

DISENADORES GRAFICOS E INDUSTRIALES
PROVISTO AL MERCADO POR LA
UNIVERSIDAD DE CHILE

ORIGEN Y DESTINO DE UN PRODUCTO

Etica y Legislación - Clase 7
DGH-605-1 / DIH-602-1
Prof. Maldonado de la Fuente



EL PRODUCTO AL MERCADO



EL PRODUCTO AL MERCADO



RELACION ENTRE FACTORES Y ELEMENTOS QUE DEFINEN EL CAPITAL HUMANO

HABILIDAD

CONOCIMIENTO

DESTREZA

TALENTO

+

COMPORTAMIENTO

X

ESFUERZO

X

TIEMPO

EL PRODUCTO AL MERCADO

ESPECIALIDAD

DISEÑADOR
GRAFICO



DISEÑADOR
INDUSTRIAL



UN *LOCIS* COMO AMBITO
DE DESEMPEÑO PROFESIONAL

DESARROLLO DE FORMULACION Y APLICACION DE UNA ESTRATEGIA

ESTRATEGIA EMPRESARIAL

Aumento de **beneficios** a los **accionistas** mediante **creación** y explotación de una ventaja competitiva a través de...



CAPACIDADES ORGANIZATIVAS

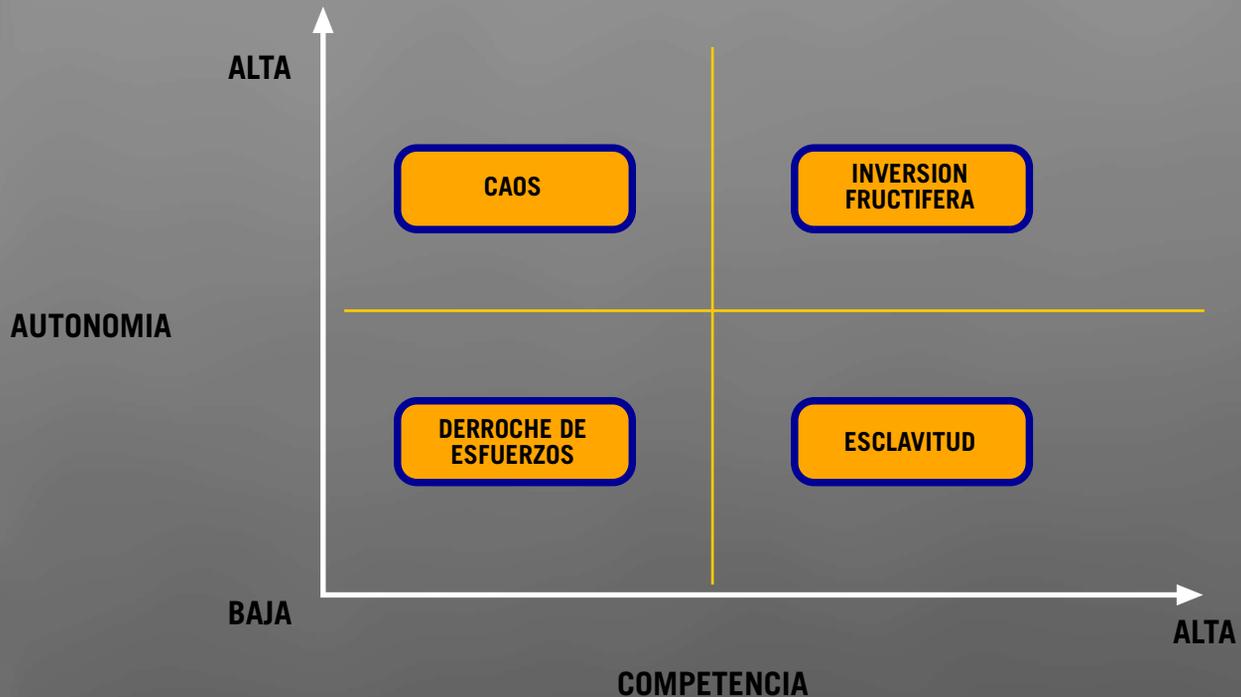
Destrezas colectivas del nivel empresarial, cruciales para la aplicación de la estrategia, elaboradas y promovidas a través de...



EJES (O VIAS) DE APLICACION

Capital humano.
Estructura de la organización.
Procesos de trabajo.
Tecnología.

AUTONOMIA MAS COMPETENCIA MEJORAN EL RESULTADO



CARACTERISTICAS DEL APRENDIZAJE EN EL ENTORNO LABORAL

APRENDIZAJE NO FORMAL

MUY RELEVANTE PARA LAS NECESIDADES DEL INDIVIDUO.

EL APRENDIZAJE VARIA ENRE INDIVIDUOS, APRENDEN COSAS DIFERENTES EN FUNCION DE SUS NECESIDADES.

FRONTERA CORTA ENTRE CONOCIMIENTO ACTUAL Y PRETENDIDO.

EL INDIVIDUO DECIDE COMO TENDRA LUGAR EL APRENDIZAJE.

APLICABILIDAD INMEDIATA (APRENDIZAJE "JUST IN TIME")

SE PRODUCE EN EL ENTORNO LABORAL.

APRENDIZAJE FORMAL

RELEVANTE PARA ALGUNOS, NO TAN RELEVANTE PARA OTROS.

SE CONFIA EN EL APRENDIZAJE RESULTE CONSTANTE ENTRE LOS INDIVIDUOS, TODOS RECIBEN LA MISMA INSTRUCCION.

FRONTERA VARIABLE ENTRE CONOCIMIENTO ACTUAL Y PRETENDIDO.

EL FORMADOR DECIDE COMO TENDRA LUGAR EL APRENDIZAJE.

TIEMPO VARIABLE DE APLICABILIDAD, PUEDE ESTAR PROXIMA AL APRENDIZAJE, ANTES O DESPUES.

SE PRODUCE (A MENUDO) EN EL ENTORNO LABORAL.

RENDIMIENTOS DE INVERSION

LAS RECOMPENSAS PARA QUE EL INDIVIDUO
INVIERTA EN CAPITAL HUMANO VOLUNTARIO

suelo base
incentivos
gratificaciones
comisiones
planes de pensiones
valores de renta
variable
beneficios medicos
y asistenciales
vacaciones
respaldo
laboral vial

RECOMPENSAS ECONOMICAS

interes
reto
libertad
control
de valores

SATISFACCION INTRINSECA

creatividad
diversion
relaciones
sociales
recompensa

OPORTUNIDADES DE DESARROLLO

ascensos
oportunidades de mando

incorporaciones al
capital humano tal como:

educación
capacitación formal
aprendizaje no formal

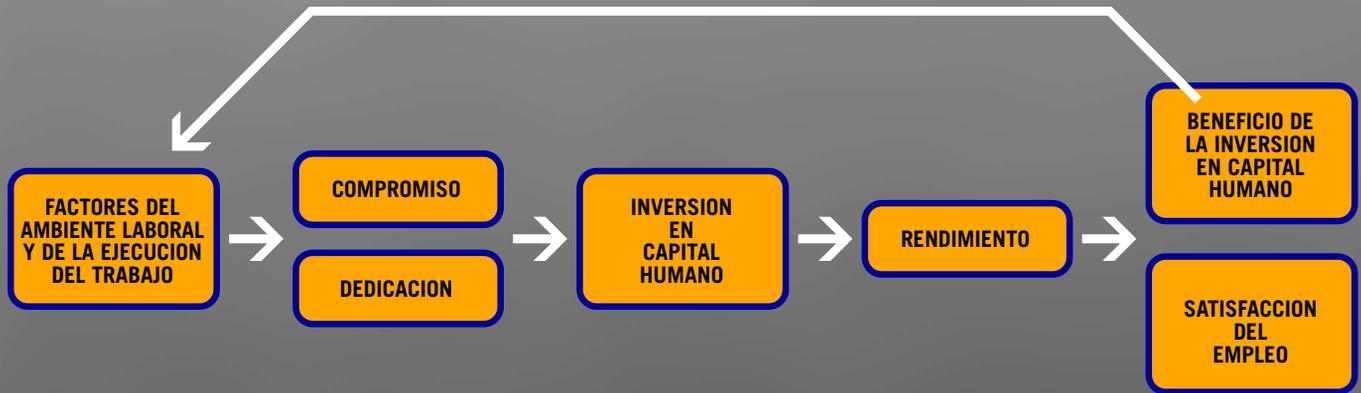
RECONOCIMIENTO

aprecio
galardones
prestigio
respeto
líder de opinión

reconocimientos:
empresarial
profesional
industrial
comunidad
público

RENDIMIENTOS CONDUCEN A UN BENEFICIO

INVERTIR EN CAPITAL HUMANO REFUERZA
EL COMPROMISO Y SUSCITA DEDICACION



RELACIONES ALTERNATIVAS DE EMPLEO



LAS 24 CAPACIDADES SUPERIORES DE ORGANIZACION EN LA INDUSTRIA DEL DISENO

PERSONAL:

	Rango
Personas con destrezas para triunfar	1
Suscitar e incrementar el compromiso	4
Alinear los programas de RRHH con la estrategia	12
Comunicación a través de la organización	20
Capacitar y desarrollar eficazmente el RRHH	23

ORGANIZACION:

	Rango
Máxima eficacia de la organización comercial	18
Incrementar eficacia y efectividad	24

GESTIÓN GENERAL:

	Rango
Gestionar y evaluar el rendimiento	8
Comprender y gestionar en favor de la rentabilidad	14
Ganar conocimientos sobre estrategia competitiva	15
Negociar, promover y constituir acuerdos beneficiosos	19

CLIENTES:

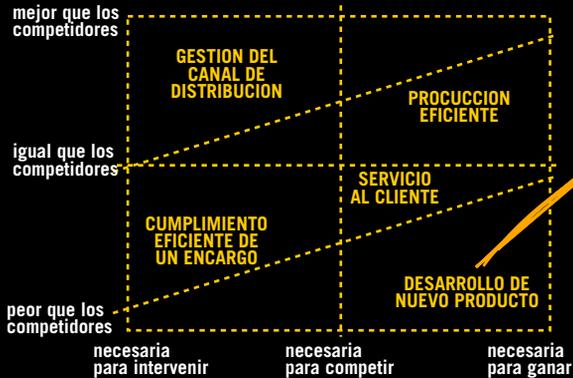
	Rango
Adquirir nuevos clientes	2
Gestionar las relaciones con los clientes	11
Adecuar los servicios a las necesidades de los clientes	16
Resolver los problemas empresariales del cliente	17

PRODUCTOS Y SERVICIOS:

	Rango
Proporcionar al cliente un servicio fiable y de alta calidad	3
Innovar	5
Tecnología eficiente para promover y crear productos y servicios	6
Mejora continua	7
Actualización tecnológica	9
Aportación de nuevos productos y servicios al mercado	10
Desarrollar nuevos productos y servicios	13
Construir marca e identidad	21
Valor/Precio de Productos/Servicios	22

MEDICION SISTEMICA DE UN DISENADOR EN UNA ORGANIZACION

A. CAPACIDADES ESTRATEGICAS REQUIEREN



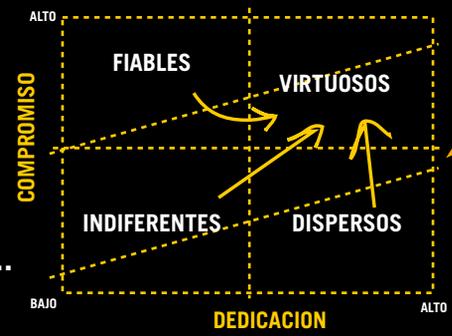
B. CAPITAL HUMANO QUE CREZCA CUANDO...

CAPITAL HUMANO	CONTRATAR	REFORZAR	ADIESTRAR
Talento para el diseño	ALTO	BAJO	BAJO
Conocimiento del proceso de producción	ALTO	ALTO	MEDIO
Destreza para resolver problemas	ALTO	MEDIO	ALTO
Conocimiento general del negocio	ALTO	ALTO	MEDIO
Comportamiento colaborativo	MEDIO	BAJO	ALTO

Impacto sobre el incremento del elemento de capital humano

IMPORTANCIA

C. SE BUSCA PERFIL COMO...



EL PRODUCTO AL MERCADO



MANERAS DE DESEMPEÑAR LA PROFESION



**CADA MANERA,
TIENE UN SOPORTE
LEGISLATIVO**

EL PRODUCTO AL MERCADO - USTED COMO EMPLEADO -

¿PUEDE EL EMPLEADOR CONTRATAR A HONORARIOS A UNO DE SUS TRABAJADORES SUJETO A CONTRATO LABORAL?

Sobre la posibilidad que un trabajador dependiente preste servicios en su calidad de profesional y perciba honorarios por dichos servicios, cabe señalar que en el caso de que no **se haya convenido expresamente en el contrato de trabajo** la prohibición para que el dependiente ejerza su profesión u oficio, no existiría inconveniente para que éste pueda desempeñar su actividad percibiendo por ello el pago de una suma previamente convenida **siempre que no concurren los elementos que configuran una relación laboral.**

De esta manera, no existe inconveniente legal alguno para que un trabajador perciba honorarios por los servicios prestados en su calidad de profesional, **en especial si ellas serán ejecutadas en su propio domicilio**, en funciones que son distintas a aquellas estipuladas en el contrato de trabajo celebrado entre las mismas partes. Así se pronunció la Dirección del Trabajo mediante dictamen 6884/326 de 10.10.86.

EL PRODUCTO AL MERCADO -USTED COMO EMPLEADO-

No se debe hacer trabajos gratis.

Usted no puede estar “boleteando” su trabajo **más allá de 6 meses. Es ilegal.**

Si boletea, tenga claro que **no tiene soporte legal ante accidentes laborales.**

No tiene seguros ni previsión.

Si le ofrecen un contrato, lo mínimo es que le paguen el **SUELDO LIQUIDO más el 13%** de previsión, el **7%** de cobertura de salud y el **0,95%** en seguros contra accidentes laborales.

Si usted quiere estar en una ISAPRE, **probablemente tenga que pagar adicional al 7% otros montos para cubrir su salud**, esto SIEMPRE SALE del sueldo líquido ...a no ser que la empresa tenga un CONTRATO COLECTIVO para la salud de sus empleados.

EL PRODUCTO AL MERCADO - USTED COMO EMPLEADO -

Si boletea, **tenga claro que no tiene que porque cumplir un horario** específico, ni un lugar determinado para realizar su labor profesional.

El horario legal en Chile es, 8 horas de trabajo diario, los que generalmente incluyen los 40 minutos correspondientes a colación (o almuerzo). **Pero certificado por un contrato correspondiente.**

Toda hora fuera de este horario, se debe pagar como hora extraordinaria, lo que alcanza al **150%** de la hora/hombre normal.

Si le piden realizar su trabajo en festivos y/u horas de la madrugada (0:00 a 6:00 horas), el valor de la hora/hombre es el **200%**

EL PRODUCTO AL MERCADO - USTED COMO EMPLEADO -

Si lo despiden y siempre estuvo trabajando a honorarios (cobrando su sueldo con boletas de servicio), **no tiene derecho a ningún pago** relativo a su despido.

Si lo despiden y hay un contrato laboral de por medio, **deben darle un finiquito.**

El finiquito, en materia de derecho del trabajo, **es el acto jurídico bilateral**, es decir en que existe **un acuerdo**, celebrado por las **dos partes del contrato** de trabajo, con motivo de la terminación del mismo.

En el que se deja constancia del cumplimiento que cada parte ha dado a las **obligaciones emanadas del contrato** y de las eventuales excepciones o reservas, que sea del caso acordar.

El propósito del mismo **es dar constancia del término de la relación laboral** y saldar, ajustar o cancelar las cuentas que existieren, y que se derivan del mismo contrato.

EL PRODUCTO AL MERCADO

-USTED COMO EMPLEADO-

El finiquito debe contar con ciertas formalidades, las cuales se encuentran establecidas en el artículo 171 del Código del Trabajo, a saber:

- **Debe contar por escrito**, estableciendo el nombre, domicilio, profesión, estado civil y cédula de identidad de las partes.
- Debe ser **firmado o ratificado por el trabajador**, ante un ministro de fe competente, pudiendo éste ser un Inspector del Trabajo, Notario Público de la localidad, Oficial del Registro Civil de la misma comuna o el Secretario Municipal correspondiente, a falta de los anteriores.
- En el caso que el trabajador preste sus servicios en una empresa en la cual existan organizaciones sindicales, el finiquito deberá ser firmado por el interesado y por el Presidente del Sindicato o el Delegado del Personal o sindical respectivo.

EL PRODUCTO AL MERCADO - USTED COMO EMPLEADO -

En el caso de despido y término del contrato de trabajo por vencimiento del plazo convenido, y conclusión de la obra, faena o servicio, si el trabajador ratifica el finiquito ante un ministro de fe.

El artículo 177 del Código del Trabajo señala que este último deberá requerir al empleador para que **acredite** que ha dado cumplimiento **íntegro al pago de todas las cotizaciones para fondos de pensiones, salud y de seguro de desempleo si correspondiere**, hasta el último día del mes anterior al al despido.

El mismo artículo 177, en la parte final de su inciso tercero, señala categóricamente que **si el empleador no hubiese pagado las cotizaciones previsionales señaladas, el ministro de fe debe consignar que el finiquito no producirá el efecto de poner fin al contrato de trabajo.**

El empleador acreditará el pago de las cotizaciones previsionales mediante certificados otorgados por los organismos competentes o con las copias de las respectivas planillas de pago.

EL PRODUCTO AL MERCADO - USTED COMO EMPRENDEDOR -

Si usted no quiere ser empleado, debe poner una empresa, es decir:

TRIBUTAR EN PRIMERA CATEGORIA

Existen cuatro tipos de empresa:

1. EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA
2. SOCIEDAD ANONIMA
3. SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA
4. SOCIEDAD EXCEPCIONALES

EL PRODUCTO AL MERCADO - USTED COMO CONSULTOR -

La base de la prestación es, presentar una metodología para resolver el problema del cliente.

El contrato de la prestación puede ser elaborado por las partes.

Usualmente el presupuesto detallado en cuanto a costos, procesos y tiempos; es validado como contrato entre las partes.

El pago puede ser certificado por boletas de servicios (imp. de 2da categoría) o por facturas del prestador (imp. de 1ra categoría).

No compromete por sé, el cumplimiento de horario y local establecido para realizar el trabajo.

Los costos de producción de las soluciones son parte del cliente.

EL PRODUCTO AL MERCADO -USTED COMO ASESOR-

La asesoría se concibe como un proceso en el que se da asistencia y apoyo mediante una sugerencia, un ejemplo u opinión -con conocimiento- a los problemas del cliente, que busca una mejora.

El contrato de la prestación puede ser elaborado por las partes.

Usualmente el presupuesto detallado en cuanto a costos, procesos y tiempos; es validado como contrato entre las partes.

El pago puede ser certificado por boletas de servicios (imp. de 2da categoría) o por facturas del prestador (imp. de 1ra categoría).

No compromete por sé, el cumplimiento de horario y local establecido para realizar el trabajo.

Los costos de producción de las soluciones son parte del cliente.