



**UNIVERSIDAD ACADEMIA HUMANISMO CRISTIANO  
ESCUELA DE GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA**

**DIRIGENTES SINDICALES DE LA REGIÓN DE AYSÉN, FORTALECIMIENTO DE  
SUS NIVELES DE AUTONOMÍA Y LIDERAZGO**

**Tesis Para Optar Al Grado De Magíster En Gerencia Pública Para Líderes de la Alta  
Dirección del Estado**

**Alumnos: San Martín Henríquez, Marcela  
Avendaño Torres, Oscar**

**Profesor guía: Morales Morales, Eduardo**

**SANTIAGO, 2018.**

## RESUMEN

El estudio está propuesto para determinar la necesidad de formalizar la capacitación sindical, es decir desarrollar un mínimo técnico de conocimientos y habilidades necesarias que debe desplegar cada dirigente sindical para el adecuado perfeccionamiento de la tarea sindical. Los resultados que busca alcanzar son principalmente los siguientes: establecer una formación sindical que permita dotar a los cuadros sindicales de información general sobre el rol de los sindicatos, conocimientos de la normativa laboral vigente y desarrollo de habilidades blandas que les permitan fomentar y encauzar su liderazgo y por otra parte determinar una serie de recomendaciones para asegurar el adecuado cumplimiento de la capacitación destacando la responsabilidad tanto de los propios dirigentes como de los empleadores y del estado en el cumplimiento de dicho objetivo.

**PALABRAS CLAVE:** Capacitación, Habilidades, Competencias, Sindicato, Negociación Colectiva, Gestión Sindical.

## INDICE

INDICE	3
ANTECEDENTES	4
FORMULACION DEL PROBLEMA	5
PREGUNTAS DE INVESTIGACION	5
JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION	5
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	6
MARCO TEORICO	7
MARCO METODOLOGICO	11
DESARROLLO Y ANALISIS	12
• Evolución del sindicalismo en Chile.	12
• Legislación vigente: clasificación de los sindicatos según el Código del Trabajo.	17
• Los principales obstáculos a la sindicalización.	18
• Cambios en el entorno que han impactado la acción sindical.	19
• Rol del dirigente sindical al interior de sindicato y de la empresa.	22
• Importancia de la capacitación para el desarrollo de la función sindical.	23
• Los Dirigentes Sindicales y los Procesos de Negociación Colectiva de la región de Aysén.	25
• Análisis de las capacitaciones y difusiones a dirigentes sindicales de la región de Aysén, efectuadas por la Dirección del Trabajo.	33
• Perfil por Competencias.	39
• Análisis de las Entrevistas, Encuestas y Observación.	41
• Propuestas de capacitación, materias y metodología.	49
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	53
BIBLIOGRAFIA	55
ANEXOS	56

## ANTECEDENTES

Con la puesta en marcha de la reforma laboral y las expectativas de la ciudadanía en torno al mejoramiento de las relaciones laborales, la evaluación de la capacitación de los dirigentes sindicales, se convierte en un tema de máxima urgencia considerando la importancia que reviste la organización sindical en los procesos de negociación colectiva al interior de las empresas y las implicancias que ella tiene en los trabajadores.

Ahora bien, pese a la constante realización de actividades de capacitación enfocada a dirigentes sindicales, sean estas de carácter ordinaria o extraordinario, se observa un desempeño que debe ser mejorado, tanto para los procesos de negociación colectiva como para aquellos procedimientos propios y habituales en el desarrollo de su función sindical.

Lo anterior, considerando un análisis previo y percepción desde el interior de la Dirección del Trabajo se puede apreciar una serie de elementos que inciden en la baja capacitación de los dirigentes sindicales, lo que se ve reforzado por la falta de habilidades de comunicación y liderazgo que se observa en los procesos de negociación con los empleadores, salvo casos especiales, la gran mayoría se prepara solo para la demanda puntual después de que es abordado por las Inspecciones del Trabajo. Respecto de la necesidad cierta de capacitarse para hacer frente a los desafíos que se vienen, que por lo general dicen relación con los procesos de negociación colectiva.

Ahora bien, una adecuada detección de las necesidades de capacitación enfocada no solo en la adquisición de conocimientos teóricos de temas laborales, sino también del desarrollo de competencias transversales para el desarrollo de función como de su labor sindical, permitirá tener dirigentes sindicales empoderados con un soporte de conocimientos que les permita hacer frente a los procesos de negociación con una mirada más integral, es decir, efectuando un reforzamiento de su perfil sindical vía batería de normativas básicas, intermedia y de mayor especialización, desarrollo de habilidades negociación, desarrollo de habilidades de comunicación y liderazgo con el propósito de que pueda transmitir y traspasar las distintas capas de la organización permeando la visión de mejoramiento de las relaciones laborales desde una perspectiva de sintonía con la organización y los trabajadores.

La reforma laboral establece como uno de sus principales objetivos Modernizar las relaciones laborales, fortaleciendo las organizaciones sindicales, desde la perspectiva de las modificaciones a la negociación colectiva establecida en el programa de gobierno y la agenda pública de la presidenta Michelle Bachelet Jeria 2014-2018, está vinculada la Negociación Colectiva y Titularidad Sindical aspectos que caracterizan un modelo de negociación más equitativo, destacando: la libertad sindical, la constitución de sindicatos, el derecho a la información de parte del sindicato, la regulación de reemplazo en huelga, las denominadas adecuaciones necesarias, definición de servicios mínimos, pactos de adaptabilidad, piso de negociación, extensión de beneficios, entre otras materias.

5

Sin embargo, la realidad actual de la asistencia técnica a las organizaciones sindicales, da cuenta de una falta de motivación e interés por parte de los dirigentes sindicales y de los empleadores, lo que se suma a un nulo aseguramiento por parte de la legislación vigente del desarrollo de dichas habilidades y conocimientos, lo que no favorece alcanzar los resultados deseados.

Considerando lo anterior, es necesario dar un giro a esta situación y desarrollar estándares mínimos que deban ser superados por los dirigentes sindicales según: diagnóstico inicial, rubro o sector económico en el que se desenvuelve, experiencia como dirigente sindical, evaluación de resultados de capacitación, entre otras, con el objetivo de maximizar la utilización de los recursos propios de la DT (capital humano, soporte normativo y tecnológico) y satisfacer las necesidades buscando alcanzar resultados tangibles, tendiendo a la eficiencia y eficacia, según evaluación posterior.

## **FORMULACION DEL PROBLEMA**

“¿Es la capacitación de los dirigentes sindicales suficiente para fortalecer sus niveles de Autonomía y Liderazgo?”.

## **PREGUNTAS DE INVESTIGACION**

Con el propósito de ahondar en el problema de investigación y guiar el estudio, se consideran las siguientes preguntas de investigación.

P.I.1) ¿Qué cambios en el entorno han impactado la acción sindical?

P.I.2) ¿Cuál es el rol del dirigente sindical al interior de sindicato y de la organización?

P.I.3) ¿Qué importancia tiene la capacitación para el desarrollo de su función sindical?

P.I.4) ¿Qué aspectos se debe considerar en nuevo proceso de definición de conocimientos, habilidades y competencias?

P.I. 5) ¿Qué nuevos elementos normativos del Estado podrían mejorar y potenciar el perfeccionamiento sindical?

## **JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION**

Los motivos que impulsan a realizar el estudio dicen directa relación con los beneficios sociales e institucionales que se alcanzarían al establecer un mínimo técnico de conocimientos y habilidades en la directivas sindicales, en la medida que los dirigentes sindicales tiene mayor autonomía y liderazgo en el ejercicio de la función sindical los resultados o mejoras que pueden alcanzar los trabajadores en los procesos de negociación con sus empleadores tienen mayor impacto en su calidad de vida.

Otro de los elementos a considerar, es el Impacto en el diálogo social, tanto a nivel de la organización, empresa y sociedad, considerando que esto implica la definición de instancias concretas de participación de los representantes de los trabajadores, insertándolo en una instancia distinta que busca ser la base del progreso social al transformar el crecimiento económico en desarrollo social efectivo, logrando equidad desde la participación de los trabajadores, instancias en las cuales pueden plasmar sus demandas desde una lógica distinta de relaciones colaborativas en mutuo beneficio.

Por otra parte, la Reforma Laboral significa para las organizaciones de los trabajadores una oportunidad de potenciarse y salir fortalecidos y desde una mejor posición establecer los canales que permitan el desarrollo de procesos de Negociación Colectiva más exitosos para los trabajadores y la sociedad en su conjunto.

Por tanto, la adecuada capacitación sindical resulta ser hoy clave, un componente fundamental para el desarrollo de relaciones laborales armónicas y beneficiosas para ambas partes. Por un lado los trabajadores contarían con mayores conocimientos y mejores habilidades para desarrollar sus procesos de negociación y por su parte los empleadores contarían con organizaciones sindicales que colaboren en el cumplimiento de los objetivos convirtiéndose en aliados estratégicos en la gestión de la organización.

## **OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION**

### **a) OBJETIVO GENERAL**

Identificar los factores que permitan fortalecer las capacidades técnicas y habilidades blandas de los dirigentes sindicales en relación a su rol como representante de los trabajadores en las distintas instancias de participación que debe realizar ante organizaciones gubernamentales y no gubernamentales tales como empresas, servicios públicos, ONG, otras organizaciones sindicales de carácter superior y la comunidad.

### **b) OBJETIVOS ESPECIFICOS**

1. Analizar los contenidos de la capacitación que se ha proporcionado a los dirigentes sindicales y las expectativas de estos, frente a estos procesos.
2. Proponer mecanismos que aseguren las actividades de capacitación en las organizaciones sindicales cuyo propósito sea elevar los estándares en nivel de conocimientos, herramientas y habilidades.
3. Identificar los elementos que aseguren el diseño e implementación de una propuesta formal de capacitación o formación sindical que contribuya a fortalecer el conocimiento y mejorar

el aprendizaje de los dirigentes sindicales de forma integral, proporcionando herramientas de análisis, discusión y toma de decisiones.

## **MARCO TEORICO**

### **Definición de Organizaciones Sindicales**

El sindicato “es una organización colectiva laboral, basada en principios de solidaridad y de justicia, que nace dentro del nuevo sistema de producción industrial con el objeto de defender los intereses colectivos que conforman las agrupaciones de trabajadores, por medio de acuerdos y acciones comunes que tienen el propósito de promover el desarrollo individual, familiar y colectivo de ellos con la parte empresarial, sus organizaciones y el Estado mismo” (Machiavello Contreras, Primera Edición, 1989, p. 65).

Se desprende de lo anterior, que los sindicatos son organizaciones que tienen por función principal representar las demandas de los trabajadores ante el empleador. Ellos buscan canalizar los requerimientos de sus socios en torno al mejoramiento económico y de condiciones de trabajo, además de defenderlos ante cualquier vulneración de sus derechos por parte del empleador.

### **Análisis desde la perspectiva Jurídica**

Las organizaciones sindicales son asociaciones de derecho privado, y se entienden genéricamente reconocidos por la Constitución como cuerpos intermedios, amparados por la libertad de asociación.

Mandatos constitucionales relativos a las organizaciones sindicales.

La Constitución Política de la República de Chile, asegura a todas las personas: El derecho de sindicarse en los casos y formas que señale la ley. La afiliación sindical será siempre voluntaria (Constitucion Política de la Republica de Chile, 1980, art. 19 N° 19° inc. 1°). Por su parte, su inciso segundo señala que: “Las organizaciones sindicales gozarán de personalidad jurídica por el solo hecho de registrar sus estatutos y actas constitutivas en la forma y condiciones que determine la ley.

Ambos mandatos consagran expresamente en el ordenamiento constitucional la libertad sindical positiva, como derecho de los trabajadores de constituir sindicatos y afiliarse a los mismos. Además, las organizaciones sindicales adquieren personalidad jurídica de pleno derecho, por el solo hecho de depositar sus estatutos y actas constitutivas en la forma que determine la ley. Esto siguiendo los procedimientos establecidos por la Dirección del Trabajo.

8

La segunda parte del inc. 1° art. 19 N° 19° CPR que dice “la afiliación sindical será siempre voluntaria”, y además garantiza la libertad sindical negativa, como el derecho de los trabajadores a desafiliarse de los sindicatos o bien a no pertenecer a sindicato alguno.

Por otra parte, el art. 19 N° 19° inciso 3° CPR, reconoce la autonomía colectiva de las organizaciones sindicales al establecer que la ley contemplará los mecanismos que aseguren la autonomía de estas organizaciones. Se agrega que las organizaciones sindicales no podrán intervenir en actividades político partidista.

### **Definición de Derecho Colectivo**

El derecho colectivo del trabajo puede ser entendido como aquella parte del derecho del trabajo que se ocupa del estudio de los fenómenos colectivos laborales, desde una doble perspectiva: por un lado, la agrupación, organización y regulación de los actores sociales, trabajadores y empleadores, y sus relaciones con el Estado; y por otro, la normativa generada producto de la autonomía colectiva de dichos actores.

### **Definición de asistencia técnica, según la Dirección del Trabajo**

“El Servicio de Asistencia Técnica (SAT) es un servicio especializado y transversal de la Dirección del Trabajo que entrega, ejecuta y evalúa el apoyo a los actores laborales para el conocimiento y cumplimiento de la normativa laboral. Tiene por misión contribuir al desarrollo y fortalecimiento de una cultura laboral responsable, fundada en el eficaz ejercicio de los derechos y la promoción de políticas que armonicen competitividad y equilibrio social”

Sus objetivos estratégicos son:

- Fomentar una conducta ciudadana responsable de los actores sociales en el cumplimiento normativo como en el desarrollo de relaciones laborales armónicas.
- Promover y fortalecer la asociatividad de los actores sociales laborales.
- Tecnificar, modernizar y ampliar la asistencia técnica a usuarios”(http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-63265.html).

En términos prácticos, la Asistencia Técnica dice relación con diversas actividades de **capacitación y difusión** que buscan acercar el conocimiento de la normativa laboral y de seguridad y salud en el trabajo a los diversos actores del mundo del laboral, proporcionando herramientas concretas para el desarrollo de la función de dirección sindical y de conocimiento e interpretación a requerimiento de empleadores.

Para este estudio nos concentraremos en la Asistencia Técnica enfocada a los Dirigentes Sindicales en forma ordinaria y o extraordinaria relacionada con los Procesos de Negociación Colectiva considerando la Reforma Laboral.

### **Cambio de Escenarios en la Organizaciones: Desarrollo de Competencias Laborales**



A continuación revisaremos algunos cambios en las organizaciones, el siglo XXI es un periodo de constantes y profundos cambios, producto de procesos de innovación, desarrollo y transferencia de tecnología, que ha significado un avance y evolución permanente en las estructuras formales así como en el funcionamiento de las organizaciones tanto de carácter público como privadas, que se han visto afectadas por los avances tecnológicos, cambios en los estilos de trabajo, reorganización de los sistemas económicos entre otras muchas variables.

Las organizaciones de estructura jerárquica, establecidas en pirámides verticales rígidas con claras líneas de autoridad formal, asociadas al nivel de responsabilidad, están quedando obsoletas, siendo asimiladas por organizaciones cada vez más flexibles y abiertas a los cambios que se desarrollan en todos los ámbitos de la comunidad, impulsados por el proceso de globalización.

Lo anterior, ha significado un desafío constante en la búsqueda de teorías, metodologías y desarrollo de herramientas que inyecten a las organizaciones la flexibilidad necesaria para hacer frente a los cambios permanentes, de ahí la necesidad de ver el desarrollo de las competencias labores como una oportunidad que permita a los individuos adecuarse a las nuevas realidades y salir airoso en esta nueva forma de entender el mundo.

Respecto de las Competencias Laborales para entenderlas, se debe efectuar una breve explicación del significado de Competencias bajo un contexto teórico a través del tiempo.

El concepto de Competencias Laborales fue utilizado por primera vez en los años 70's gracias a las investigaciones realizadas por David Mc Clelland, psicólogo estadounidense especializado en motivación humana y emprendimiento, quien quiso encontrar una respuesta y desarrolló la teoría de las necesidades, en la que explica los sentimientos o necesidades que llevan a las personas a motivarse y a ser exitosas profesionalmente.

Según esta teoría, la motivación de las personas nace en la búsqueda por satisfacer tres necesidades básicas: la de logro, la de poder y la de afiliación.

- Necesidad de logro: querer sobresalir de la media. Al querer cumplir esta necesidad, la persona desarrolla un deseo de excelencia, de trabajo bien realizado y de nuevas responsabilidades. En este caso, la persona se fija metas muy elevadas para demostrarse a sí mismo y a los demás que puede hacer todo lo que se proponga.
- Necesidad de poder: hace referencia a la necesidad de controlar e influir sobre otras personas y grupos. En este caso, la persona quiere que la consideren alguien importante, con un cierto prestigio y status.
- Necesidad de afiliación: se centra en la necesidad de formar parte de un grupo. La persona, aquí, busca ser popular, tener contacto con los demás y ayudar a otra gente.

Respecto de esta teoría, debemos precisar que las personas por lo general a lo largo de la vida desarrollan los tres tipos de necesidades, pero dependiendo del momento en que nos encontremos

(nuevo empleo, ascenso, crisis vocacional, dirigente sindical) las podrán desarrollar todas en forma simultánea, o parcialmente o no desarrollar ninguna de ellas.

Para ubicar esta teoría en un espacio de tiempo más cercano se encuentra: Marelli (2000): Define "La competencia es una capacidad laboral, medible, necesaria para realizar un trabajo eficazmente, es decir, para producir los resultados deseados por la organización. Está conformada por conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos que los trabajadores deben demostrar para que la organización alcance sus metas y objetivos"(Perez E. Farah)

Según Marín (2002), se entiende las competencias "como un recurso del sujeto para el logro de sus proyectos de vida, más allá de una exigencia externa inmediata". (Marín Zuluaga) Así mismo, la competencia es un "saber hacer" en un contexto determinado.

### **Formación y Capacitación Profesional**

Ahora bien, en sintonía con las competencias laborales se debe hacer un análisis que dé cuenta de dos conceptos relevantes, la habitualidad y generalidad hacen que sean usados indistintamente y tiene relación con el proceso de investigación.

La capacitación profesional es definida por la OIT (año 1993) como: "Dar un suplemento de conocimientos teóricos y prácticos, a fin de aumentar la versatilidad y la movilidad ocupacional de un trabajador, o mejorar su desempeño en el puesto de trabajo, u obteniendo la competencia adicional requerida para ejercer otra ocupación afín o complementaria de la que posee".

Por otra parte la Formación Profesional es definida por la OIT (año 1998) como: "las actividades que tienden a proporcionar la capacidad práctica, el saber y las actitudes necesarias para el trabajo en una ocupación o grupo de ocupaciones en cualquier rama de la actividad económica".

Considerando ambas definiciones se observa que son el medio válido para que se logren los objetivos del aprendizaje, que es "adquirir la capacidad". Esto es posible de desarrollar mediante cursos o talleres, pero también mediante la experiencia práctica. Considerando que la definición incluye la competencia como conocimientos, metodologías, actitudes, valores.

En consecuencia, los procesos de enseñanza y aprendizaje direccionados a la búsqueda de saber, saber hacer y saber ser, implican un proceso de formación basado en competencias.

Considerando lo señalado debemos ser capaces de desarrollar una propuesta metodológica para que los dirigente sindicales a través de estos dos elementos (formación y capacitación) pueden obtener un aprendizaje perdurable en el tiempo.

## **MARCO METODOLOGICO**

### **a) Tipo de investigación**

El tipo de investigación a utilizar en el presente trabajo es de carácter descriptivo considerando fundamentalmente que se analizarán los problemas o deficiencias que enfrentan los dirigentes sindicales desde la perspectiva del conocimiento necesario en temas laborales y de gestión sindical para alcanzar los objetivos sindicales.

**b) Instrumentos metodológicos usados:**

Los principales métodos de recolección de datos para la investigación descriptiva utilizados son las entrevistas, encuesta y los métodos de observación.

Para el diseño cuantitativo descriptivo se utilizó una entrevista breve semi estructurada que tiene como objetivo obtener información específica para conocer desde la percepción de los dirigentes sindicales de su nivel de conocimientos en las diversas temáticas y explorar vías de asimilación de conocimientos, igual situación para la definición de la encuesta.

Por otra parte, la aplicación de la entrevista, la encuesta y la observación permitirán alcanzar un nivel de percepciones e identificación de conductas de DDSS, con respecto a su evaluación personal de cómo se desempeñan actualmente y cuáles son sus desafíos.

Las encuestas y entrevistas son aplicadas de forma presencial y tabuladas por los investigadores.

**c) Universo de Estudio**

El universo de estudio está compuesto por trabajadores que ejercen la representación sindical, hombres y mujeres cuya característica principal es que ejercen la función de dirigente sindical.

Los dirigentes sindicales de la región de Aysén según los registros informáticos de la Dirección del Trabajo según año son: 2016 a 156, el año 2017 183 y el año 2018 a 187, las cifras varían atendiendo las nuevas organizaciones sindicales se que son creadas y las renuncias de dirigentes sindicales en cada año.

**d) Unidad de Estudios y muestra de estudio**

Respecto de la unidad de estudio, podemos señalar que se trabajará con los dirigentes sindicales de la región de Aysén con mandato vigente durante el año 2017.

Para identificar la muestra se utilizarán las bases de datos de la Dirección del Trabajo, a través del SIRELA, que nos permitió identificar los dirigentes sindicales de la región que tienen vigente su mandato (dirigentes sindicales activos), determinar la jurisdicción a la que pertenecen, sector de la economía en la cual se desarrollan, antigüedad en el ejercicio de la función sindical, entre otros datos.

Respecto del tipo de muestreo a utilizar se trabajó con una muestra no probabilística, dado la conveniencia de trabajar con dirigentes sindicales de la Región de Aysén considerando un muestreo intencional siendo elegidos para el proceso de investigación.

Sobre la base de estos antecedentes se diseñó una pauta de entrevistas que se aplicó a 20 DDSS y una encuesta, que se aplicó a 30 dirigentes sindicales, pertenecientes a los sectores económicos Educación, Industria, Comercio, Construcción, Servicios, seleccionados de la base de datos de la Dirección del Trabajo. Ellos fueron consultados respecto las principales motivaciones para ser dirigente sindical, cuáles eran sus principales dificultades, cuáles eran las capacitaciones que habían recibido y su evaluación de las mismas y cuales desde su apreciación serian materias a reforzar, que otras iniciativas de capacitación consideraban necesarias para el logro de su función y sus desafíos.

En el análisis se buscó identificar los elementos recurrentes en cada una de las narraciones de los sindicalistas, así como los puntos de quiebre o áreas en la que no habían coincidencias. Finalmente, se elaboró una síntesis cualitativa respecto de cada pregunta, con conclusiones orientadas a interpretar los resultados de las encuestas y entrevistas.

## **DESARROLLO Y ANALISIS**

- **Evolución del sindicalismo en Chile.**

Para entender la evolución del sindicalismo en Chile debemos hacer algunas precisiones muy generales sobre el movimiento sindical en el mundo, este tiene sus orígenes en la revolución industrial con la industrialización y la capitalización del sistema económico, y su consecuente cambio en los procesos de producción, concentración de capital y su influencia en las relaciones laborales.

Solo recordar que los antiguos Gremios surgidos a partir del siglo XI y XII “se conoce como gremio a la corporación formada por personas que apoyan y desarrollan una misma profesión, oficio o actividad. Se trata de organizaciones que suelen estar regidas por estatutos especiales y distintas ordenanzas” (<https://es.wikipedia.org/wik>), veían el Taller como eje de la actividad artesanal (productiva) y los trabajadores de la época se desenvolvían en los distintos oficios que en ellas se desarrollan, si bien la actividad de producción estaba regulada y determinada por los gremios, los trabajadores tenían la posibilidad de ir ascendiendo según su perfeccionamiento y desarrollando una carrera laboral (escala jerárquica) que estaba directamente relacionada con las habilidades y experiencia de los trabajadores remunerándoles en ese sentido.

A finales del siglo XVIII, Inglaterra comienza a destacarse como cuna de la industrialización, nacieron en ella las primeras asociaciones de trabajadores, las llamadas Sociedades de Ayuda Mutua, las cuales tenían la característica de ser agrupaciones de ayuda sin un carácter político claro.

Como un hecho histórico relevante en este contexto, se debe mencionar que el 12 de marzo de 1776 el Parlamento de Francia aprueba un edicto, donde se proclamaba el derecho del hombre al trabajo, la libertad para ejercer la especie de comercio y profesión que le plazca. Según la norma, las corporaciones eran instituciones arbitrarias que coartaban la libertad de trabajo, que rechazaban el trabajo de un sexo, que impedían la ampliación de la industria, retardaban el progreso de las artes y agobiaban a la industria con impuestos.

Iniciándose el siglo XIX y considerando los nuevos métodos de producción en que la Fábrica reemplaza al Taller y las maquinas a los individuos, pasando de una producción artesanal a una industrial de gran impacto, tiene su origen el fenómeno del proletariado “los proletarios son los obreros, aquellos trabajadores manuales que reciben una remuneración por su trabajo. En el sistema capitalista, el proletariado es la clase social más baja. Estos trabajadores no disponen de los medios de producción, por lo que se ven forzados a vender su fuerza de trabajo a la burguesía. En otras palabras, el proletariado es un empleado del burgués quien, como empleador, le paga un salario por su trabajo”(https://definicion.de/proletariado/), trabajadores que siendo parte de la masa obrera de la época, observan la evolución de la sociedad, la estabilidad, mejoramiento económico y cambios de poder no logrando identificarse con ellos considerando la precariedad en la que estaban inmersos.

En este período se desarrollan diversos fenómenos o acontecimientos externos que afectan profundamente el sistema productivo por una parte la incorporación del vapor como fuerza motriz en la fábrica y por otra, se desarrolla la Revolución Francesa que en el ámbito político que estableció la libertad de trabajo, elemento esencial del Derecho Sindical.

Como ya se ha mencionado el proceso de proletarización por su parte tiene directa relación con los cambios en las condiciones económicas y de opresión política, surgiendo el sindicalismo en el siglo XX como un poder de masas. Lo anterior fácilmente entendible si se considera que la incorporación de la maquinaria genera grandes ganancias a los industriales, obtenidas a costa del sufrimiento del naciente proletariado de las fábricas, la fatiga excesiva por las extenuantes jornadas de trabajo, la insuficiencia en la alimentación, el hacinamiento, la disciplina imperante, condiciones de la higiene, seguridad y salud en el trabajo deplorables y que no causaban ninguna preocupación al empresario de la época.

Los trabajadores con el paso del tiempo e impulsados por algunos políticos, juristas y revolucionarios de la época empiezan a tomar conciencia de su fuerza y comienzan a requerir de la sociedad y del Estado una mayor justicia social, de ahí que el movimiento obrero y las doctrinas sociales dan inicio al Sindicalismo “Sindicalismo es el movimiento y el sistema que permite la representación de los obreros a través de una institución conocida como sindicato” (http://www.memoriachilena.cl/602/w3-article-3392.html). Desde esa perspectiva el movimiento sindical tiene como misión mejorar la situación de los trabajadores en el mercado laboral, buscando mejorar las relaciones laborales.

Movimiento Sindical en Chile (http://www.memoriachilena.cl/602/w3-article-3392.html).

Tiene su origen cuando el pueblo obrero, los trabajadores toman conciencia de las grandes transformaciones económicas laborales que vive el país observando las grandes expectativas de trabajo, motivadas sin duda por los ideales que estaban surgiendo en Europa.

Económicamente Chile a fines del [siglo XIX](#), vivía un período de prosperidad económica que se prolongó hasta la década de 1920, pero que no logró mitigar la situación de pobreza que afectaba a parte importante de la población, agudizando las pésimas condiciones de vida de los trabajadores.

Los primeros atisbos de movimientos sindicales en Chile surgen en los sectores económicos más desarrollados de la época o de mayor importancia económica, tales como, los centros y explotaciones mineras, puertos y ciudades, siendo al igual que el resto del mundo los artesanos y obreros los protagonistas del movimiento.

Surgen en este contexto las primeras mutuales y sus organizaciones que posteriormente se transforman en mancomunales o sociedades de resistencia, por su parte el surgimiento de partidos políticos obreros y la aparición de líderes sindicales, despertando e influyendo en el obrero un mayor contenido ideológico que radicaliza los postulados del movimiento.

En términos numéricos el año 1910, ya había más de 400 organizaciones mutualistas y un número creciente de sindicatos de trabajadores de la metalurgia, de empleados ferroviarios y tipógrafos, entre otros. La celebración del [1 de mayo](#) (día mundial del trabajador) fue, año a año, creciendo en convocatoria popular, para llegar a reunir, en el año 1907, a más de 30 mil personas en las calles de Santiago.

Entre 1902 y 1908, hubo alrededor de doscientas huelgas y la falta de respuestas positivas por parte de las autoridades, provocó una escalada de movilizaciones sociales. La huelga portuaria de [Valparaíso](#), en 1903, la [huelga de la carne](#), en Santiago, el año 1905. Las reacciones de los gobiernos frente a las primeras manifestaciones huelguísticas en nuestro país fueron aplastantes siendo desconocidos su derecho y además fuertemente coartadas, para este efecto, solo recordar la huelga de los trabajadores del salitre en el año 1907, conocida como la Huelga Santa María de Iquique, hecho histórico de alto impacto que culminó con una masacre de jóvenes trabajadores, la masacre producida en Iquique frenó esta ola de huelgas temporalmente.

Como hito histórico debemos destacar que el año 1909, se fundó la [Federación Obrera de Chile \(FOCH\)](#) y en 1912, nació el [Partido Obrero Socialista \(POS\)](#), liderado por [Luis Emilio Recabarren](#) Serrano, con lo que el movimiento social adquirió mayor consistencia ideológica, permeándose las diversas capas sociales de la época. Con posterioridad el Partido Obrero Socialista liderado por [Luis Emilio Recabarren](#), se convierte en el [Partido Comunista](#), asumiendo una actitud anticapitalista y revolucionaria que se manifestó con fuerza en las [movilizaciones sociales](#) que caracterizaron la década de 1920 (<http://www.memoriachilena.cl/602/w3-article-3392.html>)

Ahora bien, las primeras [reivindicaciones logradas](#) por el movimiento social fueron: el derecho al descanso dominical, mejoras en las viviendas obreras y la Ley de Accidentes del Trabajo.

Después de 1917, los sindicatos obreros gozan de un rápido crecimiento, registrándose unas ciento treinta huelgas entre 1917 y 1920, a lo largo de todo Chile.

Con el avance del tiempo y recogiendo parte de las exigencias del movimiento se impulsa la promulgación de las [leyes sociales y el Código del Trabajo](#), entre 1925 y 1931, con ello cambió radicalmente la conformación del movimiento obrero y por tanto las organizaciones de trabajadores se vieron obligados a asumir una conducta sometida a la legislación laboral o continuar con ideario revolucionario.

El movimiento obrero, a fines de la década de 1940, que estuvo fuertemente ligado al Partido Comunista a través de la Confederación de Trabajadores de Chile, es afectado y debilitado por el Gobierno de [Gabriel González Videla](#) al promulgar la [Ley de Defensa de la Democracia](#) o "Ley Maldita", ello tuvo como consecuencia que el liderazgo del movimiento de los trabajadores fuera asumido por las organizaciones de empleados, especialmente del sector público, a través de [Clotario Blest](#) Riffó logrando organizar una nueva Confederación de Trabajadores en 1953: la [Central Unitaria de Trabajadores \(CUT\)](#).

Con el Golpe de Estado ocurrido el año 1973, se entra en un período de persecución e intolerancia del Movimiento Sindical Chileno considerando la posición en la que se encontraba por su relación con los sectores de izquierda.

Con el Gobierno en manos de las fuerzas militares se estableció una sistemática represión del movimiento obrero, utilizando herramientas como la persecución política y la modificación a la base productiva del país orientándose a un nuevo modelo económico además de un nuevo código del trabajo.

Con el gobierno militar se produce un drástico cambio no solo en el ámbito sindical sino también estructural, el Estado desaparece como motor impulsor de la economía, y esta tarea de vital importancia en la perspectiva del modelo desarrollo anterior, se le dejó a los grupos de empresarios privados nacionales y extranjeros, que profundizaron las brechas económicas y exacerbaron las diferencias sociales.

Luego de la expulsión de los partidos políticos y hasta el año 1978, el movimiento sindical no posee intermediarios en la defensa de los derechos de los trabajadores, papel que habían jugado con anterioridad los partidos políticos, sin embargo, logran utilizar las relaciones con los espacios internacionales como puntos de apoyo en su mantenimiento. Se destaca la Organización del Trabajo, OIT institución a la que recurrieron los dirigentes sindicales.

También como antes aglutinadores y de defensa no se puede desconocer el valioso aporte que realizó la Iglesia Católica, específicamente la Vicaría de la Solidaridad y la Vicaría de la Pastoral Obrera en la protección de los derechos colectivos e individuales de los trabajadores y dirigentes sindicales.

Desde el año 1979 y con el Plan Laboral de José Piñera, se garantiza el cumplimiento de ciertas "normas". Lo anterior significó entre otras cosas las elecciones sindicales, sin embargo, los

sindicatos aún mantenían numerosas restricciones para su actuar, sin embargo dicho Plan fue el que propicio y consolido la desaparición definitiva del Estado en asuntos sociales, desarrollando un modelo económico contrario a lo intereses colectivos.

Con la victoria del NO, el 05 de octubre de 1988, se produce un cambio en modelo de gestión de la organización sindical, la que debe transitar de una posición de oposición y rechazo del gobierno a ser un ente propositivo y de construcción del Programa de Gobierno de la Concertación variando hacia una línea participativa y dialogante.

Con el regreso a la democracia comienza a despertar el movimiento sindical chileno que había estado aletargado durante el periodo del gobierno militar, sin embargo no logra alcanzar los niveles de desarrollo y fortaleza anterior al golpe de estado, lo anterior queda sinterizado en la siguiente extracto “Los trabajadores restringieron sus actividades durante y después de la transición democrática por cuatro razones: (1) su temor tras los años de terrorismo del Estado; (2) su debilidad económica; (3) su fragilidad institucional; y (4) la moderación de la posición ideológica de sus sindicatos y sus partidos políticos. Los últimos tres factores reflejaron no solamente la trayectoria chilena, sino también la tendencia internacional en los ochenta y los noventa, con las ondas de fracaso del sindicalismo, populismo, socialismo y la izquierda tradicional y del triunfo del neoliberalismo económico y político” (Drake)

Sin embargo y como era de esperar con el regreso de la democracia en Chile se observa un importante crecimiento de la afiliación sindical, este proceso se acompaña por un acelerado crecimiento del número de sindicato.

Ahora bien, para las organizaciones sindicales no fue fácil el camino, los sindicatos se vieron enfrentados para organizar y conquistar a los trabajadores con los cambios en el modelo económico, se observa una precariedad del empleo impulsado por trabajo en empresas pequeñas, en el hogar y de servicios. Sin embargo la mayor complicación estaba dada por líderes sindicales cuyo foco estaba en una cultura de trabajo más individualista gatillada por el consumismo en oposición a lo que había constituido el inicio de los movimientos obreros.

En términos de participación sindicales el porcentaje de sindicalización de la población económicamente activa subió desde un 14 % en 1986 a un 22 % en 1991, declinando posteriormente a un 16 % en 1997, un 10 % en el 2000, pos Reforma Laboral junio de 2017 alcanzó 19.8%.

Considerando el modelo económico, institucional y político imperante en el país, que no deja de ser una copia de los que ocurren a nivel internacional, si se analiza desde una mirada crítica podemos precisar que el movimiento sindical no ha logrado despegar manteniendo una situación de estatus quo respecto de lo avanzado con posterioridad a los primeros años de la Concertación. Por otra parte, no se puede desconocer el avance que ha tenido Chile, así como la posición que ocupa a nivel latinoamericano, en que se le observa como un país exitoso no exento de problemas, pero con posibilidades ciertas de desarrollo y por tanto mejoras en la calidad de vida de sus habitantes.



En la Reforma Laboral que partió el 1 de abril 2017, uno de los objetivos más importantes es el de fomentar la sindicalización y la negociación colectiva como una herramienta de diálogo social, que permita a trabajadores y empleadores decidir conjuntamente diversos aspectos de las condiciones laborales al interior de la empresa. De acuerdo a un primer balance del Gobierno de la nueva legislación, ya se observan avances en esa materia.

### **Legislación vigente: clasificación de los sindicatos según el Código del Trabajo**

Considerando el ámbito jurídico debemos recordar que la libertad de asociación y el derecho de los trabajadores a organizarse están consagrados en la Constitución Política del Estado y en el artículo 212 y siguientes del Código del Trabajo.

Las normas fundamentales sobre libertad sindical se encuentran contenidas en la constitución de la OIT, que surge del Título XIII del Tratado de Paz de Versalles, complementado por la declaración de Filadelfia de 1944 y por los Convenios N° 87, de 1948, sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicalización y N° 98, de 1949, sobre aplicación de los principios del derecho de sindicalización y de negociación colectiva.

El artículo 216 del Código del Trabajo, clarifica que las organizaciones sindicales se constituirán y denominarán en consideración a los trabajadores que afilien, enumerando a modo ejemplar las siguientes:

- a) Sindicato de empresa: es aquel que agrupa a trabajadores de una misma empresa;
- b) Sindicato interempresa: es aquel que agrupa a trabajadores de dos o más empleadores distintos;
- c) Sindicato de trabajadores independientes: es aquel que agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno, y
- d) Sindicato de trabajadores eventuales o transitorios: es aquel constituido por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes.

La virtud de que esta enumeración no sea taxativa es que permite que los tipos de sindicatos no se agoten en los señalados en el artículo 216 del Código del Trabajo. Lo anterior es muy importante porque significa que se reconoce el derecho de los trabajadores a organizarse en la forma que sea más conveniente a sus intereses, lo que refuerza la autonomía sindical de estas organizaciones.

### **Libertad Sindical**

La libertad sindical es el principio rector del Derecho Colectivo del Trabajo, se ha explicado como el derecho que asiste a los trabajadores y trabajadoras para constituir organizaciones, afiliarse o desafiliarse a ellas, a definir su normativa (estatutos) sin intervención de terceros, pero especialmente el derecho al ejercicio de la actividad sindical por medio de aquellas acciones

tendientes a la defensa de los intereses de los trabajadores y de la organización, la negociación colectiva y la huelga.

Para ejercer la libertad sindical en consecuencia se requiere de a lo menos tres ejes relevantes: la auto organización, auto tutela y auto formación.

### **Los principales obstáculos a la sindicalización**

Atendiendo el conocimiento de la realidad regional y nacional así como lo revisado para este proceso de investigación se puede identificar a lo menos 5 elementos que obstaculizan el desarrollo sindical.

- La falta de motivación en los trabajadores.

Para que un sindicato se pueda constituir requiere de un mínimo de trabajadores que adscriban a él, en este caso constituyen las bases sindicales, desde nuestra perspectiva esto dice relación con la falta de propuestas interesantes del movimiento sindical. Así como también de trabajadores que sean capaces de liderar estas organizaciones colocando los intereses colectivos sobre los intereses personales.

- Relación directa con el Empleador.

La organización sindical es el eje de intermedio entre los requerimientos de los trabajadores y las propuestas o lineamientos de las empresas, este papel de intermediario en algunas organizaciones no tiene oportunidades de mejora y por otra parte donde el trabajador ve el trato directo y personal con el empleador como positivo, como una posición privilegiada desde la perspectiva del mejoramiento individual por sobre el colectivo.

- Satanización de las organizaciones sindicales y la huelga.

Todavía hay Empleadores y Trabajadores que ven a la organización sindical como un grupo de trabajadores alocados que busca hacer quebrar la empresa y que utilizaran la huelga como instrumento para aquello, poniendo límites absolutos a la libertad del empleador de emprender su negocio, por lo que en algunos sectores de la economía es mal visto.

- El mal de hoy, el Individualismo.

El individualismo no es otra cosa que la falta de sentido colectivo, sentido de grupo, no se puede dejar de señalar que este es un problema que afecta a toda la ciudadanía, con el modelo neo liberal que fomenta la individualidad y la competitividad, lo que en términos generales es la visión opuesta al movimiento sindical que propicia agrupación y acción colectiva en beneficios de todos sus integrantes.

- Predisposición del empleador hacia el rol del sindicato.

La organización sindical debe hacer frente a las dificultades y aprensiones que ponen los empleadores para la creación y funcionamiento de un sindicato, lo anterior tienen directa relación con falta de comprensión y desconocimiento por parte de los empleadores del rol de la

organización sindical no logrando observar la posibilidad de beneficiarse mutuamente de la relación que ente ellos debe surgir, muy por el contrario generando asperezas y situaciones de conflicto que pueden terminar con ofensivas en contra del sindicato que constituyen prácticas antisindicales.

- Los cambios organizacionales.

En este punto se debe destacar los cambios en las estructurales de las organizaciones, así como en estructuras productivas, dicho esto se observa a una fragmentación de las empresas, en consecuencia cada vez hay empresas de menor tamaño, fomentando la subcontratación de mano de obra y la externalización de servicios.

- El desconocimiento de las normas.

Desde nuestra perspectiva constituye la de mayor importancia, desconocer los aspectos básicos la normativa laboral individual y colectiva afecta tanto a las dirigentes sindicales como a las bases de la organización, y la realidad expone un desconocimiento mayúsculo de las materias que deben manejar, las aprenden hoy y las olvidan mañana, manteniéndose en una constante dependencia de los servicios públicos ligados al mundo del trabajo, mermando con ello su autonomía y liderazgo en la organización.

De acá la importancia de desarrollar adecuadas acciones de capacitación y difusión que den cuenta efectiva de las necesidades de los trabajadores, separando las líneas de acción según la función que desarrollan (bases sindicales o dirigentes sindicales), dando un impulso que permita efectivamente desarrollar desde la perspectiva de la organización sindical una efectiva defensa de sus derechos laborales y mejora de las relaciones laborales.

Con adecuados planes de capacitación se puede aumentar la motivación tanto de los DDSS como de los trabajadores considerando que el principal objetivo es disminuir las asimetrías de conocimiento entre el trabajador y el empleador.

### **Cambios en el entorno que han impactado la acción sindical.**

La Globalización:

La globalización puede ser entendida como proceso histórico de integración mundial en los distintos ámbitos (político, económico, social, cultural y tecnológico), que ha convertido al mundo en un lugar cada vez más conectado, la globalización ha transformado los sistemas productivos, las relaciones sociales y las relaciones labores y por tanto, los movimientos sindicales y los trabajadores no quedaron ajenos a estos cambios.

Debemos observar la consecuente apertura económica y de mercados, propiciando una mayor coordinación de la actividad productiva entre los países a través de las compañías multinacionales y trasnacionales.

Por tanto, lo único que queda a los trabajadores es actuar también organizadamente, para ello los dirigentes sindicales han promovido la inclusión de las normas fundamentales del trabajo de la OIT y la creación de redes entre los sindicatos y los sistemas mundiales de producción.

Junto con lo anterior, las organizaciones sindicales están ampliando sus programas para incluir cuestiones como la relación con las organizaciones internacionales con el fin de orientar sus requerimientos y hacer valer sus posiciones.

Los acuerdos y norma internacionales son un reconocimiento formal en relaciones internacionales, elementos que deben ir en sintonía con los propios códigos internos de las empresas, para mantener la ventajas que les aporta el proceso de globalización, de ahí el cumplimiento de normas ISO, IFRS, OHSAS, Auditoría Interna, Calidad, entre otras.

Cambios Modelo económico/político:

En este punto debemos hacer mención los cambios en los modelos de Estados de Bienestar que migraron a un Estado enfocado en el Libre Mercado, y por otra parte, el tránsito de Sistemas Totalitarios hacia modelos más Democráticos.

Los cambios hacia a modelos más Democráticos por lo menos a nivel de Latinoamérica han significado, en términos concreto la ampliación de los derechos de los ciudadanos, permitiéndoles acceder a aquellos espacios de la vida política que tenían vedados, elevando el concepto de ciudadanía como sujetos de derecho, lo que ha impulsado los movimientos sociales.

Cambios en la Estructura de la Fuerza laboral (composición y formación):

Cambios en la composición de habilidades de los trabajadores e incorporación de la mujer al mundo del trabajo son los aspectos que destacaremos (Cuaderno de Investigación ° 33, Aporte al Debate Laboral, Mas Mujeres en los Sindicatos.).

Las habilidades de los trabajadores están cambiando, cada vez están más diferenciados por sus competencias, es decir, su nivel de especialización, observando por tanto un aumento en la profesionalización de los trabajadores. Lo anterior son aspectos que están muy relacionados con los cambios tecnológicos y la nuevas herramientas que deben manejar los trabajadores para el logro de sus objetivos organizacionales, desde obreros más tecnificados en los procesos de construcción (calificación para el puesto de trabajo), hasta médicos que trabajan en cirugías desde un computador.

Por otra parte, las mujeres en las últimas décadas han entrado fuertemente al mundo del trabajo, incorporándose a los sectores comercio y servicios preferentemente, debemos considerar que la inserción de las mujeres es relevante particularmente porque aumentan sus niveles de autonomía e independencia tanto económica como cultural, lo que permite que puedan incidir en los distintos nivel de los procesos de toma de decisiones sean estas en el ámbito familiar, social, empresarial y público, incorporándose en al mercado laboral con su propia forma de ver el mundo.

Considerando información de la página del Instituto Nacional de Estadísticas, en Chile la participación en la Fuerza de Trabajo de las mujeres ha ido en aumento en los últimos años, sin embargo, a pesar del crecimiento económico sostenido y los factores condicionantes que podrían posibilitar su incremento, es todavía una de las más bajas en toda América Latina (OIT, 2008) manteniéndose muy por debajo del promedio regional (<http://www.ine.cl/docs/default-source/laborales/ene/publicaciones/mujeres-en-chile-y-mercado-del-trabajo---participaci%C3%B3n-laboral-femenina-y-brechas-salariales.pdf?sfvrsn=4>). Indicando además que es una de las más bajas entre los países de la OCDE (OCDE, 2011).

#### Cambios tecnológicos:

Los cambios tecnológicos han impactado a todos los sectores económicos, desde los procesos de construcción, ventas, manufactura, servicios, elaboración intelectual entre otros, (maquinarias tecnificadas, softwares, aplicaciones tecnológicas, computadores última generación, entre otros), las nuevas tecnologías que van apareciendo cada vez con mayor rapidez permiten efectuar procesos más ágiles reduciendo los tiempos de producción, permiten disminuir los costos de producción, disminuir la masa laboral y elevar la productividad, lo anterior significa para los trabajadores mayor empleo de trabajo calificado, mayor peso de la fuerza de trabajo intelectual frente a la fuerza física, y por ende mayor heterogeneidad de trabajadores en todas las actividades económicas, ello conlleva una mayor integración de los trabajadores.

Lo indicado anteriormente, que debiera ser una punto luz respecto de los avances tecnológicos, tiene otros costos asociados, por un lado la dificultad de aquellos trabajadores con menores niveles educacionales para insertarse en el campo laboral y por otro para aquellos de mayor edad con dificultades en asumir los cambios tecnológicos, dado que ambos grupos deben aprender a utilizar una serie de herramientas, sistemas y seguir una serie de procedimientos que producto de las propias limitaciones señaladas, pueden generar problemas para adecuarse a estos cambios, aspectos que de todas formas pueden ser fácilmente superados con propuestas de capacitación impulsadas por las organizaciones empresariales u organizaciones de trabajadores o en algunos casos por los propios trabajadores.

#### Cambios en modelos de producción y de gestión empresarial:

Las empresas han cambiado, se ha remodelado la producción a través de nuevas formas de organización industrial, incluyendo subcontratación, externalización, reorganización espacial de los sistemas de producción, tendientes en la mayoría de los casos a aumentar la automatización del trabajo y la disminución del tamaño de la empresa y unidades productivas.

En este contexto, basta con analizar el caso de las empresas dedicadas a la Salmonicultura “salmoneras” de la Región de Aysén, empresas que tienen subcontratados la gran mayoría de los servicios necesarios para la producción, tales como empresas de: buzos, sanitización, transporte de trabajadores (lanchas), bioregulación, seguridad, preparación de alimentos, reparación de redes, y la lista podría continuar, todos aquellos trabajadores que desde esta nueva visión de la

empresa de traspasar costos, diluir responsabilidades, debilitamiento de los trabajadores, entre otras, no forman parte de las empresas principales.

### **Rol del dirigente sindical al interior de sindicato y de la empresa.**

Un dirigente independiente del área de que se trate (sindical, social, estudiantil, otros), es una persona encargada de tomar decisiones que afectan a un número importante de individuos que están bajo su cargo o que representa. En este sentido, por ello se puede decir que el rol de dirigente implica una fuerte cuota de [liderazgo](#), considerando que al ser quien toma decisiones se transforma en un referente de relevancia para el grupo. Ejercer el liderazgo implica una gran [responsabilidad](#), responsabilidad que no siempre es valorada.

Junto con lo anterior, de acuerdo a lo establecido en la propia Normativa Laboral el rol de DDSS, es representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados, y sin requerimiento cuando se represente en el ejercicio de los derechos emanados de los instrumentos colectivos de trabajo y cuando se reclame de las infracciones legales o contractuales que afecten a la generalidad a la mayoría de sus afiliados (socios).

Los sindicatos pueden participar en programas de mejoramiento de los sistemas de prevención de riesgo, tanto de los accidentes de trabajo como de prevención y tratamiento de enfermedades profesionales. Ello, sin perjuicio de la competencia de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad. Además en esta tarea los sindicatos pueden formular planteamiento y peticiones ante estos Comité y exigir su pronunciamiento.

Al sindicato también le corresponde, un importante rol que cumplir desde el punto de vista de las relaciones interpersonales toda vez que, además de prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos, las organizaciones sindicales deben estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación. Asimismo, están facultados para promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados. Además tienen atribuciones para canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y sus trabajadores.

Ahora bien, analizando el rol desde una perspectiva más integral respecto del DDSS, el Dirigente sindical juega un rol preponderante en el logro del equilibrio de las relaciones laborales (relaciones de poder) constituyendo instancias de representación de los intereses de los trabajadores (base sindical) y definiendo al sindicato como una herramienta de acción al servicio de los trabajadores y trabajadoras.

### **Importancia de la capacitación para el desarrollo de la función sindical.**

Desde la perspectiva de las organizaciones sindicales la capacitación no es un tema que se manifieste como una necesidad “urgente”, ello tiene que ver básicamente con el rol que se le

asigna el DDSS, de defensa de derechos laborales de los trabajadores, pero en términos concretos no se observa la oportunidad de mejorar en las relaciones laborales. Desde esta visión el DDSS es un individuo que constituye una fuerza de choque en contra de situaciones que afectan a los trabajadores de forma reactiva pero no se observa como la oportunidad de avanzar sostenidamente en mejorar las relaciones laborales la interior de las organizaciones.

Considerando lo relevante del cambio de perspectiva, el rol del dirigente sindical requiere más que la convicción de su sentido de clase y defensa de los derecho de sus compañeros, requiere de las herramientas que le permitan identificar el conflicto, y poder trabajar positivamente para darle solución conjunta con el empleador. En términos generales los empleadores cuando generan incumplimientos a las normativas laborales, de seguridad y salud en el trabajo y son fiscalizados por las instituciones competentes, cambian la conducta solucionando los problemas, por tanto el dirigente sindical tiene que ser capaz de buscar el apoyo necesario en las instituciones competentes y dejar el trabajo a dichas organizaciones evitando desgastarse y traspasando los costos del incumplimientos al empleador.

Lo anterior permitirá que pueda enfocarse en avanzar en las mejorar de las relaciones laborales, pero para ello requiere conocer no solo aspectos concretos de normas laborales, de seguridad y salud en el trabajo, sino que también habilidades que le permitan leer el entorno de la organización, ver la disposición del empleador, avanzar en el posicionamiento de su sindicato y de su liderazgo sindical, para cohesionadamente constituir efectivamente un ente que busque la construcciones de mejoras para los trabajadores que representa y sus familias.

Reflexionando sobre lo señalado en los puntos anteriores podemos precisar que la capacitación constituye por tanto, uno de los aspectos que debemos perfeccionar para mejorar las capacidades de los dirigentes sindicales para alcanzar efectivamente mejoramiento de las relaciones laborales, para ello es necesario que DDSS tenga una visión integral de su rol, y eso se consigue en la medida que logra traspasar las herramientas y conocimientos para que pueda desarrollar de la mejor forma su función sindical, efectuando una mejor capacitación adecuada a los nuevos cambios y desafíos.

Ahora bien, que se entiende por capacitación: “La Capacitación es el **proceso** por medio del cual las personas adquieren conocimientos teóricos, técnicos y prácticos que contribuyen a la mejora de su desempeño en una actividad específica” (<https://la-importancia.com/capacitacion/>)

En la actualidad vivimos una era o sociedad del conocimiento “**sociedad del conocimiento**” es una innovación de las tecnologías de la información y las comunicaciones, donde el incremento en las transferencias de la información modificó en muchos sentidos la forma en que desarrollan muchas actividades en la sociedad moderna. Fue utilizada por primera vez por el filósofo de la gestión empresarial Peter Drucker” ([https://es.wikipedia.org/wiki/Sociedad\\_del\\_conocimiento](https://es.wikipedia.org/wiki/Sociedad_del_conocimiento)), En ella que se avanza de forma rápida y dinámica, y exige la formación, capacitación y desarrollo, al considerar al individuo y a la sociedad como benefactores del proceso en su más amplia expresión.

Considerando lo anterior, la cantidad de conocimiento que existe, la velocidad con que va cambiando, la disponibilidad y accesibilidad a él, lo relevante para el caso es que este conocimiento sea traspasado y asimilado, es decir, sea comunicado de una persona a otra adecuadamente (DDSS a bases sindicales, funcionarios públicos a DDSS), esta transmisión de conocimientos puede ocurrir mediante una comunicación formal o de experiencias personales (vivencias), el individuo conoce algo nuevo y efectúa una interpretación interna de lo que significa, internalizándolo, de ahí la importancia del proceso de comunicación que se desarrolla para el logro del aprendizaje y la evaluación del mismo.

Conociendo lo relevante lo señalado en el párrafo anterior y reconociendo lo importante de un proceso continuo de capacitación que mantenga actualizado a las directivas sindicales para que estos puedan ser agentes de cambio dentro de sus organizaciones y permeen sus conocimientos a las bases sindicales, se debe desarrollar la capacidad de autoevaluación basada en la reflexión sobre sus propias prácticas y realidad, y avanzar en desarrollar habilidades útiles tanto para el presente como para el futuro, siendo en consecuencia clave la participación activa en todo el proceso.

Se debe entender a los dirigentes sindicales como sujetos sociales, cargados de conocimientos y experiencias, y reforzar desde ese ámbito la importancia de la autonomía e independencia de los dirigentes sindicales en la construcción de su proceso formador y de toma de decisiones.

En tal sentido, la capacitación se convierte en tarea impostergable por la importancia que revisten sus resultados para lograr la eficacia y eficiencia desde el punto de vista de la gestión sindical. En esta línea la capacitación permite evitar la obsolescencia de los conocimientos, algo de la mayor relevancia en la legislación laboral que está en constantemente cambio (es interpretada por lo que resulta dinámica), por ello la debemos entenderla como un proceso continuo de aprendizaje que permite adaptarse a los rápidos cambios sociales, mayor dinamismo de los sectores económicos, desarrollo de nuevas tecnologías y herramientas. Por tanto, hacer una buena gestión sindical, permite que las organizaciones que dirigen perduren en el tiempo no se disuelvan o entren en receso, uno de los mayores riesgos de las organizaciones sindicales.

Finalmente sobre este punto señalar, que los conocimientos, destrezas y aptitudes adquiridos por cada uno no solo los ayudaran en su rol de Dirigente Sindical sino también para su vida personal considerando que el desarrollo de las habilidades blandas (comunicación, liderazgo resolución alternativa de conflictos u otras), contribuyen a fortalecer la autoestima y desarrollo personal, impactando positivamente el ámbito familiar y social.

### **Los Dirigentes Sindicales y los Procesos de Negociación Colectiva de la región de Aysén**

Para contextualizar se debe señalar que la Región de Aysén se extiende entre los 43°38' y 49°16' de latitud sur y desde los 71°06' de longitud oeste hasta el Océano Pacífico. La superficie de la región es de 108.494,4 kilómetros cuadrados, representando un 14,2% de Chile continental e insular, siendo una de las regiones más grandes del país, pero menor poblada.



Está formada por 4 Provincias y 10 Comunas:

Provincia	Superficie Km2	Capital provincial	Comunas	Capital comunal
Aysén	45.738,4	Puerto Aysén	1-Guaitecas 2-Cisnes 3-Aysén	Melinka Puerto Cisnes Puerto Aysén
Coyhaique	12.712,5	Coyhaique	4-Lago Verde 5-Coyhaique	Lago Verde Coyhaique
General Carrera	11.734,3	Chile Chico	6-Río Ibáñez 7-Chile Chico	Pto. Ing. Ibáñez Chile Chico
Capitán Prat	36.492,6	Cochrane	8-Cochrane 9-Tortel 10-O'Higgins	Cochrane Tortel Villa O'Higgins

Es importante precisar que la información recolectada de la Dirección del Trabajo permitió la construcción de cuadros y gráficos propios, los que se exponen a continuación.

Estado de las Organización sindicales de la Región de Aysén:

Teniendo en cuenta la realidad regional se efectuó un levantamiento de todas las organizaciones de trabajadores de la región de Aysén sin considerar su estado de vigencia por un lado y por otro considerando los trabajadores del sector público y sector privado, lo anterior, para ver el peso de la organización al interior de la región, para luego observar cuadros y gráficos solo con las Organizaciones Sindicales "Sindicatos" en estado de "Activos" en la región.

Clasificación de las organizaciones sindicales, según su estado (vigencia):

Estado	N°
ACTIVO	171
DISUELTO	8
RECESO	193
CADUCADO	18
<b>Total general</b>	<b>390</b>

Del total de organizaciones registradas por la Dirección del Trabajo en la región, existe en total 390 organizaciones, sin embargo efectuando un análisis respecto de aquellas en que

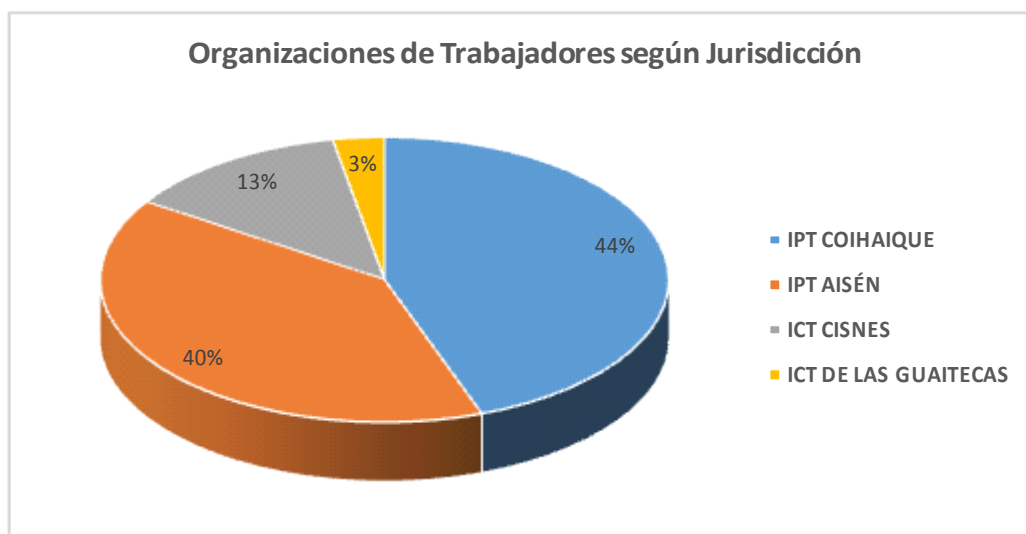
efectivamente se puede encontrar DDSS activos representando a sus bases estos disminuyen a 171 organizaciones.

Dado lo anterior se deben sincerar los datos y efectuar un análisis respecto del estado en el que se encuentran dichas organizaciones de trabajo, considerando para el análisis sólo aquellas que se encuentran “Activas” las que representan un 44% del total de registros.

Debemos considerar la distribución geográfica de las organizaciones de los trabajadores, considerando los aspectos señalados de la región de Aysén.

Estado	ACTIVO
<b>Jurisdiccion</b>	<b>N°</b>
IPT COIHAIQUE	76
IPT AISÉN	68
ICT CISNES	22
ICT DE LAS GUAITECAS	5
<b>Total general</b>	<b>171</b>

Del total de organizaciones activas, 76 pertenecen a las localidades de Coyhaique, Chile Chico (General Carrera) y Cochrane (Capitán Prat), 68 a Aysén, 22 a Puerto Cisnes y 5 Isla de Melinka (Guaitecas).



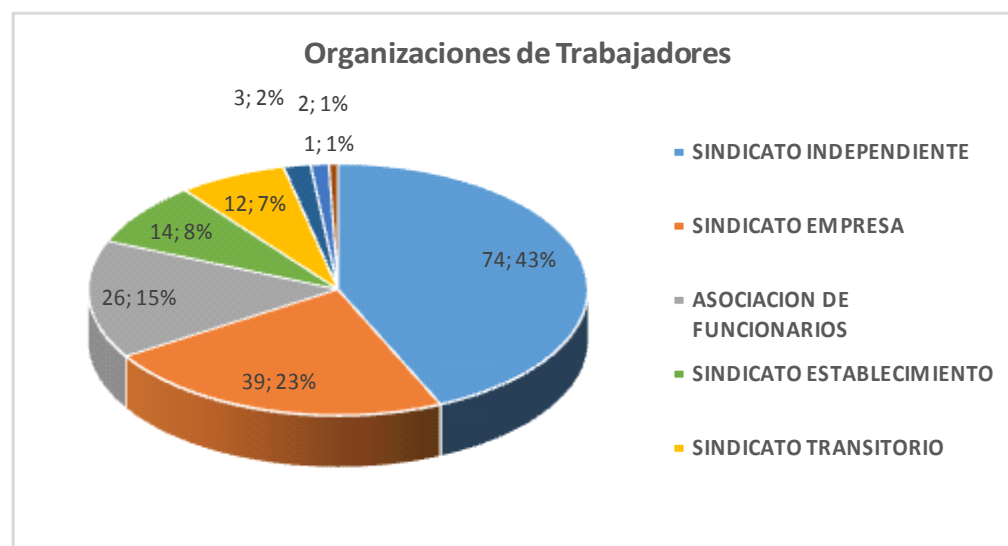
27

De los cuadros anteriores y con un análisis más exhaustivo se puede apreciar que las organizaciones sindicales no se encuentran ubicadas homogéneamente en la región de Aysén, concentrándose en los dos centros urbanos más grandes de la región, Coyhaique con un 44% de ellas y Aysén con 40%, es decir entre ambas alcanzan un 84% de las organizaciones activas.

Organizaciones de Trabajadores registradas en la región de Aysén, en estado Activo (vigente), según información de la D.T.

Estado		ACTIVO	
Organización	Valores		Suma Socios
	N°		
SINDICATO INDEPENDIENTE	74		30.068
SINDICATO EMPRESA	39		13.246
ASOCIACION DE FUNCIONARIOS	26		29.671
SINDICATO ESTABLECIMIENTO	14		3.055
SINDICATO TRANSITORIO	12		3.253
FEDERACION DE SINDICATOS	3		1.392
SINDICATO INTER EMPRESA	2		246
FEDERACION DE ASOCIACIONES	1		1.145
<b>Total general</b>	<b>171</b>		<b>82.076</b>

Del cuadro expuesto se puede inferir que la mayor concentración de trabajadores se encuentra afiliada a Sindicatos Independientes, Sindicato de Empresa y Asociaciones de Funcionarios con un total de 295 organizaciones y un total de socios de 72.985.



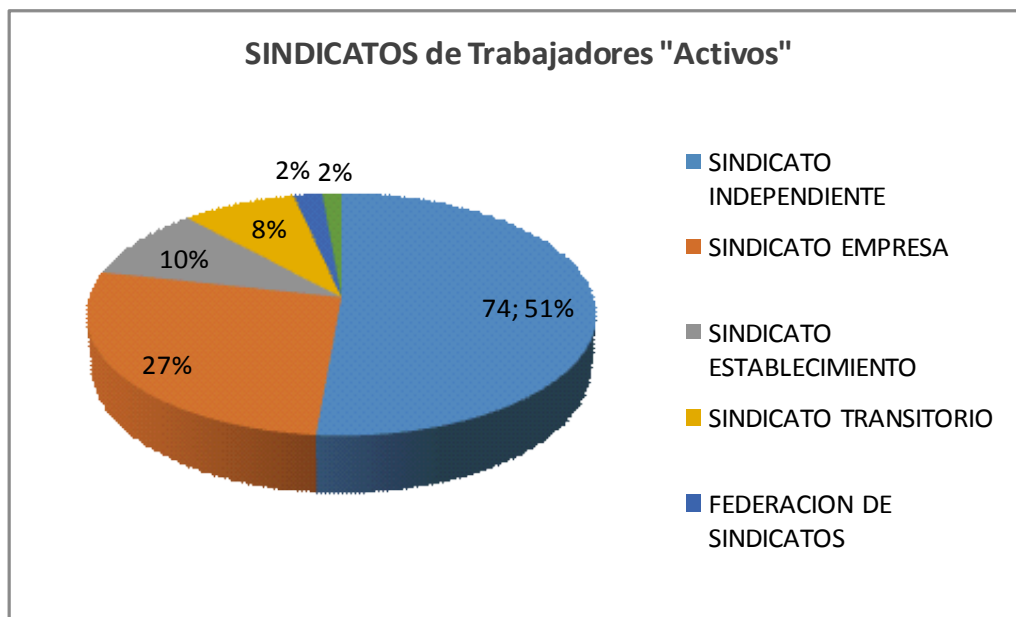
28

Del gráfico anterior, se puede desprender que existe un número importante y diversificado de organizaciones de trabajadores existente en la región, se destaca la representación que cada uno de ellos tiene porcentualmente, Sindicatos independientes 43%, Sindicato de Empresa 23% y Asociaciones de Funcionarios un 15% del total.

Ahora bien, para mayor precisión y depurar el análisis se debe considerar que para este informe trabajaremos particularmente con las organizaciones de trabajadores del sector privado, por lo que lo suprimiremos la información relacionada con las Asociaciones de Funcionarios.

Estado		ACTIVO	
Valores			
Estado	N°	Suma	
SINDICATO INDEPENDIENTE	74	30.068	
SINDICATO EMPRESA	39	13.246	
SINDICATO ESTABLECIMIENTO	14	3.055	
SINDICATO TRANSITORIO	12	3.253	
FEDERACION DE SINDICATOS	3	1.392	
SINDICATO INTER EMPRESA	2	246	
<b>Total general</b>	<b>144</b>	<b>51.260</b>	

Efectuada la eliminación de los funcionarios públicos, el número de organizaciones activas de los trabajadores desciende de 171 a 144 organizaciones y de 82.076 a 51.260 socios.



Considerando lo anterior el 51% de los Sindicatos activos corresponden a Sindicatos Independientes, 27% corresponde a Sindicatos de Empresa y un 10% a Sindicato de Establecimiento.

Es importante precisar que aquellos que pueden negociar colectivamente son los Sindicatos de Empresa, de Establecimiento y las Federaciones de Sindicatos, que agrupados representan un total de 17.939 trabajadores en la región.

Respecto de la Actividad Económica de las empresas en que están inmersas las organizaciones sindicales, se observa lo siguiente:

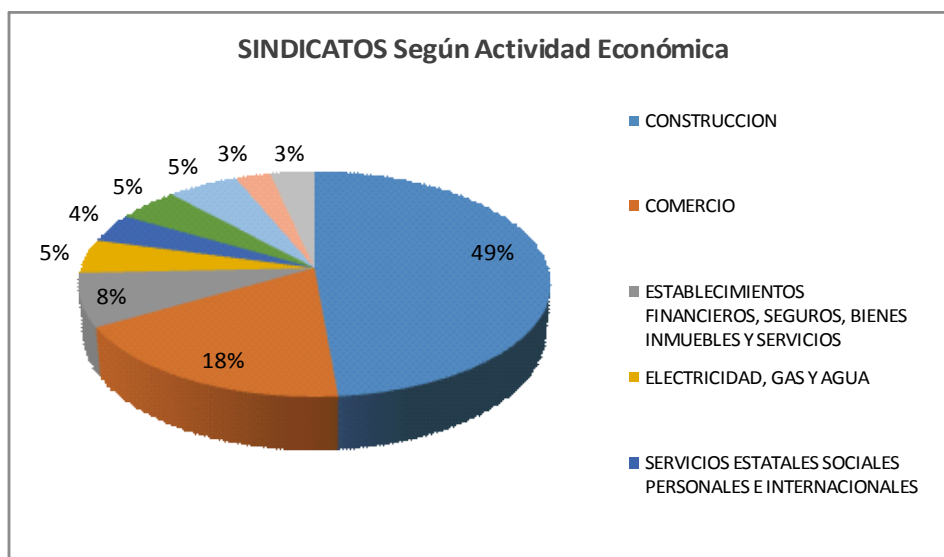
Estado	ACTIVO	
Tipo	(Varios elementos)	
Organización	Valores	
	N°	Suma Socios
CONSTRUCCION	70	32.815
COMERCIO	26	5.729
ESTABLECIMIENTOS FINANCIEROS, SEGUROS, BIENES INMUEBLES Y SERVICIOS	11	4.835
ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	7	3.197
SERVICIOS ESTATALES SOCIALES PERSONALES E INTERNACIONALES	6	2.697
EXPLOTACION DE MINAS Y CANTERAS	7	1.295
AGRICULTURA, CAZA, SILVICULTURA Y PESCA	8	371
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	4	161
ACTIVIDADES NO ESPECIFICADAS Y OTRAS	5	160
<b>Total general</b>	<b>144</b>	<b>51.260</b>

Es importante precisar que las 3 actividades económicas que tienen mayor número de sindicatos y consecuentemente mayor número de trabajadores están asociadas a los sectores:

- Construcción, ello determinado especialmente por los proceso de construcción de la ruta 7 o carretera austral y el Plan de Inversión PEDZE (carreteras, puertos, hospitales, aeropuerto, alcantarillado, otras)
- Comercio y Establecimientos Financiero, Seguros, bienes inmuebles y Servicios, todas áreas de la economía regional que prestan servicios a la comunidad.

Es importante señalar que el Plan de desarrollo para Zonas extremas de Aysén (PEZDE, periodo 2014 a 2018). Es un plan de desarrollo regional que tiene asociado recursos por más de 495 mil 853 millones de pesos, que están siendo invertidos en proyectos vinculados a conectividad,

desarrollo productivo y espacios urbanos y rurales; así como aquellos ligados al desarrollo de servicios sociales de calidad, acceso a la cultura y protección del medioambiente, con un fuerte inversión en conectividad (construcción).



En términos porcentuales el 49 % de los sindicatos Activos se encuentran en el sector Construcción y, el 18% en el sector Comercio y el 8% en el sector Establecimientos Financiero, Seguros, Bienes Inmuebles y Servicios.

Por último, se agrega cuadro extraído de la Dirección del Trabajo respecto de la cantidad de trabajadores afiliados a sindicatos activos, fuerza de trabajo ocupada, y tasa de sindicalización, según sexo, años 2002 a 2014 (Dirección del Trabajo Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo)

**Cantidad de trabajadores<sup>35</sup> afiliados a sindicatos activos, fuerza de trabajo ocupada, y tasa de sindicalización, según sexo, años 2002 a 2014**

Año	Población afiliada a sindicatos activos			Fuerza de Trabajo Ocupada con potencial de sindicalización			Tasa de sindicalización		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
2002	618930	497272	121658	4723020	3.241.454	1.481.566	13,1	15,3	8,2
2.003	669507	531238	138269	4.849.554	3.298.663	1.550.891	13,8	16,1	8,9
2.004	680351	522271	158080	4.979.730	3.335.792	1.643.938	13,7	15,7	9,6
2.005	676368	515114	161254	5.054.172	3.376.302	1.677.870	13,4	15,3	9,6
2.006	703706	532661	171045	5.477.846	3.627.100	1.850.746	12,8	14,7	9,2
2.007	724606	537651	186955	5.622.264	3.683.805	1.938.459	12,9	14,6	9,6
2008	801251	562172	239079	5782781	3.738.207	2.044.574	13,9	15	11,7
2.009	837055	580795	256260	5.747.152	3.661.636	2.085.516	14,6	15,9	12,3
2.010	858571	585384	273187	6.172.536	3.822.903	2.349.633	13,9	15,3	11,6
2.011	892365	593203	299162	6.348.945	3.883.465	2.465.480	14,1	15,3	12,1
2.012	940603	618610	321993	6.441.986	3.930.414	2.511.571	14,6	15,7	12,8
2.013	940222	610485	329737	6.600.648	4.005.377	2.595.271	14,2	15,2	12,7
2014	985.770	630.512	355.258	6.686.276	4.035.930	2.650.346	14,7	15,6	13,4

### Instrumentos Colectivos de la Región de Aysén.

Que son los instrumentos colectivos: “Instrumento colectivo es la convención celebrada entre empleadores y trabajadores con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero, por un tiempo determinado, de conformidad a las reglas establecidas en el Libro IV Código del Trabajo”(http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-110078.html).

Efectuada la revisión de los sistemas Informáticos de la Dirección del Trabajo podemos precisar que el año 2018, vencen a nivel de la región de Aysén un total de 24 instrumentos colectivos que afectan directamente a 936 hombres y 560 mujeres en total 1.496 trabajadores, en empresas que agrupan a un total de 34.232 trabajadores y trabajadoras.

Respecto de los tipos de empresas que deben negociar el año 2018, destacan los siguientes:

- Servicios Educativos, Servicios, Supermercados, Pesca y Acuicultura, Minería y Construcción.

Junto con lo anterior se debe considerar todos aquellos potenciales Nuevos Procesos atendiendo las exigencias de la Reforma Laboral, 2017-2018.

Lo anterior significa que los dirigentes sindicales y su desenvolvimiento en dichos procesos de NNCC impactaran en los beneficios que puedan alcanzar la totalidad de trabajadores afectos. De

ahí la importancia de preparar de mejor forma a los dirigentes sindicales en el desarrollo de su función con el propósito que sean un elemento catalizador en las mejoras de las relaciones laborales.

Listado con los Instrumentos Colectivos a vencer periodo 01/01/2018 al 31/12/2018.

Folio	Empresa	Trab. Empresa	Hombres	Mujeres	Total regional	Tipo Ica	Fecha Inicio	Fecha Termino
1102/2014/4	> 78364870-9 CENTRAL DE ALIMENTACION LIMITADA	2.000	9	17	26	CONTRATO COLECTIVO	01-05-2014	<b>30-04-2018</b>
1101/2014/3	> 96809530-7 FASA CHILE S.A.	12	5	5	10	CONVENIO COLECTIVO	01-08-2014	<b>01-08-2018</b>
1102/2014/6	> 96930700-6 GRANERO S.A.	48	26	0	26	CONVENIO COLECTIVO	01-10-2014	<b>30-09-2018</b>
1102/2014/8	> 78587260-6 SALMONES ICE VAL LTDA.	60	34	0	34	CONTRATO COLECTIVO	05-02-2015	<b>04-02-2018</b>
1105/2014/1	> 77846020-3 SERVICIOS INDUSTRIALES BYB NETS LTDA.	81	43	6	49	CONTRATO COLECTIVO	09-01-2015	<b>09-01-2018</b>
1102/2015/1	> 76238535-K TALLER DE REDES S.A.	90	21	6	27	CONTRATO COLECTIVO	10-06-2015	<b>10-06-2018</b>
1101/2015/4	> 78543580-K COMPANIA MINERA CERRO BAYO LTDA.	300	39	0	39	CONTRATO COLECTIVO	25-06-2015	<b>24-06-2018</b>
1101/2015/5	> 79920470-3 MARIA EUGANIA CORDERO Y CIA. LTDA.	75	7	27	34	CONTRATO COLECTIVO	11-09-2015	<b>11-09-2018</b>
1102/2015/2	> 96633780-K MARINE HARVEST CHILE S.A.	1.000	53	83	136	CONVENIO COLECTIVO	24-08-2015	<b>24-08-2018</b>
1102/2015/3	> 76653690-5 SALMONES BLUMAR S.A.	1.039	118	0	118	CONVENIO COLECTIVO	01-08-2015	<b>30-07-2018</b>
1102/2015/4	> 7764350-0 FUNDACION EDUCACIONAL SANTA TERESA	45	8	31	39	CONTRATO COLECTIVO	21-11-2015	<b>21-11-2018</b>
1102/2015/5	> 61959100-3 empresa portuaria chacabuco	20	7	1	8	CONTRATO COLECTIVO	01-12-2015	<b>30-11-2018</b>
1102/2015/6	> 96812740-3 SALMONES FRIOSUR S.A.-	200	49	73	122	CONTRATO COLECTIVO	01-01-2016	<b>01-01-2018</b>
1102/2015/7	> 96812740-3 SALMONES FRIOSUR S.A.-	200	32	2	34	CONTRATO COLECTIVO	01-01-2016	<b>30-06-2018</b>
1101/2015/7	> 81537600-5 RENDIC HERMANOS S.A.	12.000	16	27	43	CONTRATO COLECTIVO	10-01-2016	<b>10-04-2018</b>
1101/2015/8	> 81537600-5 RENDIC HERMANOS S.A.	12.000	13	40	53	CONTRATO COLECTIVO	23-01-2016	<b>23-07-2018</b>
1102/2015/8	> 61959100-3 empresa portuaria chacabuco	45	2	0	2	CONTRATO COLECTIVO	01-12-2015	<b>30-11-2018</b>
1102/2016/1	> 79891160-0 SALMONES MULTIEXPORT LTDA	1.000	151	0	151	CONTRATO COLECTIVO	23-02-2016	<b>23-02-2018</b>
1102/2016/2	> 86577500-8 FRIO SUR S.A	700	75	90	165	CONTRATO COLECTIVO	02-05-2016	<b>02-05-2018</b>
1101/2016/1	> 76350774-2 ABRE SA	62	22	40	62	CONTRATO COLECTIVO	08-06-2016	<b>08-06-2018</b>
1101/2016/2	> 76265293-5 BUSES AGUILAS PATAGONICAS LIMITADA	40	12	13	25	CONTRATO COLECTIVO	10-06-2016	<b>10-06-2018</b>
1101/2016/5	> 92434000-2 BESALCO S.A.	3.000	164	10	174	CONVENIO COLECTIVO	01-03-2016	<b>01-03-2018</b>
1102/2016/6	> 81537600-5 RENDIC HERMANOS S.A.	150	23	76	99	CONTRATO COLECTIVO	22-07-2016	<b>22-07-2018</b>
1101/2016/9	> 77515600-7 COLEGIO ANTOINE DE SAINT EXUPERY	65	7	13	20	CONTRATO COLECTIVO	01-12-2016	<b>01-12-2018</b>
TOTAL		34.232	936	560	1496			

**Análisis de las capacitaciones y difusiones a dirigentes sindicales de la región de Aysén, efectuadas por la Dirección del Trabajo.**



La capacitación y difusión dirigidas a las organizaciones sindicales sean estos los dirigentes sindicales o sus bases son realizados en la región de Aysén en forma preferente por los Encargados de Unidad de Relaciones Labores de las Inspecciones del Trabajo y por el Coordinador de Relaciones Laborales de la Región de Aysén, es importante precisar que para que los DDSS sindicales sean capaces de comprender y hacer suyo algún tipo de conocimiento se necesita al personal preparado para desarrollar tal función.

Es decir, la capacitación no puede ser entendida como una simple repetición de normativa y desarrollo de ejercicios sin tener desarrolladas las habilidades docentes que permitan asegurar la incorporación del conocimiento. Actualmente quienes desarrollan las funciones de capacitación cuentan con la formación profesional que les permite en primera instancia ser facilitadores en los procesos de aprendizaje.

Aclarado lo anterior, pasaremos a la revisión de las materias en lo que son capacitados los DDSS y difusiones efectuadas a nivel presencial en la región de Aysén, resultados, dispersión geográfica y otros datos relevantes.

Se efectuó un levantamiento de la realidad de la región de Aysén, para ello consideraremos como línea base las actividades realizadas durante el año 2017.

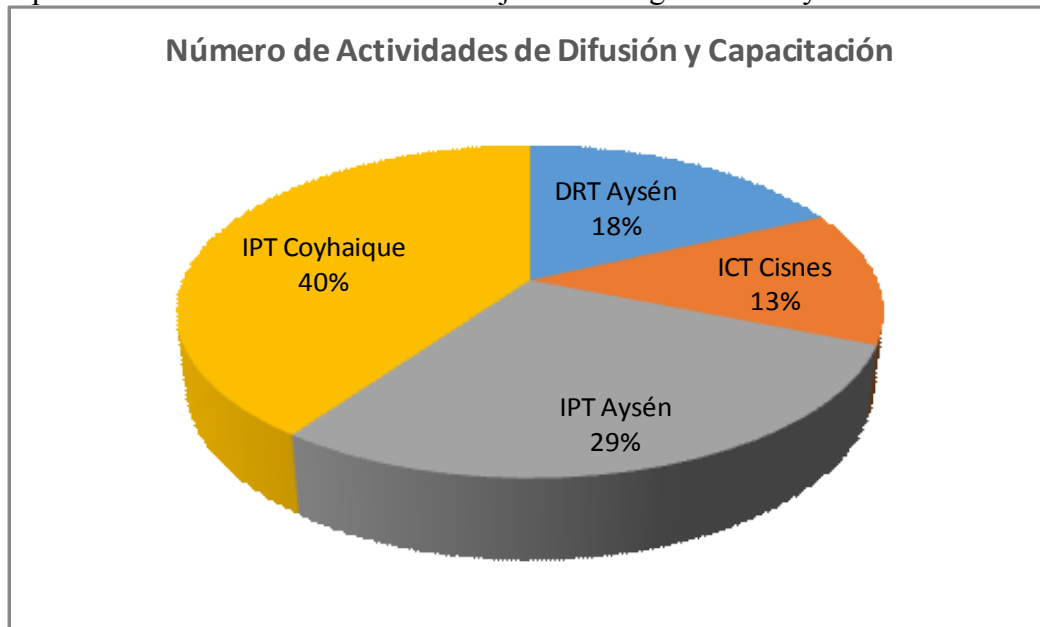
El total de actividades de Capacitación y Difusión registrados en los sistemas informáticos de la Dirección del Trabajo, respecto del año 2017 (fecha de corte 30.10.2017), ascienden a un total de 122 actividades de ellas 24 corresponden a actividades de capacitación asociadas a los procesos de Negociación Colectiva preferentemente, y 98 a actividades de difusión de normativa laboral.

Lo señalado anteriormente se puede graficar en los siguientes cuadros y gráficos:

Oficina	Total
DRT Aysén	22
ICT Cisnes	16
IPT Aysén	35
IPT Coyhaique	49
<b>Total general</b>	<b>122</b>

Se puede observar que la mayor cantidad de actividades son desarrolladas por las Oficinas de Coyhaique, Aysén y a la Dirección Regional del Trabajo, alcanzando un total de 106, lo que armoniza con el mayor número de organizaciones sindicales de estas dos oficinas.

A continuación, la distribución porcentual de actividades por Oficina, siendo Coyhaique quien representa un 40% de las actividades ejecutadas siguiéndole Aysén con un 29%



Los menores porcentajes, están en las oficinas más pequeñas, DRT 18% que actúa como oficina de apoyo e ICT Cisnes con un 13%.

#### **Actividades de Capacitación de la Dirección del Trabajo, en la región de Aysén el año 2017:**

A continuación se presentan las actividades de capacitación realizadas por la región de Aysén a las organizaciones sindicales, identificando el código o número asignado, la fecha del curso y las materias que fueron tratadas en dicha actividad.

Codigo	Fecha del Curso	Materia
1101/2017/1 (CAPACITACION)	14-01-2017	; NEGOCIACION COLECTIVA REGLADA
1101/2017/2 (CAPACITACION)	17-04-2017	; NEGOCIACION COLECTIVA REGLADA
1101/2017/3 (CAPACITACION)	12-06-2017	; SINDICALIZACION - LIBERTAD SINDICAL
1101/2017/4 (CAPACITACION)	14-08-2017	; DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES
1102/2017/1 (CAPACITACION)	17-04-2017	; NEGOCIACION COLECTIVA REGLADA
1102/2017/2 (CAPACITACION)	12-06-2017	; SINDICALIZACION - LIBERTAD SINDICAL
1102/2017/3 (CAPACITACION)	15-05-2017	; DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES
1105/2017/1 (CAPACITACION)	10-07-2017	; SINDICALIZACION - LIBERTAD SINDICAL ; NEGOCIACION COLECTIVA REGLADA
1105/2017/2 (CAPACITACION)	18-07-2017	; SANEAMIENTO BASICO
1105/2017/3 (CAPACITACION)	17-04-2017	; REMUNERACIONES
1102/2017/4 (CAPACITACION)	10-03-2017	; NEGOCIACION COLECTIVA REGLADA
1102/2017/5 (CAPACITACION)	10-03-2017	; NEGOCIACION COLECTIVA REGLADA
1101/2017/6 (CAPACITACION)	08-01-2017	; ATNC_VOTACION DE ULTIMA OFERTA ; ATNC_PRESENTACION DEL PROYECTO
1101/2017/7 (CAPACITACION)	27-06-2017	; FUERO DIRIGENTES O DELEGADOS ; CONTRATO DE TRABAJO ; TERMINO DE CONTRATO
1101/2017/8 (CAPACITACION)	24-03-2017	; ATNC_PRESENTACION DEL PROYECTO ; ATNC_IMPUGNACION Y RECLAMACIONES ; ATNC_VOTACION DE ULTIMA OFERTA
1101/2017/9 (CAPACITACION)	20-07-2017	; ATNC_HUELGA Y REINTEGRO ; ATNC_IMPUGNACION Y RECLAMACIONES ; ATNC_RESPUESTA DEL PROYECTO
1101/2017/10 (CAPACITACION)	25-07-2017	; ATNC_IMPUGNACION Y RECLAMACIONES ; ATNC_RESPUESTA DEL PROYECTO ; ATNC_PRESENTACION DEL PROYECTO
1101/2017/11 (CAPACITACION)	25-07-2017	; ATNC_IMPUGNACION Y RECLAMACIONES ; ATNC_PRESENTACION DEL PROYECTO ; ATNC_RESPUESTA DEL PROYECTO
1101/2017/12 (CAPACITACION)	14-08-2017	; PROCEDIMIENTOS ELECTORALES REFORMA ESTATUTOS ; PERMISO SINDICAL
1101/2017/13 (CAPACITACION)	22-09-2017	; FUERO DIRIGENTES O DELEGADOS ; ETICA SINDICAL
1101/2017/14 (CAPACITACION)	26-10-2017	; NEGOCIACION COLECTIVA REGLADA
1105/2017/4 (CAPACITACION)	01-11-2017	; NEGOCIACION COLECTIVA REGLADA
1102/2017/6 (CAPACITACION)	24-10-2017	; NEGOCIACION COLECTIVA REGLADA
1102/2017/8 (CAPACITACION)	30-11-2017	; NEGOCIACION COLECTIVA REGLADA
Total		24

Se puede observar que las materias preferentemente tratadas en esta actividades esta relacionadas con el Procesos de Negociación Colectiva (impugnación, reclamos al proyecto, reclamación judicial, última oferta, entre otras.

### **Actividades de Difusión de la Dirección del Trabajo en la región de Aysén el año 2017**

A continuación se presentan las actividades de difusión realizadas por la región de Aysén a las organizaciones sindicales, identificando el código o numero asignado, la fecha del curso y el solicitante.

En este caso señalar que la mayoría de dichas actividades están definidas por la Dirección del Trabajo respecto de la planificación que cada región efectúa.

Código	Fecha Solicitud	Solicitante
1100/2017/1	07-03-2017	DIRECCION REGIONAL DEL TRABAJO
1100/2017/2	07-03-2017	DIRECCION REGIONAL DEL TRABAJO
1100/2017/3	07-03-2017	DIRECCION REGIONAL DEL TRABAJO
1100/2017/4	05-04-2017	DIRECCION REGIONAL DEL TRABAJO
1100/2017/5	05-04-2017	DIRECCION REGIONAL DEL TRABAJO
1101/2017/1	17-04-2017	DEPARTAMENTO DE RELACIONES (S.A.T)
1101/2017/2	17-04-2017	DEPARTAMENTO DE RELACIONES (S.A.T)
1101/2017/3	17-04-2017	DEPARTAMENTO DE RELACIONES (S.A.T)
1101/2017/4	17-04-2017	DEPARTAMENTO DE RELACIONES (S.A.T)
1101/2017/5	17-04-2017	DEPARTAMENTO DE RELACIONES (S.A.T)
1101/2017/6	17-04-2017	DEPARTAMENTO DE RELACIONES (S.A.T)
1101/2017/7	17-04-2017	DEPARTAMENTO DE RELACIONES (S.A.T)
1101/2017/8	17-04-2017	DEPARTAMENTO DE RELACIONES (S.A.T)
1101/2017/9	17-04-2017	DEPARTAMENTO DE RELACIONES (S.A.T)
1101/2017/10	17-04-2017	DEPARTAMENTO DE RELACIONES (S.A.T)
1101/2017/11	17-04-2017	DEPARTAMENTO DE RELACIONES (S.A.T)
1101/2017/12	17-04-2017	DEPARTAMENTO DE RELACIONES (S.A.T)
1101/2017/13	17-04-2017	DEPARTAMENTO DE RELACIONES (S.A.T)
1101/2017/14	17-04-2017	DEPARTAMENTO DE RELACIONES (S.A.T)
1101/2017/15	17-04-2017	DEPARTAMENTO DE RELACIONES (S.A.T)
1101/2017/16	17-04-2017	DEPARTAMENTO DE RELACIONES (S.A.T)
1101/2017/17	17-04-2017	DEPARTAMENTO DE RELACIONES (S.A.T)
1101/2017/18	17-04-2017	DEPARTAMENTO DE RELACIONES (S.A.T)
1101/2017/19	17-04-2017	DEPARTAMENTO DE RELACIONES (S.A.T)
1101/2017/20	17-04-2017	DEPARTAMENTO DE RELACIONES (S.A.T)
1101/2017/21	17-04-2017	DEPARTAMENTO DE RELACIONES (S.A.T)
1101/2017/22	17-04-2017	DEPARTAMENTO DE RELACIONES (S.A.T)
1101/2017/23	17-04-2017	DEPARTAMENTO DE RELACIONES (S.A.T)
1101/2017/24	17-04-2017	DEPARTAMENTO DE RELACIONES (S.A.T)
1101/2017/25	17-04-2017	DEPARTAMENTO DE RELACIONES (S.A.T)
1101/2017/26	17-04-2017	DEPARTAMENTO DE RELACIONES (S.A.T)
1102/2017/1	17-04-2017	DEPARTAMENTO DE RELACIONES (S.A.T)
1102/2017/2	17-04-2017	DEPARTAMENTO DE RELACIONES (S.A.T)
1102/2017/3	17-04-2017	DEPARTAMENTO DE RELACIONES (S.A.T)
1102/2017/4	17-04-2017	DEPARTAMENTO DE RELACIONES (S.A.T)
1102/2017/5	17-04-2017	DEPARTAMENTO DE RELACIONES (S.A.T)
1102/2017/6	17-04-2017	DEPARTAMENTO DE RELACIONES (S.A.T)
1102/2017/7	17-04-2017	DEPARTAMENTO DE RELACIONES (S.A.T)
1102/2017/8	17-04-2017	DEPARTAMENTO DE RELACIONES (S.A.T)
1102/2017/9	17-04-2017	DEPARTAMENTO DE RELACIONES (S.A.T)
1102/2017/10	17-04-2017	DEPARTAMENTO DE RELACIONES (S.A.T)
1102/2017/11	17-04-2017	DEPARTAMENTO DE RELACIONES (S.A.T)
1102/2017/12	17-04-2017	DEPARTAMENTO DE RELACIONES (S.A.T)
1102/2017/13	17-04-2017	DEPARTAMENTO DE RELACIONES (S.A.T)
1102/2017/14	17-04-2017	DEPARTAMENTO DE RELACIONES (S.A.T)
1102/2017/15	17-04-2017	DEPARTAMENTO DE RELACIONES (S.A.T)
1102/2017/16	17-04-2017	DEPARTAMENTO DE RELACIONES (S.A.T)
1102/2017/17	17-04-2017	DEPARTAMENTO DE RELACIONES (S.A.T)
1102/2017/18	17-04-2017	DEPARTAMENTO DE RELACIONES (S.A.T)

1102/2017/19	17-04-2017	DEPARTAMENTO DE RELACIONES (S.A.T)
1102/2017/20	17-04-2017	DEPARTAMENTO DE RELACIONES (S.A.T)
1102/2017/21	17-04-2017	DEPARTAMENTO DE RELACIONES (S.A.T)
1102/2017/22	17-04-2017	DEPARTAMENTO DE RELACIONES (S.A.T)
1102/2017/23	17-04-2017	DEPARTAMENTO DE RELACIONES (S.A.T)
1105/2017/1	17-04-2017	DEPARTAMENTO DE RELACIONES (S.A.T)
1105/2017/2	17-04-2017	DEPARTAMENTO DE RELACIONES (S.A.T)
1105/2017/3	17-04-2017	DEPARTAMENTO DE RELACIONES (S.A.T)
1105/2017/4	17-04-2017	DEPARTAMENTO DE RELACIONES (S.A.T)
1105/2017/5	17-04-2017	DEPARTAMENTO DE RELACIONES (S.A.T)
1105/2017/6	17-04-2017	DEPARTAMENTO DE RELACIONES (S.A.T)
1105/2017/7	17-04-2017	DEPARTAMENTO DE RELACIONES (S.A.T)
1105/2017/8	17-04-2017	DEPARTAMENTO DE RELACIONES (S.A.T)
1105/2017/9	17-04-2017	DEPARTAMENTO DE RELACIONES (S.A.T)
1105/2017/10	17-04-2017	DEPARTAMENTO DE RELACIONES (S.A.T)
1105/2017/11	17-04-2017	DEPARTAMENTO DE RELACIONES (S.A.T)
1100/2017/6	21-04-2017	DIRECCION REGIONAL DEL TRABAJO
1100/2017/7	21-04-2017	DIRECCION REGIONAL DEL TRABAJO
1100/2017/8	13-04-2017	ORGANIZACIONES COMUNITARIAS
1100/2017/9	03-05-2017	DIRECCION REGIONAL DEL TRABAJO
1100/2017/10	02-05-2017	ORGANIZACIONES COMUNITARIAS
1100/2017/11	18-05-2017	ORGANIZACIONES COMUNITARIAS
1100/2017/12	22-05-2017	ORGANIZACIONES COMUNITARIAS
1100/2017/13	08-06-2017	DIRECCION REGIONAL DEL TRABAJO
1100/2017/14	25-04-2017	ORGANIZACIONES COMUNITARIAS
1100/2017/15	08-06-2017	DIRECCION REGIONAL DEL TRABAJO
1100/2017/16	31-03-2017	ORGANIZACIONES COMUNITARIAS
1101/2017/27	02-05-2017	ORGANIZACIONES COMUNITARIAS
1101/2017/28	16-05-2017	GOBERNACION
1101/2017/29	21-04-2017	SEREMI
1100/2017/17	01-06-2017	ORGANIZACIONES COMUNITARIAS
1100/2017/18	09-06-2017	ORGANIZACIONES COMUNITARIAS
1101/2017/30	16-06-2017	ASOC. GREMIALES (INCLUYE COLEGIOS)
1100/2017/19	30-06-2017	ORGANIZACIONES COMUNITARIAS
1100/2017/20	30-06-2017	ORGANIZACIONES COMUNITARIAS
1100/2017/21	30-06-2017	ORGANIZACIONES COMUNITARIAS
1101/2017/31	06-06-2017	ORGANIZACIONES COMUNITARIAS
1100/2017/22	13-09-2017	ORGANIZACIONES COMUNITARIAS
1100/2017/23	11-08-2017	ORGANIZACIONES COMUNITARIAS
1101/2017/33	24-08-2017	ORGANIZACIONES COMUNITARIAS
1101/2017/34	26-09-2017	ORGANIZACIONES COMUNITARIAS
1101/2017/35	10-10-2017	ORGANIZACIONES COMUNITARIAS
1101/2017/36	10-10-2017	ORGANIZACIONES SINDICALES
1102/2017/24	16-11-2017	INSPECCION DEL TRABAJO
1100/2017/24	14-09-2017	ORGANIZACIONES COMUNITARIAS
1105/2017/12	24-11-2017	MUNICIPALIDAD
1102/2017/25	17-11-2017	MUNICIPALIDAD
1101/2017/37	15-11-2017	ORGANIZACIONES SINDICALES
1102/2017/26	28-12-2017	INSPECCION DEL TRABAJO
<b>TOTAL</b>	<b>98</b>	

### **Materias tratadas en las actividades de Capacitación y Difusión**

Respecto de las materias tratadas en las actividades de Capacitación y Difusión se realizó una revisión de las actividades efectuadas el año 2017 por la región de Aysén, de lo anterior, podemos señalar que las materias tratadas en las actividades son las siguientes:

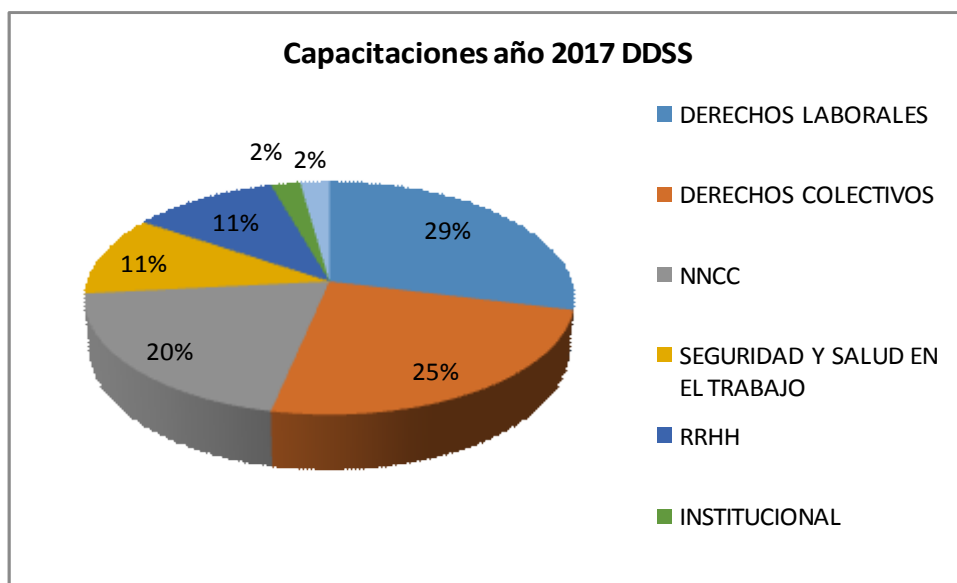
MATERIA DE CAPACITACION
ACCIDENTES DEL TRABAJO
ACOSO LABORAL
ACOSO SEXUAL
BUENOS OFICIOS
CAUSALES DE TERMINO DE CONTRATO
COMITÉ PARITARIO
CONTRATO DE TRABAJO
CONTRATOS ESPECIALES
COTIZACIONES PREVISIONALES
DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES
ÉTICA SINDICAL
FACULTADES Y FUNCIONES ORGANOS ELECTORALES
FACULTADES Y SERVICIOS DE LA DIRECCION DEL TRABAJO (DFL N°2)
FINIQUITOS
FUERO DIRIGENTES O DELEGADOS
FUEROS DE LOS TRABAJADORES
HIGIENE Y SEGURIDAD
HISTORIA DEL DERECHO LABORAL (INTRODUCCION DERECHO LABORAL)
HUELGA Y REINTEGRO
IMPUGNACION Y RECLAMACIONES
JORNADAS DE TRABAJO
JORNADAS EXCEPCIONALES
LIBERTAD SINDICAL
NEGOCIACION COLECTIVA REGLADA
NORMAS TRABAJORES MIGRANTES
PATRIMONIO SINDICAL
PERMISO SINDICAL
PERMISOS Y DESCANSOS
PRACTICAS ANTISINDICALES
PRESENTACION DEL PROYECTO
PROCEDIMIENTOS ELECTORALES PROVISION VACANTES
PROCEDIMIENTOS ELECTORALES REFORMA ESTATUTOS
PROCEDIMIENTOS ELECTORALES RENOVACION DIRECTORIO
PROTECCION MATERNIDAD
PROTECCION MATERNIDAD Y PATERNIDAD
REFORMA LABORAL
REGLAMENTO INTERNO
REMUNERACIONES
RESPUESTA DEL PROYECTO
SANEAMIENTO BASICO
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
SINDICALIZACION - LIBERTAD SINDICAL
TERMINO DE CONTRATO
TRABAJO DE MENORES
VOTACION DE ULTIMA OFERTA
45

Del listado de materias tratadas se puede observar una clara orientación a los conocimientos duros propios de la normativa laboral es decir lo señalado en el Código del Trabajo en los distintos ámbitos, pero no se observan actividades que digan relación con elementos propios de los proceso de negociación colectiva como por ejemplo contabilidad básica, interpretación de estados financiero u otro de similares características.

Por otra parte, el área de habilidades blandas o habilidades sociales no son incorporadas en ninguna de las actividades, dando nulo impulso al desarrollo de la carrera del dirigente sindical faltando incorporar elementos básicos como liderazgo, trabajo en equipo, resolución alternativa de conflictos entre otros.

Al efectuar una clasificación por materia, las materias mas tratadas dicen relación con el cumplimiento de normas labores asociadas a los derechos individuales (13) y derechos colectivos (se incluye NNCC) (20), que representan en total un 74%.

Area	Total
DERECHOS LABORALES	13
DERECHOS COLECTIVOS	11
NNCC	9
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	5
RRHH	5
INSTITUCIONAL	1
SEGURIDAD SOCIAL	1
<b>Total general</b>	<b>45</b>



Por otra parte, aquellas actividades relacionadas con conocimientos más generales e integradores como seguridad y salud en el trabajo, Acoso Sexual, Acoso Laboral, alcanzan las 10 materias que representan un 22%.

### Perfil por Competencias.

Un Perfil de Competencias Laborales es un conjunto de categorías y dimensiones conductuales que impactan en el desempeño laboral de un trabajador, o grupo y de la organización en su conjunto.

Sobre el tema podemos encontrar muchas definiciones, a continuación una que desde nuestra perspectiva es muy clara “El perfil por competencias está formado por las habilidades y conocimientos que se requieren para desempeñar un puesto de trabajo, así como los comportamientos y actitudes que tienen las personas con el mayor desempeño dentro de sus puestos de trabajo” (<https://www.gestion.org/recursos-humanos/...competencias/.../el-perfil-por-competencias>).

En términos concretos podemos señalar que la formación profesional, capacitación, estrategias de desarrollo de carrera están constituidas por habilidades técnicas o habilidades duras y por su habilidades blandas, habilidades sociales, son intra-personales e inter-personales (al interior de la persona y en relación con las otras personas). Son aquellas habilidades relacionadas con la actitud requeridas para tener una buena relación con los demás, habilidades para escuchar activamente, para hablar, para comunicarnos, para liderar, estimular, delegar, analizar, juzgar, para negociar y llegar a acuerdos, para tener consciencia de los valores, de los aspectos de salud y seguridad, para trabajar en equipo - se incluye - la actitud, la capacidad de motivación, auto-motivación y la orientación a los logros, por tanto para alcanzar el éxito se requiere tener ambos tipos de existiendo una integración.

Las habilidades duras son de fácil medición, su característica principal al ser "información/conocimiento", permite medirlas, mientras que las habilidades blandas son más complejas para ser cuantificadas por indicadores. Ello se explica en que es más fácil aprender matemáticas y física y que se podría medir objetivamente con una prueba asignando una nota según número de respuestas correctas, en su opuesto, las habilidades blandas o sociales están asociadas a una evaluación subjetiva, es decir como lo percibe el otro, en otras palabras como las demuestro, por ejemplo capacidad de motivación y manejo emocional, por ejemplo.

Considerando lo anterior nos preguntamos cómo evaluamos a una persona y la consideramos competente respecto de la función que desarrolla, por un lado socialmente interpretamos que los conocimientos y destrezas que ha aprendido en su formación técnica o especializada para su ocupación o profesión lo transforman en alguien competente.

Sin embargo, para ser realmente competentes, tenemos que ser capaces de relacionarnos y participar activamente del entorno, en otras palabras ser capaces de leer la situación en la que nos encontremos, sea esta con los compañeros de trabajo, reuniones de trabajo, clientes otros. Para lo anterior no bastan los conocimientos, debemos integrar los conocimientos o habilidades duras con las habilidades blandas, efectuar esa integración nos permite responder adecuadamente frente a las distintas situaciones alcanzando el éxito.

Aún muchas personas piensan que las habilidades técnicas son lo más importantes para alcanzar el éxito (matemáticas y ciencias por ejemplo), sin embargo una persona que se concentra sólo en



sus habilidades duras, tendrá dificultades para integrarse, comunicarse adecuadamente, ser líder, ser asertivo y de involucrarse adecuadamente en el trabajo o la sociedad, siendo el éxito más esquivo.

Porque debemos reconocer algunas competencias para los dirigentes sindicales, ello se explica en que las organizaciones son el resultado de lo que hagan o dejen de hacer quienes las conforman, es decir, cada dirigente tiene algo que aportar tanto a la organización sindical y sus socios como a la empresa a la cual pertenece, la idea es potenciar en cada uno de ellos tanto las habilidades técnicas como las habilidades sociales que se requieren para un buen desempeño de la función por tanto se debe promover un ambiente que fomente el diálogo, la discusión, la aceptación del otro desde una perspectiva constructiva.

#### Definición Competencias para Perfil.

Revisada la legislación vigente y según lo establecido en el artículo 236 del Código del Trabajo, para ser elegido o desempeñarse como director sindical o delegado sindical, se requiere cumplir con los requisitos que señalen los respectivos estatutos.

Que quiere decir lo anterior, que las organizaciones sindicales tienen la más amplia autonomía para determinar a través de sus estatutos los requisitos que deben cumplir los trabajadores para ser elegidos o desempeñarse como dirigentes sindicales y dependerá por tanto del tipo de sindicatos, los requisitos que cada uno registre. En términos generales los estatutos sindicales establecen que podrán ser candidatos los socios que acrediten a lo menos un tiempo de antigüedad en el sindicato, por lo general, un año de antigüedad en la organización, que sean mayores de dieciocho años de edad y que tengan sus cuotas al día.

Sin embargo, existen aspectos o cualidades que hacen que algunas personas puedan desempeñar el cargo de mejor forma, ellas tienen que ver con aspectos tales como responsabilidad, honestidad y capacidad de interpretar el sentir de sus socios.

Los dirigentes sindicales, deben ser capaces de evaluar las decisiones que toman, con el objeto de no enredarse en discusiones estériles, acciones que riñan con los intereses colectivos o que no beneficien a todos los socios, dado que estos son los elementos que determinan la continuidad de las organizaciones sindicales y legitimidad de las mismas.

#### **Análisis de Entrevistas, Encuesta y Observación**

Como se estableció en la metodología, se trabajó con los dirigentes sindicales de la región de Aysén con mandato vigente durante el año 2017, la muestra es no probabilística, dado la conveniencia de trabajar con dirigentes sindicales identificados según la relación existente con las Unidades de Relaciones Laborales de las Inspecciones del Trabajo, considerando un muestreo intencional, es decir fueron elegidos para el proceso de investigación.

Lo anterior considera la aplicación de Encuesta a 30 dirigentes sindicales independiente del cargo al interior de la organización sindical (presidente, tesorero o secretario). Respecto de la Entrevista esta se efectuó a 20 presidentes de organizaciones sindicales de la Provincia de Coyhaique. Cabe precisar que a los 20 dirigentes entrevistados se les aplicó la Encuesta.

Respecto de los sectores económicos al cual concierne la empresa en al cual desarrollan la función sindical podemos señalar que pertenecen a los sectores Educación, Comercio, Minería, Construcción, Pesca y Servicios, estando registrados en la base de datos de la Dirección del Trabajo.

Los dirigentes seleccionados fueron consultados respecto las principales motivaciones para ser dirigente sindical, cuáles eran los obstáculos en el desarrollo de su función, sus principales dificultades, cuáles eran las capacitaciones que habían recibido y su evaluación de las mismas y cuales desde su apreciación serian materias a reforzar y que otras iniciativas de capacitación consideraban necesarias para el logro de su función.

Sobre ese punto se debe considerar que se efectúa un análisis general de las respuestas entregadas por los dirigentes en las entrevistas y encuestas efectuadas, rescatando los aspectos que más se mencionan respecto de cada una de ellas.

### **Entrevistas aplicadas a dirigentes sindicales:**

Respecto de las Entrevistas para el proceso de investigación se debe señalar que fueron realizadas aleatoriamente a los dirigentes sindicales que concurrieron durante el mes de diciembre a la Inspección del Trabajo de Coyhaique a efectuar algún trámite tales como: solicitud de certificado de vigencia, votaciones, consultas sobre negociación colectiva, efectuar denuncia por práctica antisindical u otro trámite relacionada con los dirigentes sindicales.

Considerando que la Entrevista busca recabar información para determinar las necesidades de capacitación y percepción de la misma, realizando una conversación guiada en la cual se formularon las mismas preguntas a todos. La definición de las preguntas buscó extraer información relevante sobre el contexto en que se desarrolla la función sindical, sus principales dificultades con la intención de obtener información más exhaustiva. Se utilizaron preguntas abiertas enfocándonos en entregar la iniciativa al dirigente, buscando que narrara sus experiencias y puntos de vista.

En primer lugar se explicó a los dirigentes el motivo de las preguntas que se les efectuarían, es decir se contextualiza el trabajo de investigación.

Cabe preciar que la Entrevista fue diseñada para ser respondida en 30 minutos, sin embargo todos los entrevistados superaron con creces este tiempo, fue aplicada por el encargado de la Unidad de Relaciones Laborales de la IPT Coyhaique.

A continuación las 10 preguntas aplicadas en la Entrevista y un resumen de los señalado por los Dirigentes Sindicales.

1. ¿A desarrollado actividades de capacitación relacionas con la función sindical en una institución distinta a la Dirección del Trabajo?  
Todos los dirigentes señalan que las capacitaciones que han desarrollado solo han sido impartidas por la Dirección del Trabajo, ya sea, por el desarrollo de Instrumentos Colectivos o gestión sindical. Indican que para ellos como dirigentes sindicales no hay otras alternativas respecto de poder capacitarse. Existen pocas instituciones educacionales en la región como universidades, OTEC y otros similares que permitan mejorar los conocimientos respecto de la Gestión Sindical, además de la utilización de los recursos económicos que ello podría significar. Se debe destacar que la mayoría valora positivamente lo que realiza el Estado a través de la Dirección del Trabajo.
2. ¿Cómo describiría la participación de los dirigentes sindicales en la realización de actividades de capacitación impulsadas por la Dirección del Trabajo?  
La mayoría indica que participa con entusiasmo en las actividades aun cuando debe dedicar parte de sus horas sindicales para dicha tarea, desde el punto de vista técnico señalan que las materias son importantes, que no tienen muchas alternativas para asesorarse en las distintas materias de la legislación laboral y que la Dirección del Trabajo es un apoyo permanente en el movimiento sindical.
3. En su opinión, ¿cree que los dirigentes sindicales quieran participar más de lo que participan hoy?  
Hay respuestas disimiles, algunos dirigentes señalan que es suficiente con lo que se realiza sin embargo otros señalan que podrían participar más. Pero estiman que como dirigentes sindicales entienden la importancia de estar preparados ante las posibles vulneraciones de derechos de los socios, por lo tanto su deber estar prevenidos, indican que con un mayor número de posibilidades de capacitación podrían mejorar y facilitar la gestión sindical, además de aumentar la participación de los socios.
4. ¿Porque razones usted concurre habitualmente a la Inspección del Trabajo?  
En términos generales señalan que concurren básicamente buscando apoyo, ya sea para resolver consultas técnicas de socios o de la directiva del sindicato, acompañar o representar a trabajadores en instrumentos colectivos, concurrir a conciliaciones, efectuar denuncias, solicitud de certificados.
5. ¿Siente usted que lidera su organización sindical?

Todos dicen que lideran su organización sindical, indicando que están a la cabeza de ella, que fueron elegidos por los socios del sindicato para representarlos ante la empresa y que hacen todo lo que les corresponde para solucionar los problemas de los socios.

Señalan que cuentan con el respaldo de los socios, que son responsables y honestos que por esas cualidad fueron elegidos y que tienen una gran responsabilidad dado que representan los intereses efectivamente de todos sus socios.

6. ¿Considera exitosa su gestión sindical, a que factores atribuye usted el éxito?  
También todos señalan que su gestión es exitosa, y lo atribuyen a la confianza que los trabajadores depositan en ellos y en los otros dirigentes sindicales. Señalan que para ellos como dirigentes es vital no perder la confianza de los trabajadores, esto les permite proyectarse y elaborar planes de trabajo en conjunto con socios.  
En términos generales no se observa una autocrítica sobre su gestión.
7. En su opinión, cuáles son las necesidades de capacitación en derechos laborales de los DDSS.  
La mayoría indica que hay temas urgentes, como es mejorar los conocimientos en la Reforma Laboral.  
Lo segundo tiene relación con lo permanente, es decir, que exista una mayor oferta de actividades de capacitación en forma permanente que no sea esporádica, si no, desarrollar un plan a largo plazo para la Gestión Sindical, y que involucre a mas instituciones u organismos desde la mirada de la capacitación.  
Existe claridad respecto de donde están las debilidades en materias de capacitación dado que reconocen lo que les falta y la importancia que ello tiene.
8. ¿Cómo cree usted que podría fortalecer sus niveles de autonomía y liderazgo?  
Señalan que al existir mayores posibilidades de aprendizaje se fortalece la autonomía porque así deben preguntar menos, esto permite que no dependan tan fuertemente de los servicios públicos, como la Dirección del Trabajo. Además señalan que la autonomía incrementa la credibilidad de los trabajadores con los dirigentes sindicales porque tienen mayor seguridad.  
En el análisis de las respuestas se observa el reconocimiento de la dependencia que hay de los servicios públicos que los apoyan.
9. ¿En qué áreas le gustaría tener más preparación, pensando en su labor como dirigente sindical y porque?  
Se indican muchas materias, pero las que más se repiten son Gestión, liderazgo, Negociación, solución de conflictos, comunicación, entre otras. Cabe precisar que las dos primeras permiten desarrollar de mejor manera la labor de dirigentes sindicales, sin

ellas se hace difícil incrementar la participación de los trabajadores en el Movimiento Sindical.

10. ¿Qué aspectos recuerda de su última Negociación Colectiva?

Los que se acordaron señalaron que fue difícil y compleja, por motivos técnicos y de voluntad.

Lo técnico relacionado con la Reforma Laboral, es nueva para todos los que participan en ella y hay cambio en la forma de hacer las cosas y plazos.

Lo segundo dice relación con la voluntad de las empresas a la hora de negociar, los representantes del empleador no son precisos en sus informes y declaraciones y cuando no es el dueño no tiene gran poder de negociación, lo que complejiza la negociación. Un punto que se debe destacar es que varios indican que no saben si esto significa falta de aprendizaje o simplemente la nula voluntad de negociar.

### **Encuesta aplicada a dirigentes sindicales:**

Respecto de las encuestas aplicadas se debe señalar que fueron realizadas aleatoriamente a los dirigentes sindicales que participan más activamente en las actividades de capacitación que realizan las Inspecciones del Trabajo de Aysén, en el caso de Coyhaique fueron entregadas personalmente, para aquellos dirigentes de Aysén y Cisnes se remitió por correo normal previo contacto telefónico. Luego de entregadas las encuestas, fueron retiradas la semana siguiente, en total fueron aplicadas 30 encuestas.

Las encuestas fueron respondidas en forma personal (auto administradas).

Cabe preciar que la Encuesta fue diseñada para ser respondida en 20 minutos.

A continuación las 16 preguntas aplicadas en la Encuesta y un resumen de los señalado por los Dirigentes Sindicales.

Pregunta N° 1.

¿Cómo se define usted como dirigente sindical?

En términos generales los dirigentes sindicales se definen a sí mismo como representante de los trabajadores ante la empresa (o institución en la cual desarrollan su trabajo), y están ahí para defender los derechos de los trabajadores, indican que tienen un gran responsabilidad sobre sus hombros.

Esta definición la dan todos los dirigente entrevistados, independiente del rubro de la empresa, su experiencia, su conocimiento y otros aspectos comunes entre ellos. Algunos con mayores matices

46

asociados a un tema político, pero destacan como características que identifican a los dirigentes sindicales, la honestidad, responsabilidad y preocupación por los otros.

Pregunta N° 2.

¿Existe apoyo de las bases sindicales a su gestión?

Respecto de esa pregunta hubo diferentes opiniones, ello como consecuencia del real apoyo que cada uno siente de sus socios, y la relación con las bases de la organización sindical, por un lado están los completamente convencidos de que sus bases apoyan la gestión y por otro lado aquellos que ven que las bases descansan en los dirigentes sindicales.

Sin embargo se debe rescatar que inclusive dentro del mismo sindicato los dirigentes tienen visiones diferentes de sus bases. La respuesta que más se repite y que guarda relación con la pregunta, tiene que ver con la participación de los socios en las reuniones periódicas como apoyo a la gestión y aquí critican la poca asistencia de los socios en las reuniones, lo que manifiesta el poco interés de los socios por los temas de la organización sindical.

Pregunta N° 3.

¿Cuánto sabe de la normativa laboral que rige a las organizaciones sindicales?

Hay que diferenciar en esta respuesta a los dirigentes nuevos y antiguos. Dentro de la muestra seleccionada se eligieron directivas sindicales nuevas y otra con mayor experiencia, por lo que las respuestas debían ser diferentes.

En el caso de los primeros la respuesta es certera y clara, no tienen experiencia como dirigentes sindicales, por tanto sabe poco, señalan que les falta camino por recorrer, que toman esta actividad como un desafío personal.

En contraposición los dirigentes antiguos y más experimentados señalaron conocer bastantes aspectos importantes de la legislación laboral, eso sí, materias relacionadas con la negociación colectiva preferentemente (Código del Trabajo).

Pregunta N° 4.

¿Existe un programa de capacitación en la organización sindical en la cual usted es dirigente?

Todos señalan que lo desconocen y que no se les ha invitado, o definitivamente indican que no existe.

Sobre el particular no ven en la Dirección del Trabajo, toda la serie de materias de capacitación que podrían desarrollar, en otras palabras no ven la oferta de la D.T, igual situación del Ministerio del Trabajo a través de la Seremi del Trabajo.

Pregunta N° 5.

¿Tiene redes de apoyo en la gestión sindical?

Los encuestados mayoritariamente mencionaron que sí, esto respecto de organizaciones de nivel superior como Federaciones, y de instituciones públicas, específicamente la Dirección del Trabajo, a través de las Unidades de Relaciones Laborales de las Inspecciones del Trabajo.

47

Pregunta N° 6.

¿Cuál es el mayor obstáculo para aumentar el nivel de participación de los trabajadores en las organizaciones sindicales?

En esta pregunta surgen dos ideas con fuerza, la primera y más representativa es el factor miedo a participar, particularmente por las posibles represalias de los empleadores ante la sindicalización, despidos, hostigamiento, malos tratos son las ideas que más se repiten en las respuestas entregadas por los dirigentes. Y por otra parte, la falta de entusiasmo de los trabajadores por los temas que interesan a los grupos, temas colectivos.

Pregunta N° 7.

¿Cómo se fortalecen a las organizaciones sindicales?

En general los encuestados señalaron al Estado como el principal impulsor para generar políticas públicas que mejoren la gestión sindical y que lo fortalezcan.

Lo anterior pone en evidencia una falta de reflexión u autocrítica sobre el propio desempeño, responsabilizando a otros en forma absoluta, sin intentar mirar hacia el interior de las organizaciones sindicales para buscar soluciones que puedan ser impulsadas por los propios asociados o los dirigentes sindicales.

Pregunta N° 8.

¿En los últimos tres años ha perfeccionado sus conocimientos respecto de su labor como dirigente?

Todos los entrevistados señalaron que SI, e indican entre las principales materias revisadas las relacionadas con el proceso de Negociación Colectiva, Acoso Laboral y Acoso Sexual, Remuneraciones y Contrato de Trabajo, principalmente.

Pregunta N° 9.

¿En qué le gustaría perfeccionarse para mejorar su gestión como dirigente sindical?

En su gran mayoría señalan materias que permitan mejorar la capacidad de liderazgo, descifrar, entender y examinar las cifras financieras de la empresa desde el enfoque de la negociación colectiva y en gestión comunitaria ya que muchos consideran que pueden ser un aporte en otras instancias de la comunidad.

Acá es importante destacar que ellos sienten como una debilidad las habilidades blandas que poseen y el desconocimiento en términos Contables (Reforma Laboral), lo que es una oportunidad para incorporar dichas temáticas por parte de la Dirección del Trabajo.

Pregunta N° 10.

¿Cree usted que las bases entienden lo que comunica como dirigente sindical?

Esta pregunta generó respuesta diversas, por un lado había dirigentes sindicales que estiman que sus socios entienden todo lo que comunica sin ningún problema, en este punto se desprende que

48

no son capaces de realizar un análisis crítico respecto de cómo están ejerciendo su labor y las posibles fallas en el proceso de comunicación.

Otro grupo sin embargo indica que a veces les cuesta que los socios entiendan las razones de porque están haciendo algunas cosas, considerando las respuestas el problema que se presenta acá tiene que ver con poca claridad en lo que se comunica.

Pregunta N° 11.

¿Ha realizado una encuesta anónima a los socios para que evalúen su gestión?

No. Ni tampoco se les ocurriría hacerlo, lo ven como una pérdida de tiempo, una acción sin sentido, que se podría prestar para que aquellos que no votaron por ellos los quieran “joder”. Esto refuerza la necesidad de mejorar las capacidades reflexivas del dirigente sindical como el líder de la organización y los mecanismos de comunicación y desarrollo de relaciones de confianza.

Pregunta N° 12.

¿Qué cree usted que podría mejorar para perfeccionar su gestión como dirigente sindical?

La mayoría cree que se debe modificar la legislación laboral, respecto de la posibilidad de reemplazo en huelga en los procesos de negociación colectiva, dado que es la única herramienta de fuerza que tienen los trabajadores para conseguir mejoras en el desarrollo de su trabajo.

No observan la actividad de capacitación como una acción que les permitirá mejorar su gestión como dirigente sindical, nuevamente ven el tema como algo ajeno fuero de su ámbito de acción, responsabilizando al Estado.

Pregunta N° 13.

¿Quién es el responsable de la baja participación de los trabajadores en el movimiento sindical?

Todos coincidentemente responden que los responsables son el Estado y los Empleadores, el primero por generar expectativas al movimiento sindical y finalmente por no jugársela por el movimiento sindical sin proporcionarle herramientas concretas, ya que no existen incentivos reales para potenciar la sindicalización, y el segundo, por mermar y hostigar al movimiento sindical con el propósito de eliminarlo para tener a los trabajadores desorganizados y más vulnerables.

Pregunta N° 14.

¿Cree que la educación de los derechos laborales debe ser solo para los dirigentes sindicales?

En esta pregunta hay unanimidad, todos contestan que No, indican que se debe incluir a toda la sociedad, desde la educación básica, media y universitaria, como materia universal, considerando que en algún momento la mayoría de los jóvenes tendrá que trabajar. En las respuestas se puede observar una visión a largo plazo que puede contribuir a fortalecer a las organizaciones sindicales.



49

Pregunta N° 15.

¿Cree que debe existir alguna institución o similar que capacite permanentemente a los dirigentes sindicales?

En esta pregunta hay unanimidad, todos contestan que Si, que deben existir instancias de participación que propicien una mejora permanente de la capacitación, pero que el Gobierno debe considerar los tiempos que ellos tiene disponibles para estudiar y ampliarlos (permisos sindicales). Dado que reconocen que muchas veces debe sacrificar tiempo de sus familias para algunas actividades de capacitación o son horas de permiso sindical.

Pregunta N° 16.

¿Cómo ve al movimiento sindical en 30 años más?

La mayoría señala que lo ven igual que ahora, en resumen indican que no se ve fortalecido, si no se realizan cambios en la legislación vigente, cambios que garanticen la posibilidad real de negociación y que impulse la capacitación de los trabajadores en general y de los dirigentes sindicales en particular.

### **Respecto de la observación:**

Indicar que la herramienta de observación fue considerada en atención a que es uno de los métodos más comunes para recoger datos que tiene ventajas importantes en este proceso.

Por una parte, permite apreciar el desenvolvimiento y conocimientos de los dirigentes sindicales, así como su actitud frente a las preguntas. Es un método rápido y sencillo de registro de información.

Desde el punto de vista de la investigación la observación fue planificada, para ello se definió aplicarla a todos los dirigentes sindicales participantes de la entrevista aplicada (20), durante el mes de diciembre en la oficina del Encargado de la Unidad de Relaciones Labores de la IPT Coyhaique.

La Pauta de cotejo nos permite detectar presencia o ausencia de un indicador respecto de la conducta o gestión del DDSS.

N°	Indicador	SI	%	NO	%	Total
1	DDSS concurre con su problema claro a la Inspección.	18	90%	2	10%	20
2	Expresa sus necesidades claridad.	9	45%	11	55%	20
3	Da vueltas innecesarias al problema	10	50%	10	50%	20
4	Concurre a la oficina, por temas de poca relevancia.	4	20%	16	80%	20
5	Conoce los aspectos mínimos de su proceso Negociación Colectiva.	10	50%	10	50%	20
6	Se percibe interés por parte de sus bases por los problemas.	8	40%	12	60%	20
7	Muestra elementos que reflejen ejercicio de liderazgo.	14	70%	6	30%	20
8	Es entusiasta respecto de su función o rol en la organización.	16	80%	4	20%	20
9	Conoce con detalle los aspectos de la Reforma Laboral.	3	15%	17	85%	20
10	Es capaz de entender la nueva información disponible para el proceso de negociación.	1	5%	19	95%	20

Las 5 primeras preguntas buscan obtener información respecto del grado de autonomía en el ejercicio de la función sindical y el grado de conocimientos que tiene el DDSS respecto de los derechos laborales que les asisten a los socios de sus sindicatos, determinando si diferencian los niveles de complejidad de las materias y observar su interés por solucionarlos o en su defecto traspasar dichos problema a la institucionalidad pública. Lo anterior permite inferir el grado de autonomía que ellos tienen frente a las diversas situaciones que deben enfrenar en el ejercicio de su rol.

Considerando los resultados alcanzados se puede observar que 90% concurre a la inspección del trabajo con claridad respecto del problema que presentan, sin embargo el 55% no es capaz de expresar claramente la situación que los afecta y en consecuencia el 50% de ellos da vueltas innecesarias al problema, ello como consecuencia que la mitad desconoce o no recuerda los aspectos mínimos de la NNCC.

Respecto de las preguntas 6, 7 y 8, tenían como objetivo determinar el grado liderazgo al interior de la organización, recordar que la Observación está referida a los Presidentes de Sindicatos, el cargo de mayor relevancia en al organización sindical.

Ahora bien, el líder sindical, debe ser capaz de promover el trabajo en equipo al interior de la organización sindical, es decir a ordenar y alinear a los trabajadores para alcanzar las metas. Otro aspecto que se observo fue como desarrollan la comunicación con sus socios, con otros trabajadores para sumarlos a su sindicato y con las jefaturas al interior de la empresa. Todo ello tiene que ver con el manejo de relaciones interpersonales efectivas. Saber organizar y conducir las asambleas de socios, transformándolas en un área interesante es otro punto considerado.

Otro espacio de interés en el área de liderazgo dice relación como se desarrollan las reuniones con los representantes de la empresa, y en la capacidad de ser eficaz en la comunicación de los problemas y las propuestas de solución (reuniones eficaces).

De ellas se puede extraer lo siguiente, en términos porcentuales el 70% muestra elementos de liderazgo señalados anteriormente y el 80% se muestra entusiasmo por la función sindical que desarrolla, aspecto muy positivo si consideramos que es el piso sobre el cual se pueden construir instancias para posicionar el liderazgo en la organización sindical.

Las preguntas 9 y 10 apuntan a determinar el nivel de conocimientos referidos a la Reforma Laboral y las nuevas oportunidades que esta trae, respecto de lo observado los resultados son insatisfactorios, el 85% no conoce con detalles la Reforma y el 95% no entiende la información que ella puede proporcionar (estados financieros, información reservada hasta antes de la reforma) Cabe precisar que a casi la totalidad de dirigentes entrevistados participaron en alguna actividad de difusión de la Reforma durante el año 2017, Reforma que entró en vigencia el 01 de abril, pero aun no logra ser asimilada por ellos, lo anterior puede tener en parte respuesta por la juventud de la misma y que algunos aun no han tenido que trabajar directamente con ella en sus procesos.

### **Propuestas de capacitación, materias y metodología.**

La propuesta de capacitación, debe permitir cumplir con los siguientes desafíos:

1. Adquirir conocimientos teóricos y habilidades que permitan comprender y desenvolverse el entorno económico, político y **legal** en el que desarrollan su actividad sindical en la empresa.
2. Identificando las características y particularidades su los sectores productivos y de las empresas en donde se desempeñan, de manera de buscar relaciones colaborativas entre empresarios, dirigentes sindicales y trabajadores.
3. Desarrollar e Incorporar herramientas tecnológicas, de comunicación, gestión, administración y contables y, al mismo tiempo desarrollar habilidades de liderazgo para dirigir sus sindicatos y movilizar a las bases sindicales.

Respecto de aspectos metodológicos, se deberá resaltar la actividad presencial con los Dirigentes Sindicales, desarrollo de actividades o talleres que permitan con acciones concretas, es decir, situaciones practicas, poner en uso los conocimientos que van adquiriendo, efectuar acciones más vivenciales que les permitan internalizar los conocimientos que van adquiriendo, para lo anterior se sugieren actividades de juegos de rol, discusiones de grupo, exposición de temáticas, relatos desde la propia experiencia, obras de teatro, entre otras.

Lo anterior constituye un desafío para la Dirección del Trabajo, servicio público que proporciona preferentemente estas actividades de capacitación y difusión a las que tienen acceso los dirigentes sindicales, considerando que se deben preparar y perfeccionar los profesionales que se dedican a trabajar con las organizaciones sindicales, proporcionándoles herramientas para el desarrollo de la función desde estas nuevas perspectivas.

Otro aspecto que se debe considerar dice relación con la autoevaluación y autocrítica de los dirigentes, se deben generar las instancias para que ellos desde sus propia organización puedan hacer una análisis reflexivo respecto de cómo están resultando los procesos, tanto los procesos de negociación como los procesos de conducción de la organización.

### **Definición de las áreas en las que se debe concentrar la Capacitación y Difusión:**

- Definir las áreas de Conocimientos Técnicos, propios de la Legislación laboral, de mayor relevancia para los dirigentes sindicales.
- Definir las habilidades blandas o habilidades sociales de mayor necesidad para el adecuado desarrollo de los dirigentes sindicales (comunicación, liderazgo, empatía, resolución alternativa de conflictos, otras).

Temas a considerar en una propuesta de actividades a nivel regional:

Desarrollo de habilidades blandas o sociales:

- De dónde venimos y hacia dónde vamos, la historia sindical como elemento de motivación y contextualización que permite mirar al pasado reconocer los avances y mirar al futuro, hacia donde queremos llegar.
- La organización moderna: productividad y desarrollo humano, las personas no son un recursos de la empresa, sino los pilares fundamentales donde ella se levanta.
- Liderazgo y Trabajo en equipo en las organizaciones sindicales (rol de los líderes sindicales, estilos de liderazgo, manejo de crisis y adaptación al cambio).
- Negociación y Resolución Alternativa de Conflictos
- Comunicación efectiva. (Lenguaje Verbal y no verbal, expresión efectiva, redes sociales, uso de tecnologías, etc.).

Conocimientos Técnicos:

- Seguridad Social
- Legislación laboral, elementos, derechos y deberes
- Seguridad y salud en el trabajo.
- Derechos fundamentales de los Trabajadores.
- Sindicalización y derechos colectivos.
- Reforma laboral, Negociación Colectiva y Huelga.
- Contabilidad y Estados Financiero, nociones de Finanzas.

### **Propuesta el perfeccionamiento sindical, desde la perspectiva de mecanismo que mejoren la legislación laboral**

Atendiendo la complejidad y amplitud respecto de la posibilidad de generar instancias en la Legislación Laboral que impulsen la capacitación aparte de las existentes. Se estima que es un tema que debe ser abordado en otro proceso de investigación considerando las aristas que ello involucra, tales como Modificaciones Legales, impacto en la Autonomía Sindical, Diseño de nuevas políticas públicas.

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

El Dirigente Sindical es un trabajador que por lo general al inicio de su carrera sindical tiene todas las ganas de efectuar esta labor, pero para que efectivamente pueda cumplir con su rol, transformándose en un líder o conductor efectivo de un grupo de trabajadores, debe someterse a un gradual proceso de desarrollo que implica adquirir nuevos conocimientos, habilidades y aptitudes para interpretar su entorno laboral y cumplir con los objetivos que traza la organización sindical. El dirigente sindical es el llamado por el grupo colectivo para representar a los trabajadores ante las distintas entidades sean públicas o privadas, es quien vela por resguardar el cumplimiento de los derechos laborales en el ejercicio del trabajo.

De ahí la importancia de preparar y diseñar los elementos necesarios para generar una propuesta atractiva de capacitación que estimule y motive a los Dirigentes Sindicales, proporcionando herramientas que les permitan empoderarse de la función sindical y ser un aporte al desarrollo de relaciones de trabajo más equitativas y más justas.

El entorno político, social y económico, está en constante cambio inmerso en un mundo globalizado y el movimiento sindical ha reaccionado en forma reactiva a los cambios del entorno. Los cambios no han favorecido la gestión sindical, pasando de un interés colectivo a un interés individual.

Es importante señalar que dado los nuevos tiempos se requiere de dirigentes sindicales renovados que entusiasmen a nuevas generaciones de trabajadores, pero que no pierdan de vista que la obtención de conquistas sociales y el mejoramiento en la calidad de vida de las clases sociales más postergadas están relacionada con el liderazgo, fuerza, empuje y conocimientos de los líderes sindicales.

Los sindicatos se han desarrollado y cimentado su historia sobre la base de la lucha de los trabajadores, todas las conquistas que hoy se disfrutan son gracias a los sacrificios y movimientos de los trabajadores de algún momento de la historia, ningún derecho se ha conseguido en forma gratuita, esto es algo que sigue vigente, sin embargo hoy los trabajadores deben adicionar otros elementos presentes en la sociedad, tales como la valoración los acuerdos,

el diálogo, y la comunicación, aspectos que deben desarrollar entre la empresa y los trabajadores para propender y alcanzar relaciones colaborativas para alcanzar el éxito.

Para que los dirigentes sindicales puedan cumplir efectivamente con el rol que tienen en sus organizaciones y en la comunidad en general se requiere que su nivel de conocimientos sean perfeccionados tanto de conocimientos técnicos como de habilidades blandas, en la medida que logre dirigentes más capacitados en los temas relevantes, podrán ejercer mejor liderazgo, dirigir mejor a sus socios y efectuar mejores negociaciones en beneficios de los trabajadores y la sociedad en su conjunto, en este punto radica la importancia de la capacitación.

La realidad del mercado de trabajo apunta a cada vez organizaciones sindicales más pequeñas, en consecuencia se requiere un número mayor de dirigentes sindicales capacitados para cubrir las demandas de los trabajadores por empresas.

Los trabajadores cada vez alcanzan mayores niveles de especialización en su área de trabajo lo que trae consigo que se pierda la mirada global de las organizaciones de antaño enfocándose cada vez más en sí mismo, dando paso a una cultura individualista, la que se contrapone con el origen de la acción colectiva de las organizaciones sindicales.

La importancia radica desde la perspectiva del conocimiento al abordar el conocimiento como el motor de la capacitación, genera distintas posibilidades para mejorar la gestión de cualquier institución. Por esto la capacitación debe considerarse en todas las instancias de la organización sindical, en todos los procesos y unidades que conforman el movimiento sindical.

Pero lo anterior los dirigentes sindicales por si solos no lo podrán conseguir, requieren de un apoyo por parte del Estado, y es a través de la Dirección del Trabajo que se puede hacer un avance sustantivo en esta materia, la institución cuenta con los mejores profesionales en las áreas relacionadas con los conocimientos técnicos, pero debe hacer un esfuerzo para incorporar a su batería los elementos necesarios para el adecuado desarrollo de la función sindical en estos nuevos tiempos.

Se deben diseñar nuevas acciones de capacitación que dé cuenta de la necesidad real de los dirigentes, partiendo por la incorporación de otros conocimientos que la reforma laboral les permite requerir a las empresas y que al interpretarlos correctamente accederán a tener información real para enfrentar su proceso de negociación, independiente de los recursos que tenga la organización sindical para contratar asesorías con los profesionales que estime pertinente, porque la institucionalidad pública debe asegurar y proporcionar un piso mínimo y estándar para todas las organizaciones sindicales, independiente de su realidad económica.

Los resultados del análisis de las entrevistas, encuestas y observación realizadas dan cuenta de la necesidad de cambiar el foco de como se proporciona la actividad de capacitación, como efectivamente se logra hacer la transferencia de conocimientos y se desarrolla la adquisición del aprendizaje, los tiempos han cambiado, las necesidades son otras y la forma de aprender y entender ha cambiado junto con ellos.

Los dirigentes sindicales, no son todos iguales, existe distinto nivel de maduración, los hay experimentados y novatos, trabajando en organizaciones de diversos tamaño y que representan a grandes o pequeñas organizaciones sindicales, pero todos coinciden que necesitan mayores herramientas para hacer mejor su gestión, la gestión que finalmente apunta es en beneficio de toda sociedad, dado que los logros y avances que ellos alcanzan traspasan las distintas capas de la sociedad, por un lado el empleador debe avanzar hacia relaciones de trabajo positivas y de retribución con mayor equidad y por otro lo trabajadores, que son aquellos que tienen la necesidad urgente de mejorar su situación laboral en beneficio de sus familias, alcanzan mejores beneficios económicos, o labores, porque no todo lo que se negocia entre los trabajadores y empleadores se puede medir en dinero.

Por tanto, el liderazgo u autonomía de los dirigentes sindicales en los procesos de negociación constituyen una pieza fundamental para alcanzar el éxito en beneficio de los trabajadores y sus familias,

El Estado a través de políticas públicas y del funcionamiento de sus instituciones debe garantizar que no se restrinjan o limiten las posibilidades de capacitaciones a dirigentes sindicales y trabajadores abriendo oportunidades reales considerando los nuevos tiempos.

## **BIBLIOGRAFIA**

<https://es.wikipedia.org/wik>. (s.f.).

Cuaderno de Investigación ° 33, Aporte al Debate Laboral, Mas Mujeres en los Sindicatos. (s.f.).

Dirección del Trabajo Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. (s.f.).

Drake, P. W. (s.f.). El movimiento obrero en Chile: de la Unidad Popular a la Concertación. . *Revista de Ciencia Política, XXIII.* , 148-158.

<http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-63265.html>. (s.f.). <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-63265.html>.

<http://www.ine.cl/docs/default-source/laborales/ene/publicaciones/mujeres-en-chile-y-mercado-del-trabajo---participaci%C3%B3n-laboral-femenina-y-brechas-salariales.pdf?sfvrsn=4>. (s.f.).

<http://www.memoriachilena.cl/602/w3-article-3392.html>. (s.f.).

<http://www.memoriachilena.cl/602/w3-article-3392.html>. (s.f.).

<https://definicion.de/proletariado/>. (s.f.).

[https://es.wikipedia.org/wiki/Sociedad\\_del\\_conocimiento](https://es.wikipedia.org/wiki/Sociedad_del_conocimiento). (s.f.).

<https://la-importancia.com/capacitacion/>. (s.f.).

<https://www.gestion.org/recursos-humanos/...competencias/.../el-perfil-por-competencias>.(s.f.).

Machiavello Contreras, G. (Primera Edición, 1989, p. 65). *Derecho colectivo del trabajo*. Santiago: Editorial jurídica de Chile.

Marín Zuluaga, P. G. (s.f.). Revista de la Escuela de Administración de Negocios, (EAN) N° 45 Enero.

Pérez, E. F. *La nueva ruralidad en América Latina: avances teóricos y evidencias empíricas*. . Ed. Clacso. p. 275 .

ENCLA 2014, Dirección del Trabajo.

## ANEXOS

### Encuesta aplicada a DDSS de la región de Aysén.

• <b>Nombre:</b>	
• <b>Organización Sindical a la que pertenece:</b>	
• <b>Empresa a la que pertenece:</b>	
• <b>Antigüedad en al función sindical:</b>	
• <b>Cargo que ocupa:</b>	

Pregunta N° 1.

¿Cómo se define usted como dirigente sindical?

Pregunta N° 2.

¿Existe apoyo de las bases sindicales a su gestión?

Pregunta N° 3.

¿Cuánto sabe de la normativa laboral que rige a las organizaciones sindicales?

Poco



Mas o menos

Bastante

¿Porque?

Pregunta N° 4.

¿Existe un programa de capacitación en la organización sindical en la cual usted es dirigente?

Pregunta N° 5.

¿Tiene redes de apoyo en la gestión sindical?

SI

NO

¿Cuáles?

Pregunta N° 6.

¿Cuál es el mayor obstáculo para aumentar el nivel de participación de los trabajadores en las organizaciones sindicales?

Pregunta N° 7.

¿Cómo se fortalecen a las organizaciones sindicales?

Pregunta N° 8.

¿En los últimos tres años ha perfeccionado sus conocimientos respecto de su labor como dirigente?

SI

NO

¿En qué materias?

Pregunta N° 9.

¿En qué le gustaría perfeccionarse para mejorar su gestión como dirigente sindical?

Pregunta N° 10.

¿Cree usted que las bases entienden lo que comunica como dirigente sindical?

SI

NO

¿Porque?

Pregunta N° 11.

¿Ha realizado una encuesta anónima a los socios para que evalúen su gestión?

Pregunta N° 12.

¿Qué cree usted que podría mejorar para perfeccionar su gestión como dirigente sindical?

Pregunta N° 13.

¿Quién es el responsable de la baja participación de los trabajadores en el movimiento sindical?

Pregunta N° 14.

¿Cree que la educación de los derechos laborales debe ser solo para los dirigentes sindicales?

Pregunta N° 15.

¿Cree que debe existir alguna institución o similar que capacite permanentemente a los dirigentes sindicales?

SI

NO

¿Cuál?

Pregunta N° 16.

¿Cómo ve al movimiento sindical en 30 años más?

#### Entrevista aplicada a Presidentes de Organizaciones Sindicales, de la región de Aysén.

• <b>Nombre del Entrevistador:</b>	
• <b>Fecha y Lugar:</b>	
• <b>Nombre de DDSS:</b>	
• <b>Organización Sindical a la que pertenece:</b>	
• <b>Antigüedad en la función sindical</b>	

11.	¿A desarrollado actividades de capacitación relacionadas con la función sindical en una institución distinta a la Dirección del Trabajo?
12.	¿Cómo describiría la participación de los dirigentes sindicales en la realización de actividades de capacitación impulsadas por la Dirección del Trabajo?
13.	En su opinión, ¿cree que los dirigentes sindicales quieren participar más de lo que participan hoy?
14.	¿Porque razones usted concurre habitualmente a la inspección del Trabajo?
15.	¿Siente usted que lidera su organización sindical?
16.	¿Considera exitosa su gestión sindical, a que factores atribuye usted el éxito?
17.	En su opinión, cuáles son las necesidades de capacitación en derechos laborales de los DDSS.

18. ¿Cómo cree usted que podría fortalecer sus niveles de autonomía y liderazgo?
19. ¿En qué áreas le gustaría tener más preparación, pensando en su labor como dirigente sindical y porque?
20. ¿Qué aspectos recuerda de su última Negociación Colectiva?

**Pauta de cotejo de Observación:**

N°	Observación	SI	NO
1	DDSS concurre con a la IPT con su problema claro		
2	Expresa sus necesidades claridad		
3	Da vueltas innecesarias al problema		
4	Concurre a la oficina, por temas de poca relevancia		
5	Conoce los aspectos mínimos de sus proceso Negociación Colectiva		
6	Se percibe interés por parte de sus bases por los problemas		
7	Muestra elementos que reflejen ejercicio de liderazgo		
8	Es entusiasta respecto de su función o rol en la organización		
9	Conoce con detalle los aspectos de la Reforma Laboral		
10	Es capaz de entender la nueva información disponible para el proceso de negociación		

**Abreviaturas**

**CPR**, Constitución Política de la República de Chile

**CT**, Código del Trabajo

**D.L**, Decreto Ley

**DT**, Dirección del Trabajo

**DDSS**, Dirigentes Sindicales

**IPT**, Inspección Provincial del Trabajo

**OIT**, Organización Internacional del Trabajo

**SAT**, Servicio de Asistencia Técnica

**SIRELA**, Sistema Informático de Relaciones Laborales