



Detalle de Solicitud de Curso

Numero Solicitud: 1644272

OTEC: Capacitacion Usach Compania Limitada

1.-Modalidad de Capacitación: Presencial - Grupal

2.-Nombre Curso de Capacitación: Herramientas Tecnicas De Las Relaciones Laborales Y Negociacion Colectiva Según La Norma Laboral Vigente.

3.-Características de los participantes del curso: Trabajadores Sindicalizados Y No Sindicalizados Con Extensión De Los Beneficios Que Tengan Contrato Vigente Con La Empresa.

4.-Número de participantes: 50

5.-Requisitos de ingreso de los participantes: Conocimiento De La Normativa Laboral Legal Para La Negociación Colectiva Según La Ley

6.-Competencia a desarrollar: Al Finalizar El Curso El Participante Estará En Condiciones De Aplicar herramientas para gestionar las relaciones laborales Proporcionando Más Herramientas Jurídicas Antes Y Durante La Negociación Colectiva"en la empresa según la nueva Ley de reforma laboral.

Aprendizajes Esperados :

7.-Aprendizajes	8.-Contenidos	Horas Teoricas	Horas Practicas
Identificar las diferencias de los sistemas de pensiones AFP-IPS	1. Sistema de pensiones AFP-IPS: 1.1 Excepcionalidad del regreso al sistema de pensiones del IPS 1.2. Requisitos de forma para volver al sistema antiguo de pensiones 1.3. Requisitos de cotización para obtener pensión en antiguo sistema previsional 1.3. Bono de Reconocimiento, tratamiento y derecho 1.4. Tiempo del proceso de solicitud de regreso 1.5. Deudas de cotizaciones por saldos entre cotizaciones distintos sistemas 1.6. Sistema de cálculo del antiguo sistema y sus tipos	1	3
Reconocer los elementos centrales de las organizaciones sindical interempresa	2. Organización sindical interempresa: 2.1. Marco normativo del Sindicato Interempresa 2.2. De la Constitución del sindicato base y quorum 2.2. Facultades de representación del Sindicato Interempresa 2.3. Los delegados del Sindicato y su derecho de representación 2.4. Asesores 2.4. El patrimonio del sindicato interempresa 2.5. Fuero que	1	3

	les afecta 2.6. De la mantención de afiliación en escenarios de desempleo 2.7. Derecho de negociación del sindicato base 2.8. Facultades de no negociar para el empleador 2.8. El derecho de huelga del Interempresa 2.9. Alcance y efectos de los acuerdos 2.10. Derecho de información en la ley 20.940 2.11. Instrumento colectivo pertinente 2.11. El acto de la buena fe 2.12. Ultraactividad 2.13. Pactos de condiciones especiales		
Utilizar en los protocolos organizacionales la ley de inclusión	3. Ley de inclusión: 3.1 Derechos generales del trabajo y personas con capacidades diferente 3.2 Diferencias de obligación por cantidad de trabajadores 3.3. Obligación de inscripción y certificación 3.4. Calculo del 1% 3.5. Periodos que comprende el calculo 3.5. Exceptuados de la contratación especial 3.6. Certificación de la exclusión y plazos 3.6. Cumplimiento alternativo 3.7. Rol de la Superintendencia de Seguridad Social 3.8. Los dos primeros años de vigencia de la ley 3.9. Multirut y ley de inclusión 3.10. Tratamiento del costo de la ley 3.11. Restricciones de filialidad	1	3
Utilizar en los protocolos organizacionales los derechos Fundamentales	4. Los derechos fundamentales: 4.1. De la dignidad humana en trabajo y su materialización de derechos 4.2. La ciudadanía en la empresa 4.3. De la obligación otorgar del empleador en el trabajo 4.4. El procedimiento de Tutela 4.5. Reparación e indemnización 4.6. Principio de la buena fe	1	3
Utilizar en los protocolos organizacionales la ley de incapacidad	5. Declaración, evaluación y/o reevaluación de las incapacidades permanentes. 5.1. Solicitud o inicio de la evaluación 5.2 Entidades evaluadoras competentes 5.3 Remisión y recopilación de antecedentes 5.4 Emisión y notificación de la resolución de la incapacidad permanente (REIP) 5.5 Gratuidad 5.6 Instancias de reclamo y/o apelación 5.6.1. Reclamación ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (COMERE) 5.6.2. Apelación ante la Superintendencia de Seguridad Social 5.6.3 Cómputo de los plazos. Día hábil 5.6.4. Gastos de exámenes y traslados 5.7 Reevaluación y revisión de incapacidades	1	3
Utilizar en los protocolos organizacionales la ley de incapacidad	6. Reglamento interno de orden y seguridad y comités paritarios. 6.1 Empresas Obligadas a Confeccionar un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. 6.2 Contenido Mínimo que debe Contener un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. 6.3 Procedimiento de Confección de un Reglamento Interno de Orden y Seguridad. 6.4 Sanciones que puede Incluir un R.I.O.H.S. 6.5 Obligatoriedad de Funcionamiento de un Comité Paritario.	1	3
Utilizar en los	7. Riesgos psicosociales en empresas Químicas, el rol	1	3

protocolos organizacionales la ley de seguridad laboral	de los agentes sindicales y su relación con el entorno organizacional y social. 7.1 Riesgos laborales y psicosociales y el Rol de los actores organizacionales (rol clave de los sindicatos y RRHH) 7.2 Factores de riesgo psicosociales y su impacto en la organización y en el recurso humano. 7.3 Desafíos de los sindicatos respecto a la educación, prevención y estrategias de fidelización y adherencia para la seguridad laboral		
Utilizar técnicas para diseñar un plan de negociación colectiva	8. Manejo de Situaciones Difíciles y Negociación: 8.1 Concepto y Razón del Conflicto. 8.2 Indicadores del Conflicto. 8.3 Conflictos Destructivos y Constructivos. 8.4 Comunicación y Conflicto. 8.5 Dimensiones del Conflicto. 8.6 Gestionando el Conflicto. 8.7 Cinco Estilos para Enfrentar un Conflicto. 8.8 Fases para Resolver un Conflicto. 8.9 Evaluando un Conflicto.	1	3

8.-Total Horas Cronológicas del Curso: 32

10.-Datos de ingreso a Plataforma:

Dirección Web: null

Datos de acceso a la plataforma: (No Indica)

11.-Competencias laborales y docente de los instructores y/o facilitadores:

Rut	Nombre	Profesión	
8517290	ANDRÉS ESTEBAN GUERRERO ACEVEDO		
Experiencia Docente			
Nombre Empresa	Nombre Curso	Año Inicio	Año Fin
Universidad de Santiago de Chile	Negociación para el Diplomado Habilidades Directivas	2008	2018
Universidad de Santiago de Chile	Coaching	2004	2004
Universidad de Santiago de Chile	Resolución de Problemas	2004	2004
Experiencia Laboral			
Nombre Empresa	Cargo	Año Inicio	Año Fin
telefonica CTC chile	SUB-GERENTE COMERCIAL	1984	2002
correos de chile	GERENTE VENTAS CORREOS-TNT	2003	2004
independiente	CONSULTOR	2004	2004
15356296	SERGIO ALBERTO SALINAS GONTHIER		
Experiencia Docente			
Nombre Empresa	Nombre Curso	Año Inicio	Año Fin
Usach	Liderazgo y Manejo de Conflictos	2008	2018

Usach	negociacion colectiva	2006	2004
Usach	resolución de conflicto	2007	2004
Experiencia Laboral			
Nombre Empresa	Cargo	Año Inicio	Año Fin
AGENCIA CHILENA DE EFICIENCIA ENERGETICA,	Jefe de Línea Formación	2016	2018
LIBERTY SEGUROS CHILE,	Jefe de Capacitación	2004	2004
CDO CONSULTING	Jefe de Proyectos	2004	2004
9019502	MYRNA VALENTINA VIDELA AROS		
Experiencia Docente			
Nombre Empresa	Nombre Curso	Año Inicio	Año Fin
Universidad de Santiago de Chile	negociacion cocletiva	2001	2018
Universidad de Santiago de Chile	resolucion de conflicto	2001	2004
Usach	mediacion	2000	2004
Experiencia Laboral			
Nombre Empresa	Cargo	Año Inicio	Año Fin
Independiente	consultor laboral	2001	2018
independiente	consulta clinica	2001	2004
Universidad de santiago	academica	2007	2004
10291722	MIGUEL ANTONIO PUGA MUNOZ		
Experiencia Docente			
Nombre Empresa	Nombre Curso	Año Inicio	Año Fin
Universidad de Santiago	habilidades blandas	2008	2018
Universidad de Santiago	contabilidad	2004	2004
Universidad de Santiago	leyes laborales	2007	2004
Experiencia Laboral			
Nombre Empresa	Cargo	Año Inicio	Año Fin
SMUCorp S.A.	Sub-Gerente de Administración	2013	2018
Banco Itaú-CorpBanca	Jefe Departamento Contabilidad	2004	2004
CORP Factoring La Unión S.A	Jefe Administración	2003	2004
7415331	FELIX PATRICIO MONREAL RUIZ		
Experiencia Docente			
Nombre Empresa	Nombre Curso	Año Inicio	Año Fin
UNIVERSIDAD DE SANTIAGO	LEGISLACION LABORAL	2010	2018
UNIVERSIDAD DE SANTIAGO	REMUNERCIONES	2004	2004
UNIVERSIDAD DE SANTIAGO	FORMACION SINDICAL	2004	2004
Experiencia Laboral			
Nombre Empresa	Cargo	Año Inicio	Año Fin
INMOBILIARIA Y CONSTRUCTORA FUNDART	SUBGERENTE DE RR.HH.	2014	2016
CLINICA ASTRA	JEFE DE RR.HH.	2004	2004
CATENARIA	JEFE DE RR.HH.	2004	2004
13235489	HAROLD GABRIEL CABEZAS		

ALVARADO			
Experiencia Docente			
Nombre Empresa	Nombre Curso	Año Inicio	Año Fin
UNIVERSIDAD DE SANTIAGO	Remuneraciones	2015	2018
UNIVERSIDAD DE SANTIAGO	Legislación Laboral	2004	2004
UNIVERSIDAD DE SANTIAGO	Contrato de trabajo	2004	2004
Experiencia Laboral			
Nombre Empresa	Cargo	Año Inicio	Año Fin
Constructora Petra	Gerente Recursos Humanos	2012	2018
Constructora Inarco	Jefe de personas	2002	2004
Soc. Educacional Stgo.	Jefe de Remuneraciones	2002	2002
8588885	SERGIO ANTONIO PACHECO CONTRERAS		
Experiencia Docente			
Nombre Empresa	Nombre Curso	Año Inicio	Año Fin
UNIVERSIDAD DE SANTIAGO	LEGISLACION LABORAL	2017	2017
UNIVERSIDAD DE SANTIAGO	HERRAMIENTAS PARA LA ADM DE RRHH	2004	2004
UNIVERSIDAD DE SANTIAGO	DESARROLLO ORGANIZACIONAL	2004	2004
Experiencia Laboral			
Nombre Empresa	Cargo	Año Inicio	Año Fin
INSTITUTO PROFESIONAL LA ARAUCANA	JEFE DE PERSONAS	2015	2016
HACIENDA SANTA MARTINA	GERENTE DE RECURSOS HUMANOS	2004	2004
ASEGLINE LTDA	JEFE DE OPERACIONAES	2007	2004

12.-Técnicas Metodológicas: El desarrollo de competencias laborales se realizarán a través de tres tipos de metodología de enseñanza- aprendizaje para adulto en el área del saber, hacer y ser donde se busca que al finalizar el curso los 50 participantes demuestren su capacidad de Utilizar las herramientas de negociación reglada y no reglada que permita la toma de decisiones estratégicas que favorezcan el cumplimiento de los objetivos estratégico según la nueva Ley de reforma laboral. Aquí se contarán con 7 relatores que conformando grupos de trabajo de 7 participantes para facilitar la interiorización de las técnicas entregadas a los largo del curso (los relatores se turnaran en la exposición de los contenidos teóricos para luego ejecutar en los grupos la aplicación de ejercicios `practico y finalmente cada equipo de trabajo deberá exponer en plenario las conclusiones trabajadas para garantizar la estandarización de la información entregada. El 100% De Las Horas Del Curso se realizara en la utilización de taller en grupos de 7 participantes más un relator. Para El Aspecto Teórico De Cada Contenido, Se Desarrollará Bajo La Exposición De los Relatores expertos por temas que se irán turnado posteriormente cada relator trabajara con su equipo en el Desarrollo De Ejercicios prácticos Adecuados A Cada Tema, Que Incentiven La Discusión, El Intercambio De Ideas Y El Desarrollo De Habilidades De Gestión Y Competencias Para La Toma De Decisiones. En El Aspecto Práctico Se realizarán Talleres De Aplicación, Tales Como: Estudios De Casos, Resolución De Problemas Y Dinámicas Grupales (Máximo De 7 Participantes Por Grupo y un relator

como moderador). Se Desarrollarán Evaluaciones con una rúbrica de aprendizaje que permite diseñar instrumentos de evaluación tales como: pauta de cotejo con notas Parciales Y/O Acumulativas De Los Temas Desarrollados En El Curso Uso De Apuntes Relativos A Los Temas Del Curso, Desarrollo De Ejercicios Individuales De Aplicación De Acuerdo A Los Contenidos Del Curso Desarrollo Y Resolución De Casos Prácticos Reales Presentados Por Participantes en su trabajo realizado en el curso a través de rol playing.

13.-Material Didáctico :

Descripción	Cantidad
Manual del relator de 150 páginas, ppt y Set De Ejercicios Individuales Y Grupales De Aplicación. Set De Guías De Desarrollo De Talleres Prácticos. Set De Hojas Evaluativos	7
Totales	7

14.-Requisitos Técnicos

Requisitos Administrativos, porcentaje asistencia dependiendo de la Modalidad y Curso:	75
Requisitos Técnicos:	La Evaluaciones Están En Directa Relación Con La Metodología De Enseñanza-Aprendizaje Para Adulto Plantadas Para El Desarrollo De Competencias Laborales El Área Del Saber, Hacer Y Ser Donde Se Pretende Mejorar Las Brechas De Los Participantes Quienes Deben Demostrar Que Son Capaces De Utilizar Las Herramientas De Negociación Reglada Y No Reglada Que Permita La Toma De Decisiones Estratégicas Que Favorezcan El Cumplimiento De Los Objetivos Estratégico Según La Nueva Ley De Reforma Laboral. Para Ello, Se Cuenta Con Una Rúbrica Con Los Aprendizajes Esperados En Cada Unidad. Para Conocer, Medir Y Cuantificar Los Procesos De Aprendizaje De Los Participantes Del Curso Se Elaborará De Un Portafolio De Evidencia Con Pautas De Cotejo Que Demuestren El Nivel De Manejo En el manejo de las técnicas de negociación . Con Pruebas Sumativas. Que Se Calificará Con Una Escala De 1.0 A 7.0, Los Cuales Se Promediarán. Para La Aprobación Del Curso, Se Exigirá Una Nota Mínima De 4.0 (Escala De 1.0 A 7.0)

15.-Requisitos Administrativos: (No Indica)

16.-Infraestructura: Sala De Clases De 166 Mts Con 50 Mesas Individuales Y 50 Sillas Individuales, baños diferenciados (para necesidades especiales). Luz Artificial Acorde A La Actividad Con Aire Acondicionado, equipo de audio, parlantes y micrófonos inalámbrico, receptor de micrófono, mezclador de audio, cables USB, Baterías, etc.

17.-Material y Equipos :

Descripción	Cantidad
Sala De Clases De 166 Mts Con 50 Mesas Individuales Y 50 Sillas Individuales y Pizarra	1

Acrílica Proyector De Multimedia Telones para Proyección, equipo de audio y micrófono Computador Con Plataforma Windows Y Microsoft Office	
Totales	1

18.-Valores del Curso:

Costos Facilitador / Instructores / Relatores:	4.500.000
Costos Infraestructura:	5.090.000
Costos Materiales y Equipos:	950.000
Costos Administrativos y Generales:	1.500.000
Costos Utilidades:	4.000.000
La suma de todos los ítems activos:	17.600.000