



Universidad Austral de Chile

Escuela de Ingeniería Comercial

Seminario de Grado

**Analisis y Diagnostico de las Relaciones Laborales en las Empresas Privadas, de la Comuna de Valdivia.
Estudio Aplicado al Sector Comercio.**

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 : Luís Romo K.

Alejandra Aho , Patricio Pizarro,
Karla Rebolledo, Leonardo Salas

VALDIVIA - CHILE
2006

ÍNDICE DE MATERIAS

	Páginas
RESUMEN	
1. INTRODUCCIÓN	1
2. MARCO DE REFERENCIA DEL ESTUDIO	3
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
3. MATERIAL Y METODOLOGÍA DE ANÁLISIS	10
3.1 Antecedentes Generales de la Empresa Privada en la Provincia de Valdivia	10
3.2 Características de la Investigación	11
3.3 Determinación del Campo de Estudio	11
3.4 Determinación de la Muestra	11
3.5 Determinación de la Muestra Según Estratos	13
3.6 Instrumentos Aplicados	14
3.7 Explicación de las Dimensiones del Instrumento	15
3.8 Aplicación del Instrumento	16
4. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	17
4.1 La Empresa	17
4.2 Trabajadores de la Empresa	22
4.3 Suministros de Trabajadores	24
4.4 Externalización de Actividades	24

4.5	Trabajos de Temporada	26
4.6	Jornada Laboral	27
4.7	Higiene y Seguridad Laboral	30
4.8	Sindicatos de Relaciones Laborales	31
4.9	El Conflicto en la Empresa	33
4.10	Negociación Colectiva	34
4.11	Capacitación Laboral	35
4.12	Normativa Legal y Empresarial	38
4.13	Gestión Empresarial y del Recurso Humano	41
4.14	Remuneraciones e Incentivos al trabajo	42
5.	CONCLUSIONES	46
6.	BIBLIOGRAFÍA	49
7.	ANEXOS	50
	Anexo 1 Cuestionario aplicado a empresarios y trabajadores	
	Anexo 2 Cuadros resúmenes	
	Anexo 3 Determinación del tamaño de la muestra	

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1	Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria de empresas, distribuidas por giro de la empresa del sector comercio de la ciudad de Valdivia. Provincia de Valdivia Diciembre de 2005- Julio 2006	Anexo 2
Cuadro 2	Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria de empresas, distribuidas por antigüedad de la empresa. Diciembre 2005-Julio 2006	Anexo 2
Cuadro 3	Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria de empresas, distribuidas por tipo de propiedad de la empresa Diciembre 2005-Julio 2006	Anexo 2
Cuadro 4	Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria de empresas, distribuidas por tipo de financiamiento del Capital Inicial. Diciembre 2005- Julio 2006	Anexo 2
Cuadro 5	Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria de empresas, distribuidas por el tipo de variación del volumen del capital actual con relación al volumen del capital inicial. Diciembre 2005- Julio 2006	Anexo 2
Cuadro 6	Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria de empresas, distribuidas por la forma en que se perciben las posibilidades de crecimiento. Diciembre 2005- Julio 2006	Anexo 2
Cuadro 7	Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria de empresas, distribuidas por su interés de desarrollar nuevos proyectos de inversión para ampliar las actividades. Diciembre 2005- Julio 2006	Anexo 2

Cuadro 8	Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria de empresas, distribuidas por su condición de tener (o no) expectativas y/o posibilidades de actuar en mercados internacionales. Diciembre 2005- Julio 2006	Anexo 2
Cuadro 9	Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria de empresas, distribuidas por sexo y número de sus trabajadores (en tramos), ello de acuerdo a la planilla del personal contratado. Diciembre 2005- Julio 2006	Anexo 2
Cuadro 10	Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria de empresas, distribuidas por número de trabajadores (en tramos) de acuerdo a su estado civil, extraídos de la planilla del personal contratado y sin importar el tipo de contrato que posean. Diciembre 2005- Julio 2006	Anexo 2
Cuadro 11	Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria de empresas, distribuidas por número de trabajadores (en tramos) y de acuerdo al tipo de contrato, según sexo, extraídos de la planilla del personal contratado y sin importar el tipo de contrato que posean. Diciembre 2005- Julio 2006	Anexo 2
Cuadro 12	Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria de empresas, distribuidas por número de trabajadores (en tramos) contratados directamente. Diciembre 2005- Julio 2006	Anexo 2
Cuadro 13	Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria de empresas, distribuidas por Nivel Educativo de los trabajadores. Diciembre 2005- Julio 2006	Anexo 2
Cuadro 14	Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria de empresas, distribuidas por número de trabajadores (en tramos) "suministrados" y "No suministrados", que se desempeñan en la empresa. Diciembre 2005- Julio 2006	Anexo 2
Cuadro 15	Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria de empresas, distribuidas por su condición de subcontratar (o no) actividades. Diciembre 2005- Julio 2006	Anexo 2
Cuadro 16	Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria de empresas, distribuidas por su condición de contratar (o no) trabajadores de temporada. Diciembre 2005- Julio 2006	Anexo 2

Cuadro 17	Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria de empresas, distribuidas por razones por las cuales contratan trabajadores de temporada. Diciembre 2005- Julio 2006	Anexo 2
Cuadro 18	Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria de empresas, distribuidas por el número de horas diarias que se trabaja en su empresa. Diciembre 2005- Julio 2006	Anexo 2
Cuadro 19	Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria de empresas, distribuidas por el número de días, en la semana, que se trabaja y descansa. Diciembre 2005- Julio 2006	Anexo 2
Cuadro 20	Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria de empresas, distribuidas por su condición de tener un horario de trabajo continuo o con pausas. Diciembre 2005- Julio 2006	Anexo 2
Cuadro 21	Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria de empresas, distribuidas por los medios de prevención de riesgos que existen en la empresa. Diciembre 2005- Julio 2006	Anexo 2
Cuadro 22	Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria de empresas, distribuidas por razones que explican la No sindicalización de los Trabajadores. Diciembre 2005- Julio 2006	Anexo 2
Cuadro 23	Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria de empresas, distribuidas por su percepción respecto del ambiente de relaciones laborales. Diciembre 2005- Julio 2006	Anexo 2
Cuadro 24	Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria de empresas, distribuidas por opinión respecto del	Anexo 2

	comportamiento de los trabajadores ante problemas con la empresa. Diciembre 2005- Julio 2006	
Cuadro 25	Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria de empresas, distribuidas por haber realizado (o no) estudios para detectar necesidades de capacitación en la empresa. Diciembre 2005- Julio 2006	Anexo 2
Cuadro 26	Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria de empresas, distribuidas por haber elaborado (o no) programas de capacitación para la empresa. Diciembre 2005- Julio 2006	Anexo 2
Cuadro 27	Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria de empresas, distribuidas por su opinión sobre la calidad de la recibida por los trabajadores de la empresa. Diciembre 2005- Julio 2006	Anexo 2
Cuadro 28	Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria de empresas, distribuidas por su opinión sobre la utilidad de la capacitación recibida por los trabajadores en su trabajo. Diciembre 2005- Julio 2006	Anexo 2
Cuadro 29	Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria de empresas, distribuidas por materias específicas, de interés y necesarias, que demanden capacitación en la empresa. Diciembre 2005- Julio 2006	Anexo 2
Cuadro 30	Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria de empresas, distribuidas por conocimiento de la empresa, sobre la normativa legal que regula las relaciones laborales. Diciembre 2005- Julio 2006	Anexo 2
Cuadro 31	Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria de empresas, distribuidas por forma de cumpliendo con la normativa legal que regula las relaciones laborales. Diciembre 2005- Julio 2006	Anexo 2
Cuadro 32	Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria de empresas, distribuidas por conocimiento del personal de la empresa, sobre las normas fijadas por la empresa. Diciembre 2005- Julio 2006	Anexo 2
Cuadro 33	Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria de empresas, distribuidas por género y número de trabajadores (en tramos), que ganan dentro de tramos de salarios mínimos.	Anexo 2

Diciembre 2005- Julio 2006

Cuadro 34	Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria de empresas, distribuidas por incentivos que se otorgan en la empresa. Diciembre 2005- Julio 2006	Anexo 2
Cuadro 35	Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria de empresas, distribuidas por modalidades de pago de las gratificaciones legales (o participaciones) otorgadas por la empresa. Diciembre 2005- Julio 2006	Anexo 2
Cuadro 36	Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria de empresas, distribuidas por el estilo de gestión predominante en la empresa. Diciembre 2005- Julio 2006	Anexo 2

ÍNDICE DE GRÁFICOS

		Página
Gráfico 1.	Porcentaje de Empresas Privadas pertenecientes a la Comuna de Valdivia, distribuidas por antigüedad de la empresa. Diciembre 2005- Julio 2006	17
Gráfico 2.	Porcentaje de Empresas Privadas pertenecientes a la Comuna de Valdivia, distribuidas según tipo de propiedad. Diciembre 2005- Julio 2006	18
Gráfico 3.	Porcentaje de Empresas Privadas del Sector Comercio de la comuna de Valdivia según tipo de financiamiento del capital inicial. . Diciembre 2005- Julio 2006	18
Gráfico 4.	Porcentaje de Empresas Privadas del Sector Comercio de la comuna de Valdivia según la forma en que ha variado el volumen del capital actual comparado con el tamaño del capital inicial. Diciembre 2005- Julio 2006	19
Gráfico 5.	Porcentaje de Empresas Privadas del Sector Comercio de la comuna de Valdivia según la percepción del empresario sobre las posibilidades de crecimiento de la empresa. Diciembre 2005- Julio 2006	20
Gráfico 6.	Porcentaje de Empresas Privadas del Sector Comercio de la comuna de Valdivia según interés por desarrollar nuevos proyectos de inversión, tendientes a ampliar las actividades de la empresa. Diciembre 2005- Julio 2006	20
Gráfico 7.	Porcentaje de Empresas Privadas del Sector Comercio de la comuna de Valdivia según posibilidades de la empresa de actuar en mercados internacionales. Diciembre 2005- Julio 2006	21
Gráfico 8.	a) Porcentaje de Empresas Privadas del Sector Comercio de la comuna de Valdivia, según número de trabajadores totales contratados	22
	b) Según número de trabajadores hombres contratados.	23
	c) Según número de trabajadores mujeres contratadas Diciembre 2005- Julio 2006	23

Gráfico 9.	Porcentaje de Empresas Privadas del Sector Comercio de la comuna de Valdivia según número de trabajadores de acuerdo a su estado civil. Diciembre 2005- Julio 2006	24
Gráfico 10.	Número de Empresas Privadas del Sector Comercio de la comuna de Valdivia según utilización del mecanismo de suministro de trabajadores, Trabajadores Suministrados. Diciembre 2005- Julio 2006	24
Gráfico 11.	Porcentaje de Empresas Privadas del Sector Comercio de la comuna de Valdivia según subcontratación externa de actividades. Diciembre 2005- Julio 2006	25
Gráfico 12	Porcentaje de Empresas Privadas del sector comercio, según si contrata trabajadores de temporada. Diciembre 2005- Julio 2006	26
Gráfico 13.	Porcentaje de Empresas Privadas del sector comercio, según Razones por las cuales se contrata trabajadores por temporadas. Diciembre 2005- Julio 2006	27
Gráfico 14	Empresas privadas del sector comercio, según cantidad de empresas y horas en las cuales se trabaja en la mañana. Diciembre 2005- Julio 2006	28
Gráfico 15	Empresas privadas del sector comercio, según cantidad de empresas y horas en las cuales se trabaja en la tarde. Diciembre 2005- Julio 2006	28
Gráfico 16	Porcentaje de Empresas Privadas del sector comercio, según cuantos días se trabaja durante la semana en la empresa. Diciembre 2005- Julio 2006	29
Gráfico 17	Porcentaje de Empresas Privadas del sector comercio, según el tipo de horario de trabajo. Diciembre 2005- Julio 2006	29
Gráfico 18	Porcentaje de Empresas Privadas del sector comercio, según los medios de prevención de riesgos existentes en la empresa. Diciembre 2005- Julio 2006	30
Gráfico 19	Porcentaje de Empresas Privadas del sector comercio, según razones que explican la no sindicalización de los trabajadores	31
	Porcentaje de Trabajadores de Empresas Privadas del sector comercio, según razones que explican la no sindicalización de los trabajadores Diciembre 2005- Julio 2006	31

Gráfico 20.	a) Porcentaje de Empresas Privadas del sector comercio, según percepción respecto del ambiente de relaciones laborales en la empresa.	32
	b) Porcentaje de Trabajadores del sector comercio, según percepción respecto del ambiente de relaciones laborales en la empresa. Diciembre 2005- Julio 2006	33
Gráfico 21.	a) Porcentaje de Empresas Privadas del sector comercio, según opinión en relación al comportamiento de los trabajadores ante problemas con la empresa.	34
	b) Porcentaje de Trabajadores del sector comercio, según opinión en relación al comportamiento de los trabajadores ante problemas con la empresa. Diciembre 2005- Julio 2006	34
Gráfico 22.	Porcentaje de Empresas Privadas del sector comercio, según si han realizado estudios para detectar necesidades de capacitación. Diciembre 2005- Julio 2006	35
Gráfico 23.	Porcentaje, de Empresas Privadas del sector comercio, según si se han elaborado programa de capacitación para la empresa. Diciembre 2005- Julio 2006	36
Gráfico 24.	a) Porcentaje, de Empresas Privadas del sector comercio, según la opinión sobre la calidad de la capacitación recibida por los trabajadores.	36
	b) Porcentaje, de Trabajadores del sector comercio, según la opinión sobre la calidad de la capacitación recibida. Diciembre 2005- Julio 2006	36
Gráfico 25	a) Porcentaje, de Empresas Privadas del sector comercio, según la opinión sobre la utilidad de la capacitación recibida por los trabajadores.	37
	b) Porcentaje, de Trabajadores del sector comercio, según la opinión sobre la utilidad de la capacitación recibida Diciembre 2005- Julio 2006	37
Gráfico 26	Porcentaje de Empresas Privadas y Trabajadores del sector comercio, según razones que explican el conocimiento de la empresa sobre la normativa legal que regula las relaciones laborales. Diciembre 2005- Julio 2006	38
Gráfico 27	Porcentaje de Empresas Privadas del sector comercio, según razones que explican el Cumpliendo con la normativa legal que regula las relaciones laborales y porcentaje de Trabajadores de Empresas Privadas del sector comercio de Valdivia. Diciembre 2005- Julio 2006	39

Gráfico 28	Porcentaje de Empresas Privadas del sector comercio, según razones que explican el Conocimiento del personal de la empresa, sobre las normas fijadas por la empresa y porcentaje de Trabajadores de Empresas Privadas del sector comercio de Valdivia. Diciembre 2005- Julio 2006	40
Gráfico 29	Porcentaje de Empresas Privadas del sector comercio, según Estilo de Gestión Empresarial y del Recurso Humano predominante en la empresa y porcentaje de Trabajadores de Empresas Privadas del sector comercio de Valdivia. Diciembre 2005- Julio 2006	41
Gráfico 30	Porcentaje de Empresas Privadas del sector comercio, según razones que explican tipos de Incentivos que se otorgan en la empresa. Diciembre 2005- Julio 2006	42
Gráfico 31	Porcentaje de Empresas Privadas del sector comercio, según razones que explican tipos de Pago de las gratificaciones legales (o participaciones) otorgadas por la empresa. Diciembre 2005- Julio 2006	43
Gráfico 32	Porcentaje de Empresas Privadas del sector comercio, según Trabajadores en Rangos de Salarios Mínimos, distribuidos por género. a) Hombres; b) Mujeres. Diciembre 2005- Julio 2006	44

RESUMEN

Este proyecto de investigación aplicada, surge por la necesidad de contar con información actualizada de la situación vigente en las relaciones laborales de la empresa privada de la comuna de Valdivia. Este se titula “Análisis y Diagnóstico de las Relaciones Laborales en las Empresas Privadas de la Comuna de Valdivia. Estudio Aplicado al Sector Comercio”.

Las relaciones laborales cada vez toman mayor relevancia en la productividad y posición competitiva en las empresas, ya que son consideradas como determinantes dentro de éstas, debido al carácter social y estratégico que poseen los recursos humanos actualmente. Además, las relaciones laborales resultan de gran interés, ya que determinan en gran medida que tan preparada está la empresa, para enfrentar los requerimientos necesarios que demandan los nuevos desafío como lo son adaptarse a nuevas condiciones de una economía global (que requiere competitividad y eficiencia), y sobre todo la organización debe estar preparada a las exigencias del entorno económico y social, ya que éste se encuentra en condiciones de constante cambio, por lo que exige que las organizaciones se encuentren preparadas a recibir este entorno cambiante de la mejor forma.

Al mismo tiempo, este proyecto nace con el objetivo de aportar información al trabajo realizado por el Consejo Tripartito Regional de Usuarios de la Dirección del Trabajo e Inspección Provincial del trabajo de Valdivia, y que de ésta manera puedan tener acceso a una información mas profunda y fidedigna para poder tomar decisiones de planificación, organización del trabajo y normativa legal que regula las decisiones laborales.

El Tipo de Investigación, en sus aspectos básicos es Exploratoria, ya que no se han realizados estudios anteriores con las mismas características. Además, debido a la caracterización y relación entre las variables tuvo alcances Descriptivos y Correlacionales.

El instrumento para llevar a cabo el análisis del estado de las relaciones entre empresarios y trabajadores es un cuestionario, que arroja información sobre diversas dimensiones que existen en las relaciones laborales de las empresas privadas de la comuna de Valdivia.

1. INTRODUCCIÓN

Considerando la relevancia que tiene poseer datos, luego información acerca de un sector tan importante como lo es el sector comercio, en términos de empleo, normativa legal y empresarial, volumen de negocios, remuneraciones e incentivos al trabajo, capacitación laboral, negociación colectiva e higiene y seguridad laboral dado que en la actualidad producto de la globalización y del dinamismo de la economía, los cambios son cada vez más rápidos, en definitiva, la necesidad para adaptarse y dimensionar los cambios que se necesitan con respecto a algunas materias se tornan una tarea muy compleja y fundamental para la organización de solucionar de manera eficiente.

Otro aspecto importante a considerar es el carácter exploratorio de esta investigación, ya que en la empresa privada del sector comercio de la ciudad de Valdivia no existen datos actuales que integren todas las variables consideradas en esta investigación, de modo que se pueda dar una idea o diagnóstico acerca de esta área de estudio definida.

Por otra parte las relaciones laborales, son sin duda uno de los temas más importantes dentro de una sociedad, ya que está presente en cada una de las personas que se encuentran inmersas en la fuerza de trabajo, y a su vez en cada una de las familias que conforman la sociedad actual, por lo tanto resulta de gran importancia darle la atención y el estudio que se merece.

Es por ésta razón que se decidió participar en la presente investigación que tiene como título: ***“Análisis y Diagnóstico de las Relaciones Laborales en la Empresa Privada de la comuna de Valdivia. Estudio Aplicado al Sector Comercio.”***

Frente a esta carencia de información y a la necesidad de actualizar el conocimiento de la realidad laboral y económica de la empresa privada de la ciudad de Valdivia, y por la necesidad del Consejo Provincial de Usuarios dependiente de la Inspección del Trabajo de conocer cómo está estructurada la realidad económica de la Provincia, nace la iniciativa de elaborar éste proyecto de investigación, lo que permitirá un mayor grado de información tanto para las organizaciones privadas como para las públicas, otorgando la posibilidad de tomar mejores decisiones que

permitan perfeccionar las relaciones laborales y los conflictos que pudieran existir entre empresarios y trabajadores, colaborando de alguna manera a la competitividad y eficiencia en este sector.

Es por esto que el objetivo general del estudio es determinar el estado de las relaciones laborales del Sector Comercio Privado de la Comuna de Valdivia, para llevar a cabo el análisis y diagnóstico de las interacciones entre empresario y trabajador y establecer si son las apropiadas para enfrentar las exigencias del actual entorno.

Para lograr conseguir el objetivo general es necesario obtener los siguientes objetivos específicos:

- ❖ Determinar el tipo de relaciones laborales existente en las empresas privadas de la ciudad de Valdivia.

- ❖ Dar a conocer las distintas dimensiones que se encuentran en la organización como lo son: la fuerza de trabajo, jornada laboral, existencias de sindicatos, capacitación, normativa legal, estilo de la gestión empresarial y los tipos de remuneraciones e incentivos que existen dentro de las empresas, todas estas dimensiones harán que se pueda realizar una evaluación más exhaustiva con respecto a la condición en que se encuentran las relaciones laborales existentes de las empresas en análisis.

- ❖ Plantear conclusiones con la información y datos recopilados en las encuestas con respecto a las relaciones laborales y con propuestas a la mejora de estas.

La estructura de ésta investigación, está constituida por lo siguientes apartados:

- ❖ Introducción, entregando ésta la información que se debe manejar para abordar el presente proyecto.

- ❖ Marco de Referencia del estudio, éste entrega la información conceptual necesaria para estar en condiciones de entender el proyecto, entrega además algunas teorías relacionadas con las relaciones laborales.

- ❖ Material y Metodología del Análisis, en el cual se describen la metodología y procedimientos estadísticos utilizados en el proyecto de investigación.

❖ Presentación y Discusión de Resultados, en el cual se presenta la información recopilada, para luego interpretarla y obtener información de relevancia.

❖ Conclusiones, donde se entregan las respuestas a las preguntas y objetivos planteados.

2. MARCO DE REFERENCIA DEL ESTUDIO

En la economía actual, el trabajo, se ha convertido en el motor fundamental de la sociedad debido a que todas las personas que la constituyen, trabajadores, empleadores y todos quienes dependen de ellos, no podrían sobrevivir sin la producción y comercialización de los bienes y servicios ni sin la retribución económica que aquí se produce.

Para una organización, las relaciones laborales, (compuestas por interacciones entre trabajadores y empleadores) son esenciales para definir la calidad del trabajo en sí y la calidad de una sociedad, esto debido, a que cuando se habla de “relaciones laborales” no tan solo se afecta la relacional binomial existente entre los empleadores y trabajadores, sino también a todo el entorno cercano e inclusive lejano que rodea a ambas partes, afectando tal vez la posibilidad de desarrollo que estas podrían llegar a tener.

Ahora bien, dentro de las relaciones laborales, debemos denotar que existen dos dimensiones fundamentales: una dimensión de cooperación, que se caracteriza por reconocer la legitimidad de intereses en conflicto y a menudo en contraposición, para que puedan y deban ser conciliados en pro de objetivos y metas de la organización, lo que no significa que siempre una de las partes deba ceder espacios, derechos adquiridos o aspiraciones por el bien de la empresa, sino que en toda circunstancia el bienestar de la empresa debe involucrar en forma directa el bien de quienes la constituyen: empresarios y trabajadores; y una dimensión de conflicto que representa la contraposición de dichos intereses (Pérez 1994). Aún cuando el peso relativo de ambas dimensiones varía de un sistema a otro, siempre ambos están presentes de una u otra forma y de no reconocerse la coexistencia de estas dos

dimensiones en un sistema de relaciones laborales, se estaría imposibilitando una comprensión integral de estas (Herrera 1993).

Dentro de las relaciones laborales existen tres actores sociales: trabajadores, empresarios y el estado, representando cada uno 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, previsión, 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.

2.1 Entorno de las Relaciones Laborales.

El estudio de las relaciones laborales, nace de la necesidad de mejorar la calidad de las interacciones entre los trabajadores y empleadores dentro de una organización, de este modo lograr que ambas partes dirijan sus esfuerzos hacia un objetivo común, debido a que si esto se logra, la competitividad de la organización será mucho mayor que si cada uno de ellos buscara satisfacer sus propias necesidades de forma individual.

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 es 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).

- 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.

El enfoque clásico de la organización del trabajo se basa en tres teorías: *La Teoría de la Organización Científica de Taylor*, *El Modelo de Burocracia de Weber* y *El Concepto de Administración de Fayol*.

- Teoría de la organización científica de Taylor: Para él la mejor forma de ejecutar una tarea era dividirla en elementos básicos. Cada elemento sería tan simple que cualquier trabajador con un mínimo de capacitación podría realizarlo en un tiempo mínimo. Las cadenas de montaje, la ultra especialización de las tareas y los salarios por trabajo a destajo han evolucionado a partir de este enfoque. (Simón Dolan, Randall S. Schuler, Ramón Valle. La gestión de los recursos humanos).

- El modelo burocrático de Weber: trae la jerarquía, las líneas de autoridad y la sistematización de comportamientos. El trabajo debe hacerse de forma rutinaria, impersonal, en un marco rígido y con un conjunto de reglas o directrices, por lo que nada debe dejarse a la improvisación o a la creatividad de los individuos.
- Teoría de administración de empresas de Fayol: esta teoría aporta las cuatro funciones clásicas de un administrador competente: planificación, organización, dirección y control. De esta teoría también se mantiene la noción de unidad de mando, por lo cual un subordinado debe recibir las órdenes de un único supervisor, la distinción de autoridad de línea (ejecutiva) y asesora, la noción de alcance de control que determina el número de empleados que puede supervisar con eficiencia un gerente, y el principio de especialización de funciones, basado en el agrupamiento de actividades similares en el mismo departamento.

Por otra parte, se encuentra la Teoría del comportamiento, la cual ofrece teorías sobre las necesidades humanas. La Escuela de las Relaciones Humanas promovida por Elton Mayo, propone que unas relaciones humanas mejores llevan a unos resultados mejores.

Teoría de las Relaciones Humanas de Elton Mayo

La teoría de Mayo revela algunos datos inesperados (en los años de su investigación) sobre las relaciones humanas. *Las principales conclusiones de los experimentos fueron las siguientes:*

- 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;
- Los aspectos humanos desempeñan un papel muy importante en la motivación, las necesidades humanas influyen en el grupo de trabajo;
- Los trabajadores no sólo les interesa satisfacer sus necesidades económicas y buscar la comodidad material;

- Los trabajadores responden más a la influencia de sus colegas que a los intentos de la administración por controlarlos mediante incentivos materiales;
- Los trabajadores tenderán a formar grupos con sus propias normas y estrategias diseñadas para oponerse a los objetivos que se ha propuesto la organización. (Koontz y Weihrich 1999)

Teoría de los Factores de Herzberg

Herzberg considera que existen dos factores que explican la motivación de los trabajadores en la empresa:

- Factores motivadores son los que determinan el mayor o menor grado de satisfacción en el trabajo y están relacionados con el contenido del trabajo:
 - La realización de un trabajo interesante.
 - El logro.
 - La responsabilidad.
 - El reconocimiento.
 - La promoción.

Estos factores son los que mueven al trabajador hacia actitudes positivas y a sentir satisfacción.

- Factores de higiene, están relacionados con el contexto de trabajo y hacen referencia al tratamiento que las personas reciben en su trabajo:
 - Las condiciones de trabajo.
 - La remuneración.
 - Las relaciones humanas.
 - La política de la empresa.

Cuando estos factores no se han resuelto bien, producen insatisfacción pero cuando se intenta mejorarlos, no logran por sí solos provocar la auténtica satisfacción. En resumen, la satisfacción se logra por dos tipos de factores que son independientes y de distinta dimensión. Por otro lado, todos los factores son

susceptibles de una correcta utilización por parte de los directores de los equipos de trabajo. (Koontz y Weihrich, 1999)

3. MATERIAL Y METODOLOGÍA DE ANÁLISIS

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

La Provincia de Valdivia, ubicada al extremo norte de la X Región de los Lagos y con una población de 356.396 habitantes, se compone por doce comunas, que son: Valdivia, Mariquina, Lanco, Los Lagos, Futrono, Corral, Máfil, Panguipulli, La Unión, Paillaco, Río Bueno y Lago Ranco.

Es conveniente señalar que esta investigación pertenece a un proyecto que integra todas las comunas de la provincia de Valdivia, antes mencionadas, y a todos sus sectores económicos, este proyecto se denomina “La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnóstico de las relaciones laborales”. Es por esto que se adopta métodos y técnicas en común con otras investigaciones, con finalidad de integrar y consolidar todos estos resultados.

Además es de importancia señalar, que en la Provincia de Valdivia existe un total de 27.096 empresas privadas, esto, según el registro General de Patentes del año 2004.

La presente investigación esta focalizada en la empresa privada del sector comercio de la ciudad de Valdivia específicamente.

3.2 Características de la Investigación.

El Tipo de Investigación, ha sido de tipo Exploratoria, ya que es la primera investigación de éstas características, y debido a su caracterización y relación entre las variables ha tenido alcances Descriptivos y Correlacionales.

El Diseño ha sido No Experimental, debido a que las variables se han observado en su forma natural, y no han sufrido algún tipo de manipulación en el análisis; y Transversal, por tratarse de un estudio efectuado en un momento único de tiempo es decir sin comparar resultado en distintos momentos.

3.3 Determinación del Campo de Estudio.

La población de estudio son todas las empresas privadas del sector comercio de la ciudad de Valdivia que se encuentran en los Registros Generales de Patentes del año 2004, las que han sido proporcionadas por las Ilustre Municipalidad de Valdivia, razón por la cual no se han considerado en ésta muestra aquellas empresas privadas que no tenían patente municipal tampoco se consideró al sector Silvoagropecuario, por motivos de tardanza en la obtención de la información y de falta de tiempo para realizar el trabajo en terreno

3.4 Determinación de la Muestra.

Para la determinación de la muestra se consideró sólo al total de empresas privadas del sector comercio de la provincia de Valdivia, enroladas en los Registros Generales de Patentas en este caso de la ciudad de Valdivia, como población total. En consecuencia la muestra probabilística se determinará a partir de la población constituida por 2.736 empresas.

La determinación de la muestra se realizó sobre la base de un muestreo aleatorio simple, enriquecido con la identificación de estratos, dichos estratos fueron conformados por las diferencias comunes evidenciadas entre las distintas unidades muestrales, y ello, con el propósito de mejorar el muestreo, ya que se tuvo la precaución de establecer una estricta afijación proporcional de los tamaños de estos, dentro de la muestra, a fin de asegurar su participación en la citada muestra de acuerdo a la importancia relativa de cada uno, y de este modo lograr que dichos estratos quedaran representados en la proporción correcta.

Para determinar el tamaño muestral, se empleó la fórmula de la “proporción” para una población infinita y luego se aplicó una corrección para poblaciones finitas con el fin de adecuarse a la población en estudio.

La fórmula para determinar el tamaño muestral fue:

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

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.

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

Aplicando el siguiente factor de corrección para poblaciones finitas se determinó un tamaño de muestra total para la ciudad de Valdivia de 370 empresas privadas.

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

Donde,

- n** : Tamaño definitivo de la muestra.
N : Tamaño del universo en estudio, en este caso 10.146 empresas privadas de la Provincia de Valdivia.

3.5 Determinación de la Muestra según Estratos.

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 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. Este clasificador 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 CIU Revisión 2, elaborada por la Comisión de Estadísticas de las Naciones Unidas (1968) y publicada en la Serie M, N° 4, Rev. 2.

El tamaño de la muestra para el sector comercio de la ciudad de Valdivia fue de 75 empresas privadas.

Se diseñó una base de datos que contenía todas las empresas privadas enroladas en los Registros Generales de Patentes, ordenadas por sector económico al que pertenecían. De esta manera, la elección de las empresas privadas dentro de cada

estrato se lleva a cabo aleatoriamente, de modo que todas las empresas privadas tuvieran la misma probabilidad de ser encuestadas

3.6 Instrumento Aplicado.

La investigación se ha podido desarrollar con la creación de un cuestionario, utilizado como fuente primaria de obtención de datos, detallado en el Anexo N° 1.

Las características de éste cuestionario, son las siguientes:

- En lo principal, las preguntas del cuestionario fueron de tipo cerrado, esto debido a que mas del 90% de las preguntas debían responderse marcando solamente una opción dentro de varias alternativas de respuesta, sin embargo las preguntas restantes poseen un carácter abierto al otorgar a los empresarios y trabajadores la opción de poder expresar libremente su pensamiento y su opinión.

- Las preguntas del cuestionario están dirigidas tanto a trabajadores como empresarios, obteniendo así ambas perspectivas ante una misma pregunta, esto se ha realizado para poder entregar un diagnostico de la situación actual de las relaciones laborales de la empresa privada en la ciudad de Valdivia, referida al sector comercio.

- El cuestionario está compuesto por 102 preguntas, divididas en 17 dimensiones, las que son nombradas a continuación: identificación de la empresa, localización de 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 laboral, condiciones sanitarias y ambiente físico en la empresa, sindicatos y relaciones laborales, el conflicto en la empresa, negociación colectiva, capacitación laboral, normativa legal y empresarial, gestión empresarial y del recurso humano y finalmente, remuneraciones y otros incentivos al trabajo.

3.7 Explicación de las Dimensiones del Instrumento.

a) Identificación de la empresa, localización y antecedentes generales: corresponde al R.U.T, razón social y giro además de señalar, la ubicación de la empresa, considerando su dirección además de antecedentes generales como la antigüedad de la empresa, el origen de esta, el tipo de propiedad, los bienes y servicios que estas empresas ofrecen, el tipo de financiamiento con que iniciaron sus actividades, percepción sobre las posibilidades de crecimiento de estas además de posibles proyectos.

b) Trabajadores de la empresa: responde al objetivo de conocer algunos datos básicos de la fuerza de trabajo ocupada en las empresas de la muestra, antecedentes que serán de importancia para vincularlos con las materias propias del estudio de relaciones laborales.

c) Suministro de trabajadores; Externalización de actividades y trabajo de temporada: cumple con el objetivo de establecer si existe la presencia de estas nuevas figuras de relación laboral en el sistema empresarial privado del sector comercio de la ciudad de Valdivia

d) Jornada de trabajo; tiempo de descanso; higiene y seguridad; ambiente físico y condiciones sanitarias: estas dimensiones tienen como objetivo precisar si el estado actual de cumplimiento de estas normas, junto con dar satisfacción al ordenamiento legal, se presenta como un componente de motivación en el trabajo.

e) Organización sindical: con el objetivo de conocer la estructura, funcionamiento y articulación de fines y propósitos corporativos entre capital y trabajo, fundamentados en las relaciones sindicato-empresa

f) El conflicto en la empresa: tiene como objetivo investigar causas, tratamiento, consecuencias y comportamiento de las partes involucradas en el conflicto en la búsqueda de solución a las diferencias generadoras de las discrepancias

g) Negociación colectiva: indagar acerca del funcionamiento de este instrumento en términos de logros, y dificultades resultantes del proceso negociador.

h) Capacitación laboral: conocer el grado de interés mostrado por empresarios y trabajadores en torno a la capacitación en el trabajo.

i) Normativa legal y empresarial: determinar la contribución de las normas vigentes al crecimiento o estancamiento de las empresas de la muestra.

j) Gestión empresarial y del recurso humano: analizar las características que prevalecen en la administración de las empresas y la importancia que se le asigna al recurso humano en el acontecer de la organización.

k) Remuneraciones e incentivos al trabajo: conocer el nivel de equilibrio existente entre compensaciones intrínsecas o motivadoras y otros tipos de estímulos que no influyen en el comportamiento motivado hacia el trabajo.

3.8 Aplicación del Instrumento.

Se pueden distinguir ciertas etapas dentro del desarrollo de la investigación:

1º Etapa: Preparación del Cuestionario.

Elaboración cuidadosa de las preguntas que se incluirían en el Cuestionario. Diseño del orden de éstas y las respectivas indicaciones e instrucciones. Realización de un Pre-test, luego de estas etapas el instrumento se encuentra preparado para ser aplicado.

2º Etapa: Aplicación del cuestionario.

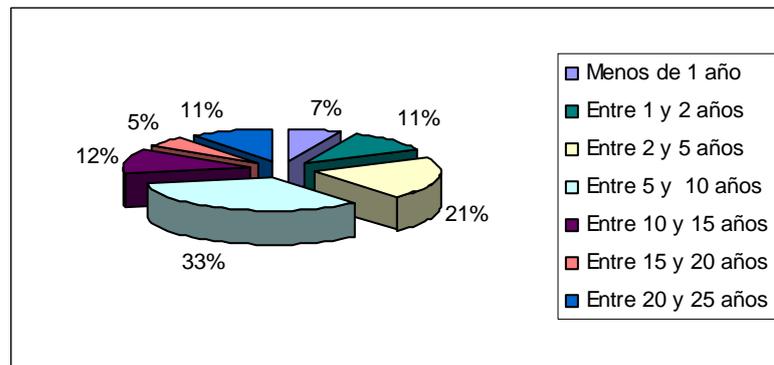
Se tomó el total de cuestionarios y se procedió a aplicar cada uno de estos a las diferentes empresas seleccionadas por el muestreo probabilístico. Estos cuestionarios se aplicaron de dos formas, según conveniencia, el primera en forma presencial y la segunda dejando el cuestionario y acordando una fecha de devolución de estos con los encuestados.

4. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1 Dimensión: La Empresa

Gráfico N° 1

Porcentaje de Empresas privadas del Sector Comercio de la comuna de Valdivia, según su antigüedad

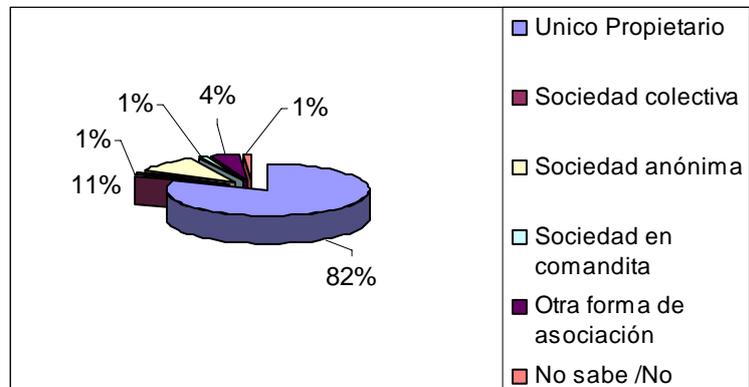


Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta “La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de las relaciones laborales” aplicada durante el segundo semestre de 2005 - primer semestre 2006” en la comuna de Valdivia.

En el gráfico N° 1 se observa que la gran mayoría de las empresas privadas pertenecientes al sector comercio en la comuna de Valdivia son empresas jóvenes, obteniéndose de ésta manera que el 80% del total de las empresas encuestadas tiene menos de 10 años de vida. La primera gran mayoría, es decir el 33% se encuentra en aquellas empresas que tienen entre 5 y 10 años, mientras que la segunda mayoría importante, 21% se obtiene en aquellas empresas que tienen entre 2 y 5 años de existencia en el mercado. Las empresas que han podido mantenerse por un período largo de tiempo, es decir más de 10 años, son solamente el 16%, de las cuales un 11 % han logrado pasar los 20 años en el mercado.

Gráfico N° 2

Porcentaje de Empresas Privadas del Sector Comercio de la comuna de Valdivia según tipo de propiedad de la Empresa

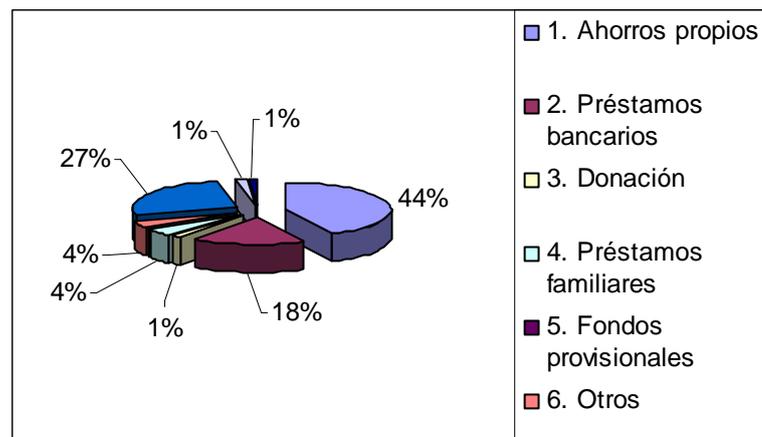


Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta “La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de las relaciones laborales” aplicada durante el segundo semestre de 2005 - primer semestre 2006” en la comuna de Valdivia.

Se observa en el gráfico N° 2, que el 82% de las empresas encuestadas tienen un único propietario, lo que se puede explicar tomando en cuenta que el sector comercio en la comuna de Valdivia en su gran mayoría se compone de negocios pequeños, siendo tan solo un mínimo porcentaje las grandes tiendas existentes en la ciudad, que se refleja con el 11% de Sociedades Anónimas.

Gráfico N° 3

Porcentaje de Empresas Privadas del Sector Comercio de la comuna de Valdivia según tipo de financiamiento del capital inicial

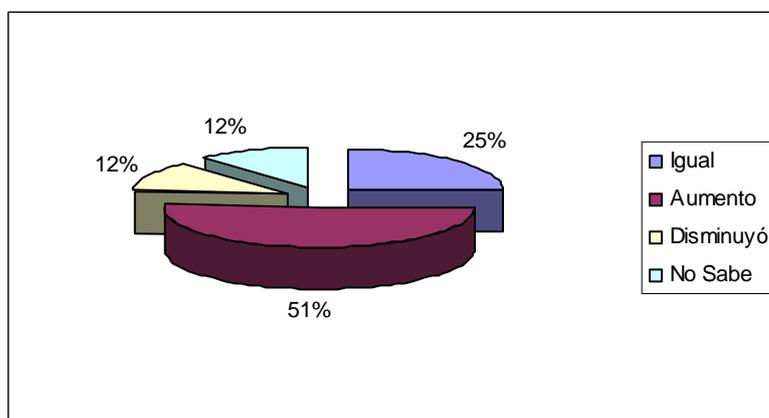


Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta “La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de las relaciones laborales” aplicada durante el segundo semestre de 2005 - primer semestre 2006” en la comuna de Valdivia.

Se observa en el gráfico N° 3, que el 62% del total de empresas encuestadas ha recurrido a los ahorros propios, a los préstamos bancarios o a la suma de ambos para la inicialización de sus actividades. Aunque se aprecia claramente en el gráfico que el 44% de los encuestados ha iniciado sus actividades solamente con ahorros propios, sin necesitar la ayuda de instituciones bancarias para poner en marcha sus negocios.

Gráfico N° 4

Porcentaje de Empresas Privadas del Sector Comercio de la comuna de Valdivia según la forma en que ha variado el volumen del capital actual comparado con el tamaño del capital inicial



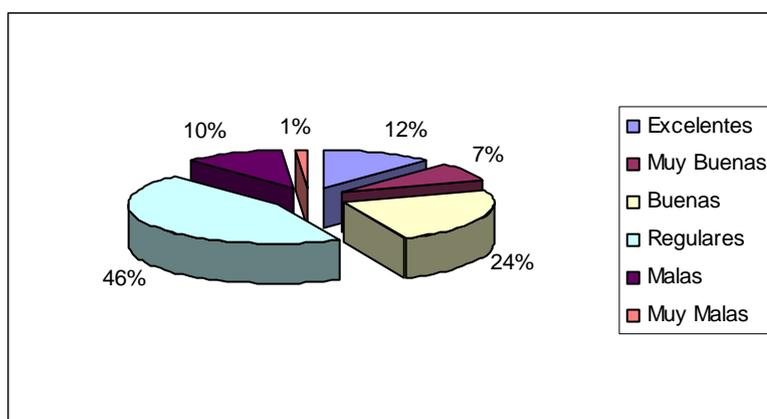
Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta “La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de las relaciones laborales” aplicada durante el segundo semestre de 2005 - primer semestre 2006” en la comuna de Valdivia.

Se observa claramente en el gráfico N° 4 que más de la mitad de las empresas encuestadas, han experimentado un aumento en su capital actual comparado con el tamaño del capital inicial, específicamente el 51%, luego se observa que un 25% de las empresas sigue con su capital actual sin cambios en comparación al inicial, y que tan solo un 12% ha experimentado una disminución del tamaño de su capital.

Los porcentajes mostrados anteriormente, hacen deducir que existe un escenario bastante alentador para los nuevos empresarios que quieran insertarse al mercado, al observar que existe un 76% de empresas que han logrado aumentar o al menos mantener los montos invertidos.

Gráfico N° 5

Porcentaje de Empresas Privadas del Sector Comercio de la comuna de Valdivia según la percepción del empresario sobre las posibilidades de crecimiento de la empresa

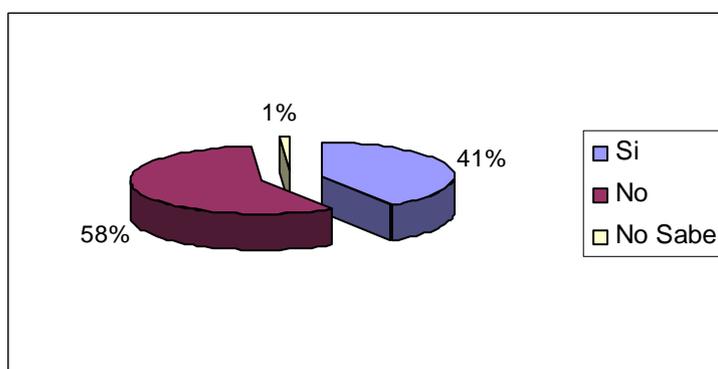


Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta “La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de las relaciones laborales” aplicada durante el segundo semestre de 2005 - primer semestre 2006” en la comuna de Valdivia.

Se puede observar en el gráfico N° 5 que el 46% de los trabajadores encuestados cree que las perspectivas de crecimiento de la empresa pueden ser regulares, ya que se encuentran expuestos a todos los cambios que pudiera sufrir el mercado. Aunque, aún con la incertidumbre que esta posibilidad genera el 89% de los empresarios se muestra optimista creyendo que las posibilidades de crecimiento pueden ser excelentes, muy buenas, buenas o en el peor de los escenarios regulares, dejando tan solo un 11% con la percepción pesimista de tener posibilidades de crecimiento.

Gráfico N° 6

Porcentaje de Empresas Privadas del Sector Comercio de la comuna de Valdivia según interés por desarrollar nuevos proyectos de inversión, tendientes a ampliar las actividades de la empresa

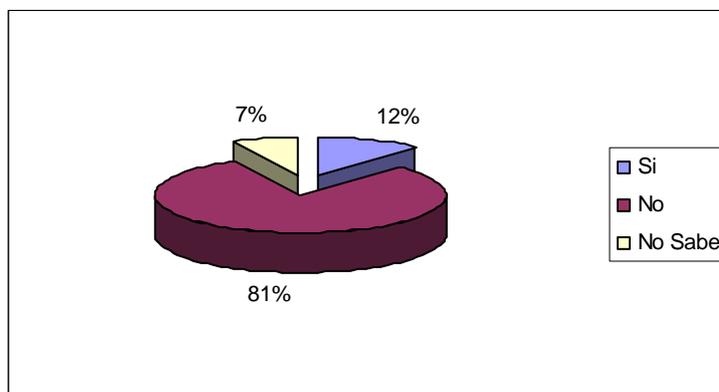


Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta “La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de las relaciones laborales” aplicada durante el segundo semestre de 2005 - primer semestre 2006” en la comuna de Valdivia.

Se desprende del gráfico N° 6 que el 58% de los empresarios encuestados, no se encuentra con interés de seguir desarrollando nuevos proyectos de inversión o con interés de ampliar las actividades de la empresa, a pesar que al mismo tiempo, y tal como se mostró anteriormente en el gráfico n° 5, los empresarios confían en que las perspectivas de crecimiento son alentadoras.

Gráfico N° 7

Porcentaje de Empresas Privadas del Sector Comercio de la comuna de Valdivia, según posibilidades de la empresa de actuar en mercados internacionales



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta “La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de las relaciones laborales” aplicada durante el segundo semestre de 2005 - primer semestre 2006” en la comuna de Valdivia.

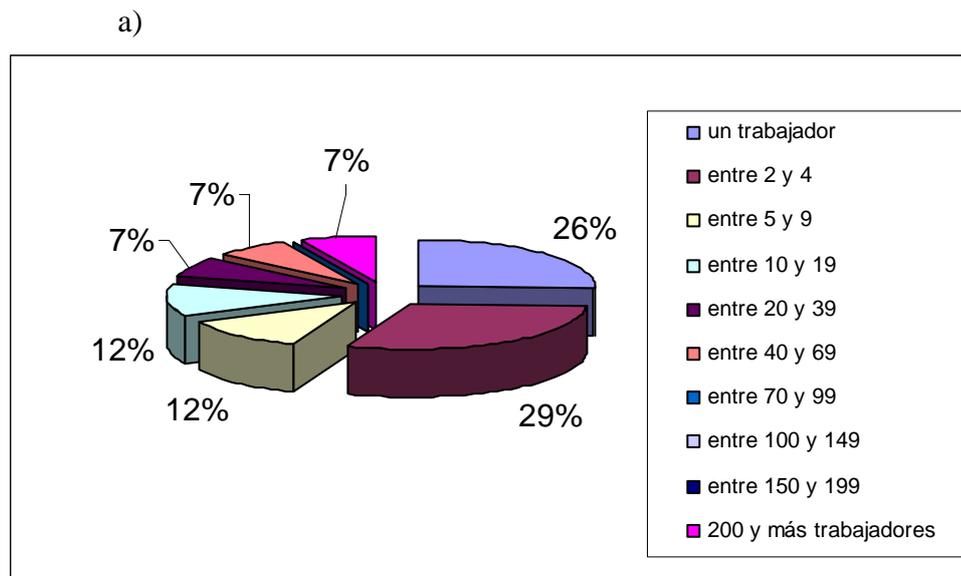
De acuerdo a los datos entregados en el gráfico n° 7, el 81% de los empresarios encuestados no cree tener posibilidades de poder actuar en mercados internacionales, dejando tan solo un 12% de ellos con la confianza de poder lograrlo.

Si se observa nuevamente al gráfico n° 2, se puede apreciar que tan solo un 19 % de las empresas seleccionadas son algún tipo de sociedad, ya que el 81% restante tienen un único propietario, razón que puede explicar el bajo porcentaje de empresas con posibilidades de actuar en mercados internacionales, debido a los altos costos y grandes niveles de inversión que esto significa.

4.2 Dimensión: Trabajadores de la Empresa

Gráfico N° 8

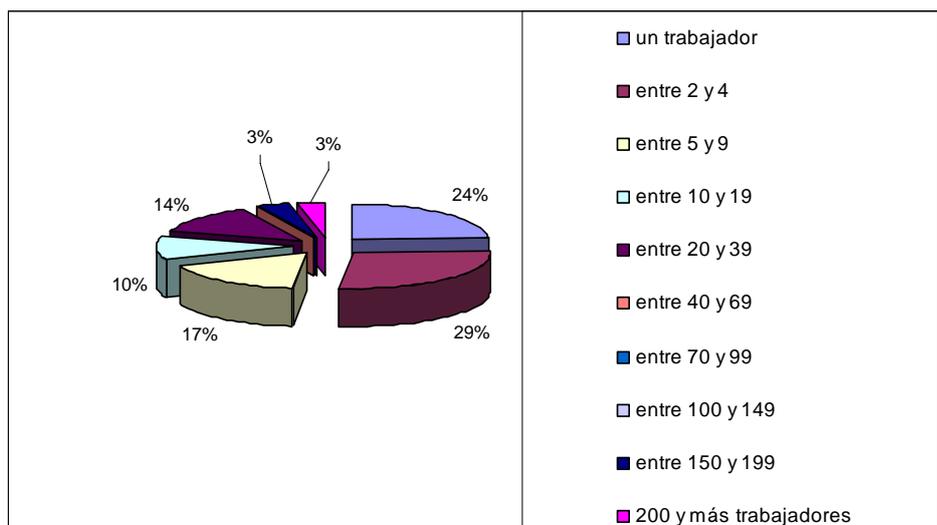
- Porcentaje de Empresas Privadas del Sector Comercio de la comuna de Valdivia, según número de trabajadores contratados
- Según número de trabajadores hombres contratados.
- Según número de trabajadores mujeres contratadas



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta “La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de las relaciones laborales” aplicada durante el segundo semestre de 2005 - primer semestre 2006” en la comuna de Valdivia.

En el gráfico N° 8a se puede observar que el 93% de las empresas tiene hasta 69 trabajadores contratados, presentándose la gran mayoría, el 29%, en empresas que tienen entre dos y cuatro trabajadores totales contratados dejando tan solo un 7 % a empresas que tienen sobre 150 trabajadores totales contratados.

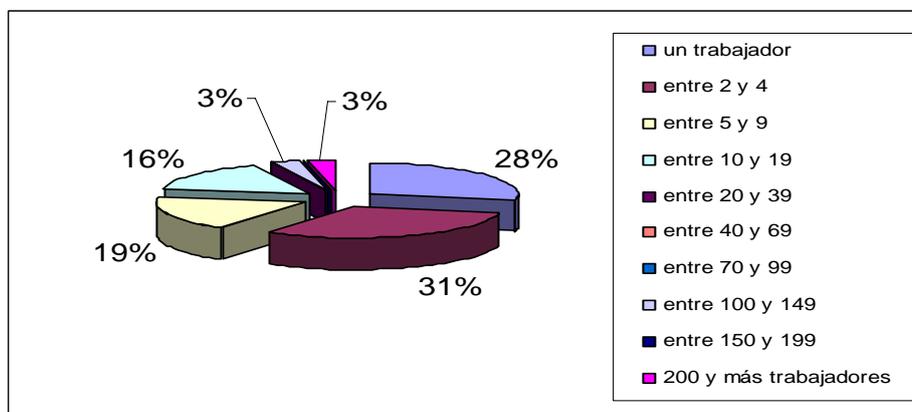
b)



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta “La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de las relaciones laborales” aplicada durante el segundo semestre de 2005 - primer semestre 2006” en la comuna de Valdivia.

En el gráfico N° 8b se puede observar que el 94% de las empresas encuestadas, tiene entre uno y treinta y nueve trabajadores hombres contratados, presentándose la mayor concentración, 53%, en empresas que tienen hasta cuatro trabajadores hombres contratados.

c)



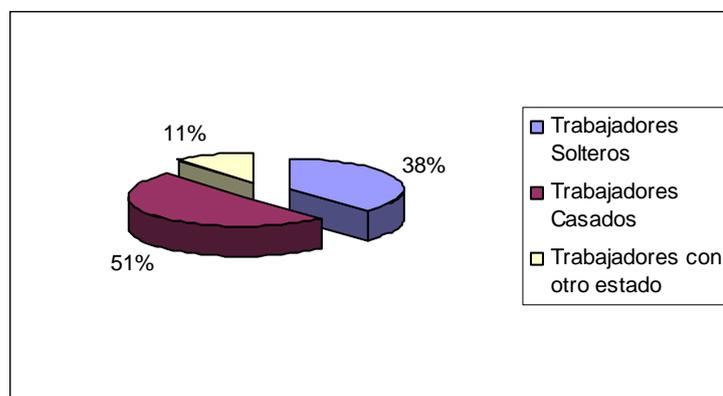
Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta “La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de las relaciones laborales” aplicada durante el segundo semestre de 2005 – primer semestre 2006” en la comuna de Valdivia.

Se observa en el gráfico N° 8c, que el 31% de las empresas encuestadas tiene entre 1 y 4 trabajadoras mujeres contratadas, y al igual que en el caso anterior, hombres contratados, el 94% de las empresas encuestadas tiene hasta 39 mujeres contratadas.

Si se compara el gráfico n° 8b con el gráfico n° 8c, donde la diferencia en la pregunta es el sexo de los trabajadores, se observa, que las mujeres presentan una ventaja en aquellas empresas pequeñas, y en aquellas que pudieran llegar a tener hasta treinta y nueve trabajadores, sin embargo, se observa también, que aquellas empresas que poseen más de treinta y nueve trabajadores tienen preferencia por el sexo masculino a la hora de contratar.

Gráfico N° 9

Porcentaje de Empresas Privadas del Sector Comercio de la comuna de Valdivia, según número de trabajadores de acuerdo a su estado civil



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta “La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de las relaciones laborales” aplicada durante el segundo semestre de 2005 - primer semestre 2006” en la comuna de Valdivia.

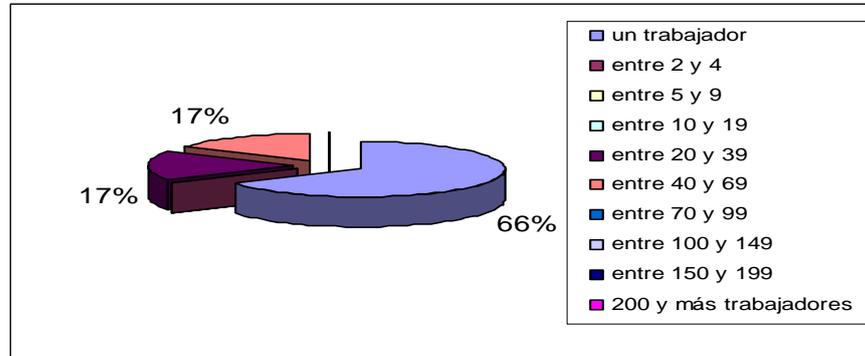
Podemos ver que aproximadamente la mitad del total de trabajadores 51% corresponden a trabajadores casados.

Se puede observar en el gráfico N° 9 que la primera mayoría en las empresas encuestadas la tienen aquellos trabajadores casados, presentando un 51% del total, seguida por aquellos trabajadores solteros que presentan un 38% del total.

4.3 Dimensión: Suministro de Trabajadores

Gráfico N° 10

Número de Empresas Privadas del Sector Comercio de la comuna de Valdivia según utilización del mecanismo de suministro de trabajadores, Trabajadores Suministrados



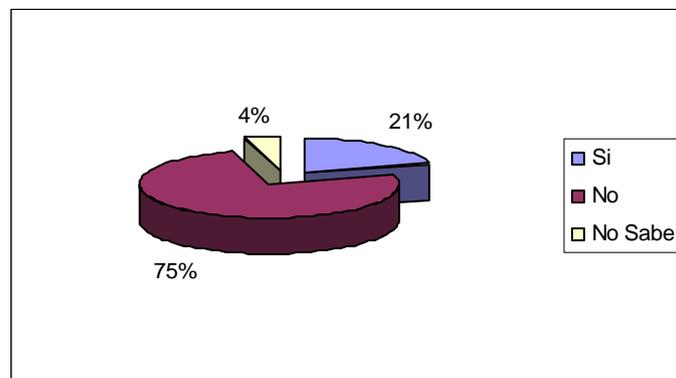
Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta “La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de las relaciones laborales” aplicada durante el segundo semestre de 2005 - primer semestre 2006” en la comuna de Valdivia.

Del total de empresas que suministran trabajadores la mayoría el 66% es solo de un trabajador, luego hay un salto en el rango entre 20 y 69 trabajadores con un 34 % de las empresas, es decir las empresas que utilizan trabajadores suministrados lo hacen en su mayoría para contratar solo un trabajador, y se puede deducir que el otro gran grupo de empresas utiliza el suministro de trabajadores para contratar de entre 20 y 69 trabajadores

4.4 Dimensión: Externalización de Actividades

Gráfico N° 11

Porcentaje de Empresas Privadas del Sector Comercio de la comuna de Valdivia, según subcontratación externa de actividades



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta “La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de las relaciones laborales” aplicada durante el segundo semestre de 2005 - primer semestre 2006” en la comuna de Valdivia.

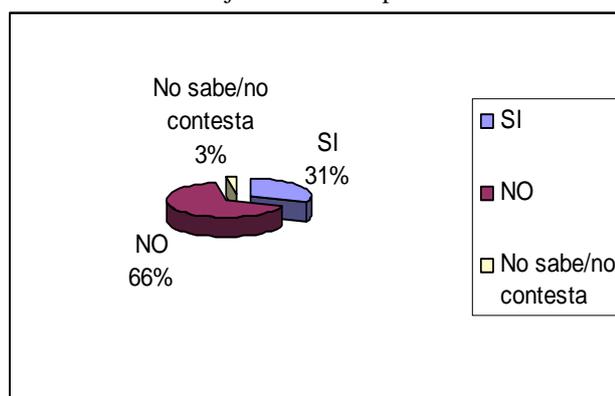
Se observa en el gráfico N° 11 que en el 75% de las empresas que respondieron la pregunta: ¿Usted utiliza la subcontratación externa de actividades? Lo hicieron de forma negativa, es decir, no subcontrata ningún tipo de actividades externamente, y que existe un 21% de estas empresas que utiliza este mecanismo.

4.5 Dimensión: Trabajadores de Temporada

En cuanto a la dimensión de trabajo por temporada de la empresa privada del sector comercio de la comuna de Valdivia, vemos que del total de empresas encuestadas el 31% manifestó contratar trabajadores temporales. Esta cifra esta acorde con la proporción de empresas del sector comercio a nivel nacional que contratan trabajadores por temporada, siendo esta de un 25,7%, los sectores que más contratan trabajadores por esta razón son la agricultura y la construcción con un 65,5% y un 62,7% respectivamente. (Fuente: Encuesta empleadores ENCLA 2002). Volviendo a la situación de la empresa privada del sector comercio de la comuna de Valdivia vemos que la principal razón por las cuales las empresas contratan trabajadores temporales es para periodos de mayor producción.

Gráfico N° 12

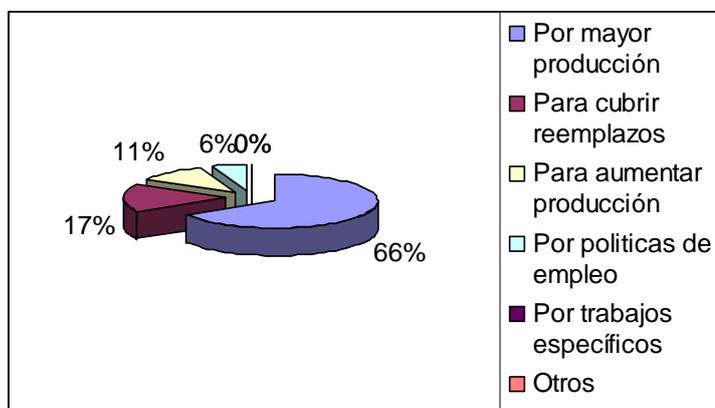
Porcentaje de Empresas Privadas del sector comercio de la Comuna de Valdivia, según si contrata trabajadores de temporada.



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta “La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de las relaciones laborales” aplicada durante el segundo semestre de 2005 - primer semestre 2006” en la comuna de Valdivia.

Gráfico N° 13

Porcentaje de Empresas Privadas del sector comercio de la Comuna de Valdivia, según Razones por las cuales se contrata trabajadores por temporadas



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta “La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de las relaciones laborales” aplicada durante el segundo semestre de 2005 - primer semestre 2006” en la comuna de Valdivia.

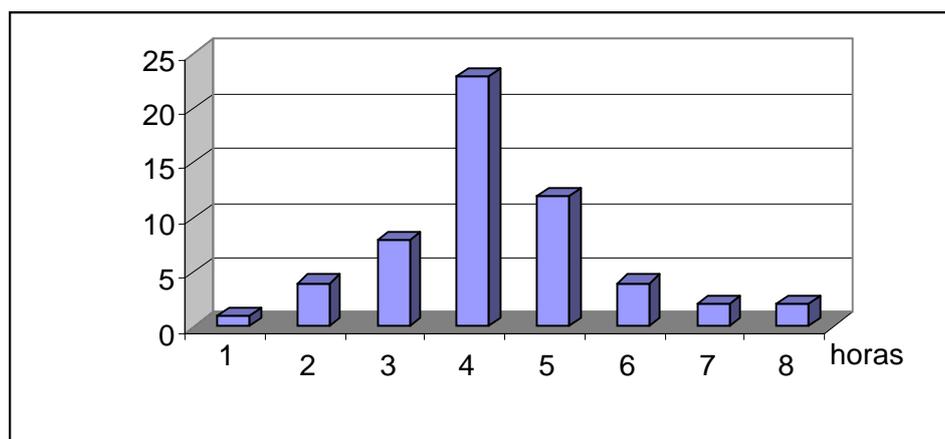
4.6 Dimensión: Jornada Laboral

La jornada de trabajo en Chile es de 45 horas semanales, esto después del primero de Enero del 2005, luego de la reforma que la redujo de las 48 horas históricas. En un estudio realizado el año 2000 por el International Institute for Management Development en que se compara la situación de un grupo de países de América, Asia y Europa, Chile es el país que ocupa el segundo lugar con las más extensas jornadas laborales, sólo aventajado por Hong Kong. De los cinco países latinoamericanos consultados en el estudio, Chile es el que tiene las más extensas jornadas de trabajo con 2.256 horas trabajadas al año, seguido por Colombia con 2.187 horas al año, México con 2.130 horas anuales, Argentina con 2.097 horas y Brasil con 1.899 horas trabajadas al año. Todo lo cual contrasta con la situación de Alemania (1.699 horas trabajadas al año), Francia (1.742 horas), Italia (1.821 horas) y Japón (1.871 horas anuales). En cuanto a la jornada laboral del sector comercio de la comuna de Valdivia, la información que arrojaron las encuestas realizadas a los empresarios es la siguiente: La mayoría de las empresas trabajan en la mañana (un 84%) y un 63% de estas lo hace por un periodo de 4 a 5 horas. En lo que respecta a

las horas de la tarde, un 90% manifestó trabajar en ese horario, de las cuales el 70% de las empresas tiene una jornada laboral de entre 4 a 6 horas. Solo un 20% de las empresas encuestadas manifestaron trabajar en la noche. Lo anterior se muestra en los siguientes gráficos.

Gráfico N° 14

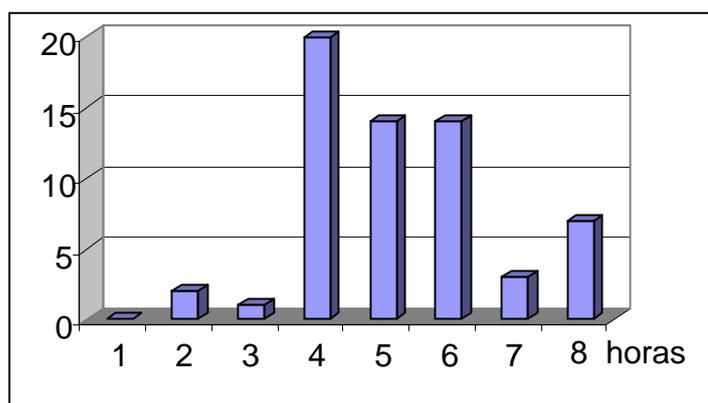
Empresas privadas del sector comercio de la Comuna de Valdivia, según cantidad de empresas y horas en las cuales se trabaja en la mañana



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta “La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de las relaciones laborales” aplicada durante el segundo semestre de 2005 - primer semestre 2006” en la comuna de Valdivia.

Gráfico N° 15

Empresas privadas del sector comercio de la Comuna de Valdivia, según cantidad de empresas y horas en las cuales se trabaja en la tarde

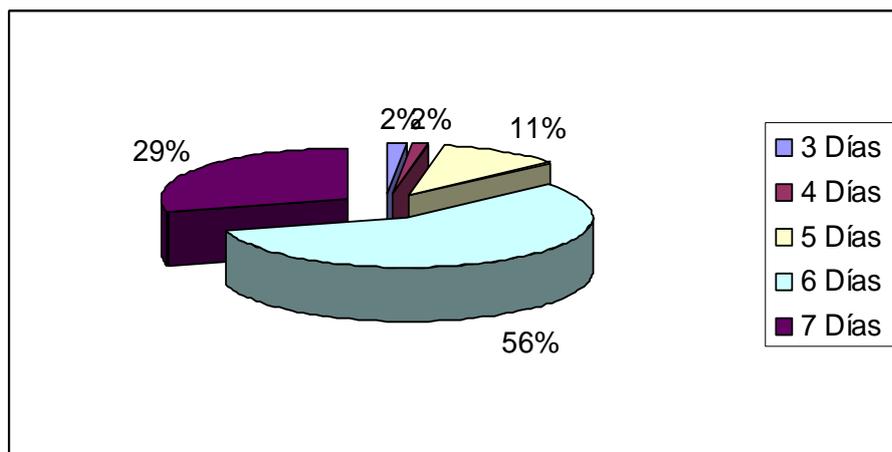


Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta “La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de las relaciones laborales” aplicada durante el segundo semestre de 2005 - primer semestre 2006” en la comuna de Valdivia.

En lo que respecta a cuantos días se trabaja durante la semana y el tipo de horario, si es continuo o con pausas, que presenta la empresa privada del sector comercio de la comuna de Valdivia se muestra en los siguientes gráficos.

Gráfico N° 16

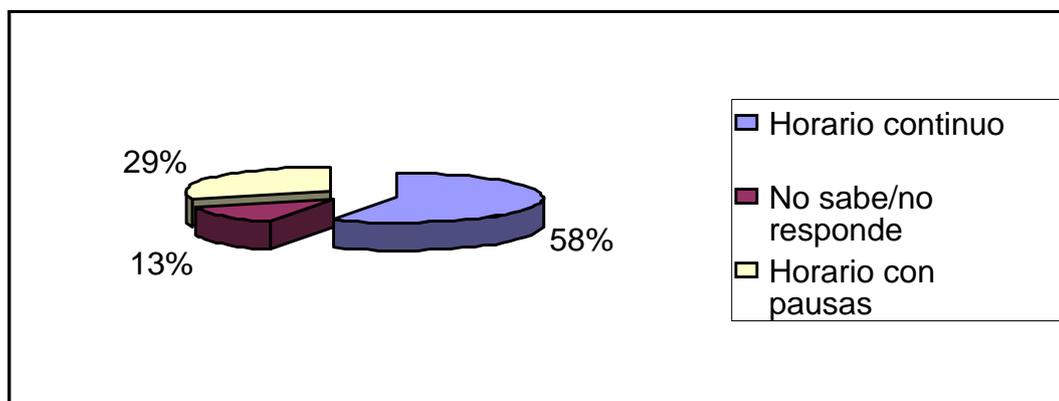
Porcentaje de Empresas Privadas del sector comercio de la comuna de Valdivia, según cuantos días se trabaja durante la semana en la empresa



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta “La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de las relaciones laborales” aplicada durante el segundo semestre de 2005 - primer semestre 2006” en la comuna de Valdivia.

Gráfico N° 17

Porcentaje de Empresas Privadas del sector comercio de la Comuna de Valdivia, según el tipo de horario de trabajo



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta “La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de las relaciones laborales” aplicada durante el segundo semestre de 2005 - primer semestre 2006” en la comuna de Valdivia.

4.7 Dimensión: Diagnóstico de Higiene y Seguridad

Variable: Medios de Prevención de Riesgos

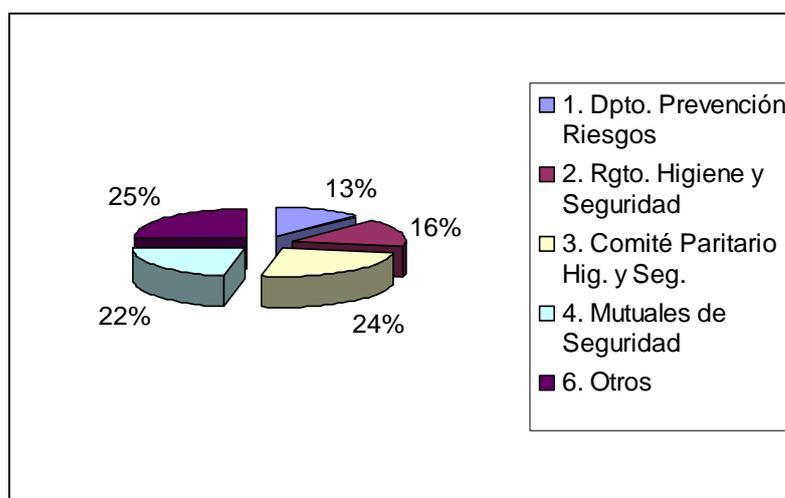
Dado que la muestra de empresas del sector comercio de la ciudad de Valdivia son mayoritariamente micro y pequeñas empresas. Éstas en su mayor parte, un 56%, no presentan ningún medio de prevención de riesgo. A pesar de lo anterior, en aquellas empresas donde existe algún medio de prevención de riesgo, estos son bien evaluados tanto por los trabajadores y los empresarios.

De los medios de prevención de riesgo más usados por las empresas, al ser preguntados los empresarios, son los siguientes:

- Reglamento interno de higiene y seguridad (16%)
- Comité paritario de higiene y seguridad (24%)
- Mutuales de seguridad (22%)

Gráfico N° 18

Porcentaje de Empresas Privadas del sector comercio de la Comuna de Valdivia, según los medios de prevención de riesgos existentes en la empresa



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta “La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de las relaciones laborales” aplicada durante el segundo semestre de 2005 - primer semestre 2006” en la comuna de Valdivia.

4.8 Dimensión: Sindicatos y Relaciones Laborales

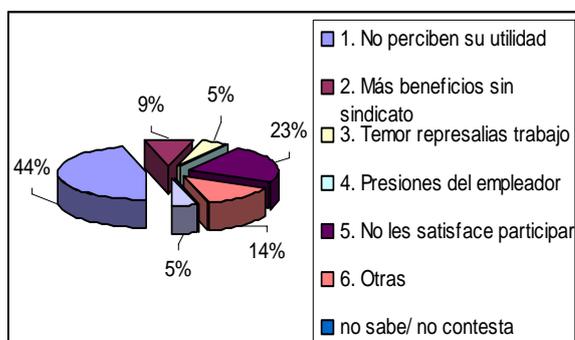
Se observa que ninguna de las empresas del sector comercio de Valdivia, representadas en la muestra, presenta algún tipo de organización sindical, esto llama la atención ya que dentro de esta muestra encontramos empresas como Hipermercado LIDER, BIGGER y UNICO todas ellas con alrededor de 400 trabajadores de planta, además de ferreterías y multi-tiendas en donde las condiciones de organización sindical se podrían dar perfectamente dado el numero importante de trabajadores.

En cuanto a las razones que explican la no sindicalización de los trabajadores en el sector comercio en la comuna de valdivia, discriminando las percepciones de empresarios y trabajadores, independiente del lugar de donde trabajen, se encuentra:

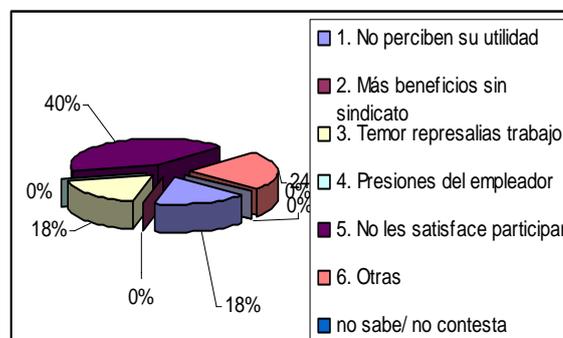
Gráfico N° 19

- c) Porcentaje de Empresarios Privados del sector comercio de la Comuna de Valdivia, según razones que explican la no sindicalización de los trabajadores
 b) Porcentaje de Trabajadores de Empresas Privadas del sector comercio de la Comuna de Valdivia, según razones que explican la no sindicalización de los trabajadores

a)



b)



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta “La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de las relaciones laborales” aplicada durante el segundo semestre de 2005 - primer semestre 2006” en la comuna de Valdivia.

Merece la pena mencionar la poca participación de los encuestados en esta pregunta referente a las razones que explican la no sindicalización solo un 36% de los trabajadores contestó esta pregunta análogamente un 31% de los empresarios encuestados (anexo N° 2). Además se encontró que del total de respuestas la principal razones que explica la no sindicalización según la percepción de los

empresarios es que “No perciben su utilidad” 44 % (Grafico N° 19 a), mientras que para los trabajadores la razón con mas atención es “no les satisface participar” con un 40 % (Grafico N° 19 b)

Si bien es cierto, hay una diferencia entre la razón dominante que explica la no sindicalización entre empresarios y trabajadores, en ambos casos existe una baja participación de respuesta que se podría atribuir a la despreocupación y desinterés por el tema de la organización sindical o a esfuerzos de los empresarios por tratar de que sus trabajadores no estén informados al respecto.

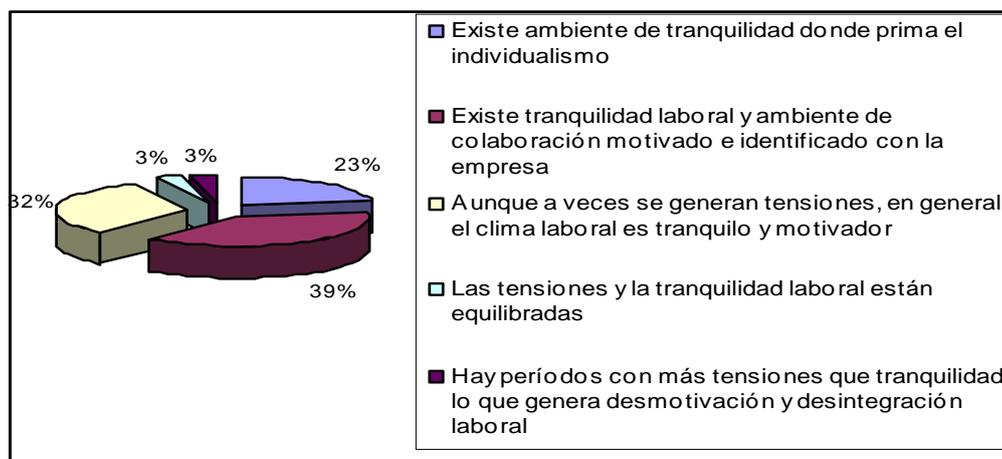
Ahora, respecto de la percepción que tienen empresarios y trabajadores del ambiente de relaciones laborales se puede ver:

Gráfico N° 20

c) Porcentaje de Empresarios Privados del sector comercio de la Comuna de Valdivia, según percepción respecto del ambiente de relaciones laborales en la empresa.

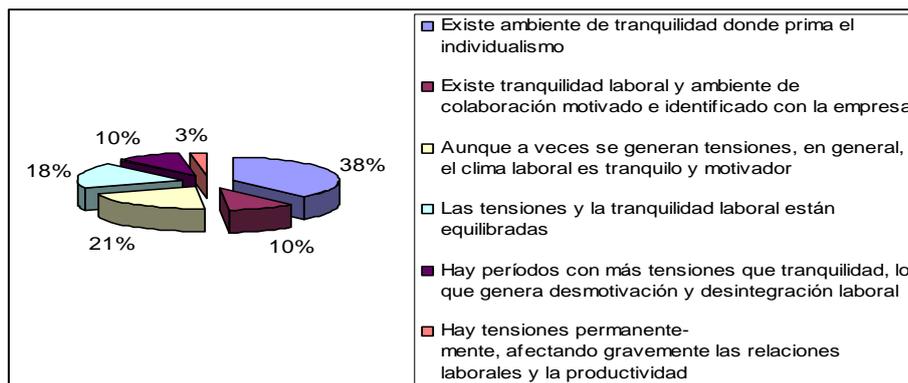
d) Porcentaje de Trabajadores del sector comercio de la comuna de Valdivia, según percepción respecto del ambiente de relaciones laborales en la empresa.

a)



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta “La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de las relaciones laborales” aplicada durante el segundo semestre de 2005 - primer semestre 2006” en la comuna de Valdivia.

b)



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta “La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de las relaciones laborales” aplicada durante el segundo semestre de 2005 - primer semestre 2006” en la comuna de Valdivia.

Se puede inferir de los datos que existe una diferencia en relación a la percepción del clima organizacional, mientras que para los empresarios “Existe tranquilidad laboral y ambiente de colaboración motivado e identificado con la empresa” es la aseveración mas representativa para caracterizar el ambiente laboral, los trabajadores difieren y perciben al clima laboral como “Existe ambiente de tranquilidad donde prima el individualismo” es decir distinguen un carácter individualista en el quehacer de sus actividades.

4.9 Dimensión: Conflicto en la Empresa

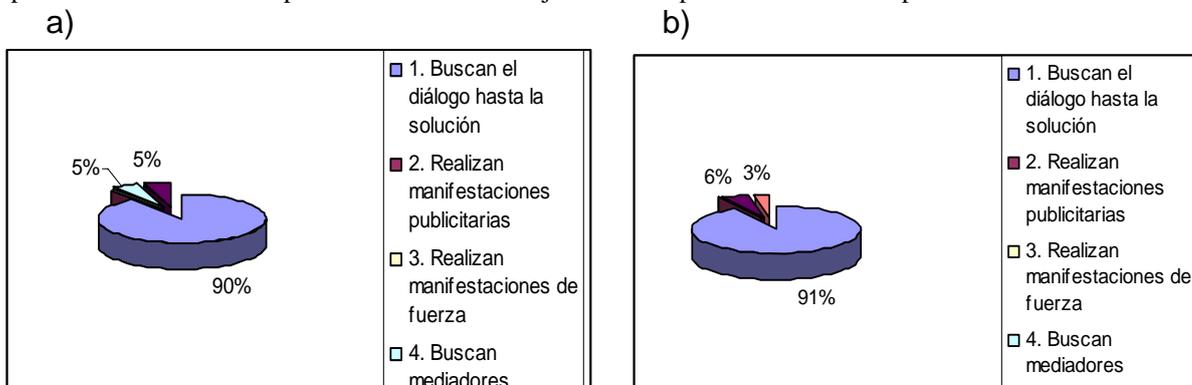
El conflicto en la empresa siempre estará presente, y no solo en las empresas sino que en toda organización social. Es por esto que es relevante para las organizaciones saber como poder solucionar estos posibles problemas o conflictos

El gráfico N° 21 nos muestra una tendencia en cuanto al comportamiento de los trabajadores ante problemas con la empresa, claramente se percibe que tanto trabajadores como empresarios opinan en forma similar.

Gráfico N° 21

a) Porcentaje de Empresarios Privados del sector comercio de la Comuna de Valdivia, según opinión en relación al comportamiento de los trabajadores ante problemas con la empresa.

e) Porcentaje de Trabajadores del sector comercio de la Comuna de Valdivia, según opinión en relación al comportamiento de los trabajadores ante problemas con la empresa



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta “La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de las relaciones laborales” aplicada durante el segundo semestre de 2005 - primer semestre 2006” en la comuna de Valdivia.

“Buscar el dialogo entre las partes hasta alcanzar soluciones”, se presenta como la respuesta mas frecuente, entre trabajadores y empresarios, para representar la forma en como se resuelven los problemas en la empresa, este hecho se puede relacionar con la cantidad de empresas de este sector que cuentan con un numero reducido de trabajadores

4.10 Dimensión: Negociación Colectiva

Referente a esta dimensión de la investigación se puede decir que los datos son similares a los de organización sindical, es decir con baja participación con respecto a responder este tipo de preguntas, además con una indudable desconocimiento del tema por la gran mayoría de los que componen este sector. Esto sin duda tiene relación con las características en cuanto a estructura de las empresas privadas del sector comercio de la ciudad de valdivia, ya que en su mayoría se trata de micro, pequeña y mediana empresa.

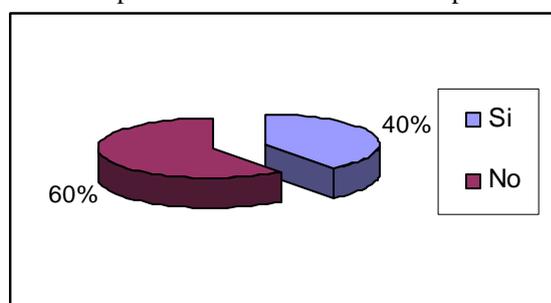
4.11 Dimensión: Capacitación Laboral

En el grafico numero N° 22 se puede ver que en su mayoría, el 60 % de las empresas privadas del sector comercio de la ciudad de Valdivia, no han realizados estudios para detectar necesidades de capacitación en las empresas.

En contraste con esta situación se observa que el 88% (grafico N° 23) de las respuestas a la pregunta, ¿Se han realizado programas de capacitación en la empresa? Son de carácter positivo, es decir queda de manifiesto que la practica mas común es desarrollar programas de capacitación sin antes desarrollar un estudio para detectar las necesidades que demandan capacitación.

Gráfico N° 22

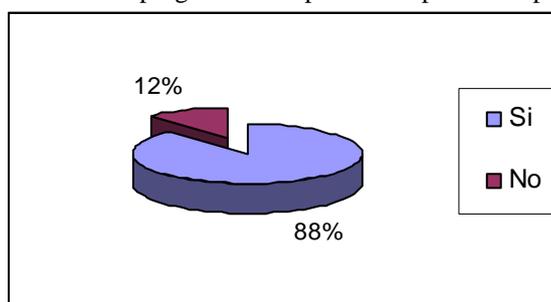
Porcentaje de Empresas Privadas del sector comercio de la Comuna de Valdivia, según si han realizado estudios para detectar necesidades de capacitación



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta “La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de las relaciones laborales” aplicada durante el segundo semestre de 2005 - primer semestre 2006” en la comuna de Valdivia.

Gráfico N° 23

Porcentaje, de Empresas Privadas del sector comercio de la Comuna de Valdivia, según si se han elaborado programa de capacitación para la empresa



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta “La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de las relaciones laborales” aplicada durante el segundo semestre de 2005 - primer semestre 2006” en la comuna de Valdivia.

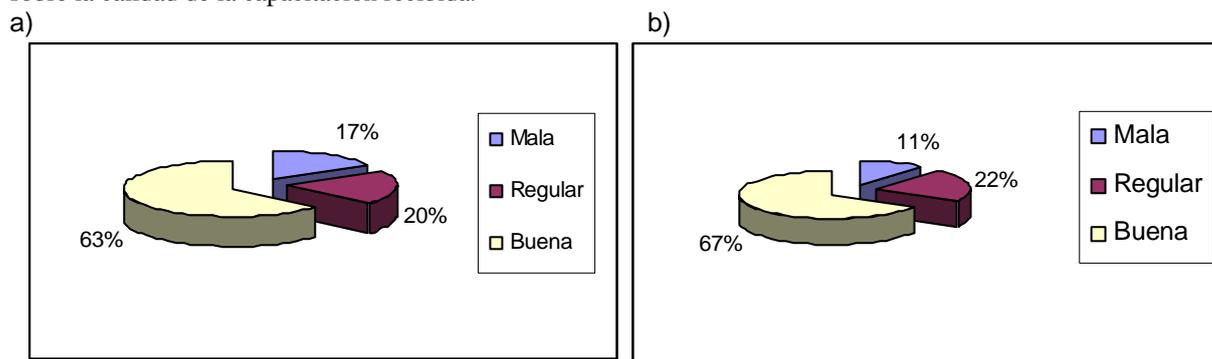
En relación a la opinión de la calidad y utilidad que se perciben entre empresarios y trabajadores se puede decir: El 63% de los empresarios dijeron haber

recibido una buena calidad de capacitación y el 67% de los trabajadores manifestaron esta misma opinión, esto se puede visualizar en el siguiente gráfico. Esto demuestra una cierta satisfacción en este tipo de actividades.

Gráfico N° 24

a) Porcentaje, de Empresarios Privados del sector comercio de la Comuna de Valdivia, según la opinión sobre la calidad de la capacitación recibida por los trabajadores.

b) Porcentaje, de Trabajadores del sector comercio de la Comuna de Valdivia, según la opinión sobre la calidad de la capacitación recibida.



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta “La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnóstico de las relaciones laborales” aplicada durante el segundo semestre de 2005 - primer semestre 2006” en la comuna de Valdivia.

Además muy relacionado con la calidad de la capacitación recibida, está la utilidad que presta en el trabajo dicha capacitación, de acuerdo a lo que los trabajadores y empresarios perciben.

Se puede ver en el cuadro siguiente el grado de correlación que existe entre estas dos variables; calidad y utilidad de la capacitación dentro de la empresa

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,999	,998	,997	15464489,1645

Fuente: SPSS

a Variables predictoras: (Constante), CALIDAD

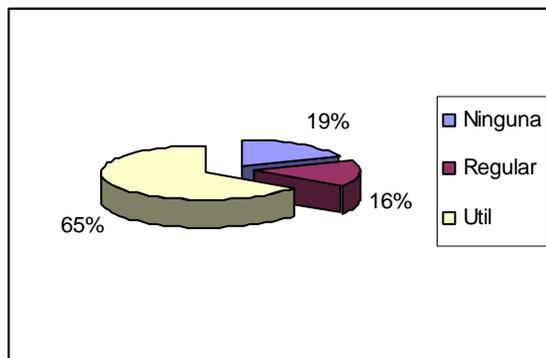
b Variable dependiente: UTILIDAD

Gráfico N° 25

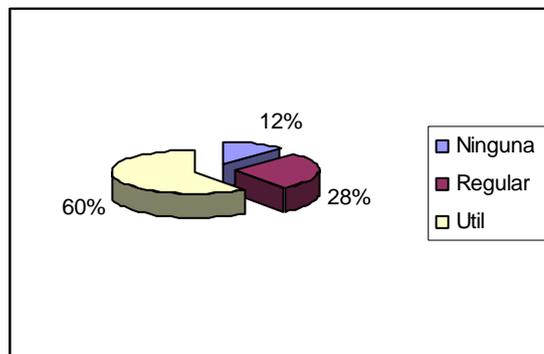
a) Porcentaje, de Empresarios Privados del sector comercio de la Comuna de Valdivia, según la opinión sobre la utilidad de la capacitación recibida por los trabajadores.

b) Porcentaje, de Trabajadores del sector comercio de la Comuna de Valdivia, según la opinión sobre la utilidad de la capacitación recibida

a)



b)



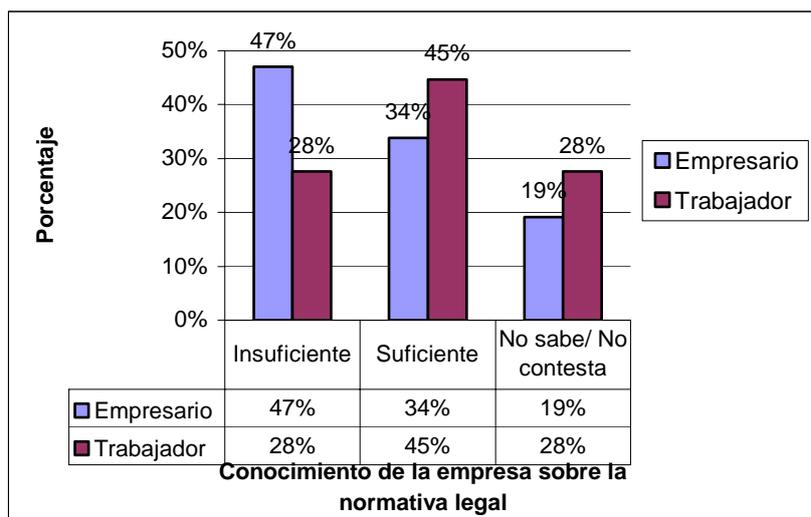
Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta “La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de las relaciones laborales” aplicada durante el segundo semestre de 2005 - primer semestre 2006” en la comuna de Valdivia.

Esto se presenta como una característica positiva ya que tanto empresarios como trabajadores opinan de forma muy similar a la hora de calificar a la capacitación de forma “buena” y “útil”

4.1 2 Dimensión La normativa Legal de la Empresa Privada en la Comuna de Valdivia.

Gráfico N° 26

Porcentaje de Empresarios Privados y Trabajadores del sector comercio de la Comuna de Valdivia, según el conocimiento de la empresa sobre la normativa legal que regula las relaciones laborales

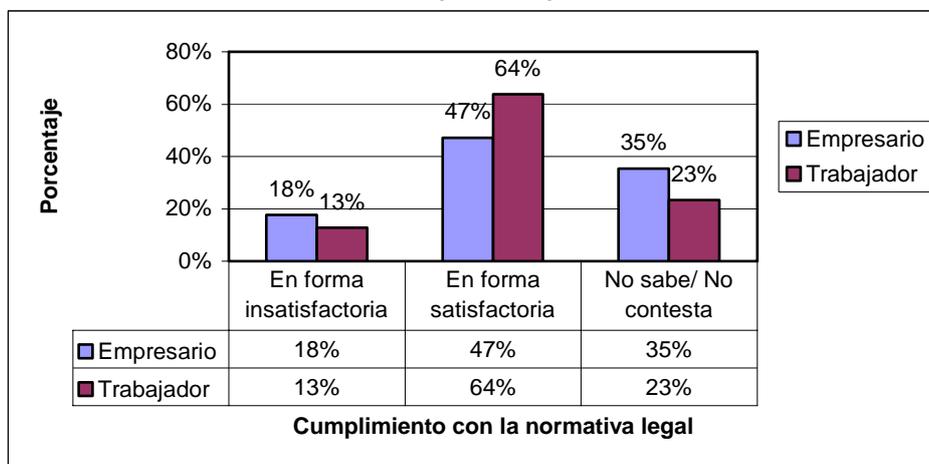


Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta “La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de las relaciones laborales” aplicada durante el segundo semestre de 2005 - primer semestre 2006” en la comuna de Valdivia.

Se observa una diferencia mínima entre la opinión entregada por los empresarios y trabajadores en sus percepciones sobre el conocimiento de la empresa sobre normativa legal, ya que los empresarios señalan con un 47% de la totalidad de empresarios encuestados, que existe insuficiencia en cuanto al conocimiento sobre normativas legales. La diferencia de insatisfacción por parte de los empresarios puede provocar retrasos en cuanto a la posibilidad de crecimiento de las empresas de la comuna de Valdivia. Los trabajadores respaldan su conformidad con un 45% y creen que existe en la empresa conocimiento sobre normativa legal. Se puede concluir entonces que existen opiniones diferentes en cuanto a este tema por parte del empresario y el trabajador, lo que puede llegar a producir una inestabilidad en las relaciones laborales por parte del empleador hacia el trabajador a lo largo del tiempo. Existe un alto porcentaje de trabajadores y empresarios que no tiene conocimiento sobre normativa legal con un 19% que no contesta por parte de empresarios y de un 28% de trabajadores que no se ha preocupado por instruirse en este tema.

Gráfico N° 27

Porcentaje de Empresarios Privados y Trabajadores de Empresas Privadas del sector comercio de la Comuna de Valdivia, según razones que explican el Cumplimiento con la normativa legal que regula las relaciones laborales.



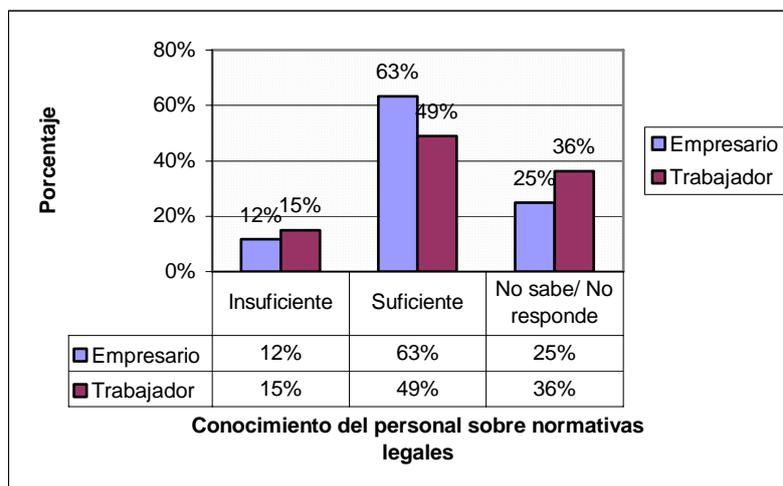
Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta “La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de las relaciones laborales” aplicada durante el segundo semestre de 2005 - primer semestre 2006” en la comuna de Valdivia.

En cuanto al cumplimiento con la normativa legal dentro de la empresa, existe una mayor satisfacción del cumplimiento legal de parte de los trabajadores con un 64% en comparación a los empresarios con un 47% solamente. La insatisfacción por parte del empleador y el trabajador es mínima ya que en el gráfico se observa la apreciación por parte de ambos.

Además se puede señalar en comparación a la inconformidad de los empresarios en cuanto al bajo conocimiento que existe en las normas legales pero a la alta contribución de parte de los empresarios al cumplimiento de las normas legales, produce que exista un bienestar en las relaciones laborales a pesar del porcentaje que avala el bajo conocimiento de normas legales en la empresa. El trabajador esta conforme en ambos aspectos, cumplimiento y conocimiento de la empresa en cuanto a las normas legales. Los empresarios que no constaron la pregunta o que no supieron fueron de un 35% y por parte de los trabajadores es de un 23%.

Gráfico N° 28

Porcentaje de Empresarios Privados y Trabajadores de Empresas Privadas del sector comercio de la Comuna de Valdivia, según razones que explican el Conocimiento del personal de la empresa, sobre las normas fijadas por la empresa.



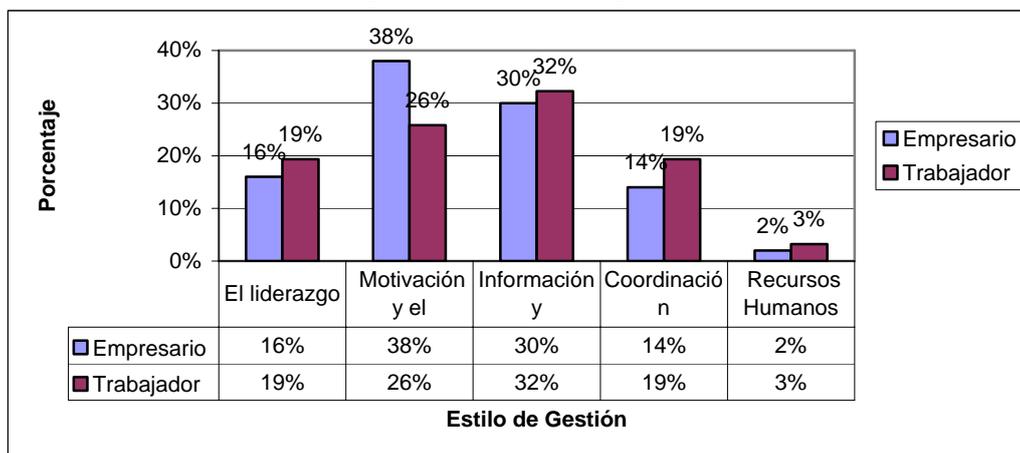
Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta “La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de las relaciones laborales” aplicada durante el segundo semestre de 2005 - primer semestre 2006” en la comuna de Valdivia.

El empresario y trabajador opinan que existe suficiente conocimiento por parte del personal de la empresa, sobre normas fijadas por la empresa. El porcentaje que avala lo señalado por parte de los empresarios es de un 63% y de los trabajadores es de un 49%. Existe una preocupación por parte del personal de instruirse con respecto a temas tan relevantes como los son los derechos de un trabajador dentro de la empresa, ya que deben ser capaces de exigir un mayor bienestar si así lo requieren o de dialogar sobre temas legales entre empleador y trabajador, ya que al tener un previo conocimiento el trabajador sobre estos temas podrá ser capaz de defender sus derechos dentro de la organización privada. Además si este tiene los conocimientos sobre las normas fijadas por la empresa puede existir una apropiada relación laboral entre empresario y trabajador. Además los empresarios sin conocimiento con respecto a la pregunta o que no sabían es de un 25% y de los trabajadores es de un 36%.

4.13 Dimensión: Gestión Empresarial y del Recurso Humano

Gráfico 29

Porcentaje de Empresarios Privados y Trabajadores de Empresas Privadas del sector comercio de la Comuna de Valdivia, según Estilo de Gestión Empresarial y del Recurso Humano predominante en la empresa



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta “La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de las relaciones laborales” aplicada durante el segundo semestre de 2005 - primer semestre 2006” en la comuna de Valdivia.

El estilo de gestión dentro de las empresas determina el tipo de administración aplicada en éstas, y la importancia que se le asigna a la participación del recurso humano en el acontecer de la organización y como fuerza determinante en la definición del ambiente laboral.

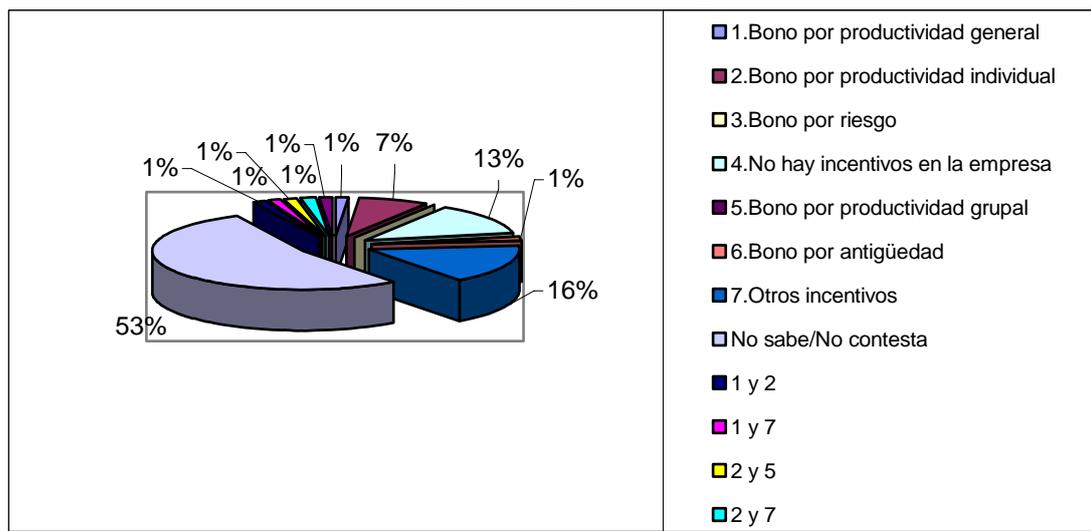
En el gráfico se representa los distintos tipos de gestión que se aplican dentro de las empresas muestreadas de la comuna de Valdivia, observándose que el estilo de gestión más representado en las empresas privadas del sector comercio es la de motivación y liderazgo apoyada con un 38% por parte de los empresarios y de un 26% por parte de los trabajadores. El otro tipo de gestión predominante en las empresas de la comuna de Valdivia es la de información, comunicación y decisiones, como mecanismo que promueve la participación y la formación de equipos de trabajo. Las otras tres opciones presentan porcentajes mucho menores: mientras un 16% respalda el estilo de gestión de liderazgo por parte de los empresarios y trabajadores con un 19%, el estilo de gestión de coordinación un 14% es apoyada por empresarios y un 19% por los trabajadores. Por último la gestión de unidad de

recursos humanos sólo con un 2% del respaldo de los empresarios y de un 3% de parte de los trabajadores.

4.14 Dimensión: Remuneraciones e incentivos al Trabajo

Gráfico N° 30

Porcentaje de Empresas Privadas del sector comercio de la Comuna de Valdivia, según tipos de Incentivos que se otorgan en la empresa.



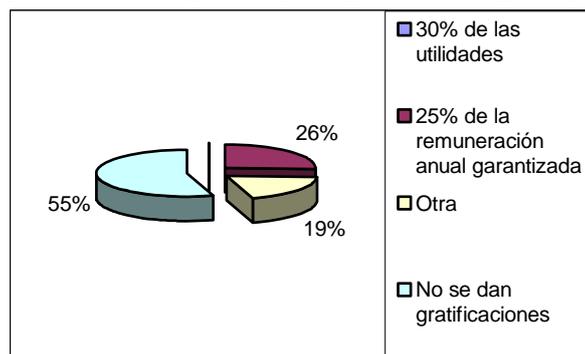
Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta “La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de las relaciones laborales” aplicada durante el segundo semestre de 2005 - primer semestre 2006” en la comuna de Valdivia.

Las remuneraciones e incentivos al trabajo son de gran ayuda para empleador y trabajador ya que le permite al empleador obtener una mayor contribución en su producción y el trabajador al verse compensado o retribuido con un incentivo se desempeña con mayor ahínco ya que se encuentra con una motivación adicional que hace que su comportamiento se encuentre motivado hacia el trabajo. El bono más otorgado por los empresarios a sus trabajadores es el por productividad individual de un 7%, ya que los demás empresarios por ser de empresas pequeñas sus respuestas eran precarias con un 53%, el empresariado manifestó que no sabe/ no contesta. Con un 16% de los encuestados respondió la opción otros y con un 13% solamente de las preferencias señala que no existen incentivos en la empresa. Esto se debe a que la mayoría de las empresas no entregan compensaciones adicionales sólo las remuneraciones por ser de un tamaño pequeño, además por tener pocos trabajadores

en la empresa y por que la ganancia en la empresa es baja y no alcanza para costear este tipo de incentivos.

Gráfico N° 31

Porcentaje de Empresas Privadas del sector comercio de la Comuna de Valdivia, según tipos de Pago de las gratificaciones legales (o participaciones) otorgadas por la empresa.



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta “La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de las relaciones laborales” aplicada durante el segundo semestre de 2005 - primer semestre 2006” en la comuna de Valdivia.

Tomando en cuenta que las empresas privadas de la comuna de Valdivia del sector comercio al ser la mayoría pequeñas, con un bajo número de trabajadores. Se observa que en la mayoría de las empresas que respondieron, no pagan gratificaciones a los trabajadores, 55% según el grafico N° 31.

El sistema de pago de gratificación legal mas utilizado es el de la remuneración anual garantizada con un 26%, este pago otorgado por los empresarios, sólo se da para aquellas empresas con mayor productividad, por lo tanto se puede concluir que por los motivos señalados anteriormente no existen pagos de gratificaciones en la mayoría de las empresas privadas del sector comercio de la Comuna de Valdivia, ya que por razones meramente de resultado, las empresas pequeñas no pueden solventar gastos de este tipo.

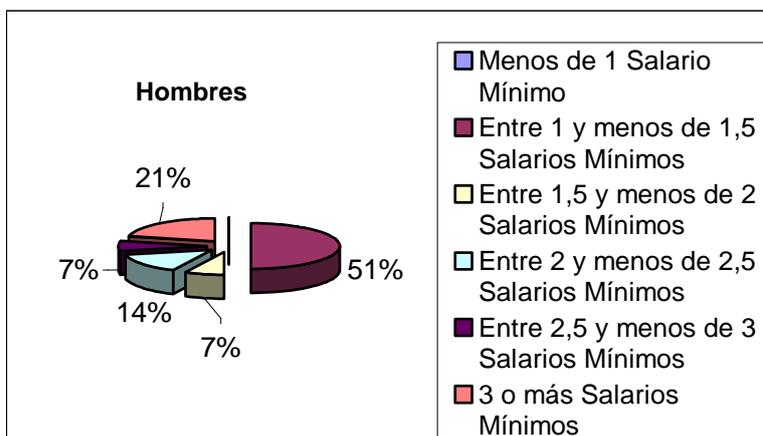
Gráfico N° 32

Porcentaje de Empresas Privadas del sector comercio de la Comuna de Valdivia, según Trabajadores en

Rangos de Salarios Mínimos, distribuidos por género.

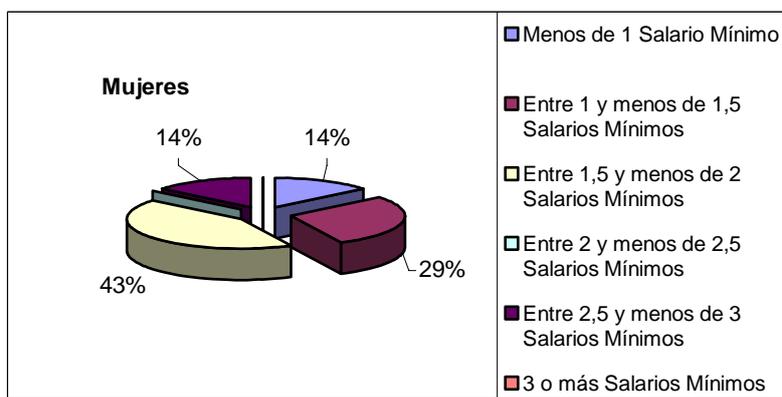
a) Hombres; b) Mujeres

a)



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta “La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de las relaciones laborales” aplicada durante el segundo semestre de 2005 - primer semestre 2006” en la comuna de Valdivia.

b)



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta “La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de las relaciones laborales” aplicada durante el segundo semestre de 2005 - primer semestre 2006” en la comuna de Valdivia.

De acuerdo a este gráfico N° 32, las empresas privadas muestreadas en la comuna de Valdivia tienen trabajadores ubicados principalmente en los tramos más bajos de ingresos (referidos a tramos de salarios mínimos), ya que las empresas cuentan con trabajadores hombres y mujeres que tienen menos de 1 y menos de 1,5 salario mínimo con un 50% para el caso de los trabajadores hombres y un 29% para el caso de las trabajadoras mujeres. A través de lo expuesto en el gráfico se puede observar que la mayoría de las remuneraciones recibidas por los trabajadores hombres y mujeres en la comuna de Valdivia son generalmente bajas, siendo para los trabajadores de las empresas privadas del sector comercio una tendencia el salario mínimo. Además en el caso de los trabajadores del género masculino que reciben entre 3 o más salario mínimo es de un 21%.

5. CONCLUSIONES

Luego de haber analizado las principales variables en relación a las condiciones laborales de la empresa privada del sector comercio de la comuna de Valdivia, las principales conclusiones o hallazgos para las empresas privadas del sector comercio pertenecientes a ésta Comuna, son los siguientes:

En primer término tenemos que mencionar el carácter de la antigüedad que se registra en este sector, este se podría denominar relativamente joven, debido a que el 72% de las empresas pertenecientes a este sector tienen menos de 10 años.

Cabe señalar que, en gran proporción las empresas que participan en este sector son pequeñas, el 55% de las empresas que tienen trabajadores tienen menos de 4 trabajadores, es por esto que las relaciones laborales o el clima laboral existente en la gran mayoría de estas empresas no son muy complejas, en términos de negociación y comunicación dentro de éstas.

En cuanto a la propiedad, muy relacionado con el tamaño de las empresas, en su mayoría se trata de únicos dueños 82%, y que en general emprenden las actividades de comercio contando con capital proveniente de ahorros propios, este hecho es lógico, ya que en la mayoría los negocios se trataban de botillerías, rotiserías, bazares, paqueterías, actividades que representan en términos de números de empresas el 43% de este sector.

Por otra parte se observa un sector muy fragmentado en términos de cantidad de participantes en el mercado, pero concentrado en términos de empleo. Es decir el poder de empleo está en manos de algunos pocos agentes, lo que crea sin duda muchas asimetrías e imperfecciones, ya que al existir pocos demandantes de trabajo, los precios de equilibrio del trabajo (remuneraciones) tienden a ser mas bajos, efecto que se manifiesta al observar los tramos de sueldos de los trabajadores, donde la gran mayoría se ubica entre 1 y 1,5 sueldos mínimos, con incentivos a la producción generalmente de carácter individual, influyendo en gran parte el poder de negociación de las partes.

Una herramienta esencial para fortalecer este poder de negociación para los trabajadores son las organizaciones sindicales y las negociaciones colectivas, prácticas que no encontramos en este sector, y que denotan un preocupante desconocimiento de los beneficios que pudieran traer. De ésta manera, se tiene que la razón más frecuente que los trabajadores dan a la hora de explicar por que no existen sindicatos en sus lugares de trabajo es porque creen que existe “más beneficios sin sindicatos” con un 40% de el total de respuestas.

Cabe mencionar también, que dada la cantidad de empresas pequeñas pertenecientes a éste sector, la respuesta más frecuente que se obtuvo ante la pregunta de cómo resolver los problemas entre las partes fue “buscar el dialogo hasta la solución”, lo que permite observar que los conflictos se resuelven directamente entre trabajadores y empresarios sin necesidad de intermediarios.

En cuanto a las percepciones de crecimiento que tiene los empresarios, es importante señalar que se denota un ánimo pesimista, ya que en su mayoría piensan que las expectativas de sus negocio son tan solo regulares, y en relación a éstas el interés que existe por desarrollar nuevos proyectos no son auspiciosas, razón por la cual el 58% de los empresarios ha señalado no tener interés en seguir realizando nuevos proyectos de inversión.

En otro ámbito, un aspecto positivo que se puede observar en relación a la capacitación, es que queda de manifiesto una constante capacitación de los trabajadores, eso sin demostrar la efectividad ni el adecuado uso de este medio para aumentar la eficiencia dentro de estas empresas. Este hecho queda demostrado ya que en muchas de las empresas encuestadas se han realizado estudios para detectar necesidades para capacitar, un 40% de las respuestas manifestaron este hecho, y aún sin ser la mayoría, sin duda es un porcentaje considerable. Luego, paralelamente en relación a la calidad y utilidad de dichas capacitaciones, se observó una percepción similar entre empleadores y trabajadores, a la vez de una alta correlación entre estas dos variables, lo que demuestra un grado de satisfacción por estas actividades.

La capacitación es un hecho muy relevante y en donde se ha encontrado mayor sorpresa, ya que se manifiesta un interés y entusiasmo al momento de hablar con los trabajadores, además es importante destacar que ellos reconocen fácilmente las áreas en donde les gustaría o en donde deberían ser capacitados. Luego, como grupo se ha concluido que es importante canalizar este interés para que sea de real utilidad para el sector.

6. BIBLIOGRAFÍA

CEPAL 1992. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. [Http://www.eclac.cl](http://www.eclac.cl) (accesado, mayo 2005).

Chiavenato, I. 2003. Introducción a la Teoría general de la administración 5ª edición, Bogotá: Editorial McGraw-Hill Latinoamericana S.A.

Díaz, E. A., J. Ruiz Tagle, O. Aguilar, y P. Frías. 1999. Jornada de trabajo en el sector comercio: La experiencia en grandes tiendas, supermercados y pequeñas tiendas en malls. Cuaderno de investigación N° 12, Dirección del trabajo. Santiago.

Echeverría, M. 2001. El otro trabajo, el suministro de personas en las empresas. Cuaderno de investigación N° 16, Dirección del trabajo Santiago.

Frías, P.F. 2003. Las reformas laborales y sus impactos en las relaciones laborales en Chile 2000-2001. Santiago. Editorial La pirámide.

Frei E. 2002. A liberar las energías y potencialidades de las regiones de Chile.

Herrera, G. 1993. Cambio tecnológico y relaciones laborales: clave de la modernización productiva. Santiago, Programa de economía del trabajo (Pet).

Infante, R y M. Vega-Centeno. 1999. La calidad del empleo: lecciones y tareas. Editado por R. Infante, Santiago.

Koontz, Harold; Weihrich, Heinz.1999. Administración, una perspectiva global. Primera Edición. Editorial Mc Graw, México DF. Pág. 501.

Montero, c., P. Morís, R. De la Barrera, R. Guerra, y D. López. 1998. Tendencias emergentes en la negociación colectiva: el transito del contrato al convenio. Cuaderno de investigación N° 11, Dirección del trabajo. Santiago.

Mondy, R. W. Y R. M. Noe. 1997. Administración de Recursos Humanos. 6° Edición, México: Prentice Hall.

Pérez, G. 1994. El concepto de trabajo en un contexto de modernización económica y cambio cultural. Temas laborales. Universidad Austral de Chile, Valdivia.

7. ANEXOS

ANEXO 1.

CUESTIONARIO APLICADO A EMPRESARIOS Y TRABAJADORES



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

II. LOCALIZACIÓN

4 Comuna: uso interno

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

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) uso interno

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"/>

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)

- 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"/> Indefinidos	2 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> A plazo fijo
3 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Por obra	4 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> En domicilio
5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> A honorarios	6 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Por aprendizaje
7 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> En trámite escrituración	8 <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"/> Indefinidos	2 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> A plazo Fijo
3 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Por obra	4 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> En domicilio
5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Honorarios	6 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Por aprendizaje
7 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> En trámite escrituración	8 <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° 36)

(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 N° 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 N° de horas en la mañana 2 N° de horas en la tarde 3 N° 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 N° de días que se trabaja en la semana 1 N° 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 | <input type="text"/> | A día | <input type="text"/> | |
| Turno 1 | | <input type="text"/> : <input type="text"/> | Hora de inicio | <input type="text"/> : <input type="text"/> | Hora de término |
| Período en días turno 2 | De día | <input type="text"/> | A día | <input type="text"/> | |
| Turno 2 | | <input type="text"/> : <input type="text"/> | Hora de inicio | <input type="text"/> : <input type="text"/> | Hora de término |
| Período en días turno 3 | De día | <input type="text"/> | A día | <input type="text"/> | |
| Turno 3 | | <input type="text"/> : <input type="text"/> | Hora de inicio | <input type="text"/> : <input type="text"/> | 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 |

Si marcó la alternativa 5 pase a la pregunta N° 55

- 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"/> Sí | 2 <input type="checkbox"/> No | 1 <input type="checkbox"/> Sí | 2 <input type="checkbox"/> No | 1 <input type="checkbox"/> Sí | 2 <input type="checkbox"/> No |
| 2 Duchas | 1 <input type="checkbox"/> Sí | 2 <input type="checkbox"/> No | 1 <input type="checkbox"/> Sí | 2 <input type="checkbox"/> No | 1 <input type="checkbox"/> Sí | 2 <input type="checkbox"/> No |
| 3 Comedores | 1 <input type="checkbox"/> Sí | 2 <input type="checkbox"/> No | 1 <input type="checkbox"/> Sí | 2 <input type="checkbox"/> No | 1 <input type="checkbox"/> Sí | 2 <input type="checkbox"/> No |
| 4 Casilleros | 1 <input type="checkbox"/> Sí | 2 <input type="checkbox"/> No | 1 <input type="checkbox"/> Sí | 2 <input type="checkbox"/> No | 1 <input type="checkbox"/> Sí | 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 Ínter 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)

- 60 ¿Se encuentra en receso el sindicato?
1 Sí (pase a pregunta siguiente) 2 No (salte a pregunta N° 63)
- 61 Señale fecha y causa del receso del sindicato
Día Mes Año
1 Fecha de inicio del receso
2 Causa del receso (especifique más abajo indicando una o más X)
1 Problemas de Financiamiento
2 Bajo N° de socios
3 Falta de interés
4 Otros
- 62 En su opinión (empresarios y trabajadores) ¿Cuáles serían las razones que explican la No sindicalización de los Trabajadores (Puede marcar más de una X)
1 No perciben la utilidad del sindicato
2 Obtención de mayores beneficios al no estar sindicalizados
3 Temor a consecuencias negativas en el trabajo
4 Presiones del empleador
5 No les satisface participar en este tipo de organizaciones
6 Otras
- 63 Según su parecer (empresarios y trabajadores) ¿cuál es el comportamiento del Empleador en relación a la Organización Sindical?
1 Se opone a la existencia
2 Pone dificultades para el funcionamiento del sindicato
3 No facilita ni dificulta las actividades sindicales
4 Da facilidades
- 64 ¿Cuál es su percepción (empresarios y trabajadores) respecto de la actual Legislación Laboral?
1 Negativa (pase a pregunta siguiente) 2 Beneficiosa (Salte a pregunta N° 66)
- 65 Señale por que cree que la actual Legislación Laboral es Negativa (puede marcar más de una X)
1 No incide en el funcionamiento de la empresa
2 Carece de flexibilidad
3 Dificulta las relaciones laborales
4 Amplía la posibilidad del conflicto
5 Tiende a disminuir las posibilidades de integración entre empleadores y trabajadores
6 Otra
- 66 ¿Cuál es su percepción (empresarios y trabajadores) respecto del ambiente de relaciones laborales (Clima Organizacional) en la empresa?
1 Existe ambiente de tranquilidad, donde prima el individualismo
2 Existe tranquilidad laboral y ambiente de colaboración, motivado e identificado con la empresa
3 Aunque a veces se generan tensiones, en general, el clima laboral es tranquilo y motivador
4 Las tensiones y la tranquilidad laboral están equilibradas
5 Hay períodos con más tensiones que tranquilidad, lo que genera desmotivación y desintegración laboral
6 Hay tensiones permanentemente, afectando gravemente las relaciones laborales y la productividad

XII EL CONFLICTO EN LA EMPRESA

- 67 Señale si se produjeron huelgas u otro tipo de paralización laboral durante el período 2004 - 2005
1 Sí (pase a pregunta siguiente) 2 No (Salte a pregunta N° 70)
- 68 Señale las circunstancias en que se realizó la huelga u otro tipo de paralización laboral
1 Durante el proceso de negociación colectiva 2 Otra circunstancia
- 69 Señale un máximo de tres razones tenidas en cuenta para realizar una paralización del trabajo
- | | | |
|---------|----------------------|---|
| Razón 1 | <input type="text"/> | uso interno
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> |
| Razón 2 | <input type="text"/> | |
| Razón 3 | <input type="text"/> | |
- (Usando letra de imprenta, ponga una letra en cada casillero y salte un espacio entre palabras)
- 70 En su opinión, ¿Cuál es el comportamiento de los trabajadores ante problemas con la empresa? (Puede marcar más de una X)
1 Busca el diálogo entre las partes hasta alcanzar soluciones
2 Realizan manifestaciones publicitarias
3 Realizan manifestaciones de fuerza
4 Busca mediadores externos
5 Otra

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 Sí (pase a pregunta siguiente) 2 No (Salte a pregunta N° 79)
- 72 Señale el tipo de negociación efectuada. (Nota: Si en esta pregunta marca 1, salte a Preg. N° 73, si marca 2, salte a Preg. N° 74 y si marca 3, salte a Preg. N° 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 Sí 2 No
2 Mejora de beneficios de bienestar vía convenios 1 Sí 2 No
3 Anticipar la negociación reglada 1 Sí 2 No
4 Favorecer al grupo negociador 1 Sí 2 No
5 Otras 1 Sí 2 No
- 77 Sin importar cual sea el tipo de negociación efectuada en la empresa, ¿Se encuentra tal negociación Vigente?
1 Sí 2 No
- 78 Se encuentran vigentes los siguientes Instrumentos de negociación:
1 Contrato negociado por grupo 1 Sí 2 No
2 Contrato negociado por sindicato 1 Sí 2 No
3 Convenio negociado por grupo 1 Sí 2 No
4 Convenio negociado por sindicato 1 Sí 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 Sí (pase a pregunta siguiente) 2 No (salte a pregunta N° 86)
- 81 ¿Se han elaborado programas de capacitación para la empresa?
1 Sí (pase a pregunta siguiente) 2 No (salte a pregunta N° 86)

ANEXO 2

Cuadro Nº 1 Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria de empresas, distribuidas por giro de la empresa del sector comercio de la ciudad de Valdivia. Provincia de Valdivia Diciembre de 2005																											
Comuna y Sector Económico de la Empresa	Empresas Privadas distribuidas																										
	Total	Por Giro de la Empresa																									
		Dep. Beb. alcohólicas y expendio de cervezas	Discoteca	Óptica joyería y relojería	Estación de servicios	Peluquería	Ferretería y Contruc.	Distribuidora de gas	Expendio de papas fritas	Florería	Restaurante; restaurante flotante	Paquetería, librería, bazar	Provisiones y Rotisería, confites	Frutería y frutos de l país	Artículos Electrónicos y distribuidores de maquinas	Agencia de polla; kiosco venta de diarios	Servicios de ingeniería	Artesanía	Taller mecánico ventas de repuestos	hostal	Ventas de artículos de plástico y ventas aluminis y vidrios	Centro de llamados y fotocopias	Distribuidora de soda	Supermercado	Comisionista	Venta de vestuario	Multitiendas
TOTAL	68	7	1	2	1	1	2	1	1	1	3	11	11	3	3	2	1	3	3	1	2	1	1	3	1	1	1

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta “La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de las relaciones laborales” aplicada durante el segundo semestre de 2005 - primer semestre 2006” en la comuna de Valdivia

Cuadro Nº 2									
Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria, distribuidas									
Por antigüedad de la empresa y según Comuna y Sector económico.									
Provincia de Valdivia									
Diciembre de 2005									
Comuna y Sector Económico de la Empresa	Empresas Privadas distribuidas								
	Total	Por Antigüedad de la Empresa							
		Menos de 1 año	Entre 1 y menos de 2 años	Entre 2 y menos de 5 años	Entre 5 y menos de 10 años	Entre 10 y menos de 15 años	Entre 15 y menos de 20 años	Entre 20 y menos de 25 años	No sabe /No contesta
TOTAL	115								
Empresarios	68	4	6	12	19	7	3	6	0
Trabajadores	47	1	3	8	16	4	2	4	2

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta “La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de las relaciones laborales” aplicada durante el segundo semestre de 2005 - primer semestre 2006” en la comuna de Valdivia

Cuadro Nº 3							
Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria, distribuidas							
Por tipo de propiedad de la empresa y según Comuna y Sector Económico.							
Provincia de Valdivia							
Diciembre de 2005							
Comuna y Sector Económico de la Empresa	Empresas Privadas distribuidas						
	Total	Por tipo de propiedad de la empresa					
		Único propietario	Sociedad colectiva	Sociedad anónima	Sociedad en comandita	Otra forma de asociación	No sabe /No contesta
TOTAL	115						
Empresarios	68	55	1	7	1	3	1
Trabajadores	47	22	4	10	1	2	8

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta “La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de las relaciones laborales” aplicada durante el segundo semestre de 2005 - primer semestre 2006” en la comuna de Valdivia

Cuadro Nº 4 Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria, distribuidas por Sector Económico de la Empresa y según Comuna y tipo de financiamiento del capital inicial Provincia de Valdivia Diciembre de 2005		
Comuna y tipo de financiamiento del capital inicial de la empresa	sector privado	
	Total	Comercio Hotel. y Restaurantes
TOTAL	68	
1. Ahorros propios	29	29
2. Préstamos bancarios	12	12
3. Donación	1	1
4. Préstamos familiares	3	3
5. Fondos provisionales	0	0
6. Otros	3	3
1 y 2	18	18
1 y 4	1	1
No sabe/ No contesta	1	1

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta "La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de las relaciones laborales" aplicada durante el segundo semestre de 2005 - primer semestre 2006" en la comuna de Valdivia

Cuadro Nº 5 Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria, distribuidas por el tipo de variación del volumen del capital actual con relación al volumen del capital inicial de la empresa y según Comuna y Sector económico. Provincia de Valdivia Diciembre de 2005				
Comuna y Sector Económico de la Empresa	Empresas Privadas distribuidas			
	Total	por tipo de variación volumen capital actual v/s. capital inicial		
		Igual	Aumentó	Disminuyó
TOTAL	115			
Empresarios	68	17	35	8
Trabajadores	34	2	20	3

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta "La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de las relaciones laborales" aplicada durante el segundo semestre de 2005 - primer semestre 2006" en la comuna de Valdivia

<p align="center">Cuadro Nº 6 Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria, distribuidas por la forma en que se perciben las posibilidades de crecimiento y según Comuna y Sector económico Provincia de Valdivia Diciembre de 2005</p>								
Comuna y Sector Económico de la Empresa	Empresas Privadas distribuidas							
	Total	por la forma en que se perciben las posibilidades de crecimiento						No sabe/ No contesta
		Excelentes	Muy buenas	Buenas	Regulares	Malas	Muy malas	
TOTAL	115							
Empresarios	68	8	5	16	30	7	1	1
Trabajadores	47	6	6	12	14	1	0	8

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta “La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de las relaciones laborales” aplicada durante el segundo semestre de 2005 - primer semestre 2006” en la comuna de Valdivia

<p align="center">Cuadro Nº 7 Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria, distribuidas por su interés de desarrollar nuevos proyectos de inversión para ampliar las actividades y según Comuna y Sector económico Provincia de Valdivia Diciembre de 2005</p>				
Comuna y Sector Económico de la Empresa	Empresas Privadas distribuidas			
	Total	por su interés de desarrollar nuevos proyectos de inversión		No sabe/ No contesta
		Si	No	
TOTAL	115			
Empresarios	68	28	39	1
Trabajadores	47	21	17	9

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta “La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de las relaciones laborales” aplicada durante el segundo semestre de 2005 - primer semestre 2006” en la comuna de Valdivia

Cuadro N° 8

Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria, distribuidas por su condición de tener (o no) expectativas y/o posibilidades de actuar en mercados internacionales y según Comuna y Sector económico
Provincia de Valdivia
Diciembre de 2005

Comuna y Sector Económico de la Empresa	Empresas Privadas distribuidas			
	Total	por condición de tener posibilidades de actuar en mercados internacionales		
		Si	No	No sabe/ No contesta
TOTAL	68	8	55	5

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta "La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de las relaciones laborales" aplicada durante el segundo semestre de 2005 - primer semestre 2006" en la comuna de Valdivia

Cuadro Nº 9

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

Provincia de Valdivia

Diciembre de 2005

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	
TOTAL	11	13	5	5	3	3	0	0	0	3	7	8	5	3	4	0	0	0	1	1	9	10	6	5	0	0	0	0	1	0	1

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta “La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de las relaciones laborales” aplicada durante el segundo semestre de 2005 - primer semestre 2006” en la comuna de Valdivia

Cuadro Nº 10

Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria, distribuidas
 por número de trabajadores (en tramos) de acuerdo a su estado civil, extraídos de la planilla del personal contratado
 y sin importar el tipo de contrato que posea, según Comuna y Sector económico
 Provincia de Valdivia
 Diciembre de 2005

Comuna y Sector Económico de la Empresa	Empresas Privadas distribuidas																													
	por número de trabajadores (en tramos) de acuerdo a su estado civil																													
	Nº de Trabajadores Solteros									Nº de Trabajadores Casados									Nº de Trabajadores con otro estado											
	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
TOTAL	4	10	3	3	2	0	0	0	0	1	11	14	1	3	1	0	0	0	1	0	2	3	2	0	0	0	0	0	0	0

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta “La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de las relaciones laborales” aplicada durante el segundo semestre de 2005 - primer semestre 2006” en la comuna de Valdivia

Cuadro Nº 11

Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria de empresas, distribuidas por número de trabajadores (en tramos) y de acuerdo al tipo de contrato, según sexo, extraídos de la planilla del personal contratado y sin importar el tipo de contrato que posea, según Comuna y Sector económico de la Empresa
Provincia de Valdivia
Diciembre de 2005

Comuna y Sector Económico de la Empresa	Empresas Privadas distribuidas																															
	Total										por número de trabajadores (en tramos) con contrato indefinido de acuerdo a su sexo																					
											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		
TOTAL																																
Indefinido	7	10	5	2	3	2	0	0	0	2	7	8	5	2	2	0	0	0	2	0	5	7	3	3	1	0	0	1	1	0		
Plazo fijo	2	4	1	0	1	1	0	0	0	0	2	4	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	
Por Obra	3	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Honorarios	2	2	1	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	
Tramite de Escrituración	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
De Palabra	3	2	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	
Práctica Profesional y Por ventas.	1	1									1											1										

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta “La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de las relaciones laborales” aplicada durante el segundo semestre de 2005 - primer semestre 2006” en la comuna de Valdivia

Cuadro N° 12

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
Provincia de Valdivia
Diciembre de 2005

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
TOTAL											
menos de 18 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
entre 18 y 24	19	10	4	2	2	0	1	0	1	0	0
entre 25 y 44	30	8	8	4	7	2	0	0	0	0	2
entre 45 y 54	19	10	7	0	1	1	1	0	0	0	0
entre 55 y 64	4	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0
entre 65 y 74	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
entre 75 y más	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta "La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de las relaciones laborales" aplicada durante el segundo semestre de 2005 - primer semestre 2006" en la comuna de Valdivia

Cuadro Nº 13											
Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria, distribuidas por número de trabajadores (en tramos) y según Comuna y Nivel Educativo de los trabajadores, alcanzado en la enseñanza formal Provincia de Valdivia Diciembre de 2005											
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
TOTAL											
Nunca asistió	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pre-Básica	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Especial/Diferencial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Básica/Primaria	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Humanidades	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Media común	23	7	9	2	3	1	0	0	0	0	1
Media Comercial	18	11	4	1	0	1	0	0	0	0	1
Media Industrial	8	2	4	2	1	0	0	0	0	0	0
Media Agrícola	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Media Marítima	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ed. Normalista	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnica Femenina	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Centro F. Técnica	5	2	3	0	0	0	0	0	0	0	0
Inst. Profesional	7	5	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Ed. Universitaria	8	4	3	1	0	0	0	0	0	0	0
Ed. de Postgrado	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta “La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de las relaciones laborales” aplicada durante el segundo semestre de 2005 - primer semestre 2006” en la comuna de Valdivia

Cuadro Nº 14

Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria, distribuidas por número de trabajadores (en tramos) "suministrados" y "No suministrados", que se desempeñan en la empresa y según Comuna y Sector económico

Provincia de Valdivia

Diciembre de 2005

Comuna y Sector Económico de la Empresa	Empresas Privadas distribuidas																													
	Total										por número de trabajadores (en tramos) "suministrados" y "No suministrados"																			
											trabajadores (en tramos) "suministrados"								trabajadores (en tramos) "No suministrados"											
	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
TOTAL	10	10	3	3	4	2	0	0	0	2	4	0	0	0	1	1	0	0	0	0	6	10	3	3	3	1	0	0	0	2

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta "La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de las relaciones laborales" aplicada durante el segundo semestre de 2005 - primer semestre 2006" en la comuna de Valdivia

Cuadro Nº 15				
Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria, distribuidas por su condición de subcontratar (o no) actividades, según Comuna y Sector económico Provincia de Valdivia Diciembre de 2005				
Comuna y Sector Económico de la Empresa	Empresas Privadas distribuidas			
	Total	por su condición de subcontratar (o no) actividades		No sabe / No contesta
		Si	No	
TOTAL	68	14	51	3

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta “La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de las relaciones laborales” aplicada durante el segundo semestre de 2005 - primer semestre 2006” en la comuna de Valdivia

Cuadro Nº 16				
Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria, distribuidas por su condición de contratar (o no) trabajadores de temporada y según Comuna y Sector económico Provincia de Valdivia Diciembre de 2005				
Comuna y Sector Económico de la Empresa	Empresas Privadas distribuidas			
	Total	por su condición de contratar (o no) trabajadores de temporada		No sabe / No contesta
		Si	No	
TOTAL	68	21	45	2

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta “La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de las relaciones laborales” aplicada durante el segundo semestre de 2005 - primer semestre 2006” en la comuna de Valdivia

<p align="center">Cuadro Nº 17 Empresas privadas que contratan trabajadores de temporada, seleccionadas de una muestra aleatoria , distribuidas por Sector económico y según Comuna y razones por las cuales contratan trabajadores de temporada Provincia de Valdivia Diciembre de 2005</p>		
Comuna y razones por las cuales se contrata trabajadores de temporada	Empresas Privadas distribuidas	
	Total	Comercio Hotel. y Restaurantes
TOTAL	21	
VALDIVIA		
1. Por mayor producción		12
2. Para cubrir reemplazos		3
3. Para aumentar producción		2
4. Por políticas de empleo		1
5. Para trabajos específicos		0
6. Otros		0
1 y 2		2
1 y 3		1
No sabe / No contesta		1

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta “La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de las relaciones laborales” aplicada durante el segundo semestre de 2005 - primer semestre 2006” en la comuna de Valdivia

Cuadro N° 18

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

Provincia de Valdivia

Diciembre de 2005

Comuna y Sector Económico de la Empresa	Empresas Privadas distribuidas																								
	Total	por el número de horas diarias que se trabaja en su empresa																							
		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
TOTAL																									
	1	4	8	23	12	4	2	2		2	1	20	14	14	3	7	1	1	2	3	3	1	1	2	
VALDIVIA																									

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta “La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de las relaciones laborales” aplicada durante el segundo semestre de 2005 - primer semestre 2006” en la comuna de Valdivia

Cuadro Nº 19

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
Provincia de Valdivia
Diciembre de 2005

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							No se descansa ningún día	No sabe / No contesta
		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		
TOTAL	68							68										
		0	0	1	1	7	37	19		37	7	1	1	0	0	0	19	3

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta "La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de las relaciones laborales" aplicada durante el segundo semestre de 2005 - primer semestre 2006" en la comuna de Valdivia

Cuadro Nº 20

Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria, distribuidas por su condición de tener un horario de trabajo continuo o con pausas, según Comuna y Sector económico
Provincia de Valdivia
Diciembre de 2005

Comuna y Sector Económico de la Empresa	Empresas Privadas distribuidas							
	Total	no sabe/ no contesta	Horario continuo	por su condición de tener un horario de trabajo continuo o con pausas				
				Horario con pausas de:				
				Total	10 minutos	15 minutos	20 minutos	30 minutos
TOTAL	68	9	39		2	4	4	10

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta "La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de las relaciones laborales" aplicada durante el segundo semestre de 2005 - primer semestre 2006" en la comuna de Valdivia

Cuadro N° 21	
Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria , distribuidas por Sector económico y según Comuna y los medios de prevención de riesgos que existen en la empresa Provincia de Valdivia Diciembre de 2005	
Comuna y medios de prevención de riesgos que existen en la empresa	Empresas Privadas distribuidas
	Total
TOTAL	68
1. Dpto. Prevención Riesgos	3
2. Rgto. Higiene y Seguridad	4
3. Comité Paritario Hig. y Seg.	1
4. Mutuales de Seguridad	5
5. No existen medios de prev.	38
6. Otros	8
no sabe/no contesta	2
1,2,3,4	1
2 y 3	5
2,3,4	1

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta “La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de las relaciones laborales” aplicada durante el segundo semestre de 2005 - primer semestre 2006” en la comuna de Valdivia

Cuadro N° 22		
Empresas privadas con trabajadores No sindicalizados, seleccionadas de una muestra aleatoria , distribuidas por Sector económico, según Comuna y razones que explican la No sindicalización de los Trabajadores Provincia de Valdivia Diciembre de 2005		
Comuna y razones que explican la No sindicalización de los Trabajadores en la Empresa	Empresas Privadas distribuidas	
	Total	Comercio Hotel. y Restaurantes
TOTAL	115	68
		47
		Empresarios
		Trabajadores
1. No perciben su utilidad	10	3
2. Más beneficios sin sindicato	2	0
3. Temor represalias trabajo	1	3
4. Presiones del empleador	0	0
5. No les satisface participar	5	7
6. Otras	3	4
no sabe/ no contesta	46	30
5 y 6	1	0

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta “La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de las relaciones laborales” aplicada durante el segundo semestre de 2005 - primer semestre 2006” en la comuna de Valdivia

Cuadro Nº 23

Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria, distribuidas por su percepción respecto del ambiente de relaciones laborales (Clima Organizacional) en la empresa y según Comuna y Sector económico

Provincia de Valdivia

Diciembre de 2005

Comuna y Sector Económico de la Empresa	Empresas Privadas distribuidas							
	por su percepción respecto del ambiente de relaciones laborales							
	Total	Existe ambiente de tranquilidad donde prima el individualismo	Existe tranquilidad laboral y ambiente de colaboración motivado e identificado con la empresa	Aunque a veces se generan tensiones, en general, el clima laboral es tranquilo y motivador	Las tensiones y la tranquilidad laboral están equilibradas	Hay períodos con más tensiones que tranquilidad, lo que genera desmotivación y desintegración laboral	Hay tensiones permanentemente, afectando gravemente las relaciones laborales y la productividad	No sabe / No contesta
TOTAL	115							
Empresarios	68	7	12	10	1	1	0	37
Trabajadores	47	15	4	8	7	4	1	8

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta "La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de las relaciones laborales" aplicada durante el segundo semestre de 2005 - primer semestre 2006" en la comuna de Valdivia

Cuadro Nº 24

Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria, distribuidas por Sector económico y según Comuna y opinión respecto del comportamiento de los trabajadores ante problemas con la empresa

Provincia de Valdivia

Diciembre de 2005

Comuna y opinión respecto del comportamiento de los trabajadores ante problemas con la empresa	Empresas Privadas distribuidas		
	Total	Empresarios	Trabajadores
TOTAL	115	68	47
		Empresarios	Trabajadores
1. Buscan el diálogo hasta la solución		33	17
2. Realizan manifestaciones publicitarias		0	0
3. Realizan manifestaciones de fuerza		0	0
4. Buscan mediadores externos		0	1
5. Otras		2	1
No sabe /No contesta		32	28
1 y 4		1	0

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta "La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de las relaciones laborales" aplicada durante el segundo semestre de 2005 - primer semestre 2006" en la comuna de Valdivia

<p align="center">Cuadro Nº 25 Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria, distribuidas por haber realizado (o no) estudios para detectar necesidades de capacitación en la empresa y según Comuna y Sector económico Provincia de Valdivia Diciembre de 2005</p>				
Comuna y Sector Económico de la Empresa	Empresas Privadas distribuidas			
	Total	por realizar (o no) estudios para detectar necesidades. de capacitación		
		Si	No	No sabe / No contesta
TOTAL	115			
Empresarios	68	19	29	20
Trabajadores	47	12	13	22

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta “La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de las relaciones laborales” aplicada durante el segundo semestre de 2005 - primer semestre 2006” en la comuna de Valdivia

<p align="center">Cuadro Nº 26 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 Provincia de Valdivia Diciembre de 2005</p>				
Comuna y Sector Económico de la Empresa	Empresas Privadas distribuidas			
	Total	por haber elaborado (o no) programas de capacitación		
		Si	No	No sabe / No contesta
TOTAL	115			
Empresarios	68	30	4	34
Trabajadores	47	24	11	12

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta “La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de las relaciones laborales” aplicada durante el segundo semestre de 2005 - primer semestre 2006” en la comuna de Valdivia

Cuadro N° 27				
Empresas privadas que han capacitado a sus trabajadores, seleccionadas de una muestra aleatoria, distribuidas por su opinión sobre la calidad de la capacitación recibida por los trabajadores de la empresa y según Comuna y Sector económico Provincia de Valdivia Diciembre de 2005				
Comuna y Sector Económico de la Empresa	Empresas Privadas distribuidas			
	Total	por opinión sobre calidad de la capacitación entregada a los trabajadores		
		Mala	Regular	Buena
TOTAL	47			
Empresarios	30	5	6	19
Trabajadores	24	3	6	18

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta “La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de las relaciones laborales” aplicada durante el segundo semestre de 2005 - primer semestre 2006” en la comuna de Valdivia

Cuadro N° 28				
Empresas privadas que han capacitado a sus trabajadores, seleccionadas de una muestra aleatoria, distribuidas por su opinión sobre la utilidad de la capacitación recibida por los trabajadores en su trabajo y según Comuna y Sector económico Provincia de Valdivia Diciembre de 2005				
Comuna y Sector Económico de la Empresa	Empresas Privadas distribuidas			
	Total	por opinión sobre utilidad de la capacitación entregada a los trabajadores		
		Ninguna	Regular	Útil
valdivia	51			
Empresarios	32	6	5	21
Trabajadores	25	3	7	15

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta “La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de las relaciones laborales” aplicada durante el segundo semestre de 2005 - primer semestre 2006” en la comuna de Valdivia

<p align="center">Cuadro Nº 29 Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria, distribuidas por Sector económico y según Comuna y materias específicas, de interés y necesarias, que demanden capacitación en la empresa Provincia de Valdivia Diciembre de 2005</p>		
Comuna y materias específicas, de interés y necesarias, que demanden capacitación en la empresa	Empresas Privadas distribuidas	
	Total	Comercio Hotel. y Restaurantes
TOTAL	44	
VALDIVIA		
	1	
Cambio maquinarias	8	
Computación e Internet	1	
Uso de materiales innovadores	4	
Administración	2	
Marketing	4	
Contabilidad y finanzas	3	
Manipulación de alimentos	6	
Atención al público	1	
Masajes capilares	4	
Inglés	1	
Derecho	1	
Ética	1	
Limpieza de inyectores	1	
Joyería	1	
Lentes ópticos y funcionamiento	1	
Apicultura	1	
Recursos humanos	1	
Electrónica	1	
Arreglos florales	1	
Conocimientos de Productos	1	
No sabe/ No contesta		

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta “La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de las relaciones laborales” aplicada durante el segundo semestre de 2005 - primer semestre 2006” en la comuna de Valdivia

Cuadro Nº 30
 Empresas privadas,
 seleccionadas de una muestra aleatoria, distribuidas
 por conocimiento de la empresa, sobre la normativa legal que regula las relaciones laborales,
 y según Comuna y Sector económico
 Provincia de Valdivia
 Diciembre de 2005

Comuna y Sector Económico de la Empresa	Empresas Privadas distribuidas			
	Total	por conocimiento de normativa legal regula relaciones laborales		
		Insuficiente	Suficiente	No sabe /No contesta
TOTAL	115			
Empresarios	68	32	23	13
Trabajadores	47	13	21	13

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta “La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de las relaciones laborales” aplicada durante el segundo semestre de 2005 - primer semestre 2006” en la comuna de Valdivia

<p align="center">Cuadro Nº 31 Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria, distribuidas por forma de cumplimiento con la normativa legal que regula las relaciones laborales, y según Comuna y Sector económico Provincia de Valdivia Diciembre de 2005</p>				
Comuna y Sector Económico de la Empresa	Empresas Privadas distribuidas			
	Total	por forma cumplimiento normativa legal que regula relaciones laborales		
		En forma insatisfactoria	En forma satisfactoria	No sabe/ No responde
TOTAL	115			
Empresarios	68	12	32	24
Trabajadores	47	6	30	11

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta “La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de las relaciones laborales” aplicada durante el segundo semestre de 2005 - primer semestre 2006” en la comuna de Valdivia

<p align="center">Cuadro Nº 32 Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria, distribuidas por conocimiento del personal de la empresa, sobre las normas fijadas por la empresa y según Comuna y Sector económico Provincia de Valdivia Diciembre de 2005</p>				
Comuna y Sector Económico de la Empresa	Empresas Privadas distribuidas			
	Total	por conocimiento del personal, sobre normas fijadas por la empresa		
		Insuficiente	Suficiente	No sabe / No responde
TOTAL	115			
Empresarios	68	8	43	17
Trabajadores	47	7	23	17

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta “La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de las relaciones laborales” aplicada durante el segundo semestre de 2005 - primer semestre 2006” en la comuna de Valdivia

Cuadro Nº 33																					
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																					
Provincia de Valdivia																					
Diciembre de 2005																					
Comuna y tramos de salarios mínimos	Empresas Privadas distribuidas																				
	Total	por género y número de trabajadores (en tramos), que ganan dentro de tramos de salarios mínimos																			
		Hombres										Total	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	
TOTAL																					
Menos de 1 Salario Mínimo												1									
Entre 1 y menos de 1,5 Salarios Mínimos			3	2	1		1						1		1						
Entre 1,5 y menos de 2 Salarios Mínimos			1									1	2								
Entre 2 y menos de 2,5 Salarios Mínimos			1	1																	
Entre 2,5 y menos de 3 Salarios Mínimos			1									1									
3 o más Salarios Mínimos			2	1																	

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta “La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de las relaciones laborales” aplicada durante el segundo semestre de 2005 - primer semestre 2006” en la comuna de Valdivia

Cuadro Nº 34		
Empresas privadas,		
seleccionadas de una muestra aleatoria, distribuidas		
por Sector económico y		
según Comuna y tipos de incentivos que se otorgan en la empresa		
Provincia de Valdivia		
Diciembre de 2005		
Comuna y tipos de incentivos que se otorgan en la empresa	Empresas Privadas distribuidas	
	Total	Comercio Hotel. y Restaurantes
TOTAL	68	
VALDIVIA		
1. Bono por productividad general	1	
2. Bono por productividad Individual	5	
3. Bono por riesgo	0	
4. No hay incentivos en la empresa	9	
5. Bono por productividad grupal	0	
6. Bono por antigüedad	1	
7. Otros incentivos	11	
No sabe/ No contesta	36	
1 y 2	1	
1 y 7	1	
2 y 5	1	
2 y 7	1	
6 y 7	1	

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta “La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de las relaciones laborales” aplicada durante el segundo semestre de 2005 - primer semestre 2006” en la comuna de Valdivia

Cuadro Nº 35					
Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria, distribuidas por modalidades de pago de las gratificaciones legales (o participaciones) otorgadas por la empresa y según Comuna y Sector económico Provincia de Valdivia Diciembre de 2005					
Comuna y Sector Económico de la Empresa	Empresas Privadas distribuidas				
	Total	por modalidades de pago de las gratificaciones legales otorgadas			
		30% de las utilidades	25% de la remuneración anual garantizada	Otra	No se dan gratificaciones
TOTAL	68				
	31	0	8	6	17
No sabe/ no responde	37				

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta “La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de las relaciones laborales” aplicada durante el segundo semestre de 2005 - primer semestre 2006” en la comuna de Valdivia

Cuadro Nº 36								
Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria, distribuidas por el estilo de gestión predominante en la empresa y según Comuna y Sector económico Provincia de Valdivia Diciembre de 2005								
Comuna y Sector Económico de la Empresa	Empresas Privadas distribuidas							
	Total	por el estilo de gestión predominante en la empresa						No sabe/ contesta
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	115							
Empresarios	68	8	19	15	7	1		18
Trabajadores	47	6	8	10	6	1		16

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta “La empresa privada en la provincia de Valdivia: Diagnostico de las relaciones laborales” aplicada durante el segundo semestre de 2005 - primer semestre 2006” en la comuna de Valdivia

ANEXO 3

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. 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.

ε^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 empresas 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 10.146 empresas privadas de la Provincia de Valdivia.

Entonces,

$$n = \frac{384}{1 + \frac{384}{10.146}} = 370$$

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:

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

Donde,

N_h : 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 10.146 empresas privadas de la provincia de Vald