



DIRECCIÓN DE
RECURSOS HUMANOS
UNIVERSIDAD DE CHILE

DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y CAPACITACIÓN

COMITÉ BIPARTITO DE
CAPACITACION
UNIVERSIDAD DE CHILE
PERIODO 2014 -2017



¿Qué es el Comité Bipartito de Capacitación?

Definido por la Ley 19.518, que fija estatuto de capacitación y empleo (1997) – SENCE.

Es una instancia de encuentro entre representantes de la autoridad y representantes de los trabajadores, orientado al análisis de materias de capacitación.

Su Rol es:

Acordar y evaluar los programas de capacitación que se llevarán a cabo en la Universidad, así como asesorar a la Unidad de D.O. y Capacitación en el desarrollo de sus actividades.

Desde 2015 a 2017 ha sido conformado por :



Representantes de la Autoridad

Perspectiva Académica: Santiago Urcelay – Decano de la F. de Ciencias Veterinarias y Pecuarias



Perspectiva Económica: Helmuth Thiemer – Director Económico, F. Ciencias Físicas y Matemáticas



Perspectiva RRHH: Ana Miriam Ramírez – Directora de Recursos Humanos, VAEGI.



Representantes de Trabajadores Sindicalizados

Lorena Saldivia – F. Ciencias Físicas y Matemáticas



Representantes de Trabajadores No Sindicalizados

Pamela Cruz – F. Ciencias Sociales



Jorge Cancino – F. Ciencias Físicas y Matemáticas

Materias en las que ha asesorado

- Definición Normas de Funcionamiento Comité Bipartito de Capacitación.
 - Revisión anual del Presupuesto SENCE, su uso y distribución.
 - Aprobación de Plan Anual de Capacitación
 - Definición de temas para Charlas a Directivos.
- Entrevistas con Gremios para conocer sus inquietudes y analizar las mejores opciones para hacer uso del presupuesto de capacitación SENCE.

QUIÉNES ORGANIZAN CAPACITACION SENCE Y USO DEL PRESUPUESTO 2017

**Unidad de
Desarrollo
Organizacional y
Capacitación**

**(Dirección de
Recursos Humanos -
VAEGI)**

30%

**Unidad de
Perfeccionamiento
Docente**

**(Dirección de
Pregrado – VAA)**

20%

**Organismos
Universitarios**

44%

**Asociaciones
Gremiales**

6%

ALGUNAS ESTADISTICAS TRANSVERSALES

2014 - 2017

PERFEC. DOCENTE

Respalda habilidades para la docencia.

4,653 participantes (15%)
642.506 Horas (35%)
\$1,164,067,126
(21%)

FORMACION CONTINUA

Respalda conocimientos y habilidades para el puesto de trabajo.

13,200 participantes (41%)
690.508 Horas (38%)
\$2,221,702,710
(39%)

HABILIDADES INSTITUCIONALES

Énfasis en conocimientos y habilidades transversales.

8,322 participantes (26%)
262.643 Horas (14%)
\$1,039,793,102
(19%)

CALIDAD DE VIDA

Explora conocimientos y habilidades fuera del puesto de trabajo.

3,024 participantes (10%)
171.163 Horas (9%)
\$701,086,010
(12%)

GREMIAL

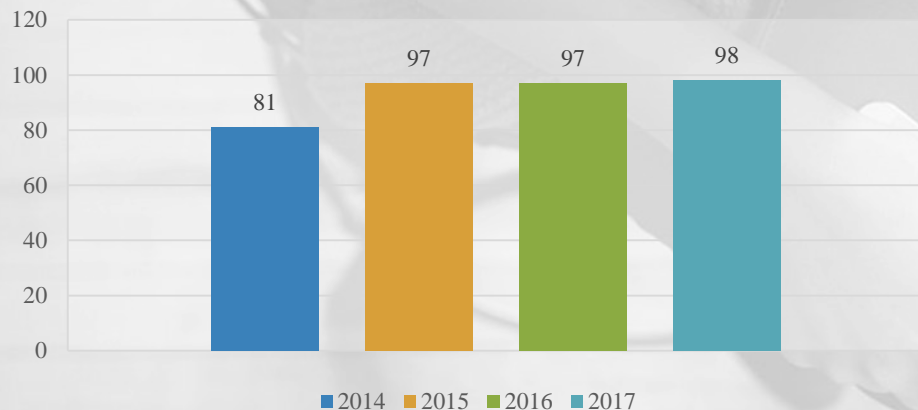
Énfasis en formación para la actividad gremial.

2,610 participantes (8%)
66.344 Horas (4%)
\$511,197,965
(9%)

USO DEL PRESUPUESTO DE CAPACITACIÓN

2014 - 2017

Uso del presupuesto de Capacitación SENCE



	2014	2015	2016	2017
Presupuesto	1.318.110.081	1.441.070.073	1.611.450.481	1.734.407.527
Uso	1.064.861.147	1.395.293.297	1.559.678.855	1.706.139.980
Diferencia	253.248.934	45.776.776	51.771.626	28.267.547
Porcentaje	81	97	97	98



Otros

Desde 2016 se ofrecen **charlas a Directivos y Jefaturas** en materias de gestión de personas y gestión de recursos, con más de cien participantes durante 2016 y 2017.

La Dirección de RRHH gestionó con ACHS el **Programa Liderando Ambientes Saludables**, con más cien participantes durante 2017.

Desde 2017 se difunden masivamente **capacitaciones de prevención de riesgos** a los funcionarios de todos los campus.

En 2017 se realiza **Detección de Necesidades de Capacitación Transversal**, que incluyó entrevistas personales a autoridades, consulta a funcionarios y consulta a jefaturas, ello será la base del Plan de Capacitación 2018.

Algunos resultados: desarrollo competencias

En términos de desarrollo de competencias, los principales temas son:

- Desarrollar programa de formación para **líderes**: directivos y jefaturas.
- Dominar el idioma de las ciencias, que apoye los procesos de internacionalización de la Universidad (**inglés**).
- Implementar programa de **formación transversal mínima** para todos los funcionarios, lo cual incluye aspectos éticos, de seguridad, manejo computacional, normativo, entre otros.
- Fortalecer la **orientación al servicio**, agregando valor al trabajo que se realiza.



Algunos resultados: ambientes de trabajo

En términos de fortalecer los ambientes de trabajo, los principales temas son:

- **Promover el sentido de pertenencia y compromiso**, por parte de académicos y personal de colaboración.
- Contar con **ambientes laborales libres de riesgos psicosociales**, en los que se fortalezca la colaboración y el trabajo en equipo.
- Realizar un plan que fortalezca el **incentivo al retiro**, generando opciones de emprendimiento post-egreso



Algunos resultados: desarrollo institucional

En términos de desarrollo institucional, los principales temas son:

- Sensibilizar a los funcionarios sobre **eficiencia organizacional**, revisando y mejorando los propios procesos.
- Desarrollar mecanismos de **traspaso de conocimiento** tácito y capacidad de capacitación inter unidades.
- Desarrollar una **biblioteca de conocimiento**, que apoye la realización de trámites administrativos, entre otros.



A close-up photograph of a hand holding a piece of white chalk, writing on a green chalkboard. The hand is positioned on the right side of the frame, and the chalk is in contact with the board. In the background, there are faint, handwritten words in white chalk, including the number '6' and the word 'Komi'. The lighting is soft, highlighting the texture of the hand and the chalk.

DIÁLOGO CON RECTOR

Percepción de
desafíos y prioridades



**DIRECCIÓN DE
RECURSOS HUMANOS
UNIVERSIDAD DE CHILE**

DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y CAPACITACIÓN