



**Universidad Austral de Chile**

---

Escuela de Ingeniería Comercial  
Seminario de Grado

**LA EMPRESA PRIVADA EN LAS COMUNAS DE MÁFIL Y  
MARIQUINA: DIAGNÓSTICO DE LAS RELACIONES LABORALES**

Tesina presentada como requisito para  
optar al Grado de Licenciado en  
Administración.

Profesores Responsables : Mónica Raddatz T.  
Horacio Sanhueza B.  
Osvaldo Rojas Q.

Profesor Patrocinante : Enrique Lopez R.

**ALVARO LÉPORI HONEYMAN Y KAREN VIAL TORRES**

VALDIVIA – CHILE  
2005

## ÍNDICE DE MATERIAS

Página

### RESUMEN

<b>1.</b>	<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>2.</b>	<b>MARCO DE REFERENCIA DEL ESTUDIO</b>	<b>2</b>
2.1	Entorno de las Relaciones Laborales	4
2.2	Dimensiones insertas en las Relaciones Laborales	5
2.3	Teorías relacionadas con las Relaciones Laborales	7
2.4	Teoría de las Relaciones Humanas de Elton Mayo	8
2.5	Teoría de los factores de Herzberg	9
2.6	Modelo de Poder-Afiliación-Realización de Mc Clelland	9
2.7	Teoría de campo de Lewin	10
2.8	Teoría General de las Relaciones Laborales de John T. Dunlop	10
<b>3.</b>	<b>MATERIAL Y METODOLOGÍA DE ANÁLISIS</b>	<b>11</b>
3.1	Antecedentes Generales de la empresa privada en la Provincia de Valdivia	11
3.2	Características de la Investigación	11
3.3	Determinación del Campo de Estudio	12
3.4	Determinación de la Muestra	12
3.5	Determinación de la Muestra según Estratos	14
3.6	Instrumento Aplicado	14
3.7	Explicación de las Dimensiones del Instrumento	15
3.8	Aplicación del Instrumento	17
3.9	Procedimientos Estadísticos	19

<b>4.</b>	<b>PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b>	<b>19</b>
4.1	Identificación, localización y antecedentes generales de las Empresas Privadas en la comuna de Máfil	19
4.1.1	Análisis de Aspectos generales en materia Laboral de las Empresas Privadas en la Comuna de Máfil	20
4.1.2	Análisis de Ambiente Físico y Jornada laboral en la empresa Privada en la Comuna de Máfil.	23
4.1.3	Identificación de la existencia de la organización sindical en la empresa Privada en la Comuna de Máfil.	26
4.1.4	Importancia de la capacitación dentro de la Fuerza de Trabajo	27
4.1.5	Normativa Legal en la Empresa Privada en la comuna de Máfil.	29
4.1.6	Estilo de gestión predominante en la empresa privada en la comuna de Máfil.	30
4.1.7	Tipos de remuneraciones e incentivos utilizados para recompensar el trabajo.	30
4.2	Identificación, localización y antecedentes generales de las Empresas Privadas en la comuna de Mariquina.	32
4.2.1	Análisis de Aspectos generales en materia Laboral de las Empresas Privadas en la Comuna de Mariquina	32
4.2.2	Análisis del Ambiente Físico y Jornada laboral en la empresa Privada.	35
4.2.3	Identificación de la existencia de la organización sindical en la empresa Privada en la Comuna de Mariquina	38
4.2.4	Importancia de la capacitación dentro de la Fuerza de Trabajo.	39
4.2.5	Normativa Legal en la Empresa Privada en la comuna de Mariquina.	41
4.2.6	Estilo de gestión predominante en la empresa privada en la comuna de Mariquina.	42
4.2.7	Tipos de remuneraciones e incentivos para recompensar el trabajo.	43

<b>5.</b>	<b>CONCLUSIONES</b>	<b>45</b>
<b>6.</b>	<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>49</b>
<b>7.</b>	<b>ANEXOS</b>	<b>51</b>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Anexo 1     Determinación Del Tamaño De La Muestra</li><li>• Anexo 2     Cuadro de distribución de Empresas Privadas por sector económico y comuna.</li><li>• Anexo 3     Índices De La Clasificación Industrial Internacional Uniforme De Todas Las Actividades Económicas (C.I.I.U.) Revisión 2.</li><li>• Anexo 4     Cuestionario Aplicado.</li><li>• Anexo 5     Cuadros Resúmenes.</li></ul>	

## ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1.	Número de Empresas Distribuidas por sector Económico y Comunas. Provincia de Valdivia.	Anexo 2.
Cuadro 2.	Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria, distribuidas por sexo y número de sus trabajadores (en tramos), ello de acuerdo a la planilla del personal contratado y sin importar el tipo de contrato que posea, según Comuna y Sector económico. Valdivia 2005	Anexo 5.
Cuadro 3.	Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria, distribuidas por número de trabajadores (en tramos) contratados directamente, según Comuna y Edad (en tramos de años cumplidos) de los trabajadores	Anexo5.
Cuadro 4.	Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria, distribuidas por número de trabajadores (en tramos) según Comuna y Nivel Educativo de los trabajadores, alcanzado en la enseñanza formal.	Anexo 5.
Cuadro 5.	Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria, distribuidas por el número de días, en la semana, que se trabaja y descansa según Comuna y Sector económico.	Anexo 5.
Cuadro 6.	Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria de empresas, distribuidas por el número de horas diarias que se trabaja en su empresa y según Comuna y Sector económico de la Empresa.	Anexo 5.
Cuadro 7.	Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria, distribuidas por Evaluación de las condiciones del ambiente físico para el desarrollo de la actividad y según Comuna y tipo de condiciones del ambiente físico.	Anexo 5.

- Cuadro 8. Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria, distribuídas por condición de tener (o no) habilitados para el uso del personal los siguientes servicios y según Comuna y tipo de servicio en la Empresa. Anexo 5.
- Cuadro 9. Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria, distribuídas por el tipo de sindicato que existe en la empresa y según Comuna y Sector Económico. Anexo 5.
- Cuadro 10. Empresas privadas que han realizado estudios para detectar necesidades de capacitación, seleccionadas de una muestra aleatoria, distribuídas por haber elaborado (o no) programas de capacitación para la empresa y según Comuna y Sector económico Anexo 5.
- Cuadro 11. Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria, distribuídas por importancia que se asigna a la capacitación del personal, y según Comuna y Sector económico. Anexo 5.
- Cuadro 12. Percepción sobre capacitación en la Empresa Privada en la comuna de Mariquina Anexo 5.
- Cuadro 13. Percepción sobre capacitación en la Empresa Privada en la comuna de Máfil. Anexo 5.
- Cuadro 14. Percepción sobre el cumplimiento de las normas legales en Máfil. Anexo 5.
- Cuadro 15. Percepción sobre el cumplimiento de las normas legales en Mariquina Anexo 5.

- Cuadro 16. Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria, distribuidas por el estilo de gestión predominante en la empresas y según Comuna y Sector económico. Anexo 5.
- Cuadro 17. Empresas privadas seleccionadas de una muestra aleatoria, distribuidas por género y número de trabajadores (en tramos), que ganan dentro de tramos de salarios mínimos y según Comuna y tramos de salarios mínimos. Anexo 5.
- Cuadro 18. Percepción de los Incentivos en las empresas de Máfil Anexo 5.
- Cuadro 19. Percepción de los Incentivos en las empresas de Mariquina Anexo 5.
- Cuadro 20. Distribución de trabajadores en las comunas de Máfil y Mariquina Anexo 5.

<b>ÍNDICE DE GRÁFICOS</b>	<b>Página</b>
Gráfico 1. Distribución porcentual de empresas privadas por sectores económicos en la comuna de Máfil.	20
Gráfico 2. Distribución porcentual de trabajadores contratados por sector económico según sexo.	21
Gráfico 3. Distribución porcentual de trabajadores por empresa y edades.	22
Gráfico 4. Porcentaje de trabajadores según nivel educacional.	23
Gráfico 5. Porcentaje de las empresas en los distintos sectores según número de días trabajados.	24
Gráfico 6. Horas trabajadas por sector económico.	24
Gráfico 7. Porcentaje de la percepción de las empresas con respecto a las condiciones de ambiente físico.	25
Gráfico 8. Condiciones sanitarias distribuidas en las distintas áreas de la empresa.	26
Gráfico 9. Presencia de organización sindical en la comuna de Máfil distribuida por sectores económicos.	27
Gráfico 10. Elaboración de programas de capacitación de acuerdo al sector económico.	28
Gráfico 11. Importancia de la capacitación por sector económico.	28
Gráfico 12. Percepción sobre capacitación Empresario – Trabajador.	29
Gráfico 13. Percepción sobre la normativa legal Empresario – Trabajador.	29
Gráfico 14. Estilos de gestión.	30



Gráfico 15.	Remuneraciones por genero y numero de trabajadores.	31
Gráfico 16.	Percepción de los incentivos en la empresa.	31
Gráfico 17.	Distribución porcentual de empresas privadas por sectores económicos en la comuna de Mariquina.	32
Gráfico 18.	Distribución porcentual de trabajadores contratados por sector económico según sexo.	33
Gráfico 19.	Distribución porcentual de trabajadores por empresa y edades.	34
Gráfico 20.	Porcentaje de trabajadores según nivel educacional.	34
Gráfico 21.	Porcentaje de las empresas en los distintos sectores según número de días trabajados.	35
Gráfico 22.	Horas trabajadas por sector económico.	36
Gráfico 23.	Porcentaje de la percepción de las empresas con respecto a las condiciones de ambiente físico.	37
Gráfico 24.	Condiciones sanitarias distribuidas en las distintas áreas de la empresa.	38
Gráfico 25.	Presencia de organización sindical en la comuna de Mariquina distribuida por sectores económicos.	39
Gráfico 26.	Elaboración de programas de capacitación de acuerdo al sector económico.	40
Gráfico 27.	Importancia de la capacitación por sector económico.	40
Gráfico 28.	Percepción sobre capacitación Empresario – Trabajador.	41
Gráfico 29.	Percepción sobre la normativa legal Empresario – Trabajador.	42

Gráfico 30. Estilos de gestión.	43
Gráfico 31. Remuneraciones por genero y numero de trabajadores	44
Gráfico 32. Percepción de los incentivos en la empresa.	44
Gráfico 33. Distribución de trabajadores en la comuna de Máfil	45
Gráfico 34. Distribución de trabajadores en la comuna de Mariquina	45

## **RESUMEN**

Existe la necesidad de obtener datos actualizados acerca de las relaciones laborales de las empresas privadas de las comunas de la Provincia de Valdivia, que permita contar con información sistematizada y vigente, con respecto a la Empresa privada en la provincia y sus comunas. Por lo que resulta oportuno desarrollar un diagnóstico que exprese el estado actual de las relaciones laborales de estas comunas buscando de esta manera formas de potenciar la actividad productiva, además de un intento en beneficiar a nuestra provincia, la que tal vez, pronto podría transformarse en Región. El objetivo principal de este estudio será analizar y diagnosticar las relaciones laborales en las empresas privadas en las comunas de Máfil y Mariquina.

El campo de estudio de esta investigación esta integrado por todas las empresas privadas que se encontraban enroladas en los Registros Generales de Patentes del año 2005, excluyendo a todas las empresas privadas Silvoagropecuarias pertenecientes a estas comunas. Se obtuvo una muestra de 19 empresas privadas, correspondiendo 5 a la comuna de Máfil y 14 a la comuna de Mariquina y la determinación de ésta se realizó sobre la base de un Muestreo Aleatorio Simple con ubicación de Estratos y con Afijación Proporcional para la distribución de la muestra entre los estratos.

El instrumento utilizado corresponde a un cuestionario dirigido principalmente a medir los principales indicadores y a obtener las principales características en cuanto a relaciones laborales de las empresas privadas de estas comunas.

Al analizar los datos, se concluye que las Relaciones Laborales en las Comunas de Máfil y Mariquina están determinadas por el tamaño de las Empresas, y que por ende, si existe ausencia de relación laboral o de poca contratación en los distintos sectores se debe principalmente a que las empresas son demasiado pequeñas y no demandan mayor fuerza laboral.

## 1. INTRODUCCIÓN

El presente estudio, titulado “La Empresa privada en las comunas de Máfil y Mariquina: Diagnóstico de las relaciones laborales.”, nace con el propósito de obtener información actual y fidedigna sobre la realidad de las empresas privadas frente a los vínculos laborales existentes en éstas.

El Consejo Tripartito Provincial de Usuarios de la Dirección del Trabajo e Inspección Provincial de Valdivia requieren información sobre las relaciones laborales en las respectivas comunas. A raíz de esto se realizó el presente estudio con la finalidad de actualizar el conocimiento que poseen estas instituciones y así poder elaborar proyectos de cambios en la normativa legal que regulan las relaciones laborales.

Actualmente, las organizaciones poseen un entorno cada vez más cambiante, globalizado y competitivo donde las exigencias en todo ámbito van en aumento y la Empresa debe estar en una constante lucha por mantener o aumentar su posicionamiento de mercado. A raíz de esto, el estudio de las relaciones laborales se ha transformado en un importante apoyo a la administración, ya que poseer las apropiadas relaciones laborales puede llevar a la empresa a ser más eficiente y productiva y, por ende, más competitiva.

Es por ello que este estudio, es de importancia para poder determinar como se llevan a cabo las relaciones laborales en las empresas privadas en las comunas de Mariquina y Máfil y así colaborar con el Consejo Regional de Usuarios en su actualización de información sobre dichas comunas.

Es por esto que el objetivo general del estudio es:

- Analizar y diagnosticar las relaciones laborales en las empresas privadas de en las comunas de Máfil y Mariquina.

Para poder alcanzar este objetivo, se busca lograr los siguientes objetivos específicos:

- Identificar datos numéricos de la fuerza de trabajo con relación al género, nivel de educación y tipos de contratos correspondientes a las empresas seleccionadas.
- Conocer información correspondiente a la jornada de trabajo, condiciones sanitarias y ambiente físico existentes en el lugar de trabajo.
- Identificar la existencia de la organización sindical.
- Conocer cuan importante es la capacitación dentro de la fuerza de trabajo y la percepción de los actores que componen la relación laboral.
- Determinar si las empresas realmente están cumpliendo con la normativa legal que regula las relaciones laborales y contrastar las percepciones de trabajadores y empleadores con respecto al cumplimiento de las mismas.
- Reconocer el estilo de gestión empresarial predominante en la empresa y contrastarlo con la visión que tienen los trabajadores de éste.
- Identificar los tipos de remuneraciones e incentivos utilizados para recompensar el trabajo.
- Emitir conclusiones y propuestas, buscando la mejora en las relaciones laborales existentes en las empresas en estudio.

## **2. MARCO DE REFERENCIA DEL ESTUDIO**

En sociedades primitivas y agrarias, surgieron problemas en las relaciones laborales, tales como, quien debe realizar que trabajo, los estándares de disciplina que deben ser aplicados al lugar de trabajo, o como deben los frutos de las labores ser repartidos. Estos temas eran manejados típicamente dentro de la familia, la cual estaba integrada a la sociedad.

El sistema económico puede ser catalogado como un subsistema del sistema social más general. Algunos estudiosos han explorado las interrelaciones y los límites entre un sistema general de acción social y la economía. Mientras sea interesante aplicar directamente el esquema general analítico desarrollado por el profesor Parsons y por

varios asociados a las características de las relaciones laborales de la sociedad industrial. La analogía de la economía, un sistema económico, y las relaciones entre los aspectos económicos del comportamiento y la totalidad de la acción social es sugerente dentro de la organización y las observaciones acerca de los aspectos de las relaciones laborales del comportamiento dentro de una sociedad industrial (Dunlop 1993).

Dentro de las relaciones laborales existen tres actores sociales: los trabajadores, el Estado y los empresarios, que representan diferentes puntos de vista respecto a la calidad de las relaciones laborales. De esta manera, desde el punto de vista de los trabajadores, la mejora de la calidad en las relaciones laborales estaría vinculada a aquellos factores que redundan en un aumento sostenido de su bienestar. Desde la perspectiva del Estado, la calidad de las relaciones laborales estaría más vinculada a los aspectos distributivos, esto es, a la reducción de la pobreza y la desigualdad social, que se presentan como requisitos básicos para alcanzar la estabilidad y reducir así, el riesgo país. Y la postura que tienen los empresarios con respecto a la calidad de las relaciones laborales está vinculada estrechamente a la necesidad de ser competitivo, tanto en el mercado nacional como en el internacional, lo que exige niveles de productividad altos y con un crecimiento semejante o superior al de las empresas competidoras (Infante y Vega-Centeno 1999).

En un sentido teórico las Relaciones laborales incluyen diversas dimensiones importantes para el mundo del trabajo, como por ejemplo: remuneraciones e incentivos, tipos de contratos, jornadas de trabajo, la previsión, la retribución a la productividad, la capacitación de la fuerza de trabajo, conflicto laboral, las condiciones de higiene, salud y medioambiente laboral, las medidas de bienestar, negociación colectiva, así como también, los comportamientos del actor sindical y empresarial.

Además, uno de los objetivos principales del estudio de las relaciones laborales es respaldar los deberes y obligaciones de quienes participan en éstas por medio de una normativa laboral para así proteger tanto los intereses de los trabajadores como de los empleadores de una forma más imparcial.

La normativa legal, imperante en nuestro país, que regula las relaciones laborales está basada principalmente en la mediana y gran Empresa por lo que no toma en cuenta

a la micro y pequeña Empresa ya que no existen estudios sobre las relaciones laborales a nivel comunal sino sólo a nivel regional y nacional, lo que impide reflejar la realidad que viven las organizaciones insertas en comunas a nivel nacional y, por ende, de las comunas en estudio.

## **2.1 Entorno de las Relaciones Laborales.**

Las relaciones laborales nacen de la necesidad de mejorar la calidad de las interacciones entre los trabajadores y empleadores dentro de una organización y de esta forma lograr que ambas partes dirijan sus esfuerzos hacia un mismo objetivo, debido a que si esto se logra la productividad de la organización será mucho mayor que si cada uno de ellos buscara satisfacer sus propias necesidades de forma individual.

Para poder conseguir lo anteriormente señalado se debe dar un ambiente de trabajo flexible donde no prime el trabajo individual sino en equipo, donde los trabajadores sean vistos como personas no como la mano de obra que se necesita para que la empresa funcione, donde el dinero sea una forma de motivar a los trabajadores pero no la única, donde la comunicación bidireccional sea el elemento clave de integración entre los trabajadores y quienes administran la empresa, donde la capacitación de los trabajadores no sea vista como un gasto sino como una inversión para que éstos ejerzan distintas funciones dentro de la empresa y puedan alcanzar mejores niveles de ingreso y mayor satisfacción personal ; esto en su conjunto se vuelve crucial a la hora de mantener un grado de conflicto laboral aceptable y que éste se pueda resolver al más bajo nivel organizacional y si es posible en el propio nivel en que se originó.

Por otra parte, esto no se podría lograr sin el apoyo de los empleadores, ya que de ellos depende que se puedan crear las condiciones necesarias para poseer una estructura organizacional la cual sea eficiente en el aumento de la flexibilidad.

## 2.2 Dimensiones insertas en las Relaciones Laborales

- Suministro de Trabajadores

Es la relación triangular de actores laborales, por medio de la cual el abastecimiento de trabajadores para una empresa se efectúa a través de la acción de otra empresa, situación que encuentra su fundamento en el marco de la flexibilización del mercado del trabajo. Por tanto, el suministro de trabajadores una relación entre un trabajador, un usuario de su trabajo y un proveedor de dicho trabajador. (López, 2005).

- Trabajo de temporada

Constituye una forma de empleo derivada de modernización productiva de la agricultura y que consiste en la contratación de personal para la realización de tareas específicas en ciertos períodos del año, y, por un tiempo determinado. (López, 2005).

- Jornadas de Trabajo

La jornada de trabajo se entiende por el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato suscrito y tiempos durante los cuales permanece a disposición del empleador. (López, 2005).

- Higiene y Seguridad Laboral

Higiene y Seguridad laboral, siendo la primera de ellas el conjunto de normas y procedimientos que busca proteger la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y al ambiente físico en que ejecuta las labores (Chiavenato, 2000); y la segunda, el conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas a utilizar para prevenir accidentes, eliminar las condiciones inseguras del ambiente, instruyendo o convenciendo a las personas sobre la necesidad de implantar prácticas preventivas (Chiavenato, 2000).

- Condiciones Sanitarias y Ambiente Físico en la Empresa

Ambiente físico de la empresa se entiende como el espacio material donde se realiza el trabajo y su alcance engloba diferentes aspectos de índole físico como iluminación, calefacción, temperatura ambiente, implementos de seguridad, baños y servicios higiénicos y comedores, etc. (López, 2005)



- Sindicatos

Los Sindicatos, que serán vistas como organizaciones constituidas por trabajadores del sector privado, y de las empresas autónomas del Estado, que se rigen por las normas del Código del Trabajo, y cuya finalidad es asumir la legítima defensa y promoción de los intereses económicos y sociales de sus asociados, derechos que están consagrados en la Constitución Política del Estado. La ley 216 del Código del Trabajo (2005a), establece cuatro tipos de Sindicatos considerando a los trabajadores que afilien:

*Sindicato de Empresa:* Es aquel que agrupa a trabajadores de una misma empresa;

*Sindicato Ínter empresa:* Es aquel que agrupa a trabajadores de dos o más empleadores distintos;

*Sindicato de trabajadores independientes:* Es aquel que agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno, y que no tengan trabajadores a su servicio.

*Sindicato de trabajadores eventuales o transitorios:* Es aquel formado por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes.

- Conflictos en la Empresa

Desacuerdos entre individuos o grupos dentro de la organización, debido a diferencias de objetivos o a la falta de comprensión de éstos respecto de su aplicación. (López, 2005).

- Negociación Colectiva

La Negociación Colectiva, que según el artículo 303 del Código del Trabajo (2005b), es el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unen para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado, y que de esta manera, constituye un instrumento por medio del cual se discuten las condiciones de trabajo y de remuneración, es decir, es uno de los instrumentos que dan contenido concreto al acuerdo colectivo y que permite fomentar relaciones de trabajo autónomas. En este

sentido, la negociación colectiva puede promover la participación directa de los actores involucrados y contribuir a asegurar un estilo de relación de trabajo con grados crecientes de equidad, lo que se inscribe en los objetivos más generales de la estrategia económica y social de nuestro país (Dinamarca 2004).

- Normativa Legal y Empresarial es el grado de conocimiento que tantos empresarios y trabajadores poseen con relación a las normas legales que regulan la actividad de la empresa. (López 2005)

- Remuneraciones y Otros Incentivos

La Remuneración, entendiéndose ésta como el paquete de recompensas cuantificables que una persona recibe por su trabajo, el que esta constituido por remuneración básica, incentivos salariales y beneficios (Chiavenato 2002, 230).

### **2.3 Teorías relacionadas con las Relaciones Laborales.**

En el enfoque clásico los primeros gerentes y autores sobre administración buscaban una serie de principios para crear una estructura organizacional que funcionara bien en todas las situaciones. Max Weber, Frederick Taylor y Henri Fayol fueron los principales contribuyentes al enfoque clásico para diseñar organizaciones. Ellos pensaban que las organizaciones más eficientes y eficaces tenían una estructura jerárquica en la cual los miembros de la organización, en sus acciones, eran guiados por un sentimiento de obligación en la organización y por una serie de reglas y reglamentos racionales. Según Weber, cuando estas organizaciones se habían desarrollado plenamente, se caracterizaban por la especialización de tareas, los nombramientos por méritos, la oferta de oportunidades para que sus miembros compitieran entre ellos, la rutinización de actividades y un clima impersonal y racional en la organización, Weber lo llamó burocracia. Weber alababa la burocracia porque establecía reglas para tomar decisiones, una cadena de mando clara y a la promoción de las personas con base en la capacidad y la experiencia, en lugar del favoritismo o el capricho. Asimismo, admiraba que la burocracia especificaba, con claridad, la autoridad y la responsabilidad lo cual, en su opinión, facilitaba la evaluación de los resultados y su recompensa. Tanto él como

otros autores clásicos, así como sus contemporáneos en la administración, vivieron en una época en que este enfoque para diseñar organizaciones se fundamentaba en el precedente de los servicios civiles del gobierno. El término burocracia no siempre ha tenido la connotación negativa moderna; es decir, un marco para la actividad lenta, ineficiente, sin imaginación de las organizaciones.

#### **2.4 Teoría de las Relaciones Humanas de Elton Mayo.**

El presente estudio está basado en la teoría de Elton Mayo con respecto a las relaciones laborales.

El objetivo inicial de la Teoría de Elton Mayo era estudiar el efecto de la iluminación en la productividad, pero los experimentos revelaron algunos datos inesperados sobre las relaciones humanas. Las principales conclusiones de los experimentos fueron las siguientes:

- a) La vida industrial le ha restado significado al trabajo, por lo que los trabajadores se ven forzados a satisfacer sus necesidades humanas de otra forma, sobre todo mediante las relaciones humanas.
- b) Los aspectos humanos desempeñan un papel muy importante en la motivación, las necesidades humanas influyen en el grupo de trabajo.
- c) Los trabajadores no sólo les interesa satisfacer sus necesidades económicas y buscar la comodidad material.
- d) Los trabajadores responden a la influencia de sus colegas que a los intentos de la administración por controlarlos mediante incentivos materiales.
- e) Los trabajadores tenderán a formar grupos con sus propias normas y estrategias diseñadas para oponerse a los objetivos que se ha propuesto la organización.

## **2.5 Teoría de los factores de Herzberg.**

La teoría de los dos factores se desarrolla a partir del sistema de Maslow; Herzberg clasificó dos categorías de necesidades según los objetivos humanos superiores y los inferiores.

- *Los factores de higiene y los motivadores.*

Los factores de higiene son los elementos ambientales en una situación de trabajo que requieren atención constante para prevenir la insatisfacción, incluyen el salario y otras recompensas, condiciones de trabajo adecuadas, seguridad y estilos de supervisión. La motivación y las satisfacciones sólo pueden surgir de fuentes internas y de las oportunidades que proporcione el trabajo para la realización personal. De acuerdo con esta teoría, un trabajador que considera su trabajo como carente de sentido puede reaccionar con apatía, aunque se tenga cuidado con los factores ambientales. Por lo tanto, los administradores tienen la responsabilidad especial para crear un clima motivador y hacer todo el esfuerzo a fin de enriquecer el trabajo.

## **2.6 Modelo de Poder - Afiliación - Realización de Mc Clelland.**

Tres categorías básicas de las necesidades motivadoras: el poder, la afiliación y la realización a logro. Las personas se pueden agrupar en alguna de estas categorías según cuál de las necesidades sea la principal motivadora en su vida. Quienes se interesan ante todo en el poder buscan puestos de control e influencia, aquellos para los que la afiliación es lo más importante buscan las relaciones agradables y disfrutan al ayudar a otros. Los que buscan la realización quieren tener éxito, temen al fracaso, tienen una orientación hacia el logro de tareas y son autosuficientes. Estas tres necesidades no son mutuamente excluyentes. Los patrones motivadores se pueden modificar mediante programas de entrenamientos especiales.

## **2.7 Teoría de Campo de Lewin.**

En la creencia de que el comportamiento es el resultado de la reacción individual al ambiente, Lewin llegó a las siguientes conclusiones acerca de la motivación:

- (a) La motivación depende la percepción individual subjetiva sobre la relación con su ambiente.
- (b) El comportamiento se determina por medio de la interacción de variables, es decir, la tensión en el individuo la validez de una meta y la distancia psicológica de una meta.
- (c) Los seres humanos operan en un campo de fuerzas que influyen en la conducta, como las fuerzas de un campo magnético, por lo que la gente tiene diferentes impulsos motivadores en distintos momentos, en el contexto del trabajo algunas fuerzas inhiben mientras otras motivan.

## **2.8 Teoría general de las Relaciones laborales de John T. Dunlop**

Un sistema de las relaciones laborales es un subsistema del sistema social. Está en el mismo plano lógico que un sistema económico. Abstraído de muchos aspectos significativos del comportamiento humano y ambos seleccionan un número limitado de aspectos del comportamiento para la investigación rigurosa. Cada uno toma ciertos datos dados y cada una de las búsquedas para explicar características limitadas del comportamiento en términos de un número pequeño de variables dentro de su sistema. Pero los dos sistemas no son idénticos y las disciplinas de la teoría económica y de relaciones laborales tienen diversos problemas importantes en el tema analítico.

Algunos parámetros dados en teoría económica son variables en relaciones laborales. Los reglamentos por inspectores de los trabajadores en la explotación del carbón o el aprendizaje en construcción, por seleccionar dos ejemplos, se tratan en la economía como datos, o según lo dado fuera del sistema económico; no deben ser explicados. Estas reglas tienen el mismo estado en la economía que las condiciones técnicas (ingeniería) de la producción. Para las relaciones laborales estas reglas, en

particular, son algo variables para ser explicadas por la operación del sistema de las relaciones laborales.

Otros parámetros tratados según lo dado en relaciones laborales son variables en la teoría económica. El nivel de la actividad económica y el índice del desarrollo económico, por ejemplo, son tratados principalmente según lo dado para las relaciones laborales pero son variables que se explicarán en teoría económica.

Un sistema de relaciones laborales abarca de tres grupos de los agentes - trabajadores y sus organizaciones, gerentes y sus organizaciones, y agencias gubernamentales preocupadas del lugar de trabajo y a la comunidad laboral. Estos grupos interactúan recíprocamente dentro de un ambiente específico abarcado de tres contextos correlacionados: la tecnología, el producto y los mercados del factor o los apremios presupuestarios y las relaciones de la energía en la comunidad más grande, y el estado derivado de los actores. Un sistema de las relaciones laborales crea una ideología o un cuerpo comúnmente compartido de ideas y creencias con respecto a la interacción y a los roles de los agentes que ayuda a mantener el sistema junto.

### **3. MATERIAL Y METODOLOGÍA DE ANÁLISIS**

#### **3.1 Antecedentes Generales de la Empresa Privada en la Provincia de Valdivia.**

La provincia de Valdivia, está integrada por doce comunas, las cuales son: Panguipulli, Lanco, San José de Mariquina, Máfil, Valdivia, Corral, Los Lagos, Paillaco, Futrono, La Unión, Lago Ranco y Río Bueno.

Según el Registro General de Patentes del año 2004 se obtuvo un total de 27.096 empresas privadas, las que se encuentran clasificadas según Sector Económico y comuna al cual pertenece cada una éstas. Información especificada en el Anexo 2.

#### **3.2 Características de la Investigación.**

Para realizar esta investigación, el tipo de estudio fue Exploratorio, debido a que no existe información anterior sobre el tema. Igualmente debido a las características y

relación que existen entre las variables, éstas tuvieron un alcance descriptivo y correlacional.

El Diseño fue No experimental, debido a que las variables a analizar no sufrieron cambios en el análisis; y Transversal, por tratarse de una investigación desarrollada en un momento único de tiempo.

### **3.3 Determinación del Campo de Estudio.**

La Población a investigar se encuentra compuesto por todas las empresas privadas que se encontraban enroladas en el Registro General de Patente del año 2004, las que fueron entregadas por las Ilustres Municipalidades de la Provincia de Valdivia.

Por lo que el total de empresas privadas de las Provincias de Valdivia a considerar en el estudio fue de 27.096.

### **3.4 Determinación de la Muestra.**

El muestro para determinar el total de la población en estudio, se efectuó por medio del total de empresas privadas enroladas en los Registros Generales de Patentes de cada una de las comunas de la Provincia de Valdivia; para este efecto no se consideró el Sector Silvoagropecuario.

Por lo que el total de empresas privadas de las Provincias de Valdivia consideradas fue de 10.202, de las cuales 132 corresponden a Máfil y 422 a la comuna de Mariquina. Información especificada en Cuadro N° 2, Anexo 2.

La base para determinar la muestra se efectuó por Muestreo Aleatorio Simple con ubicación de Estratos y con Afijación Proporcional para la distribución de la muestra entre los estratos, y ello para estimar “la proporción” en una población Infinita con corrección para población Finita.

La formula para determinar la muestra fue:

$$n_{\infty} = \frac{Z^2_{1-\frac{\alpha}{2}} p(1-p)}{\varepsilon^2}$$

Donde,

$Z^2_{1-\frac{\alpha}{2}}$  :  $(1,96)^2$ , es el cuadrado del valor de la tabla de la distribución Normal Estándar para una confianza del 95% con  $\alpha= 0,05$  bilateral; son valores usados.

**p(1-p)** : Varianza de la variable binomial

**p** : 0,5; supuesta probabilidad de una de dos respuestas (éxito).

**1 - p** :  $q = 0,5$ ; probabilidad de fracaso en la proporción para una muestra lo más conservadora posible.

$\varepsilon^2$  :  $(0,05)^2$ , es el cuadrado del error máximo admisible; es un valor muy usado y elegido en base a consideraciones de costos, tiempo y accesibilidad de los encuestados.

Aplicando el factor de corrección para poblaciones Finitas se determinó una muestra total para la Provincia de Valdivia de 370 empresas privadas. Información en Anexo 1.

$$n = \frac{n_{\infty}}{1 + \frac{n_{\infty}}{N}}$$

Donde,

**n** : Tamaño definitivo de la muestra.

**N** : Tamaño del universo en estudio, en este caso 10.202 empresas privadas de la Provincia de Valdivia.



### **3.5 Determinación de la Muestra según Estratos.**

La estratificación de la muestra se realizó por afijación proporcional, de acuerdo a la pertenencia de las empresas privadas a los distintos estratos, los cuales estaban constituido por las doce comunas de la Provincia de Valdivia y por las diez grandes divisiones en las que se clasifican las unidades económicas de acuerdo al Clasificador Industrial Internacional Uniforme (C.I.I.U.) de las Naciones Unidas, el cual permite la comparación internacional de las estadísticas nacionales, distribuyendo los datos económicos según categorías de actividades con tecnología e insumos de producción análogos. En las cuentas nacionales de Chile se usa la CIIU Revisión 2, elaborada por la Comisión de Estadísticas de las Naciones Unidas (1968) y publicada en la Serie M, N° 4, Rev. 2. Este Clasificador se puede encontrar en el Anexo 3.

El tamaño de la muestra fue distribuida dependiendo del Sector Económico, la cual alcanza un tamaño de 5 empresas para Máfil y 14 empresas para Mariquina.

Se debe señalar también que para efectos de seleccionar las empresas privadas de cada una de las comunas, se formuló una base de datos con el total de las empresas privadas que se encontraban enroladas en los Registros Generales de Patentes, las cuales posteriormente se escogieron al azar, para que así todas las empresas de las respectivas comunas tuvieran la misma oportunidad de entregarnos la información requerida.

### **3.6 Instrumento Aplicado**

La recopilación de la información se obtuvo mediante la aplicación de Cuestionarios, como fuente primaria para la obtención de datos. Estos Cuestionarios se aplicaron de forma auto administrada según las empresas, comuna a la que pertenecen y Sector Económico. Este cuestionario se detalla en el Anexo 4.

Este Cuestionario constaba de:

1. Preguntas dirigidas para los empresarios y los trabajadores, y su finalidad era medir las relaciones laborales existentes en cada una de las empresas privadas de las comunas de Máfil y Mariquina.

2. El tipo de preguntas fueron de tipo cerrado, en la cual los trabajadores y empresarios debían contestar por la alternativa correspondiente a la pregunta y de tipo abierto, en el cual debían dar su opinión sobre el tema que se les estaba preguntando.
3. Contenía un total de 102 indicadores los cuales se encontraban agrupados en 17 dimensiones.
4. Las encuestas se encontraban divididas por dimensiones, estas son: identificación de la empresa, localización, la empresa, trabajadores de la empresa, suministro de trabajadores, externalización de actividades, trabajo de temporada, jornada de trabajo y tiempo de descanso, higiene y seguridad, condiciones sanitarias y ambiente físico, sindicato y relaciones laborales, el conflicto en la empresa, negociaciones colectivas, capacitación laboral, normativa legal y empresarial, gestión empresarial y del recurso humano y remuneraciones y otros incentivos al trabajo.

### **3.7 Explicación de las dimensiones del instrumento**

a) Identificación de la empresa: corresponde al R.U.T, razón social y giro.

b) Localización: señala la ubicación de la empresa, considerando provincia, comuna y dirección de ésta.

c) Generalidades de la Empresa: señala la antigüedad de la empresa, su origen, el tipo de propiedad, los bienes y/o servicios que produce, el financiamiento del capital inicial, las comparaciones del capital actual respecto del capital inicial, la existencia de ideas sobre proyecciones para ampliar el tamaño de la empresa, la percepción sobre la continuidad de la empresa, la desconcentración geográfica de la empresa (existencia de filiales), expectativas y posibilidades para actuar en mercados internacionales y las perspectivas y posibilidades de cambios estructurales y de la gestión empresarial

d) Trabajadores de la empresa: se refiere al número de trabajadores, clasificados según sexo, nivel educacional y estado civil, el tipo de contrato al que están suscritos, los tipos de contratos celebrados y finiquitados durante el año 2004 y el primer semestre del

presente año, causales de termino del contrato de trabajo, estabilidad e inestabilidad laboral.

e) Suministro de trabajadores: representa la utilización de mecanismos de suministro de trabajadores y el número de los trabajadores que suministran la empresa y el número de trabajadores que no son suministrados.

f) Externalización de actividades: se refiere a la subcontratación de actividades y al tipo de servicio a subcontratar.

g) Trabajo de temporada: representa si la empresa contrata a trabajadores temporales y cuales son las razones a contratar estos trabajadores temporales.

h) Jornada de trabajo y Tiempo de descanso: se refiere al número de horas en que los trabajadores permanecen en la empresa, la cantidad de días en que trabajan los y los tiempos de descanso.

i) Higiene y seguridad laboral: señala los medios de prevención de riesgos existentes, el funcionamiento de los medios e instrumentos de higiene y seguridad en el trabajo y si los trabajadores reciben información sobre los riesgos existentes y si ejercen control sobre los riesgos que se pueden producir.

j) Condiciones Sanitarias y Ambiente físico: indica el estado en que opera la empresa considerando propiedad de las instalaciones físicas, dimensiones y servicios que ésta dispone, además de posibles problemas que se puedan suscitar.

k) Sindicatos y relaciones laborales: indica el tipo de sindicatos que pueden existir, el numero de afiliados y no afiliados a estos sindicatos, al tipo de organización multisindical que esta adscrito el sindicato, las razones que explican la no sindicalización de los trabajadores, el comportamiento del empleador frente al sindicato, cual es la percepción respecto a la legislación laboral.

l) El conflicto en la empresa: se refiere a la existencia de huelgas en el periodo 2004-2005, el motivo de la existencia de huelgas, cuales serian los motivos para una paralización en el trabajo, cual es la actitud frente a problemas en la empresa.

m) Negociaciones colectivas: indica si la empresa ha realizado negociaciones colectivas entre el 2003-2005, cual fue el tipo de negociación efectuada, cual es la percepción respecto a la negociaciones regladas, al contrato colectivo y al convenio colectivo,

cuales son las practicas empresariales para evitar el contrato colectivo, si la empresa se encuentra actualmente con negociaciones y cuales han sido los motivos para que no existan negociaciones colectivas.

n) Capacitación Laboral: se refiere a las necesidades de capacita a los trabajadores, si la empresa ha realizado programas de capacitación y si esta empresa los ha realizado, que cursos de capacitación se han realizado.

o) Normativa legal y empresarial: indica el grado de conocimiento que los empresarios poseen con relación a las normas legales que regulan la actividad de la empresa.

p) Gestión empresarial y del Recurso Humano: se refiere al estilo de gestión que predomina en la empresa y quien ejercita el liderazgo en la empresa.

q) Remuneraciones y otros incentivos: señala el monto mensual de las remuneraciones, la composición de la remuneración, los incentivos por productividad que la empresa entrega a los trabajadores y forma de pago de las gratificaciones.

### **3.8 Aplicación del Instrumento.**

El desarrollo de la investigación se realizo en diferentes fases:

#### ***1º Fase: Preparación del Cuestionario.***

- En el transcurso del primer semestre de este año se realizó la elaboración cuidadosa de las preguntas que se incluyeron en el Cuestionario. En Septiembre el cuestionario se encontraba listo para llevarlo a cabo, pero antes de que se nos entregara el instrumento se nos dio las respectivas indicaciones e instrucciones. Finalmente, luego de algunas correcciones el cuestionario quedó listo para ser aplicado.

#### ***2º Fase: Aplicación del cuestionario.***

- En los meses de Octubre y Noviembre se comenzó la aplicación del cuestionario: La entrega de los cuestionarios se realizo de forma personal a las empresas privadas de los respectivos sectores económicos de las comunas de Máfil y

Mariquina, las cuales fueron seleccionadas al azar anteriormente en la muestra. En el caso de que la empresa seleccionada no tuviese trabajadores se les debía proporcionar un cuestionario para ser resuelto por el administrador o dueño. De no ser así, se debía proporcionar un cuestionario al administrador o dueño y otro para los trabajadores, el cual debía ser resuelto por el trabajador más representativo entre sus pares o por el presidente del sindicato en el caso de existir. El número de encuestas a entregar para ser resueltas dependía del tamaño de la empresa. Respecto a la cantidad de encuestas a aplicar a los trabajadores se utilizó el siguiente criterio:

- Empresas con una dotación de hasta 32 trabajadores: 1 cuestionario.
  - Empresas con 33 y hasta 100 trabajadores: 2 cuestionarios.
  - Empresas con más de 100 y hasta 300 trabajadores: 3 cuestionarios.
  - Empresas con más 300 y hasta 500 trabajadores: 7 cuestionarios.
  - Empresas con más de 500 y hasta 800 trabajadores: 14 cuestionarios.
  - Empresas con 800 y más trabajadores: 20 cuestionarios.
- Se procedió a entregar los cuestionarios en forma individual y personal a los empresarios y trabajadores seleccionados con anterioridad en la muestra, pertenecientes a los respectivos sectores económicos a estudiar, de las comunas de Máfil y Mariquina. Además, este cuestionario debía ser aplicado en un solo acto y personalmente salvo en extraordinarias situaciones éste pudo ser dejado en poder del empresario-trabajador para ser auto respondido y retirado en una segunda visita.
  - En los casos, que no se pudo hacer entrega del cuestionario, directa o indirectamente, a los empresarios seleccionados, ya sea, por motivo de: ausencia o viaje temporal, rechazo de recibir la encuesta, datos erróneos sobre la situación actual del empresario u otros. Se hizo uso de una nómina de empresarios de reemplazo, los cuales, fueron seleccionados de manera similar a la muestra original, es decir, aleatoriamente.

- El proceso de aplicación de cuestionario tuvo una duración aproximada de sesenta días.
- De la totalidad de cuestionarios entregados:
  - Fueron devueltos 25 cuestionarios entre ambas comunas, lo que representa un 100% del total de la muestra.

Por lo tanto, un 100% de los cuestionarios de la muestra total, fueron entregados correctamente.

### **3.9 Procedimientos Estadísticos.**

Una vez recibidos los cuestionarios se traspasaron las respuestas a una base de datos de Microsoft Excel, es decir, en esta planilla electrónica fueron codificados y tabulados, para luego ser analizados.

El análisis de los datos se hizo básicamente mediante cálculo de porcentajes y proporciones.

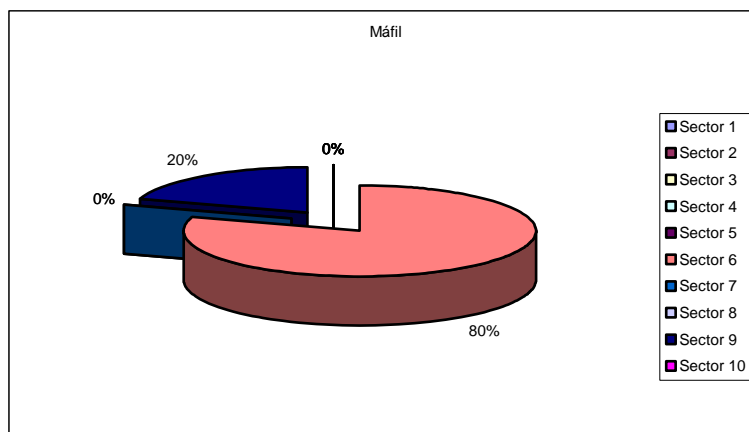
## **4. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

### **4.1. Identificación, localización y antecedentes generales de las Empresas Privadas en la comuna de Máfil.**

Las empresas privadas de la Comuna de Máfil que se utilizan como muestra son 5, de las cuales 4 pertenecen al Sector económico Comercio, Hoteles y Restaurantes y la restante al Sector económico Servicios comunales, sociales y personales.

Es necesario señalar que para efectos de el presente estudio el Sector económico Agricultura, Caza, Silvicultura y Pesca no es considerado, ya que, por razones de interés específico provincial, su estudio se realizará por separado. En consecuencia el Sector económico Comercio, Hoteles y Restaurantes alcanza un porcentaje considerable (80%) dentro del total de empresas y de la que se deriva la muestra tomada para el estudio.

Gráfico N° 1: Distribución porcentual de Empresas Privadas por sectores económicos en la Comuna de Máfil.



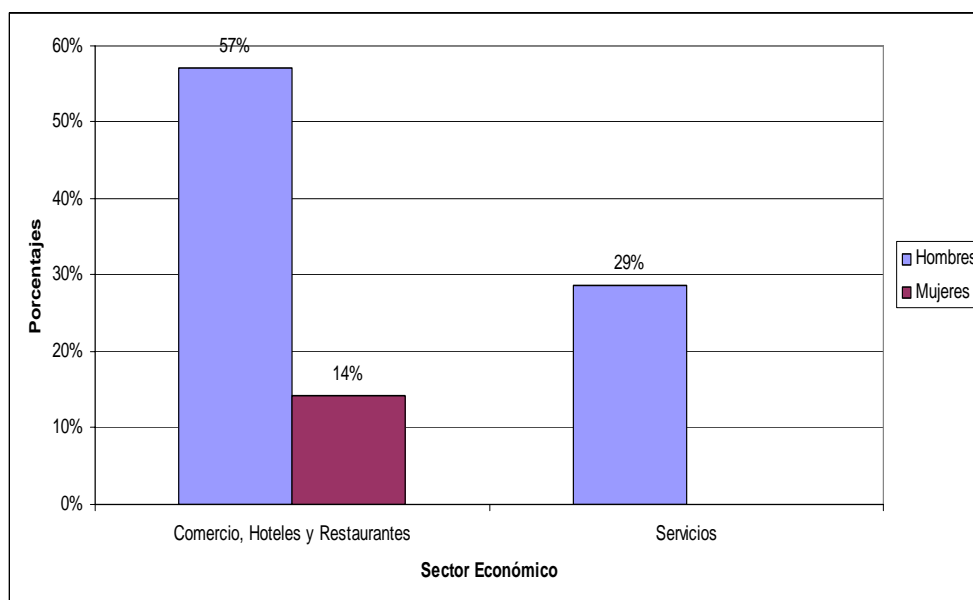
Fuente: Elaboración propia, en base al total de Empresas seleccionadas y al sector al que pertenecen.

#### 4.1.1 Análisis de Aspectos generales en materia Laboral de las Empresas Privadas en la Comuna de Máfil.

En la comuna de Máfil existe una alta tendencia a la contratación de personal de sexo masculino, es así que dentro de una muestra de 6 empresas tanto en el Sector económico Comercio, Hoteles y Restaurantes como en el Sector económico de Servicios de un universo de 14 trabajadores contratados existentes, en el primer y segundo sector económico antes mencionado, un 57% y un 29% de trabajadores contratados de sexo masculino respectivamente, frente a un 14% de trabajadores de sexo femenino focalizado en el Sector Comercio, Hoteles y Restaurantes como lo muestra el Gráfico N°2.

Esta alta contratación de personal de sexo masculino, en el sector Servicios se explica con la existencia de una necesidad imperante de mano de obra capaz de realizar trabajos pesados.

Gráfico N° 2: Distribución porcentual de trabajadores contratados por Sector económico según Sexo.



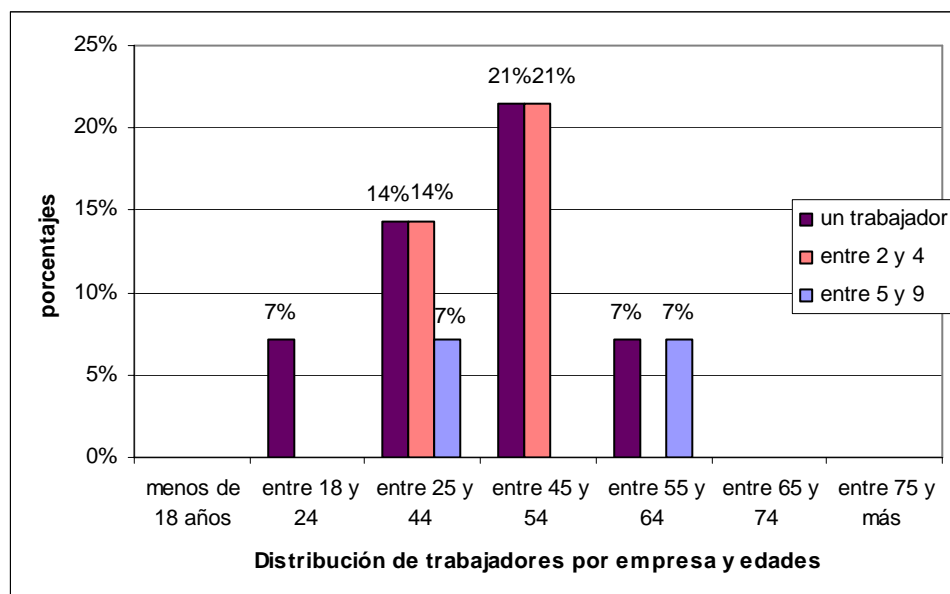
Fuente: Elaboración propia, en base al cuadro N°2.

Los trabajadores que poseen contrato en las empresas privadas encuestadas de la Comuna de Máfil, en su totalidad son de tipo indefinido.

En relación a la edad de los trabajadores contratados se debe señalar que se destaca la contratación de trabajadores con un rango de edad entre 45 y 54 años, estableciéndose que un 21% de las empresas encuestadas posee tanto un trabajador, como entre 2 y 4 trabajadores dentro de ese rango de edad, contrastando con el 14% de las empresas que optan por trabajadores entre los 25 y 44 años de edad, lo que nos dice que el empresariado en Máfil tiene tendencia por contratar trabajadores de mayor experiencia, antes que trabajadores jóvenes.



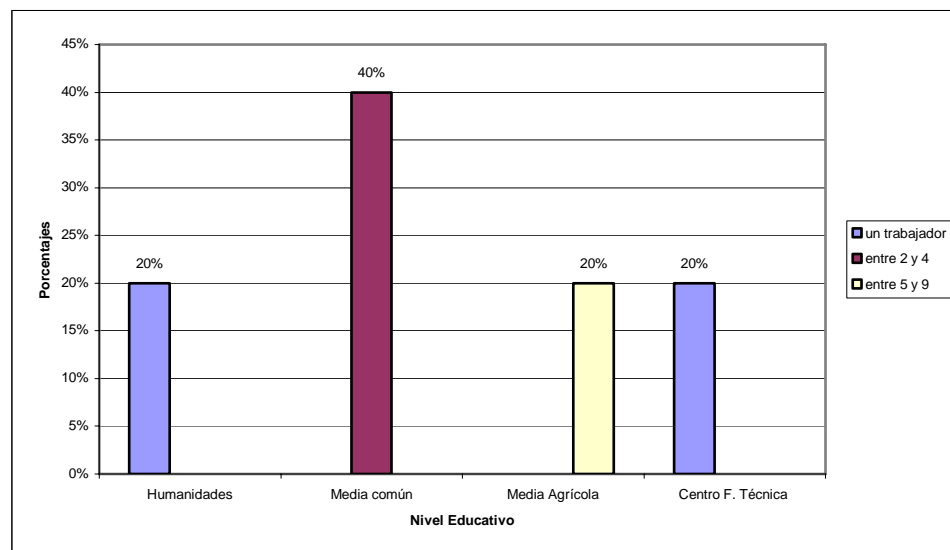
Grafico N° 3: Distribución porcentual de Trabajadores por empresa y edades.



Fuente: Elaboración propia, de acuerdo cuadro N° 3.

Con respecto al nivel educativo de la fuerza laboral que compone la Empresa Privada en la comuna de Máfil, en la cual se contratan entre dos y cuatro trabajadores, un 40% de éstas optan por fuentes laborales que poseen educación media Común, por otro lado se contrasta en que las empresas que contratan un mayor número de trabajadores, optan por personal con conocimientos más específicos en el rubro en el que se desempeñan, quedando demostrado en el 20% con educación media Agrícola. También es considerable destacar que el 20% de los trabajadores de la muestra, poseen humanidades, lo que permite inferir que existe un trabajador con edad entre los 45 y 54 años que posee este nivel educativo. El resto de la mano de obra existente en esta comuna perteneciente al 20%, proviene de Centros de formación Técnica, que representa a un trabajador de toda la muestra, como lo demuestra el Gráfico número 4.

Gráfico N° 4: Porcentaje de trabajadores según nivel educacional.



Fuente: Elaboración Propia, de acuerdo a cuadro N°4

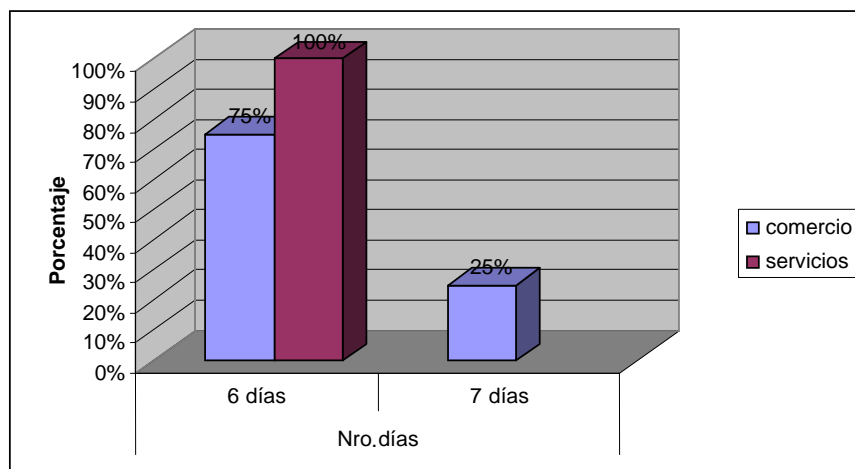
La investigación demostró que el 100% de los contratos celebrados en la empresa privada de la presente comuna, eran de carácter indefinido. Por lo que no se pudo realizar un análisis más amplio con respecto a los demás tipos de contratos existentes en la actualidad y por ende no se pudo realizar una diferenciación estadística que nos permita contrastar las diferentes formas de contratación.

#### 4.1.2 Análisis del Ambiente Físico y Jornada laboral en la empresa Privada en la Comuna de Máfil.

Se observó que las empresas privadas del sector comercio, en lo que se refiere a la jornada laboral, están demandando mas horas de trabajo en mayor cantidad de días, según lo presentado en los Gráficos 5 y 6, donde se ve claramente que el 75% de las empresas que componen el sector comercio trabajan 6 días a la semana y el otro 25% lo hacen 7, siendo las jornadas laborales superiores en su mayoría a las 9 horas diarias por lo que se deduce que este sector se escapa de la normativa legal la que estipula un máximo de 45 horas semanales, excediendo por ende la jornada diaria legal que no puede sobrepasar las 10 horas diarias estipuladas en el Art. 28. Inciso 2, del Código del

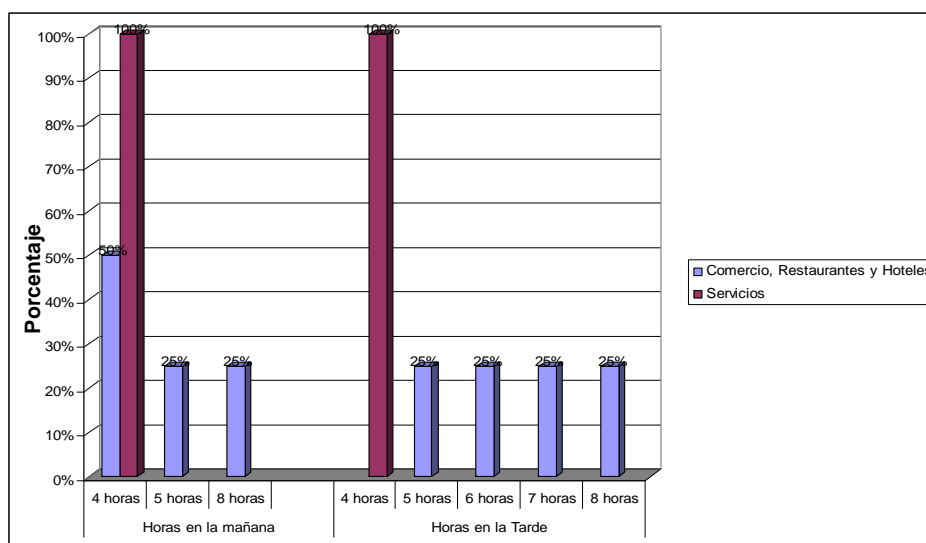
Trabajo. Considerando además que ninguna de las empresas de la muestra demostró tener turnos o jornadas especiales de trabajo, en base a esta información se respalda lo referido anteriormente.

Gráfico N° 5: Porcentaje de las Empresas en los distintos sectores según número de días trabajados.



Fuente: Elaboración Propia, de acuerdo a cuadro N°5

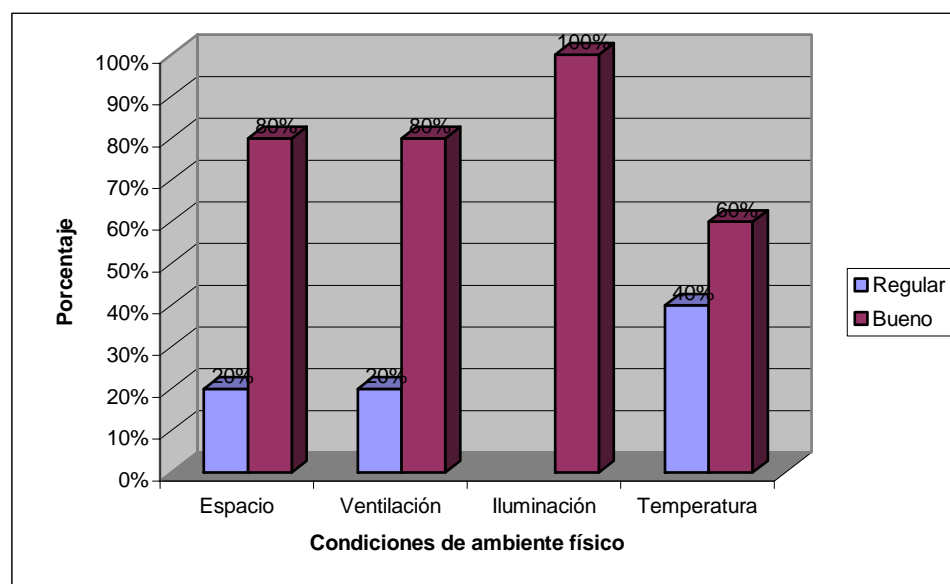
Gráfico N° 6: Horas trabajadas por Sector Económico.



Fuente: Elaboración Propia, de acuerdo a cuadro N°6

Con respecto al entorno laboral cabe señalar que la mayoría de las empresas encuestadas en la Comuna de Máfil, demostraron tener una buena aceptación en lo que se refiere a todas las condiciones de ambiente físico que presentan las empresas de los distintos sectores, hay que destacar el porcentaje de empresas que mencionaron una regular satisfacción hacia las condiciones de ambiente físico, principalmente el 40% de las empresas que encuentran que la temperatura de sus locales comerciales son regulares.

Gráfico N° 7: Porcentajes de la percepción de las Empresas con respecto a las condiciones de ambiente físico.

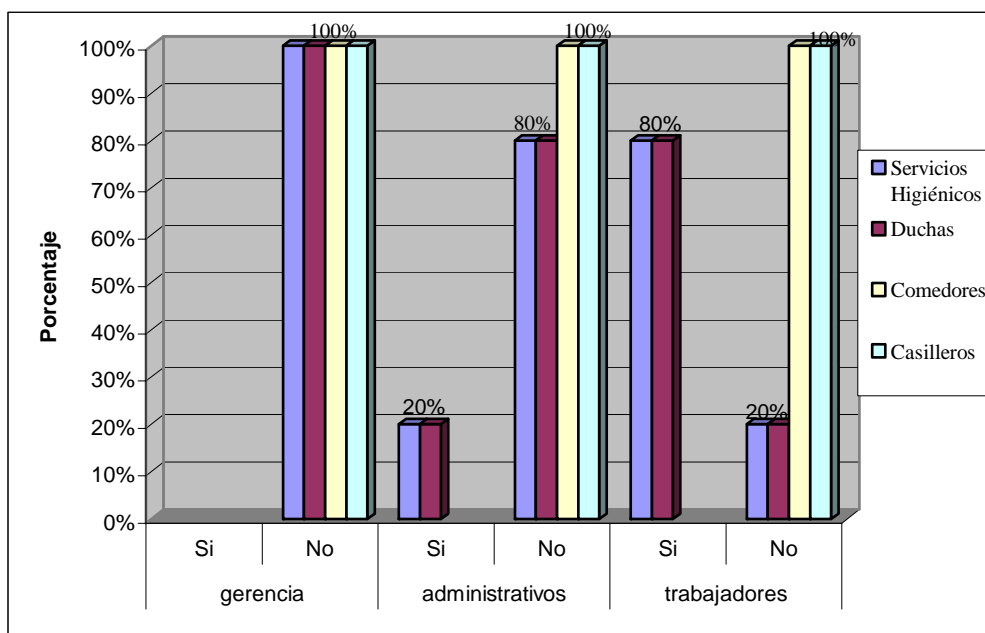


Fuente: Elaboración Propia, de acuerdo a cuadro N°7

También es importante mencionar que esta comuna carece de estructura jerárquica diferenciada, puesto que en su mayoría el tamaño de la empresa es pequeño y en un gran porcentaje de ellas, no existe relación laboral, por lo que las condiciones físicas están dadas únicamente para el dueño, pero en las empresas que se presentó relación laboral, las condiciones físicas cumplen con los servicios sanitarios básicos, los cuales en un 80% cumplen con servicios sanitarios para los trabajadores y en un 20% para administrativos, excluyendo comedores y casilleros que no encontraron presentes

en ninguna de las áreas de las empresas encuestadas. Lo antes mencionado puede observarse en el gráfico Nro.8, donde queda claramente especificada las diferencias entre administrativos y trabajadores.

Gráfico N° 8: Condiciones sanitarias distribuidas en las distintas áreas de la empresa.

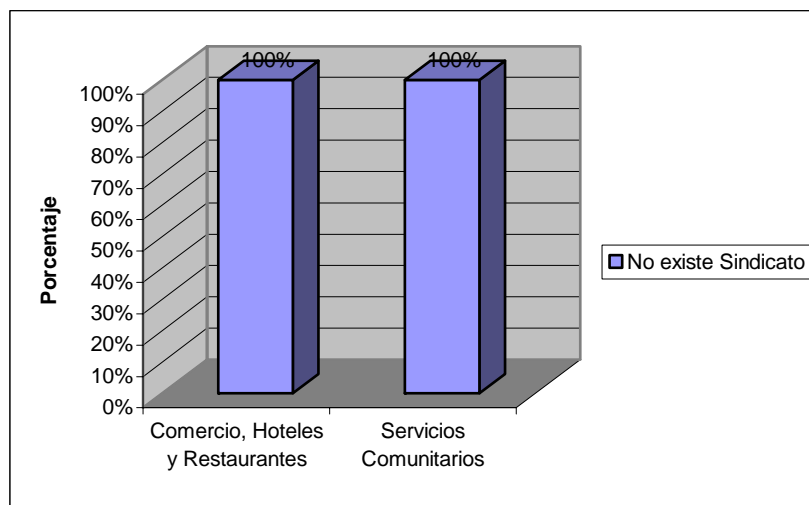


Fuente: Elaboración Propia, de acuerdo a cuadro N°8

#### 4.1.3 Identificación de la existencia de la organización sindical en la empresa Privada en la Comuna de Máfil.

Se distinguió en las empresas de las Comunas de Máfil ausencia de sindicatos, lo que se explica fundamentalmente por la inexistencia de relaciones laborales, que nacen a partir del bajo nivel de contratación. Por lo que en la mayoría de las empresas en la comuna, dado su tamaño, podríamos clasificarlas como PYMES y MYPES.

Gráfico N° 9: Presencia de Organización Sindical en la Comuna de Máfil distribuidas por sectores económicos.



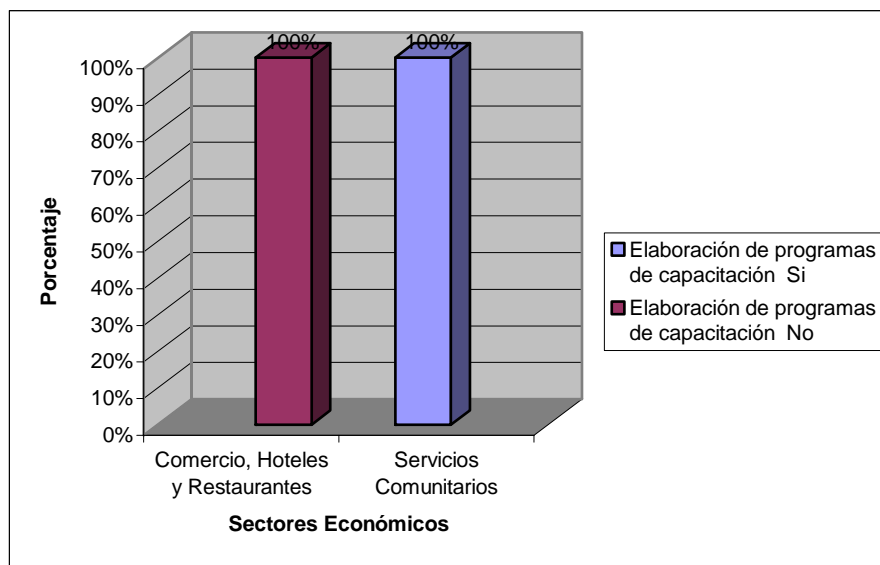
Fuente: Elaboración Propia, de acuerdo a cuadro N°9

#### 4.1.4 Importancia de la capacitación dentro de la Fuerza de Trabajo.

Existe una marcada diferencia entre el sector comercio y el sector servicio en lo que respecta a capacitación, ya que el 100% de las empresas del sector servicio elaboran programas de capacitación mientras que el 100% de las otras, pertenecientes al sector comercio, no los elaboran, situación que se contrasta con la gran importancia que le da este sector a la capacitación la cual alcanza el 60% en las empresas privadas que lo componen.

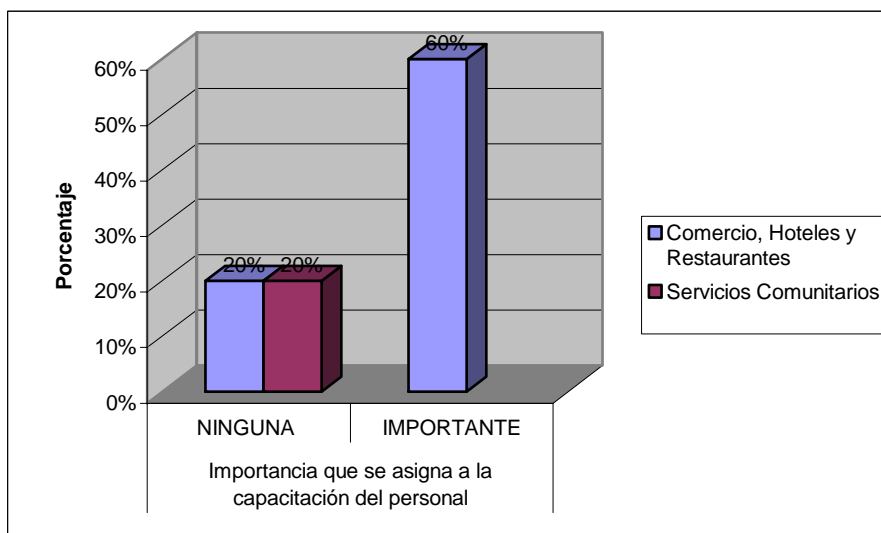
Por otro lado la percepción sobre la capacitación entre trabajadores y empleadores muestra algunas diferencias, ya que los trabajadores de las empresas encuestadas respondieron que la capacitación era insuficiente en la empresa donde ellos desempeñaban sus labores, diferencia porcentual del 20% con respecto a los empresarios que contestaron que era suficiente.

Gráfico N° 10: Elaboración de programas de capacitación de acuerdo a Sector Económico.



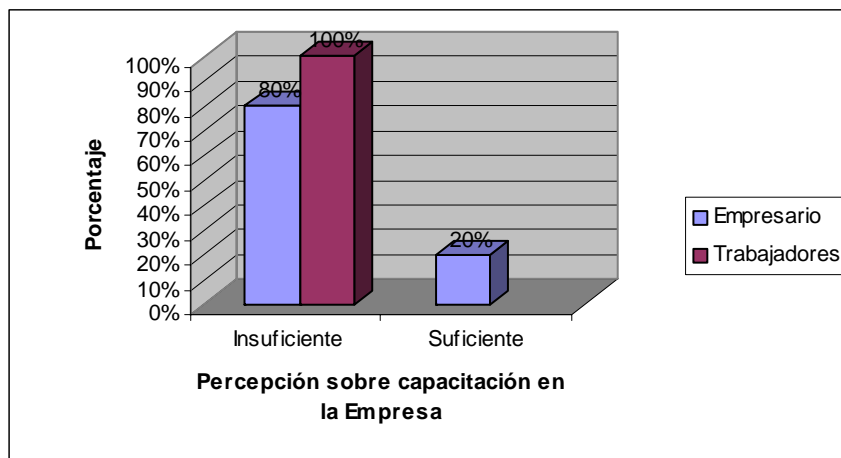
Fuente: Elaboración Propia, de acuerdo a cuadro N°10

Gráfico N° 11: Importancia de la capacitación por Sector Económico.



Fuente: Elaboración Propia, de acuerdo a cuadro N°11

Gráfico N° 12: Percepción sobre capacitación Empresario-Trabajador

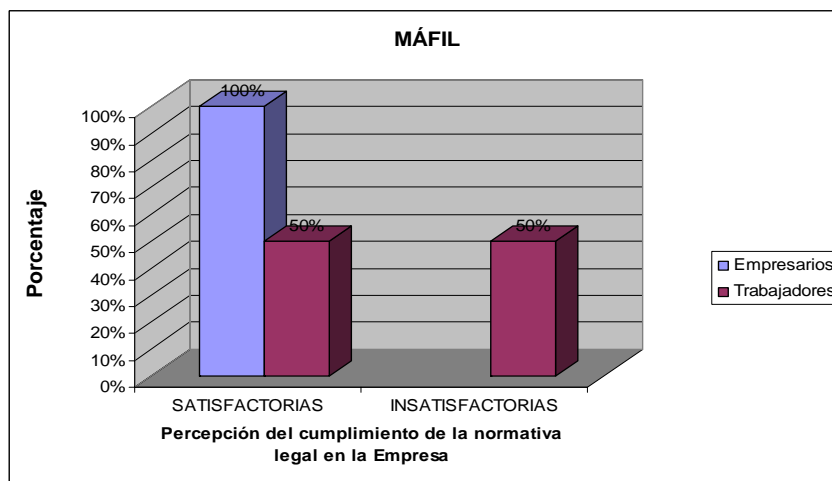


Fuente: Elaboración Propia, de acuerdo a cuadro N°13

#### 4.1.5 Normativa Legal en la Empresa Privada en la comuna de Máfil.

En este aspecto destaca la percepción de los empresarios, los que en su totalidad expresaron que la normativa legal en la empresa se cumple en forma satisfactoria, lo que contrasta con la percepción de los trabajadores, los que no concuerdan con sus empleadores en un 50%, planteando que son insatisfactorias. Lo que lleva a concluir que es posible captar una disconformidad en la relación empleador – trabajador.

Gráfico N° 13: Percepción sobre la normativa legal Empresario-Trabajador



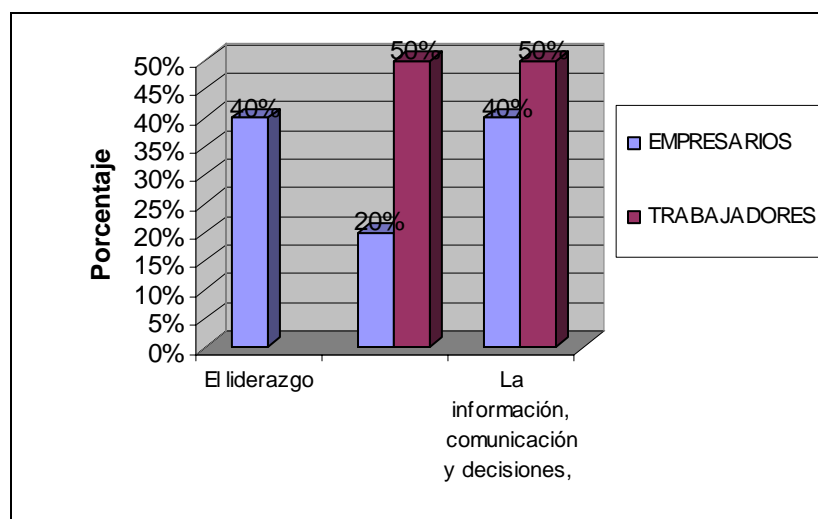
Fuente: Elaboración Propia, de acuerdo a cuadro N°14



#### 4.1.6 Estilo de gestión predominante en la empresa privada en la comuna de Máfil.

Existe una marcada diferencia en lo que respecta al estilo de gestión percibido tanto por empresarios como trabajadores, la más alta diferencia porcentual se ve reflejada en el estilo de motivación y liderazgo donde el 30% corresponde a la diferencia de opinión entre empresario y trabajador. El empresario en su mayoría categoriza como estilos de gestión predominante el liderazgo y la información, comunicación y decisiones como mecanismo que promueve la participación en la formación de equipos de trabajo, mientras que el 50% de los trabajadores establece como estilo de liderazgos predominantes, la motivación y el liderazgo y el otro 50% el estilo de la información.

Gráfico N° 14: Estilos de Gestión



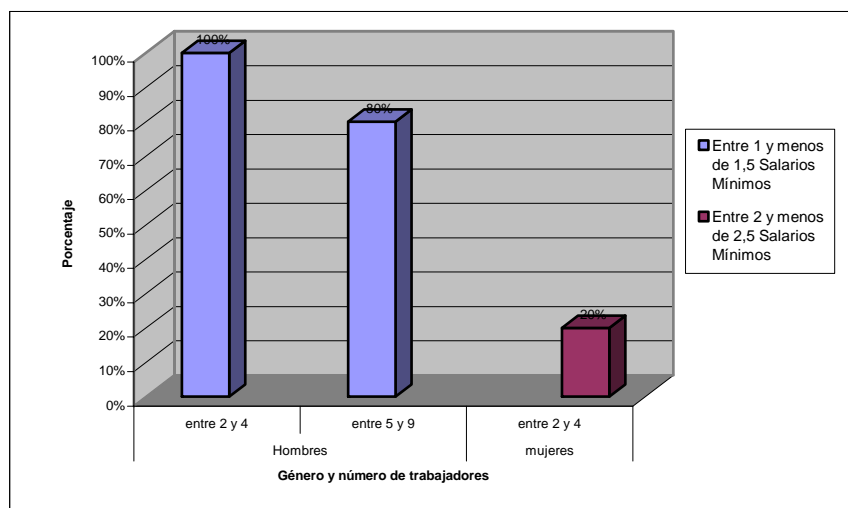
Fuente: Elaboración Propia, de acuerdo a cuadro N°16

#### 4.1.7 Tipos de remuneraciones e incentivos utilizados para recompensar el trabajo.

Se puede observar en el grafico N° 15, que la mayor concentración de trabajadores hombres, en la presente comuna, reciben el salario mínimo, mientras que las mujeres, reciben un salario superior, siendo que la fuerza laboral femenina es menor porcentualmente.

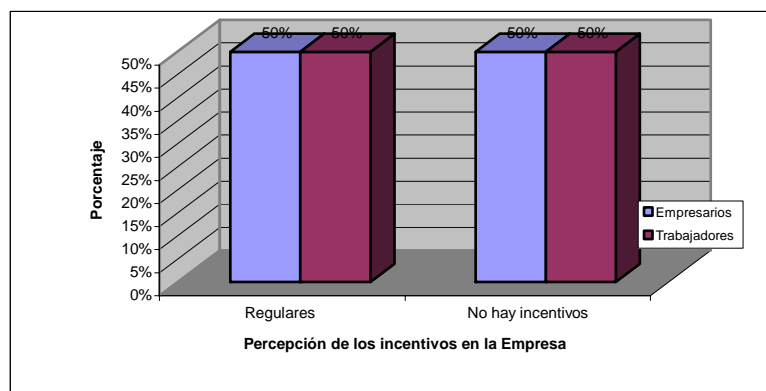
En lo que se refiere a los incentivos, se deduce que existe una total concordancia entre lo planteado por trabajadores versus los empleadores, sin embargo tan solo en el 50% de las empresas se dan incentivos, mientras que en el otro 50% no se dan. Esto también explica el porque la mayoría de los salarios solo bordeen el mínimo.

Gráfico N° 15: Remuneraciones por Género y Número de trabajadores



Fuente: Elaboración Propia, de acuerdo a cuadro N°17

Gráfico N° 16: Percepción de los incentivos en la Empresa



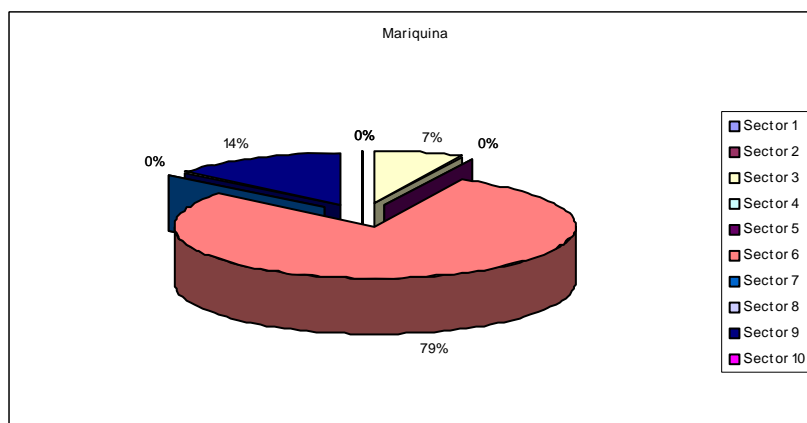
Fuente: Elaboración Propia, de acuerdo a cuadro N°18

#### 4.2. Identificación, localización y antecedentes generales de las Empresas Privadas en la comuna de Mariquina.

Las empresas privadas de la Comuna de Mariquina que se utilizan como muestra son 14, de las cuales 1 pertenece al Sector Industria Manufacturera, 11 pertenecen al Sector económico Comercio, Hoteles y Restaurantes y las restantes al Sector económico Servicios comunales, sociales y personales.

En consecuencia el Sector económico Comercio, Hoteles y Restaurantes alcanza un porcentaje considerable (79%) dentro del total de empresas y de la que se deriva la muestra tomada para el estudio.

Gráfico N° 17: Distribución porcentual de Empresas Privadas por sectores económicos en la Comuna de Mariquina.

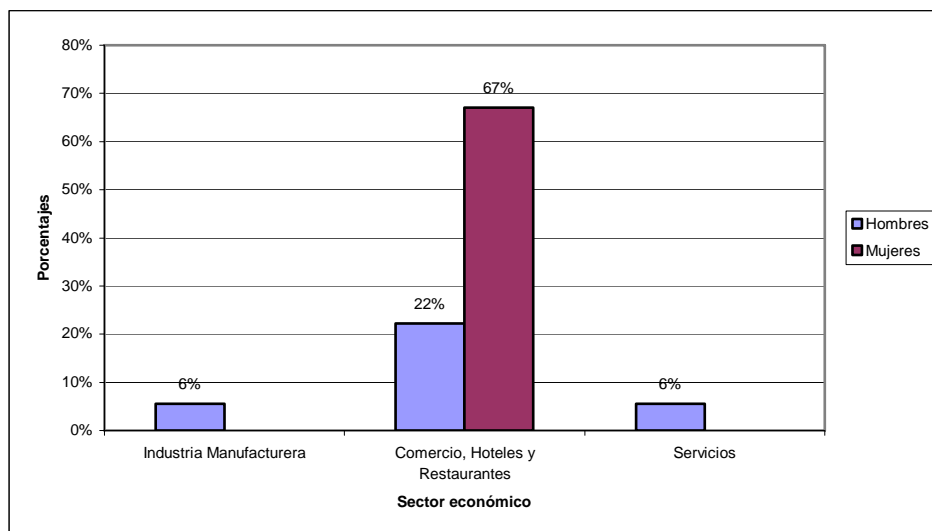


Fuente: Elaboración propia, en base a empresas y sector económico

##### 4.2.1 Análisis de Aspectos generales en materia Laboral de las Empresas Privadas en la Comuna de Mariquina.

En la comuna de Mariquina existe una alta tendencia a la contratación de personal de sexo femenino, en forma especial en el Sector Comercio donde alcanza un 67% del total de trabajadores sobrepasando al sexo masculino, en comparación a los sectores de Industria y Servicios en donde la fuerza laboral femenina es nula, por lo que se deduce que esto se debe primordialmente a que en estos sectores se desarrollan actividades pesadas o trabajo con mayor esfuerzo físico.

Gráfico N° 18: Distribución porcentual de trabajadores contratados por Sector económico según Sexo.

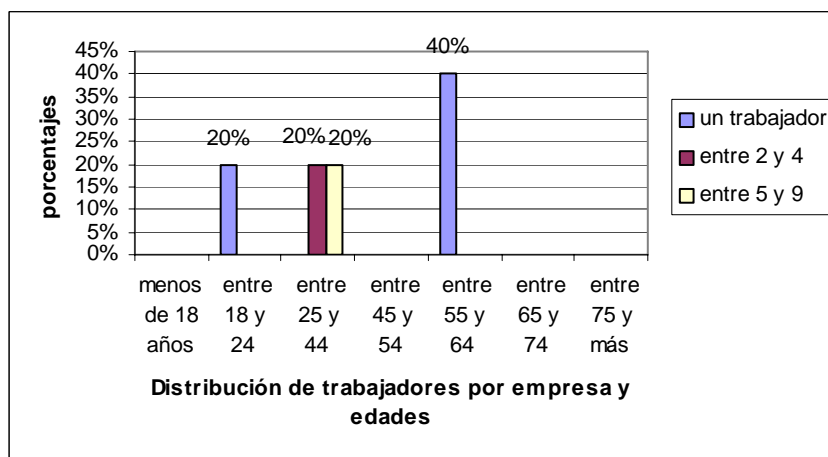


Fuente: Elaboración propia, en base al cuadro N°2.

Los trabajadores que poseen contrato en las empresas privadas encuestadas de la Comuna de Máfil, en su totalidad son de tipo indefinido.

En relación a la edad de los trabajadores contratados se debe señalar que se destaca la contratación de trabajadores con un rango de edad entre 25 y 44 años, en donde se concentra la fuerza laboral, contrastando con el 20% y 40% de las empresas que optan por 1 trabajador entre los 18 y 24 y los 55y 64 años de edad, lo que nos dice que el empresariado en Mariquina tiene tendencia por contratar trabajadores de mayor experiencia, antes que trabajadores jóvenes y muy adultos.

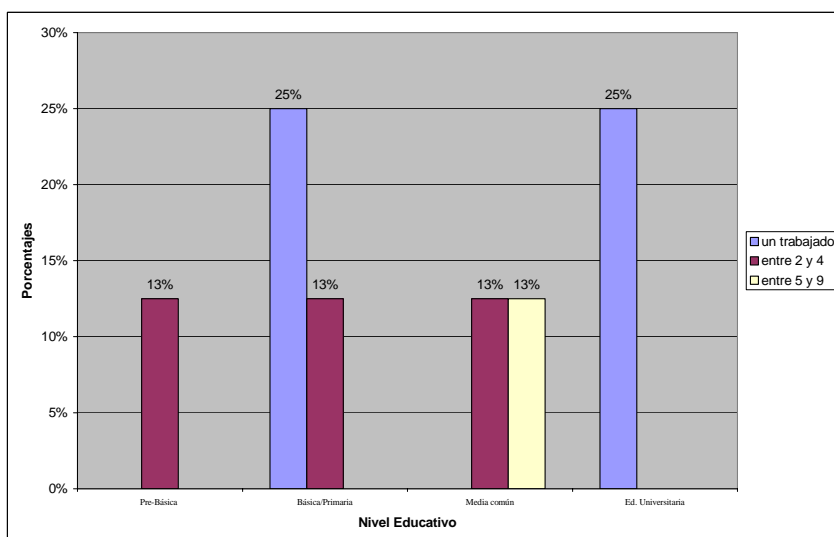
Grafico N° 19: Distribución porcentual de Trabajadores por empresa y edades.



Fuente: Elaboración propia, de acuerdo cuadro N° 3.

En referencia al nivel educacional es claro mencionar de acuerdo a los datos la existencia de personal que no alcanza un nivel educativo básico, contrastado a su vez por el alto porcentaje que presentan los trabajadores que poseen un nivel educativo Universitario, haciendo mención que en empresas que tienen tan solo un trabajador, la concentración corresponde a personal con estudios básicos y Universitario. Ahora bien cabe destacar que la mayor concentración de trabajadores poseen educación media común.

Gráfico N° 20: Porcentaje de trabajadores según nivel educacional.



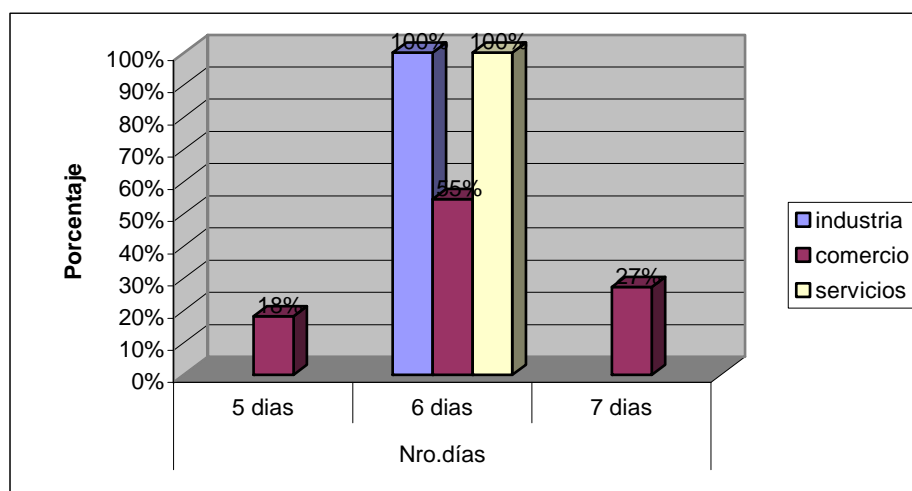
Fuente: Elaboración Propia, de acuerdo a cuadro N°4

La investigación demostró que el 100% de los contratos celebrados en la empresa privada de la presente comuna, eran de carácter indefinido. Por lo que no se pudo realizar un análisis más amplio con respecto a los demás tipos de contratos existentes en la actualidad y por ende no se pudo realizar una diferenciación estadística que nos permita contrastar las diferentes formas de contratación.

#### 4.2.2 Análisis del Ambiente Físico y Jornada laboral en la empresa Privada.

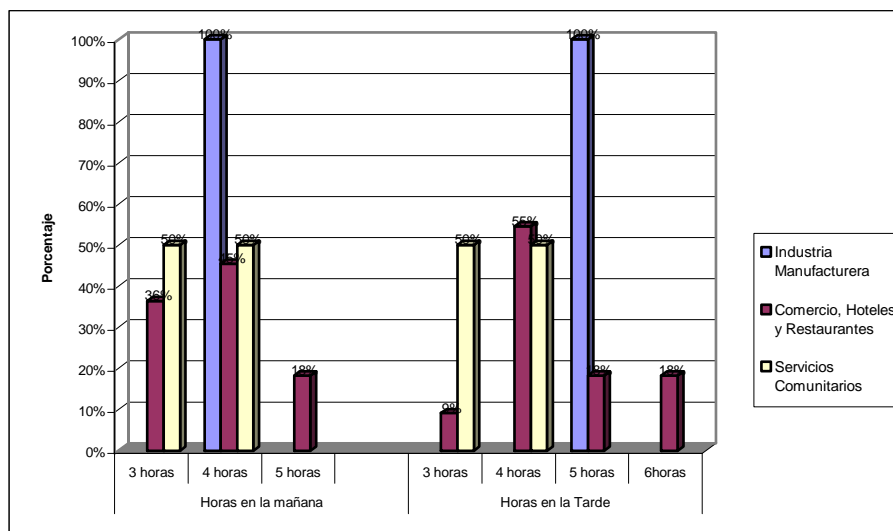
En el Gráfico N°21, existe una marcada tendencia de las empresas a concentrarse en tener una jornada laboral de 6 días, en los casos del sector comercio e industria el 100% de las empresas de este sector desempeñan sus actividades en la jornada de seis días con jornadas diarias desde 6 hasta 11 horas, que en ocasiones sobrepasa al límite estipulado legalmente, deduciendo de esta forma que los trabajadores en el sector industria pueden actualmente estar bajo irregularidades legales, ya que según la encuesta realizada a empleadores y trabajadores ninguno de ellos señaló recibir o pagar horas extraordinarias, en lo que se refiere a las remuneraciones variables.

Gráfico N° 21: Porcentaje de las Empresas en los distintos sectores según número de días trabajados.



Fuente: Elaboración Propia, de acuerdo a cuadro N°5

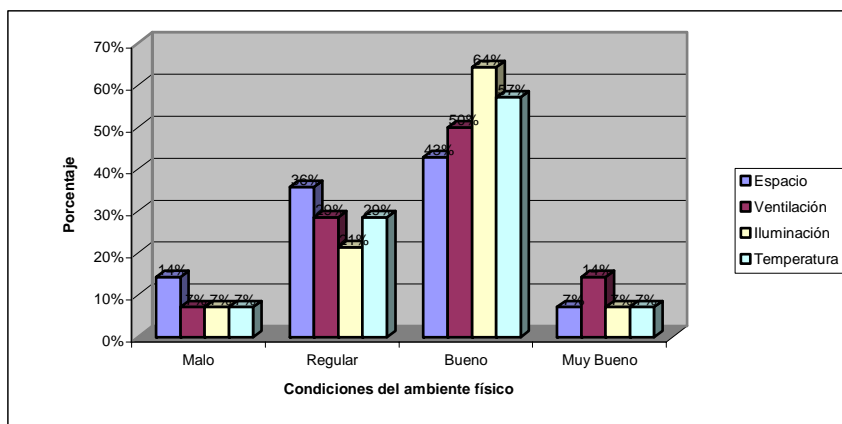
Gráfico N° 22: Horas trabajadas por Sector Económico.



Fuente: Elaboración Propia, de acuerdo a cuadro N°6

Con respecto al entorno laboral cabe señalar que la mayoría de las empresas encuestadas en la Comuna de Máriquina, demostraron tener una buena aceptación en lo que se refiere a todas las condiciones de ambiente físico que presentan las empresas de los distintos sectores, hay que destacar el porcentaje de empresas que Muchas empresas mencionaron una mala satisfacción hacia las condiciones de ambiente físico, principalmente el 14% de las empresas que encuentran que el espacio donde desarrollan sus labores no es adecuado.

Gráfico N° 23: Porcentajes de la percepción de las Empresas con respecto a las condiciones de ambiente físico.

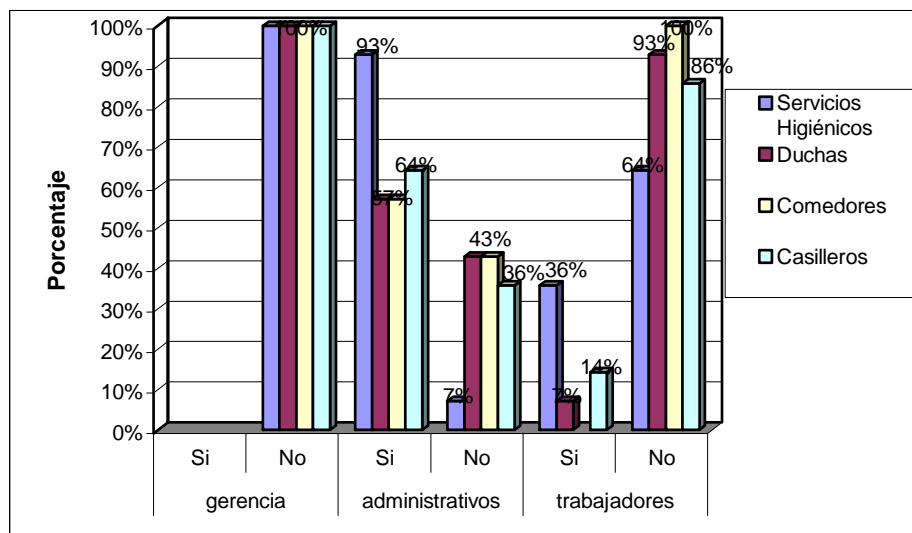


Fuente: Elaboración Propia, de acuerdo a cuadro N°7

También es importante mencionar que esta comuna carece de estructura jerárquica diferenciada, puesto que en su mayoría el tamaño de la empresa es pequeño y en un gran porcentaje de ellas, no existe relación laboral, por lo que las condiciones físicas están dadas únicamente para el dueño, pero en las empresas que se presentó relación laboral, las condiciones físicas no cumplen en su totalidad con los servicios sanitarios básicos, los cuales en un 64% no cumplen con servicios sanitarios para los trabajadores en contraste con los administrativos que cuentan con un 93% de los servicios sanitarios a su disposición, incluyendo comedores y casilleros que no se encontraron presentes para ser usados por trabajadores. Lo antes mencionado puede observarse en el gráfico Nro.24, donde queda claramente especificada las diferencias entre administrativos y trabajadores.



Gráfico N° 24: Condiciones sanitarias distribuidas en las distintas áreas de la empresa.

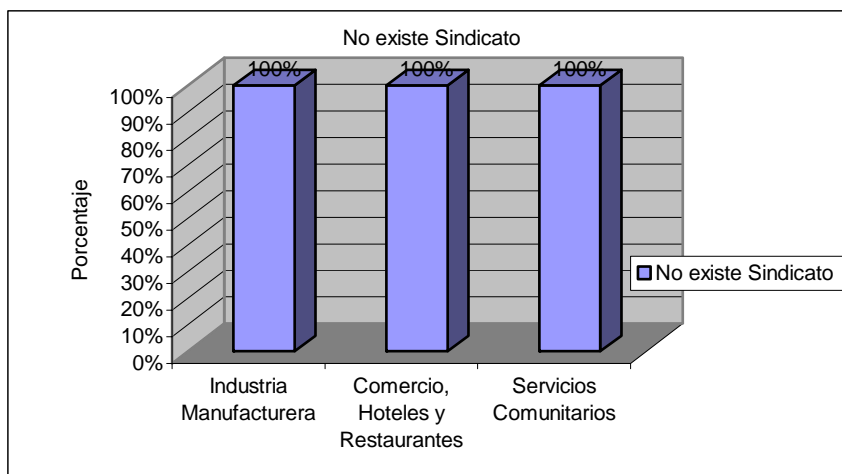


Fuente: Elaboración Propia, de acuerdo a cuadro N°8

#### 4.2.3 Identificación de la existencia de la organización sindical en la empresa Privada en la Comuna de Mariquina.

Se distinguió en las empresas de la Comuna de Mariquina ausencia de sindicatos, lo que se explica fundamentalmente por la inexistencia de relaciones laborales, que nacen a partir del bajo nivel de contratación. Por lo que en la mayoría de las empresas en la comuna, dado su tamaño, podríamos clasificarlas como PYMES y MYPES.

Gráfico N° 25: Presencia de Organización Sindical en la Comuna de Máfil distribuidas por sectores económicos.

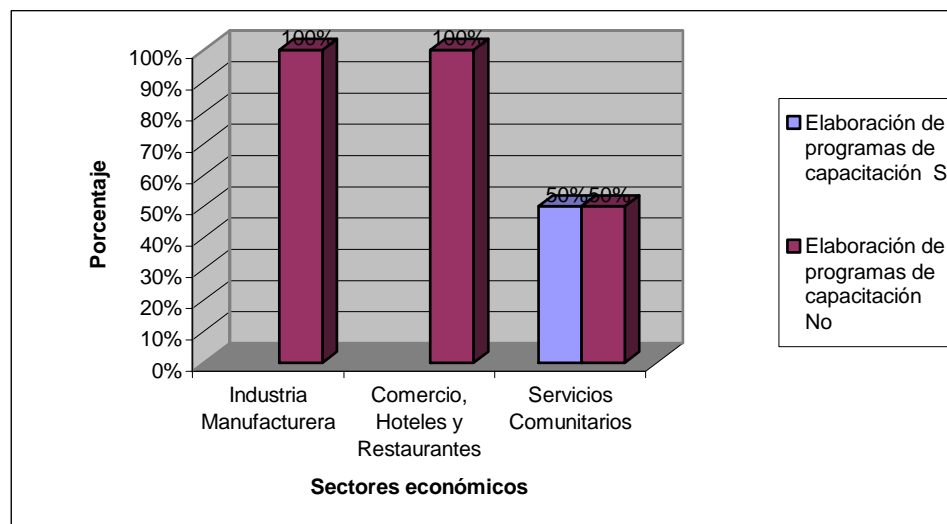


Fuente: Elaboración Propia, de acuerdo a cuadro N°9

#### 4.2.4 Importancia de la capacitación dentro de la Fuerza de Trabajo.

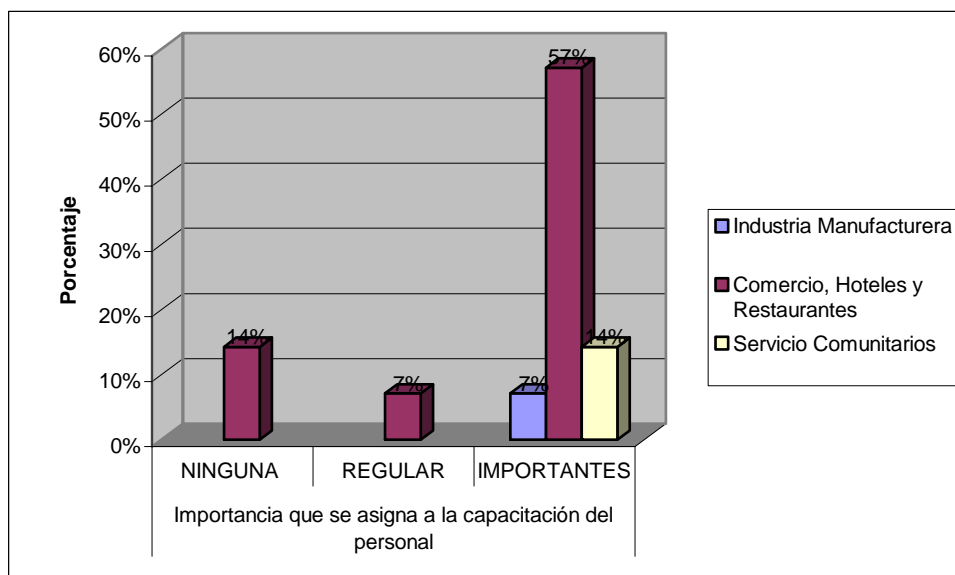
Existe una marcada diferencia entre el sector comercio, el sector industria y el sector servicio en lo que respecta a capacitación, ya que el 50% de las empresas del sector servicio elaboran programas de capacitación mientras que el 100% de las otras, pertenecientes al sector comercio e industria, no los elaboran, situación que se contrasta con la gran importancia que le da este sector a la capacitación la cual alcanza el 57% en las empresas privadas que lo componen.

Gráfico N° 26: Elaboración de programas de capacitación de acuerdo a Sector Económico.



Fuente: Elaboración Propia, de acuerdo a cuadro N°10

Gráfico N° 27: Importancia de la capacitación por Sector Económico.

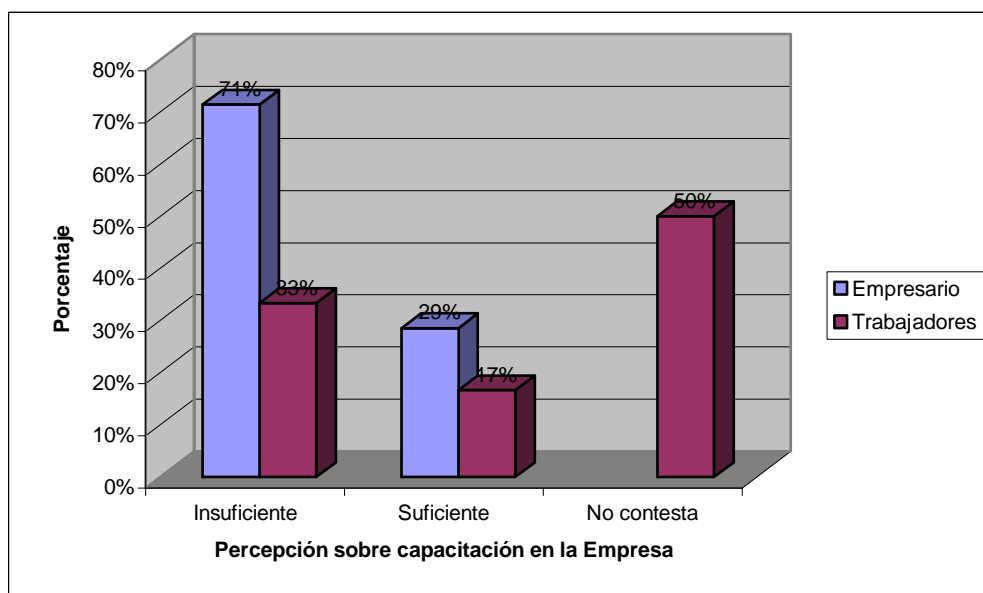


Fuente: Elaboración Propia, de acuerdo a cuadro N°11

Por otro lado la percepción sobre la capacitación entre trabajadores y empleadores muestra que ambos concuerdan en que la capacitación en la empresa es

insuficiente en su mayoría, sin embargo, se puede destacar el alto índice de trabajadores que no contestan dicha pregunta, lo que impide hacer un análisis mas profundo en este punto.

Gráfico N° 28: Percepción sobre capacitación Empresario-Trabajador

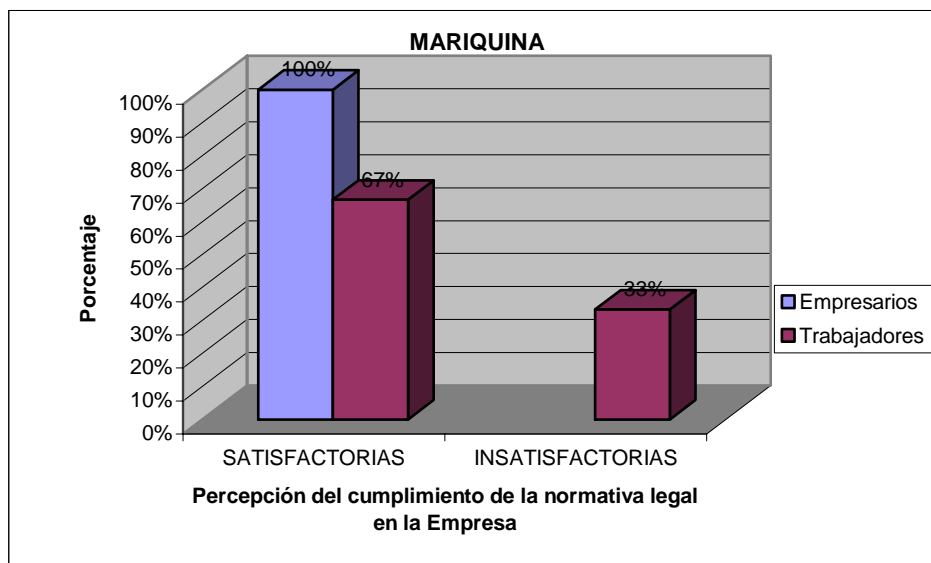


Fuente: Elaboración Propia, de acuerdo a cuadro N°12

#### 4.2.5 Normativa Legal en la Empresa Privada en la comuna de Mariquina.

En este aspecto destaca la percepción de los empresarios, los que en su totalidad expresaron que la normativa legal en la empresa se cumple en forma satisfactoria, lo que contrasta con la percepción de los trabajadores, los que no concuerdan con sus empleadores en un 33%, planteando que son insatisfactorias. Lo que lleva a concluir que es posible captar una disconformidad en la relación empleador – trabajador, dado el porcentaje de insatisfacción.

Gráfico N° 29: Percepción sobre la normativa legal Empresario-Trabajador

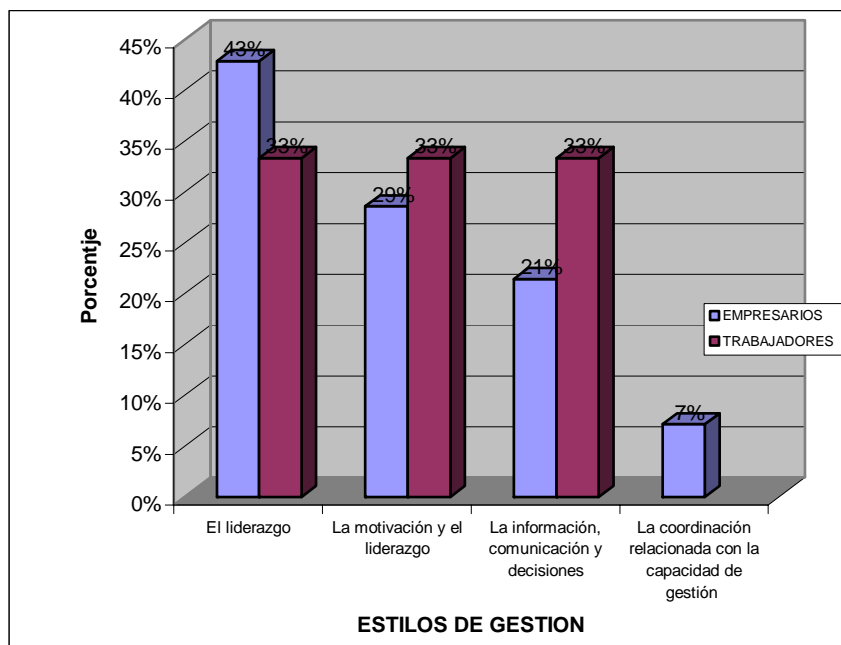


Fuente: Elaboración Propia, de acuerdo a cuadro N°15

#### 4.2.6 Estilo de gestión predominante en la empresa privada en la comuna de Mariquina.

Existen diferencias en lo que respecta al estilo de gestión percibido tanto por empresarios como trabajadores, el 43% de los empresarios de la muestra caracterizó el estilo de gestión de sus empresas como un estilo de gestión de liderazgo, en comparación a los trabajadores que tipificaron el estilo de gestión en tres estilos más importantes, un 33% de los trabajadores estimaron que el tipo de gestión era de liderazgo, otro 33% como un estilo de gestión de motivación y por ultimo un 33% con un estilo basado en la motivación. Podemos por ende señalar que el trabajador percibe el estilo de gestión distinto a lo que cree en este caso el empresario.

Gráfico N° 30: Estilos de Gestión



Fuente: Elaboración Propia, de acuerdo a cuadro N°16

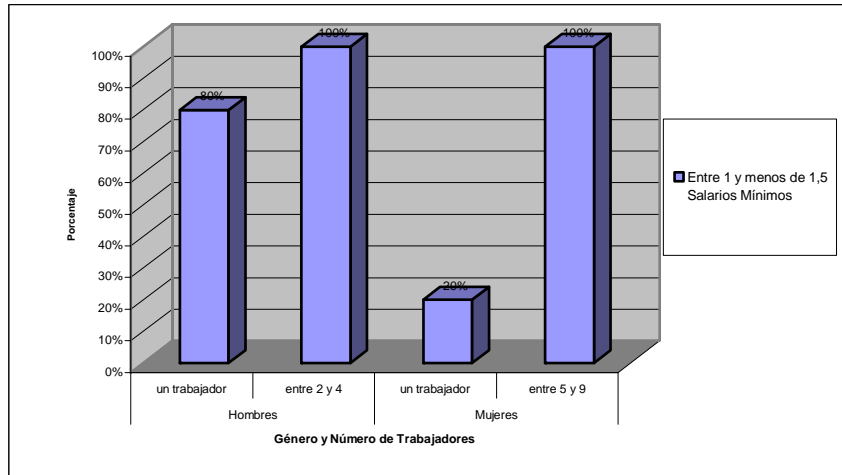
#### 4.2.7 Tipos de remuneraciones e incentivos para recompensar el trabajo.

Se puede observar en el gráfico N° 31, que tanto hombres como mujeres están recibiendo como remuneración por su trabajo entre un salario mínimo y menos de 1,5 salarios mínimos, lo que se debe a que son empresas pequeñas con pocos ingresos y con cargos de muy poca responsabilidad.

Con respecto a los incentivos entregados al trabajador, existen diferencias considerables en lo que percibe el empleador y el trabajador, en la comuna de Mariquina un 50% de los empresarios consideraron que los incentivos entregados a trabajadores en la empresa eran buenos, mientras que solo un 33% de los trabajadores encontraron que no lo eran, además un 17% de ellos demostró estar disconforme con los incentivos recibidos.

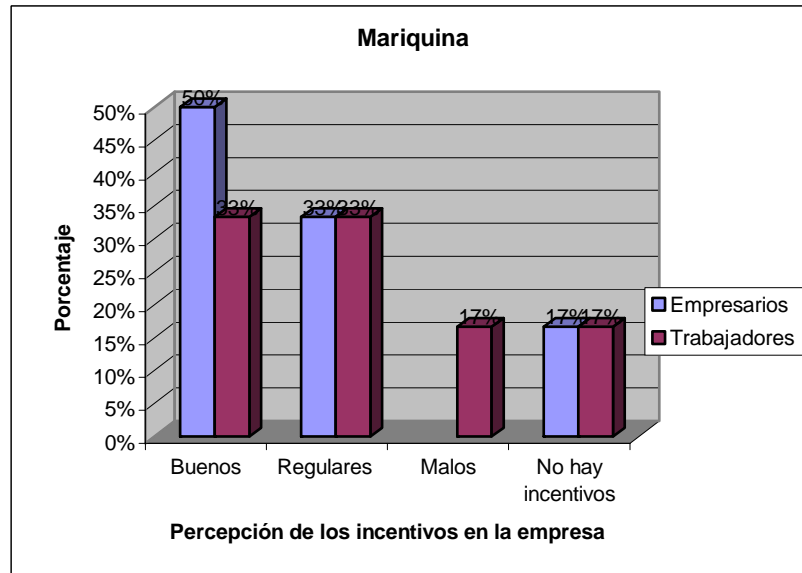
Lo que nos lleva a concluir que los incentivos entregados por los empresarios a los trabajadores no satisfacen a los trabajadores en su totalidad, lo que demuestra que esto se debe a que por ser empresas pequeñas no existan incentivos o que éstos no sean lo suficientemente buenos para los trabajadores.

Gráfico N° 31: Remuneraciones por Género y Número de trabajadores



Fuente: Elaboración Propia, de acuerdo a cuadro N°17

Gráfico N° 32: Percepción de los incentivos en la Empresa



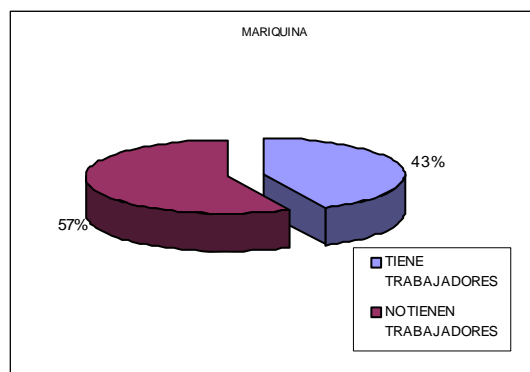
Fuente: Elaboración Propia, de acuerdo a cuadro N°19

## 5. CONCLUSIONES

Una de las principales conclusiones obtenidas en este estudio, es la poca y casi nula existencia de relaciones laborales en las comunas de Máfil y Mariquina, que nacen a partir del bajo nivel de contratación. Por lo que en la mayoría de las empresas en las dos comunas, dado su tamaño, podríamos clasificarlas como PYMES y MYPES, lo que nos lleva a afirmar que las relaciones laborales en estas comunas están determinadas por el tamaño de la Empresa.

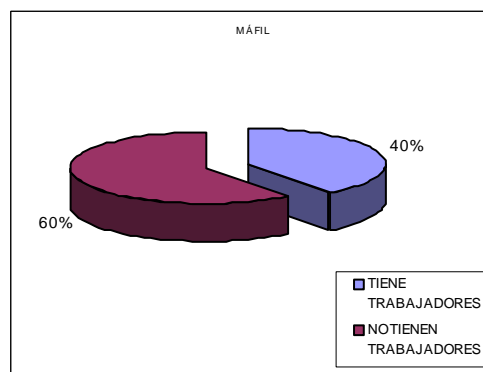
### Distribución de trabajadores en Máfil y Mariquina

Gráfico N° 33



Fuente: Elaboración Propia

Gráfico N°34



Fuente: Elaboración Propia

Como se puede observar en los gráficos anteriores, en Mariquina sólo un 43% de las empresas tiene trabajadores y en Máfil sólo un 40%, lo que demuestra que la mayoría de las empresas en estas dos comunas no tiene trabajadores, y que por lo general son empresas en las que el dueño es el único trabajador, presentándose de este modo ausencia de relaciones laborales.

Por la razón anterior, en esta investigación no fue posible analizar todas las dimensiones del instrumento, quedando excluidas de este análisis dimensiones como: suministro de trabajadores, externalización de actividades, trabajo de temporada, higiene y seguridad laboral, sindicatos y relaciones laborales, negociación colectiva, y el conflicto en la empresa.

Con la disponibilidad de los datos obtenidos en terreno fue posible determinar que la fuerza laboral femenina es predominante en la comuna de Mariquina en un 67%, lo que se contrasta con la comuna de Máfil en donde la fuerza laboral predominante es



la masculina en un 86%. En lo que concierne a los tipos de contratos fue destacada la utilización por parte del empresariado de contratos de trabajo por tiempo indefinido, alcanzando en ambas comunas el 100%.

Con respecto al nivel educativo, en Máfil se observó una fuerte contratación de trabajadores con conocimientos específicos, como por ejemplo trabajadores con educación Media Agraria, sin embargo hay un considerable número de trabajadores que posee un nivel educacional medio común. En Mariquina fue posible concluir que el nivel educativo de la fuerza de trabajo es variable existiendo incluso un porcentaje de la fuerza laboral que contestó no haber tenido educación básica, lo que representa un posible índice de analfabetismo en la fuerza laboral de esta comuna, contrastándose a su vez con el 25% que presentan las empresas con trabajadores con educación universitaria completa. Cabe destacar, que la mayor concentración de la fuerza laboral de la comuna de Mariquina posee educación media común.

En lo que se refiere a la jornada de trabajo fue destacable el Sector Comercio en ambas comunas, en donde la mayor concentración de horas y días laborales exceden los permitidos por ley, lo que lleva a concluir que muchos trabajadores transan su tiempo de descanso por permanecer en sus puestos laborales, conllevando a una remuneración poco equitativa, puesto que ningún empleador mencionó el pago de sueldo variable donde se incluyen las horas extraordinarias, lo que permite inferir que el salario pagado al trabajador es sólo el mínimo infringiendo con ello la normativa legal.

Por otro lado las condiciones físicas en las empresas con relación laboral en la comuna de Máfil, cumplen con los servicios sanitarios básicos en un 80% para los trabajadores y en un 20% para administrativos (que por lo general usan los servicios del trabajador) por lo que es claro que existe aún una insuficiencia de un 20% en los trabajadores y un 80% en los administrativos. Tampoco cuentan con comedores y casilleros en ninguna de ellas, significando esto, el incumplimiento de las normas legales establecidas.

En la comuna de Mariquina las condiciones físicas son distintas a las de Máfil, ya que las empresas no cumplen con esta obligación legal en un 64% con respecto al trabajador, en contraste con los administrativos que los tienen en un 93%.

La capacitación, por otro lado, marcó puntos de discordancia entre los actores que componen la relación laboral en ambas comunas, puesto que los empresarios perciben la capacitación como suficiente en un gran porcentaje, mientras que para los trabajadores son insuficientes, concluyendo de este modo, después de un análisis, que no se desarrolla capacitación adecuada para mejorar el estándar de la empresa.

En ambas comunas existió una disconformidad de parte del trabajador con respecto a las exigencias que imponen los empleadores, quedando en evidencia una clara inquietud sobre la posible violación de sus derechos como trabajadores.

Mientras los empleadores en su mayoría caracterizaron su estilo de gestión como de liderazgo, mostrándose como impositivos a la hora de dirigir a sus empleados, los trabajadores por su parte percibieron un estilo de gestión distinto, considerando en la mayoría de las veces al empleador como un motivador y gestor de equipos de trabajo y no encasillándolo como un líder. Esto permite concluir que al ser las empresas de tamaño pequeño, se logra una comunicación más directa con el empleador, generándose en algunos casos un ambiente laboral familiar.

Tanto en Máfil como en Mariquina se presentó una marcada ausencia de incentivos al trabajo, y en los casos en que existió, fueron considerados en su mayoría como malos por parte del trabajador, contrastándose con la opinión del empleador que los calificaba como buenos.

Por lo tanto, podemos presentar como sugerencias, ciertas inquietudes a las que algunos empresarios hicieron referencia en el desarrollo de este estudio, mencionando que se requiere de seminarios enfocados a micro, pequeños y medianos empresarios para una mejor gestión empresarial, y una mayor preocupación gubernamental para la entrega de los instrumentos que permitan mejorar el nivel de éstas, enfocados hacia proyectos de inversión, a modo de aumentar el volumen de la Empresa y ,por ende, tener una mayor fuerza laboral, principalmente, en las comunas apartadas. Además, que se creen instancias para que los empresarios puedan dar a conocer a la comunidad los bienes y servicios que prestan, tales como ferias y otros.

Por otra parte, orientar la capacitación de los empresarios en las estrategias de marketing, que permitan elevar sus ventas, y mejorar la calidad de sus productos, con lo

cual se incentiva una mejor visión empresarial que va en beneficio de la comunidad y, principalmente, la calidad del trabajador.

De todo lo investigado en el desarrollo de este proyecto, se puede discernir que el sistema empresarial de las comunas en estudio, en la actualidad, no cuentan con un universo adecuado para ser parte más eficiente en la nueva realidad que significará la creación de una nueva región en la provincia de Valdivia.

## 6. Bibliografía

- Código del trabajo 2005a. *Contrato*. Art.Nº7  
2005b. *Negociación Colectiva*. Art.Nº303  
2005c. *Tipos de Sindicatos*. Ley Nº 216  
Corte Suprema 1991. *Manifestación del vínculo de subordinación o dependencia*. Decreto rol Nº 3.524. Santiago, Chile.
- Chiavenato, I. 2002. *Gestión del talento humano*. Bogotá, Colombia.
- Chiavenato, I. 2003. *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Quinta Edición, Bogotá: Editorial McGraw-Hill Latinoamericana, S.A.
- Dinamarca, R 2004. *Reflexiones sobre la negociación colectiva en Chile*. Temas Laborales Nº 4. Dirección del Trabajo
- Dolan, S., Shuler, R. y Valle R. 1999. *La Gestión de los Recursos Humanos*. Editorial McGraw-Hill. Latinoamericana, S.A.
- Dunlop, J. 1993. *Industrial Relations Systems*. Harvard Business School Press.
- Fecci, E. y Wenzel, A. 1995. *Temas Laborales*. Segundo encuentro regional Valdivia – Chile.
- Infante, R y M. Vega-Centeno. 1999. *La calidad del empleo: lecciones y tareas*. Editado por R. Infante, Santiago.

- Instituto Nacional Estadístico. Homepage.  
<<http://www.ine.cl/19-nacional/glosario.htm>>  
Accesado 2005 Diciembre 5.
- Levil L. y Uribe H. 1991. Metodología para desarrollar un Catastro General de empresas de la Provincia de Valdivia. Tesis. Universidad Austral de Chile, Valdivia.
- López E. 2005. Instructivo para el encuestador. Universidad Austral de Chile. Valdivia.
- Portal de relaciones publicas. Homepage.  
<<http://www.rrppnet.com.ar/culturaorganizacional.htm>>  
Accesado 2005 Diciembre 7.

# 7. ANEXOS

## **ANEXO 1.**

### **DETERMINACIÓN DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA**

La determinación del tamaño de la muestra se realizó sobre la base de un Muestreo Aleatorio Simple con ubicación de Estratos y con Afijación Proporcional para la distribución de la muestra entre los estratos, y ello para estimar “la proporción” en una población Infinita con corrección para población Finita.

El procedimiento realizado fue el siguiente:

a) *Determinación del tamaño muestral según fórmula:*

$$n_{\infty} = \frac{Z^2_{1-\frac{\alpha}{2}} p(1-p)}{\varepsilon^2}$$

Donde,

$Z^2_{1-\frac{\alpha}{2}}$  :  $(1,96)^2$ , es el cuadrado del valor de la tabla de la distribución Normal Estándar para una confianza del 95% con  $\alpha = 0,05$  bilateral; son valores usados.

**p** : 0,5; probabilidad de éxito.

**1 - p** : q = 0,5; probabilidad de fracaso en la proporción para una muestra lo más conservadora posible.

$\varepsilon^2$  :  $(0,05)^2$ , es el cuadrado del error máximo admisible; es un valor usado.

Entonces,

$$n_{\infty} = \frac{(1,96)^2 * 0,5(1-0,5)}{0,05^2} = 384$$

Por lo tanto, el tamaño muestral para población Infinita fue de 384 empresa privadas.

b) *Aplicación del factor de corrección para poblaciones Finitas:*

$$n = \frac{n_{\infty}}{1 + \frac{n_{\infty}}{N}}$$

**Donde,**

**n** : Tamaño definitivo de la muestra.

**N** : Tamaño del universo en estudio, en este caso 10.202 empresas privadas de la Provincia de Valdivia.

**Entonces,**

$$n = \frac{384}{1 + \frac{384}{10.202}} = 370$$

Por lo tanto, se definió un tamaño muestral de 370 empresas privadas.

c) *Determinación de la muestra según estratos:*

Finalmente, se procedió a estratificar la muestra, con afijación proporcional, de acuerdo a la pertenencia de las empresas privadas a los distintos estratos, los cuales estaban determinados por las 12 comunas de la Provincia de Valdivia y las 10 grandes divisiones en las que se clasifican las unidades económicas de acuerdo al Clasificador Industrial Internacional Uniforme (C.I.I.U.) de las Naciones Unidas.

El cálculo realizado para determinar el número de empresas privadas a encuestar por estrato fue el siguiente:

Donde,

$$n_h = \frac{N_h}{N} * n$$

**N<sub>h</sub>** : Tamaño de la población en el estrato h.

**h** : Número de estratos.

**n** : Tamaño definitivo de la muestra.

**N** : Tamaño del universo en estudio, en este caso 10.202 empresas privadas de la Provincia de Valdivia.



## Anexo 2

**Cuadro 1**

**NÚMERO DE EMPRESAS PRIVADAS DISTRIBUIDAS POR SECTOR ECONÓMICO 1/ Y SEGÚN COMUNA  
PROVINCIA DE VALDIVIA - OCTUBRE 2004**

Comuna	Empresas Privadas Distribuidas										
	TOTAL	Por Sector Económico									
		1 Agricultura, Caza, Silvicultura y Pesca	2 Explotación de Minas y Canteras	3 Industria Manufacturera	4 Electricidad, Gas y Agua	5 Construcción	6 Comercio, Hoteles y Restaurantes	7 Transportes, Almacenamiento y Comunicaciones	8 Establecimientos Financieros, Seguros y Bienes Inmuebles	9 Servicios Comunes, Sociales y Personales	10 Actividades no Bien Especificadas
<b>TOTAL</b>	<b>27.096</b>	<b>16.950</b>	<b>4</b>	<b>478</b>	<b>75</b>	<b>81</b>	<b>7.045</b>	<b>389</b>	<b>78</b>	<b>1.976</b>	<b>20</b>
Panguipulli	4.131	3.114	0	56	4	3	830	42	6	72	4
Lanco	1.665	1.168	0	19	2	3	421	22	1	29	0
Mariquina	2.037	1.615	0	18	11	2	335	20	2	34	0
Máfil	679	547	0	6	3	0	113	2	0	8	0
Valdivia	5.735	964	4	236	11	50	2.736	183	52	1.495	4
Corral	553	409	0	2	6	12	110	1	0	10	3
Los Lagos	1.302	880	0	14	2	2	351	8	1	44	0
Paillaco	1.536	1.047	0	27	4	2	399	17	2	38	0
Futrono	1.231	984	0	23	3	1	181	2	0	37	0
Lago Ranco	1.617	1.356	0	12	4	3	214	2	0	19	7
La Unión	3.274	2.303	0	44	10	1	730	62	11	112	1
Río Bueno	3.336	2.563	0	21	15	2	625	28	3	78	1

**Fuente:** INE. VI Censo Nacional Agropecuario 1997.

Ilustres Municipalidades de la Provincia de Valdivia. Registros de Patentes 2004.

1/ Según la clasificación correspondiente al Clasificador Industrial Internacional Uniforme (C.I.I.U.) de todas las Actividades Económicas de las Naciones Unidas.

## **ANEXO 3**

### ÍNDICES DE LA CLASIFICACIÓN INDUSTRIAL INTERNACIONAL UNIFORME DE TODAS LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS (C.I.I.U.) REVISIÓN 2.

División, Agrupación, Grupo o Rama.

#### **1. AGRICULTURA, CAZA, SILVICULTURA Y PESCA.**

##### **1.1 AGRICULTURA Y CAZA.**

##### **1.1.1 PRODUCCIÓN AGROPECUARIA.**

1.1.1.1.0 Incluye cultivos de árboles frutales, semillas, viveros (excepto de especies forestales), hortalizas, flores, plantaciones de té, café, cacao y caucho.

1.1.1.2.0 Cría de ganado, aves de corral, conejos, abejas, otros animales, producción de leche, pieles.

##### **1.1.2 SERVICIOS AGRÍCOLAS.**

1.1.2.0.0 Servicios de recolección, empacado, trilla, descascarado, esquila, riego y fumigación. Secadores para tabaco y otros. Alquiler de equipo agrícola junto con los servicios de conductores y de otros operarios. (El alquiler de equipo sin personal se clasifica en el grupo 83300).

##### **1.1.3 CAZA.**

1.1.3.0.0 Caza ordinaria y por trampas y repoblación de animales. (No incluye la caza deportiva).

##### **1.2 SILVICULTURA Y EXTRACCIÓN DE MADERA.**

##### **1.2.1 SILVICULTURA.**

1.2.1.0.0 Explotación de bosques, viveros de árboles forestales. Recolección de toda clase de productos no cultivados: gomas, resinas, látex, savias, cortezas, hierbas, frutas y flores silvestres, cañas, hojas y raíces. Destilación de savias y producción de carbón vegetal cuando se efectúa en los bosques. Incluye el MGAYP por forestación y mantenimiento de parques.

##### **1.2.2 EXTRACCIÓN DE MADERA.**

- 1.2.2.0.0 Extracción de madera, talado, producción de troncos y de leña. Cuando estas actividades se realizan en combinación con aserraderos o fábricas de pulpa, y no pueden declararse por separado, se incluyen respectivamente en los grupos 3.3.1.1. y 3.4.1.1.
- 1.3 PESCA.
- 1.3.0 PESCA.
- 1.3.0.1 Pesca de altura y costera.
- 1.3.0.1.0 Pesca de peces, crustáceos y moluscos, recolección de algas cultivadas, perlas, ostras, almejas, langostas, mariscos y otros productos de mar o río
- 1.3.0.2 Pesca n.e.p.
- 1.3.0.2.0 Criaderos de peces, ramas, peces de colores y otros animales de mar o río.

## **2. EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS**

- 2.1 EXPLOTACIÓN DE MINAS DE CARBÓN
- 2.1.0 EXPLOTACIÓN DE MINAS DE CARBÓN.
- 2.1.0.0.0 Explotación de minas de carbón.
- 2.2 PRODUCCIÓN DE PETRÓLEO CRUDO Y GAS NATURAL
- 2.2.0 PRODUCCIÓN DE PETRÓLEO CRUDO Y GAS NATURAL.
- 2.2.0.0.0 Producción de petróleo crudo y gas natural.
- 2.3 EXTRACCIÓN DE MINERALES METÁLICOS.
- 2.3.0 EXTRACCIÓN DE MINERALES METÁLICOS.
- 2.3.0.1.0 Minas de hierro, hierro manganesífero y arenas ferruginosas. (No incluye la extracción de minerales para fabricación de abonos y elaboración de productos químicos: 2.9.0.2.0.)
- 2.3.0.2.0 Extracción de minerales no ferrosos (azufre, oro, cobre)
- 2.9 EXTRACCIÓN DE OTROS MINERALES.
- 2.9 EXTRACCIÓN DE OTROS MINERALES.
- 2.9.0.1.0 Extracción de balastro, arena y canto rodado (clase 4)

- 2.9.0.2.0 Extracción de minerales para la fabricación de abonos y la elaboración de productos químicos: fosfato, nitrato, espato fluos, azufre, potasa, sodio, borato, arsénico, litio y pigmentos minerales.
- 2.9.0.3.0 Explotación de minas de sal.
- 2.9.0.4.0 Explotación de caleras (piedra caliza).
- 2.9.0.5.0 Extracción de gemas naturales.
- 2.9.0.6.0 Extracción de mármol, granito y arcilla (clase 3). Extracción de minerales n.e.p.
- 2.9.0.9.0 Incluye minas y canteras de yeso, asbesto, mica, cuarzo, abrasivos naturales distintos de arena, grafito, talco; asfaltos y betunes, turba y demás minerales no metálicos no clasificados en otra parte. La molienda, trituración, pulverización, etc. de estos minerales, se incluyen en este grupo cuando se realizan simultáneamente con la extracción.

### **3. INDUSTRIAS MANUFACTURERAS.**

- 3.1 PRODUCTOS ALIMENTICIOS, BEBIDAS Y TABACO.
  - 3.1.1-3.1.2 FABRICACIÓN DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS EXCEPTO BEBIDAS.
    - 3.1.1.1 MATANZA Y PREPARACIÓN DE CARNES Y AVES.
      - 3.1.1.1.1 Matanza de ganado.
      - 3.1.1.1.2 Preparación y conservación de carnes.
      - 3.1.1.1.3 Matanza, preparación y conservación de aves.
    - 3.1.1.2 PRODUCTOS LÁCTEOS.
      - 3.1.1.2.0 Fabricación de productos lácteos.
    - 3.1.1.3 ENVASADO Y CONSERVACIÓN DE FRUTAS Y LEGUMBRES.
      - 3.1.1.3.0 Envasados y conservación de frutas, dulce de frutas y legumbres.
    - 3.1.1.4 ELABORACIÓN DE PESCADO Y OTROS.
      - 3.1.1.4.0 Elaboración de pescado, crustáceos y otros productos marinos.
    - 3.1.1.5 ACEITES Y GRASAS VEGETALES Y ANIMALES.
      - 3.1.1.5.0 Fabricación de aceites y grasas vegetales y animales.
    - 3.1.1.6 MOLINOS HARINEROS, ARROCEROS, YERBATEROS.

- 3.1.1.6.1 Molinos harineros.
- 3.1.1.6.2 Molinos arroceros.
- 3.1.1.6.3 Molienda yerba mate.
- 3.1.1.7 PAN, REPOSTERIA, PASTAS, GALLETERÍA
- 3.1.1.7.1 Fabricación de pan, productos panificados y repostería
- 3.1.1.7.2 Fideerías y preparación de pastas.
- 3.1.1.7.3 Fabricación de galletitas secas, grisines, etc.
- 3.1.1.8 INGENIOS Y REFINERÍAS DE AZUCAR.
- 3.1.1.8.0 Fábricas y refinerías de azúcar.
- 3.1.1.9 CACAO, CHOCOLATE Y CONFITURAS.
- 3.1.1.9.0 Fabricación de cacao, chocolate y confituras.
- 3.1.2 ALIMENTOS DIVERSOS.
- 3.1.2.1 PRODUCTOS ALIMENTICIOS DIVERSOS.
- 3.1.2.1.1 Tostado, mezcla y molienda de café. Preparación de té. Envasado de especias.
- 3.1.2.1.2 Fabricación de productos alimenticios diversos. Fabricación de hielo (no seco). Levadura.
- 3.1.2.2 RACIONES BALANCEADAS.
- 3.1.2.2.0 Preparación de raciones balanceadas.
- 3.1.3 INDUSTRIA DE BEBIDAS.
- 3.1.3.1 DESTILACIÓN Y MEZCLA DE BEBIDAS ESPIRITUOSAS.
- 3.1.3.1.0 Destilación, rectificación y mezcla de bebidas espirituosas.
- 3.1.3.2 INDUSTRIAS VINÍCOLAS.
- 3.1.3.2.0 Industrias vinícolas.
- 3.1.3.3 CERVECERIAS Y MALTERIAS.
- 3.1.3.3.0 Cervecerías y fabricación de maltas.
- 3.1.3.4 BEBIDAS SIN ALCOHOL.
- 3.1.3.4.0 Fabricación de bebidas sin alcohol y aguas gaseosas.
- 3.1.4 INDUSTRIAS DEL TABACO.
- 3.1.4.0 INDUSTRIAS DEL TABACO.
- 3.1.4.0.0 Industria de Tabaco.

- 3.2 TEXTILES, PRENDAS DE VESTIR E INDUSTRIA DEL CUERO.
- 3.2.1 FABRICACIÓN DE TEXTILES.
- 3.2.1.1 LAVADERO, HILANDERIA Y TEJEDURÍA.
- 3.2.1.1.1 Lavadero, enfardelaje y fabricación de tops de lana.
- 3.2.1.1.2 Hilandería, tejeduría y acabado de lana y lana-sintético. Incluye teñido.
- 3.2.1.1.3 Hilandería, tejeduría y acabado de algodón y algodón sintético. Incluye teñido.
- 3.2.1.1.4 Hilandería, tejeduría y acabado de sintéticos.
- 3.2.1.1.5 Hilandería y tejeduría de fibras duras.
- 3.2.1.2 TEXTILES EXCEPTO PRENDAS DE VESTIR
- 3.2.1.2.0 Confección de artículos textiles excepto prendas de vestir. Toldos. Bordado. Fabricación de toldos (textiles) y velas de surf.
- 3.2.1.3 TEJIDOS PUNTO Y MEDIAS.
- 3.2.1.3.0 Fabricación de tejidos de punto y medias.
- 3.2.1.4 TAPICES Y ALFOMBRAS.
- 3.2.1.4.0 Fabricación de tapices y alfombras
- 3.2.1.5 CORDELERÍA.
- 3.2.1.5.0 Cordelería.
- 3.2.1.9 TEXTILES N.E.P.
- 3.2.1.9.0 Fabricación de textiles n.e.p.
- 3.2.2 FABRICACIÓN DE PRENDAS DE VESTIR, EXCEPTO CALZADO.
- 3.2.2.0 FABRICACIÓN DE PRENDAS DE VESTIR, EXCEPTO CALZADO.
- 3.2.2.0.1 Confección de ropa exterior.
- 3.2.2.0.2 Fabricación de prendas de cuero.
- 3.2.2.0.3 Confección de ropa interior.
- 3.2.3 FABRICACIÓN DE PRODUCTOS DE CUERO, SUCEDÁNEOS DE CUERO Y PIELES, EXCEPTO CALZADO Y OTRAS PRENDAS DE VESTIR
- 3.2.3.1 CURTIEMBRES Y TALLERES DE ACABADO.
- 3.2.3.1.0 Curtiembres y talleres de acabado.

- 3.2.3.2.0 Industria de la preparación y teñido de pieles.
- 3.2.3.3 ARTÍCULOS DE CUERO (MARROQUINERÍA, ETC.)
- 3.2.3.3.0 Fabricación de productos de cuero y sucedáneos de cuero, excepto el calzado y otras prendas de vestir. Marroquinería, carteras y cinturones.
- 3.2.4 FABRICACIÓN DE CALZADO, EXCEPTO DE CAUCHO VULCANIZADO O MELDEADO.
- 3.2.4.0 CALZADO EXCEPTO CAUCHO Y PLÁSTICO.
- 3.2.4.0.0 Fabricación de calzado, excepto de caucho vulcanizado o moldeado o de plástico. (Zapatos y botas principalmente de cuero, pantuflas incluso de género)
- 3.3 INDUSTRIA Y PRODUCTOS DE LA MADERA INCLUIDOS MUEBLES.
- 3.3.1 INDUSTRIA DE LA MADERA Y PRODUCTOS DE MADERA Y CORCHO, EXCEPTO MUEBLES.
- 3.3.1.1 ASERRADEROS, OBRA BLANCA, PARQUET.
- 3.3.1.1.0 Aserraderos, acabado de madera, carpintería de obra blanca, fabricación de parquet.
- 3.3.1.2 ENVASES MADERA Y ARTÍCULOS DE CANA.
- 3.3.1.2.0 Fabricación de envases de madera y caña, de mimbre y junco.
- 3.3.1.9 PRODUCTOS DE MADERA N.E.P. Y CORCHO.
- 3.3.1.9.1 Fabricación de productos de madera n.e.p.
- 3.3.1.9.2 Fabricación de productos de corcho.
- 3.3.2 FABRICACIÓN DE MUEBLES Y ACCESORIOS, EXCEPTO LOS QUE SON PRINCIPALMENTE METÁLICOS.
- 3.3.2.0 MUEBLES Y ACCESORIOS.
- 3.3.2.0.1 Ebanistería y carpintería de muebles y ataúdes lustrados.
- 3.3.2.0.2 Tapicería (muebles y autos). Fabricación de colchones (de todo tipo)
- 3.4 FABRICACIÓN DE PAPEL Y PRODUCTOS DE PAPEL: IMPRENTAS Y EDITORIALES.
- 3.4.1 FABRICACIÓN DE PAPEL Y PRODUCTOS DE PAPEL.

- 3.4.1.1 PULPA MADERA, PAPEL Y CARTÓN.
- 3.4.1.1.0 Fabricación de pulpa de madera, papel y cartón.
- 3.4.1.2 ENVASES Y CAJAS PAPEL Y CARTÓN.
- 3.4.1.2.0 Fabricación de envases de madera y cajas de papel y cartón.
- 3.4.1.9 ARTÍCULOS DE PAPEL Y CARTON N.E.P.
- 3.4.1.9.0 Fabricación de artículos de papel y cartón n.e.p.
- 3.4.2 IMPRENTAS, EDITORIALES E INDUSTRIAS CONEXAS.
- 3.4.2.0 IMPRENTAS, EDITORIALES E INDUSTRIAS CONEXAS.
- 3.4.2.0.1 Imprentas de diarios y revistas.
- 3.4.2.0.2 Encuadernación e imprentas en general.
- 3.4.2.0.3 Talleres al servicio de imprentas (clisés, fotograbado, etc.) Serigrafía, planograf, fotomecánica y estampado en tela.
- 3.5 FABRICACIÓN DE SUSTANCIAS QUÍMICAS Y DE PRODUCTOS QUÍMICOS DERIVADOS DEL PETRÓLEO Y DEL CARBÓN, DE CAUCHO Y PLÁSTICO.
- 3.5.1 FABRICACIÓN DE SUSTANCIAS QUÍMICAS INDUSTRIALES.
- 3.5.1.1 SUSTANCIAS QUÍMICAS INDUSTRIALES BÁSICAS.
- 3.5.1.1.0 Fabricación de sustancias químicas industriales básicas.
- 3.5.1.2 ABONOS Y PLAGUICIDAS.
- 3.5.1.2.0 Fabricación de abonos y plaguicidas.
- 3.5.1.3 RESINAS SINTÉTICAS Y FIBRAS ARTIFICIALES.
- 3.5.1.3.0 Fabricación de resinas sintéticas, materias plásticas y fibras artificiales.
- 3.5.2 FABRICACIÓN DE OTROS PRODUCTOS QUÍMICOS.
- 3.5.2.1 PINTURAS, BARNICES, LACAS.
- 3.5.2.1.0 Fabricación de pinturas, barnices, lacas y masilla.
- 3.5.2.2 PRODUCTOS FARMACÉUTICOS Y MEDICAMENTOS.
- 3.5.2.2.0 Fabricación de productos farmacéuticos y medicamentos.
- 3.5.2.3 ARTÍCULOS DE LIMPIEZA Y TOCADOR.
- 3.5.2.3.1 Fabricación de jabones y preparados de limpieza. Velas (iluminación).
- 3.5.2.3.2 Fabricación de perfumes, cosméticos y otros productos de tocador.



- 3.5.2.9 PRODUCTOS QUÍMICOS N.E.P
- 3.5.2.9.0 Fabricación de explosivos y municiones. Fabricación de papel radiográfico y fotográfico. Fabricación e productos químicos n.e.p. Fabricación de papel hiliográfico.
- 3.5.3 REFINERIAS DE PETRÓLEO.
- 3.5.3.0 REFINERIAS DE PETRÓLEO.
- 3.5.3.0.0 Producción de naftas, aceites, grasas lubricantes y otros productos derivados del petróleo crudo y fraccionado.
- 3.5.4 FABRICACIÓN DE PRODUCTOS DIVERSOS DERIVADOS DEL PETRÓLEO Y DEL CARBÓN.
- 3.5.4.0 FABRICACIÓN DE PRODUCTOS DERIVADOS DEL PETRÓLEO Y DEL CARBÓN.
- 3.5.4.0.0 Fabricación de materiales para pavimentación y techado a base de asfalto. Fabricación de briquetas de combustibles y combustibles aglomerado de carbón o lignito comprados. Aceites y grasas lubricantes compuestos y mezclados, preparados con materiales comprados.
- 3.5.5 FABRICACIÓN DE PRODUCTOS DEL CAUCHO.
- 3.5.5.1 CÁMARAS Y NEUMÁTICOS.
- 3.5.5.1.0 Industrias de cámaras y neumáticos.
- 3.5.5.9 PRODUCTOS DEL CAUCHO N.E.P.
- 3.5.5.9.0 Fabricación de productos del caucho n.e.p. (juguetes de caucho, calzado de caucho hecho en fábricas de caucho)
- 3.5.6 PRODUCTOS DEL PLÁSTICO N.E.P.
- 3.5.6.0 PRODUCTOS DEL PLÁSTICO N.E.P.
- 3.5.6.0.0 Fabricación de productos plásticos n.e.p. (juguetes de plástico, calzado de plástico, plastilleras, bolsas de nylon, etc. Excepto bijouterie, cierres, hebillas de plástico, que van en la 3.9.0.9.0.
- 3.6 FABRICACIÓN DE PRODUCTOS MINERALES NO METALICOS, EXCEPTO LOS DERIVADOS DEL PETRÓLEO Y DEL CARBÓN.
- 3.6.1 FABRICACIÓN DE OBJETOS BARRO, LOZA Y PORCELANA.

- 3.6.1.0 FABRICACIÓN DE OBJETOS BARRO, LOZA Y PORCELANA.
- 3.6.1.0.0 Fabricación de objetos de barro, loza, porcelana y cerámica.
- 3.6.2 FABRICACIÓN DE VIDRIO Y PRODUCTOS DEL VIDRIO.
- 3.6.2.0 FABRICACIÓN DE VIDRIO Y PRODUCTOS DEL VIDRIO.
- 3.6.2.0.0 Fabricación de vidrio y productos del vidrio. Fibra de vidrio.
- 3.6.9 FABRICACIÓN DE OTROS PRODUCTOS MINERALES NO METÁLICOS.
- 3.6.9.1 FABRICACIÓN DE PRODUCTOS DE ARCILLA PARA CONSTRUCCIÓN.
- 3.6.9.1.0 Fabricación de productos de arcilla para construcción.
- 3.6.9.2 CEMENTO, CAL Y YESO.
- 3.6.9.2.0 Fabricación de cemento, cal y yeso.
- 3.6.9.9 FABRICACIÓN DE PRODUCTOS MINERALES NO METÁLICOS.
- 3.6.9.9.1 Fabricación de productos manufacturados de cemento.
- 3.6.9.9.2 Fabricación de productos minerales no metálicos n.e.p. (marmolerías).
- 3.7 INDUSTRIAS METÁLICAS BÁSICAS.
- 3.7.1 INDUSTRIAS BÁSICAS DE HIERRO Y ACERO.
- 3.7.1.0 INDUSTRIAS BÁSICAS DE HIERRO Y ACERO.
- 3.7.1.0.0 Industrias básicas de hierro y acero.
- 3.7.2 INDUSTRIAS BÁSICAS DE METALES NO FERROSOS.
- 3.7.2.0 INDUSTRIAS BÁSICAS DE METALES NO FERROSOS.
- 3.7.2.0.0 Industrias básicas de metales no ferrosos.
- 3.8 FABRICACIÓN DE PRODUCTOS METÁLICOS, MAQUINARIA Y EQUIPO.
- 3.8.1 FABRICACIÓN DE PRODUCTOS METÁLICOS, EXCEPTO MAQUINARIA Y EQUIPO.
- 3.8.1.1 FABRICACIÓN DE PRODUCTOS METÁLICOS, EXCEPTO MAQUINARIA Y EQUIPO.
- 3.8.1.1.0 Fabricación de cuchillería, herramientas manuales y cerrajería (llaves), herraduras.

- 3.8.1.2 MUEBLES Y ACCESORIOS PRINCIPALMENTE METÁLICOS.
- 3.8.1.2.0 Fabricación de muebles y accesorios principalmente metálicos.
- 3.8.1.3 FABRICACIÓN DE ESTRUCTURAS METÁLICAS (HERRERÍA DE OBRA).
- 3.8.1.3.0 Fabricación de productos metálicos estructurales (herrería de obra).
- 3.8.1.9 ARTÍCULOS METÁLICOS N.E.P.
- 3.8.1.9.1 Fabricación de artículos de alambre.
- 3.8.1.9.2 Fabricación de artículos de metal (de aluminio, de acero inoxidable, de plomo, de hierro) pro combinaciones especiales y aleaciones (tornillos de hierro, envases y tapas de hojalata, artículos de grifería, baterías de cocina, piletas y mesadas de acero inoxidable, perfiles y papel de aluminio).
- 3.8.1.9.3 Fabricación de artículos metálicos n.e.p. Esponjas de alambre. Talleres de soldadura. Niquelado, laqueado y hojalatería.
- 3.8.2 CONSTRUCCIÓN DE MAQUINARIA EXCEPTO ELÉCTRICA.
- 3.8.2.2 MAQUINARIA Y EQUIPO PARA LA AGRICULTURA
- 3.8.2.1.0 Construcción de motores y turbinas.
- 3.8.2.2.0 Construcción y reparación de maquinaria y equipo para la agricultura.
- 3.8.2.3 MAQUINARIA PARA TRABAJAR METALES Y MADERA.
- 3.8.2.3.0 Construcción de maquinaria para trabajar los metales y la madera.
- 3.8.2.4 MAQUINARIA Y EQUIPO PARA LA INDUSTRIA.
- 3.8.2.4.0 Construcción de maquinaria y equipo para la industria, excepto para metales y madera
- 3.8.2.5 MAQUINAS DE OFICINA, CÁLCULO Y CONTABILIDAD.
- 3.8.2.5.0 Construcción de máquinas de oficina, cálculo, contabilidad y computación. Reparación de máquinas electrónicas.
- 3.8.2.9 MAQUINARIA Y EQUIPOS N.E.P.
- 3.8.2.9.0 Construcción de maquinaria y equipo n.e.p. Excepto la maquinaria eléctrica, (tornería, cigüeñales, armas, bombas de agua manual y ascensores)

- 3.8.3 MAQUINARIA, APARATOS Y SUMINISTROS ELÉCTRICOS.
- 3.8.3.1 MAQUINARIA Y APARATOS INDUSTRIALES ELÉCTRICOS.
  - 3.8.3.1.0 Construcción de máquinas y aparatos industriales eléctricos (electrotecnia). Bobinado.
  - 3.8.3.2 EQUIPOS Y APARATOS DE RADIO, T.V. Y COMUNICACIÓN.
    - 3.8.3.2.0 Construcción de equipo y aparatos de radio, de televisión, de comunicaciones y de antenas.
  - 3.8.3.3 APARATOS Y ACCESORIOS ELÉCTRICOS PARA USO DOMESTICO.
    - 3.8.3.3.0 Construcción de aparatos y accesorios eléctricos de uso doméstico.
  - 3.8.3.9 PILAS, LÁMPARAS, MATERIALES DE CONDUCCIÓN.
    - 3.8.3.9.1 Fabricación de acumuladores y pilas (baterías).
    - 3.8.3.9.2 Fabricación de lamparillas eléctricas, tubos-luz y válvulas de radio.
    - 3.8.3.9.3 Fabricación de piezas y material de conducción eléctrica.
- 3.8.4 MATERIAL DE TRANSPORTE.
  - 3.8.4.1 CONSTRUCCIÓN Y REPARACIÓN NAVALES.
    - 3.8.4.1.0 Construcciones navales y reparación de barcos.
  - 3.8.4.2 CONSTRUCCIÓN DE EQUIPO FERROVIARIO.
    - 3.8.4.2.0 Construcción de equipo ferroviario.
  - 3.8.4.3 AUTOMÓVILES Y REPUESTOS.
    - 3.8.4.3.0 Fabricación de vehículos automóviles y de repuestos para automóviles.
  - 3.8.4.4 MOTOS, MOTOCICLETAS Y BICICLETAS.
    - 3.8.4.4.0 Fabricación de motos, motocicletas y bicicletas.
  - 3.8.4.5 FABRICACIÓN DE AERONAVES.
    - 3.8.4.5.0 Fabricación de aeronaves.
    - 3.8.4.9.0 Construcción de material de transporte n.e.p.
- 3.8.5 FABRICACIÓN DE EQUIPO PROFESIONAL Y CIENTÍFICO, INSTRUMENTOS DE MEDIDA Y DE CONTROL N.E.P., Y APARATOS FOTOGRÁFICOS E INSTRUMENTOS DE ÓPTICA.
  - 3.8.5.1 EQUIPOS PROFESIOANLES Y CIENTÍFICOS (ORTOPEDIA)

- 3.8.5.1.0 Fabricación de equipo profesional, científico, instrumentos de medida y de control n.e.p. (aparatos ortopédicos).
- 3.8.5.2 APARATOS FOTOGRÁFICOS, INSTRUMENTOS DE ÓPTICA.
- 3.8.5.2.0 Fabricación de aparatos fotográficos e instrumentos de óptica (anteojos).
- 3.8.5.3.0 Fabricación de relojes.
- 3.9 OTRAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS.
- 3.9.0 OTRAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS.
- 3.9.0.1 JOYAS Y ARTÍCULOS CONEXOS.
- 3.9.0.1.0 Fabricación de joyas y artículos conexos.
- 3.9.0.2 FABRICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE MÚSICA.
- 3.9.0.2.0 Fabricación de instrumentos de música.
- 3.9.0.3 ARTÍCULOS DE DEPORTE Y ATLETISMO.
- 3.9.0.3.0 Fabricación e artículos de deporte y atletismo.
- 3.9.0.9 OTRAS INDUSTRIAS MANUFACTERAS N.E.P.
- 3.9.0.9.0 Otras industrias manufactureras n.e.p. Flores artificiales. Juguetes (no de plástico ni de goma). Matrices para imprenta. Cinta adhesiva, etc.

#### **4. ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA.**

- 4.1. ELECTRICIDAD, GAS Y VAPOR.
  - 4.1.0.1. Luz y fuerza eléctrica.
  - 4.1.0.2. Producción y distribución de gas.
  - 4.1.0.3. Suministro de vapor y agua caliente.
- 4.2. OBRAS HIDRÁULICAS Y SUMINISTRO DE AGUA.
  - 4.2.0.0. Obras hidráulicas y suministro de agua, la captación, purificación y distribución de agua.
    - 4.2.0.0.0. Obras hidráulicas y suministro de agua, la captación, purificación y distribución de agua para uso doméstico, industrial y comercial. La mayor parte de las actividades de OSE figuran en esta rama.

## **5. CONSTRUCCIÓN.**

### **5.1. OBRAS DE INGENIERÍA.**

5.1.0. Incluye instalación de estructuras de metal, hormigón armado, madera, plástico.

5.1.0.0.0. Incluye instalación de estructuras de metal, hormigón armado, madera, plástico. Construcción y reparación de vías férreas, muelles, diques, escolleras, túneles, aeropuertos, hangares. La construcción de pistas para aviones se incluye en la rama 52000. Colocación de redes de servicios eléctricos, telefónicos, de alcantarillado, saneamiento, de agua potable y de fluidos en general. Construcción y reparación de plantas de tratamiento de agua potable, de aguas servidas, canchas de deportes, piletas de natación, infraestructuras de plazas, parques y jardines públicos. Construcción y reparación de estadios deportivos, represas, tajamares, atajos.

### **5.2. OBRAS DE VIALIDAD.**

5.2.0. Incluye construcción y reparación de autopistas, rutas, carreteras, caminos, calles, veredas, etc.

5.2.0.0.0. Incluye construcción y reparación de autopistas, rutas, carreteras, caminos, calles, veredas, alcantarillas, pavimentos en general, puentes, pistas de aeropuertos y pistas para ómnibus.

### **5.5. OBRAS DE ARQUITECTURA.**

5.5.0. Construcción y reparación de edificios: de habitación, residencia transitoria, comerciales.

5.5.0.0.0. Construcción y reparación de edificios: de habitación, residencia transitoria, comerciales, bancarios, industriales, hoteleros, religiosos, de espectáculos públicos (excepto los incluidos en 5.1.0.0.0.), de enseñanza, culturales, deportivos, administrativos, militares, policiales, hospitalarios, de asistencia. Construcción y reparación de edificios funerarios.

**5.7. CONTRATOS ESPECIALIZADOS (SUB-CONTRATOS DE OBRA).**

**5.7.1. DEMOLICIÓN, PILOTAJE E INSTALACIONES.**

5.7.1.1.0. Demolición de casas y edificios

5.7.1.2.0. Pilotaje.

5.7.1.3.0. Instalación de calefacción y aire acondicionado.

5.7.1.4.0. Instalación de ascensores.

5.7.1.5.0. Instalaciones eléctricas.

5.7.1.6.0. Instalaciones sanitarias. Plomero.

**5.7.2. REVESTIMIENTOS Y TERMINACIONES.**

5.7.2.1.0. Terminación de frentes. Colocación de andamios. Limpieza y reparación de frentes y exteriores de edificios. Colocación de revestimientos (azulejos, baldosas, lajas). Quinchados.

5.7.2.2.0. Pintura, empapelado e impermeabilización. Colocación de endido, estucado, enyesado.

5.7.2.3.0. Colocación de vidrios en obra, parquet, mármol, granito. Pulido en obra. Plastificado de pisos.

**5.7.3. CARPINTERÍA DE MADERA, PLÁSTICA Y METÁLICA.**

5.7.3.0.0. Colocación de carpintería en obra de madera y metálica, aberturas de plástico.

**6. COMERCIO, RESTAURANTES Y HOTELES.**

6.1. COMERCIO AL POR MAYOR. Comprende la reventa (venta sin transformación) de productos nuevos y usados a comerciantes al por menor, a usuarios industriales o comerciales, etc. Con frecuencia, los mayoristas se dedican al acopio, división, reembalaje, embotellado (excepto en recipientes herméticos), etc.

**6.1.1. COMERCIO AL POR MAYOR DE PRODUCTOS AGROPECUARIOS.**

6.1.1.1.0. Comercio al por mayor de productos agrícolas.

- 6.1.1.2.0. Comercio al por mayor de productos pecuarios. Remate ganadero.
- 6.1.2.6.1.3. COMERCIO AL POR MAYOR DE MATERIAS PRIMAS NO AGROPECUARIAS.
- 6.1.2.0.0. Comercio al por mayor de minerales, metales y productos químicos industriales. Incluye petróleo, supergás, (distribución), etc. Fertilizantes.
- 6.1.3.0.0. Comercio al por mayor de madera aserrada y materiales de construcción (barracas). Incluye: comercio al por mayor, exportación e importación de piedra, arena, grava, ladrillos, cemento, alambres, baldosas, etc.
- 6.1.4. VENTA DE MAQUINARIA Y VEHÍCULOS AUTOMOTORES AL POR MAYOR.
- 6.1.4.0.0. Comercio al por mayor de maquinaria (para la industria, el comercio, el agro, etc.) y de vehículos automotores y sus accesorios.
- 6.1.5. VENTA DE ARTÍCULOS DE FERRETERÍA Y ELÉCTRICOS AL POR MAYOR.
- 6.1.5.0.0. Comercio al por mayor de artículos de ferretería, eléctricos y electrodomésticos para el hogar.
- 6.1.6. COMERCIO AL POR MAYOR DE MUEBLES Y ACCESORIOS DE OFICINA Y PARA EL HOGAR.
- 6.1.6.0.0. Venta de muebles de oficina y para el hogar, accesorios y otros artículos para el hogar.
- 6.1.7. COMERCIO AL POR MAYOR DE GÉNEROS TEXTILES Y PRENDAS DE VESTIR.
- 6.1.8. COMERCIO AL POR MAYOR DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS, BEBIDAS Y TABACO.
- 6.1.9. COMERCIO AL POR MAYOR N.E.P.
- 6.1.9.1.0. Comercio al por mayor de productos farmacéuticos, de veterinaria y de tocador.
- 6.1.9.2.0. Comercio al por mayor de artículos de papelería y librería (cuadernos, diarios, revistas, etc.)
- 6.1.9.9.0. Comercio al por mayor n.e.p.



- 6.2. COMERCIO AL POR MENOR.
- 6.2.1. COMERCIO AL POR MENOR DE COMESTIBLES Y BEBIDAS.
  - 6.2.1.1.0. Almacenes y verdulerías.
  - 6.2.1.2.0. Fiambrerías y granjas.
  - 6.2.1.3.0. Carnicerías.
  - 6.2.1.4.0. Pescaderías.
  - 6.2.1.5.0. Avícolas, sólo en el caso de reventa (Cuando la unidad se dedica a la cría, se clasifica en la Rama 11120. La matanza se clasifica en la Rama 31113)
  - 6.2.1.9.0. Otros negocios de venta de comestibles y bebidas n.e.p. Venta de pan (sin fabricación), venta de hielo. Puestos callejeros.
- 6.2.2. FARMACIAS.
  - 6.2.2.0.0. Farmacias, perfumerías, droguerías, homeopatías y yuyerías.
- 6.2.3. TIENDAS DE GÉNEROS TEXTILES, PRENDAS DE VESTIR Y CALZADO.
  - 6.2.3.1.0. Tiendas de géneros textiles. Tiendas de prendas de vestir. Mercerías. Ropa usada
  - 6.2.3.2.0. Zapaterías (calzado nuevo y usado).
- 6.2.4. COMERCIO AL POR MENOR DE ARTÍCULOS PARA EL HOGAR Y LA OFICINA.
  - 6.2.4.1.0. Casas de artículos electrodomésticos, instrumentos musicales y máquinas de oficina.
  - 6.2.4.2.0. Mueblerías y colchonerías.
  - 6.2.4.3.0. Bazares (sin ferretería).
- 6.2.5. COMERCIO AL POR MENOR DE ARTÍCULOS PARA LA REPARACIÓN DE VIVIENDAS.
  - 6.2.5.1.0. Barraca de materiales de construcción (al por menor).
  - 6.2.5.2.0. Pinturerías.
  - 6.2.5.3.0. Ferreterías (incluye las que también venden artículos de bazar).
  - 6.2.5.4.0. Vidrierías.

- 6.2.6. COMERCIO AL POR MENOR DE AUTOMÓVILES, MOTOCICLETAS, REPUESTOS
- 6.2.7. ESTACIONES DE GASOLINA Y VENTA DE OTROS COMBUSTIBLES.
  - 6.2.7.1.0. Estaciones de gasolina (Incluye el lavado de autos y gomería cuando son parte de la estación)
  - 6.2.7.2.0. Carga de garrafas y microgarrafas de supergás. Recarga de extinguidores. Comercio de garrafas, microgarrafas y extinguidores.
- 6.2.8. ALMACENES DE RAMOS GENERALES Y SUPERMERCADOS.
  - 6.2.8.1.0. Comercios de ramos generales – Supermercados.
  - 6.2.8.2.0. Cooperativas de consumo.
  - 6.2.8.3.0. Casas de remate.
- 6.2.9. COMERCIO AL POR MENOR N.E.P.
  - 6.2.9.1.0. Kioscos: cigarrillos, golosinas, diarios, revistas, etc. Papelerías, librerías y jugueterías. Artículos de cotillón. Timbres y sellados.
  - 6.2.9.2.0. Venta de artículos de deporte. Artículos de pesca, camping y playa.
  - 6.2.9.3.0. Joyerías, relojerías y ópticas. Artículos fotográficos.
  - 6.2.9.9.0. Comercio al por menor n.e.p. Bicicletas. Leña. Acuario. Florería. Maquinarias agrícolas. Cosas usadas (excepto ropa y calzado).
- 6.3. RESTAURANTES Y HOTELES.
  - 6.3.1 BARES Y RESTAURANTES.
    - 6.3.1.1.0. Bares, restaurantes y otros establecimientos que expenden comidas y bebidas
    - 6.3.1.2.0. Clubes nocturnos y similares.
  - 6.3.2. HOTELES.
    - 6.3.2.0.1. Hoteles y pensiones.
    - 6.3.2.0.2. Hoteles de alta rotatividad.
    - 6.3.2.0.3. Capings, bungalows.

- 7. TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES.**
- 7.1. TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO.
- 7.1.1. TRANSPORTE TERRESTRE.
- 1.1.1.1.0. Transporte ferroviario. Incluye coches-camas, vagón-restaurante, servicios terminales y la construcción y reparación de material rodante ferroviario e infraestructura que no pueden declararse por separado.
- 7.1.1.2.0. TRANSPORTE URBANO, SUBURBANO E INTERURBANO DE PASAJEROS POR CARRETERA.
- 7.1.1.2.1. Compañías de ómnibus urbano colectivo de pasajeros (Incluye trolleys). Estaciones y terminales.
- 7.1.1.2.2. Compañías de ómnibus Interdepartamental, colectivo de pasajeros. Estaciones y terminales.
- 7.1.1.3.0 OTROS SERVICIOS DE TRANSPORTE TERRESTRE DE PASAJEROS.
- 7.1.1.3.1. Taxis y remises.
- 7.1.1.3.2. Compañías de transporte de turismo interno y transporte escolar.
- 7.1.1.3.9. Otros servicios de transporte terrestre de pasajeros.
- 7.1.1.4. TRANSPORTE DE CARGA
- 7.1.1.4.0. Transporte de carga. Terminales conexas.
- 7.1.1.5. OLEODUCTOS O GASODUCTOS.
- 7.1.1.5.0. Transporte por oleoductos o gasoductos
- 7.1.1.6. SERVICIOS RELACIONADOS CON EL TRANSPORTE TERRESTRE.
- 7.1.1.6.0. Incluye puestos de peaje, lugares de estacionamiento pago, alquiler de vehículos sin chofer.
- 7.1.2. TRANSPORTE POR AGUA.
- 7.1.2.1.0. Transporte oceánico o de cabotaje (carga y pasajeros).
- 7.1.2.2.0. Transporte por ríos, lagos y canales interiores.

- 7.1.2.3.0. Servicios relacionados con el transporte por agua. Incluye explotación de muelles, atracaderos, faros e instalaciones para la navegación, entre otros. Incluye carga y descarga (estibadores, servicios de práctico, etc.)
- 7.1.3. TRANSPORTE AÉREO.
- 7.1.3.1.0. Empresas de transporte aéreo de pasajeros y carga.
- 7.1.3.2.0. Servicios relacionados con el transporte aéreo. Incluye explotación de aeropuertos y estaciones.
- 7.1.9. SERVICIOS CONEXOS.
- 7.1.9.1.1. Agencias de turismo. Agencias de viaje.
- 7.1.9.1.9. Agentes de transporte marítimo y aéreo. Servicios relacionados con el transporte. Despachante.
- 7.1.9.2.0. Depósito y almacenamiento de bienes (incluso refrigerados) y materias primas, cuando se ofrece como servicio independiente.
- 7.2. COMUNICACIONES.
- 7.2.1. SERVICIOS DE COMUNICACIÓN.
- 7.2.1.1.0. Correo (oficial y de empresas privadas).
- 7.2.1.2.0. Otros servicios de comunicación (telégrafo, telex, radio llamadas, teléfono, etc.) (Los estudios de radiodifusión y televisión figuran en el grupo 9413).

## **8. ESTABLECIMIENTOS FINANCIEROS, DE SEGUROS, BIENES INMUEBLES Y SERVICIOS PRESTADOS A LAS EMPRESAS.**

- 8.1. ESTABLECIMIENTOS FINANCIEROS.
- 8.1.0. INSTITUCIONES MONETARIAS Y OTROS ESTABLECIMIENTOS FINANCIEROS.
- 8.1.0.1. INSTITUCIONES MONETARIAS.
- 8.1.0.1.0. Banco Central, Bancos comerciales, BROU. Casas bancarias.
- 8.1.0.2. OTROS ESTABLECIMIENTOS FINANCIEROS.

- 8.1.0.2.1. Banco Hipotecario, Corporación para el Desarrollo. Instituciones de crédito agrícola.
- 8.1.0.2.2. Cooperativas y asociaciones de ahorro y crédito.
- 8.1.0.2.3. Empresas de crédito personal (incluye tarjetas de crédito).
- 8.1.0.2.4. Casas de empeño.
- 8.1.0.2.9. Otros n.e.p. (incluye corredores de bolsa).
- 8.1.0.3. **SERVICIOS FINANCIEROS.**
- 8.1.0.3.0. Casas de cambio. Bolsa de valores. Compra-venta de oro. Asesoramiento de inversiones, compañías de inversión y holding. Registros de marcas y patentes. Cámaras compensadoras.
- 8.2. **SEGUROS.**
- 8.2.1.0. Compañías de seguros, Banco de Seguros del Estado. Seguros de servicio fúnebre.
- 8.2.2.0.0. Agentes y corredores de seguros. Actuarios. Avaluadores.
- 8.3. **BIENES INMUEBLES Y SERVICIOS PRESTADOS A LAS EMPRESAS.**
- 8.3.1. **BIENES INMUEBLES.**
- 8.3.1.0.0. Inmobiliarias. Administración de propiedades Inmuebles. Venta de otros inmuebles o lotes en cementerios. Avaluadores de inmuebles. Intermediarios. Instituto de Colonización.
- 8.3.2. **SERVICIOS PRESTADOS A LAS EMPRESAS, EXCEPTUANDO EL ALQUILER Y ARRENDAMIENTO DE MAQUINARIA Y EQUIPO.**
- 8.3.2.1. **SERVICIOS TÉCNICOS.**
- 8.3.2.1.0. Servicios Jurídicos y Notariales.
- 8.3.2.2.0. Servicios de Contabilidad. Auditoria y Teneduría de libros.
- 8.3.2.3. **SERVICIOS INFORMÁTICOS.**
- 8.3.2.3.1. Servicios de procesamiento de datos (digitación).
- 8.3.2.3.2. Servicios de asesoramiento en software y programación en computación (si además brinda servicios de digitación, éstos se incluyen en este grupo)

(Los servicios de mantenimiento y reparación de hardware se incluyen en la 3.8.2.5.0)

8.3.2.4.0. Servicios técnicos y de Arquitectura. Ingeniero Agrónomo.

8.3.2.5. SERVICIOS DE PUBLICIDAD.

8.3.2.5.1. Agencias de publicidad.

8.3.2.5.9. Publicidad en carteles, aérea, por correo, en el cine, con anuncios luminosos.

8.3.2.9. SERVICIOS PRESTADOS A LAS EMPRESAS N.E.P. EXCEPTUANDO EL AQUILER Y ARREDAMIENTO DE MAQUINARIA.

8.3.2.9.1. Las agencias de detectives y seguridad.

8.3.2.9.2. Empresas de limpieza.

8.3.2.9.9. Establecimientos que se dedican principalmente a prestar servicios a las empresas, no clasificados en otra parte, a base del pago de derechos o por contrata, tales como agencias de información sobre crédito; agencias de ajuste y cobranza de cuentas; los servicios de reproducción, dirección de correspondencia, impresión heliográfica, fotocopia, envíos postales y de taquimecanografía; las agencias de colocación; las agencias de información y de noticias; los servicios de administración comercial y de consulta; los diseñadores de modas; los fiadores y los servicios de impresión dactiloscópica. Decoración de interiores.

8.3.3. ALQUILER Y ARRENDAMIENTO DE MAQUINARIA Y EQUIPO.

8.3.3.1.0. Alquiler y arrendamiento de maquinaria (sin conductor) y equipo agrícola, manufacturero y de construcción. No se incluye alquiler de equipo de transporte (van en la división 71) ni el arrendamiento de efectos personales o para el hogar.

8.3.3.2.0. Alquiler y arrendamiento de equipo contable y de oficina. Incluye el arrendamiento de equipo de computación por mes, por día y por hora.

## **9. SERVICIOS COMUNALES, SOCIALES Y PERSONALES.**

### **9.1. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA.**

9.1.1.0.0. Incluye las actividades de los gobiernos centrales, municipales o locales relacionadas con las fuerzas armadas, la policía, las dependencias legislativas, judiciales, de seguros sociales, registros, asuntos exteriores, impuestos, estadísticas y políticas generales. Se excluyen las actividades gubernamentales relacionadas con el transporte, que compiten con el sector privado, las comunicaciones, la enseñanza, la sanidad, la producción, la comercialización y la actividad financiera, cada una de las cuales figura en el respectivo grupo de este manual. Excluye comisarías, cárceles, cuarteles, prefecturas, bases aéreas y navales.

9.1.2.0.0. Comisarías, cárceles, cuarteles, prefecturas, bases aéreas y navales. Bomberos.

### **9.2. SERVICIOS DE SANEAMIENTO Y SIMILARES.**

9.2.1.0.0. Recolección de basura y limpieza de calles. Eliminación de desperdicios y de aguas residuales. Limpieza de edificios, chimeneas, ventanas, etc.

9.2.2.0.0. Exterminio, fumigación y desinfección de edificios. Barométricas. Sanitarias.

9.2.9.0.0. Otros servicios de saneamiento y similares n.e.p.

### **9.3. SERVICIOS SOCIALES Y OTROS SERVICIOS COMUNALES CONEXOS.**

#### **9.3.1. INSTRUCCIÓN PÚBLICA.**

9.3.1.1.0. Jardín de infantes. Escuelas primarias. Liceos. Enseñanza secundaria. Escuelas técnicas profesionales y comerciales. UTU. Escuelas de arte. Liceo militar.

9.3.1.2.0. Universidad. Enseñanza superior. Institutos de formación docente.

9.3.1.3.0. Institutos de enseñanza de idiomas.

9.3.1.9.0. Otros institutos de enseñanza n.e.p. (Incluye academias de choferes). Profesores particulares.

- 9.3.2. INSTITUTOS DE INVESTIGACIÓN FINANCIERA.
- 9.3.2.0.0. Investigación en ciencias biológicas y físicas, en ciencias sociales. Instituciones meteorológicas, Investigación médica. Otros institutos de investigación científica n.e.p.
- 9.3.3. SERVICIOS MÉDICOS Y ODONTOLÓGICOS Y OTROS DE SANIDAD Y VETERINARIA.
- 9.3.3.1.1. Hospitales, sanatorios y clínicas médicas. Servicios de laboratorios clínicos y radiológicos.
- 9.3.3.1.2. Servicios odontológicos (dentistas)
- 9.3.3.1.3. Servicios de ambulancias
- 9.3.3.1.9. Servicios médicos de cualquier naturaleza n.e.p. Paramédicos, podólogos y pedicuros.
- 9.3.3.2.0. Servicios veterinarios. Hospitales y clínicas para animales.
- 9.3.4. INSTITUCIONES DE ASISTENCIA SOCIAL.
- 9.3.4.0.0. Asilos de ancianos. Orfanatos. Organizaciones de caridad y otras instituciones de asistencia social n.e.p. Comisión Nacional de Lucha Antituberculosa. Guarderías infantiles.
- 9.3.5. ASOCIACIONES COMERCIALES PROFESIONALES Y LABORALES.
- 9.3.5.0.0. Cámaras empresariales. Asociaciones profesionales. Sindicatos y organizaciones laborales etc.
- 9.3.9. OTROS SERVICIOS SOCIALES Y SERVICIOS COMUNALES CONEXOS.
- 9.3.9.1.0. Servicios religiosos. No se incluyen los establecimientos de enseñanza, salud, etc., que están a cargo de organizaciones religiosas, las cuales deben clasificarse en sus respectivos grupos de actividad.
- 9.3.9.9.0. Organizaciones políticas, sociedades literarias, cívicas o sociales. Otros servicios sociales y comunales n.e.p.
- 9.4. SERVICIOS DE DIVERSIÓN Y ESPARCIMIENTO Y SERVICIOS CULTURALES.



- 9.4.1.1. **PRODUCCIÓN DE PELÍCULAS CINEMATOGRAFICAS.**
- 9.4.1.1.0. Producción de películas, transparencias, etc. Laboratorios de revelado y copia de películas.
- 9.4.1.2. **DISTRIBUCIÓN Y EXHIBICIÓN DE PELÍCULAS CINEMATOGRAFICAS.**
- 9.4.1.2.0. Alquiler de películas (incluye casas de alquiler de videos). Distribución y explotación de cinematógrafo (cines). Otros n.e.p.
- 9.4.1.3. **EMISIÓN DE RADIO Y TELEVISIÓN.**
- 9.4.1.3.1. Estaciones y estudios de radio.
- 9.4.1.3.2. Estaciones y estudios de televisión.
- 9.4.1.3.9. Otros n.e.p. Servicios de T.V. en circuitos cerrados.
- 9.4.1.4. **PRODUCTORES TEATRALES Y SERVICIOS DE ESPARCIMIENTO.**
- 9.4.1.4.0. Productores de teatro, conciertos, revistas, etc. Servicios de escenografía, iluminación, equipos, etc. Agencias de contratación de actores. Salas de teatro y de conciertos. Estudios de grabación.
- 9.4.1.5.0. Autores, compositores y otros artistas independientes n.e.p. Periodistas independientes.
- 9.4.2. **BIBLIOTECAS, MUSEOS, JARDINES BOTÁNICOS, ZOOLOGICOS Y OTROS SERVICIOS.**
- 9.4.2.0.0. Galerías de arte, museos, bibliotecas, jardines botánicos, zoológicos. Otros servicios culturales.
- 9.4.9. **SERVICIOS DE DIVERSIÓN Y ESPARCIMIENTO N.E.P.**
- 9.4.9.1.0. Salas de baile. Salas de billar, pool y bowling. Salas de maquinitas de juegos. Gimnasios y piscinas. Canchas de fútbol y básquetbol. Canchas de tenis, de golf y de atletismo. Pistas de patinaje. Escuelas de equitación. Alquiler de bicicletas. Alquiler de motocicletas y lanchas. Alquiler de caballos de montar. Hipódromos, velódromos y autódromos. Clubes sociales y deportivos. Otros servicios de diversión y esparcimiento n.e.p.  
94920 Casinos, quinielas y loterías.

- 9.5. SERVICIOS PERSONALES Y DE LOS HOGARES.
- 9.5.1. SERVICIOS DE REPARACIÓN N.E.P.
- 9.5.1.1. REPARACIONES DE CALZADO Y OTROS ARTÍCULOS DE CUERO.
- 9.5.1.1.0. Composturas de calzado. Otras reparaciones de artículos de cuero, bolsos y valijas.
- 9.5.1.2. TALLERES DE REPARACIONES ELÉCTRICAS.
- 9.5.1.2.0. Reparaciones de radio y televisión. Instalaciones de antenas de T.V. Reparaciones de artículos electrodomésticos.
- 9.5.1.3. REPARACIÓN DE AUTOMÓVILES Y MOTOCICLETAS.
- 9.5.1.3.0. Reparación mecánica de automóviles. Electricidad de automotores. Reparación de chapa y pintura de automotores. Reparación de neumáticos (que no son parte de una estación de servicio). Lavaderos de autos (que no son parte de una estación de servicio). Alineación y balanceo. Reparación de motocicletas (cuando hay también alquiler va en el grupo 9.4.9.1.0.). Reparaciones de piezas automotores (cajas de cambio, motores, etc.). Recarga de baterías.
- 9.5.1.4. REPARACIÓN DE RELOJES Y JOYAS.
- 9.5.1.4.0. Reparación de relojes y joyas (sólo venta va en la división 62).
- 9.5.1.9. OTROS SERVICIOS DE REPARACIÓN N.E.P.
- 9.5.1.9.0. Reparación de bicicletas (cuando hay también alquiler va en 94910). Reparación de equipos y cámaras fotográficas, instrumentos de música, lapiceras, juguetes, máquinas de escribir (no eléctricas), cocinas no eléctricas. Otros servicios de reparación n.e.p. (arreglos de paraguas, tijeras, cuchillos, etc.).
- 9.5.2. LAVANDERÍAS.
- 9.5.2.0.0. Lavanderías y servicios de lavanderías (costuras, zurcido), establecimientos de limpieza y de teñidos para las personas y los hogares. El teñido industrial se clasifica en la 3.2.1.1.2. ó 3.2.1.1.3. según corresponda.

- 9.5.3. SERVICIO DOMÉSTICO.
- 9.5.3.0.0. Incluye limpiadoras, cocineras, niñeras, mayordomos, jardineros, caseros y otros empleados para el mantenimiento de los hogares.
- 9.5.9. SERVICIOS PERSONALES DIRECTOS.
- 9.5.9.1. PELUQUERÍAS Y SALONES DE BELLEZA
- 9.5.9.1.0. Peluquería de hombres y niños. Peluquería de damas. Salón de belleza damas. Institutos de formación en cosmética y belleza.
- 9.5.9.2 ESTUDIOS FOTOGRÁFICOS, INCLUIDA LA FOTOGRAFÍA COMERCIAL
- 9.5.9.2.0. Casas de fotografía. Laboratorios fotográficos.
- 9.5.9.9.0. Baños turcos y salones de masajes. Prostíbulos. Pompas fúnebres. Conservación de cementerios. Otros servicios personales n.e.p. (Servicio de entrega a domicilio de pedidos telefónicos). Servicio de comisiones. Quiromancia. Organización de fiestas. Rematador por cuenta propia. Cuidador de enfermos.
- 9.6. ORGANIZACIONES INTERNACIONALES.9.6.0.0.0.
  - Organizaciones Internacionales y otros organismos extra-territoriales. Incluye NNUU, OEA, LADI, entre otros.

**0.                   ACTIVIDADES NO BIEN ESPECIFICADAS.**

0.0.0.0.0.       Actividades no bien especificadas.

# ANEXO 4

## CUESTIONARIO APLICADO



N° de FOLIO

Universidad Austral de Chile  
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas  
Institutos de Administración, Economía y Estadística

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN  
"LA EMPRESA PRIVADA EN LA PROVINCIA DE VALDIVIA:  
DIGNÓSTICO DE" LAS RELACIONES LABORALES"

### EMPRESARIOS

Instrumento para ser respondido por los EMPRESARIOS y los TRABAJADORES

#### PRESENTACIÓN

El Consejo Tripartito Provincial de usuarios de la Dirección del Trabajo, Inspección Provincial Valdivia y la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Austral de Chile, conscientes de la necesidad de contar con información sistematizada y actual respecto de la Empresa Privada en la Provincia y sus Comunas, han decidido realizar la presente investigación titulada "La Empresa Privada en la Provincia de Valdivia: Diagnóstico de las "Relaciones Laborales".

Para estos efectos se ha seleccionado al azar una muestra de Empresas, entre las cuales resultó elegida la suya. Puesto que para nosotros es muy grato, y tal vez de mutuo provecho, poder estrechar lazos con los Empresarios de la Provincia y específicamente con Ud. y cada una de las personas seleccionadas en la muestra y dado que ésta es una buena oportunidad para iniciar tal vinculación, es nuestro deseo solicitarle que tenga a bien responder a las preguntas planteadas en el presente cuestionario, ciñéndose para ello, a las especificaciones en él señaladas.

Las respuestas son anónimas y los datos proporcionados están sujetos al secreto y confidencialidad estadísticos. Por parte de la Universidad y para los efectos de satisfacer inquietudes y dudas o realizar consultas, le informamos que los académicos involucrados en el estudio son los siguientes:

Prof. Enrique López R.	Teléfono: 2 2 1 5 3 2	e-mail: elopez@uach.cl
Prof. Miguel Ramírez C.	Teléfono: 2 2 1 1 6 1	e-mail: mramirez@uach.cl
Prof. Osvaldo Rojas Q.	Teléfono: 2 2 1 6 0 9	e-mail: orojas@uach.cl
Prof. Luis Romo K.	Teléfono: 2 9 3 2 2 4	e-mail: lromo@uach.cl
Prof. Angélica Wenzel K.	Teléfono: 2 2 1 5 6 0	e-mail: awenzel@uach.cl

Se despide con toda atención

Miguel Ramírez Carvajal  
Director Instituto de Economía  
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas  
UACH

Valdivia, Septiembre de 2004

**ESPECIFICACIONES**

1. Utilice lápiz pasta Negro o Azul
2. Haga una "X" donde corresponda, evitando marcar fuera del casillero
3. Si desea anular una respuesta, remarque completamente el casillero y seleccione su nueva respuesta. Será válido el casillero que esté menos marcado

**EVITE DOBLAR EL FORMULARIO O ESCRIBIR FUERA DE LOS ESPACIOS ASIGNADOS. GRACIAS**

(Continuación cuestionario EMPRESARIOS y TRABAJADORES)

**I. IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA**

- 1 R.U.T. de la empresa:
- 2 Razón Social de la Empresa:   
(Usando letra de imprenta, ponga una letra en cada casillero y salte un espacio entre palabras)
- 3 Giro (Especificar la actividad económica que realiza la empresa)  
  
(Usando letra de imprenta, ponga una letra en cada casillero y salte un espacio entre palabras)
- uso interno

**II. LOCALIZACIÓN**

- 4 Comuna:
- 5 Dirección:   
(Usando letra de imprenta, ponga una letra en cada casillero y salte un espacio entre palabras)
- 6 Teléfono:  9 Fax:  10 E-Mail
- uso interno

**III. LA EMPRESA**

- 7 Antigüedad de la empresa (marque solo una "X" según corresponda)
- |   |  |
|---|--|
| 1 <input type="checkbox"/> Menos de 1 año             | 5 <input type="checkbox"/> Entre 10 y menos de 15 años |
| 2 <input type="checkbox"/> Entre 1 y menos de 2 años  | 6 <input type="checkbox"/> Entre 15 y menos de 20 años |
| 3 <input type="checkbox"/> Entre 2 y menos de 5 años  | 7 <input type="checkbox"/> Entre 20 y menos de 25 años |
| 4 <input type="checkbox"/> Entre 5 y menos de 10 años | 8 <input type="checkbox"/> 25 y más años               |
- 8 Origen de la Empresa (marque solo una "X" según corresponda)
- 1  Alguna Comuna Prov. de Valdivia     2  Décima Región     3  Otro ámbito geográfico
- 9 Tipo de propiedad de la empresa (marque solo una "X" según corresponda)
- |   |   |
|---|---|
| 1 <input type="checkbox"/> Único propietario  | 4 <input type="checkbox"/> Sociedad En comandita    |
| 2 <input type="checkbox"/> Sociedad Colectiva | 5 <input type="checkbox"/> Otra forma de Asociación |
| 3 <input type="checkbox"/> Sociedad Anónima   |   |
- 10 Bienes y/o servicios que produce la Empresa (anote solo un máximo de tres bienes y/o servicios que se producen en la Empresa, los que estime más representativos del quehacer de ésta)
- |            |                      |                        |
|------------|----------------------|------------------------|
| Bien 1     | <input type="text"/> | 1 <input type="text"/> |
| Bien 2     | <input type="text"/> | 2 <input type="text"/> |
| Bien 3     | <input type="text"/> | 3 <input type="text"/> |
| Servicio 1 | <input type="text"/> | 1 <input type="text"/> |
| Servicio 2 | <input type="text"/> | 2 <input type="text"/> |
| Servicio 3 | <input type="text"/> | 3 <input type="text"/> |
- uso interno
- 11 Área geográfica de ventas del (o los) bienes y/o servicios producidos en la Empresa (refiérase en el mismo orden a los bienes y /o servicios especificados en pregunta anterior y marque las que desee)
- |            |                                     |  |   |   |
|------------|-------------------------------------|--|---|---|
| Bien 1     | 1 <input type="checkbox"/> Valdivia | 2 <input type="checkbox"/> Otras Com. Prov. Valdivia | 3 <input type="checkbox"/> Otras Com. Xa Región | 4 <input type="checkbox"/> Mercado Nacional |
| Bien 2     | 1 <input type="checkbox"/> Valdivia | 2 <input type="checkbox"/> Otras Com. Prov. Valdivia | 3 <input type="checkbox"/> Otras Com. Xa Región | 4 <input type="checkbox"/> Mercado Nacional |
| Bien 3     | 1 <input type="checkbox"/> Valdivia | 2 <input type="checkbox"/> Otras Com. Prov. Valdivia | 3 <input type="checkbox"/> Otras Com. Xa Región | 4 <input type="checkbox"/> Mercado Nacional |
| Servicio 1 | 1 <input type="checkbox"/> Valdivia | 2 <input type="checkbox"/> Otras Com. Prov. Valdivia | 3 <input type="checkbox"/> Otras Com. Xa Región | 4 <input type="checkbox"/> Mercado Nacional |
| Servicio 2 | 1 <input type="checkbox"/> Valdivia | 2 <input type="checkbox"/> Otras Com. Prov. Valdivia | 3 <input type="checkbox"/> Otras Com. Xa Región | 4 <input type="checkbox"/> Mercado Nacional |
| Servicio 3 | 1 <input type="checkbox"/> Valdivia | 2 <input type="checkbox"/> Otras Com. Prov. Valdivia | 3 <input type="checkbox"/> Otras Com. Xa Región | 4 <input type="checkbox"/> Mercado Nacional |
- |            |  |
|------------|--|
| Bien 1     | 5 <input type="checkbox"/> Mercado Internacional |
| Bien 2     | 5 <input type="checkbox"/> Mercado Internacional |
| Bien 3     | 5 <input type="checkbox"/> Mercado Internacional |
| Servicio 1 | 5 <input type="checkbox"/> Mercado Internacional |
| Servicio 2 | 5 <input type="checkbox"/> Mercado Internacional |
| Servicio 3 | 5 <input type="checkbox"/> Mercado Internacional |
- 12 Indique el tipo de financiamiento del capital inicial (puede marcar más de una "X" según corresponda)
- |  |   |
|--|---|
| 1 <input type="checkbox"/> Ahorros Propios     | 4 <input type="checkbox"/> Préstamos Familiares |
| 2 <input type="checkbox"/> Préstamos Bancarios | 5 <input type="checkbox"/> Fondos Previsionales |
| 3 <input type="checkbox"/> Donación            | 6 <input type="checkbox"/> Otras                |
- 13 Señale la forma en que ha variado el volumen del capital actual comparado con el tamaño del capital inicial (marque "X" según corresponda)
- |                                    |                                      |
|------------------------------------|--------------------------------------|
| 1 <input type="checkbox"/> Igual   | 3 <input type="checkbox"/> Disminuyó |
| 2 <input type="checkbox"/> Aumentó | 4 <input type="checkbox"/> No sabe   |

(Continuación cuestionario EMPRESARIOS y TRABAJADORES)

14 Desde su punto de vista como empresario, señale su percepción sobre las posibilidades de crecimiento de la empresa. (marque solo una "X" según corresponda)

- |                                       |                                      |                                      |
|---------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|
| 1 <input type="checkbox"/> Excelentes | 3 <input type="checkbox"/> Buenas    | 5 <input type="checkbox"/> Malas     |
| 2 <input type="checkbox"/> Muy buenas | 4 <input type="checkbox"/> Regulares | 6 <input type="checkbox"/> Muy malas |

15 ¿Existe interés por desarrollar nuevos proyectos de inversión, tendientes a ampliar las actividades de la empresa?  
 1  Sí (pase a pregunta siguiente)      2  No (salte a pregunta N° 21)

16 Si la respuesta en la pregunta anterior es "SI", identifique el(los) proyecto(s) y el valor aproximado de la inversión

Proyecto 1 \_\_\_\_\_ uso interno

Valor aproximado de la Inversión del Proyecto 1

Proyecto 2 \_\_\_\_\_ uso interno

Valor aproximado de la Inversión del Proyecto 2

17 Entréguenos su percepción sobre la continuidad o viabilidad de la Empresa (marque con una "X" en el recuadro correspondiente)

1 <input type="checkbox"/> Excelentes	3 <input type="checkbox"/> Buenas	5 <input type="checkbox"/> Malas
2 <input type="checkbox"/> Muy buenas	4 <input type="checkbox"/> Regulares	6 <input type="checkbox"/> Muy malas

18 ¿La Empresa tiene filiales?      1  Sí      2  No

19 ¿La Empresa tiene expectativas y/o posibilidades de actuar en mercados internacionales?  
 1  Sí      2  No

20 ¿La Empresa tiene perspectivas y/o posibilidades de efectuar cambios estructurales y de la gestión empresarial?  
 1  Sí      2  No

**IV TRABAJADORES DE LA EMPRESA**

21 Señale el N° de trabajadores de acuerdo a la Planilla del personal contratado (indicar número de trabajadores contratados separados por sexo, sin importar el tipo de contrato que posea)

- |                        |                      |                   |
|------------------------|----------------------|-------------------|
| 1 <input type="text"/> | <input type="text"/> | Número de Hombres |
| 2 <input type="text"/> | <input type="text"/> | Número de Mujeres |
| 3 <input type="text"/> | <input type="text"/> | Total             |

22 Señale el N° de trabajadores de acuerdo al Estado Civil de sus trabajadores  
 1  N° Trab. Solteros      2  N° Trab. Casados      3  N° Trab. con Otro estado

23 Señale el N° de trabajadores de acuerdo al Tipo de contrato del personal (indicar número de trabajadores contratados separados por sexo)

- |  |                                      |                                      |
|--|--------------------------------------|--------------------------------------|
| 1.- Indefinido                           | 2.- Plazo Fijo                       | 3.- Por Obra (faena o tarea)         |
| 1 <input type="text"/> N° de Hombres     | 1 <input type="text"/> N° de Hombres | 1 <input type="text"/> N° de Hombres |
| 2 <input type="text"/> N° de Mujeres     | 2 <input type="text"/> N° de Mujeres | 2 <input type="text"/> N° de Mujeres |
| 3 <input type="text"/> Total             | 3 <input type="text"/> Total         | 3 <input type="text"/> Total         |
| 4.- Trabajadores en Domicilio            | 5.- Honorarios (serv, profesionales) | 6.- Con contrato de aprendizaje      |
| 1 <input type="text"/> N° de Hombres     | 1 <input type="text"/> N° de Hombres | 1 <input type="text"/> N° de Hombres |
| 2 <input type="text"/> N° de Mujeres     | 2 <input type="text"/> N° de Mujeres | 2 <input type="text"/> N° de Mujeres |
| 3 <input type="text"/> Total             | 3 <input type="text"/> Total         | 3 <input type="text"/> Total         |
| 7.- Contrato en trámite de escrituración | 8.- Convenio de palabra              | 9.- Otro                             |
| 1 <input type="text"/> N° de Hombres     | 1 <input type="text"/> N° de Hombres | 1 <input type="text"/> N° de Hombres |
| 2 <input type="text"/> N° de Mujeres     | 2 <input type="text"/> N° de Mujeres | 2 <input type="text"/> N° de Mujeres |
| 3 <input type="text"/> Total             | 3 <input type="text"/> Total         | 3 <input type="text"/> Total         |

Especificar Otro  uso interno   
 (Usando letra de imprenta, ponga una letra en cada casillero y salte un espacio entre palabras)

24 Señale el N° de trabajadores de acuerdo a la Edad (en años cumplidos) de los Trabajadores (refiérase solo al número de trabajadores contratados directamente, separados por tramos de edad)

- |                        |                     |
|------------------------|---------------------|
| 1 <input type="text"/> | menores de 18 años  |
| 2 <input type="text"/> | entre 18 y 24 años  |
| 3 <input type="text"/> | entre 25 y 44 años  |
| 4 <input type="text"/> | entre 45 y 54 años  |
| 5 <input type="text"/> | entre 55 y 64 años  |
| 6 <input type="text"/> | entre 65 y 74 años  |
| 7 <input type="text"/> | entre 75 y más años |
| 8 <input type="text"/> | Total               |

(Continuación cuestionario EMPRESARIOS y TRABAJADORES)

- 25 Señale el N° de trabajadores que actualmente se desempeñan en la empresa y que han sido suministrados por otras empresas, de acuerdo al Tipo de contrato. Nota: Se define como "personal suministrado por terceros" a aquellos trabajadores contratados por terceros y que se ponen a disposición de una empresa, temporal o permanentemente, para realizar actividades bajo la dirección y normas de la empresa receptora

1    Temporales (hasta 6 meses)  
2    Permanentes (más de 6 meses)  
3    Total

- 26 Señale el N° de trabajadores de su empresa que ha alcanzado alguno de los siguientes "niveles educativos" en la enseñanza formal:

1 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	N° Trab. nunca asistió enseñanza formal	9 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	N° Trab. con Ed. Media Agrícola
2 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	N° Trab. con Ed. Pre-Básica	10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	N° Trab. con Ed. Media Marítima
3 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	N° Trab. con Ed. Especial/Diferencial	11 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	N° Trab. con Ed. Normalista
4 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	N° Trab. con Ed. Básica/Primaria	12 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	N° Trab. con Ed. Técnica Femenina
5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	N° Trab. con Humanidades	13 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	N° Trab. con Ed. en Centro F. Técnica
6 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	N° Trab. con Ed. Media común	14 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	N° Trab. con Ed. en Inst. Profesional
7 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	N° Trab. con Ed. Media Comercial	15 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	N° Trab. con Ed. Universitaria
8 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	N° Trab. con Ed. Media Industrial	16 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	N° Trab. con Ed. de Postgrado

- 27 Señale el número de Contratos celebrados durante el año 2004 y primer semestre de 2005, de acuerdo al tipo de contrato

1 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Indefinidos	2 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	A plazo fijo
3 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Por obra	4 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	En domicilio
5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	A honorarios	6 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Por aprendizaje
7 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	En trámite escrituración	8 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Por convenio de palabra

- 28 Señale el número de Contratos finiquitados durante el año 2004 y primer semestre de 2005, de acuerdo al tipo de contrato

1 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Indefinidos	2 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	A plazo Fijo
3 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Por obra	4 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	En domicilio
5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Honorarios	6 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Por aprendizaje
7 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	En trámite escrituración	8 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Por Convenio de palabra

- 29 Señale el número de Contratos finiquitados durante el año 2004 y primer semestre de 2005, de acuerdo a la causal del finiquito

1    Por renuncia voluntaria  
2    Por vencimiento de plazo  
3    Por causas imputables al trabajador  
4    Por necesidades de la empresa  
5    Por otras causas

- 30 Refiérase exclusivamente a los trabajadores con "contrato indefinido" y señale el número de trabajadores de acuerdo a su antigüedad en la empresa

1     Con menos de 1 año en la empresa  
2     Entre 1 y menos de 5 años en la empresa  
3     Entre 5 y menos de 10 años en la empresa  
4     Entre 10 y menos de 15 años en la empresa  
5     Entre 15 y menos de 20 años en la empresa  
6     Con 20 o más años en la empresa

- 31 Refiérase exclusivamente a los trabajadores con "contrato a plazo fijo" y señale el número de trabajadores de acuerdo a su antigüedad en la empresa

1     Con menos de 1 año en la empresa  
2     Entre 1 y menos de 5 años en la empresa  
3     Entre 5 y menos de 10 años en la empresa  
4     Entre 10 y menos de 15 años en la empresa  
5     Entre 15 y menos de 20 años en la empresa  
6     Con 20 o más años en la empresa

## V SUMINISTRO DE TRABAJADORES

- 32 Su empresa utiliza el mecanismo de suministro de trabajadores

1    Sí (pase a pregunta siguiente)      2    No (salte a pregunta N° 34)

- 33 Señale el número de trabajadores suministrados que laboran en la empresa y el número de trabajadores de la empresa que no son suministrados

1     N° de trabajadores "suministrados"      2     N° de trabajadores "No suministrados"

## VI EXTERNALIZACIÓN DE ACTIVIDADES

- 34 Señale si su empresa subcontrata actividades

1    Sí (pase a pregunta siguiente)      2    No (salte a pregunta N° )



(Continuación cuestionario EMPRESARIOS y TRABAJADORES)

- 35 Señale los tipos de servicios subcontratados por su empresa o aquellos que se piensa subcontratar (puede responder más de uno, señalándolo con una X)
- |   |   |   |
|---|---|---|
| 1 <input type="checkbox"/> La actividad económica principal | 6 <input type="checkbox"/> El servicio al cliente | 11 <input type="checkbox"/> Las finanzas      |
| 2 <input type="checkbox"/> Las ventas                       | 7 <input type="checkbox"/> La logística           | 12 <input type="checkbox"/> La administración |
| 3 <input type="checkbox"/> La alimentación                  | 8 <input type="checkbox"/> Los servicios legales  | 13 <input type="checkbox"/> El marketing      |
| 4 <input type="checkbox"/> La informática                   | 9 <input type="checkbox"/> Los recursos Humanos   | 14 <input type="checkbox"/> La seguridad      |
| 5 <input type="checkbox"/> El aseo                          | 10 <input type="checkbox"/> Otros                 |   |

**VII TRABAJO DE TEMPORADA**

- 36 Señale si su empresa contrata trabajadores de temporada
- 1  Sí (pase a pregunta siguiente)      2  No (salte a pregunta Nº 38)
- 37 Señale las razones por las cuales su empresa contrata trabajadores de temporada (puede marcar más de una X)
- |   |  |
|---|--|
| 1 <input type="checkbox"/> Por períodos de mayor producción | 4 <input type="checkbox"/> Por políticas de empleo de la empresa               |
| 2 <input type="checkbox"/> Para cubrir reemplazos           | 5 <input type="checkbox"/> Para realizar trabajos específicos circunstanciales |
| 3 <input type="checkbox"/> Para aumentar la producción      | 6 <input type="checkbox"/> Otros   |

**VIII JORNADA DE TRABAJO Y TIEMPO DE DESCANSO**

- 38 ¿Cuál es el número de horas diarias que se trabaja en su empresa?
- 1  Nº de horas en la mañana      2  Nº de horas en la tarde      3  Nº de horas en la noche
- 39 Señale (en minutos) los tiempos diarios de descanso del personal en su empresa
- 1  Minutos para colación      1  Minutos para otras pausas
- 40 ¿Cuál el número de días, en la semana, que se trabaja y descansa en su empresa?
- 1  Nº de días que se trabaja en la semana      1  Nº de días que se descansa en la semana
- 41 ¿Cuánto se trabaja el día Sábado?
- 1  Lo mismo que cualquier día de la semana      2  Se trabaja medio día      3  No se trabaja
- 42 ¿Cuánto se trabaja el día Domingo?
- 1  Lo mismo que cualquier día de la semana      2  Se trabaja medio día      3  No se trabaja
- 43 ¿Cuánto se trabaja los días festivos?
- 1  Lo mismo que cualquier día de la semana      2  Se trabaja medio día      3  No se trabaja
- 44 Señale el horario de los distintos turnos de trabajo existentes en la empresa
- Período en días turno 1 De día  A día
- Turno 1  :  Hora de inicio       :  Hora de término
- Período en días turno 2 De día  A día
- Turno 2  :  Hora de inicio       :  Hora de término
- Período en días turno 3 De día  A día
- Turno 3  :  Hora de inicio       :  Hora de término
- 45 Señale el horario de las jornadas especiales de trabajo en la empresa
- |                    |  |   |                                       |
|--------------------|--|---|---------------------------------------|
| Jornada especial 1 | <input type="text"/> : <input type="text"/> Hora de inicio | <input type="text"/> : <input type="text"/> Hora de término | <input type="text"/> Minutos colación |
| Jornada especial 2 | <input type="text"/> : <input type="text"/> Hora de inicio | <input type="text"/> : <input type="text"/> Hora de término | <input type="text"/> Minutos colación |
| Jornada especial 3 | <input type="text"/> : <input type="text"/> Hora de inicio | <input type="text"/> : <input type="text"/> Hora de término | <input type="text"/> Minutos colación |
- 46 ¿El horario de trabajo es continuo o tienen una pausa?
- 1  Horario continuo      2  Horario con pausa de:
- |                                       |
|---------------------------------------|
| 1 <input type="checkbox"/> 10 minutos |
| 2 <input type="checkbox"/> 15 minutos |
| 3 <input type="checkbox"/> 20 minutos |
| 4 <input type="checkbox"/> 30 minutos |

**IX HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL**

- 47 Señale los medios de prevención de riesgos que existen en la empresa (puede responder más de una alternativa)
- |  |  |
|--|--|
| 1 <input type="checkbox"/> Departamento de Prevención de Riesgos     | 4 <input type="checkbox"/> Mutuales de Seguridad           |
| 2 <input type="checkbox"/> Reglamento interno de Higiene y Seguridad | 5 <input type="checkbox"/> No existen medios de prevención |
| 3 <input type="checkbox"/> Comité Paritario de Higiene y Seguridad   | 6 <input type="checkbox"/> Otros                           |
- 48 Exprese su opinión (empresarios y trabajadores) en relación al funcionamiento de los medios e instrumentos de higiene y seguridad en el trabajo, que operan en la empresa
- 1  Buen funcionamiento      2  Regular funcionamiento      3  Mal funcionamiento

(Continuación cuestionario EMPRESARIOS y TRABAJADORES)

- 49 Solo para los que marcaron la alternativas 1 en la pregunta 47.  
El Departamento de Prevención de Riesgo ha organizado capacitación sobre Seguridad y/o Prevención de Riesgos durante el año 2004 y el primer semestre de 2005  
1  Sí 2  No
- 50 Sólo para los que marcaron la alternativas 3 en la pregunta 47.  
El Comité Paritario ha organizado capacitación sobre Seguridad y/o Prevención de Riesgos durante el año 2004 y el primer semestre de 2005  
1  Sí 2  No
- 51 Sólo para los que marcaron la alternativas 3 en la pregunta 47.  
El Comité Paritario ¿efectúa investigación cuando ocurre algún accidente?  
1  Sí 2  No
- 52 Solo para los que marcaron la alternativas 2 en la pregunta 47.  
El Reglamento Interno de Higiene y Seguridad ¿contiene información sobre los riesgos?  
1  Sí 2  No
- 53 Solo para los que marcaron la alternativas 2 en la pregunta 47.  
El Reglamento Interno de Higiene y Seguridad ¿ha sido entregado a cada trabajador?  
1  Sí 2  No
- 54 En su opinión (empresarios y trabajadores) el grado de control que ejerce la empresa sobre los siguientes riesgos es:
- |  |                                 |                                  |                                 |                                 |
|--|---------------------------------|----------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|
| 1 Estrés laboral   | 4 <input type="checkbox"/> Alto | 3 <input type="checkbox"/> Medio | 2 <input type="checkbox"/> Bajo | 1 <input type="checkbox"/> Nulo |
| 2 Golpes eléctricos  | 4 <input type="checkbox"/> Alto | 3 <input type="checkbox"/> Medio | 2 <input type="checkbox"/> Bajo | 1 <input type="checkbox"/> Nulo |
| 3 Heridas y lesiones por cortes                              | 4 <input type="checkbox"/> Alto | 3 <input type="checkbox"/> Medio | 2 <input type="checkbox"/> Bajo | 1 <input type="checkbox"/> Nulo |
| 4 Intoxicación y lesiones por sustancias químicas            | 4 <input type="checkbox"/> Alto | 3 <input type="checkbox"/> Medio | 2 <input type="checkbox"/> Bajo | 1 <input type="checkbox"/> Nulo |
| 5 Lesiones por caídas debidas a deficiencias de Iluminación  | 4 <input type="checkbox"/> Alto | 3 <input type="checkbox"/> Medio | 2 <input type="checkbox"/> Bajo | 1 <input type="checkbox"/> Nulo |
| 6 Lesiones por caídas debidas a deficiencias de pavimento    | 4 <input type="checkbox"/> Alto | 3 <input type="checkbox"/> Medio | 2 <input type="checkbox"/> Bajo | 1 <input type="checkbox"/> Nulo |
| 7 Lesiones por sobreesfuerzo o malas posturas                | 4 <input type="checkbox"/> Alto | 3 <input type="checkbox"/> Medio | 2 <input type="checkbox"/> Bajo | 1 <input type="checkbox"/> Nulo |
| 8 Lesiones provocadas por la operación de máquinas o equipos | 4 <input type="checkbox"/> Alto | 3 <input type="checkbox"/> Medio | 2 <input type="checkbox"/> Bajo | 1 <input type="checkbox"/> Nulo |
| 9 Problemas de salud por exceso de calor                     | 4 <input type="checkbox"/> Alto | 3 <input type="checkbox"/> Medio | 2 <input type="checkbox"/> Bajo | 1 <input type="checkbox"/> Nulo |
| 10 Problemas de salud por exceso de frío                     | 4 <input type="checkbox"/> Alto | 3 <input type="checkbox"/> Medio | 2 <input type="checkbox"/> Bajo | 1 <input type="checkbox"/> Nulo |
| 11 Sordera por ruido excesivo                                | 4 <input type="checkbox"/> Alto | 3 <input type="checkbox"/> Medio | 2 <input type="checkbox"/> Bajo | 1 <input type="checkbox"/> Nulo |
| 12 Trabajo de pie y movimientos repetidos                    | 4 <input type="checkbox"/> Alto | 3 <input type="checkbox"/> Medio | 2 <input type="checkbox"/> Bajo | 1 <input type="checkbox"/> Nulo |
| 13 Otros   | 4 <input type="checkbox"/> Alto | 3 <input type="checkbox"/> Medio | 2 <input type="checkbox"/> Bajo | 1 <input type="checkbox"/> Nulo |

#### X CONDICIONES SANITARIAS Y AMBIENTE FÍSICO EN LA EMPRESA

- 55 Existen habilitados para el uso del personal (gerencia, administrativos y trabajadores)
- |                        | 1 gerencia  | 2 administrativos   | 3 trabajadores  |
|------------------------|---|---|---|
| 1 Servicios Higiénicos | 1 <input type="checkbox"/> Si 2 <input type="checkbox"/> No | 1 <input type="checkbox"/> Si 2 <input type="checkbox"/> No | 1 <input type="checkbox"/> Si 2 <input type="checkbox"/> No |
| 2 Duchas               | 1 <input type="checkbox"/> Si 2 <input type="checkbox"/> No | 1 <input type="checkbox"/> Si 2 <input type="checkbox"/> No | 1 <input type="checkbox"/> Si 2 <input type="checkbox"/> No |
| 3 Comedores            | 1 <input type="checkbox"/> Si 2 <input type="checkbox"/> No | 1 <input type="checkbox"/> Si 2 <input type="checkbox"/> No | 1 <input type="checkbox"/> Si 2 <input type="checkbox"/> No |
| 4 Casilleros           | 1 <input type="checkbox"/> Si 2 <input type="checkbox"/> No | 1 <input type="checkbox"/> Si 2 <input type="checkbox"/> No | 1 <input type="checkbox"/> Si 2 <input type="checkbox"/> No |
- 56 Evalúe (empresarios y trabajadores) las condiciones del ambiente físico para el desarrollo de la actividad laboral, en lo que se refiere a:
- |               |                                      |                                  |                                    |                                 |                                     |
|---------------|--------------------------------------|----------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|-------------------------------------|
| 1 Espacio     | 5 <input type="checkbox"/> Muy Bueno | 4 <input type="checkbox"/> Bueno | 3 <input type="checkbox"/> Regular | 2 <input type="checkbox"/> Malo | 1 <input type="checkbox"/> Muy Malo |
| 2 Ventilación | 5 <input type="checkbox"/> Muy Bueno | 4 <input type="checkbox"/> Bueno | 3 <input type="checkbox"/> Regular | 2 <input type="checkbox"/> Malo | 1 <input type="checkbox"/> Muy Malo |
| 3 Iluminación | 5 <input type="checkbox"/> Muy Bueno | 4 <input type="checkbox"/> Bueno | 3 <input type="checkbox"/> Regular | 2 <input type="checkbox"/> Malo | 1 <input type="checkbox"/> Muy Malo |
| 4 Temperatura | 5 <input type="checkbox"/> Muy Bueno | 4 <input type="checkbox"/> Bueno | 3 <input type="checkbox"/> Regular | 2 <input type="checkbox"/> Malo | 1 <input type="checkbox"/> Muy Malo |

#### XI SINDICATOS Y RELACIONES LABORALES

- 57 Señale el tipo de sindicato que existe en esta empresa  
1  De la empresa 2  Inter empresa 3  Trabajadores Independientes  
4  Trabajadores transitorios 5  No existe sindicato (salte a pregunta N° 66)
- 58 Señale el número de trabajadores afiliados y no afiliados al sindicato  
1  N° de trabajadores afiliados 2  N° de trabajadores No afiliados
- 59 Señale las Organizaciones Multisindicales a la que esta adscrito el sindicato (puede marcar más de una X)  
1  Federación 2  Confederación 3  Central Única de Trabajadores 4  Otra 5  Ninguna



(Continuación cuestionario EMPRESARIOS y TRABAJADORES)

### XIII NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- 71 Independientemente del hecho de que exista o no sindicato en la empresa, señale si su empresa ha negociado colectivamente durante el período 2003 - 2005  
1  Si (pase a pregunta siguiente) 2  No (Salte a pregunta Nº 83)
- 72 Señale el tipo de negociación efectuada. (Nota: Si en esta pregunta marca 1, salte a Preg. Nº 73, si marca 2, salte a Preg. Nº 74 y si marca 3, salte a Preg. Nº 75)  
1  Reglada 2  Contrato colectivo y no reglada 3  Convenio colectivo
- 73 ¿Cuál es su percepción (empresario y trabajador) respecto de la Negociación Reglada?  
1  Es rígida  
2  Genera costos innecesarios por su complejidad  
3  Posibilita el conflicto  
4  Es positiva en tanto posibilita el diálogo empleador /trabajador  
5  Favorece la integración  
6  Refuerza el sindicalismo como expresión del pleno desarrollo del trabajador y la empresa
- 74 ¿Cuál es su percepción (empresario y trabajador) respecto del Contrato Colectivo?  
1  Es rígido  
2  Genera costos innecesarios por su complejidad  
3  Posibilita el conflicto  
4  Es positivo en tanto posibilita el diálogo empleador /trabajador  
5  Favorece la integración  
6  Refuerza el sindicalismo como expresión del pleno desarrollo del trabajador y la empresa
- 75 ¿Cuál es su percepción (empresario y trabajador) respecto del Convenio Colectivo?  
1  Es rígido  
2  Genera costos innecesarios por su complejidad  
3  Posibilita el conflicto  
4  Es positivo en tanto posibilita el diálogo empleador /trabajador  
5  Favorece la integración  
6  Refuerza el sindicalismo como expresión del pleno desarrollo del trabajador y la empresa
- 76 ¿Cree Ud. (empresario y trabajador) que las siguientes prácticas empresariales son para evitar el contrato colectivo?  
1 Firma de convenios colectivos de larga duración 1  Si 2  No  
2 Mejora de beneficios de bienestar vía convenios 1  Si 2  No  
3 Anticipar la negociación reglada 1  Si 2  No  
4 Favorecer al grupo negociador 1  Si 2  No  
5 Otras 1  Si 2  No
- 77 Sin importar cual sea el tipo de negociación efectuada en la empresa, ¿Se encuentra tal negociación Vigente?  
1  Si 2  No
- 78 Se encuentran vigentes los siguientes Instrumentos de negociación:  
1 Contrato negociado por grupo 1  Si 2  No  
2 Contrato negociado por sindicato 1  Si 2  No  
3 Convenio negociado por grupo 1  Si 2  No  
4 Convenio negociado por sindicato 1  Si 2  No
- 79 Señale ¿cuál de las siguientes razones son causa de que no haya habido negociación colectiva en los últimos tres años (2003 - 2005)? Puede marcar más de una X  
1  Imposibilidad legal 5  Desinterés de los trabajadores  
2  Actitud negativa de la empresa 6  La empresa ofrece mejoras sin negociación  
3  No hay sindicato 7  Esta en receso el sindicato  
4  Falta de quórum 8  Otras

### XIV CAPACITACIÓN LABORAL

- 80 ¿Se han realizado estudios para detectar necesidades de capacitación en la empresa?  
1  Si (pase a pregunta siguiente) 2  No (salte a pregunta Nº 86 )
- 81 ¿Se han elaborado programas de capacitación para la empresa?  
1  Si (pase a pregunta siguiente) 2  No (salte a pregunta Nº 86 )

(Continuación cuestionario EMPRESARIOS y TRABAJADORES)

- 82** Señale el nombre de los cursos de capacitación realizados durante los últimos dos años por los operarios y/o empleados y/o ejecutivos de la empresa (Año 2004 a año 2005)

		uso interno
Curso 1		
Curso 2		
Curso 3		
Curso 4		
Curso 5		

(Usando letra de imprenta, ponga una letra en cada casillero y salte un espacio entre palabras)

- 83** ¿Cuál es su opinión sobre la calidad de la capacitación recibida?  
1  Mala      2  Regular      3  Buena

- 84** ¿Cuál es su opinión sobre la utilidad de la capacitación recibida en su trabajo?  
1  Ninguna      2  Regular      3  Util

- 85** En su opinión la capacitación recibida ¿tuvo incidencia en la productividad de la empresa?  
1  Si      2  No

- 86** Señale algunas materias específicas, de interés y necesarias, que demanden capacitación, con el objetivo de mejorar la productividad de la empresa

		uso interno
Materia 1		
Materia 2		
Materia 3		
Materia 4		
Materia 5		

(Usando letra de imprenta, ponga una letra en cada casillero y salte un espacio entre palabras)

- 87** ¿Existe la posibilidad de que los capacitadores, en las materias señaladas en la pregunta anterior, sean de la misma empresa?  
1  Si      2  No

- 88** Cuanta importancia asigna Ud. (empleador y trabajador) a la capacitación del personal  
1  Ninguna      2  Regular      3  Importante

- 89** En su opinión (empleador y trabajador) ¿Cuál es el estado actual de la capacitación en la empresa?  
1  Insuficiente      2  Suficiente

**XV NORMATIVA LEGAL Y EMPRESARIAL**

- 90** ¿Cómo cree Ud. (empleador y trabajador) que es, el conocimiento de la empresa, sobre la normativa legal que regula las relaciones laborales?  
1  Es insuficiente      2  Es suficiente

- 91** ¿En qué forma cree Ud. (empleador y trabajador) se está cumpliendo, en ésta empresa, con la normativa legal que regula las relaciones laborales?  
1  En forma insatisfactoria      2  En forma satisfactoria

- 92** ¿Cómo cree Ud. (empleador y trabajador) que es, el conocimiento del personal de la empresa, sobre las normas fijadas por la empresa?  
1  Es insuficiente      2  Es suficiente

- 93** ¿En qué forma cree Ud. (empleador y trabajador) se está cumpliendo, en ésta empresa, con las normas fijadas por la propia empresa?  
1  En forma insatisfactoria      2  En forma satisfactoria

**XVI GESTIÓN EMPRESARIAL Y DEL RECURSO HUMANO**

- 94** Señale, ¿cuál es a su juicio el estilo de gestión predominante en la empresa?

- El liderazgo
- La motivación y el liderazgo
- La información, comunicación y decisiones, como mecanismo que promueve la participación y la formación de equipos de trabajo
- La coordinación relacionada con la capacidad de gestión para integrar el esfuerzo de trabajo en función del cumplimiento de objetivos
- Existencia organizada de la Unidad de Recursos Humanos y Bienestar del Personal

Si en la pregunta anterior respondió la alternativa 1, responda la pregunta N° 95, de lo contrario salte a la pregunta siguiente

(Continuación cuestionario EMPRESARIOS y TRABAJADORES)

- 95 A su juicio, ¿Quién ejerce el liderazgo en la empresa?  uso interno
- (Usando letra de imprenta, ponga una letra en cada casillero y salte un espacio entre palabras)

**XVII REMUNERACIONES Y OTROS INCENTIVOS AL TRABAJO**

- 96 Especifique el monto (en pesos), por concepto de pago de remuneraciones en la empresa, correspondiente al mes de Agosto del año en curso
- Remuneraciones Brutas, mes de Agosto \$

- 97 Desglose, por tramos de salarios mínimos y sexo, el monto (en pesos), por concepto de pago de remuneraciones brutas en la empresa, correspondiente al mes de Agosto del año en curso
- |                                     | Monto Remuneraciones Brutas |                         |
|-------------------------------------|-----------------------------|-------------------------|
|                                     | 1 Hombres                   | 2 Mujeres               |
| 1 Menos de 1 Sal. Mín.              | \$ <input type="text"/>     | \$ <input type="text"/> |
| 2 Entre 1 y menos de 1,5 Sal. Mín.  | \$ <input type="text"/>     | \$ <input type="text"/> |
| 3 Entre 1,5 y menos de 2 Sal. Mín.  | \$ <input type="text"/>     | \$ <input type="text"/> |
| 4 Entre 2 y menos de 2,5 Sal. Mín.  | \$ <input type="text"/>     | \$ <input type="text"/> |
| 5 Entre 2,5 y menos de 3 Sal. Mín.  | \$ <input type="text"/>     | \$ <input type="text"/> |
| 6 3 o más Sal. Mín.                 | \$ <input type="text"/>     | \$ <input type="text"/> |
| Total remuneraciones, mes de Agosto | \$ <input type="text"/>     | \$ <input type="text"/> |

- 98 Señale, por tramos de salarios mínimos y sexo, el Número de Trabajadores que ganan dentro de cada tramo, correspondientes al mes de Agosto del año en curso

	Hombres	Mujeres
1 Menos de 1 Salario Mínimo	1 <input type="text"/>	2 <input type="text"/>
2 Entre 1 y menos de 1,5 Salarios Mínimos	1 <input type="text"/>	2 <input type="text"/>
3 Entre 1,5 y menos de 2 Salarios Mínimos	1 <input type="text"/>	2 <input type="text"/>
4 Entre 2 y menos de 2,5 Salarios Mínimos	1 <input type="text"/>	2 <input type="text"/>
5 Entre 2,5 y menos de 3 Salarios Mínimos	1 <input type="text"/>	2 <input type="text"/>
6 3 o más Salarios Mínimos	1 <input type="text"/>	2 <input type="text"/>

- 99 Señale como se componen las remuneraciones en la empresa, indicando el monto de las remuneraciones fijas y el monto de las remuneraciones variables, canceladas el mes de Agosto de 2005

- 1 Monto de las remuneraciones Fijas canceladas el mes de Agosto de 2005 \$
- 2 Monto de las remuneraciones Variables canceladas el mes de Agosto de 2005 \$

- 100 Señale los tipos de incentivos que se otorgan en la empresa (puede marcar más de una X)
- |  |  |
|--|--|
| 1 <input type="checkbox"/> Bono por productividad general    | 5 <input type="checkbox"/> Bono por productividad grupal |
| 2 <input type="checkbox"/> Bono por productividad Individual | 6 <input type="checkbox"/> Bono por antigüedad           |
| 3 <input type="checkbox"/> Bono por riesgo                   | 7 <input type="checkbox"/> Otros incentivos              |
| 4 <input type="checkbox"/> No hay incentivos en la empresa   |  |

- 101 Cual es su percepción (empleadores y trabajadores) respecto de los incentivos que otorga la empresa
- 1  Buenos      2  Regulares      3  Malos

- 102 Señale las modalidades de pago de las gratificaciones legales (o participaciones) otorgadas por la empresa
- |  |   |
|--|---|
| 1 <input type="checkbox"/> 30% de las utilidades | 3 <input type="checkbox"/> 25% de la remuneración anual garantizada |
| 2 <input type="checkbox"/> Otra                  | 4 <input type="checkbox"/> No se dan gratificaciones                |

POR FAVOR, VEA LA ÚLTIMA PÁGINA



# ANEXO 5

## Cuadro 2

Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria, distribuidas por sexo y número de sus trabajadores (en tramos), ello de acuerdo a la planilla del personal contratado y sin importar el tipo de contrato que posea, según Comuna y Sector económico

Comuna y Sector Económico de la Empresa	Empresas Privadas distribuidas																																					
	Total										por sexo y número de sus trabajadores (en tramos)																											
											Hombres						Mujeres																					
	un trabajador	entre 2 y 4	entre 5 y 9	entre 10 y 19	entre 20 y 39	entre 40 y 69	entre 70 y 99	entre 100 y 149	entre 150 y 199	200 y más trabajadores	un trabajador	entre 2 y 4	entre 5 y 9	entre 10 y 19	entre 20 y 39	entre 40 y 69	entre 70 y 99	entre 100 y 149	entre 150 y 199	200 y más trabajadores	un trabajador	entre 2 y 4	entre 5 y 9	entre 10 y 19	entre 20 y 39	entre 40 y 69	entre 70 y 99	entre 100 y 149	entre 150 y 199	200 y más trabajadores								
<b>TOTAL</b>	1	3	1	1	-	-	-	-	-	3	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
6	-	2	1	1	-	-	-	-	-	2	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
9	1	1	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
<b>Máfil</b>	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
9	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Mariquina</b>	1	2	1	-	-	-	-	-	-	3	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6	-	2	1	-	-	-	-	-	-	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
9	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Fuente: Proyecto de Investigación “La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de “las relaciones laborales”. Facultad de ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile



### Cuadro 3

Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria, distribuidas por número de trabajadores (en tramos) contratados directamente, según Comuna y Edad (en tramos de años cumplidos) de los trabajadores

Comuna y Edad (en tramos) de los trabajadores de la Empresa	Empresas Privadas distribuidas										
	Total	por número de trabajadores (en tramos) contratados directamente									
		un trabajador	entre 2 y 4	entre 5 y 9	entre 10 y 19	entre 20 y 39	entre 40 y 69	entre 70 y 99	entre 100 y 149	entre 150 y 199	200 y más trabajadores
<b>TOTAL</b>	15	9	4	2	-	-	-	-	-	-	-
menos de 18 años	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
entre 18 y 24	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
entre 25 y 44	7	2	3	2	-	-	-	-	-	-	-
entre 45 y 54	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
entre 55 y 64	3	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-
entre 65 y 74	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
entre 75 y más	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Máfil</b>	5	3	1	1	-	-	-	-	-	-	-
menos de 18 años	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
entre 18 y 24	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
entre 25 y 44	2	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-
entre 45 y 54	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
entre 55 y 64	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
entre 65 y 74	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
entre 75 y más	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Mariquina</b>	10	6	3	1	-	-	-	-	-	-	-
menos de 18 años	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
entre 18 y 24	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
entre 25 y 44	5	2	2	1	-	-	-	-	-	-	-
entre 45 y 54	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
entre 55 y 64	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
entre 65 y 74	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
entre 75 y más	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Fuente: Proyecto de Investigación “ La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de “las relaciones laborales”. Facultad de ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile

### Cuadro 4

Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria, distribuidas por número de trabajadores (en tramos) según Comuna y Nivel Educativo de los trabajadores, alcanzado en la enseñanza formal.

Comuna y Nivel Educativo alcanzado en la enseñanza formal	Empresas Privadas distribuidas por número de trabajadores (en tramos)										
	Total	un trabajador	entre 2 y 4	entre 5 y 9	entre 10 y 19	entre 20 y 39	entre 40 y 69	entre 70 y 99	entre 100 y 149	entre 150 y 199	200 y más trabajadores
<b>TOTAL</b>	13	6	5	2	-	-	-	-	-	-	-
Nunca asistió	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Pre-Básica	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Especial/Diferencial	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Básica/Primaria	3	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Humanidades	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Media común	4	-	3	1	-	-	-	-	-	-	-
Media Comercial	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Media Industrial	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Media Agrícola	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
Media Marítima	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ed. Normalista	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Técnica Femenina	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Centro F. Técnica	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Inst. Profesional	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ed. Universitaria	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ed. de Postgrado	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Mafil</b>	5	2	2	1	-	-	-	-	-	-	-
Nunca asistió	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Pre-Básica	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Especial/Diferencial	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Básica/Primaria	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Humanidades	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Media común	2	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-
Media Comercial	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Media Industrial	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Media Agrícola	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
Media Marítima	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ed. Normalista	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Técnica Femenina	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Centro F. Técnica	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Inst. Profesional	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ed. Universitaria	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ed. de Postgrado	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Mariquina</b>	8	4	3	1	-	-	-	-	-	-	-
Nunca asistió	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Pre-Básica	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Especial/Diferencial	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Básica/Primaria	3	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Humanidades	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Media común	2	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-
Media Comercial	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Media Industrial	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Media Agrícola	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Media Marítima	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ed. Normalista	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Técnica Femenina	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Centro F. Técnica	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Inst. Profesional	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ed. Universitaria	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ed. de Postgrado	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Fuente: Proyecto de Investigación “ La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de “las relaciones laborales”. Facultad de ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile

### **Cuadro 5**

Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria, distribuidas por el número de días, en la semana, que se trabaja y descansa según Comuna y Sector económico.

Comuna y Sector Económico de la Empresa	Empresas Privadas distribuidas																
	por el número de días, en la semana, que se trabaja y descansa en la empresa																
	Total	Nº de días que se trabaja							Total	Nº de días que se descansa							
		1 día	2 días	3 días	4 días	5 días	6 días	7 días		1 día	2 días	3 días	4 días	5 días	6 días	7 días	No se descansa ningún día
<b>TOTAL</b>	19	-	-	-	-	2	13	4	19	13	2	-	-	-	-	-	4
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	1	-	-	-	-	-	1	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-
4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6	15	-	-	-	-	2	9	4	15	9	2	-	-	-	-	-	4
7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
9	3	-	-	-	-	-	3	-	3	3	-	-	-	-	-	-	-
10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Máfil</b>	5	-	-	-	-	-	4	1	5	4	-	-	-	-	-	-	1
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6	4	-	-	-	-	-	3	1	4	3	-	-	-	-	-	-	1
7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
9	1	-	-	-	-	-	1	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-
10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Mariquina</b>	14	-	-	-	-	2	9	3	14	9	2	-	-	-	-	-	3
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	1	-	-	-	-	-	1	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-
4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6	11	-	-	-	-	2	6	3	11	6	2	-	-	-	-	-	3
7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
9	2	-	-	-	-	-	2	-	2	2	-	-	-	-	-	-	-
10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Fuente: Proyecto de Investigación “ La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de “las relaciones laborales”. Facultad de ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile

### Cuadro 6

Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria de empresas, distribuidas por el número de horas diarias que se trabaja en su empresa y según Comuna y Sector económico de la Empresa.

Comuna y Sector Económico de la Empresa	Empresas Privadas distribuidas																								
	por el número de horas diarias que se trabaja en su empresa																								
	Total	Número de horas en la Mañana								Número de horas en la Tarde								Número de horas en la Noche							
		1 hora	2 horas	3 horas	4 horas	5 horas	6 horas	7 horas	8 horas	1 hora	2 horas	3 horas	4 horas	5 horas	6 horas	7 horas	8 horas	1 hora	2 horas	3 horas	4 horas	5 horas	6 horas	7 horas	8 horas
<b>TOTAL</b>	19	-	-	5	10	3	-	-	1	-	-	2	8	4	3	1	1	-	-	-	-	-	-	-	
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
3	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
6	15	-	-	4	7	3	-	-	1	-	-	1	6	3	3	1	1	-	-	-	-	-	-		
7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
9	3	-	-	1	2	-	-	-	-	-	-	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
<b>Máfil</b>	5	-	-	-	3	1	-	-	1	-	-	-	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-		
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
6	4	-	-	-	2	1	-	-	1	-	-	-	-	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-		
7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
9	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
<b>Mariquina</b>	14	-	-	-	5	7	2	-	-	-	-	2	7	3	2	-	-	-	-	-	-	-	-		
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
3	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
6	11	-	-	-	4	5	2	-	-	-	-	1	6	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-		

Fuente: Proyecto de Investigación “La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de “las relaciones laborales”. Facultad de ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile

### Cuadro 7

Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria, distribuidas por Evaluación de las condiciones del ambiente físico para el desarrollo de la actividad y según Comuna y tipo de condiciones del ambiente físico.

Comuna y tipo de condiciones del ambiente físico	Empresas Privadas distribuidas				
	por condiciones del ambiente físico para el desarrollo de la actividad				
	1	2	3	4	5
	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
<b>MAFIL</b>					
Espacio	-	-		1	4
Ventilación	-	-		1	4
Iluminación	-	-	-		5
Temperatura	-	-		2	3
<b>Mariquina</b>					
Espacio	-		2	5	6
Ventilación	-		1	4	7
Iluminación	-		1	3	9
Temperatura	-		1	4	8

Fuente: Proyecto de Investigación “ La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de “las relaciones laborales”. Facultad de ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile

### **Cuadro 8**

Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria, distribuídas por condición de tener (o no) habilitados para el uso del personal los siguientes servicios y según Comuna y tipo de servicio en la Empresa.

Comuna y tipo de servicio en la Empresa	Empresas Privadas distribuídas							
	por tener (o no) habilitados los siguientes servicios							
	Total		gerencia		administrativos		trabajadores	
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
<b>MAFIL</b>	-	-	-	-	-	-	-	-
Servicios Higiénicos	-	-	1	4	-	5	4	1
Duchas	-	5	1	4	-	5	4	1
Comedores	-	5	-	5	-	5	-	5
Casilleros	-	5	-	5	-	5	-	5
<b>MARIQUINA</b>	-	-	-	-	-	-	-	-
Servicios Higiénicos	-	-	-	14	13	1	5	9
Duchas	-	-	-	14	8	6	1	13
Comedores	-	-	-	14	8	6	-	14
Casilleros	-	-	-	14	9	5	2	12

Fuente: Proyecto de Investigación “ La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de “las relaciones laborales”. Facultad de ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile

### **Cuadro 9**

Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria, distribuídas por el tipo de sindicato que existe en la empresa y según Comuna y Sector Económico.

Comuna y Sector Económico de la Empresa	Empresas Privadas distribuídas					
	Total	por tipo de sindicato que existe en la empresa				
		De la empresa	Inter empresa	Trabajadores Independientes	Trabajadores transitorios	No existe sindicato
<b>TOTAL</b>	19	-	-	-	-	19
1	-	-	-	-	-	-
2	-	-	-	-	-	-
3	1	-	-	-	-	1
4	-	-	-	-	-	-
5	-	-	-	-	-	-
6	15	-	-	-	-	15
7	-	-	-	-	-	-
8	-	-	-	-	-	-
9	3	-	-	-	-	3
10	-	-	-	-	-	-
<b>MAFIL</b>	5	-	-	-	-	5
1	-	-	-	-	-	-
2	-	-	-	-	-	-
3	-	-	-	-	-	-
4	-	-	-	-	-	-
5	-	-	-	-	-	-
6	4	-	-	-	-	4
7	-	-	-	-	-	-
8	-	-	-	-	-	-
9	1	-	-	-	-	1
10	-	-	-	-	-	-
<b>Mariquina</b>	14	-	-	-	-	14
1	-	-	-	-	-	-
2	-	-	-	-	-	-
3	1	-	-	-	-	1
4	-	-	-	-	-	-
5	-	-	-	-	-	-
6	11	-	-	-	-	11
7	-	-	-	-	-	-
8	-	-	-	-	-	-
9	2	-	-	-	-	2
10	-	-	-	-	-	-

Fuente: Proyecto de Investigación “ La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de “las relaciones laborales”. Facultad de ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile

### Cuadro 10

Empresas privadas que han realizado estudios para detectar necesidades de capacitación, seleccionadas de una muestra aleatoria, distribuidas por haber elaborado (o no) programas de capacitación para la empresa y según Comuna y Sector económico.

Comuna y Sector Económico de la Empresa	Empresas Privadas distribuidas		
	Total	por haber elaborado (o no) programas de capacitación	
		Si	No
TOTAL	19	2	17
1	-	-	-
2	-	-	-
3	1	-	1
4	-	-	-
5	-	-	-
6	15	1	14
7	-	-	-
8	-	-	-
9	3	1	2
10	-	-	-
Máfil	5	1	4
1	-	-	-
2	-	-	-
3	-	-	-
4	-	-	-
5	-	-	-
6	4	-	4
7	-	-	-
8	-	-	-
9	1	1	-
10	-	-	-
Mariquina	14	1	13
1	-	-	-
2	-	-	-
3	1	-	1
4	-	-	-
5	-	-	-
6	11	1	10
7	-	-	-
8	-	-	-
9	2	-	2
10	-	-	-

Fuente: Proyecto de Investigación “ La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de “las relaciones laborales”. Facultad de ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile

## Cuadro 11

Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria, distribuidas por importancia que se asigna a la capacitación del personal, y según Comuna y Sector económico.

Comuna y Sector Económico de la Empresa	Empresas Privadas distribuidas			
	Total	por importancia que se asigna a la capacitación del personal		
		Ninguna	Regular	Importante
TOTAL	19	4	1	14
1	-	-	-	-
2	-	-	-	-
3	1	-	-	1
4	-	-	-	-
5	-	-	-	-
6	15	3	1	11
7	-	-	-	-
8	-	-	-	-
9	3	1	-	2
10	-	-	-	-
Máfil	5	2	-	3
1	-	-	-	-
2	-	-	-	-
3	-	-	-	-
4	-	-	-	-
5	-	-	-	-
6	4	1	-	3
7	-	-	-	-
8	-	-	-	-
9	1	1	-	-
10	-	-	-	-
Mariquina	14	2	1	11
1	-	-	-	-
2	-	-	-	-
3	1	-	-	1
4	-	-	-	-
5	-	-	-	-
6	11	2	1	8
7	-	-	-	-
8	-	-	-	-
9	2	-	-	2
10	-	-	-	-

Fuente: Proyecto de Investigación “ La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de “las relaciones laborales”. Facultad de ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile

### **Cuadro 12**

Percepción sobre capacitación en la Empresa Privada en la comuna de Mariquina

<b>MARIQUINA</b>	<b>Empresario</b>	<b>Trabajadores</b>
<b>Insuficiente</b>	71%	33%
<b>Suficiente</b>	29%	17%
<b>No contesta</b>		50%

Fuente: Proyecto de Investigación “ La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de “las relaciones laborales”. Facultad de ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile

### **Cuadro 13**

Percepción sobre capacitación en la Empresa Privada en la comuna de Máfil.

<b>MÁFIL</b>	<b>Empresario</b>	<b>Trabajadores</b>
<b>Insuficiente</b>	80%	100%
<b>Suficiente</b>	20%	

Fuente: Proyecto de Investigación “ La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de “las relaciones laborales”. Facultad de ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile

### **Cuadro 14**

Percepción sobre el cumplimiento de las normas legales en Máfil

<b>MAFIL</b>	<b>SATISFACTORIAS</b>	<b>INSATISFACTORIAS</b>
Empresarios	100%	
Trabajadores	50%	50%

Fuente: Proyecto de Investigación “ La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de “las relaciones laborales”. Facultad de ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile

### **Cuadro 15**

Percepción sobre el cumplimiento de las normas legales en Mariquina

<b>MARIQUINA</b>	<b>SATISFACTORIAS</b>	<b>INSATISFACTORIAS</b>
Empresarios	100%	
Trabajadores	67%	33%

Fuente: Proyecto de Investigación “ La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de “las relaciones laborales”. Facultad de ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile



## Cuadro 16

Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria, distribuidas por el estilo de gestión predominante en la empresas y según Comuna y Sector económico.

Comuna y Sector Económico de la Empresa	Empresas Privadas distribuidas					
	Total	por el estilo de gestión predominante en la empresa				
		El liderazgo	La motivación y el liderazgo	La información, comunicación y decisiones, como mecanismo que promueve la participación y la formación de equipos de trabajo	La coordinación relacionada con la capacidad de gestión para integrar el esfuerzo de trabajo en función del cumplimiento de objetivos	Existencia organizada de la Unidad de Recursos Humanos y Bienestar del Personal
TOTAL	19	8	5	5	1	-
1	-	-	-	-	-	-
2	-	-	-	-	-	-
3	1	1	-	-	-	-
4	-	-	-	-	-	-
5	-	-	-	-	-	-
6	15	7	3	4	1	-
7	-	-	-	-	-	-
8	-	-	-	-	-	-
9	3	-	2	1	-	-
10	-	-	-	-	-	-
Máfil	5	2	1	2	-	-
1	-	-	-	-	-	-
2	-	-	-	-	-	-
3	-	-	-	-	-	-
4	-	-	-	-	-	-
5	-	-	-	-	-	-
6	4	2	-	2	-	-
7	-	-	-	-	-	-
8	-	-	-	-	-	-
9	1	-	1	-	-	-
10	-	-	-	-	-	-
Mariquina	14	6	4	3	1	-
1	-	-	-	-	-	-
2	-	-	-	-	-	-
3	1	1	-	-	-	-
4	-	-	-	-	-	-
5	-	-	-	-	-	-
6	11	5	3	2	1	-
7	-	-	-	-	-	-
8	-	-	-	-	-	-
9	2	-	1	1	-	-
10	-	-	-	-	-	-

Fuente: Proyecto de Investigación “ La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de “las relaciones laborales”. Facultad de ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile

### Cuadro 17

Empresas privadas seleccionadas de una muestra aleatoria, distribuidas por género y número de trabajadores (en tramos), que ganan dentro de tramos de salarios mínimos y según Comuna y tramos de salarios mínimos.

Comuna y tramos de salarios mínimos	Empresas Privadas distribuidas																																						
	por género y número de trabajadores (en tramos), que ganan dentro de tramos de salarios mínimos																																						
	Total	Hombres										Total	Mujeres																										
		Total	un trabajador	entre 2 y 4	entre 5 y 9	entre 10 y 19	entre 20 y 39	entre 40 y 69	entre 70 y 99	entre 100 y 149	entre 150 y 199		200 y más trabajadores	un trabajador	entre 2 y 4	entre 5 y 9	entre 10 y 19	entre 20 y 39	entre 40 y 69	entre 70 y 99	entre 100 y 149	entre 150 y 199	200 y más trabajadores																
<b>TOTAL</b>	7	5	-	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Menos de 1 Salario Mínimo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Entre 1 y menos de 1,5 Salarios Mínimos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Entre 1,5 y menos de 2 Salarios Mínimos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Entre 2 y menos de 2,5 Salarios Mínimos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Entre 2,5 y menos de 3 Salarios Mínimos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3 o más Salarios Mínimos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Máfil</b>	3	2	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Menos de 1 Salario Mínimo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Entre 1 y menos de 1,5 Salarios Mínimos	2	2	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Entre 1,5 y menos de 2 Salarios Mínimos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Entre 2 y menos de 2,5 Salarios Mínimos	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Entre 2,5 y menos de 3 Salarios Mínimos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3 o más Salarios Mínimos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Mariquina</b>	7	5	4	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Menos de 1 Salario Mínimo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Entre 1 y menos de 1,5 Salarios Mínimos	7	5	4	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Entre 1,5 y menos de 2 Salarios Mínimos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Entre 2 y menos de 2,5 Salarios Mínimos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Entre 2,5 y menos de 3 Salarios Mínimos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3 o más Salarios Mínimos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Fuente: Proyecto de Investigación “ La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de “las relaciones laborales”. Facultad de ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile

### Cuadro 18

Percepción de los Incentivos en las empresas de Máfil

MAFIL	Regulares	No hay incentivos
Empresarios	50%	50%
Trabajadores	50%	50%

Fuente: Proyecto de Investigación “ La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de “las relaciones laborales”. Facultad de ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile

### Cuadro 19

Percepción de los Incentivos en las empresas de Mariquina

MARIQUINA	Buenos	Regulares	Malos	No hay incentivos
Empresarios	50%	33%	17%	17%
Trabajadores	33%	33%	17%	17%

Fuente: Proyecto de Investigación “ La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de “las relaciones laborales”. Facultad de ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile

## **Cuadro 20**

Distribución de trabajadores por comuna

	TIENE TRABAJADORES	NO TIENEN TRABAJADORES
MARIQUINA	43%	57%
MÁFIL	40%	60%

Fuente: Elaboración propia.