



Guía de Trabajo Número 11 Inserción Laboral

Profesor(a): Roxana Cofré Valenzuela		Alumno(a):	
Puntaje Máximo: puntos.	Puntaje Obtenido:	Curso:	Fecha: 19/ 06 /2020 1°A 18 /06 /2020 1°B
Objetivo de aprendizaje o aprendizaje esperado: Conocer la normativa referida a la capacitación laboral y comités paritarios.			
Instrucciones: Lee con atención cada ítem realizando en cada uno de ellos lo que se te solicita. Las respuestas deben escribirse con lápiz pasta negro o azul. El uso de lápiz grafito está permitido siempre y cuando se entienda lo que se escribe. Mantén silencio antes, durante y al término de la guía. Revisa dos veces tus respuestas.			

Alumnos, para resolver esta guía sólo deben responder las preguntas que a continuación se señalan, **No es necesario imprimir la guía y tampoco copiar el texto**, las preguntas y respuestas deben ser registradas en el cuaderno, con la fecha que la desarrollan. Enviar las guías 3 y 4 resueltas a más tardar el jueves 25 de junio primero B y viernes 26 de junio primero A, pueden hacerlo a través de una foto a mi Whatsapp.

Capacitación y políticas públicas en Chile

Como describen Didier y Cox (2012) la experiencia chilena en ámbitos de capacitación se ha articulado a través de la agencia gubernamental del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, creado en 1977 en el contexto de una economía deprimida y con altos índices de desempleo. La constitución del sistema está basado en tres actores: el Estado, las organizaciones y las empresas proveedoras o intermediadoras de actividades de capacitación. El funcionamiento del sistema corresponde a la disposición por parte de una franquicia tributaria del Estado a las empresas que inviertan en la capacitación de sus empleados, siempre y cuando las actividades de formación se realicen a través de organismos acreditados. A través de la contratación de un Organismo Técnico de Capacitación (Otec), las gestiones de un Organismo Intermediario de Capacitación (Otic), o del desarrollo propio dentro de la organización, las empresas pueden optar a la franquicia tributaria (Didier y Cox, 2012; Didier y Pérez, 2012).



La política de capacitación en Chile se ha mantenido a través del tiempo gracias al Sence, mediante el cual, desde su creación hasta el año 2007, el Estado de Chile ha invertido MM\$13255044 en la promoción y desarrollo de iniciativas y actividades de capacitación (Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, 2011a). Esto por medio de inversión directa a través de los Fondos Nacionales de Capacitación (Foncap), becas y la franquicia tributaria que permite a las empresas a invertir hasta el 1% de su planilla de sueldos anual en actividades de capacitación. De acuerdo a los datos obtenidos del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (2011a) el Estado invierte el 82.32% de los recursos destinados a capacitación, mientras que los privados aportan un 17.68% (Didier y Cox, 2012). Según los datos de Sence, la mayor parte de las acciones de capacitación realizadas tienen como beneficiarios a trabajadores que pertenecen a la categoría de trabajadores calificados, administrativos, y profesionales, normalmente relacionados con la tecno estructura de la empresa. Esto es justificado desde las empresas, pues suponen que este tipo de trabajadores –al obtener mayores conocimientos y habilidades a través de la capacitación– adquieren mayores competencias relacionadas de manera directa con su actividad, mejorando así su productividad y, por ende, la de la propia empresa (Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, 2011b).

Si bien un gran porcentaje de las acciones de capacitación pasan a través de Sence, no es la única vía para acceder a capacitación. Por ejemplo, una empresa puede pagar a un Organismo Técnico de Capacitación para capacitar a sus trabajadores, sin hacer uso de la franquicia tributaria. Otro ejemplo se encuentra en los programas de intervención social, que a pesar de ser orientados al desarrollo de competencias laborales, no se articulan a través de Sence. El sistema de capacitación está basado en la capacidad de las empresas para discernir sobre el tipo de capacitación que requieren sus empleados como también cuáles son las necesidades estratégicas de capital humano. Planteado de esta forma es escasa la injerencia que posee el propio trabajador respecto de su acceso a formación, lo cual no refleja adecuadamente la realidad de la capacitación en Chile.

Actividad: Responde a las siguientes interrogantes

1.-Según el texto ¿qué actores son los que intervienen en la capacitación laboral de los chilenos?

2.- ¿Qué significa la sigla SENCE?

3.- ¿Las capacitaciones se pueden desarrollar sólo a través del SENCE?