GUÍA TRANSICIÓN SOCIOECOLÓGICA JUSTA

Modelo de intervención para mejorar la empleabilidad de trabajadores, basado en el diálogo social durante procesos de Transición Justa

Ministerio del Trabajo y Previsión Social
Gobierno de Chile

sence

OTIC ASIMET
UN APOYO SIEMPRE AL ÁREA DE PERSONAS

Abbanz

GUÍA TRANSICIÓN SOCIOECOLOGICA JUSTA: Modelo de intervención para mejorar la empleabilidad de trabajadores, basado en el diálogo social durante procesos de Transición Justa

Proyecto financiado por OTIC ASIMET y
desarrollado por Abbanz

Equipo de Trabajo
Andrés Toro
Pedro Goic
Felipe Rosales
Ma. Consuelo Lennon
Ma. Jesús Chaparro
Mónica Vergara
Carla Cisternas

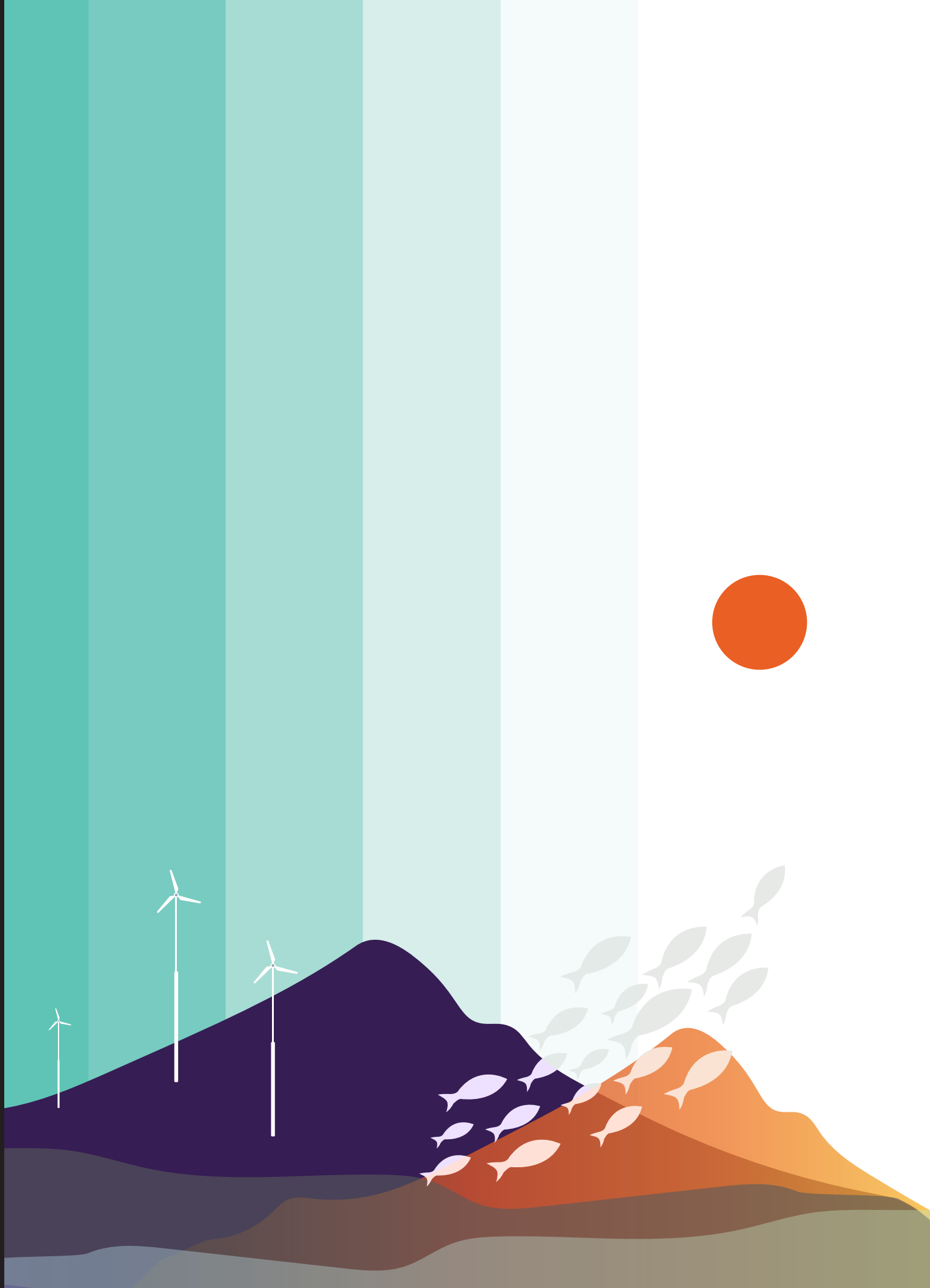
Producción
BajoZero Producciones

Diseño y Diagramación
Liria Munita

Enero 2025

GUÍA TRANSICIÓN SOCIOECOLÓGICA JUSTA

Modelo de intervención para mejorar la empleabilidad de trabajadores, basado en el diálogo social durante procesos de Transición Justa



Contenido

1 PRESENTACIÓN 2

1.1 ¿Cómo se construyó esta guía? 2

1.2 ¿Cómo se organiza esta guía? 3

1.3 Etapas para construir un plan de acompañamiento a las personas en procesos de Transición Justa 3

1.4 Glosario 4

2 GUÍA PARA LA TRANSCIÓN SOCIOECOLÓGICA JUSTA 6

2.1 Diagnóstico interno 6

2.2 Estructuración del espacio de encuentro 8

2.3 Preparación de sesiones 10

2.4 Implementación operativa 12

2.5 Detección de Necesidades de Capacitación (DNC) 14

2.6 Como aprovechar la oferta programática de capacitación 16

3 RECOMENDACIONES 22

4 ANEXOS 24

Anexo N°1: Plan formativo Facilitador de Diálogo Social 25

Anexo N°2: Oferta programática Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) 43

Anexo N°3: Ficha para Detección de Necesidades de Capacitación (DNC) 55

1. PRESENTACIÓN

La presente guía para acompañar la Transición Socioecológica Justa es una recomendación de modelo de intervención que aborda la transición hacia una economía más sustentable. El objetivo es facilitar el proceso de transición, reduciendo los efectos adversos de estas transformaciones en los trabajadores y las comunidades locales que, probablemente, se verán afectadas por los procesos de transformación que afectarán a diversos sectores económicos. Fomentando, así, la justicia social a través de esta iniciativa.

Esta guía busca establecer elementos prácticos para que el cambio hacia una economía sostenible no deje atrás la equidad y la inclusión. Se hace hincapié en el valor del diálogo social, la formación de líderes y la detección de nuevos puestos de trabajo. Estos esfuerzos buscan mitigar los efectos adversos en la fuerza laboral y los asentamientos locales al tiempo que fomentan la cohesión entre los trabajadores, empleadores y organismos gubernamentales.

El propósito es fomentar un entorno ligado a la colaboración y la confianza entre todas las partes involucradas, para fortalecer la toma de decisiones de manera participativa y equitativa. Allanando el camino para una transición hacia una economía sostenible, con énfasis en la justicia, eficacia y un espíritu colaborativo.

1.1 ¿CÓMO SE CONSTRUYÓ ESTA GUÍA?

Esta guía fue confeccionada mediante un proceso colaborativo con trabajadores, dirigentes y empleadores de los sectores de Acuicultura y Minería. Para ello, se desarrollaron conversaciones en la modalidad de grupos focales para recabar y analizar prácticas de diálogo social de ambas industrias.

Esta lógica de construcción participativa permite aproximarse y considerar las situaciones reales y las experiencias prácticas de los actores que son parte de los procesos de transición, porque son ellos los que identificaron los desafíos y oportunidades específicas de estas industrias. Las estrategias sugeridas son prácticas, se basan en una comprensión firme de las realidades cotidianas que enfrentan tanto los trabajadores como los empleadores.

También son parte de la construcción de esta guía las discusiones y conclusiones generadas en 15 entrevistas con expertos de nivel nacional e internacional. Los diversos puntos de vista y experiencias enriquecieron el análisis, permitiendo no sólo recabar información desde la experiencia profesional, sino también recoger información sobre prácticas exitosas e innovadoras dentro de las esferas del diálogo social y la Transición Justa.

Otro elemento significativo de la construcción de esta guía es la revisión de experiencias internacionales de diálogo social, relacionadas con políticas gubernamentales o programas de cooperación entre trabajadores y empleadores bajo procesos de Transición Justa. Esto permitió complementar las experiencias internacionales con la experiencia nacional para adaptarlas al contexto local.

Si bien, este trabajo se concentró en los sectores de Acuicultura y Minería, como espacio de análisis y propuesta, la mirada de experiencias internacionales, prácticas aplicadas en diversos sectores de la economía y la propia experiencia de los actores en su calidad de trabajadores y empleadores, permiten que las técnicas y herramientas propuestas pueden adoptarse en diversas realidades y sectores productivos .

1.2 ¿CÓMO SE ORGANIZA ESTA GUÍA?

La guía para la Transición Socioecológica Justa propone un modelo claro para integrar espacios de diálogo social en empresas, promoviendo procesos inclusivos y sostenibles. Las figuras N°1 y N°2 explican las etapas que contribuyen a la institucionalización de mesas de trabajo y/o comités bipartitos entre representantes de los empleadores y representantes de los trabajadores. El modelo, por lo tanto,contempla procesos que contribuyen a la empleabilidad de las personas, lo que genera conocimientos para los nuevos modos de producción definidos por la organización para promover la sostenibilidad ambiental desde el sector productivo.

El modelo de intervención posee cuatro etapas para la institucionalización de un espacio de diálogo social al interior de la empresa entre los empleadores y los trabajadores. Los procesos asociados a las etapas buscan contribuir a la generación de empleo decente, la formación de capital humano y la reconversión de trabajadores. De esta forma, el modelo propone un trabajo colaborativo para asegurar la sostenibilidad medioambiental en sectores productivos que dependen de la extracción de recursos naturales. Asimismo, se propone la implementación de instrumentos que faciliten la adecuación entre las necesidades de capacitación que poseen las personas y los nuevos requerimientos que establece la industria producto de los cambios regulatorios, la introducción de nuevas tecnologías y/o la desaparición de oficios para optimizar la productividad de la organización.

1.3 ETAPAS PARA CONSTRUIR UN PLAN DE ACOMPAÑAMIENTO A LAS PERSONAS EN PROCESOS DE TRANSICIÓN JUSTA

A partir de la experiencia recogida, esta guía se ha organizado en etapas sucesivas. Si bien implementar un plan para la Transición Justa no necesariamente requiere implementar todas y cada una de las etapas que a continuación se presentan, sí se recomienda tenerlas al menos en consideración. Según la realidad del proceso y empresa que este enfrentando la transición, es posible consolidar etapas o incluso ir agregando pasos en virtud de la propia realidad.

Como recomendación, a partir de las experiencias recogidas, es fundamental dedicar tiempo a la construcción de diagnósticos, y planificación de las acciones de la forma más participativa posible. Justamente es en estos tiempos iniciales, dónde se alcanzan acuerdos y se generan confianzas en torno a las formas de trabajo y códigos que irán guiando el proceso posterior, siempre basándose en el diálogo social y el acceso libre e igualitario a información relevante.

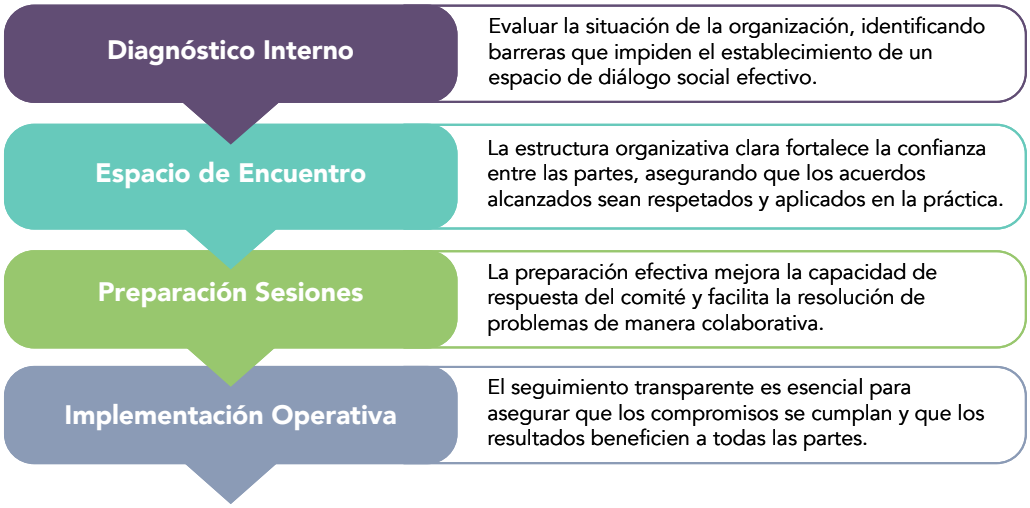
FIGURA N°1

Modelo de intervención basado en el diálogo social

Fuente: Elaboración propia (2024).

FIGURA N°2

Explicación etapas clave modelo de intervención basado en el diálogo social



Fuente: Elaboración propia (2024).

1.4 GLOSARIO

Transición Justa: Es el proceso de cambio hacia una economía sostenible que considera el impacto en trabajadores y comunidades afectadas por la transformación o declive de ciertas industrias. Busca equilibrar la protección ambiental con la justicia social, garantizando empleo y apoyo durante la transición.

Diálogo Social: Una herramienta clave que reúne a empleadores, trabajadores, gobiernos y otros actores para diseñar políticas inclusivas. Ayuda a enfrentar los retos de la transición hacia una economía sostenible, promoviendo acuerdos, estabilidad laboral y cohesión social.

Comunicación Transparente: La confianza y el compromiso se logran con una comunicación constante. Esto incluye boletines informativos, actualizaciones regulares en redes sociales y reuniones periódicas que refuercen la claridad y la rendición de cuentas.

Nuevas Oportunidades Laborales: Identificar sectores emergentes es esencial. Esto requiere analizar el mercado laboral, evaluar competencias actuales y desarrollar programas en colaboración con empleadores y formadores que preparen a los trabajadores para nuevos roles.

Capacitación y Reentrenamiento: Actualizar y diversificar habilidades es clave para adaptarse a los cambios. Esto incluye formación en tecnologías verdes, programas especializados en sectores sostenibles y cursos creados junto a instituciones como SENCE.

Orientación Laboral: Apoyo individualizado que incluye asesoramiento profesional, mentorías en sectores emergentes y ayuda emocional para enfrentar los desafíos del cambio.

Recursos de Apoyo: Herramientas prácticas como becas de formación, programas de empleo sostenible, subsidios a la contratación y asistencia técnica para PYMEs en prácticas sostenibles.

Comités Bipartitos: Grupos de trabajo formados por empleadores y trabajadores que trabajan juntos en estrategias inclusivas para gestionar los cambios de la Transición Justa, asegurando equilibrio y colaboración en las decisiones.

Comité Bipartito de Capacitación: Instancia de coordinación entre empleadores y trabajadores para acordar y evaluar los planes de capacitación de una empresa. Su objetivo es mejorar la productividad de los trabajadores y empresas, y promover el desarrollo de las competencias laborales. Las empresas con 15 o más trabajadores, ya sean permanentes o transitorios, están obligadas a constituir un Comité Bipartito de Capacitación.

SENCE, Servicio Nacional de Capacitación y Empleo: Organismo técnico del Estado, funcionalmente descentralizado que tiene por misión: "Mejorar la empleabilidad y potenciar las trayectorias laborales de todas las personas, con especial atención en aquellas que tienen dificultad en el acceso y continuidad en el mercado del trabajo, incorporando la transversalización de perspectiva de género y la de derechos fundamentales, a través de una oferta integrada de políticas, programas e instrumentos de habilitación laboral e incentivos a la contratación"[1].

Franquicia Tributaria de Capacitación: Es un incentivo tributario que se otorga a las empresas contribuyentes de Primera Categoría. Consiste en la posibilidad de descontar del impuesto a la renta que se paga anualmente, hasta el 1% de la planilla anual de remuneraciones de trabajadores, extrabajadores y potenciales trabajadores.

Precontrato: Una empresa y una persona sin vínculo contractual podrán suscribir un contrato de capacitación y/o EyCCL (Evaluación y Certificación de Competencias Laborales) con una duración máxima de 2 meses. Este no podrá celebrarse entre las mismas partes más de una vez en un año calendario.

Postcontrato: La empresa podrá beneficiar a sus ex-trabajadores/as con actividades de capacitación y/o procesos de EyCCL con una duración máxima de 5 meses contados desde el término de la relación laboral. La última liquidación de sueldo de el/la trabajador/a no debe superar las 25 Unidades Tributarias Mensuales (UTM).

ChileValora, Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales: Es un servicio público que tiene por misión "Reconocer las competencias laborales de las personas a través de la certificación, para favorecer y mejorar la empleabilidad y oportunidades de aprendizaje a lo largo de la vida, mediante procesos de evaluación basados en estándares de competencias, alineados con el mercado laboral, definidos y validados a través del diálogo social tripartito"[2].

[1] www.sence.cl

[2] www.chilevalora.cl

2. GUÍA PARA LA TRANSICIÓN SOCIOECOLÓGICA JUSTA

2.1 DIAGNÓSTICO INTERNO

La primera etapa consiste en la construcción de un diagnóstico organizacional que permita evaluar la situación inicial asociada a la relación entre empleador y trabajadores. El diagnóstico interno tiene como objetivo identificar las barreras que limitan la organización de espacios de encuentro bipartitos basados en el diálogo social. Asimismo, se evalúan criterios para la selección de actores que debiesen participar de un comité y/o mesa de trabajo, contribuyendo al reconocimiento mutuo de los representantes. Por último, se requiere la revisión del marco normativo y acuerdos previos que pudiesen dificultar la institucionalización de un espacio de diálogo social permanente dentro de la organización. De este modo, el diagnóstico interno se convierte en una pieza central para determinar el grado de confianza que existe dentro de la organización.

2.1.1. SITUACIÓN INICIAL:

Los actores, representantes de empleadores y trabajadores, deben evaluar la relación existente al interior de la empresa entre ambos, incluyendo el nivel de confianza, los canales de comunicación disponibles y las problemáticas comunes que existen dentro de la organización. En este marco, la elaboración de un diagnóstico se torna fundamental para identificar los elementos que limitan la capacidad para un diálogo social bipartito. En definitiva, tanto el empleador como los trabajadores deberán expresar su compromiso formal[3] para establecer un espacio de diálogo social, que reconoce la relevancia que posee este tipo de estructuras para la sostenibilidad y la mejora continua de las relaciones laborales producto de los retos que conlleva la protección del medio ambiente, la redefinición de procesos productivos y la introducción de nuevas tecnologías.

2.1.2. IDENTIFICACIÓN DE ACTORES CLAVES:

Se debe determinar quiénes serán los actores que representarán al empleador y a los trabajadores de la organización. El espacio de diálogo social requiere de un reconocimiento mutuo en el que se respete la legitimidad de los representantes de ambas partes. En el caso del empleador, se requiere la designación de ejecutivos con poder de decisión que sean capaces de representar a la gerencia general. Mientras tanto, los trabajadores deben consolidar la conformación de organizaciones representativas y/o sindicatos, identificando líderes formales que puedan canalizar las problemáticas que experimentan las personas que se desempeñan en la empresa. Las mesas y/o comités de trabajo deberán establecer un número limitado de representantes que facilite el diálogo social, procurando un equilibrio entre empleador y trabajadores.

2.1.3. EVALUACIÓN DEL ENTORNO LEGAL:

Revisión de la legislación laboral vigente y de cualquier tipo de regulación y/o acuerdo previo que pudiese influir en el diálogo social. Por lo tanto, los interesados en institucionalizar

[3] La disposición por parte del empleador y los trabajadores se vuelve un factor clave para la institucionalización de espacios de diálogo social. Bajo este contexto, la confianza es un valor central para la generación de acuerdos, lo cual se expresa en la cultura organizacional, en el diseño de políticas internas y en las prácticas de gestión para resolver los conflictos internos.

un espacio de encuentro bipartito deberán realizar un análisis exhaustivo de leyes, regulaciones, convenios colectivos y políticas internas que puedan impactar en las relaciones laborales. Este tipo de consideraciones contribuye a la materialización de espacios de diálogo basados en la confianza y la transparencia de todos los actores que participaran de un proceso de negociación y acuerdo. Asimismo, la evaluación del entorno considera el análisis de los canales formales de comunicación existentes entre el empleador y los trabajadores, generando las bases para el desarrollo del diálogo social.

RECOMENDACIONES

1. **Evaluación de la situación inicial:**
   - Relación empresa-trabajadores
   - Identificación de barreras
   - Compromiso formal

2. **Identificación de actores claves:**
   - Selección de representantes
   - Reconocimiento mutuo
   - Equilibrio en la representación

3. **Evaluación del entorno legal:**
   - Revisión normativa
   - Análisis de canales formales de comunicación

2.2 ESTRUCTURACIÓN DEL ESPACIO DE ENCUENTRO

La segunda etapa consiste en la institucionalización del diálogo social para fortalecer los canales de comunicación entre el empleador y los trabajadores. Esto se traduce en la creación de espacios de encuentro que contribuyen al desarrollo de un diálogo sistemático para nivelar asimetrías de información. Este tipo de espacios se materializa en mesas de trabajo, comités bipartitos y/u otras instancias de articulación. Por lo tanto, el proceso asociado a la estructuración de espacios de encuentro requiere la definición de un mecanismo formal de diálogo social que facilite la periodicidad de las reuniones, la transparencia de la información, la trazabilidad de los acuerdos y la participación de los trabajadores en torno a la búsqueda de soluciones para enfrentar desafíos asociados a la Transición Justa.

2.2.1. CREACIÓN DE COMITÉ:

La base para la formalización del diálogo social consiste en la creación de mesas de trabajo, comités bipartitos y/u otra instancia de articulación formal. Dicho comité debe tener equilibrio entre representantes del empleador y de los trabajadores, incorporando además miradas de género y diversidad según sea el caso. Asimismo, debe funcionar de forma continua sobre la base de los objetivos establecidos por sus integrantes. En la medida que los actores consideran relevante institucionalizar un espacio de negociación y acuerdo para enfrentar los desafíos que existen al interior de la organización, esta tendrá mayor soporte para desarrollar estrategias colaborativas que contribuyan a la sustentabilidad del medio ambiente, el aumento de la productividad y la formación de capital humano en base a las nuevas exigencias que establece el sector productivo raíz del cambio climático y/o disrupción tecnológica.

2.2.2. DEFINICIÓN DE ROLES:

La asignación de funciones claras dentro. Es fundamental la asignación de funciones claras dentro del comité, asegurando que todos los miembros comprendan su rol y los límites de su autoridad. En este marco, se requiere la designación de al menos los siguientes puestos o roles: a) director y/o coordinador; b) secretario y, c) miembros representantes. En paralelo, el comité debe establecer las responsabilidades que conlleva la materialización del diálogo social, priorizando acciones tales como: comunicación transparente, compromiso con la colaboración, rendición de cuentas y capacidad de representación. Por ende, una estructura clara de roles permite que el comité opere de manera eficiente, fortaleciendo la confianza de sus integrantes y facilitando la comunicación formal con la dirección de la organización.

2.2.3. REGLAMENTO INTERNO:

Es imperativo desarrollar y acordar formalmente un reglamento que regule las actividades del comité, incluyendo la frecuencia de las reuniones, el proceso de toma de decisiones y las normas de conducta asociadas a un espacio de diálogo social. La definición de reglas básicas se convierte en un aspecto fundamental para la institucionalización de espacios de encuentro bipartitos. Por lo tanto, el diseño de planes y/o estrategias colaborativos se encuentra condicionado a la capacidad de respetar las decisiones adoptadas por los integrantes de la mesa de trabajo. Para tales efectos, resulta fundamental establecer los alcances que tiene el comité, definiendo temáticas tales como la resolución de conflictos laborales, el fortalecimiento de la empleabilidad de las personasque se desempeñan en la empresa o sus proveedores y/o la reconversión de trabajadores a partir de la desaparición de oficios dentro de la empresa o el sector.

Diálogo Social

Si quieres profundizar sobre diálogo social, escanea el código QR que se encuentra a continuación:

RECOMENDACIONES

El diálogo entre todos los actores involucrados es fundamental para asegurar que la transición hacia una economía sostenible sea inclusiva y justa. Utilizar los diversos mecanismos que existen para que las personas mantengan una comunicación continua son cruciales para lograr que el proceso de transición sea justo y no deje a nadie afuera, tener especial consideración que los grupos más vulnerables tengan voz y representación en los comités es fundamental. Esto fortalece la toma de decisiones y asegura que todos sean tratados de manera equitativa y justa. Es vital que estas estrategias sean inclusivas, transparentes y adaptables, ya que permite gestionar los cambios de manera adecuada y minimizar los impactos negativos.

2.3 PREPARACIÓN DE SESIONES

La tercera etapa tiene por objeto establecer elementos que contribuyen a optimizar el trabajo desarrollado por los comités bipartitos y/o mesas de trabajo. Bajo este escenario, la preparación de sesiones involucra formación de los integrantes, levantamiento de información permanente y la habilitación de canales de comunicación que promuevan la participación de todos miembros de la organización. En este marco, la capacidad resolutiva del diálogo social dependerá del trabajo de representación de sus miembros, el cual se expresa en la canalización de las problemáticas que enfrentan los trabajadores. Por otra parte, los antecedentes vinculados al quehacer, balance y proyección de la empresa se tornan esenciales para disminuir las asimetrías de información durante la toma de decisiones.

2.3.1. CAPACITACIÓN DE REPRESENTANTES:

Su objetivo es ofrecer formación a todos los integrantes del comité en habilidades de negociación, comunicación efectiva, resolución de conflictos y trabajo en equipo. Por ende, la formación en diálogo[4] socialtanto para representantes sindicales y de los trabajadores como para estamentos directivos contribuye a profesionalizar el trabajo colaborativo, facilitando la búsqueda de soluciones para mejorar la situación laboral de las personas y/o la productividad, así como el ajuste a las nuevas exigencias de las empresas. Por otra parte, los procesos formativos deben contemplar módulos asociados a Transición Justa, promoviendo el aprendizaje acerca de los efectos que genera el cambio climático y otros procesos de cambio sobre los diversos sectores productivos, fundamentalmente aquellos que operan sobre la base de la explotación directa de recursos naturales.

2.3.2. LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN:

Considera la recopilación y organización de datos relevantes sobre las preocupaciones y necesidades de los trabajadores, así como sobre los objetivos y limitaciones que posee la empresa. Este tipo de información se vuelve esencial para establecer estrategias que involucren el fortalecimiento del capital humano. Por una parte, los balances que posee la empresa permiten transparentar los niveles de productividad de la organización, lo cual se encuentra directamente relacionado a las nuevas exigencias de la industria. Al mismo tiempo, la detección de brechas, las necesidades de capacitación y la movilidad laboral se convierten en información estratégica para promover la empleabilidad y generación de oportunidades de los trabajadores que integran la organización. En consecuencia, la recopilación de esta información facilita la negociación por parte de los miembros del comité.

2.3.3. ESTABLECER CANALES DE COMUNICACIÓN:

Se busca asegurar la existencia de canales adecuados para la comunicación continua entre las partes durante todo el proceso. Lo anterior conlleva el uso de canales formales como reuniones periódicas, actas de acuerdos, plataformas digitales, boletines informativos y panales de discusión. De este modo, los trabajadores de la organización pueden conocer los desafíos que enfrenta la empresa en materia de adaptación al cambio climático, introducción de nuevas tecnologías, cambios en los modos de producción y la posible desaparición y reemplazo de oficios de baja cualificación. Por lo tanto, en un escenario de Transición Justa los comités tienen la posibilidad de comunicar a las personaslas futuras acciones que se implementarán, involucrando a los trabajadores en las soluciones que promueve la empresa para avanzar hacia la sostenibilidad ambiental.

[4] El Anexo N°1 sintetiza una propuesta de plan formativo denominado "Facilitador de Diálogo Social", que contiene un conjunto de módulos para promover el aprendizaje de los integrantes del comité. De este modo, la capacitación se convierte en una herramienta esencial para entregar herramientas y profesionalizar el diálogo social. Por otra parte, la capacidad de negociación de los intervinientes en el diálogo se vuelve esencial en un contexto marcado por la introducción de nuevas tecnologías, la definición de nuevas exigencias para promover la sustentabilidad ambiental y el reemplazo de oficios de baja cualificación.

RECOMENDACIONES

Para preparar mejor las sesiones en el marco de una Transición Justa, es importante contar con programas de capacitación para los representantes. Estas capacitaciones deben enfocarse en habilidades prácticas como negociar, resolver conflictos y entender los efectos del cambio climático. También resulta útil crear un sistema para recoger información clave, incluyendo las preocupaciones de los trabajadores, las necesidades de formación y las metas de las empresas, de manera que las decisiones se tomen con más conocimiento.

Otro punto importante es tener buenos canales de comunicación, como reuniones regulares y boletines, que permitan mantener a todos informados y fomentar la participación activa. Por último, el enfoque de Transición Justa debería estar presente en cada etapa del proceso, asegurando soluciones que beneficien tanto a las personas como al entorno.

2.4 IMPLEMENTACIÓN OPERATIVA

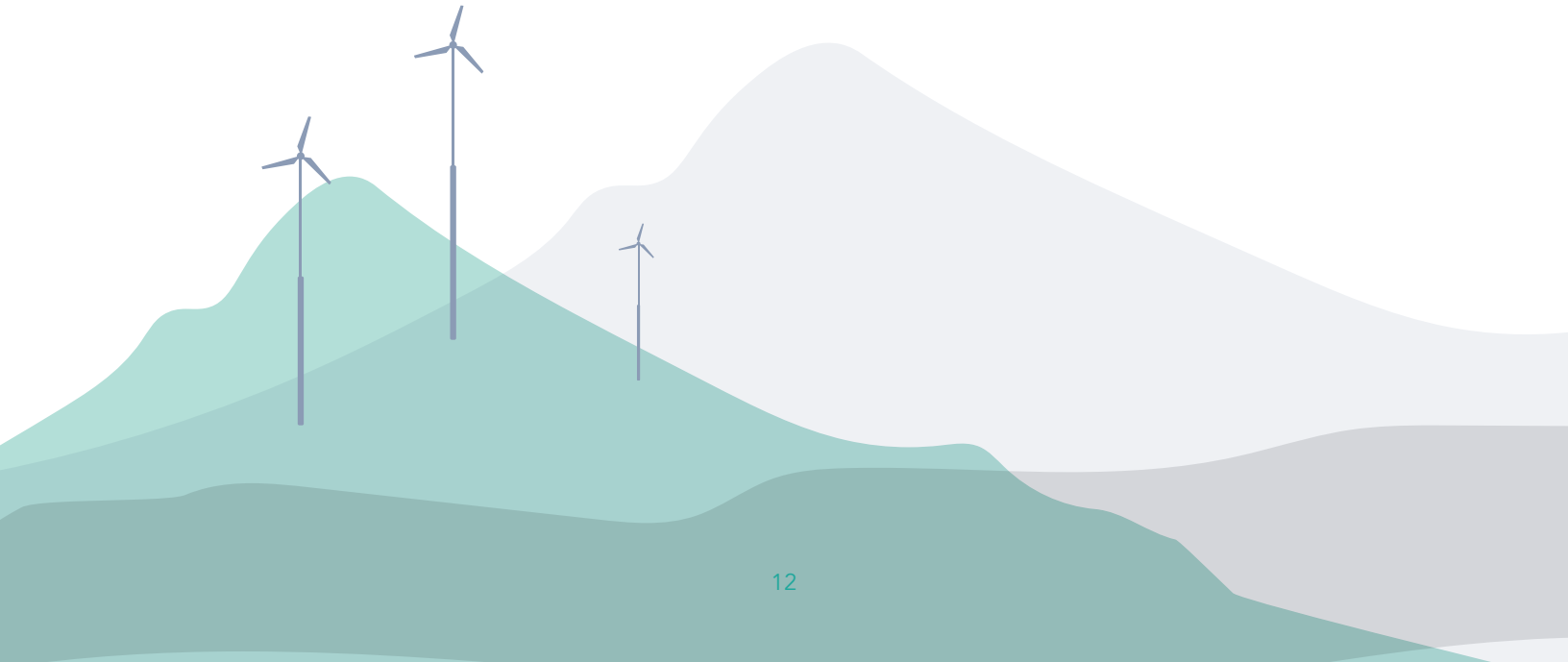
La cuarta etapa está asociada a la operación de los comités bipartitos o mesas de trabajo basadas en el diálogo social entre empleador y trabajadores. El proceso de implementación tiene por objetivo establecer aspectos operativos que faciliten el funcionamiento de los distintos espacios de encuentro. En este marco, se identifican procedimientos asociados a la logística de las mesas de trabajo tales como: la definición de agenda, la convocatoria de actores y la comunicación de resultados. Sin embargo, el funcionamiento de los comités también considera elementos de fondo asociados a la resolución de conflictos y el uso de mecanismos de deliberación. Estos elementos promueven la búsqueda de consensos para la materialización de acuerdos que favorezcan el desarrollo laboral de los trabajadores, la productividad de la empresa y la sostenibilidad del medio ambiente.

2.4.1. DEFINICIÓN DE AGENDA:

Consiste en definir los temas prioritarios que serán discutidos en la sesión del comité, tales como seguridad laboral, condiciones de trabajo, formación continua y adaptación a cambios tecnológicos. El secretario deberá realizar la convocatoria a todos los miembros de la mesa, avisando con anticipación los temas que serán abordados en la sesión y enviando la información disponible (esta podría ir quedando en un repositorio con acceso abierto a los participantes de la mesa). Lo anterior busca optimizar el tiempo de trabajo, priorizando temáticas específicas para lograr acuerdos que beneficien a ambas partes. En la medida que existan temáticas no resueltas, se sugiere organizar nuevas reuniones con una agenda limitada que permita focalizar el diálogo social en la búsqueda de acuerdos. Asimismo, al finalizar la sesión se definirán las temáticas que serán abordadas en el siguiente encuentro.

2.4.2. MECANISMOS DE DELIBERACIÓN:

El comité debe establecer un acuerdo respecto al mecanismo que facilite la toma de decisiones acerca de las problemáticas que serán abordadas durante las sesiones de trabajo. En este marco, resulta esencial delimitar las “temáticas” en las que podrán existir espacios de deliberación. Por ejemplo, existen empresas en las que el proceso de deliberación está asociado a las alternativas de solución propuestas por los integrantes del comité. Asimismo, resulta esencial definir los quorum requeridos para la aprobación de propuestas presentadas en la mesa de trabajo. En definitiva, este tipo de mecanismos favorece la participación, informada y reglada, de todos los integrantes del comité en la toma de decisiones, incentivando la colaboración a través del diálogo social.



2.4.3. GENERACIÓN DE ACTAS:

Es responsabilidad del secretario de la mesa de trabajo redactar los acuerdos alcanzados y formalizarlos en un acta oficial del comité. Este procedimiento tiene por objeto promover la trazabilidad de los acuerdos, facilitando el seguimiento para revisar el estado de avance de las propuestas de solución. Asimismo, las actas se convierten en el medio de verificación del trabajo realizado por los integrantes del comité. Por lo tanto, es responsabilidad de la mesa de trabajo informar a todos los trabajadores sobre los acuerdos alcanzados y cómo se implementarán en la práctica. De este modo, la difusión de los resultados generados por el comité permite sensibilizar a todos los trabajadores y representantes del empleador, promoviendo la participación activa entre estos y los trabajadores.

2.4.4. SEGUIMIENTO DE ACUERDOS:

Es esencial realizar evaluaciones periódicas para medir el impacto del espacio de diálogo social en la resolución de problemas y la mejora del ambiente laboral dentro de la organización. En este contexto, se recomienda que los comités publiquen reportes ejecutivos mensuales o bimensuales e informes anuales consolidados, con el detalle de los avances, las metas alcanzadas y los desafíos que se encuentran pendientes, promoviendo la transparencia del proceso e invitando a los asociados a opinar y retroalimentar el proceso. El seguimiento de los acuerdos también contribuye a redefinir los mecanismos utilizados para ejecución del diálogo social. De esta forma, los miembros de la mesa de trabajo pueden generar espacios de reflexión acerca de la metodología y/o procedimientos aplicados con base en los resultados obtenidos y la retroalimentación recibida de parte de los trabajadores.

RECOMENDACIONES

Se propone mejorar las mesas de trabajo con una estructura operativa clara que incluya agendas enfocadas en temas claves, espacios para debatir de manera informada y mecanismos para tomar decisiones en conjunto. Es fundamental registrar los acuerdos en actas para asegurar transparencia y un seguimiento adecuado.

Además, se sugiere realizar reportes periódicos que detallen avances, logros y retos, permitiendo evaluar y ajustar los procesos cuando sea necesario. Este enfoque ayudará a fortalecer el diálogo social, generar confianza entre empleadores y trabajadores, y alcanzar acuerdos sostenibles que favorezcan el desarrollo laboral, la productividad empresarial y el cuidado del medio ambiente.

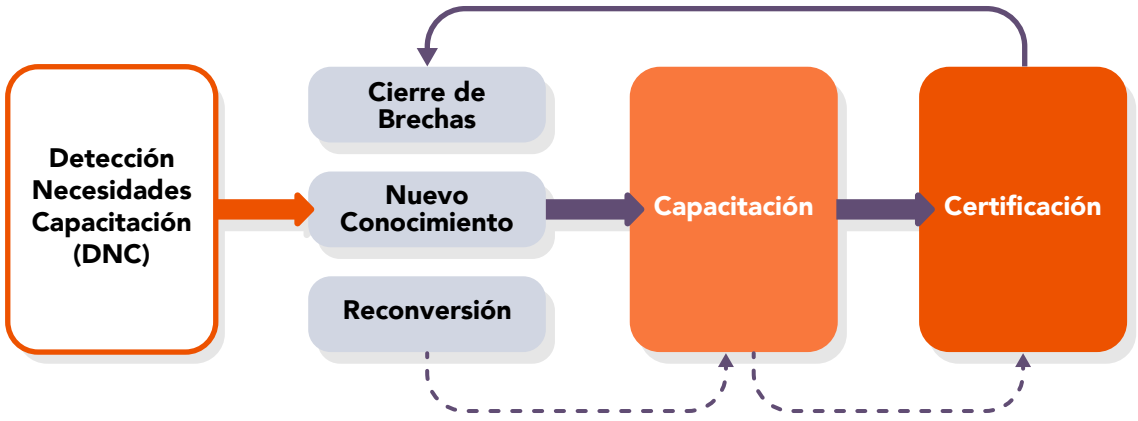
2.5 DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Es fundamental contar con instrumentos para la Detección de Necesidades de Capacitación (DNC)[5] con una orientación específica a los procesos de transición. Con ello se genera la capacidad de establecer ajustes entre las exigencias definidas por la empresa y las brechas que poseen los trabajadores. Sobre la base de información de calidad respecto de las brechas, el proceso de diálogo social potenciará un trabajo colaborativo para la construcción de un plan de capacitación ajustado a los cambios que experimenta la organización debido a procesos de Transición Justa. En consecuencia, la selección de planes adecuados a las problemáticas de la organización podría mitigar efectos sobre el personal debido a la introducción de nuevas tecnologías y/o la desaparición de ocupaciones de baja cualificación. Por ende, el diseño de un instrumento de detección específico permite redefinir las estrategias de capacitación, explorando áreas de trabajo críticas y/u ocupaciones que desaparecerán en el mediano plazo.

Bajo este escenario, la propuesta de levantamiento tiene por objeto facilitar la Detección de Necesidades de Capacitación (DNC) en sectores productivos que enfrentan procesos de Transición Justa debido a su estrecho vínculo con el uso de recursos naturales. Para tales efectos, el modelo propone dos herramientas de empleabilidad que contribuyen al desarrollo laboral. La figura N°3 sintetiza las características del instrumento, que busca identificar planes formativos y/o certificaciones adecuadas a las necesidades del trabajador y en función de los desafíos organizacionales que experimenta la empresa. Por lo tanto, la capacitación se convierte en una alternativa para promover el aprendizaje asociado a competencias requeridas para contribuir a la sostenibilidad ambiental. Durante ese tiempo, la certificación actúa como mecanismo para reconocer habilidades ya adquiridas en el marco de los perfiles que poseen los sectores productivos vinculados al cambio climático.

FIGURA N°3

Detección Necesidades de Capacitación (DNC)



Fuente: Elaboración propia (2024).

[5] El Anexo N°3 contiene el instrumento denominado "Ficha de Detección de Necesidades de Capacitación". La aplicación debe considerar el trabajo conjunto de la jefatura directa y el trabajador que será entrevistado. De este modo, se explora la necesidad de capacitar sobre la base de los desafíos que experimenta el sector durante procesos de Transición Justa.

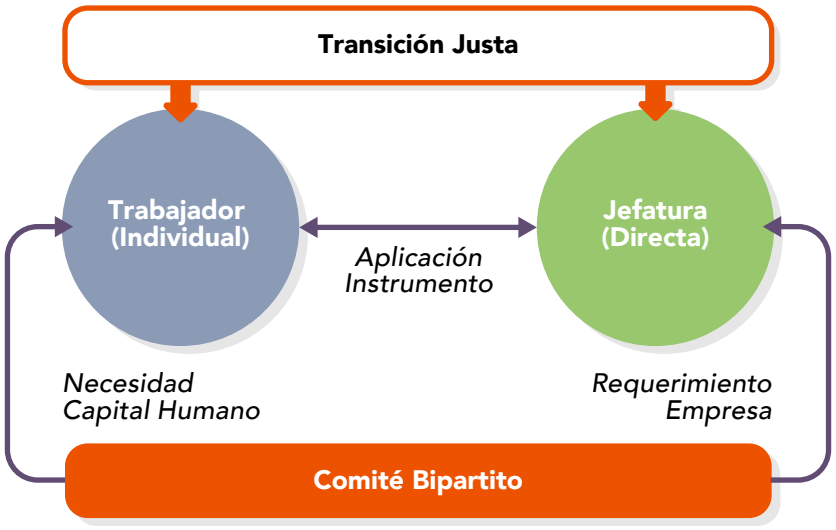
Si bien ambas herramientas promueven la empleabilidad de los trabajadores, no deben ser consideradas necesariamente como elementos complementarios. Lo anterior se debe a que la certificación busca reconocer conocimientos ya adquiridos por el trabajador. Por lo tanto, el proceso de certificación promueve la empleabilidad debido al respaldo otorgado por ChileValora en el marco de un determinado perfil ocupacional. Sin perjuicio de lo anterior, la identificación de brechas durante la certificación posee una conexión directa con la capacitación, permitiendo a los trabajadores nivelar aquellas brechas a través de planes formativos diseñados para el aprendizaje de las competencias establecidas en el perfil de cargo desarrollado por el sector productivo.

2.5.1. APLICACIÓN DE INSTRUMENTO:

El proceso de Detección de Necesidades de Capacitación (DNC) considera el desarrollo de un trabajo colaborativo entre jefatura directa y el trabajador. La Figura N°4 sintetiza la dinámica requerida para definir un plan de capacitación que promueva la convergencia entre las necesidades y/o intereses de los trabajadores y los requerimientos definidos por la empresa para enfrentar los nuevos desafíos de la industria[6]. Bajo este escenario, el modelo de intervención propone la búsqueda de un equilibrio que permita orientar a los trabajadores acerca de las nuevas competencias que serán requeridas en un contexto de sostenibilidad medioambiental. Asimismo, la aplicación del instrumento debe ser apoyada por el comité bipartito y/o la mesa de trabajo dentro de la organización.

FIGURA N°4

Modelo de intervención para la definición de un plan de capacitación



Fuente: Elaboración propia (2024).

[6] El modelo presupone que las empresas poseen un plan estratégico para mitigar los efectos del cambio climático. Bajo este escenario, la participación de la jefatura directa tiene por objeto orientar a los trabajadores sobre las nuevas competencias laborales que serán requeridas en el mediano plazo para optimizar los procesos operativos de la organización.

Una vez aplicado el instrumento, el comité bipartito será el responsable de analizar todos los requerimientos generados para el fortalecimiento de las competencias de los trabajadores. De este modo, se debe establecer una sesión para definir el Plan Anual de Capacitación sobre la base de la información levantada a través del instrumento de Detección de Necesidades de Capacitación (DNC). La segmentación de requerimientos en base a la finalidad del curso permite diferenciar entre: a) cierre de brechas; b) nuevo conocimiento, y c) reconversión laboral. Asimismo, cada eje de empleabilidad puede tener distintas fuentes de financiamiento público y privado. Por lo tanto, la utilización de este instrumento respaldado por una estructura que promueve el diálogo social permite enfrentar los desafíos inherentes a la Transición Justa, fortaleciendo la empleabilidad de las personas para contribuir a la estabilidad laboral en sectores productivos que se ven afectados producto del cambio climático.

En resumen, la implementación de estrategias de empleabilidad para los sectores productivos que experimentan procesos de Transición Justa debe considerar la creación y crecimiento de espacios de encuentro bipartitos. Asimismo, el diálogo social contribuye al desarrollo de opciones colaborativas para enfrentar los efectos del cambio climático. Sin perjuicio de lo anterior, el apoyo del Estado es una pieza fundamental para asegurar la estabilidad de los trabajadores, fomentar empleos decentes, promover la productividad y proteger el medio ambiente en sectores que dependen de la extracción de recursos naturales. En este marco, la oferta programática del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) puede contribuir a la formación de las personas en las nuevas competencias requeridas. Sin embargo, es crucial avanzar hacia el diseño de planes formativos específicos para nuevos oficios que emergen para desarrollar acciones basadas en la sostenibilidad medioambiental.

2.6 COMO APROVECHAR LA OFERTA PROGRAMÁTICA DE CAPACITACIÓN

La presente sección explora herramientas proporcionadas por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) para enfrentar los desafíos que experimenta el mercado laboral bajo un escenario de Transición Justa. Sin duda existen otras opciones de formación y capacitación que pueden ser interesantes de explorar para mejorar las competencias de los trabajadores que enfrenten procesos de transición, a modo de ejemplo se pueden mencionar las becas de idioma Inglés de CORFO, o programas especiales para mujeres de SERNAMEG o PRODEMU, entre otros, siendo un desafío para el comité el identificar y considerar la oferta existente.

La figura N°5 sintetiza la oferta programática de capacitación ofertada por SENCE con el objeto de dar a conocer herramientas que pueden contribuir a la reconversión de los trabajadores y/o fortalecer la empleabilidad de las personas que se desempeñan en sectores productivos que pudiesen enfrentar procesos de reducción del empleo y/o requerimiento de aumento de los niveles de cualificación por efecto de adaptaciones al cambio climático, la introducción de nuevas tecnologías, y la redefinición de modelos de negocio.

FIGURA N°5

Oferta Programática de Capacitación del SENCE 2024

	Rango Etario		Condición		Horas		Componentes		
Programa	Min	Max	Emp	Ces	Min	Max	Cap.	Pract.	Inser.
Experiencia Mayor	55	-	-	x	8	-	x	-	-
Aprendices	15	25	-	x	40	-	x	-	-
Fondo Cesantía Solidario	18	-	-	x	-	120	x	-	-
Becas Laborales	18	-	x	x	90	480	x	x	-
Despega MIPE	18	-	-	-	-	180	x	-	-
Fórmate para el Trabajo	16	-	-	x	40	1.200	x	x	-
Reinvéntate	18	-	x	x	80	480	x	-	x
Franquicia Tributaria	15	-	x	x	8	-	x	-	-
Certificación de Competencias	18	-	x	x	-	-	-	-	-

Fuente: Elaboración propia en base a fichas de programas elaboradas por Unidad de Estudios de SENCE (2024).

De parte de SENCE existe una oferta de al menos 9 programas de capacitación[7], que podrían ser útiles frente a procesos de transición, adicionalmente existe un pool de planes formativos y cursos codificados para Franquicia Tributaria de Capacitación que pueden servir de apoyo al momento de tomar decisiones en torno a que temas y como capacitar a los trabajadores. En términos generales, las herramientas de empleabilidad se encuentran dirigidas a personas en condición de desempleo, lo cual reduce las opciones de financiamiento para la formación de personas que se encuentra empleadas en sectores productivos que experimentan cambios en el marco de la transición a una economía con mayor responsabilidad ambiental. Lo anterior se refleja en la categoría "condición" dado que solo existen tres alternativas de financiamiento para capacitar a personas ocupadas en el mercado laboral. Cabe señalar la alternativa de la Certificación de Competencias Laborales (CCL) el cual forma parte de la oferta programática para el reconocimiento de competencias adquiridas durante la trayectoria laboral y que puede ser una herramienta para facilitar el reconocimiento de aprendizajes previos.

La herramienta por excelencia de la que dispone el Estado para apoyar procesos de capacitación o certificación de competencias en escenarios de transiciones laborales, es la Franquicia Tributaria de Capacitación, cuyos recursos pueden ser orientados a la formación del personal de la empresa o bien hacia personas que vayan a ingresar a ella (Precontrato) o cuando necesariamente exista un proceso de desvinculación (Postcontrato). Además, permite orientar la capacitación a empresas relacionadas (proveedores) a través del uso del mandato con los recursos que no se han utilizado en la capacitación de los propios trabajadores.

Adicionalmente, las empresas están en la obligación de constituir "Comités Bipartitos

[7] La revisión excluye la oferta de subsidios tales como el Bono al Trabajo de la Mujer (BTM), Subsidio al Empleo Joven (SEJ) y el Ingreso Familiar de Emergencia (IFE) Laboral. Este tipo de herramientas son analizadas con posterioridad en función de su aplicabilidad a escenarios de Transición Justa en sectores productivos que experimentan una reducción del personal debido a la introducción de nuevas tecnologías y/o la desaparición de oficios con bajos niveles de cualificación.

de Capacitación (CBC)", que como su nombre lo indica deben tener representación de los trabajadores y empleadores y ocuparse del levantamiento de un plan anual de capacitación, la evaluación y difusión de esta, pudiendo ser perfectamente la base para la constitución de los comités para acompañar los procesos de Transición Justa. Por lo demás la discusión de la Transición Justa debe darse casi naturalmente al interior de estos CBC, dada la naturaleza de sus obligaciones.

Comités Bipartitos de Capacitación

Si quieres profundizar sobre los Comités Bipartitos de Capacitación, escanea el código QR que se encuentra a continuación:

2.6.1. CAPACITACIÓN EN ESCENARIOS DE TRANSICIÓN JUSTA:

En base a las características de la oferta de capacitación se proponen líneas de acción que contribuyen a la formación de trabajadores que se desempeñan en sectores de la economía que atraviesan procesos de Transición Justa . En este escenario, se explora la relevancia que posee la capacitación para: a) la reconversión de trabajadores; b) el aprendizaje de nuevas competencias y c) la nivelación de brechas. En la medida que las organizaciones logran institucionalizar espacios de diálogo social bipartito, uno de ellos el Comité Bipartito de Capacitación (CBC), existen mayores oportunidades para definir colaborativamente planes de capacitación adecuados a las necesidades de la empresa, contribuyendo a la estabilidad de los trabajadores , el aumento del nivel de cualificación, afectando positivamente la productividad y la preparación de los trabajadores para enfrentar los desafíos que implica la protección del medio ambiente en sectores que explotan recursos primarios.

2.6.2. NIVELACIÓN DE BRECHAS:

Esta necesidad surge en todas las organizaciones, pero es especialmente dramática en aquellas que experimentan procesos de Transición Justa. La sustentabilidad del medio ambiente obliga a las empresas a elevar los estándares de competencias de sus trabajadores, lo cual exige el cierre de brechas en competencias críticas como la gestión hídrica eficiente o la adaptación al cambio climático, entre otras. En este marco, el uso de la Franquicia Tributaria de Capacitación y, asociado a ello, la estructuración de planes anuales de capacitación se convierte en una herramienta fundamental para la nivelación de brechas específicas. Por lo tanto, resulta esencial ampliar la difusión y uso de esta herramienta en empresas que forman parte de sectores productivos condicionados por el cambio climático tales como la Minería, la Acuicultura, la Ganadería y la Agricultura.

2.6.3. APRENDIZAJE DE NUEVAS COMPETENCIAS:

Esta necesidad surge debido a la introducción de nuevas tecnologías, la desaparición de oficios de baja cualificación y la fusión de tareas para optimizar el rendimiento en las empresas. En estos casos, el uso de la Franquicia Tributaria de Capacitación, permite actualizar competencias tanto de los trabajadores propios de la empresa, como a partir del mandato de excedentes incorporar también a trabajadores de empresas que forman parte de su cadena de valor. Si bien existen limitaciones de monto a subsidiar y, asociado a ello, extensión de los cursos, el simple acto de verse en la necesidad de detectar las brechas e identificar las mejores formas de enfrentarlas, a través de la construcción de un plan anual de capacitación adecuado a las necesidades que posee la empresa, puede contribuir a disminuir o retener el talento que se ha desarrollado al interior de empresa en lugar de buscar reemplazarlo. En la medida que los comités bipartitos y/o mesas sectoriales logran identificar los desafíos asociados a procesos de Transición Justa, los planes de capacitación se convierten en una herramienta fundamental para la estabilidad del capital humano y la transición productiva de la organización.

2.6.4. RECONVERSIÓN LABORAL:

Este escenario está asociado al cierre de áreas laborales que se ven afectadas por cambios en la matriz productiva, la creación de regulaciones ambientales, cambios climáticos y/o agotamiento de los recursos naturales. Bajo este marco, la reconversión laboral se vuelve una alternativa viable para los trabajadores que se ven afectados por una repentina contracción del empleo específico. En esta línea, tanto el uso de la Franquicia Tributaria de Capacitación para trabajadores que están contratados por una empresa, o programas

específicos como "Reinvéntate" de SENCE que es un programa que permite la participación de personas cesantes y/u ocupadas que se encuentren en riesgo de perder su empleo por razones externas a su desempeño laboral, son alternativas a considerar. Para tales efectos, el trabajo colaborativo de la empresa y los trabajadores facilita la búsqueda de nuevos nichos de empleo. Sin embargo, cuando la contracción laboral responde al cierre de empresas se requiere un mayor grado de coordinación apelando tanto al uso de recursos propios (planes de reconversión financiados por la empresa), utilización de franquicia tributaria de capacitación en la modalidad de postcontrato y articulación con planes y estrategias locales de empleabilidad apoyados por el gobierno local, regional o nacional, para lo cual una vez más es clave la instancia o comité de coordinación.

Muchos de los programas de capacitación antes mencionados (Figura N°5) están orientados a personas desempleadas que se encuentran en búsqueda de empleo y que poseen un bajo nivel de cualificación en virtud de las actuales demandas de mercado. Uno de los desafíos para este segmento de programas de capacitación consiste en la incorporación de módulos asociados a la comprensión de la Transición Justa. En este marco, se vuelve prioritario contar con información territorializada que permita explorar los nuevos oficios que requerirán los sectores productivos para mitigar los efectos del cambio climático. La aparición de oficios tales como: controlador de huella de carbono, gestor de eficiencia hídrica, especialista en energías renovables y operador en gestión de residuos, requerirán el diseño de planes formativos para contribuir en el proceso de capacitación de nuevos talentos que serán requeridos por la industria y un desafío para el Sistema de Observatorios Laborales y mecanismos de detección de demanda es generar información que permita de los comités en conjunto con el Estado tomar decisiones de capacitación y formación para preparar a los trabajadores ante tales escenarios.

Por último, la oferta de evaluación y Certificación de Competencias Laborales (CCL) tiene por objeto reconocer las competencias y/o habilidades adquiridas por un trabajador a partir de su experiencia en un determinado oficio. Esta herramienta es altamente valorada por las empresas que integran los sectores productivos del estudio. Sin embargo, su aplicabilidad tiende favorece la retención de talentos ya que se encuentra dirigida a personas que ya cuentan con experiencia en un oficio dentro de la organización. En este marco, uno de los desafíos para el sistema ChileValora consiste en la actualización del catálogo de perfiles ocupacionales. En la medida que exista un trabajo colaborativo con el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) los perfiles ocupacionales debiesen tener una traducción formativa, contribuyendo a la nivelación de brechas dentro de los sectores productivos que se encuentran en proceso de transformación a partir de los efectos del cambio climático.

SENCE

Si quieres profundizar sobre SENCE, escanea el código QR que se encuentra a continuación:

3. RECOMENDACIONES

Transitar hacia una economía que priorice el cuidado del medio ambiente representa un desafío complejo que exige una planificación estratégica, una ejecución adecuada y, principalmente, el compromiso y conocimiento de los diversos actores involucrados. Este proceso abordar múltiples transiciones, como las tecnológicas, laborales, sociales y energéticas, garantizando que todas ellas converjan en un modelo sostenible y equitativo. La presente guía recoge y adapta un conjunto de estrategias, herramientas y recomendaciones diseñadas para facilitar este cambio de manera inclusiva y justa.

A continuación, se presenta una serie de recomendaciones identificadas para maximizar las oportunidades, minimizar los impactos negativos y asegurar que este tránsito sea tanto ambientalmente viable como socialmente inclusivo y económicamente equitativo.

- El proceso de conformación de las mesas de transición debería ser lo más rápido posible y en tal sentido es importante identificar si ya existen estructuras de diálogo y negociación al interior de las empresas, para así aprovechar lo ya existente y evitar duplicidades, por eso se mencionan los Comités Bipartitos de Capacitación, ya que además de existir legalmente, su tarea es trabajar en torno a las brechas existentes y competencias requeridas para que esta transición sea exitosa para todos. Es fundamental que estas instancias incluyan representantes de empleadores y sindicatos cuando estos existen, sino asegurar una representación correcta de los trabajadores. También debería ser una prioridad garantizar el equilibrio de género entre los miembros y representantes.

- Es importante definir las funciones dentro de dichos comités, incluidos los líderes, los puntos focales de comunicación y los miembros del equipo de seguimiento. Las reuniones no son sólo un "chek" en la casilla de la formalidad: sus objetivos deben estar claramente definidos con una agenda que dirija la atención a lo que se espera como resultado de los temas que se presentan en cada reunión. Además, elaborar una estrategia que se defina objetivos a corto, mediano y largo plazo.

- Si bien los procesos de diálogo social se sustentan en la honestidad y confianza en la comunicación y acceso a información, es fundamental contar con las competencias para poder desarrollar estas tareas, capacidad de escucha activa, capacidad de negociación, acceso y comprensión de información técnica respecto de los procesos de transición que están ocurriendo en la industria y su entorno. Lo anterior implica la necesidad de formación y preparación de los actores que llevarán adelante el espacio de diálogo y la gestión de información relevante para la toma de decisiones.

- Es vital que se organicen sesiones informativas hacia el interior de la empresa, pero también hacia la comunidad, para abordar los impactos de la transición desde un punto de vista económico, social y ambiental. Los ejemplos de casos reales, junto con las mejores prácticas, pueden despertar el interés de los participantes, invitando especialistas en sostenibilidad, economistas y líderes de industrias a la vanguardia de esta transición, lo que garantizará una mejor comprensión y aceptación por parte de los involucrados. Al establecer plataformas donde los trabajadores puedan expresar sus opiniones abiertamente (tanto sobre sus aprensiones como sobre sus sugerencias), existe la certeza de que todos los puntos de vista sean considerados en el proceso de toma de decisiones.

- Es fundamental mantener una línea ininterrumpida de comunicación abierta y honesta. Los boletines informativos periódicos son una buena herramienta para detallar los avances, los retrocesos y las tareas que pronto se abordarán en el ámbito de la Transición Justa garantizarán que todas las partes interesadas se mantengan al tanto y al mismo tiempo participen. Además, atender a cuentas de redes sociales con actualizaciones en un sitio web dedicado a la iniciativa de Transición Justa debería servir como un llamado a un ciclo de retro-alimentación interactiva entre las partes interesadas.

- Desde SENCE es importante generar una oferta de planes formativos que ofrezcan conocimientos en tecnologías verdes, así como en eficiencia energética y otras prácticas sustentables, que cuenten con módulos prácticos junto con certificaciones reconocidas, esto mejora las oportunidades de los trabajadores y el desempeño de la empresas.

- En el ámbito de la empleabilidad y la formación, los estudios de mercado son determinantes fundamentales para identificar sectores que necesitan demanda de empleo, en este punto hay un desafío a la red de Observatorios Laborales y el cómo incluir en sus estudios una mirada específico a sectores que enfrentarán procesos de transición. Una evaluación de las competencias existentes de los trabajadores, junto con un esfuerzo de mapeo de las brechas de habilidades que requieren ser cubiertas, puede actualizarse a través de herramientas de evaluación de competencias. Elaborar una cadena colaborativa con el SENCE para unir y desarrollar programas de capacitación vinculados a las necesidades del mercado laboral emergente tiene peso en la accesibilidad.

En síntesis, el diálogo social es fundamental para asegurar una transición inclusiva y equitativa hacia una economía sostenible. La colaboración y la comunicación transparente entre todos los actores involucrados son claves para el éxito del proceso. Las políticas y programas deben ser flexibles y adaptables para responder a los cambios rápidos en el mercado laboral y en las tecnologías emergentes. La inversión en programas de capacitación y reentrenamiento es vital para equipar a los trabajadores con las competencias necesarias para desarrollarse en una economía sostenible, manteniendo un enfoque en la educación continua y el desarrollo profesional.

ANEXO N°1: PLAN FORMATIVO FACILITADOR DE DIÁLOGO SOCIAL

PLAN FORMATIVO	FACILITADOR DE DIÁLOGO SOCIAL
TOTAL DE HORAS PF:	40 Horas.
SECTOR:	Educación y Formación.
SUBSECTOR:	Desarrollo Profesional.
PERFIL OCUPACIONAL:	Facilitador(a) de Diálogo Social.
NIVEL DE CUALIFICACIÓN:	03 (MCTP).

Descripción de la ocupación y campo laboral asociado:	Los facilitadores de diálogo social desempeñan un rol clave en la mediación y resolución de conflictos dentro de empresas, organizaciones y comunidades. Actúan como intermediarios imparciales que ayudan a las partes interesadas a comunicar sus intereses, negociar acuerdos y desarrollar soluciones consensuadas. Trabajan en entornos laborales diversos, desde grandes empresas hasta organizaciones no gubernamentales y entidades públicas. Su labor se enfoca en promover la colaboración y el entendimiento mutuo, facilitando la implementación de acuerdos y la gestión del cambio en las organizaciones. Estos profesionales deben poseer habilidades avanzadas en comunicación, negociación y resolución de conflictos, además de un profundo conocimiento de las normativas legales y políticas que rigen las relaciones laborales y sociales.
Requisitos de ingreso al plan formativo:	Mayor de 18 años (Carnet de identidad o documento equivalente).
Requisitos OTEC:	Relatores y facilitadores con experiencia en mediación, comunicación efectiva y resolución de conflictos.
Instrumento habilitante participante:	No aplica.
Normativa asociada al Plan Formativo:	• **Ley N° 20.940 (2016):** Reforma Laboral que moderniza el sistema de relaciones laborales en Chile. • **Ley N° 19.759 (2001):** Reforma que regula la negociación colectiva y la mediación en el trabajo. • **Ley N° 19.518 (1997):** Ley sobre el Estatuto de Capacitación y Empleo. • **Ley N° 20.123 (2006):** Regula la subcontratación y el trabajo en régimen de servicios transitorios. Podría ser relevante si el diálogo social incluye estos temas. • **Convenios OIT relacionados con el diálogo social:** el Convenio N° 98 (Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva) y el Convenio N° 154 (Fomento de la Negociación Colectiva). • **Ley N° 21.015 (2017):** Promoción de la inclusión laboral.
Modalidad plan:	Presencial, el módulo es adaptable a modalidad online.

Competencia plan:	Facilitar el diálogo social entre diferentes partes interesadas, promoviendo la resolución pacífica de conflictos y la negociación de acuerdos, de acuerdo con los principios de comunicación efectiva, negociación justa y colaboración, respetando las normativas legales vigentes, protocolos éticos y políticas de protección de datos.

1 MÓDULO N°1 FUNDAMENTOS DEL DIÁLOGO SOCIAL

DURACIÓN:	8 Hrs.
UCL:	Sin UCL Asociada.
MODALIDAD MÓDULO:	Presencial, el módulo es adaptable a modalidad online.
COMPETENCIA MÓDULO:	Comprender los principios fundamentales del diálogo social, incluyendo su definición, importancia y los actores clave involucrados, de acuerdo con el contexto legal y social vigente.

APRENDIZAJES ESPERADOS, CRITERIOS DE EVALUACIÓN Y CONTENIDOS

A.E. 1: Comprender la importancia del diálogo social y sus fundamentos según los principios básicos y las normativas relevantes.

CE 1.1: Identifica los conceptos básicos del diálogo social y su relevancia en la sociedad contemporánea.	**CONTENIDO 1:** **Introducción al diálogo social** • Definición y principios básicos. • Importancia en el contexto laboral y social. • Partes interesadas en el diálogo social. • Objetivos y beneficios del diálogo social. • Ejemplos de diálogo social exitoso.
CE 1.2: Reconoce a los actores clave del diálogo social y sus roles dentro del proceso.	**CONTENIDO 2**: **Evolución del diálogo social** • Historia y desarrollo del diálogo social. • Casos históricos significativos. • El rol de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la promoción del diálogo social. • Comparación de enfoques en diferentes países.
CE 1.3: Analiza los principios y normativas que rigen el diálogo social.	**CONTENIDO 3**: **Marco normativo del diálogo social** • Principales acuerdos y convenios internacionales relacionados. • Normativa chilena sobre el diálogo social. • Rol de las instituciones gubernamentales y no gubernamentales. • Desafíos y oportunidades para el diálogo social en Chile.

A.E. 2: Reconocer la importancia del diálogo social en la prevención y resolución de conflictos laborales y su impacto en la estabilidad y el bienestar social.

CE 2.1: Analiza casos de conflictos laborales donde se implementó el diálogo social, describiendo el proceso y los resultados obtenidos.	**CONTENIDO 4**: **Diálogo social como herramienta de resolución de conflictos** • Análisis de casos reales. • Estrategias utilizadas y resultados obtenidos. • Impacto en las relaciones laborales y en la productividad. • Lecciones aprendidas y mejores prácticas.

CE 2.2: Explica cómo la implementación del diálogo social puede mejorar las relaciones laborales y contribuir al desarrollo de un entorno laboral más inclusivo y equitativo.	**CONTENIDO 5**: **Beneficios del diálogo social en las relaciones laborales** • Fomento de la inclusión y la equidad. • Mejora de la comunicación y la confianza entre empleadores y empleados. • Contribución a la estabilidad laboral y social. • Promoción del desarrollo sostenible y la justicia social.

PERFIL FACILITADOR (A)

FORMACIÓN PROFESIONAL:	Formación académica en ciencias sociales, derecho, relaciones laborales, o áreas afines con título y experiencia en mediación y resolución de conflictos.
FORMACIÓN TÉCNICA:	Formación en técnicas de negociación, mediación y resolución de conflictos, con cursos certificados en diálogo social y gestión de cambio.
EXPERIENCIA LABORAL:	Experiencia laboral mínima de 3 años en roles relacionados con la mediación, facilitación de grupos o gestión de conflictos en entornos laborales.
EXPERIENCIA EN FORMACIÓN:	Experiencia previa como facilitador (a) de capacitaciones para adultos, con al menos 250 horas cronológicas comprobadas en temas de comunicación, negociación y resolución de conflictos.

RECURSOS MATERIALES

INFRAESTRUCTURA

Modalidad presencial:

- Sala de clases que cuente al menos con 1.5 m² por participante, implementada con:
  - Puestos de trabajo individuales con mesa y silla universitaria.
  - Escritorio y silla para el relator(a).
  - Conexiones para medios didácticos (proyector, pizarra).
  - Sistema de ventilación adecuado.
  - Servicios higiénicos separados por género, adecuados para el número de participantes.

Modalidad e-learning:

- Plataforma LMS autorizada por SENCE.
- Conexión a internet.

EQUIPOS Y HERRAMIENTAS

Modalidad presencial:

- Notebook o PC para facilitador (a) (puede ser propio).
- Proyector multimedia.
- Pizarra y plumones.
- Cámara o filmadora para registrar evidencia de las actividades realizadas.
- 1 celular o Tablet por cada participante (puede ser propio).

Modalidad e-learning:

- Dispositivo informático con conexión a internet.
- Audífonos para actividades interactivas.

MATERIALES E INSUMOS

Modalidad presencial:

- Set de artículos de escritorio (lápiz, cuaderno, carpeta) (1 por participante).
- Material de apoyo o guía sobre el diálogo social (1 por participante).
- Plumones para pizarra (2 plumones negros, 1 rojo y 1 azul).
- Libro de clases (1 por grupo curso).
- Pautas de evaluación por actividad (1 por participante).
- Manual del participante con contenidos especificados para este módulo (1 por participante).

Modalidad e-learning:

- Guía del participante con inducción al uso de la plataforma, normas generales y contenidos del curso, por módulo.
- Actividades de aprendizaje: infografías, videos, casos, evaluaciones, entre otras.

2 MÓDULO N°2 COMUNICACIÓN EFECTIVA EN EL DIÁLOGO SOCIAL (TRANSVERSAL)

DURACIÓN:	8 Hrs.
UCL:	Sin UCL Asociada.
MODALIDAD MÓDULO:	Presencial, el módulo es adaptable a modalidad online.
COMPETENCIA MÓDULO:	Desarrollar habilidades de comunicación efectiva aplicables al diálogo social, permitiendo una interacción clara, empática y constructiva entre las partes interesadas.

APRENDIZAJES ESPERADOS, CRITERIOS DE EVALUACIÓN Y CONTENIDOS

A.E. 1: Aplicar técnicas de comunicación efectiva en contextos de diálogo social.

CE 1.1: Identificar los elementos clave de la comunicación efectiva en situaciones de diálogo social.	**CONTENIDO 1:** **Fundamentos de la comunicación efectiva** • Elementos básicos de la comunicación: emisor, receptor, mensaje, canal y retroalimentación. • Barreras de la comunicación y cómo superarlas. • Principios de la escucha activa y su importancia en el diálogo social.
CE 1.2: Utiliza técnicas de comunicación asertiva para expresar ideas y puntos de vista en el diálogo social.	**CONTENIDO 2:** **Técnicas de comunicación asertiva** • Concepto y características de la comunicación asertiva. • Diferencias entre comunicación pasiva, agresiva y asertiva. • Estrategias para expresar opiniones y desacuerdos de manera respetuosa y clara.
CE 1.3: Evalúa la efectividad de diferentes estilos de comunicación en contextos de diálogo social.	**CONTENIDO 3:** **Estilos de comunicación y su impacto** • Análisis de diferentes estilos de comunicación y su influencia en la dinámica del diálogo social. • Adaptación de estilos de comunicación según el contexto y los interlocutores. • Ejercicios prácticos de comunicación en escenarios simulados de diálogo social.

AE 2: Fortalecer la empatía y la escucha activa como herramientas clave en el diálogo social.

CE 2.1: Distinguir la importancia de la empatía en la comunicación dentro del diálogo social.	**CONTENIDO 4:** **Empatía en el diálogo social** • Definición y tipos de empatía: cognitiva y emocional. • El papel de la empatía en la creación de confianza y comprensión mutua. • Ejemplos de aplicación de la empatía en situaciones de diálogo social.
CE 2.2: Practica la escucha activa como técnica fundamental para el éxito del diálogo social.	**CONTENIDO 5:** **Técnicas de escucha activa** • Componentes de la escucha activa: atención, comprensión y respuesta. • Técnicas para mejorar la escucha activa: parafraseo, clarificación y reflexión. • Dinámicas grupales para practicar la escucha activa en simulaciones de diálogo social.

CE 2.3: Evalúa situaciones de comunicación en las que la empatía y la escucha activa contribuyen al éxito del diálogo social.	**CONTENIDO 6:** **Evaluación de casos prácticos** • Análisis de casos reales y simulados donde la empatía y la escucha activa fueron determinantes. • Discusión en grupo sobre lecciones aprendidas y mejores prácticas. • Reflexión sobre la autoevaluación en el uso de la empatía y la escucha activa en la comunicación.

PERFIL FACILITADOR (A)

FORMACIÓN PROFESIONAL:	Formación académica en psicología, comunicación social, relaciones laborales o áreas afines con título y experiencia en desarrollo de habilidades de comunicación y mediación.
FORMACIÓN TÉCNICA:	Capacitación certificada en comunicación efectiva, coaching o mediación, con enfoque en entornos laborales y diálogo social.
EXPERIENCIA LABORAL:	Experiencia mínima de 3 años en roles que implican el desarrollo de competencias comunicacionales, mediación o facilitación de grupos en contextos laborales.
EXPERIENCIA EN FORMACIÓN:	Experiencia previa como facilitador (a) en cursos o talleres de comunicación, con un mínimo de 250 horas cronológicas comprobadas.

RECURSOS MATERIALES

INFRAESTRUCTURA

Modalidad presencial:

- Sala de clases que cuente al menos con 1.5 m² por participante, implementada con:
  - Puestos de trabajo individuales que considere mesa y silla o silla universitaria.
  - Escritorio y silla para el relator (a).
  - Conexiones para medios didácticos (para DATA y salida a internet).
  - Sistema de ventilación adecuada.
  - Servicios higiénicos separados para hombres y mujeres con capacidad suficiente para el volumen que se atiende en forma simultánea.

Modalidad e-learning:

- Plataforma LMS autorizada por SENCE.
- Conexión a internet .

EQUIPOS Y HERRAMIENTAS

Modalidad presencial:

- Notebook o PC para facilitador (a) con software de presentación interactiva.
- Proyector multimedia y sistema de audio.
- Pizarra digital o tradicional para anotaciones y ejercicios en grupo.
- Cámaras para grabar prácticas de comunicación para análisis posterior.
- Dispositivos de grabación de audio para evaluar la práctica de la escucha activa.

Modalidad e-learning:

- Dispositivo informático con conexión a internet.
- Software de videoconferencia con herramientas para compartir pantalla y grabar sesiones.
- Audífonos con micrófono para participar en dinámicas interactivas.

MATERIALES E INSUMOS

Modalidad presencial:

- Guía del participante con fundamentos teóricos de la comunicación efectiva y la empatía (1 por participante).
- Materiales de apoyo visual (diapositivas, videos) para acompañar las sesiones teóricas y prácticas.
- Cuaderno y bolígrafos para toma de notas y ejercicios individuales (1 por participante).
- Materiales para actividades prácticas (tarjetas, post-its, marcadores).

Modalidad e-learning:

- Guía del participante en formato digital con recursos interactivos (ejercicios, cuestionarios, videos).
- Acceso a una biblioteca digital con lecturas complementarias y estudios de caso.
- Actividades de evaluación continua: quizzes, foros de discusión, y ejercicios interactivos.

3 MÓDULO N°3 NEGOCIACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN EL DIÁLOGO SOCIAL (TRANSVERSAL)

DURACIÓN: 8 Hrs.

UCL: Sin UCL Asociada.

MODALIDAD MÓDULO: Presencial, el módulo es adaptable a modalidad online.

COMPETENCIA MÓDULO: Desarrollar habilidades para la negociación efectiva y la resolución de conflictos en el contexto del diálogo social, facilitando acuerdos equitativos y soluciones sostenibles.

APRENDIZAJES ESPERADOS, CRITERIOS DE EVALUACIÓN Y CONTENIDOS

AE 1: Aplicar técnicas de negociación en contextos de diálogo social para alcanzar acuerdos equitativos.

CE 1.1: Identificar las etapas y procesos clave de la negociación en el contexto del diálogo social.	**CONTENIDO 1:** **Fundamentos de la negociación** • Conceptos básicos y tipos de negociación: distributiva e integrativa. • Fases de la negociación: preparación, discusión, aclaración, propuesta, cierre y revisión. • Roles de los participantes en la negociación.
CE 1.2: Emplea estrategias de negociación colaborativa en situaciones de diálogo social.	**CONTENIDO 2:** **Estrategias de negociación colaborativa** • Técnicas de creación de valor y distribución de beneficios. • Principios de la negociación basada en intereses. • Tácticas para construir confianza y alcanzar acuerdos ganar-ganar.
CE 1.3: Evalúa los resultados de una negociación en términos de equidad y sostenibilidad.	**CONTENIDO 3:** **Evaluación de resultados en negociación** • Criterios para evaluar el éxito de una negociación. • Impacto de los acuerdos en las relaciones laborales y la sostenibilidad a largo plazo. • Reflexión sobre casos de estudio y experiencias propias.

AE 2: Desarrollar habilidades para la resolución de conflictos en el marco del diálogo social.

CE 2.1: Distinguir entre los diferentes tipos de conflictos que pueden surgir en el diálogo social.	**CONTENIDO 4:** **Tipología de conflictos** • Definición de conflicto y sus características. • Tipos de conflictos en el ámbito laboral: estructurales, interpersonales, organizacionales. • Identificación de las causas y síntomas de los conflictos.
CE 2.2: Utiliza técnicas de resolución de conflictos aplicables en entornos laborales y sociales.	**CONTENIDO 5:** **Técnicas de resolución de conflictos** • Métodos para la resolución de conflictos: negociación, mediación, arbitraje. • Técnicas para resolver conflictos y facilitar la comunicación. • Casos prácticos de aplicación de técnicas de resolución de conflictos.
CE 2.3: Analizar la efectividad de las estrategias de resolución de conflictos en la mejora de las relaciones laborales.	**CONTENIDO 6:** **Evaluación de estrategias de resolución de conflictos** • Criterios para medir la efectividad de la resolución de conflictos. • Análisis de casos exitosos de resolución de conflictos en el ámbito laboral. • Reflexión sobre el impacto de la resolución de conflictos en la cohesión y productividad del equipo.

PERFIL FACILITADOR (A)

FORMACIÓN PROFESIONAL:	Formación académica en derecho, relaciones laborales, psicología organizacional, o áreas afines con especialización en negociación y resolución de conflictos.
FORMACIÓN TÉCNICA:	Certificación en mediación, negociación o resolución de conflictos, con enfoque en el ámbito laboral y social.
EXPERIENCIA LABORAL:	Experiencia mínima de 3 años en roles de mediación, negociación o resolución de conflictos en entornos laborales o sociales.
EXPERIENCIA EN FORMACIÓN:	Experiencia previa como facilitador (a) en talleres de negociación y resolución de conflictos, con un mínimo de 250 horas cronológicas comprobadas.

RECURSOS MATERIALES

INFRAESTRUCTURA

Modalidad presencial:

- Sala de clases equipada para actividades de negociación y resolución de conflictos, con:
  - Espacios para simulaciones y dinámicas de grupo.
  - Material audiovisual para proyección de ejemplos y ejercicios.
  - Sistema de audio adecuado para presentaciones y discusiones en grupo.

Modalidad e-learning:

- Plataforma LMS con herramientas para simulaciones de negociación en línea, foros de discusión y recursos multimedia.

EQUIPOS Y HERRAMIENTAS

Modalidad presencial:

- Notebook o PC para facilitador (a) con software de presentación y herramientas para simulaciones.
- Proyector multimedia y sistema de audio.
- Pizarra digital o tradicional para anotaciones y ejercicios en grupo.
- Cámaras para grabar simulaciones de negociación para análisis posterior.
- Dispositivos de grabación de audio para evaluar la práctica de técnicas de resolución de conflictos.

Modalidad e-learning:

- Dispositivo informático con conexión a internet.
- Software de videoconferencia con herramientas para compartir pantalla y grabar sesiones de negociación.
- Audífonos con micrófono para participar en dinámicas interactivas.

MATERIALES E INSUMOS

Modalidad presencial:

- Guía del participante con fundamentos teóricos de la negociación y la resolución de conflictos (1 por participante).
- Materiales de apoyo visual (diapositivas, videos) para acompañar las sesiones teóricas y prácticas.
- Cuaderno y bolígrafos para toma de notas y ejercicios individuales (1 por participante).
- Materiales para actividades prácticas (tarjetas, post-its, marcadores).

Modalidad e-learning:

- Guía del participante en formato digital con recursos interactivos (ejercicios, cuestionarios, videos).
- Acceso a una biblioteca digital con lecturas complementarias y estudios de caso.
- Actividades de evaluación continua: quizzes, foros de discusión, y ejercicios interactivos.

4 MÓDULO N°4 TRABAJO EN EQUIPO Y COLABORACIÓN EN EL DIÁLOGO SOCIAL (TRANSVERSAL)

DURACIÓN:	8 Hrs.
UCL:	Sin UCL Asociada.
MODALIDAD MÓDULO:	Presencial, el módulo es adaptable a modalidad online.
COMPETENCIA MÓDULO:	Fortalecer la capacidad de trabajo en equipo y la colaboración entre las partes interesadas, promoviendo un entorno participativo y cohesionado en el contexto del diálogo social.

APRENDIZAJES ESPERADOS, CRITERIOS DE EVALUACIÓN Y CONTENIDOS

AE 1: Desarrollar habilidades de trabajo en equipo dentro del contexto del diálogo social.

CE 1.1: Identificar las características fundamentales de un equipo de trabajo efectivo en el contexto del diálogo social.	**CONTENIDO 1:** **Fundamentos del trabajo en equipo** • Definición y características de un equipo de trabajo eficaz. • Roles y responsabilidades dentro de un equipo. • Fases de desarrollo de un equipo: formación, conflicto, normalización, desempeño y solución.
CE 1.2: Utiliza estrategias para promover la colaboración y la participación activa dentro del equipo.	**CONTENIDO 2:** **Estrategias de colaboración** • Técnicas para fomentar la colaboración y la cohesión del equipo. • Métodos para incentivar la participación y el compromiso de los miembros del equipo. • Comunicación efectiva dentro del equipo: manejo de reuniones y toma de decisiones colectivas.
CE 1.3: Evalúa la efectividad del equipo de trabajo en la consecución de los objetivos del diálogo social.	**CONTENIDO 3:** **Evaluación del desempeño del equipo** • Indicadores de éxito en el trabajo en equipo. • Análisis de fortalezas y áreas de mejora en el desempeño del equipo. • Retroalimentación y mejora continua en el trabajo en equipo.

AE 2: Promover un entorno colaborativo en el que se valoren la diversidad y la inclusión en el diálogo social.

CE 2.1: Distinguir la importancia de la diversidad y la inclusión en el trabajo en equipo.	**CONTENIDO 4:** **Diversidad e inclusión en el trabajo en equipo** • Concepto de diversidad e inclusión en el entorno laboral. • Beneficios de la diversidad en el diálogo social y el trabajo en equipo. • Desafíos y estrategias para manejar la diversidad de opiniones y perspectivas.
CE 2.2: Aplicar principios de inclusión y respeto en la interacción con los miembros del equipo.	**CONTENIDO 5:** **Principios de inclusión y respeto** • Técnicas para crear un entorno de respeto y confianza mutua. • Prácticas de inclusión para asegurar la participación equitativa de todos los miembros del equipo. • Resolución de conflictos relacionados con la diversidad en el equipo.

CE 2.3: Evalúa el impacto de un entorno inclusivo en el desempeño del equipo y los resultados del diálogo social.	**CONTENIDO 6:** **Impacto de la Inclusión en el desempeño del equipo** • Casos de estudio que demuestran la importancia de la inclusión en el éxito del equipo. • Análisis de la relación entre inclusión, motivación y productividad. • Estrategias para mejorar continuamente la inclusión y el respeto en el equipo.

PERFIL FACILITADOR (A)

FORMACIÓN PROFESIONAL:	Formación académica en psicología organizacional, sociología, relaciones laborales, o áreas afines con experiencia en gestión de equipos y desarrollo organizacional.
FORMACIÓN TÉCNICA:	Capacitación certificada en liderazgo de equipos, gestión de la diversidad o facilitación de grupos, con enfoque en entornos laborales.
EXPERIENCIA LABORAL:	Experiencia mínima de 3 años en roles que involucran la gestión de equipos, facilitación de grupos o desarrollo de dinámicas de equipos en contextos laborales o sociales.
EXPERIENCIA EN FORMACIÓN:	Experiencia previa como facilitador (a) en talleres de trabajo en equipo y colaboración, con un mínimo de 250 horas cronológicas comprobadas.

RECURSOS MATERIALES

INFRAESTRUCTURA

Modalidad presencial:

- Sala de clases diseñada para actividades de trabajo en equipo, con:
  - » Espacios para dinámicas grupales y trabajo colaborativo.
  - » Material audiovisual para proyección de ejemplos y ejercicios.
  - » Sistema de audio adecuado para presentaciones y discusiones en grupo.

Modalidad e-learning:

- Plataforma LMS con herramientas para trabajo colaborativo en línea, foros de discusión y recursos multimedia.

EQUIPOS Y HERRAMIENTAS

Modalidad presencial

- Notebook o PC para facilitador (a) (puede ocupar el propio).
- Proyector multimedia.
- Telón.
- Pizarrón.
- Filmadora o cámara fotográfica para registrar evidencia de actividades realizadas por los participantes.
- 1 Celular o Tablet por cada participante (puede ser el propio).

Modalidad e-learning

- Dispositivo informático con conexión a internet.
- Audífonos.

MATERIALES E INSUMOS

Modalidad presencial:

- Guía del participante con fundamentos teóricos de la comunicación efectiva y la empatía (1 por participante).
- Materiales de apoyo visual (diapositivas, videos) para acompañar las sesiones teóricas y prácticas.
- Cuaderno y bolígrafos para toma de notas y ejercicios individuales (1 por participante).
- Materiales para actividades prácticas (tarjetas, post-its, marcadores).

Modalidad e-learning:

- Guía del participante en formato digital con recursos interactivos (ejercicios, cuestionarios, videos).
- Acceso a una biblioteca digital con lecturas complementarias y estudios de caso.
- Actividades de evaluación continua: quizzes, foros de discusión, y ejercicios interactivos.

5 MÓDULO N°5 IMPLEMENTACIÓN DEL DIÁLOGO SOCIAL Y GESTIÓN DEL CAMBIO (TRANSVERSAL)

DURACIÓN:	8 Hrs.
UCL:	Sin UCL Asociada.
MODALIDAD MÓDULO:	Presencial, el módulo es adaptable a modalidad online.
COMPETENCIA MÓDULO:	Desarrollar habilidades para implementar estrategias de diálogo social y gestionar procesos de cambio organizacional, asegurando la participación efectiva de todas las partes interesadas y la sostenibilidad de los acuerdos alcanzados.

APRENDIZAJES ESPERADOS, CRITERIOS DE EVALUACIÓN Y CONTENIDOS

A.E. 1: Diseñar e implementar estrategias de diálogo social en diferentes contextos organizacionales.

CE 1.1: Identifica los elementos clave para la implementación efectiva del diálogo social en una organización.	**CONTENIDO 1:** **Fundamentos de la implementación del diálogo social** • Factores críticos para el éxito del diálogo social. • Planificación estratégica del diálogo social en la organización. • Identificación y preparación de las partes interesadas.
CE 1.2: Desarrolla un plan de implementación de diálogo social adaptado a las necesidades específicas de la organización.	**CONTENIDO 2:** **Planificación e implementación** • Diseño de un plan de diálogo social: objetivos, estrategias y acciones. • Herramientas y técnicas para la implementación efectiva del diálogo social. • Monitoreo y evaluación de la implementación del plan.
CE 1.3: Evalúa los resultados de la implementación del diálogo social en términos de efectividad y sostenibilidad.	**CONTENIDO 3:** **Evaluación y sostenibilidad** • Criterios para evaluar la efectividad del diálogo social implementado. • Sostenibilidad de los acuerdos alcanzados. • Mejora continua en el proceso de diálogo social.

A.E. 2: Gestionar el cambio organizacional como resultado del diálogo social.

CE 2.1: Reconoce los desafíos comunes en la gestión del cambio organizacional derivado del diálogo social.	**CONTENIDO 4:** **Fundamentos de la gestión del cambio** • Concepto y naturaleza del cambio organizacional. • Desafíos y resistencias comunes al cambio. • El papel del diálogo social en la facilitación del cambio.
CE 2.2: Utiliza estrategias para manejar la resistencia al cambio y promover la adaptación en la organización.	**CONTENIDO 5:** **Estrategias de gestión del cambio** • Técnicas para manejar la resistencia al cambio. • Comunicación efectiva durante el proceso de cambio. • Liderazgo en la gestión del cambio: motivación y apoyo a los empleados.
CE 2.3: Evalúa el impacto del cambio organizacional en la cultura y el desempeño de la organización.	**CONTENIDO 6:** **Evaluación del Impacto del cambio** • Impacto del cambio en la cultura organizacional. • Medición del desempeño post-cambio. • Retroalimentación y ajustes en la gestión del cambio para mejoras futuras.

PERFIL FACILITADOR (A)

FORMACIÓN PROFESIONAL:	Formación académica en administración de empresas, psicología organizacional, relaciones laborales, o áreas afines con experiencia en gestión del cambio y procesos de diálogo social.
FORMACIÓN TÉCNICA:	Capacitación certificada en gestión del cambio, liderazgo organizacional o facilitación de procesos de diálogo social, con enfoque en entornos laborales.
EXPERIENCIA LABORAL:	Experiencia mínima de 3 años en roles que involucren la gestión del cambio organizacional, implementación de diálogo social o transformación cultural en organizaciones
EXPERIENCIA EN FORMACIÓN:	Experiencia previa como facilitador (a) en talleres de gestión del cambio y diálogo social, con un mínimo de 250 horas cronológicas comprobadas.

RECURSOS MATERIALES

INFRAESTRUCTURA

Modalidad presencial:

- Sala de clases equipada para actividades de planificación estratégica y simulación de procesos de cambio, con:
  - Espacios para trabajo en grupo y dinámicas de simulación.
  - Material audiovisual para proyección de ejemplos y ejercicios.
  - Sistema de audio adecuado para presentaciones y discusiones en grupo.

Modalidad e-learning:

- Plataforma LMS con herramientas para la planificación en línea, simulaciones de gestión del cambio y foros de discusión.

EQUIPOS Y HERRAMIENTAS

Modalidad presencial:

- Notebook o PC para facilitador (a) con software de presentación y herramientas para simulaciones.
- Proyector multimedia y sistema de audio.
- Pizarra digital o tradicional para anotaciones y ejercicios en grupo.
- Cámaras para grabar dinámicas y simulaciones para análisis posterior.

Modalidad e-learning:

- Dispositivo informático con conexión a internet.
- Software de videoconferencia con herramientas para planificación colaborativa y grabación de sesiones.
- Audífonos con micrófono para participar en dinámicas interactivas.

MATERIALES E INSUMOS

Modalidad presencial:

- Guía del participante con fundamentos teóricos sobre la implementación del diálogo social y la gestión del cambio (1 por participante).
- Materiales de apoyo visual (diapositivas, videos) para acompañar las sesiones teóricas y prácticas.
- Cuaderno y bolígrafos para toma de notas y ejercicios individuales (1 por participante).
- Materiales para actividades prácticas (tarjetas, post-its, marcadores).

Modalidad e-learning:

- Guía del participante en formato digital con recursos interactivos (ejercicios, cuestionarios, videos).
- Acceso a una biblioteca digital con lecturas complementarias y estudios de caso.
- Actividades de evaluación continua: quizzes, foros de discusión, y ejercicios interactivos.

6 MÓDULO N°6 CONCEPTOS SOBRE TRANSICIÓN JUSTA

DURACIÓN:	6 Hrs.
UCL:	Sin UCL Asociada.
MODALIDAD MÓDULO:	Presencial, el módulo es adaptable a modalidad online.
COMPETENCIA MÓDULO:	Comprender los conceptos clave de la transición justa en el contexto de las políticas laborales y ambientales, con énfasis en la importancia de integrar el desarrollo sostenible, la protección del empleo y la inclusión social en los procesos de cambio hacia una economía más ecológica.

APRENDIZAJES ESPERADOS, CRITERIOS DE EVALUACIÓN Y CONTENIDOS

A.E. 1: Identificar los principios fundamentales de la Transición Justa y su relevancia en la transformación hacia una economía sostenible.

CE 1.1: Distingue los principios clave de la Transición Justa en relación con el desarrollo sostenible y la justicia social.	**CONTENIDO 1:** **Principios fundamentales de la Transición Justa** • Justicia social y ambiental. • Protección del empleo. • Inclusión social. • Participación de los trabajadores en los procesos de transición.
CE 1.2: Explica la importancia de la Transición Justa en la protección de los empleos y en la inclusión social en contextos de cambio económico y ambiental.	**CONTENIDO 2:** **Importancia de la Transición Justa** • Protección de los derechos laborales. • Mitigación de los impactos económicos y sociales en las comunidades afectadas. • Inclusión y equidad en la transformación hacia una economía verde.
CE 1.3: Identifica ejemplos de políticas y estrategias internacionales que promueven una Transición Justa.	**CONTENIDO 3:** **Políticas y estrategias internacionales** • Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Transición Justa. • Acuerdos y convenios internacionales sobre cambio climático y empleo. • Ejemplos de países que implementan políticas de Transición Justa.

A.E. 2: Analizar los desafíos y oportunidades que presenta la Transición Justa en diferentes sectores económicos.

CE 2.1: Distingue los desafíos más relevantes que enfrentan los sectores económicos en el proceso de transición hacia una economía sostenible.	**CONTENIDO 4:** **Desafíos en sectores económicos** • Sectores más afectados por la transición: energía, minería, transporte, manufactura. • Desempleo y reconversión laboral. • Resistencia al cambio y adaptación tecnológica.
CE 2.2: Explica las oportunidades de desarrollo que la Transición Justa puede ofrecer a los sectores económicos.	**CONTENIDO 5:** **Oportunidades de desarrollo** • Creación de empleos verdes y sostenibles. • Innovación y tecnología en nuevos sectores. • Mejora en las condiciones laborales y calidad de vida.

CE 2.3: Describe los mecanismos de apoyo y reconversión laboral disponibles para los trabajadores en sectores en transición asociadas.	**CONTENIDO 6:** **Mecanismos de apoyo y reconversión laboral** • Capacitación y reentrenamiento de trabajadores. • Programas de apoyo gubernamental y empresarial. • Ejemplos de buenas prácticas en la implementación de la Transición Justa.

PERFIL FACILITADOR (A)

FORMACIÓN PROFESIONAL:	Formación académica como ingeniero (a) ambiental, sociólogo (a), economista o similar, con experiencia en desarrollo sostenible y políticas laborales.
FORMACIÓN TÉCNICA:	Formación académica como técnico (a) de nivel superior en gestión ambiental, desarrollo sostenible o afines, con título y experiencia en políticas de transición laboral.
EXPERIENCIA LABORAL:	Experiencia laboral en el área de desarrollo sostenible y/o políticas laborales de al menos 3 años en organismos gubernamentales, ONGs, o consultoras especializadas.
EXPERIENCIA EN FORMACIÓN:	Experiencia como facilitador (a) de capacitación para personas adultas, de mínimo 250 horas cronológicas, demostrable.

RECURSOS MATERIALES

INFRAESTRUCTURA

Modalidad presencial:

- Sala de clases que cuente al menos con 1.5 m² por participante, implementada con:
  - Puestos de trabajo individuales.
  - Escritorio y silla para el relator (a).
  - Conexiones para medios didácticos (para DATA y salida a internet).
  - Sistema de ventilación adecuada.
  - Servicios higiénicos separados por género con capacidad suficiente para el volumen que se atiende en forma simultánea.

Modalidad e-learning:

- Plataforma LMS autorizada por SENCE.
- Conexión a internet.

EQUIPOS Y HERRAMIENTAS

Modalidad presencial:

- Notebook o PC para facilitador (a) (puede ocupar el propio).
- Proyector multimedia.
- Telón.
- Pizarrón.
- Filmadora o cámara fotográfica para registrar evidencia de actividades realizadas por los participantes.
- 1 celular o Tablet por cada participante (puede ser el propio).

Modalidad e-learning:

- Dispositivo informático con conexión a internet.
- Audífonos.

MATERIALES E INSUMOS

Modalidad presencial:

- Set de artículos de escritorio (lápiz pasta, lápiz grafito, goma de borrar, regla, cuaderno o croquera, archivador o carpeta) (1 por participante).
- Material de apoyo o guía sobre el sector (1 cada participante).
- Plumones de pizarrón (2 plumones negros, 1 rojo y 1 azul).
- Libro de clases (1 por grupo curso).
- Pautas de evaluación por actividad (1 por participante).
- Manual del participante que contemple todos los contenidos especificados para este módulo (1 por participante).

Modalidad e-learning:

- Guía del participante que incluya inducción al uso de la plataforma, normas generales y contenidos del curso, por módulo.
- Actividades de aprendizaje: infografías, videos, casos, evaluaciones, entre otras.

ANEXO N°2: OFERTA PROGRAMÁTICA SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO (SENCE)[8]

PROGRAMA FORMACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO – LÍNEA EXPERIENCIA MAYOR

Objetivo del Programa	Facilitar la inserción laboral de personas mayores mediante su formación en el puesto de trabajo, mejorando así sus competencias y asegurando una adecuada adaptación al entorno laboral.
Requisitos de Participación	**Usuarios**

1. **Edad:**

   Personas mayores de 55 años: el programa está dirigido exclusivamente a personas mayores de 55años.

2. **Situación de empleo:**

   Desempleo: los participantes deben encontrarse en situación de desempleo al momento de la postulación. Esto significa que, al ser contratados por la empresa participante, estarán ingresando a un nuevo empleo.

3. **Documentación necesaria:**

   Contrato de trabajo: es necesario que las personas presenten un contrato de trabajo formalizado con la empresa participante.
   Certificado de cotizaciones o pensión: se requiere un certificado de cotizaciones o de pensión que acredite la situación de desempleo del participante.

Empresas

1. **Obligaciones previsionales:**

   Al día con el pago de obligaciones previsionales: las empresas participantes deben estar al día en el pago de sus obligaciones previsionales. Esto asegura que la empresa no tiene deudas en cuanto a las cotizaciones de sus trabajadores.

2. **Multas con la dirección del trabajo:**

   No tener multas pendientes: es fundamental que la empresa no tenga multas pendientes con la dirección del trabajo. En caso de tener alguna multa, la empresa deberá regularizarla para poder participar en el programa.

3. **Documentación y registro:**

   Contratos formales: la empresa debe disponer de contratos formales con los trabajadores que serán capacitados. Este contrato es una condición necesaria para la participación en el programa.
   Información de la empresa: durante el proceso de postulación, la empresa debe registrar información clave, como su razón social, representante legal, actividad económica, rubro, tamaño de la empresa según el sii, número de trabajadores declarados, y otros datos relacionados.

4. **Regularización de situaciones:**

   Deudas o multas: si la empresa tiene multas o deudas previsionales, el sistema permitirá adjuntar los documentos correspondientes que acrediten la regularización de dicha situación antes de continuar con la postulación.

[8] Este anexo fue elaborado en base a los manuales de los programas de SENCE publicados en noviembre de 2024.

Beneficios	**Capacitación:** las empresas pueden optar por una bonificación por concepto de capacitación, lo que es opcional dentro del programa. **Apoyo económico:** el programa ofrece apoyo financiero a las empresas por la contratación y formación de trabajadores mayores. **Reembolso:** las empresas pueden gestionar reembolsos por capacitación y contratación de trabajadores, siempre y cuando adjunten los documentos requeridos.
Proceso de Postulación y Selección	1. **Creación de cuenta:** es necesario que la empresa cree una cuenta en el sistema SENCE utilizando su clave tributaria o clave SENCE. 2. **Ingreso de postulación:** una vez dentro del sistema, la empresa debe ingresar los cursos, contratos, y asociar a los trabajadores correspondientes. 3. **Validación y comunicación de resultados:** después de completar la postulación, las direcciones regionales de SENCE revisarán la información y comunicarán los resultados en un plazo de 10 días hábiles.

PROGRAMA APRENDICES

Objetivo del Programa

Fomentar la incorporación de jóvenes al mercado laboral a través de un enfoque de formación dual, donde los participantes reciben capacitación teórica (cursos) y formación práctica en la empresa bajo la supervisión de un maestro guía.

Requisitos de Participación

Usuarios

1. **Rango de edad:**

   Jóvenes: el programa está dirigido a jóvenes que tengan entre 15 y 25 años.
   Personas con discapacidad: el rango de edad para personas en situación de discapacidad se extiende hasta los 26 años. Este ajuste en la edad límite se basa en la ley n°20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.

2. **Requisitos adicionales para menores de 18 años:**

   Autorización: para menores de edad (mayores de 15 años), es necesario obtener una autorización expresa por parte de un tutor legal, como los padres, abuelos, guardadores, o en su defecto, el inspector del trabajo correspondiente.
   Educación: los menores deben haber culminado la educación media o estar cursando educación básica o media. Además, las labores que realicen no deben interferir con su asistencia regular a clases ni con su participación en programas educativos o de formación.
   Restricciones laborales: los menores de 18 años no pueden realizar trabajos peligrosos ni tareas que requieran fuerzas excesivas. También están prohibidos de trabajar en ambientes nocturnos o en establecimientos donde se expendan bebidas alcohólicas.

3. **Contrato de aprendizaje:**

   Duración: el contrato de aprendizaje debe tener una vigencia mínima de tres meses y una duración máxima de dos años, tal como lo establece la ley n°19.518 Y el código del trabajo. Este contrato es esencial para formalizar la relación laboral y educativa entre el aprendiz y la empresa.

Empresas

1. **Requisitos legales y técnicos:**

   Las empresas que deseen participar deben cumplir con todos los requisitos legales y técnicos establecidos en el instructivo del programa. Estos requisitos incluyen estar al día con las obligaciones laborales y previsionales, no tener multas pendientes y cumplir con las normativas de seguridad laboral.

2. **Capacitación interna o externa:**

   Las empresas pueden optar por capacitar a los aprendices a través de un Organismo Técnico de Capacitación (OTEC) o mediante cursos internos. Si optan por la capacitación interna, la empresa debe contar con los recursos y personal capacitado para impartir dicha formación.

3. **Contratación del aprendiz:**

   La empresa debe formalizar la relación laboral mediante un contrato de aprendizaje que cumpla con las estipulaciones del código del trabajo. Este contrato debe incluir un plan de aprendizaje detallado que será evaluado y aprobado por el SENCE.

4. **Tamaño de la empresa:**

   La empresa debe formalizar la relación laboral mediante un contrato de aprendizaje que cumpla con las estipulaciones del código del trabajo. Este contrato debe incluir un plan de aprendizaje detallado que será evaluado y aprobado por el SENCE.

5. **Vinculación legal de los relatores:**

   En caso de que la capacitación sea impartida internamente, el relator debe estar legalmente vinculado a la empresa, ya sea como trabajador contratado o como socio de la empresa. Si el relator es externo, debe ser contratado específicamente para este propósito.

Beneficios	• **Bonificación por capacitación:** hasta $400,000 para financiar un curso de capacitación. • **Bonificación por contratación:** una bonificación mensual del 50% de un ingreso mínimo mensual por un máximo de 12 meses, por cada aprendiz contratado.
Proceso de Postulación y Selección	1. **Ingreso del plan de aprendizaje:** la empresa debe ingresar el plan en la plataforma de SENCE para que sea evaluado. 2. **Ingreso de contratos:** los contratos deben cumplir con las normativas del código del trabajo y la ley n°19.518. 3. **Asignación de trabajadores:** una vez aprobados los contratos y el plan de aprendizaje, se asignan los trabajadores al plan correspondiente.

BECAS FONDO CESANTÍA SOLIDARIO 2024	
Objetivo del Programa	Entregar cursos de capacitación gratuitos que buscan mejorar las competencias de los beneficiarios/as activos/as del Fondo de Cesantía Solidario (FCS), de modo de posibilitar su acceso a un trabajo dependiente de calidad.
Requisitos de Participación	Los requisitos para los participantes: 1. **Desempleo:** Los postulantes deben estar oficialmente cesantes y ser beneficiarios activos del Fondo de Cesantía Solidario al momento de la postulación. Esto asegura que los cursos están dirigidos exclusivamente a aquellos que más lo necesitan. 2. **No estar participando en otro curso financiado por SENCE:** Los postulantes no pueden estar involucrados en otros programas de capacitación financiados por SENCE ni estar realizando una Fase de Práctica Laboral bajo ningún otro programa del organismo. Este requisito está diseñado para evitar la duplicación de beneficios y asegurar que los recursos se distribuyan de manera equitativa entre los desempleados.
Beneficios	El programa ofrece una serie de beneficios destinados a asegurar que los participantes puedan completar los cursos sin dificultades económicas: 1. **Curso de capacitación gratuito:** la capacitación es completamente gratuita, lo que elimina cualquier barrera financiera para los desempleados. 2. **Seguro de accidentes:** disponible para aquellos que eligen cursos presenciales, este seguro cubre cualquier eventualidad que ocurra durante las sesiones presenciales del curso. 3. **Subsidio diario:** este beneficio apoya económicamente a los participantes, ayudando a cubrir gastos adicionales que puedan surgir durante la capacitación, como transporte o alimentación. 4. **Subsidio cuidados:** este subsidio está diseñado para participantes que tienen responsabilidades de cuidado, como hijos o personas dependientes, asegurando que puedan asistir al curso sin preocuparse por estos compromisos. 5. **Instrumento habilitante o referencial:** en algunos casos, se proporciona a los participantes herramientas o certificaciones que facilitan su inserción laboral posterior, dependiendo de la naturaleza del curso.
Proceso de Postulación y Selección	El proceso de postulación es el siguiente: 1. **Acceso al sistema:** los postulantes deben ingresar al sitio web de SENCE, donde pueden buscar cursos a través de la opción "buscador de cursos" o directamente a través del enlace al programa becas fondo cesantía solidario. 2. **Selección y postulación:** una vez seleccionado el curso deseado, el postulante debe pinchar la opción "postular" y proceder a ingresar su clave única para validar su identidad. 3. **Validación de datos:** el sistema revisa automáticamente los datos del postulante cotejándolos con registros de otras instituciones públicas, lo que asegura que los participantes cumplen con todos los requisitos antes de ser aceptados. 4. **Resultado de la postulación:** si la postulación es aprobada, el sistema notifica al postulante, quien puede luego proceder a descargar su matrícula y confirmar su participación en el curso.

PROGRAMA BECAS LABORALES

Objetivo del Programa	El programa se propone aumentar la empleabilidad de personas que se encuentren en condición de vulnerabilidad a través de la capacitación en oficios o acciones de formación continua.
Requisitos de Participación	La población objetivo del Programa Becas Laborales se puede agrupar de la siguiente manera: 1. **Trabajadores informales y por cuenta propia:** • **Emprendedores informales** pertenecientes al 80% más vulnerable, según registro social de hogares. • **Trabajadores por cuenta propia** con iniciación de actividades y con renta promedio mensual que no supere los 3 ingresos mínimos mensuales. 2. **Microempresarios y cooperativas:** • **Dueños, socios, administradores o trabajadores de micro y pequeñas empresas** con iniciación de actividades y renta anual de hasta 10.000 UF. • **Socios, administradores o trabajadores de cooperativas, grupos pre asociativos u otros de la economía social** con iniciación de actividades y ventas hasta 5.000 UF anuales. 3. **Trabajadores en registros especiales:** • **Trabajadores inscritos en registros especiales**, como pescadores, feriantes, taxis, y otros análogos. 4. **Pequeños agricultores:** • **Pequeños agricultores de 18 años o más** definidos en la ley n°18.910. 5. **Personas vulnerables:** • **Personas pertenecientes al 80% de la población más vulnerable**, según registro social de hogares. • **Personas desocupadas** (cesantes y personas que buscan trabajo por primera vez). 6. **Personas en situaciones específicas:** • **Personas en situación de discapacidad**. • **Personas que sean cuidadoras informales** de personas con discapacidad y/o dependencia. • **Personas con adicciones** a algún tipo de droga, alcohol o fármacos. • **Personas pertenecientes a los pueblos originarios** reconocidos en la ley n°19.253. 7. **Estudiantes y egresados recientes:** • **Estudiantes de cuarto año de enseñanza media científico-humanista o de liceos técnicos profesionales**. • **Personas con menos de un año de egreso** de cuarto año de enseñanza media científica humanista o ltp. 8. **Personas derivadas por instituciones:** • Personas derivadas por gendarmería. • Personas derivadas por sename o la institución que lo reemplace. • Mujeres derivadas por sernameg o prodemu. 9. **Personas migrantes:** • **Personas migrantes desocupadas**. 10. **Personas afectadas por el cierre de su fuente laboral.**

Beneficios	• Capacitación gratuita. • Subsidio licencia habilitante. • Subsidio diario por día asistido. • Subsidio de útiles insumos, útiles y herramientas. • Subsidio contra accidentes. • Subsidio de cuidados: Consiste en un aporte económico para el cuidado de niños y niñas de hasta 6 años (a la fecha de postulación al curso) y/o personas mayores de 6 años que se encuentren en situación de dependencia severa y/o funcional, que se encuentren al cuidado del participante.
Proceso de Postulación y Selección	El proceso de postulación para los participantes en el Programa Becas Laborales se realiza a través de las entidades requirentes, que son instituciones sin fines de lucro (como fundaciones, corporaciones, cooperativas, asociaciones gremiales, y organizaciones sindicales) y entidades públicas (como municipalidades y otras instituciones públicas centralizadas). 1. **Selección de la población objetivo:** Las entidades requirentes deben seleccionar a la población objetivo que cumpla con los requisitos establecidos en la normativa, como pertenecer al 80% más vulnerable o ser trabajadores en proceso de reconversión laboral. Deben asegurarse de que los postulantes cumplan con las características especificadas. 2. **Postulación por parte de las entidades requirentes:** Las entidades requirentes postulan a los fondos concursables presentando propuestas de cursos de capacitación. Estas propuestas deben incluir una descripción de la población objetivo, los planes formativos, y la justificación del curso. No es necesario que los postulantes individuales presenten documentación en esta fase; en su lugar, la entidad requirente se encarga de gestionar la postulación completa. 3. **Evaluación y selección:** Las postulaciones son evaluadas según criterios de consistencia y pertinencia, verificando que las propuestas sean coherentes y que cumplan con los objetivos del programa. Si la propuesta es seleccionada, la entidad requirente deberá derivar a los participantes para que realicen el curso. 4. **Derivación de participantes:** Una vez adjudicado el curso, la entidad requirente es responsable de derivar a los participantes que cumplan con las características del grupo objetivo. No se exige que los participantes presenten documentación adicional en esta etapa, pero deben cumplir con los requisitos especificados previamente.

DESPEGA MIPE	
Objetivo del Programa	Aumentar la productividad de los trabajadores, dueños, socios y representantes legales de micro y pequeñas empresas mediante la entrega gratuita de cursos de capacitación.
Requisitos de Participación	Para participar en el programa, los postulantes deben cumplir con los siguientes requisitos: • **Usuarios**: deben ser trabajadores, dueños, socios o representantes legales de una micro o pequeña empresa, según lo definido en la ley n°20.416. • **Empresas**: las empresas deben estar clasificadas como micro o pequeñas empresas conforme a la mencionada ley. • **Restricciones**: no pueden postularse trabajadores independientes ni personas que ya estén inscritas en otros cursos de capacitación financiados por SENCE. Además, la matrícula estará sujeta al cumplimiento de los requisitos específicos del curso elegido.
Beneficios	Los beneficios que ofrece el Programa Despega Mipe incluyen: • **Capacitación gratuita**: los cursos son totalmente gratuitos para los participantes. • **Seguro de accidentes**: proporcionado en los cursos presenciales. • **Certificación**: al finalizar y aprobar los cursos, los participantes reciben un diploma que certifica la capacitación adquirida. • **Licencia habilitante o certificación**: en aquellos cursos que lo requieren, los participantes también pueden obtener una licencia habilitante o una certificación adicional.
Proceso de Postulación y Selección	1. **Ingreso a la plataforma:** • El proceso de postulación se realiza en línea a través de la página web de SENCE. • Los interesados deben ingresar el rut de la empresa y otros datos personales. 2. **Verificación de requisitos:** • El sistema verifica automáticamente si se cumplen los requisitos de participación. 3. **Recepción de voucher:** • Si la postulación es aceptada, el participante recibe un voucher. 4. **Envío del voucher:** • El voucher debe ser enviado al organismo ejecutor del curso junto con la cédula de identidad o comprobante del registro civil (si la cédula está en trámite). 5. **Matrícula condicionada:** • La matrícula en el curso dependerá del cumplimiento de los requisitos específicos del curso seleccionado.

FÓRMATE PARA EL TRABAJO	
Objetivo del Programa	El objetivo del programa es generar competencias laborales en personas en situación de vulnerabilidad, aumentando la probabilidad de encontrar un empleo de calidad y/o incrementar los ingresos de trabajadores o trabajadoras independientes.
Requisitos de Participación	**Requisitos de Participación** **Usuarios:** • Tener 16 años cumplidos. • Pertenecer al 60% más vulnerable de la población, según el Registro Social de Hogares. **Exclusiones:** • Personas con educación terciaria completa impartida por Institutos Profesionales, Centros de Formación Técnica y/o Universidades Estatales o Privadas. • Personas que al momento de postular sean participantes regulares en Institutos Profesionales, Centros de Formación Técnica y/o Universidades Estatales o Privadas. • Personas que al momento de su inscripción sean participantes de fase lectiva en algún curso de capacitación financiado por SENCE. • Personas que hayan desertado injustificadamente en Programas de Capacitación en Oficios financiados por SENCE durante el año anterior a la presente ejecución.
Beneficios	• Licencia habilitante o certificación. • Seguro de accidentes. • Subsidio diario de por asistencia a clases y práctica laboral. • Subsidio de herramientas para oficios con salida independiente.
Proceso de Postulación y Selección	**Postulación:** la postulación se realiza de manera online los 365 días del año en www.sence.cl. Es necesario contar con la Clave Única para postular.

PROGRAMA REINVÉNTATE	
Objetivo del Programa	El programa Reinvéntate busca mejorar la empleabilidad de las personas mayores de 18 años, cuyos ingresos brutos mensualizados sean iguales o inferiores a $1.200.000 en el último año, a través de la actualización o desarrollo de nuevas competencias laborales.
Requisitos de Participación	**Usuarios:** • **Edad**: ser mayor de 18 años. • **Situación laboral:** encontrarse cesante al momento de la postulación o encontrarse empleadas en riesgo de perder su empleo. • **Ingresos:** tener un ingreso máximo de $1.200.000 Brutos, como promedio de los últimos 12 meses continuos o discontinuos. • **Cotizaciones previsionales:** que cuenten con un mínimo de 3 cotizaciones previsionales en los últimos 36 meses, continuas o discontinuas. • **Educación:** que cuenten con enseñanza media completa al momento de la postulación.
Beneficios	• **Subsidio de asistencia:** Este beneficio apoya económicamente a los participantes durante el período de formación. • **Apoyo sociolaboral:** acompañamiento durante la selección, orientación y capacitación, brindando un soporte integral para mejorar las posibilidades de reinserción laboral. • **Acciones de intermediación laboral:** iniciativas que buscan conectar a los participantes con empleadores potenciales y prepararlos para procesos de selección y entrevistas. • **Seguro de accidentes personales:** cobertura para los participantes durante su formación, protegiendo su bienestar durante el proceso de capacitación.
Proceso de Postulación y Selección	1. **Obtener Clave Única:** • Antes de iniciar la postulación, el participante debe asegurarse de contar con su clave única, necesaria para acceder al sistema de postulación en línea. 2. **Seleccionar cursos:** • Ingresar al portal de postulación y seleccionar hasta tres opciones de cursos simultáneamente, de acuerdo con los intereses y necesidades del participante. 3. **Postulación en línea:** • Completar el proceso de postulación en línea, asegurándose de cumplir con todos los requisitos del programa, como edad, situación laboral, y nivel de ingresos. 4. **Generación de bono de capacitación:** • Si se cumplen todos los requisitos de postulación, se generará un bono de capacitación que permitirá al participante matricularse en uno de los cursos seleccionados. 5. **Acreditar condición de cesantía:** • Presentar la documentación que acredite la condición de cesantía o la situación de riesgo de desempleo, junto con otros documentos requeridos para el curso seleccionado. 6. **Matriculación:** • Utilizar el bono de capacitación para formalizar la matrícula en el organismo ejecutor que dictará el curso seleccionado. 7. **Asistencia en la postulación (opcional):** • Si se requiere apoyo durante el proceso de postulación, el participante puede dirigirse a la Oficina Regional SENCE más cercana, a la Oficina Municipal de Información Laboral (OMIL) correspondiente, o a una Plataforma laboral SENCE para recibir asistencia.

FRANQUICIA TRIBUTARIA DE CAPACITACIÓN

Objetivo del Programa	La Franquicia Tributaria es un conjunto de oportunidades ofrecidas por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) para contribuir al mejoramiento de la productividad de los trabajadores y empresas, promoviendo el desarrollo económico y social del país. Mediante un incentivo tributario entregado por el Estado, es posible financiar la capacitación y/o la evaluación y certificación de competencias laborales de mujeres y hombres mayores de 15 años, sean trabajadores o personas que no se encuentran vinculadas a la empresa, aportando a la sostenibilidad y crecimiento de estas.
Requisitos de Participación	**Usuarios**: • Trabajadores con contrato. • Socios o dueños de empresa. • Mujeres y hombres mayores de 15 años que no tengan un vínculo contractual con la empresa. • Extrabajadores de la empresa. • Extranjeros con cédula de identidad chilena vigente. **Empresas:** • Empresas contribuyentes en Primera Categoría ante el SII (Ley sobre Impuestos a la Renta) que: » Tengan una planilla anual de remuneraciones imponibles superior a 35 UTM. » Tengan las cotizaciones previsionales de sus trabajadores pagadas.
Beneficios	Las empresas pueden financiar las actividades de capacitación y evaluación/certificación de competencias laborales a través de la Franquicia Tributaria, lo que permite acortar las brechas de competencias laborales y mejorar la productividad. Las actividades deben realizarse dentro del territorio nacional y estar alineadas con los objetivos definidos por la empresa y el Comité Bipartito de Capacitación (CBC) para maximizar los beneficios tributarios.
Proceso de Postulación y Selección	1. **Definir necesidades de capacitación:** la empresa identifica y define las necesidades de capacitación y/o evaluación de competencias laborales. 2. **Elaborar plan anual:** se elabora un plan anual de capacitación y/o evaluación consensuado en el Comité Bipartito De Capacitación (CBC). 3. **Seleccionar organismo ejecutor:** la empresa selecciona el organismo técnico de capacitación (otec) o el centro evaluador que mejor se adapte a sus necesidades. 4. **Gestionar la actividad:** la empresa puede gestionar la actividad de forma directa o a través de un Organismo Técnico Intermedio de Capacitación (OTIC). 5. **Ejecución de la actividad:** se realiza la actividad de capacitación o evaluación, seguida de la presentación de la documentación correspondiente para la certificación del gasto. 6. **Certificación del gasto y beneficio tributario:** la empresa obtiene el beneficio tributario tras presentar la documentación y la certificación correspondiente.

EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES (POR MEDIO DEL COMITÉ BIPARTITO)	
Objetivo del Programa	El programa tiene como finalidad entregar las normas técnicas en cuanto a la confección y presentación del programa de evaluación y certificación de competencias laborales efectuado con acuerdo del Comité Bipartito de Capacitación. Esto está orientado a mejorar y formalizar las competencias laborales de los trabajadores, financiado con cargo a la franquicia tributaria de la empresa.
Requisitos de Participación	**Para los usuarios (trabajadores):** 1. **Empleo en la empresa:** los trabajadores deben estar empleados en la empresa que participa en el programa. 2. **Asociación a un perfil ocupacional:** los trabajadores deben estar vinculados a un perfil ocupacional específico que esté registrado y validado por chilevalora. Este perfil define las competencias que serán evaluadas y certificadas. **Para las empresas:** 3. **Constitución de un Comité Bipartito de Capacitación:** la empresa debe tener constituido un Comité Bipartito de Capacitación, que es el organismo responsable de la planificación y supervisión del proceso de evaluación. Este comité debe estar registrado en el sistema del SENCE. 4. **Más de 15 trabajadores contratados:** solo las empresas con más de 15 trabajadores contratados están obligadas por ley a constituir este comité, aunque cualquier empresa puede optar a participar en el programa si cumple con los demás requisitos. 5. **Presentación del acta de constitución y programa EyCCL:** la empresa debe ingresar en el sistema SENCE tanto el Acta de Constitución del Comité Bipartito como el Programa de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales (EyCCL) que planea implementar. Esta información debe ser revisada y aprobada por SENCE para que el programa pueda avanzar.
Beneficios	Las empresas que implementen el programa EyCCL pueden acceder a un beneficio adicional de la franquicia tributaria, lo que implica que pueden recibir un reembolso del 20% adicional de los gastos imputables si cumplen con los requisitos establecidos y el programa es validado por SENCE.
Proceso de Postulación y Selección	1. **Constitución del Comité Bipartito de Capacitación:** la empresa debe iniciar el proceso creando un Comité Bipartito de Capacitación y registrando el acta de constitución de este comité en el sistema del SENCE. 2. **Creación del Programa EyCCL:** el Comité debe diseñar y aprobar el Programa de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, que incluye todos los detalles necesarios como objetivos, sectores involucrados, y participantes. 3. **Presentación en el SENCE:** una vez completado el programa, este debe ser presentado en formato digital al SENCE. El sistema lo revisará, y puede aprobarlo, rechazarlo o solicitar modificaciones. Si es rechazado, la empresa tiene un plazo de 10 días hábiles para corregir y re-presentar el programa. 4. **Ejecución y evaluación:** una vez aprobado, la empresa puede proceder con la ejecución de las evaluaciones. Los resultados de estas evaluaciones se registran y el proceso de pre-liquidación se lleva a cabo dentro de los plazos establecidos por el SENCE. 5. **Liquidación:** la empresa debe gestionar la liquidación de los gastos asociados al programa, presentando la documentación de pago correspondiente dentro de los 60 días posteriores a la finalización de las evaluaciones.

ANEXO N°3: FICHA PARA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC)

1 Antecedentes Generales:

Nombre Trabajador: .....
Nombre Jefatura: .....
Oficio / Ocupación: .....
Cargo: .....
Departamento: .....
Departamento: .....

2 Experiencia Funcionario:

Indique cuál es el nivel académico más alto que ha logrado completar.

Educación Secundaria	☐
Educación Técnico Profesional	☐
Educación Universitaria	☐
Post – Título	☐

Señale cuántos años de experiencia laboral posee en total:

Experiencia	Años	Meses
En sector privado	☐☐	☐☐
En esta empresa	☐☐	☐☐
En este puesto	☐☐	☐☐
En sector público	☐☐	☐☐

3 Detección de Necesidades:

Esta sección deberá ser completada de forma conjunta por la jefatura directa y el trabajador sobre la base de las brechas existentes o necesidad de nuevos conocimientos definidos por la empresa.

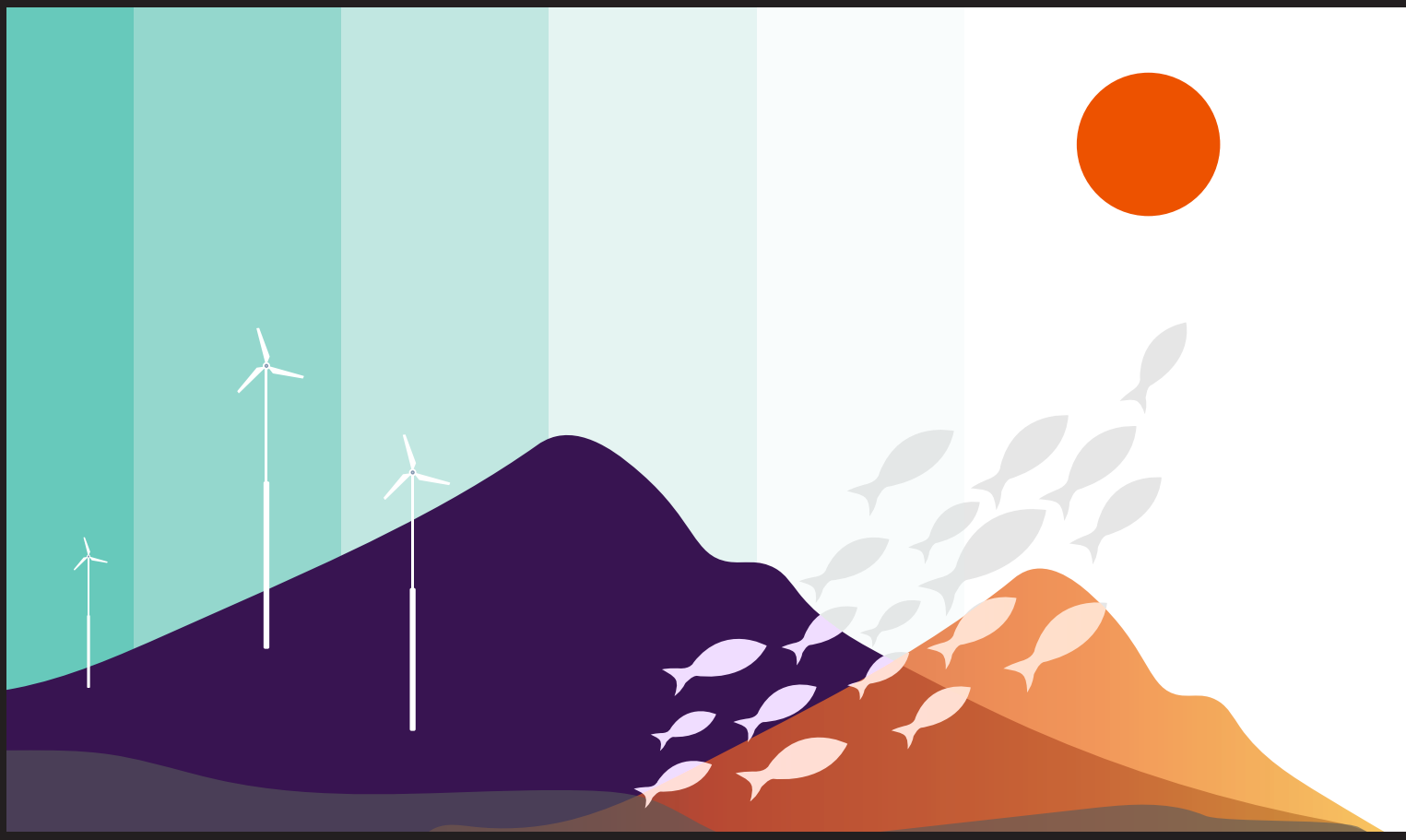
Funciones:	Competencias Técnicas:	Competencias Blandas:
1.....	1.....	1.....
2.....	2.....	2.....
3.....	3.....	3.....

Fundamentación:

4 Selección de Plan Formativo:

Complete la información en base al curso requerido por el trabajador para mejorar empleabilidad.

Nombre Curso: .....
Cantidad Hrs.: .....
Modalidad: .....
Horario: .....



GUÍA TRANSICIÓN SOCIOECOLÓGICA JUSTA

Modelo de intervención para mejorar la empleabilidad de trabajadores, basado en el diálogo social durante procesos de Transición Justa

Ministerio del Trabajo y Previsión Social
Gobierno de Chile

sence

OTIC ASIMET
UN APOYO SIEMPRE AL ÁREA DE PERSONAS

Abbanz