

## Informe de Resultados

# Diálogos Participativos: “Fortaleciendo las capacitaciones sobre Diálogo Social y Comités Bipartitos de Capacitación”

Unidad de Participación Ciudadana y Enfoque de Género

Dirección del Trabajo

Diciembre, 2025

## Contenido

1. Introducción .....	3
2. Objetivos de los Diálogos Participativos .....	4
3. Metodología .....	4
3.1. Caracterización de los Diálogos Participativos.....	5
3.2. Pauta de preguntas .....	5
a) Bloque 1. Evaluación inicial de la capacitación: .....	5
b) Bloque 2. Propuestas y expectativas hacia el Servicio:.....	5
4. Resultados .....	6
4.1. Evaluación general de las capacitaciones .....	6
4.2. Contenidos que requieren mayor profundización o reforzamiento .....	7
4.3. Evaluación de los elementos metodológicos .....	8
4.4. Propuestas para el fortalecimiento de futuras capacitaciones.....	8
4.5. Expectativas y compromisos esperados por parte de la institución.....	9

## 1. Introducción

Con el objetivo de fortalecer los procesos de formación impulsados por el Servicio y promover una relación más directa entre la autoridad pública y la sociedad civil, se realizaron dos Diálogos Participativos orientados a evaluar las capacitaciones desarrolladas recientemente en materia de diálogo social y Comités Bipartitos de Capacitación, realizadas en conjunto entre la Dirección del Trabajo (DT) y el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE).

Dado que estas actividades formativas ocurrieron recientemente, resultaba fundamental recoger impresiones recientes, identificar tempranamente brechas de aplicación, conocer necesidades de acompañamiento, y levantar propuestas de mejora para futuras versiones. Asimismo, siguiendo los estándares de participación promovidos por el Gobierno de Chile —particularmente la participación incidente, inclusiva y con devolución de resultados—, estos Diálogos buscaron generar un encuentro real entre participantes y la autoridad institucional, permitiendo que las experiencias y sugerencias recogidas contribuyeran directamente a orientar la toma de decisiones y el fortalecimiento de la política pública en materia de diálogo social y capacitación laboral.

Para cumplir con este propósito, durante diciembre 2025 se llevaron a cabo dos Diálogos Participativos diferenciados, dirigidos a dirigentes sindicales que hubiesen participado en las capacitaciones realizadas por la DT y SENCE. El primero estuvo orientado a dirigentes sindicales de todas las regiones del país (excluyendo la Región Metropolitana), mientras que el segundo estuvo dirigido a dirigentes de la Región Metropolitana. Esta segmentación permitió recoger tanto visiones transversales como particularidades territoriales, fortaleciendo la representatividad y pertinencia del proceso.

Los diálogos se realizaron de manera online, a través de la plataforma Teams, la cual permitió una interacción guiada y participación equitativa. Asimismo, esto garantizó representatividad territorial y accesibilidad.

Finalmente, cabe destacar que estos Diálogos Participativos se enmarcan en el convenio de colaboración establecido en la Resolución Exenta N°2.000-23141//2024), entre la DT y el SENCE, particularmente en lo que respecta al punto II de las funciones de la Mesa Técnica establecida por dicho convenio: “Analizar los resultados de las acciones realizadas y de las necesidades de capacitación para definir las prioridades en materia de formación”.

## **2. Objetivos de los Diálogos Participativos**

Generar un espacio participativo y deliberativo para:

1. Evaluar la pertinencia, utilidad y claridad de las capacitaciones realizadas recientemente.
2. Construir propuestas concretas para fortalecer futuras capacitaciones y la política de diálogo social.
3. Recoger expectativas y orientaciones hacia el Servicio para mejorar la coordinación institucional.
4. Establecer compromisos de parte del Servicio respecto del uso de los resultados del diálogo.

## **3. Metodología**

La metodología de los Diálogos Participativos se estructuró bajo un enfoque deliberativo, orientado a la conversación guiada y al análisis colectivo; incidente, en tanto buscó generar insumos concretos para la toma de decisiones; inclusivo y accesible, mediante su desarrollo en modalidad virtual, y transparente, asegurando la sistematización y devolución de los principales resultados.

El trabajo se desarrolló mediante una discusión plenaria, conducida y facilitada por dos funcionarios/as de la Unidad de Participación Ciudadana y Enfoque de Género de la DT, a

partir de una pauta de preguntas orientadoras, lo que permitió recoger de manera colectiva las percepciones y evaluaciones de las personas participantes respecto de las capacitaciones realizadas, identificando consensos y principales observaciones.

### **3.1. Caracterización de los Diálogos Participativos**

Se realizaron dos Diálogos Participativos, desarrollados en modalidad virtual, los días 17 y 22 de diciembre de 2025. Las instancias contaron con la participación de dirigentes sindicales vinculados a los procesos de capacitación, quienes fueron convocados para evaluar las capacitaciones previamente realizadas.

En su conjunto, los Diálogos Participativos contaron con la participación de 39 dirigentes sindicales, considerando personas que se conectaron en distintos momentos de las jornadas, con una asistencia variable propia de la modalidad virtual, registrándose tanto participaciones sostenidas durante gran parte de las sesiones como incorporaciones parciales.

Cada Diálogo tuvo una duración aproximada de 90 minutos y se desarrolló bajo la metodología descrita en el apartado anterior.

### **3.2. Pauta de preguntas**

a) Bloque 1. Evaluación inicial de la capacitación:

1. ¿Qué aspectos de la capacitación les resultaron más útiles?
2. ¿Qué contenidos necesitan mayor claridad o reforzamiento?
3. ¿Qué elementos metodológicos funcionaron mejor?
4. ¿Qué temas hubieran deseado profundizar?

b) Bloque 2. Propuestas y expectativas hacia el Servicio:

1. ¿Qué debería mejorarse en próximas capacitaciones?
2. ¿Qué acciones debería impulsar la institución para fortalecer el diálogo social y los comités bipartitos?
3. ¿Qué compromisos esperan del Servicio?
4. Priorización de propuestas clave

#### **4. Resultados**

Los resultados que se presentan a continuación corresponden a una sistematización integrada de los aportes recogidos en los dos Diálogos Participativos realizados los días 17 y 22 de diciembre de 2025, los cuales tuvieron un objetivo común y utilizaron la misma pauta metodológica, siendo concebidos como espacios complementarios de un mismo proceso participativo.

##### **4.1. Evaluación general de las capacitaciones**

De manera transversal, las personas participantes valoraron positivamente las capacitaciones realizadas en materia de diálogo social y Comités Bipartitos de Capacitación, destacando su utilidad práctica, especialmente para dirigentes y dirigentas sindicales con menor experiencia previa en estas materias.

Entre los aspectos mejor evaluados se identifican:

- La claridad general de los contenidos, particularmente en lo relativo a la finalidad y funcionamiento de los Comités Bipartitos de Capacitación.
- El énfasis en el rol estratégico de estos Comités como espacios de corresponsabilidad entre trabajadores/as y empleadores/as.
- La posibilidad de vincular los contenidos con experiencias concretas del quehacer sindical, lo que facilitó su comprensión y aplicabilidad.

- El aporte de las capacitaciones como herramienta para fortalecer el rol directivo, especialmente en contextos donde existen dificultades para el diálogo con la parte empleadora.

Asimismo, se destacó el valor de estas instancias formativas como espacios de aprendizaje colectivo, donde directivos y directivas con distintos niveles de experiencia pudieron intercambiar visiones y prácticas.

#### **4.2. Contenidos que requieren mayor profundización o reforzamiento**

Junto con la valoración positiva general, las personas participantes señalaron la necesidad de profundizar y reforzar ciertos contenidos, con el fin de mejorar su aplicabilidad práctica. Entre los principales elementos mencionados se encuentran:

- Una mayor profundización en el concepto y prácticas de diálogo social, incorporando ejemplos concretos que permitan facilitar su implementación en contextos laborales específicos.
- Un refuerzo del marco legal aplicable a los Comités Bipartitos de Capacitación, incluyendo referencias normativas claras que respalden la acción sindical frente a la empresa.
- Profundización en los aspectos operativos y procedimentales de los Comités Bipartitos de Capacitación –que permita complementar la comprensión general de su finalidad y funcionamiento–, particularmente en lo referido a la convocatoria a reuniones, roles y responsabilidades de sus integrantes.
- Mayor claridad respecto al rol de fiscalización de la Dirección del Trabajo, particularmente en relación con los límites y alcances de su intervención en materia de Comités Bipartitos de Capacitación.
- Profundización en el funcionamiento y diferencias entre OTEC y OTIC, considerando su relevancia en los procesos de capacitación.

Estos aspectos fueron señalados como relevantes tanto por dirigentes/as con mayor trayectoria como por quienes se encuentran iniciando su labor sindical.

#### **4.3. Evaluación de los elementos metodológicos**

En relación con la metodología utilizada en las capacitaciones, se identificaron diversos elementos valorados positivamente:

- El uso de ejemplos y casos prácticos, que permitieron vincular los contenidos con situaciones reales del trabajo sindical.
- Las instancias de trabajo grupal y discusión, que facilitaron el intercambio de experiencias entre dirigentes/as de distintas regiones y sectores productivos.
- El uso de modalidades presencial y virtual, reconociendo que la virtualidad amplía la cobertura territorial, mientras que la presencialidad favorece la concentración y la interacción directa.

No obstante, también se identificaron oportunidades de mejora, principalmente relacionadas con:

- La necesidad de disponer de más tiempo para preguntas y discusión, dado que en algunos casos las inquietudes superaron el tiempo disponible.
- Considerar capacitaciones de mayor duración, que permitan abordar los contenidos con mayor profundidad y resolver dudas emergentes.

#### **4.4. Propuestas para el fortalecimiento de futuras capacitaciones**

A partir del diálogo, las personas participantes formularon diversas propuestas orientadas a fortalecer las futuras acciones formativas del Servicio, entre las cuales destacan:



- Calendarizar con anticipación las capacitaciones, permitiendo a las organizaciones sindicales planificar su participación y gestionar adecuadamente los tiempos con sus empleadores.
- Extender la duración de las capacitaciones o generar procesos formativos más continuos, evitando sesiones excesivamente acotadas.
- Incorporar nuevas temáticas emergentes, tales como el impacto de la tecnología y la inteligencia artificial en el trabajo.
- Reforzar el uso de materiales de apoyo complementarios, como cápsulas informativas, para facilitar la difusión de los contenidos hacia las bases sindicales.

#### 4.5. Expectativas y compromisos esperados por parte de la institución

Finalmente, las personas participantes manifestaron expectativas orientadas a la continuidad y fortalecimiento del rol formativo de la Dirección del Trabajo, destacando especialmente:

- La importancia de mantener y fortalecer las capacitaciones en el tiempo, evitando retrocesos en los avances logrados.
- Continuar promoviendo el diálogo social y la difusión efectiva de los Comités Bipartitos de Capacitación, especialmente en empresas donde estos existen solo de manera formal.
- Avanzar en estrategias de difusión accesibles, incluyendo el uso de redes sociales y formatos breves, que permitan llegar a trabajadores/as con menor acceso a información laboral.
- Explorar mecanismos de diagnóstico previo que permitan orientar las capacitaciones según las necesidades de las organizaciones sindicales.