



Universidad Austral de Chile

Escuela de Ingeniería Comercial
Seminario de Grado

**“REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN CHILE:
PERCEPCIONES DE DIRECTIVOS Y TRABAJADORES
DE PLANTAS LECHERAS DE LA PROVINCIA DE
VALDIVIA”.**

Tesina presentada como requisito para
Optar a Grado de Licenciado en
Administración

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

Profesor Patrocinante: Horacio Sanhueza B.

**Olga Lleufo Quezada.
Viviana Mora Jara.**

**VALDIVIA – CHILE
2005**

ÍNDICE DE MATERIAS	PÁGINAS
RESUMEN	
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO DE REFERENCIA DEL ESTUDIO	4
III. MATERIAL Y METODOLOGÍA DE ANÁLISIS	12
IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	17
V. CONCLUSIÓN	27
VI. BIBLIOGRAFÍA	29
VII. ANEXOS	30

ÍNDICE DE TABLAS

	Páginas
Tabla 1: Jornada laboral horas/año en algunos países de América, Asia y Europa	5
Tabla 2: Distribución de la muestra según actores de las plantas respectivas.	13
Tabla 3: Directivos y operarios según Planta Lechera por sexo.	17
Tabla 4: Permisi3n de descansos y pausas en el trabajo. Directivos y Operarios de ambas plantas lecheras.	22
Tabla 5: Descansos y pausas en el trabajo. Directivos y Operarios de ambas plantas lecheras.	22
Tabla 6: Percepci3n de la contribuci3n que hace los descansos y pausas en el trabajo a la productividad individual. Directivos y Operarios de ambas plantas lecheras.	23

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Páginas
Gráfico 1: Percepciones respecto a contribución de jornada laboral en satisfacción laboral. Operarios Planta Lechera 1.	18
Gráfico 2: Percepciones respecto a contribución de jornada laboral en satisfacción laboral. Operarios Planta Lechera 2.	19
Gráfico 3: Percepciones respecto a contribución de jornada laboral sobre la productividad individual. Directivos Planta Lechera 1.	20
Gráfico 4: Percepciones respecto a contribución de jornada laboral sobre la productividad individual. Directivos Planta Lechera 2.	21
Gráfico 5: Percepciones respecto a contribución de jornada laboral sobre la empleabilidad. Directivos Planta Lechera 1.	24
Gráfico 6: Percepciones respecto a contribución de jornada laboral sobre la empleabilidad. Directivos Planta Lechera 2.	24
Gráfico 7: Tiempo que trabaja en la empresa. Operarios Planta Lechera 1.	25
Gráfico 8: Tiempo que trabaja en la empresa. Operarios Planta Lechera 2.	26

RESUMEN

Este trabajo aborda el estudio de la reducción de la jornada laboral en Chile, la cual entró en vigencia el 1 de enero de 2005 luego de permanecer 80 años sin sufrir modificaciones, y que establece una rebaja de 48 a 45 horas semanales. Ésta es una de las modificaciones efectuadas al Código del Trabajo, publicada el 5 de Octubre del 2001, en la Ley N° 19.759. En dicho contexto, se pretende analizar las percepciones que poseen los diferentes actores en este escenario, específicamente trabajadores y directivos de plantas lecheras de la Provincia de Valdivia, sector que se encuentra en una senda de expansión y que pretende convertirse en una de las que mayor aporte efectúen a la economía nacional en los años venideros. Dichos actores son relevantes para analizar la productividad, la satisfacción laboral y la capacidad de la empresa para generar empleo, temáticas que siempre están a la palestra al discutir sobre modificaciones a la jornada laboral.

La metodología utilizada fue la aplicación de una encuesta dirigida a directivos y operarios, en la cual se incluyen las temáticas en materia de análisis.

Las conclusiones que arrojó el estudio en las plantas lecheras estudiadas se caracterizaron por el apoyo que manifestaron en sus percepciones los directivos y operarios sobre la mejora de la satisfacción laboral luego de la reducción de la jornada. Sin embargo, sobre el tema de la productividad se presentaron distintas opiniones, pues la planta lechera 1 estaba de acuerdo con el aumento de productividad no así en la planta lechera 2. Con respecto a la empleabilidad ambas empresas manifestaron que la modificación de la jornada laboral no tendrá efectos positivos en esta variable.

I. INTRODUCCIÓN

La jornada laboral chilena durante 80 años no había sufrido modificaciones. El año 2001 se promulgaron una serie de medidas consagradas con la aprobación de la Reforma Laboral, entre las cuales figuró una de las más importantes constituida por la reducción de la jornada laboral, cuyo dictamen señalaba lo siguiente: *Modifícase el artículo 22, del modo siguiente: a) Sustitúyese en el inciso primero, la expresión “cuarenta y ocho” por “cuarenta y cinco”, y b) Agrégase el siguiente inciso final, nuevo: “Asimismo, quedan excluidos de la limitación de jornada, los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones”*. Sin embargo, a pesar de su promulgación ya hace unos años, la aplicación de esta medida se llevó a cabo el 1 de enero del año 2005.

Lo dispuesto en tal modificación no estuvo ausente de polémicas. Mientras unos alababan su aplicación, también había otros que la criticaban. En este sentido, presenta gran relevancia conocer qué tipo de percepciones han ido desarrollando a lo largo del año en vigencia tanto directivos de diversas empresas como sus trabajadores, al margen del cumplimiento de la nueva normativa, por el hecho de que uno de los objetivos principales de su aplicación, según los legisladores, es aumentar el bienestar de estos últimos, incrementar la productividad y también el nivel de empleo en el país.

Ciertamente, uno de los puntos de mayor discusión frente al tema es el contar con antecedentes póstumos de que este tipo de modificaciones ya se ha llevado a cabo en otros países, como Francia, Holanda, Bélgica, Alemania, Reino Unido, Italia, España e Irlanda, entre otros, con resultados poco fructíferos, justamente en cuanto respecta a los objetivos que se persiguen con la aplicación de esta modificación en Chile.

Dentro de este marco, el presente estudio pretende introducirse dentro del área de empresas lácteas que actualmente se desarrollan en la Provincia de Valdivia, décima región del país, teniendo como objetivo general analizar las distintas percepciones que tienen directivos y trabajadores de estas empresas frente a la aplicación de la nueva normativa para la duración de la jornada ordinaria de trabajo, evaluación que se llevará a

cabo mediante la aplicación de una encuesta y entrevistas. Las percepciones de estos actores se plasmarán en tres variables, que en forma recurrente forman parte del escenario de discusión al hablar de jornada laboral, las cuales son “Satisfacción Laboral”, “Productividad” y “Empleabilidad”.

Se ha considerado al sector lechero para análisis de este estudio por selección al azar, dado que los instrumentos utilizados, además de los objetivos que se persiguen en esta investigación, son aplicables en cualquier sector de la economía de un país. Sin embargo, cabe mencionar que por su importancia en la contribución que presenta a la economía de la Provincia de Valdivia, es un sector potencialmente interesante para este estudio, y que, al encontrarse en una senda de expansión hacia el exterior, llama la atención el modo en que repercute la modificación en la duración de la jornada laboral ante la actual competencia en mercados, tanto nacionales como internacionales, que puedan tener estas empresas.

Los objetivos específicos que persigue esta investigación son: a) determinar las diversas percepciones con respecto a la satisfacción laboral de directivos y trabajadores; b) identificar las expectativas de directivos y trabajadores sobre la productividad organizacional e individual; y c) analizar la capacidad del sector lechero para satisfacer necesidades de manutención y/o contratación de personal.

Es importante destacar que la actual jornada laboral chilena lleva poco tiempo en vigencia y, por ende, no se pueden medir aún sus efectos en la satisfacción laboral, la productividad y la capacidad de la empresa para generar empleo, entre otros, por lo que esta investigación entra dentro del *carácter exploratorio*, ya que sólo se pretende recoger las percepciones que tienen empresarios y trabajadores.

Aún no se cuentan en el país estudios relacionados con el tema, por tanto la revisión *bibliográfica* se hace dificultosa y obliga a indagar y hacer uso de diversos tipos y fuentes de información, entre los que se cuenta con notas informativas publicadas en las páginas web de las organizaciones gubernamentales - Dirección del Trabajo y Ministerio del Trabajo-, y análisis de discursos de opinión de los distintos actores laborales, autoridades y personas ligadas al tema, recogidas en los distintos medios de comunicación. Cabe señalar, eso sí, que para el desarrollo de esta investigación fue

posible consultar una publicación anterior vinculada al tema, que constituye una tesis elaborada por François Gazques (2000), titulada “*La reducción del tiempo de trabajo en Francia: requisitos para un pasaje exitoso a las 35 horas*”, en la cual se menciona a algunos países que han llevado a cabo modificaciones a la jornada laboral, tales como, Holanda, Bélgica, Alemania, Reino Unido, Italia, España, Irlanda entre otros.

Finalmente el estudio está organizado de la siguiente manera, la primera parte corresponde a la presente introducción, en la segunda parte se desarrolla el marco de referencia del estudio en el cual se incluyen información que en su mayoría corresponden de páginas web relacionada con el tema en estudio, en la tercera parte se explica el material y la metodología de análisis el que se incluyen los materiales, fuentes de procedencia de los datos, descripción del diseño muestral, definición del tipo de investigación, definición del diseño de la investigación, operacionalización de conceptos y procedimientos estadísticos. En la cuarta parte se presentan los resultados obtenidos. En la quinta parte se incluyen las conclusiones del estudio. En la sexta parte se entrega la bibliografía y finalmente los anexos que complementan el estudio.

II. MARCO DE REFERENCIA DEL ESTUDIO

El presente estudio se elaboró en base a información recopilada de distintas páginas web que hacen referencia a la reducción de la jornada laboral en nuestro país, abarcando desde el inicio de las discusiones el año 2001, su entrada en vigencia el 1 de enero de 2005, y su aplicación y desarrollo hasta el segundo semestre del año en curso.

La reducción de la jornada laboral ordinaria semanal, vigente desde 1924, de 48 horas a 45 horas semanales, fue aprobada por los legisladores chilenos el año 2001, dictaminando que entraría en vigencia el 1 de enero de 2005, lapso en el cual se daría a las empresas y a sus trabajadores la posibilidad de adecuar sus mecanismos para adaptarse a la nueva jornada laboral.

La reducción de la jornada laboral no estuvo ausente de detractores y partidarios a que ésta se llevara a cabo. Por una parte, para la Dirección del Trabajo la reducción de la jornada de trabajo significa que más que una disminución horaria, son adecuaciones de las jornadas laborales a límites horarios compatibles con las vidas y necesidades de las personas y familias. En tanto que, representantes de la oposición y voces minoritarias de la coalición gobernante, utilizaban argumentos tales como el desempleo y la lenta reactivación económica para manifestarse en contra de una reducción de la jornada laboral.

Un estudio de la Fundación Chile 21 en el año 2001, señala que Chile tiene el triste privilegio de ocupar el segundo lugar entre los países con más baja productividad, sólo precedido por Colombia. Acompañan a estos dos países con bajos niveles de productividad, Brasil en un tercer lugar, México en cuarto lugar y Argentina en quinto, dentro de América Latina. A gran distancia de los anteriores y con altos niveles de productividad, se encuentran Estados Unidos, Japón, Francia y Alemania, todos éstos, además, con jornadas laborales considerablemente menores.

Además, si se observa dicha jornada por rama de actividad, se puede ver que las más extensas jornadas laborales se dan en la minería con 51 horas promedio trabajadas a la semana y en el comercio con 50 horas promedio semanales, seguidos por la industria, la agricultura y el transporte, que registran un promedio de 49 horas semanales

trabajadas. En todo caso, en ninguna rama de actividad se observa una jornada de trabajo semanal inferior a las 45 horas.

Jornada laboral de un grupo de países de América, Asia y Europa, se observa que Chile ocupaba el último lugar con las más extensas jornadas laborales el año 2000.

Tabla 1: Jornada laboral horas/año en algunos países de América, Asia y Europa

PAÍSES	HORAS/AÑO
Alemania	1699
Francia	1742
Italia	1821
Japón	1871
Brasil	1899
Argentina	2097
México	2130
Colombia	2187
Chile	2256

Fuente: Elaboración propia a partir de un estudio de International Institute for Management Development el año 2000.

Al plantearse las reformas a la jornada laboral en el año 2001, surgieron temáticas que siempre están en la palestra al momento de discutir sobre este tema, tales como: el desempleo, la productividad, la calidad de vida, las remuneraciones, los descansos en el trabajo, los turnos, entre otras. En este sentido, la investigación esta orientada a tres de los puntos que eran escenario de discusión, concretamente; la satisfacción laboral, la productividad de la mano de obra, y la capacidad que tienen las empresas para generar empleo.

1. Satisfacción laboral

En cuanto a lo que se refiere a satisfacción laboral, si se sigue la idea de autorrealización planteada por las teorías de motivación, las empresas deberían ofrecer distintas posibilidades de entrenamiento para satisfacer los distintos desarrollos personales y así contar con personas que teniendo otras posibilidades, prefieren permanecer en la organización.

Siguiendo en la línea de las teorías, se debe mencionar rescatar lo que señala un autor “¿Cuándo es satisfactorio un empleo? Hubo un tiempo en que los científicos sociales creían que la respuesta era obvia: un oficio era satisfactorio cuando sus características se adaptaban a las necesidades del individuo; pero las investigaciones más recientes sugieren que los determinantes de la satisfacción son mucho más complejos. Sin duda las personas y los oficios son los elementos básicos de que se trata, pero es claro que hay muchas variables entre esos dos elementos, que ayudan a determinar si la relación es satisfactoria. Que yo esté satisfecho con mi trabajo depende de: expectativas, autoevaluación, normas sociales, comparaciones sociales, relación insumo resultado, compromiso e ilusiones. Puesto que el hombre por término medio pasa la tercera parte de su vida activa en el trabajo, si el empleo no le ofrece estímulos y autonomía puede verse frustrado y las consecuencias son costosas tanto para el mismo como para su entorno” (Strauss et al. 1981)

Actualmente una de las motivaciones más fuertes en las personas es lograr un equilibrio entre la vida laboral y la calidad de vida personal. En lo que se refiere a la calidad de vida personal, destaca por sobretodo la necesidad de llevar una vida familiar plena.

Uno de los objetivos que persigue la reducción de la jornada de trabajo es liberar tiempo de los trabajadores para su calificación y formación, para mejorar su calidad de vida, con efectos en su entorno familiar y personal, y de este modo mejorar la relación con sus hijos. Así estos podrán desplegar todos sus potenciales y enfrentar con mejores condiciones su futuro, como ciudadanos y trabajadores, en esto último reduciendo algunos aspectos como la impuntualidad, el ausentismo y la distracción. El ex director de la Oficina Internacional del Trabajo para el Cono Sur de América Latina, Ricardo Infante, afirmó que la reducción de la jornada laboral es un factor que podría acelerar el crecimiento del país al mejorar la calidad de vida, señalando que “las personas que tienen una buena vida familiar la trasladan al ámbito de la productividad”.

2. Productividad

La productividad es otra temática que cobra importancia a la hora de llevar a cabo reformas en el plano laboral.

Dado que en Chile es reconocida la necesidad de poner énfasis directo en la efectividad laboral de las empresas a razón de eficiencia de sus trabajadores, en cuanto a competencias y aptitudes, como de eficacia de trabajo dentro de la jornada de éste, existen distintas vías que tienden a apoyar el incremento de la productividad y, por tanto, la efectividad del trabajo. Una de las alternativas que apunta al logro de este objetivo es la que se intenta alcanzar en base a la reducción de la jornada laboral, ya que en este sentido se argumenta que si los trabajadores mejoran su calidad de vida como consecuencia de la reducción de jornada, podrán traspasar estas energías positivas a su trabajo y, por ende, incrementar su nivel de productividad. Sin embargo, hay otros más enfáticos que señalan tajantemente que la reducción de la jornada laboral no garantiza el aumento de productividad, porque si bien pudiese aumentar la productividad de la mano de obra, no necesariamente aumenta la de los demás insumos productivos de la empresa, por tanto, la productividad total no se ve incrementada en un nivel significativo. Por otro lado, hay economistas que advierten que los mecanismos para lograr incrementar la productividad deben apuntar a *eliminar* las distorsiones que impiden la creación de trabajo o por la vía de mayor tecnología y capacitación.

Ante este panorama, la realización de una encuesta por *Asexma Chile A.G.* y *Laborum.com*, publicada en el sitio web “El portal de la VI región”, arrojó variados resultados en cuanto a las percepciones de los efectos que provocará la reducción de la jornada laboral, sumándose como fuente a estas discusiones. Fue así como la encuesta llevada a cabo por Asexma a sus asociados reveló que *un 53% de estos cree que implicará un aumento de los costos*, mientras que en el sondeo a 266 empresarios realizado por Laborum.com, un 52,6% estimó que aumentará la productividad y sólo un 16,9% que tendrá un impacto negativo en los costos.

3. Empleabilidad

La disminución de la jornada laboral tiene como objetivo aumentar el nivel de empleo en las empresas. Pero la reducción de la jornada laboral generará un aumento de 6,6% en el valor promedio de hora trabajada, si la dirección del trabajo no permite disminuir las remuneraciones. Esta medida significa una disminución de 156 horas al año, lo que corresponde a casi 21 días. De esta manera se ve supeditado el objetivo de aumentar el empleo, esto porque en el corto y mediano plazo se generará una sustitución de trabajo por capital, desarrollando procesos productivos más automatizados e intensivos en tecnología, generando que en el largo plazo la situación de desempleo se agrave. Aquellos rubros que tienen procesos continuos como la industria láctea, tendrán que contratar a gente externa para realizar un turno más corto o bien poner en riesgo la continuidad en los procesos, principal herramienta de competitividad. En este sentido uno de los desafíos para la industria es lograr ser competitivos en el mercado externo, y para ello el dirigente gremial Patricio Lyon, presidente de la Asociación de Industrias Lácteas, ASILAC, señaló a principios de este año que las inversiones de la industria se han enfocado a incrementar la capacidad productiva y a elevar la capacidad procesadora con nuevas instalaciones. Una clara señal de que en este sector disminuya o se mantenga el empleo, y con mayores posibilidades de que se automatice la industria.

Una leve descripción de lo que ha sido el empleo, realizado por Meller (2000) en la industria en las cuatro últimas décadas indica que esta tenía una participación cercana al 16% del empleo total en la década del 60. Este porcentaje se reduce a casi el 13% en la primera mitad de la década del 80, para recuperar nuevamente a un nivel proporcional cercano al 16% en la década del 90.

En cuanto a la generación neta de empleo por década son los siguientes: En la década del 60 se generaban netamente poco más de 50.000 empleos/año. En la década del 70, la generación neta de empleo anual aumenta a 125.000 empleos/año. En la década del 80 fluctúa en torno de 110.000 empleos anuales. En la década del 90, la generación neta anual de empleos es cercana a 120.000.

Por otro lado, respecto a las expectativas del mercado laboral, este mismo estudio proyectó la estructura del empleo hasta el año 2025, señalando que el nivel sectorial de la industria mantendrá su participación alrededor del 17%. En cuanto a los niveles de desocupación se señala que el país presentará niveles similares a los que se observaron en la última década.

4. Situación laboral en el mundo

En los países de Europa Occidental, el problema del desempleo y la necesidad de buscar iniciativas para solucionarlo han llevado a que la jornada máxima legal haya ido disminuyendo paulatinamente desde hace un siglo, tales iniciativas apuntan a saciar la necesidad del reparto del empleo y la reordenación y reducción de la jornada laboral. La idea del Gobierno francés al reducir el número total de horas trabajadas, un 10%, era que este se compensaría con una creación de nuevos empleos en una proporción parecida. Antes de la aplicación de la reducción de la jornada máxima legal a las 35 horas (Ley Aubry) en Francia, los sindicatos opinaban que dicha reforma crearía empleo siempre y cuando exista una buena organización del mismo, además la reforma humanizaría la condición de vida de los asalariados. El argumento patronal de la pérdida de competitividad en relación con los países del entorno económico tendría efectos negativos, pues cualquier reducción de jornada supone un incremento en los costes de producción.

Desde hace algún tiempo se han cuestionado los objetivos que la semana laboral de 35 horas perseguía. La Asamblea Nacional y el Senado Francés han aprobado una modificación a la ley de 35 horas de jornada laboral, proponiendo que “quien quiera trabajar más horas lo haga”. Este hecho ha suscitado un debate en gran parte de Europa, removiendo el panorama de las políticas laborales. Algunos ponen en duda que la mencionada ley Aubry tenga un mecanismo efectivo para crear empleo, y afirman que este mecanismo ha dañado la productividad de las distintas organizaciones. La otra posición señala que la reducción del tiempo de trabajo ha ofrecido un reequilibrio entre

la vida profesional y la privada, diversificando el tiempo de ocio, y permitiendo que se compartan los incrementos de productividad obtenidas por las empresas.

En distintos países de Europa está ocurriendo algo similar con la jornada laboral de 35 horas, los sindicatos se enfrentan a la ofensiva empresarial, pues estos últimos pretenden extender la jornada laboral sin compensación salarial con argumentos vinculados a los costos y amenazando a sus trabajadores con despidos. En Alemania, por ejemplo, en sectores como la construcción y administración pública están proponiendo aumentar la jornada hasta las 42 horas semanales. En Bélgica se ha discutido en la ronda de negociación interprofesional el incremento a la jornada laboral de 35 horas, al igual que en Holanda donde se considera aumentar la jornada laboral para mejorar la productividad y asegurar el crecimiento económico del país. La Comisión Europea ha incorporado dos modificaciones a las actuales disposiciones, la primera de ellas es la imposición de una jornada máxima de 48 horas y por otra parte “el tiempo de guardia”, el cual es el tiempo durante el cual un trabajador no ejerce sus funciones, no sea computado como horas cumplidas. Inmediatamente, representantes de los sindicatos y grupos de parlamentarios vinculados a ellos manifestaron su molestia por la excesiva suavización de la normativa. Por su parte, en Gran Bretaña alrededor del 16% de la mano de obra trabaja más de 48 horas semanales, cuya justificación de los empresarios británicos es que esta es la única forma de flexibilizar la producción y mantener su competitividad en el mercado.

Sin embargo, luego de ver opiniones tan distintas resulta difícil creer que se llegará a algún acuerdo, Gazques (2000), destaca que reducir el tiempo de trabajo y conciliar los intereses de las empresas, de los individuos y del estado es hoy un camino que es posible seguir. Las empresas pueden encontrar en este proceso materia para convertirse en más competitivas, a la condición para ellas de volver a organizarse fuertemente y asociar el conjunto de los actores internos a la preparación y a la conducción de los cambios imprescindibles. Los individuos en cuanto a ellos, pueden ver en el proceso de reducción del tiempo de trabajo un medio de encontrar un mejor equilibrio entre la vida personal y la vida profesional, y medio de permitir a otras

personas, particularmente a unos jóvenes de acceder a un empleo. Con respecto a esto, se puede precisar que la reducción de la jornada laboral por si sola no representa una variable dependiente para la productividad, la satisfacción laboral y el empleo, ya que éstas también dependen de otras variables que no se pretenden abordar en esta investigación. Pero éstos sí son temas que se encuentran en la disyuntiva a la hora de discutir alguna modificación en la jornada laboral, dado que despiertan el interés de los que están a favor y en contra de esto, porque de una u otra forma influyen en los aspectos mencionados anteriormente.

III. MATERIAL Y METODOLOGÍA DE ANÁLISIS

1. Material

El estudio utiliza datos provenientes de fuentes primarias y secundarias.

2. Fuente de procedencia de los datos

Las fuentes primarias se obtuvieron mediante una encuesta realizada a los operarios y directivos de plantas lecheras de la Provincia de Valdivia. La encuesta constó de cuatro partes, antecedentes generales, satisfacción laboral, productividad y empleabilidad.

Las fuentes secundarias se obtuvieron a través de la recopilación y revisión de información publicada en páginas web que hacían alusión a la reducción de la jornada laboral en Chile y la experiencia de otros países frente a esta temática.

3. Método

Para la realización de este estudio se encuestó a operarios y directivos de plantas lecheras de la Provincia de Valdivia.

El diseño y formato de la encuesta fue de elaboración propia, en la cual se pretendió que cada pregunta fuese directa y clara con el objeto de que los encuestados no tengan problemas en la comprensión de las mismas.

Posteriormente, diseñado el instrumento de medición se comunicó telefónicamente a cada una de las empresas, con el objeto de solicitar autorización para aplicar la encuesta a directivos y trabajadores. El método de aplicación de la encuesta fue una muestra por conveniencia, con una encuesta aplicada cara a cara.

4. Descripción del diseño muestral

El estudio considera a Planta Lechera 1 y Planta Lechera 2, pertenecientes al sector lácteo de la provincia de Valdivia. Se consideraron para este estudio plantas lecheras que posean más de cincuenta trabajadores, la primera de ellas es una gran empresa y la

segunda es una mediana. Estas son empresas elaboradoras de productos derivados de la leche, por lo tanto se dejó fuera de este estudio a los centros de acopio.

Las empresas respectivas, reportaron considerar la siguiente distribución de directivos y operarios de planta, que se muestra en la tabla 2.

Tabla 2: Distribución de la muestra según actores de las plantas respectivas.

Planta	Directivos	Operario planta
Planta Lechera 1	10	80
Planta Lechera 2	5	50

Fuente: Elaboración propia

La muestra considerada para este estudio fue de 48 operarios en la Planta Lechera 1, y de 31 operarios en la Planta Lechera 2. En el caso de los directivos se realizó un censo, es decir, 10 y 5 directivos respectivamente.

5. Definición del tipo de investigación

- **Exploratorio**, dado que la temática a tratar en este estudio es relativamente nueva en nuestro país y no se cuenta con estudios sobre la disminución de la jornada laboral.
- **Descriptivo**, ya que se analizan las percepciones sobre tres variables que recurrentemente se acusan en materia de jornada laboral, estas son la satisfacción laboral, la productividad y la empleabilidad.
- **Correlacional**, en este estudio se analiza la relación que poseen las temáticas tratadas en cada ítem.

6. Definición del Diseño de la investigación.

El diseño de la investigación es no experimental, porque el estudio observó las variables sin manipularlas, para luego analizarlas. Además es un estudio transversal, ya que se realiza en un momento dado por única vez.

7. Operacionalización de conceptos

- **Empleabilidad**, Fomento que la organización y gestión de recursos humanos de cada empresa de llevar a cabo, para garantizar la polivalencia ocupacional de los trabajadores, de tal manera que éstos puedan hacer frente con garantías al menos de poder optar, a contingencias como una reordenación de las necesidades ocupacionales.
- **Empresa**, entidad que elige y combina recursos, los que mediante la aplicación de una determinada mano de obra, tecnología, recursos económicos, capacidad empresarial e información producen un bien y/o servicio final, que será proporcionado a los distintos individuos para satisfacer sus necesidades.
- **Jornada laboral**, tiempo durante el cual el trabajador debe prestar sus servicios en conformidad al contrato.
- **Productividad**, la relación productos-insumos tales como fuerza de trabajo, materiales y capital en un periodo específico con la debida consideración de la calidad.
- **Satisfacción laboral**, según Koontz y Weihrich (1998), satisfacción es el gusto que se experimenta una vez que se ha cumplido un deseo. Por ende, satisfacción laboral es el resultado ya experimentado por un trabajador en su lugar de trabajo.
- **Planta lechera**, entidad económica que elige y combina recursos para la elaboración de productos derivados de la leche.

8. Procedimientos estadísticos

El procedimiento aplicado para analizar las percepciones de operarios y directivos de plantas lecheras de la Provincia de Valdivia fue el siguiente:

Para la recopilación de los datos, se utilizó un cuestionario construido en base propia considerando los tres principales tópicos que se creen más relevantes para este estudio.

La estructura del cuestionario consta de cuatro partes, la primera de ellas corresponden a antecedentes generales para tener una imagen general del perfil de los encuestados. La segunda parte se refiere a la satisfacción laboral la cual consta de ocho preguntas con las que se pretendió captar las percepciones de directivos y operarios sobre su calidad de vida laboral y el tiempo que han podido dedicar a la recreación y esparcimiento después de efectuada la disminución de la jornada laboral. El tercer ítem se refiere a la productividad individual de directivos y operarios, el que consta de ocho preguntas, estas se enfocaron en abstraer las opiniones de los entes mencionados en materias como los descansos y pausas en el trabajo, y la capacitación que ellos han recibido. El último ítem pone énfasis en la empleabilidad de las organizaciones, información que se recopiló a través de interrogantes tales como el tiempo de permanencia en la empresa y el tipo de contrato, y ver las percepciones de los encargados del reclutamiento del personal sobre el camino que debe seguir la planta a futuro para contrarrestar la disminución de la jornada laboral y el mantenimiento del nivel de producción.

Las variables son de tipo cualitativo, se entiende por variable cualitativa aquella que no aparecen en forma numérica, sino como categorías o atributos (sexo, profesión, color de ojos) y sólo pueden ser nominales u ordinales.

Variabes nominales: Son aquellas variables que son descritas por algunas características de sus integrantes, son mutuamente excluyentes, como por ejemplo el sexo y edad.

Variables ordinales: Son aquellas que poseen categorías y estas se encuentran ordenadas de forma ascendente o descendente, como por ejemplo totalmente de acuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Se considera un dato válido cuando el entrevistado responde una pregunta marcando una sola opción, la que debe estar indicada claramente dentro de un casillero

IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En la Planta Lechera 1 y en la Planta Lechera 2, se repartieron un total de 80 y 50 encuestas respectivamente, de las cuales se recogieron un total de 48 y 31 encuestas de trabajadores. En cuanto a los directivos se repartieron 10 y 5 encuestas, las que se recogieron en su totalidad.

Tabla 3: Directivos y operarios según Planta Lechera por sexo.

	Directivos		Operarios	
	Planta Lechera 1	Planta Lechera 2	Planta Lechera 1	Planta Lechera 2
Masculino	9	4	47	26
Femenino	1	1	1	5
Total	10	5	48	31

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 3 se observa que la mayoría de directivos y operarios de las respectivas plantas lecheras predomina el sexo masculino.

Para analizar los ítems de satisfacción laboral, productividad y empleabilidad se hizo referencia a estadísticos de frecuencia y coeficientes de correlaciones de Spearman rho (r_s) para medir el nivel de relación que tienen las variables de cada ítem.

1. Satisfacción laboral

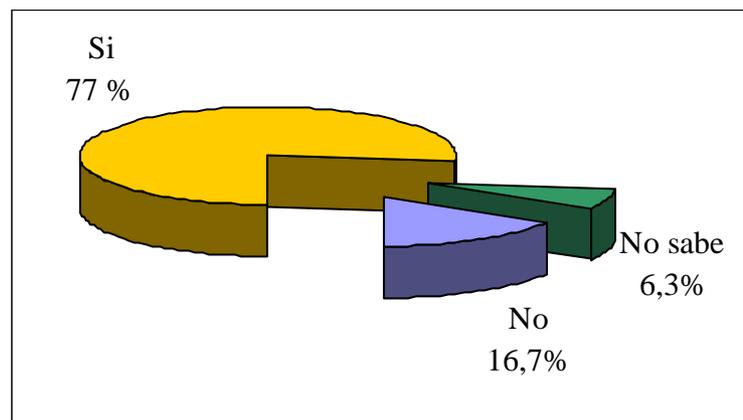
Este ítem consta de ocho preguntas, la primera de ellas se analizó mediante el análisis descriptivo a través de una tabla de frecuencia, la pregunta hace alusión a la percepción de directivos y trabajadores respecto a la contribución de la disminución de la jornada laboral en la satisfacción laboral individual.

Al analizar esta variable, se aprecia que el 60% de directivos de la Planta lechera 1, percibe que la reducción de la jornada laboral, podría contribuir a mejorar su satisfacción laboral, en tanto que un 40% aún no sabe el efecto que la modificación a la jornada pudiera tener en su satisfacción. Una situación similar presentan los datos de los

directivos de la Planta Lechera 2, un 60% cree que la disminución de la jornada laboral puede contribuir a mejorar la satisfacción laboral, del 40% restante, un 30% no sabe lo que podría suceder frente a este ítem, en tanto que solo un 10% no cree que la reducción de jornada pueda mejorar la satisfacción. Ver anexo 1 y 2.

Por otro lado mayor es la expectativa que tienen los operarios de la Planta Lechera 1 en cuanto a la contribución de la J.L en su satisfacción laboral, este refleja un 77 % de apoyo a esta posibilidad, lo que se puede apreciar en el siguiente gráfico.

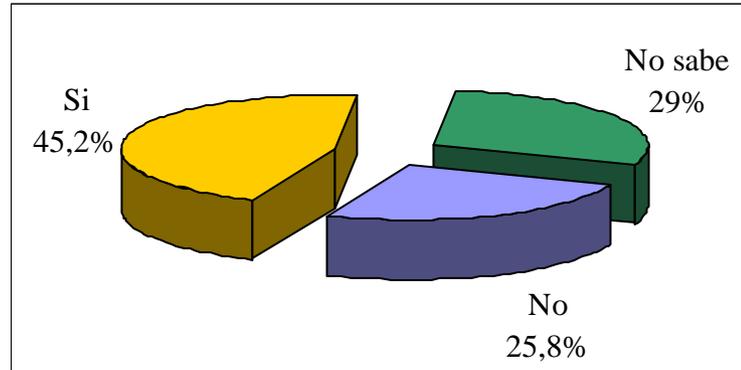
Gráfico 1: Percepciones respecto a contribución de jornada laboral en satisfacción laboral. Operarios Planta Lechera 1.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en las encuestas aplicadas.

Por otra parte la adherencia a la opción que la JL pueda contribuir a la satisfacción laboral alcanza solo a un 45,2% en el caso de la muestra de operarios recogida en la Planta Lechera 2, el porcentaje restante de estos no sabe lo que pueda suceder o no cree que la reducción a la JL pueda contribuir a mejorar su satisfacción individual.

Gráfico 2: Percepciones respecto a contribución de jornada laboral en satisfacción laboral. Operarios Planta Lechera 2.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en las encuestas aplicadas.

Para correlacionar las percepciones entre el mayor tiempo de esparcimiento y recreación frente al grado de satisfacción que se presenta con la nueva JL, como se menciona anteriormente se utilizó el coeficiente de correlación de orden de rangos de Spearman $\rho(r_s)$ el que se utiliza cuando una o ambas variables son sólo de escala ordinal (Pagano, 1999).

Los directivos de la Planta Lechera 1 presentaron una correlación positiva con una fuerza de relación entre las variables mencionadas de 0,502, en el caso de los directivos de la Planta Lechera 2 el coeficiente de correlación es de 0,645 presentando una mayor fuerza. Los operarios de Planta Lechera 1 mostraron una correlación positiva de 0,634 y los trabajadores de Planta Lechera 2 un coeficiente de 0,438. Los resultados obtenidos reflejan que podría existir una relación de las percepciones de los distintos actores, es decir, el individuo al poseer satisfacción frente a la JL podría dedicar mayor tiempo de esparcimiento y recreación fuera de su JL, esto se manifiesta con menor fuerza en los operarios de la planta lechera 2. Ver anexo 3, 4, 5 y 6.

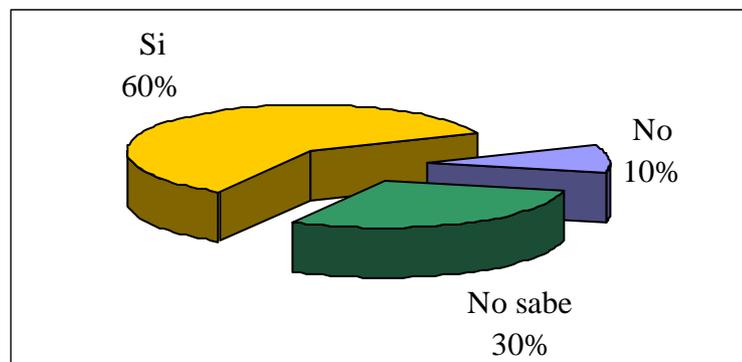
Además al analizar las tablas de frecuencia respecto a dedicarle mayor tiempo al esparcimiento y recreación se puede apreciar que tanto los directivos de la planta lechera 1 y 2 manifiestan en un 60% el apoyo a la afirmación anterior. Por su parte los operarios de ambas plantas lecheras presentaron un 77,1% y 58,1% respectivamente. Ver anexo 7, 8, 9 y 10.

Productividad

Este ítem se constituye de ocho preguntas, en las cuales se identificaron las expectativas de directivos y trabajadores frente a su productividad individual.

La primera de las preguntas apunta a recoger las percepciones sobre la contribución de la jornada laboral a la productividad individual. En los siguientes gráficos se puede observar que el 60% de los directivos de la Planta Lechera 1 percibe que la disminución de la jornada hará un aporte en sentido positivo sobre la variable anteriormente señalada.

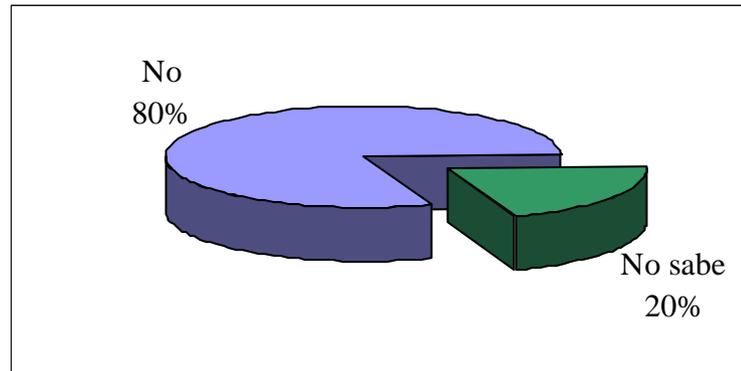
Gráfico 3: Percepciones respecto a contribución de jornada laboral sobre la productividad individual. Directivos Planta Lechera 1.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos recopilados en encuesta.

Una percepción completamente distinta poseen los directivos de la Planta Lechera 2, pues un 80% de ellos no cree que la modificación de la JL contribuya a aumentar la productividad, tal como se puede apreciar en la siguiente gráfica.

Gráfico 4: Percepciones respecto a contribución de jornada laboral sobre la productividad individual. Directivos Planta Lechera 2.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos recopilados en encuesta

Los operarios de la Planta Lechera 1, perciben optimismo respecto del aporte que la disminución de jornada pudiera hacer frente a la productividad dado que de ellos un 66% se inclina por esta opción. Al visualizar la gráfica del anexo 12, se puede apreciar que de los operarios de la planta lechera 2 solo un 35% se adhiere a la posible contribución a la productividad, mientras tanto que un 46% no sabe lo que pueda suceder y un 19% no cree que la temática del estudio afecte positivamente a la productividad individual.

Además, en el cuestionario se hizo referencia a los descansos y pausas en el trabajo, respecto a la pregunta “dentro de su JL le están permitidos descansos y pausas en el trabajo” existió un alto porcentaje de directivos y operarios que sí les estaba permitidos los descansos y pausas, así la ponderación de estos fue de un 90% y 100% para los directivos de la planta lechera 1 y 2, y una ponderación de un 66,7% y 61,3% en el caso de los operarios de las respectivas plantas.

Tabla 4: Permisi3n de descansos y pausas en el trabajo. Directivos y Operarios de ambas plantas lecheras.

	Porcentajes		
	Si	No	Total
Directivos Planta Lechera 1	90	10	100
Directivos Planta Lechera 2	100		100
Operarios Planta Lechera 1	66,7	33,3	100
Operarios Planta Lechera 2	61,3	38,7	100

Fuente: Elaboraci3n propia a partir de datos recopilados en encuesta

De la misma forma ante la interrogante “usted toma descansos y pausas en el trabajo” la respuesta tambi3n fue positiva en su mayor3a con un 80% y 58,3% de los directivos y de un 80% y 61,3% de los operarios de las plantas lecheras 1 y 2.

Tabla 5: Descansos y pausas en el trabajo. Directivos y Operarios de ambas plantas lecheras.

	Porcentajes		
	Si	No	Total
Directivos Planta Lechera 1	80	20	100
Directivos Planta Lechera 2	80	20	100
Operarios Planta Lechera 1	58,3	41,7	100
Operarios Planta Lechera 2	61,3	38,7	100

Fuente: Elaboraci3n propia a partir de datos recopilados en encuesta

La percepci3n de directivos y operarios sobre la contribuci3n que hacen los descansos y pausas en el trabajo a aumentar la productividad siguen una tendencia a apoyar esta afirmaci3n como se puede apreciar en la tabla 4, cuyos porcentajes van desde el 61,3% al 96,3% de apoyo.

Tabla 6: Percepción de la contribución que hace los descansos y pausas en el trabajo a la productividad individual. Directivos y Operarios de ambas plantas lecheras.

	Porcentaje		
	Si	No	Total
Directivos Planta Lechera 1	88.9	11.1	100
Directivos Planta Lechera 2	96.3	3.7	100
Operarios Planta Lechera 1	80	20	100
Operarios Planta Lechera 2	61.3	38.7	100

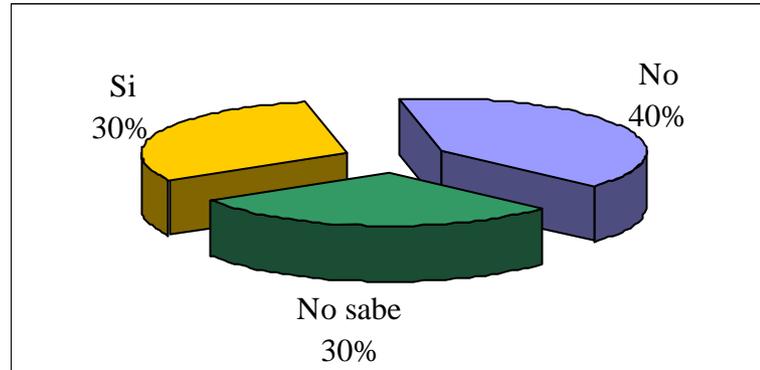
Fuente: Elaboración propia a partir de datos recopilados en encuesta

Empleabilidad

Este ítem se compone de 6 preguntas, la primera de ellas guarda relación con los datos registrados de la percepción que tienen directivos y operarios de las Planta Lechera 1 y 2, respecto a la contribución de la disminución de la jornada laboral sobre la empleabilidad.

La percepción de directivos de la Planta Lechera 1, tiene una distribución casi similar entre las alternativas propuestas, es así como un 30% cree que la reducción de la jornada laboral contribuirá a la empleabilidad, un 30% no sabe y un 40% no cree que la reducción de jornada logre este objetivo. Los directivos de la Planta Lechera 2 en un 40% creen que esto pueda suceder, pero el 60% restante no cree en esta posibilidad.

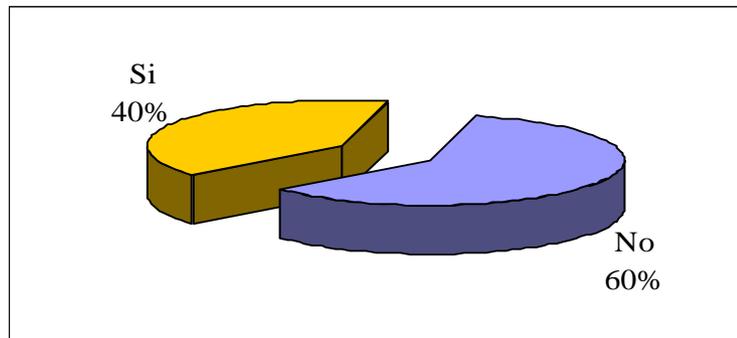
Gráfico 5: Percepciones respecto a contribución de jornada laboral sobre la empleabilidad. Directivos Planta Lechera 1.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos recopilados en encuesta.

Por otra parte, las percepciones de los operarios arrojan una mirada más optimista que los directivos, ante el aumento de la empleabilidad que puede provocar la reforma laboral, así los operarios de la Planta lechera 1, en un 54,1% se adhieren a esta posibilidad, un 22,9% no sabe, un 16,7% no cree y un 6,3% de los datos recogidos no respondió a la pregunta. Los operarios de la Planta Lechera 2 en un 48,4% comparten la apreciación de que la disminución de la jornada puede contribuir a incentivar la empleabilidad, un 41,9% no sabe respecto a la ocurrencia de este posible efecto y un 9,7% simplemente no cree en esta posibilidad. Ver anexo 13 y 14.

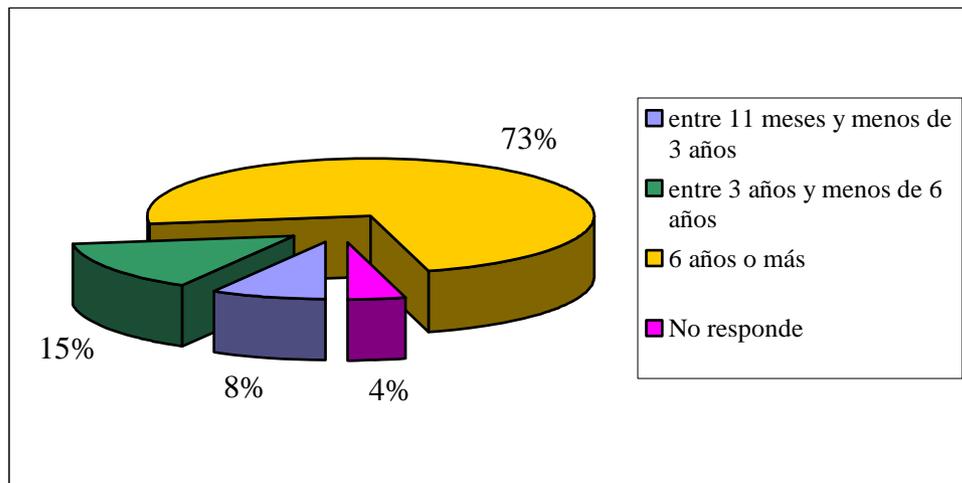
Gráfico 6: Percepciones respecto a contribución de jornada laboral sobre la empleabilidad. Directivos Planta Lechera 2.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos recopilados en encuesta.

Los datos recogidos indican que un alto porcentaje de operarios lleva más de once meses trabajando en la empresa, es decir, en el caso de los operarios de la planta lechera 1, un 73% trabaja seis años o más en la empresa y un 15% entre tres años y menos de seis años (ver gráfico 8), lo cual podría indicar que en esta empresa la disminución de la jornada laboral no ha provocado el aumento de contrataciones fuertemente, así las personas encargadas del reclutamiento de personal en un 50% señalaron que en los últimos diez meses la empresa se ha visto enfrentada a la consolidación de las estrategias de actividades y de personal. Ver anexo 15.

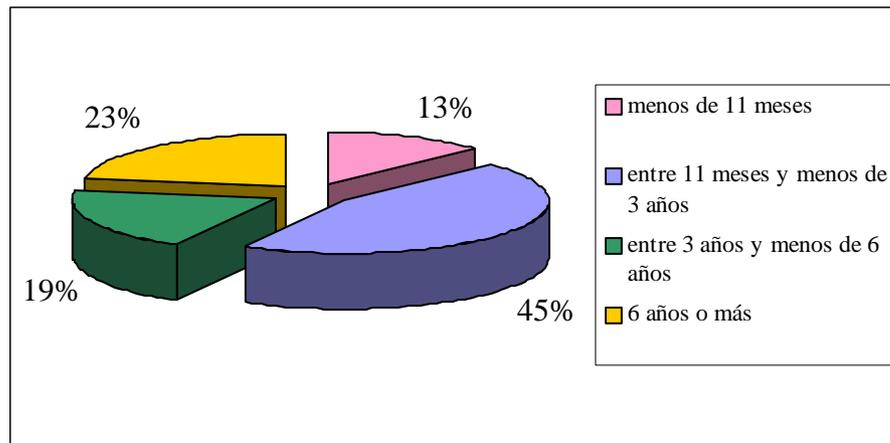
Gráfico 7: Tiempo que trabaja en la empresa. Operarios Planta Lechera 1.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos recopilados en encuesta

En el gráfico 9 se puede ver que la planta lechera 2 presenta otra situación, ya que un 45% de los operarios se encuentra trabajando en la empresa entre once meses y menos de tres años, un 23% seis años o más, un 19% entre tres años y menos de seis años, y un 13% menos de once meses.

Gráfico 8: Tiempo que trabaja en la empresa. Operarios Planta Lechera 2.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos recopilados en encuesta

Las percepciones de los responsables del reclutamiento de personal de la planta lechera 1 frente a como se espera que responda la empresa a futuro, se inclinaron en un 70% a la opción de implementar nueva tecnología para contrarrestar la disminución de la jornada laboral y así la producción no sufra cambios, por su parte en la planta lechera 2 la tendencia fue considerar la implementación de nueva tecnología y el aumento de contratación de personal. Ver anexo 16 y 17.

V. CONCLUSIONES

La investigación permite identificar y analizar las percepciones de directivos y operarios de plantas lecheras de la provincia de Valdivia. Cabe mencionar que las conclusiones que arroja la investigación son válidas sólo para la muestra en estudio de estas empresas.

Al hacer un análisis de cada ítem y de las variables más relevantes integradas dentro de cada uno de ellos, se pueden encontrar opiniones similares entre directivos de plantas, entre operarios de plantas, pero a la vez opiniones contrapuestas entre estos actores.

En cuanto a la satisfacción laboral la percepción que tienen tanto directivos de la planta lechera 1 como los de la planta lechera 2, en un porcentaje un tanto superior a la mitad de ellos, es que la reducción de la jornada laboral podría afectar positivamente la satisfacción laboral. No obstante esta percepción cambia al recoger la opinión de los operarios, ya que en el caso de la planta lechera 1 estos apoyan en un mayor porcentaje este posible efecto, no resultando así la opinión de los operarios de la planta lechera 2, ya que más de la mitad de los datos recogidos no manifiestan apoyo a esta opción. La consecuencia de estos antecedentes, se respalda con el grado de correlación que se manifiesta entre el grado de satisfacción con la jornada laboral y el tiempo de esparcimiento y recreación, dado que frente a este hecho, aquellos que manifiestan un mayor apoyo a los posibles efectos positivos de la aplicación de la medida de la reducción de jornada, presenta un alto grado de correlación entre las variables antes mencionadas, manifestando por otro lado un bajo nivel de correlación en el caso de los operarios de la planta lechera 2, que refleja el hecho que si el operario está satisfecho con la jornada laboral, este no necesariamente concuerde con el hecho de tener mayor tiempo para dedicarle a su recreación y esparcimiento y así en parte mejorar su calidad de vida, la cuál la extrapole a una plena satisfacción laboral.

Por otra parte en la percepción que tienen tanto directivos como operarios de la plantas en estudio, frente al hecho que la disminución de jornada laboral pudiera contribuir en la productividad individual, se concluye que en el caso de los directivos de

la planta lechera 1, éstos manifiestan un apoyo en un 60%, no reflejando la misma situación los directivos de la otra planta, ya que ellos en un 80% se encuentran en desacuerdo con un efecto semejante a éste. A este hecho cabe mencionar que los operarios de las respectivas plantas, presentan una tendencia similar en sus opiniones a las de los directivos de la planta a la cual pertenecen. En resumen se puede señalar que la planta 1 cree que la disminución de jornada podría repercutir positivamente en la productividad, en tanto que la planta 2 no lo percibe así.

La percepción que se tiene acerca de la contribución de la reducción de jornada en la empleabilidad, en el caso de los directivos de ambas plantas, cerca de la totalidad señalaron que no creen que la modificación de la jornada laboral pueda contribuir en la empleabilidad. Por otra parte los operarios de las respectivas plantas son más positivos, pero aún así no muestran gran adherencia a este posible efecto que los legisladores chilenos perseguían.

Además con respecto a éste último, los directivos encargados del reclutamiento de personal de la planta 1, señalan que para adecuarse a esta modificación, en el periodo que lleva la modificación la planta se ha visto enfrentada a la consolidación de las estrategias de actividades y de personal. Los directivos encargados de ésta área, manifiestan que para que la empresa pueda contrarrestar la modificación implantada a la duración de jornada laboral, consideraran implementar nueva tecnología complementado esto con un aumento de contratación de personal.

VI. BIBLIOGRAFÍA

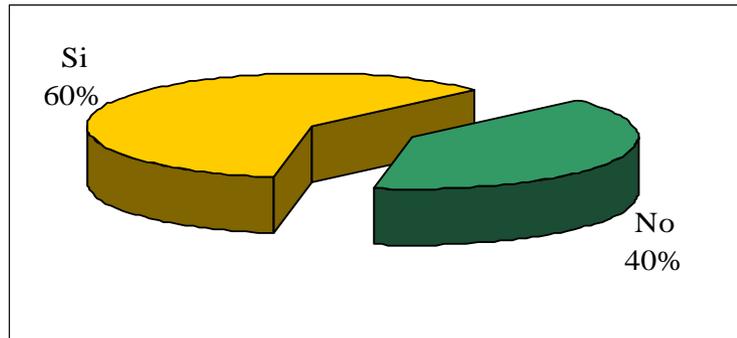
- Dirección del Trabajo 2005 Abril 24. Homepage.
<<http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/article-64334.Html> > Accesado 2005 Abril 24
- El portal de la VI región 2005 Septiembre 21. Homepage
< <http://www.vi.cl/module.php?name=News&file=article&sid=385> > Accesado 2005 Octubre 1
- Fernández, M S.F. Ante el debate europeo sobre la ampliación de la jornada laboral.
<<http://www.ugt.es/claridad/numero2/lito.pdf> >
Accesado 2005 Octubre 30
- Fundación Chile 21 2001 Noviembre 11. Homepage
<<http://www.chile21.cl/publicaciones/agenda/2.act> > Accesado 2005 Mayo 10.
- Gazques, F. 2000. *Reducción del tiempo de trabajo en Francia: requisitos para un pasaje exitoso a las 35 horas*. Valdivia: Facultad de Ciencias económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile.
- González, C 2005. *Nuevo Código del Trabajo y reglamentación Específica por Área*. Ed. Jurídica Manuel Montt S.A. Santiago, Chile
- Koontz, H., y H. Weihrich. 1998. *Administración una Perspectiva Global*. 10^a ed. México D.F.: Mc Graw-Hill.
- Meller, P. 2000. Escenarios de empleo futuro en Chile: Año 2010. Unidad de estudios prospectivos MIDEPLAN.
- Pagano R. 1999. *Estadística para las ciencias del comportamiento*. 5^a ed. México D.F.: International Thomson Publishing S.A.
- To Our authors, 2004 Noviembre 30. Reducción de jornada laboral golpeará más fuerte a las Pyme. Diario Pyme. < www.diariopyme.cl >
Accesado 2005 Abril 17
- To Our authors, 2005 Enero 4. Reducción en jornada laboral no garantiza productividad. Diario Estrategia. < www.estrategia.cl >
Accesado 2005 Octubre 10.

To Our authors, 2005 Enero 4. Reducción de la jornada de trabajo elevará en 7% el costo laboral. Diario Estrategia. < www.estrategia.cl > Accesado 2005 Octubre 13.

Strauss, G., L. Sayles., y J. Cardenas. 1981. *Personal: Problemas humanos de la administración*. 4^a ed. México D.F.: Prentice-Hall Hispanoamericana S.A.

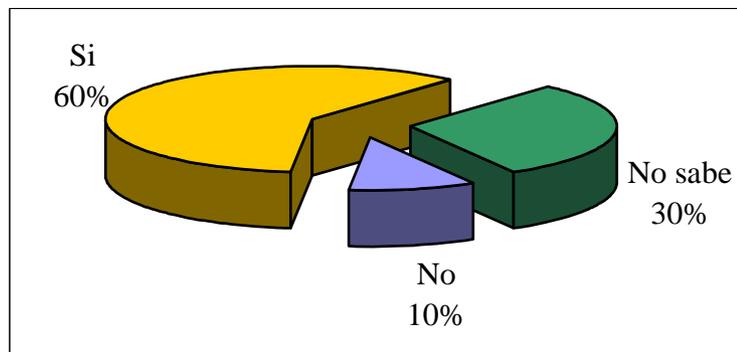
VII. ANEXOS

Anexo 1: Percepciones respecto a contribución de jornada laboral sobre satisfacción laboral. Directivos Plantas Lecheras 1.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en las encuestas aplicadas.

Anexo 2: Percepciones respecto a contribución de jornada laboral en satisfacción laboral. Directivos Planta Lechera 2.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en las encuestas aplicadas.

Anexo 3: Correlación entre mayor tiempo de esparcimiento y recreación con la satisfacción frente a nueva jornada laboral. Directivos Planta Lechera 1

			Se encuentra satisfecho con la actual JL	Cree que con la nueva JL ha tenido más tiempo de esparcimiento
Rhode Spearman	Se encuentra satisfecho con la actual JL	Coefficiente de correlación		0.502
	Cree que con la nueva JL ha tenido más tiempo de esparcimiento	Coefficiente de correlación	0.502	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en las encuestas aplicadas y procesado por software estadístico SPSS v10.0

Anexo 4: Correlación entre mayor tiempo de esparcimiento y recreación con la satisfacción frente a nueva jornada laboral. Directivos Planta Lechera 2

			Se encuentra satisfecho con la actual JL	Cree que con la nueva JL ha tenido más tiempo de esparcimiento
Rhode Spearman	Se encuentra satisfecho con la actual JL	Coefficiente de correlación		0.645
	Cree que con la nueva JL ha tenido más tiempo de esparcimiento	Coefficiente de correlación	0.645	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en las encuestas aplicadas y procesado por software estadístico SPSS v10.0.

Anexo 5: Correlación entre mayor tiempo de esparcimiento y recreación con la satisfacción frente a nueva jornada laboral. Operarios Planta Lechera 1

			Se encuentra satisfecho con la actual JL	Cree que con la nueva JL ha tenido más tiempo de esparcimiento
Rhode Spearman	Se encuentra satisfecho con la actual JL	Coefficiente de correlación		0.438
	Cree que con la nueva JL ha tenido más tiempo de esparcimiento	Coefficiente de correlación	0.438	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en las encuestas aplicadas y procesado por software estadístico SPSS v10.0.

Anexo 6: Correlación entre mayor tiempo de esparcimiento y recreación con la satisfacción frente a nueva jornada laboral. Operarios Planta Lechera 2

			Se encuentra satisfecho con la actual JL	Cree que con la nueva JL ha tenido más tiempo de esparcimiento
Rhode Spearman	Se encuentra satisfecho con la actual JL	Coefficiente de correlación		0.645
	Cree que con la nueva JL ha tenido más tiempo de esparcimiento	Coefficiente de correlación	0.645	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en las encuestas aplicadas y procesado por software estadístico SPSS v10.0.

Anexo 7: Opinión sobre el mayor tiempo de esparcimiento frente a la disminución de la jornada laboral. Directivos Planta lechera 1

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	3	30	30
En desacuerdo	1	10	40
Indiferente	2	20	60
De acuerdo	4	40	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en las encuestas aplicadas y procesado por software estadístico SPSS v10.0.

Anexo 8: Opinión sobre el mayor tiempo de esparcimiento frente a la disminución de la jornada laboral. Directivos Planta lechera 2

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	20	20
En desacuerdo	1	20	40
De acuerdo	3	60	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en las encuestas aplicadas y procesado por software estadístico SPSS v10.0.

Anexo 9: Satisfacción frente a la actual Jornada Laboral. Operarios Planta Lechera 1

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	6	12.5	12.5
En desacuerdo	4	8.3	20.8
Indiferente	1	2.1	22.9
De acuerdo	21	43.8	66.7
Totalmente de acuerdo	16	33.3	100

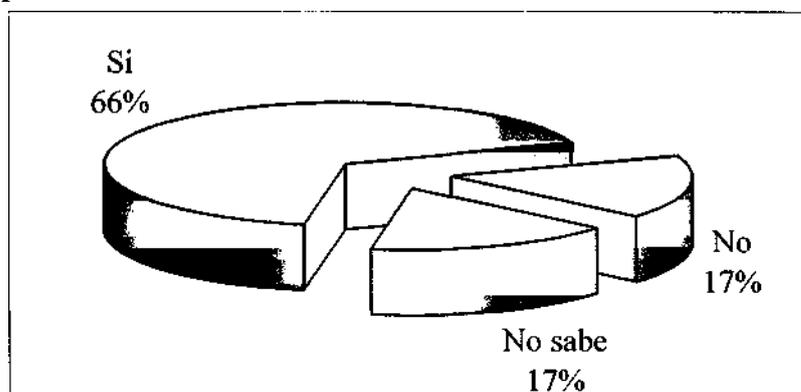
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en las encuestas aplicadas y procesado por software estadístico SPSS v10.0.

Anexo 10: Satisfacción frente a la actual Jornada Laboral. Operarios Planta Lechera 2

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	3.2	3.2
En desacuerdo	2	6.5	9.7
Indiferente	10	32.3	42
De acuerdo	11	35.5	77.5
Totalmente de acuerdo	7	22.6	100

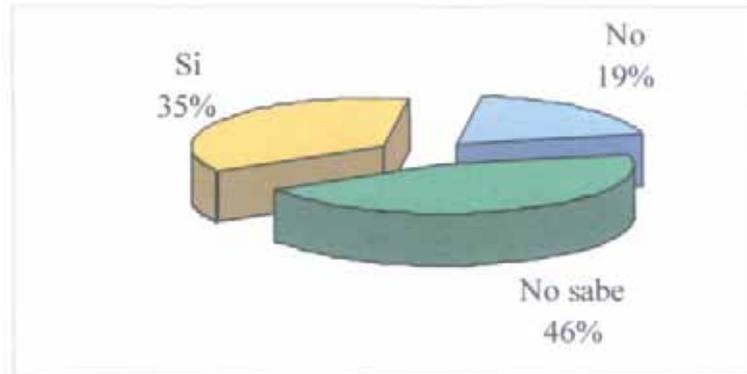
fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en las encuestas aplicadas y procesado por software estadístico SPSS v10.0.

Anexo 11: Percepciones respecto a contribución de jornada laboral sobre la productividad individual. Operarios Planta Lechera 1.



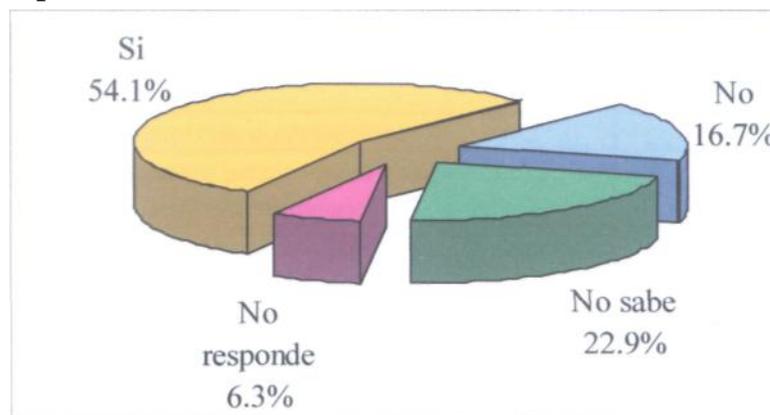
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en las encuestas aplicadas.

Anexo 12: Percepciones respecto a contribución de jornada laboral sobre la productividad individual. Operarios Planta Lechera 2.



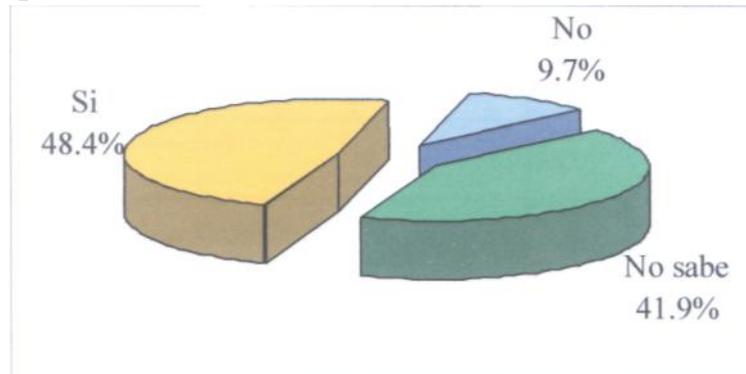
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en las encuestas aplicadas.

Anexo 13: Percepciones respecto a contribución de jornada laboral sobre la empleabilidad. Operarios Planta Lechera 1.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en las encuestas aplicadas.

Anexo 14: Percepciones respecto a contribución de jornada laboral sobre la empleabilidad. Operarios Planta Lechera 2.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en las encuestas aplicadas.

Anexo 15: Hechos a los que se ha visto enfrentada la empresa. Encargados de reclutamiento de personal Planta Lechera 1.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Sucesivas contrataciones	2	20	20
	Ajustes permanentes de la planilla de trabajadores	2	20	40
	Consolidación de las estrategias de actividades y personal	5	50	90
	No responde	1	10	100
Total		10	100	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en las encuestas aplicadas y procesado por software estadístico SPSS vi0.0.

**Anexo 16: Percepción frente a como se espera que responda la empresa a futuro. Directivos
Planta Lechera 1**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Implementar nueva tecnología	7	70	70
	Aumentar la contratación de mano de obra e implementar nueva tecnología	2	20	90
	No responde	1	10	100
Total		10	100	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en las encuestas aplicadas y procesado por software estadístico SPSS vi0.0.

**Anexo 17: Percepción frente a como se espera que responda la empresa a futuro. Directivos
Planta Lechera 2**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Implementar nueva tecnología	•1	20	20
	Aumentar la contratación de mano de obra e implementar nueva tecnología	1	20	40
	Otra opción	1	20	60
	No responde	2	40	100
Total		5	100	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en las encuestas aplicadas y procesado por software estadístico SPSS vi0.0.

Anexo 18: Cuestionario aplicado a directivos y operarios de empresas estudiadas.



UNIVERSIDAD AUSTRAL DE CHILE
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
INSTITUTO DE ADMINISTRACIÓN
ESCUELA DE INGENIERÍA COMERCIAL



Reducción de la jornada laboral en Chile: percepciones de directivos y trabajadores de plantas lecheras de la provincia de Valdivia.

Con la presente encuesta se pretende recoger la opinión de los directivos y funcionarios de planta en la empresa, respecto a la percepción que posea cada uno en temas como: satisfacción laboral, productividad y empleabilidad. Estas variables serán relacionadas con la disminución de la jornada laboral en Chile, que entró en vigencia el 1 de enero de 2005.

El tratamiento del cuestionario esta sujeto al secreto y confidencialidad estadística, sus respuestas son anónimas, para que usted se sienta libre de responder con absoluta confianza y de la forma más veraz posible.

Responsables de la investigación: Olga Lleufo Quezada
Viviana Mora Jara

Profesor responsable: Horacio Sanhueza Burgos
Fono: 063-221411 **e-mail:** hsanhuez@uach.cl

Especificaciones: Utilice lápiz pasta, marque con una cruz la alternativa que elija.

I ANTECEDENTES GENERALES

1 Sexo

- 1 Masculino
2 Femenino

2 Edad

- 1 Menos de 25 años
2 25 años y menos de 35 años
3 35 años y menos de 45 años
4 45 años y menos de 55 años
5 55 años o más

3 ¿Cuál es su condición laboral?

- 1 Funcionario planta
2 Directivo

II SATISFACCION LABORAL

4 Considera que la disminución de la jornada laboral contribuye a aumentar la satisfacción laboral

- 1 Si
2 No
3 No lo sé

5 Con la nueva jornada laboral el ambiente de trabajo ha mejorado

- 1 Totalmente en desacuerdo
2 En desacuerdo
3 Indiferente
4 De acuerdo
5 Totalmente de acuerdo

6 Se encuentra usted satisfecho con la actual jornada de trabajo

- 1 Totalmente en desacuerdo
2 En desacuerdo
3 Indiferente
4 De acuerdo
5 Totalmente de acuerdo

7 La disminución de la jornada laboral ha influido en su actual condición salarial

- | | | |
|---|--------------------------|---------------------------|
| 1 | <input type="checkbox"/> | Aumentó considerablemente |
| 2 | <input type="checkbox"/> | Aumentó |
| 3 | <input type="checkbox"/> | No aumentó ni disminuyó |
| 4 | <input type="checkbox"/> | Disminuyó |
| 5 | <input type="checkbox"/> | Disminuyó notablemente |

8 Si su respuesta anterior fue "disminuyó o disminuyó notablemente", usted cree que se debe a (de lo contrario salte a la pregunta n°9) :

- | | | |
|---|--------------------------|---|
| 1 | <input type="checkbox"/> | La disminución de salario variable |
| 2 | <input type="checkbox"/> | La disminución de horas extras |
| 3 | <input type="checkbox"/> | La remuneración no es acorde a la actividad que desempeña |
| 4 | <input type="checkbox"/> | Por otros motivos |

9 Usted se siente satisfecho con la actividad que desempeña en la empresa

- | | | |
|---|--------------------------|-------------------------|
| 1 | <input type="checkbox"/> | Muy satisfecho |
| 2 | <input type="checkbox"/> | Satisfecho |
| 3 | <input type="checkbox"/> | Indiferente |
| 4 | <input type="checkbox"/> | Poco satisfecho |
| 5 | <input type="checkbox"/> | Totalmente insatisfecho |

10 En la empresa valoran su desempeño en la actividad que realiza

- | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|
| 1 | <input type="checkbox"/> | Totalmente en desacuerdo |
| 2 | <input type="checkbox"/> | En desacuerdo |
| 3 | <input type="checkbox"/> | Indiferente |
| 4 | <input type="checkbox"/> | De acuerdo |
| 5 | <input type="checkbox"/> | Totalmente de acuerdo |

11 Cree que con la nueva jornada laboral tendrá mayor tiempo de recreación y esparcimiento, lo que ayudará a mejorar su calidad de vida

- | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|
| 1 | <input type="checkbox"/> | Totalmente en desacuerdo |
| 2 | <input type="checkbox"/> | En desacuerdo |
| 3 | <input type="checkbox"/> | Indiferente |
| 4 | <input type="checkbox"/> | De acuerdo |
| 5 | <input type="checkbox"/> | Totalmente de acuerdo |

III PRODUCTIVIDAD

12 Considera que la disminución de la jornada laboral contribuye a aumentar su productividad

- | | | |
|---|--------------------------|----------|
| 1 | <input type="checkbox"/> | Si |
| 2 | <input type="checkbox"/> | No |
| 3 | <input type="checkbox"/> | No lo sé |

13 Dentro de su jornada laboral le estan permitidos descansos y pausas en el trabajo

- | | | |
|---|--------------------------|----|
| 1 | <input type="checkbox"/> | Si |
| 2 | <input type="checkbox"/> | No |

14 Usted toma descansos y pausas en el trabajo

- | | | |
|---|--------------------------|----|
| 1 | <input type="checkbox"/> | Si |
| 2 | <input type="checkbox"/> | No |

Si en la pregunta anterior su respuesta fue afirmativa responda la siguiente pregunta, de lo contrario salte a la pregunta n°16

15 Cree usted que los descansos y pausas dentro de la jornada contribuyen a aumentar su productividad

- | | | |
|---|--------------------------|----|
| 1 | <input type="checkbox"/> | Si |
| 2 | <input type="checkbox"/> | No |

16 Usted recibe incentivos por productividad

- | | | |
|---|--------------------------|----|
| 1 | <input type="checkbox"/> | Si |
| 2 | <input type="checkbox"/> | No |

Si en la pregunta anterior su respuesta fue afirmativa responda la siguiente pregunta, de lo contrario salte a la pregunta n°18

17 Si usted recibe incentivos por productividad, estos son por:

- | | | |
|---|--------------------------|-------------------------------------|
| 1 | <input type="checkbox"/> | Productividad individual |
| 2 | <input type="checkbox"/> | Productividad en grupos |
| 3 | <input type="checkbox"/> | Productividad general de la empresa |
| 4 | <input type="checkbox"/> | Otros |

18 Usted ha recibido capacitación

- 1 Si
2 No

Si en la pregunta anterior su respuesta fue afirmativa responda la siguiente pregunta, de lo contrario salte a la pregunta n°20

19 Hace cuanto tiempo Ud. Recibió capacitación

- 1 Menos de 3 meses
2 Entre 3 meses y menos de 6 meses
3 Entre 6 meses y menos de 9 meses
4 Entre 9 meses y menos de 1 año
5 Más de 1 año

IV EMPLEABILIDAD

20 Considera que la disminución de la jornada laboral contribuye a aumentar la empleabilidad

- 1 Si
2 No
3 No lo sé

21 Tiempo que trabaja en esta empresa

- 1 Menos de 11 meses
2 Entre 11 meses y menos de 3 años
3 Entre 3 años y menos de 6 años
4 6 años o más

22 Su tipo de contrato es:

- 1 Indefinido
2 Plazo fijo
3 Obra o faena
4 Honorarios
5 Otros

23 Usted participa en el reclutamiento de personal

- 1 Si
2 No

Si en la pregunta anterior su respuesta ha sido afirmativa, conteste las siguientes preguntas. De lo contrario ha terminado el cuestionario y le agradecemos su valiosa colaboración.

24 En los últimos 10 meses la empresa se ha visto enfrentada a (puede responder más de una):

- | | | |
|---|--------------------------|---|
| 1 | <input type="checkbox"/> | Sucesivas contrataciones |
| 2 | <input type="checkbox"/> | Alta incidencia de despidos |
| 3 | <input type="checkbox"/> | Ajustes permanentes de la planilla de trabajadores |
| 4 | <input type="checkbox"/> | Consolidación de las estrategias de actividades y de personal |

25 Debido a la nueva jornada laboral, usted considera a futuro más beneficioso (responda sólo la más importante)

- | | | |
|---|--------------------------|---|
| 1 | <input type="checkbox"/> | Aumentar la contratación de mano de obra |
| 2 | <input type="checkbox"/> | Implementar nueva tecnología |
| 3 | <input type="checkbox"/> | Aumentar la contratación de mano de obra e implementar nueva tecnología |
| 4 | <input type="checkbox"/> | Otra opción |

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!