

**Universidad Academia de Humanismo Cristiano
Departamento de Ciencias Políticas y Administrativas
Ingeniería de Ejecución en Gestión Pública**

**“Detección de necesidades y evaluación de impacto a nivel de la
Gestión Sindical”**

Profesor guía:	Sergio	Vargas	Nuñez
Alumnos	: Alejandra	Arenas	Miranda
	Juan	Gallegos	Gutiérrez
	Patricio	Guerrero	Rojas
	José	González	Mesa
	Myriam	Maldonado	Arias
	Lucy	Manosalva	Apata
	Guadalupe	Millar	Diaz
	Sergio	Palavicino	Seguel
	Pablo	Urbina	Canales
	Claudio	Vilches	Soto

Santiago, 1998

AGRADECIMIENTOS

Las razones para dar las gracias suelen ser muchas.

Esta vez, queremos valorar y agradecer el aporte de Don Luis Romero E., Director de la Carrera, quien con mucha paciencia y esfuerzo nos ha dedicado tiempo, a través de todos estos años de crecimiento personal y académico, para seguir cultivando en nosotros nuevos logros y metas alcanzadas con dedicación y valentía. Gracias, también, a Don Sergio Vargas N., nuestro amigo y profesor guía, quien fue un apoyo importante para conseguir lo que hoy, con mucho agrado, nos ha de pertenecer.

INDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN	
1.- PROPÓSITO DEL ESTUDIO	1
1.1.- Objetivos	1
1.2.- Planteamiento general del problema	1
2.- MARCO TEÓRICO	2
2.1.- El sindicalismo	2
2.2.- Conceptos de sindicato	4
2.3.- El movimiento sindical Chileno y sus características básicas	5
2.3.1.- Legislación laboral y organizaciones sindicales	5
2.4.- Políticas sociales y el sindicalismo	8
2.5.- Reseña histórica del sindicalismo en Chile	10
2.6.- Análisis y realidad actual	13
2.7.- Mina Disputada de Las Condes	14
2.7.1.- La Historia de Mina Disputada	15
2.7.2.- El Proceso	17
2.7.3.- Extracción	17
2.7.4.- Transporte	17
2.7.5.- Chancado y Molienda	18
2.7.6.- Espesado	18
2.7.7.- Flotación	19
2.7.8.- Fin del Proceso	20

	Pág.
2. 7. 9.- El Medio Ambiente	21
2.7.10.- Disputada y la Sociedad	21
3.- SINDICATO N°2 LOS BRONCES DE LA MINA	
DISPUTADA DE LAS CONDES	22
4.- PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO	23
4.1.- Metodología de la investigación	23
4.2.- Selección de la muestra	23
4.3.- Recopilación de información	24
4.4.- Sugerencias y conclusiones generales	27
4.5.- Encuesta	27
4.6.- Libro de códigos	71
4.7.- Matriz de datos	74
5.- ANÁLISIS	75
5.1.- Área Recreacional y Cultural	75
5.2.- Área Socioeconómica	76
5.3.- Área Dirección	79
5.4.- Área Capacitación	81
5.5.- Conclusión general de las cuatro áreas	82
5.6.- Área de Participación y Comunicación	83
5.7.- Área de Percepción	84
6.- CONCLUSIONES GENERALES	85
7.- BIBLIOGRAFÍA	90
8.- ANEXO (Encuesta)	91

INTRODUCCIÓN

Es prácticamente imposible encontrar un libro sobre Historia de Chile en que no aparezca la minería como pilar fundamental que ha impulsado el desarrollo económico en las distintas épocas de nuestro accionar como Nación.

La actividad minera se remonta a muchos años antes que los españoles llegaran a América. Existen vestigios de hace 2.500 años que indican que los habitantes de nuestro territorio, especialmente Diaguitas y Atacameños fueron **“mineros, geólogos y metalurgistas”**, ellos conocían las técnicas de fundición de minerales, sabían cómo trabajar los metales en frío y cómo templearlos. Desde esos lejanos tiempos, el cobre fue el metal más importante y abundante del territorio, seguido por el oro y la plata.

La revolución Industrial que se vivía en Europa, sobre todo Inglaterra, comenzó a demandar cobre al ritmo de este proceso histórico. Es así como en el año 1880 Chile produjo 39.572 toneladas métricas de este metal.

Desde fines del siglo pasado y hasta la primera guerra mundial Chile explotó el salitre como fuente principal de divisas, pero descubierto el Salitre Sintético (1914), el cobre emerge como el principal producto de la minería nacional, siendo hoy esta actividad económica la más dinámica y de mayor producción en el país.

En Chile se hacen hoy enormes inversiones privadas y públicas para poner en acción nuevos yacimientos de cobre en las Regiones del Norte del país. (Los Pelambres, la Escondida y Radomiro Tomic) Cada vez es

más tecnificado el trabajo que en ellas se desarrolla, el minero de hoy no se asemeja en nada al del siglo pasado, el cual ha cambiado la pala por sofisticadas maquinarias de gigantescas dimensiones; la picota por una moderna perforadora; la carretilla por pesados camiones de gran tonelaje y los trapiches¹ por chancadores y molinos².

Sin embargo, uno de los pocos elementos que el paso del tiempo no ha podido reemplazar en este sector minero, es al hombre dentro del proceso productivo y sus organizaciones al interior de las Empresas.

Estas organizaciones de trabajadores, conocidas como **Sindicatos**, en las últimas décadas se han visto enfrentadas a un proceso de deterioro, que ha comprometido tanto su estructura como su funcionamiento, particularmente en el sector de la minería.

El desafío actual de los Sindicatos es encontrar herramientas y metodologías que aseguren los principios de equidad, oportunidad, eficiencia y eficacia, para entregar a sus asociados posibilidades de acceder a oportunidades alternativas.

Al adentrarnos en la historia del sindicalismo Chileno, se encuentra que las organizaciones generalmente fueron de carácter revolucionario. Después de las grandes huelgas de los años 1917 y 1921, se acuerda organizarse bajo el espíritu de comunismo libertario. En el año 1927 se establece un pacto de alianza y relaciones con otras organizaciones que luchaban contra el régimen capitalista.

Como medios de lucha los **Sindicatos** proclamaron huelgas parciales y generales, e incluso se recurre al boicot y al sabotaje.

¹ Molino, utilizado para moler el material rocoso.

² Máquina para moler, artefacto para quebrantar, machacar, triturar o laminar alguna cosa.

El movimiento sindical es duramente perseguido durante el gobierno del General Carlos Ibáñez. En el año 1931, una vez derribada la dictadura, el movimiento sindical se reorganiza. En el año 1936 se realizó un congreso para analizar las causas del deterioro del movimiento sindical, acordándose tres principios rectores:

- 1) Unificación de las necesidades
- 2) No hacer sectarismo político
- 3) Instaurar un socialismo integral

Sólo en el año 1953, se logra agrupar a la gran mayoría de las asociaciones, organizaciones, sindicatos libres, y otros, las que se integran a la Central Única de Trabajadores, presidida por Don Clotario Blest, un luchador sindical sin partido político. La C.U.T. establece una acción reivindicativa encuadrada dentro de los principios y métodos de lucha de clases, conservando su propia independencia de todos los gobiernos y sectarismos políticos partidarios.

Pero la C.U.T., aun teniendo gran respaldo de sus asociados, fracasó en su gestión provocando una dispersión de los grupos sindicales. Situación que se agudiza desde el año 1973 a 1990, hasta hoy aún no logran un acuerdo único y común que fomente bases sólidas para su estructuración y funcionamiento.

En los últimos tres años es importante destacar la evolución experimentada por la Gerencia y los Sindicatos de trabajadores de la Empresa Minera Disputada de Las Condes, que han venido analizando las proyecciones de la industria del Cobre, como también los resultados

operacionales, concluyendo ambos en la necesidad de trabajar juntos en la construcción de un nuevo modelo de relaciones de cooperación de largo plazo, basado en el respeto mutuo, la confianza y la integridad, que permita buscar a través del mejoramiento continuo las oportunidades de ahorros y mejoras que se traduzcan en un aumento efectivo de la calidad de vida y las remuneraciones, así como de la competitividad y rentabilidad de la Empresa, considerando el factor humano como el motor principal en cualquier proceso de modernización.

El presente trabajo pretende iniciar el estudio de este sistema de relación “Empleador - Trabajador” y, sobre todo, conocer qué opinión tienen los trabajadores de él, qué esperan y qué están dispuestos a entregar para el éxito del mismo.

Este trabajo de tesis se desarrollará con los asociados y dirigentes del Sindicato N°2 Los Bronces de La Mina Disputada de Las Condes.

1.- PROPÓSITO DEL ESTUDIO

La finalidad principal de este estudio es determinar la relación que existe entre los asociados y la directiva del sindicato, como también si los trabajadores apoyan a sus dirigentes y a su vez estos a sus socios.

Otro propósito es conocer si los dirigentes han cumplido con los trabajadores en la labor encomendada.

1.1.- Objetivos

Objetivo General

Evaluar el impacto de la Gestión Sindical y la satisfacción de necesidades de sus asociados.

Objetivos específicos.

- Evaluar la gestión de los directivos del sindicato.
- Detectar el grado de percepción general de los trabajadores, sobre los propósitos del sindicato.
- Conocer la comunicación y participación de los asociados con sus dirigentes

1.2.- Planteamiento general del problema

¿Están satisfechos los asociados del sindicato N°2 Los Bronces de la mina Disputada de Las Condes con la labor realizada por sus dirigentes en beneficio de ellos?

2.- MARCO TEÓRICO

2.1.- El Sindicalismo:

Los cambios que se han generado en los últimos años, conjuntamente con los avances tecnológicos, han provocado una progresiva globalización de los mercados, y una cada vez mayor interrelación futura con efecto en todos los niveles de la vida social, política, y económica.

En este contexto, cobra especial importancia la reflexión de los Sindicatos que permita ver su rol en un movimiento social eficiente en el logro de los objetivos de sus asociados, teniendo en cuenta los tres principios fundamentales del movimiento social, vigentes hoy día¹.

a).- Principio de Identidad:

Es de pertenencia común, ya que responde a la pregunta ¿Quiénes somos nosotros?

b).- Principio de Oposición:

Como su nombre lo indica, este principio pone a los trabajadores frente a un oponente y la pregunta que se deben hacer es, ¿Contra qué luchamos o qué buscamos?

¹ Boletín sindical PET N°6 Oct-Nov 1996 (Patricio Frías F).

c).- Principio de Totalidad:

Responde a la pregunta ¿Por qué lucho?.

Estos principios deben estar presentes simultáneamente en el Sindicalismo.

Si un grupo, por ejemplo, busca sólo reivindicar sus **Principios de Identidad**, vale decir, la defensa de sus propios intereses, será solamente un grupo de presión, no contando con la adhesión de todos aquellos que no respondan a esos intereses corporativos.

El **Principio de Oposición** busca solamente luchar contra un adversario determinado sin plantear su propia identidad, convirtiéndose solamente en una fuerza de protesta, un grupo débil, circunscrito a un pequeño número, sin nada que los identifique y sin un proyecto global.

Si sólo se planteara el **Principio de Totalidad**, un proyecto de desarrollo, quedará limitado a ser solamente un movimiento de ideas, sin objetivos precisos, con débil convocatoria.

Los tres principios antes enunciados son de gran importancia en el desarrollo y crecimiento de los organismos sindicales, por lo tanto, este trabajo estudiará la práctica de estos principios en el sindicato N°2 Los bronces de La Mina Disputada de Las Condes. Para detectar si se cumple con ellos o no, haciéndonos algunas preguntas tales como:

a) ¿Se identifican los asociados con su sindicato? (principio de identidad). En este caso, conocer la realidad de la participación, sus intereses y/o motivación de parte de los trabajadores por la marcha de su sindicato.

b) ¿Saben los asociados contra qué se lucha? (principio de oposición).
¿Los trabajadores tienen claras sus reivindicaciones? ¿Estas reivindicaciones están dentro de los propósitos del Sindicato?

c) ¿Los asociados conocen el proyecto global del sindicato?, (principio de totalidad).

¿Cuál es la Misión del sindicato, sus objetivos y metas cuantificables en el beneficio colectivo de los trabajadores?.

¿Sus objetivos son sólo económicos?.

¿Se busca una integración de beneficios, tanto sociales como económicos?, (salud, educación, integración familiar, seguridad laboral)

¿Sus metas son a corto o largo plazo?.

¿Se busca una relación antagónica con la empresa o la de compartir propósitos, a fin de obtener beneficios mutuos?.

¿Hay identidad con la empresa?.

2.2.- Conceptos de sindicato

- Agrupación formada para la defensa de intereses económicos comunes²
- Conjunto de métodos y teorías que tienen por objetivo la agrupación de personas de profesión similar para la obtención de fines comunes y defensa de sus intereses³.

² Pequeño Larousse Ilustrado

³ Enciclopedia Salvat Diccionario

2.3.- El movimiento sindical chileno y sus características básicas.

2.3.1.- Legislación Laboral y Organizaciones Sindicales

Según la ley laboral 18.620 o nuevo código del trabajo, las organizaciones sindicales constituyen instituciones de representación de los trabajadores con funciones mutualistas⁴.

El artículo 206 de esta ley describe sus finalidades:

- a).- Representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales.
- b).- Canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo.
- c).- Velar por el cumplimiento de las leyes de seguridad social.
- d).- Prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos.
- e).- Promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados.
- f).- Propender al mejoramiento de sistemas de protección contra riesgos de accidentes del trabajo y prevención de enfermedades profesionales.

⁴ La educación sindical en Chile y la reconstitución de la vida de los sindicatos. (Manuel Barrera, Teresita Selame, Ana María Jiménez).

g).- Constituir mutualidades y otros servicios sin fines de lucro, en beneficio de sus asociados.

Actualmente, existen dos leyes que regulan el quehacer sindical de los trabajadores chilenos:

- El código del trabajo (trabajadores privados).
- Ley de Asociaciones gremiales, sector público (Ley 19296 de 1994).

Antes, los gremios públicos (Anef, Fenats,etc.,) eran organizaciones de hecho, actualmente son de derecho.

La ley establece los principios de la afiliación sindical voluntaria y de la coexistencia de varios sindicatos en una misma empresa o establecimiento, con lo cual se puso término al sindicalismo unitario con afiliación obligatoria.

Se reconocen tres niveles organizacionales:

- Los sindicatos propiamente tales.
- Las Federaciones, que es la unión de más de 3 y menos de 20 sindicatos y cuyas finalidades son:
 - i) de asistencia técnica
 - ii) de promoción de la educación gremial y técnica de los trabajadores.
 - iii) de desarrollo de los objetivos de naturaleza mutual y previsional.
- Las confederaciones o unión de 20 o más sindicatos o federaciones.

A las federaciones y confederaciones no les esta permitido participar en los procesos de negociación colectiva, la ley sólo les reconoce el derecho

de realizar funciones mutualistas y tareas de educación y previsión social.

Existen también en Chile organizaciones como, las Centrales Sindicales, conformadas por varios sindicatos, federaciones y confederaciones.

Las organizaciones de primer nivel (sindicatos) pueden tomar la forma de:

- Sindicatos de empresas, que agrupan solamente al colectivo de trabajadores de una misma empresa.
- Sindicatos inter-empresas, agrupan a trabajadores de a lo menos 3 empleadores distintos.
- Sindicatos de trabajadores independientes, agrupan a aquellos trabajadores que no dependen de un empleador.
- Sindicatos de trabajadores transitorios, que agrupan solamente a los trabajadores embarcados o gentes de mar, a los trabajadores portuarios, a los trabajadores de la construcción o a los artistas.

De los cuatro tipos de organizaciones mencionados, sólo el sindicato de empresa tiene derecho a negociar colectivamente.

La instancia directiva de las organizaciones de primer nivel es el directorio, conformado por un total de 3, 5 ó 7 miembros, según si la afiliación comprende entre 25 y 249 socios, entre 250 y 999 socios, o 1.000 o más socios, respectivamente. El directorio es el encargado de designar entre sus miembros a quien asumirá los cargos de presidente, secretario y tesorero.

Las organizaciones cuya afiliación es inferior a los 25 socios sólo pueden designar a un presidente.

2.4.- Políticas sociales y el sindicalismo.

En este campo los dirigentes sindicales deben tener como su principal objetivo las áreas sociales, las que generalmente corresponden a la satisfacción de necesidades primordiales para sus asociados.

A continuación algunas de ellas:

a) La existencia de empleo y de un ingreso mínimo.

Asegurar un ingreso (Indemnización y absorción del desempleo) con un pago mínimo que satisfaga a los asociados. (Normas sobre salario mínimo, seguro contra enfermedades, accidentes de trabajo, circunstancias previsionales).

b) Preocuparse de las condiciones de trabajo.

Respetar y desarrollar el Derecho a la salud y dignidad de los trabajadores (Horario de trabajo, derecho y libertad de sindicalización de los trabajadores en la empresa).

c) La educación, la formación y la cultura.

Con educación, formación y cultura se está en condiciones de integrar a los trabajadores a sus diversos roles y funciones, además de perfeccionar esa integración logrando un avance intelectual y espiritual.

d) La higiene pública y la salud.

Se trata de implementar un conjunto de medidas destinadas a adelantarse a hechos y curar enfermedades individuales y sociales, desarrollando la Medicina Preventiva y Curativa. (Construir hospitales o servicios de emergencia, preocupación por los trabajadores enfermos).

e) Alojamiento decentes.

Los dirigentes deben considerar muy bien este punto, ya que la calidad de un alojamiento depende de sus cualidades intrínsecas tanto como de su localidad y entorno.

f) El tiempo libre y la recreación.

En este punto los asociados deben exigir a sus dirigentes las medidas que permitan la creación de equipamientos recreativos y culturales, tiempo mínimo de descanso, transporte etc.

2.5.- Reseña histórica del sindicalismo en Chile.

El sindicalismo Chileno contemporáneo surgió, en el marco del proceso post-crisis del treinta (1930), directamente vinculado a la implantación de la industrialización substitutiva y a la conformación de un Estado que asumía la conducción del desarrollo. Liderazgo que expresaba a la vez debilidad relativa de la clase capitalista nacional, insuficientemente capaz, material e ideológicamente, para dominar directamente y la presencia de una emergente intervención política de las capas medias, así como de los segmentos obreros existentes.

El movimiento sindical es parte de este proceso, participando desde dentro, como actor contribuyente al afianzamiento de la estrategia de desarrollo substitutivo, del carácter de compromiso de Estado y del régimen político democrático como mecanismo de relación de clases.

En consecuencia, el sindicalismo contemporáneo, (es decir, el que se inicia con la Central de Trabajadores de Chile hacia 1936 y continúa con la Central Unitaria de Trabajadores desde 1953 hasta la intervención militar 11-9-1973), se ha caracterizado por ser un movimiento decididamente político, en el sentido de que su lógica de acción estaba definida por su inserción en un sistema institucional de negociación, en donde la relación sindicalismo-partidos políticos adquirió relevancia, ya que estos últimos jugaban el rol principal de mediación y representación en el ámbito del sistema político-institucional.

Los distintos partidos políticos expresaban relativamente bien la estructura de clases de la sociedad, mientras que los sindicatos

movilizaban a la clase obrera minera e industrial y, en menor grado, a medios de producción o a la actividad estatal.

En este sentido, el movimiento sindical Chileno se definía como un actor social con intereses corporativos globales, aunque no exclusivamente clasista, portador de una perspectiva democratizante y redistributiva, e inserto en un espacio de acción dominado por el liderazgo estatal y caracterizado por confrontaciones sociales, que se resolvían en el marco de un sistema político consensual y negociador.

En el último tiempo se ha hecho casi habitual la proliferación de sindicatos al interior de la empresa⁵. Diferentes circunstancias van unidas a este hecho. Distancias geográficas entre los trabajadores, ocupaciones distintas, orientaciones políticas, caudillismo de los dirigentes, surgimiento de diversas modalidades de contratación (trabajadores, contratistas, etc.).

La legislación actual permite ésta atomización y no por el afán de favorecer el pluralismo. La justificación de fondo supone que los intereses se representan de mejor manera en forma individual o en pequeños grupos y no a través de organizaciones férreamente unidas, las que elevarían artificialmente las remuneraciones (así se reconoce la fuerza de las organizaciones unitarias).

Negociar por grupos o en forma individual ofrece la posibilidad de obtener inicialmente ventajas -aunque parciales-, en especial a quienes tienen mayor capacidad de presión (con empleos estratégicos para el funcionamiento de la empresa); pero en la suma general, cuando se actúa aisladamente, siempre resulta que el poder de negociación

⁵ El movimiento sindical Chileno: Un intento de reflexión y perspectiva. (Guillermo Campero).

disminuye y los empleos menos capacitados terminan siendo los más desfavorecidos.

En la legislación dictada en 1931, se intentó sacar provecho de las diferencias culturales entre obreros y empleados, que se sentían distintos entre sí, ofreciendo sistemas previsionales y beneficios diferentes para cada grupo. Los trabajadores, lejos de oponerse a estas discriminaciones, que favorecían la desigualdad, intentaron aprovecharse de ella, creyendo verse así beneficiados. Pero la tendencia creciente fue crear organizaciones unitarias que agruparan a todos los trabajadores de una misma empresa.

La legislación dictada en 1978, provocó la dispersión y atomización de los organismos sindicales a niveles nunca antes conocidos y no sólo a través de mecanismos legales, sino también por medio de prácticas empresariales orientadas a dividir y desalentar la acción sindical⁶.

⁶ El movimiento sindical Chileno: Un intento de reflexión y perspectiva. (Guillermo Campero).

2.6.- Análisis y realidad actual.

“El movimiento Sindical Chileno está en crisis”

El modelo sindical clásico del “antagonismo negociador”, que responde al modelo de producción, está agotado a causa de procesos objetivos y cambios de actitudes, tales como:

- a) El desplazamiento de la mano de obra del sector industrial al de servicios y de grandes a pequeñas empresas con otra estructura empresarial (contratistas), externalizando aquellas actividades que no son su función principal, sino de apoyo a éstas.
- b) Se busca más calidad a menor costo, para así salir a los mercados a competir, lo que produce un cambio en la cultura empresarial, el compromiso del trabajador con la calidad y los resultados en beneficio de la empresa.
- c) El despotismo político privó del apoyo necesario a los sindicatos, substituyendo por ejemplo a los trabajadores que iban a una huelga perdiéndose de esta manera una de las armas más efectivas de los trabajadores. (Art. 381. L.19.069 Art.157 del Código del Trabajo)
- d) Los sindicatos están compuestos por un mínimo de personas que se atreven a oponerse a la autoridad.

e) Los directivos de los sindicatos son perseguidos y despedidos de sus trabajos sin importar su fuero, ya que en estos casos se les paga el tiempo de fuero y deben dejar la empresa. De esta manera, los dirigentes pasan a ser unos meros negociadores, aceptando todo lo que el Estado o Empresario les ofrezca. (Cuadros estadísticos de la Dirección del Trabajo. Depto de Fiscalización, Unidad de Programación)

2.7.- Mina Disputada de Las Condes.

En la zona central los yacimientos cupríferos formados hace millones de años son hoy grandes centros de actividad.

De las compañías mineras que explotan minerales en Chile hay una que se destaca por la forma en que ha enfrentado los desafíos durante su larga trayectoria empapada de tradición, trayectoria con indiscutido liderazgo sustentado principalmente por sus hombres, los hombres de Disputada, hombres que trabajan con energía y entusiasmo resguardados por estrictos programas de seguridad total, con una misión de cero accidente, un alto nivel de tecnología en las operaciones, una fuerte política de preservación del medio ambiente y una administración basada en mejoramiento continuo.

2.7.1.- La Historia de Mina Disputada.

La explotación del cobre en la cordillera se remonta a mucho tiempo atrás. En aquellos años, las tierras pertenecían a la Hacienda de Las Condes y muchos inquilinos se internaban arriesgadamente al interior para extraer pequeñas cantidades de mineral. Esta desordenada explotación provocó grandes problemas sobre la propiedad legal de la riqueza. Con el correr del tiempo nuevas vías de acceso y una explotación más intensa derivaron en un gran número de disputas sobre la propiedad, de ahí el actual nombre de la compañía.

En 1916 se inicia la explotación del mineral en forma más racional y nace la Compañía Minera Disputada de Las Condes, que realizó la primera inversión de tipo industrial para llegar a una capacidad de tratamiento de 500 toneladas por día.

En la década del 50, inversionistas franceses adquieren los derechos de la empresa introduciendo una serie de modificaciones y la explotación a rajo abierto llegando a una capacidad de tratamiento de 7.000 toneladas diarias de mineral.

En 1972, ENAMI adquiere la compañía para el Estado Chileno, situación que se mantiene hasta 1978, cuando es licitada y adquirida por la Exxon Cols and Mineral que el primero de Febrero de ese año tomó el control de todos sus centros productivos.

Pero el camino no era fácil. En Julio de ese mismo año una gigantesca avalancha destruye la planta concentradora San Francisco, la producción se paraliza, nuevos planes, más recursos y la actividad se reanuda con entusiasmo en Enero de 1980. Las faenas no han vuelto a detenerse.

Nace en plena cordillera de Los Andes a 4.000 metros de altura; se extiende por más de 60 kilómetros hasta llegar a la planta Las Tórtolas en Colina a 800 metros sobre el nivel del mar, uno de los yacimientos de cobre más grande del mundo y las instalaciones mineras poseedoras de las más altas tecnologías; se trata del área Los Bronces de la Compañía Minera Disputada de Las Condes S.A.

La gran extensión geográfica hace que las operaciones se dividan en tres grandes centros:

- a).- Sector mina Los Bronces y planta de molienda Los Bronces.
- b).- Sector de sistema de transporte de pulpa y sector planta concentradora.
- c).- Planta Molibdeno Las Tórtolas.

A pesar de estas enormes distancias y sinuosa geografía la producción se realiza en forma ininterrumpida y coordinada durante las 24 Hrs. del día y los 365 días del año.

El proceso productivo del área Los Bronces refleja un desafío diario de un equipo que desarrolla su actividad en una zona que obliga a crear novedosos métodos para lograr un trabajo seguro y sin accidentes.

Durante el período invernal las faenas se realizan normalmente bajo las inclemencias del frío que alcanzan los 20° bajo cero, la nieve y vientos de hasta 180 Kms. por hora.

Gracias a rigurosos sistemas de seguridad y control de riesgos, la producción se realiza con altos estándares y máxima eficiencia.

2.7.2.- El Proceso

El proceso comienza en la unidad de Geología. Los diversos sondeos en la zona de explotación determinan la exacta ubicación y forma de los cuerpos mineralizados.

2.7.3.- Extracción

Comienza aquí el proceso, las tronaduras remueven la tierra estremeciendo la montaña con el fin de quebrar la roca contenida en el mineral. La faena es continua, miles de toneladas de mineral se remueven utilizando una pala eléctrica de 53 yardas cúbicas capaces de cargar 5.000 toneladas y tres palas Diesel de 25 yardas cúbicas.

2.7.4.- Transporte

El mineral de bajo contenido de cobre es transportado al botadero la Copa, donde se realiza el proceso de lixiviación⁷ para la producción de cátodos de cobre.

El mineral extraído es transportado en camiones de 200 y 240 toneladas a la etapa de chancado. Estos equipos se encuentran dentro de los más grandes del mundo y de la mayor tecnología, requieren estrictos programas de mantención, modernas instalaciones, y personal altamente calificado, para lo cual se desarrollan continuos planes de entrenamiento.

⁷ Regadío que se le hace al óxido de bajo porcentaje de cobre.

El despacho de camiones en la mina es manejado por el más moderno sistema computacional que, mediante el control satelital de la operación, permite la optimización de los equipos de carga y transporte.

2.7.5.- Chancado y Molienda

A un costado del rajo y a una altura de 3.500 metros sobre el nivel del mar, encontramos el chancador primario y el circuito de molienda que comprende dos molinos semiautógenos, uno de 34 pies de diámetro y 13.000 caballos de fuerza y otro de 28 pies de diámetro y 7.000 caballos de fuerza. Tres chancadoras de cinco y medio pies para la reducción del sobre tamaño del producto del molino sag y dos molinos de bolas de 18 y medio pies completan la molienda necesaria para obtener un producto 80% bajo 210 micrones.

2.7.6.- Espesado

La pulpa generada pasa a dos espesadores de 150 y 300 pies de diámetro donde se decanta y adquiere la densidad necesaria para ser transportada a través de un mineroducto (espectacular obra de ingeniería que está compuesto por una cañería de 20” de diámetro y un sistema de transporte gravitacional) desde los Bronces a la planta concentradora Las Tórtolas, cubriendo una distancia de 56 Kms. y descendiendo de los 3.500 metros sobre el nivel del mar a 800 metros. En cada fase, severos controles de proceso y calidad garantizan seguridad y eficiencia.

Cuatro estaciones disipadoras son las encargadas de controlar la velocidad y la presión de la pulpa de mineral, regulando las velocidades que alcanza a través de un sistema de válvulas y anillos cerámicos, permitiéndole llegar con una presión adecuada al siguiente proceso que es la concentración.

2.7.7.- Flotación

La pulpa proveniente del mineroducto con un contenido de un 1.2% de cobre continúa su proceso a través de un circuito de gigantescas celdas de flotación⁸, las más grandes de nuestro país, donde se separan las partículas que contienen cobre de las estériles⁹.

En el proceso de flotación se recupera aproximadamente 86% de cobre contenido en la alimentación, produciendo concentrado de 32% de cobre. Este concentrado va a espesadores donde se retira el agua para recirculación a la flotación. El paso siguiente es filtrado y secado obteniendo un producto con 9 a 10% de humedad.

La producción de concentrado de cobre de esta planta es de promedio de 1.100 toneladas diarias. Además opera en Las Tórtolas una planta para recuperar el Molibdeno contenido en el mineral extraído en Los Bronces con una capacidad de producción de 3.5 millones de libras al año.

El material no utilizable o relave es almacenado en el depósito de relave cercano a la planta de flotación. Después de ser clasificado por tamaño mediante baterías de ciclones permite la construcción del depósito de

⁸ Separa residuos pesados y livianos.

⁹ Minerales de bajo porcentaje de cobre.

relaves de acuerdo a estrictas especificaciones que aseguran su estabilidad.

El depósito posee avanzados sistemas de control para prevenir posibles accidentes, está diseñado con una moderna tecnología que le permite soportar sismos de gran intensidad. Como parte de la construcción del depósito figura el reciclaje del agua que se acumula en la laguna después de separarse de las Lamas¹⁰.

Estas aguas recicladas son utilizadas tanto para el proceso productivo como para el regado de la zona de forestación aledañas al área del tranque y la planta.

2.7.8.- Fin del Proceso

Desde la planta Las Tórtolas el concentrado es transportado por carreteras hasta San Antonio, principal puerto industrial del país, donde será embarcado a mercados internacionales y otra parte de este a la fundición Chagres, de propiedad de Disputada, para la obtención de cobre blister y su subproducto Ácido Sulfúrico.

Así termina el ciclo de producción, el producto se ha embarcado, es el punto final de un largo proceso donde la tecnología y la experiencia están unidas para generar un producto de calidad.

¹⁰ Decantamiento de los sólidos en el agua.

2.7.9.- El medio Ambiente

Con el paso del tiempo, Los Bronces ha evolucionado y lo seguirá haciendo: buscando nuevos procesos, mejores recursos, y una tecnología siempre en avance, un desarrollo permanente a través de nuevas y novedosas formas de explotación del mineral sin despreocuparse del medio ambiente.

Claras políticas de preservación del Medio Ambiente apoyan por ejemplo el reciclaje del agua que proviene de la cordillera, como también el riguroso sistema de medición y control del río San Francisco que aseguran la calidad del río, libre de contaminación. Este y otros proyectos como el de forestación de este sector, tradicionalmente árido, el estudio de investigación para introducir especies nativas (como las Llamas y Alpacas) en la zona, refuerzan la idea que Disputada es una empresa que trabaja con la naturaleza y que sabe cuidarla.

2.7.10.- Disputada y la Sociedad

Preocupada también del bienestar de la comunidad del Arrayán, muy cercana a Los Bronces, en Mayo de 1994 la compañía se comprometió a retirar los relaves secos de los tranques de Pérez Caldera y transportarlos hasta Las Tórtolas dentro de 20 años con el fin de retornar el río San Francisco a su cauce natural.

3.- Sindicato N°2 Los Bronces, Mina Disputada de Las Condes.

Disputada de Las Condes en su área de Los Bronces consta de un personal aproximado de 750 trabajadores regidos por un contrato colectivo que va desde el año 1996 al 2001, logrado en negociación colectiva entre la empresa y los trabajadores representados por sus sindicatos “N°1 C.M.D.” y “El sindicato N°2 Los Bronces”, que es parte de este estudio.

El sindicato N°2 nació en el año 1964 por inquietud de sus trabajadores que no tenían representación colectiva ante las necesidades que se les presentaban y que debían ser expuestas a los directivos de la empresa.

A 33 años de su fundación, tenemos un sindicato con una plantilla de 249 asociados, mayoritariamente operadores, mantenedores y un porcentaje interesante de administrativos en el área de mantención y operación, los que según la Ley 18.620 les permite elegir tres directores. La postulación a estos cargos la puede realizar cualquier socio con seis meses de antigüedad en el sindicato enviando una carta de inscripción al secretario treinta días antes de la elección, la cual se hace llegar a la Inspección del Trabajo.

En la última elección postularon a estos cargos nueve socios, en donde las tres primeras mayorías se reunieron para formar el nuevo directorio quedando como presidente el Sr. Alejandro Sandoval Núñez, secretario el Sr. Hernán Aravena Vega y tesorero el Sr. Juan Carlos Cid Morales, encontrándose su sede central en Sto. Domingo 1160 sexto piso.

4.- PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO

4.1.- Metodología de la investigación

Este trabajo consiste en una investigación no experimental (variable independiente ya ocurrió y, por lo tanto, no puede ser manipulada, influenciada), de carácter descriptivo, exploratorio, que permita determinar la relación que existe entre los asociados y la Directiva del Sindicato, como también si los trabajadores apoyan a sus dirigentes y, a su vez, éstos a sus socios.

El estudio se realizó en la mina Disputada de Las Condes S.A. con Domicilio en Av. Pedro de Valdivia N° 291, comuna de Providencia, enviando encuestadores a terreno, lo que permitió observar el fenómeno tal y como se da en su contexto natural.

Los datos se obtuvieron en un sólo momento, en un tiempo determinado, y fueron procesados y analizados para presentar sus resultados y sacar conclusiones que permitan hacer las propuestas atinentes al tema.

4.2.- Selección de la muestra.

La muestra se obtuvo del Sindicato N° 2 Los Bronces, que cuenta con doscientos cuarenta y nueve asociados, compuesto por trabajadores que realizan sus labores en tres turnos, con horarios de ocho horas cada uno (turno A de 22.00 a 6,00 hrs., Turno B de 6.00 a 14.00 hrs., y turno C de 14.00 a 22.00 Hrs.), trabajando nueve días seguidos por tres de

descanso, desempeñándose en labores Administrativas, Operacionales y de Mantención.

Al 18% de ellos se les aplicó una encuesta anónima de treinta y dos preguntas, de las cuales treinta de ellas eran de tipo cerrada, con cinco alternativas de las cuales debían elegir solamente una de ellas; una pregunta abierta, con el fin de obtener un mayor aporte de los trabajadores sobre su sindicato, dando sugerencias de este; y, finalmente, una pregunta de identificación, dividida en seis ítems, que permitió conocer su edad (la mayoría que es del 55.8% va desde los 27 a 36 años), nivel educacional (poseen un alto nivel educacional donde destacan los técnicos con el 50%), cargo que ocupa, área en la que se desempeña, tiempo en la empresa (el 52% tiene más de 5 años), y en el sindicato (el 44.2% tiene más de 5 años de afiliación).

4.3.- Recopilación de información.

Para la medición de la encuesta señalada anteriormente se utilizó un escalamiento tipo Likert, que es un enfoque vigente y bastante popularizado que consiste en un conjunto de Items (preguntas) presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los sujetos a los que se les administra. Es decir, se pide al sujeto que elija una de las alternativas expuestas. A cada una de ellas se le asigna un valor numérico (Código), obteniéndose así una puntuación respecto de la respuesta.

Finalmente, al multiplicar respuesta por código, se obtiene la puntuación total y se refleja dicho resultado en la columna “codificación” de la tabla

descrita, lo que nos permite visualizar gráficamente la opinión de los trabajadores respecto de sus dirigentes.

Por cada pregunta se confeccionó una tabla compuesta de cuatro columnas (Categorías, respuestas, códigos, codificación) y ocho filas.

Las cinco primeras corresponden a las alternativas, la sexta y séptima registran las preguntas no respondidas y nulas, respectivamente. La última fila registra el total.

Una vez tabuladas las respuestas, se llevan los resultados a la tabla, la que indicará el tenor de la muestra. A continuación, se confecciona una escala de evaluación que permita ver el total de respuestas y en qué posición de la escala quedan una vez codificadas. (positivo o negativo).

Después de realizar la codificación en todas las categorías del instrumento de medición, se elabora el libro de códigos en el cual se encuentra la localización de las variables y los códigos asignados a los atributos que las componen (categorías). Este libro cumple con dos funciones:

- a).- Guía para el proceso de codificación.
- b).- Guía para localizar variables e interpretar los datos durante el análisis.

El libro de códigos está compuesto de:

- Variables (indica cuáles son las áreas de consulta)
- Ítems (corresponde a las preguntas)
- Categorías (alternativas de respuesta)

- Códigos (valor que se da a cada alternativa que va desde uno a cinco)
- Columna (aquí nos indica el total de preguntas por área, partiendo siempre con uno al cambiar de área).

El libro de códigos es un manual para el investigador y los codificadores. El cuestionario contestado, la escala aplicada, y la codificación, son transferidos a una matriz, que se traduce en un conjunto de datos numéricos producto de la aplicación del instrumento.

Esta matriz está compuesta por filas, que representan los grupos (áreas de la investigación) y columnas, que son los lugares donde se registran los valores dados por las categorías.

Así, desde el libro de códigos vaciamos las respuestas a la matriz de datos, que nos permite hacer el análisis por pregunta y por área a la vez, para luego realizar un análisis comparativo por área ayudándonos con una medida de tendencia central como la mediana, que es el valor que divide a la distribución por la mitad. Esto es, la mitad de los casos caen por debajo de la mediana y la otra mitad se ubica por encima de la mediana.

El análisis final se llevó a cabo en seis áreas:

- | | |
|---------------------------------------|--------------------------|
| 1.- Área Recreacional y Cultural | (preguntas 1 y 2) |
| 2.- Área Socioeconómica | (preguntas 3-9-10-11-29) |
| 3.- Área Dirección | (preguntas 5-20-23) |
| 4.- Área Capacitación | (preguntas 16 y 19) |
| 5.- Área Participación y Comunicación | (preguntas 6 y 13) |
| 6.- Área Percepción | (preguntas 7-12-27) |

Para llegar a concluir esta investigación se realizó una validación de la encuesta, entrevistando a un grupo de trabajadores (diez), que significa alrededor del 4% de los asociados, y a un dirigente, lo que permitió un afinamiento de la investigación.

4.4.- Sugerencias y conclusiones generales.

Al finalizar esta investigación se elaboraron las sugerencias y conclusiones generales.

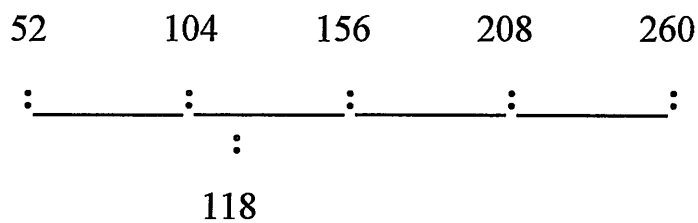
4.5.- Encuesta.

A continuación se entrega la tabulación de cada pregunta de la encuesta.

Pregunta N° 1.- ¿Organiza actividades recreacionales su sindicato?

Categorías	Respuestas	Códigos	Codif.
A = Nunca	12	1	12
B = Rara vez	18	2	36
C = A veces	16	3	48
D = Generalmente	3	4	12
E = Siempre	2	5	10
No contesta	1		
Anuladas	0		
Total	52		118

Escala de evaluación



Mediana

Fórmula = $N + 1 : 2$

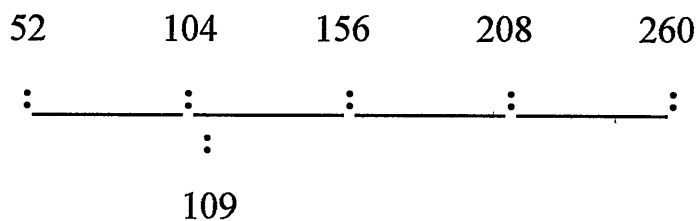
$6 : 2 = 3$

Se busca el tercer valor y la Mediana es 12

Pregunta N° 2.- ¿Desarrolla actividades culturales su gremio?

Categorías	Respuestas	Códigos	Codif.
A = Nunca	19	1	19
B = Rara vez	14	2	28
C = A veces	12	3	36
D = Generalmente	4	4	16
E = Siempre	2	5	10
No contesta	1		
Anuladas	0		
Total	52		109

Escala de evaluación



Mediana

$$\text{Fórmula} = N + 1 : 2$$

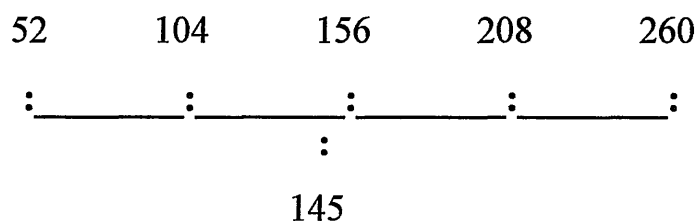
$$6 : 2 = 3$$

Se busca el tercer valor y la Mediana es 19

Pregunta N° 3.- ¿Qué posibilidad hay de asesoría con abogados o asistentes sociales del sindicato ante la eventualidad de problemas familiares o extralaborales?

Categorías	Respuestas	Códigos	Codif.
A = Nula	10	1	10
B = Casi nula	4	2	8
C = Escasa	13	3	39
D = Casi óptima	12	4	48
E = Óptima	8	5	40
No contesta	5		
Anuladas	0		
Total	52		145

Escala de evaluación



Mediana

$$\text{Fórmula} = N + 1 : 2$$

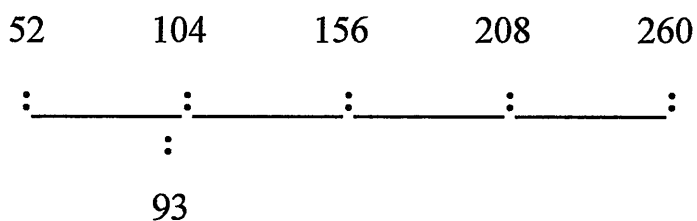
$$6 : 2 = 3$$

Se busca el tercer valor y la Mediana es 39

Pregunta N° 4.- ¿Ha dotado el sindicato de infraestructuras deportivas a sus asociados?

Categorías	Respuestas	Códigos	Codif.
A = Insuficientemente	30	1	30
B = Básicamente	8	2	16
C = Medianamente	6	3	18
D = Suficientemente	6	4	24
E = Óptimamente	1	5	5
No contesta	1		
Anuladas	0		
Total	52		93

Escala de evaluación



Mediana

$$\text{Fórmula} = N + 1 : 2$$

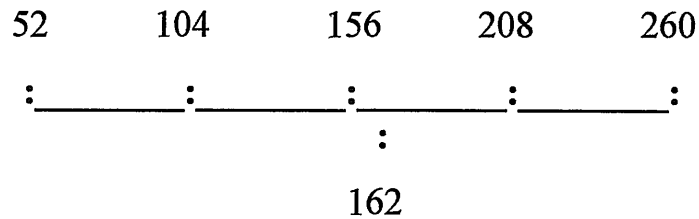
$$6 : 2 = 3$$

Se busca el tercer valor y la Mediana es 18

Pregunta N° 5.- ¿Fiscaliza el sindicato que la empresa cumpla con todas las normas de seguridad en el desempeño de su labor?

Categorías	Respuestas	Códigos	Codif.
A = Nunca	6	1	6
B = Rara vez	9	2	18
C = A veces	12	3	36
D = Generalmente	13	4	52
E = Siempre	10	5	50
No contesta	2		
Anuladas	0		
Total	52		162

Escala de evaluación



Mediana

$$\text{Fórmula} = N + 1 : 2$$

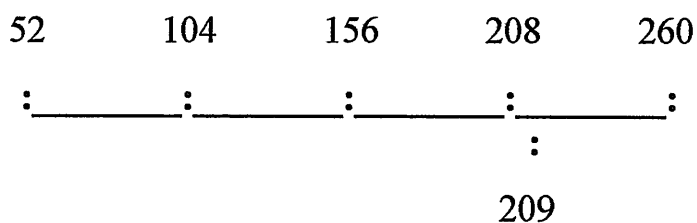
$$6 : 2 = 3$$

Se busca el tercer valor y la Mediana es 36

Pregunta N° 6.- ¿Tiene Ud. una participación activa en la prevención de riesgos?

Categorías	Respuestas	Códigos	Codif.
A = Nunca	1	1	1
B = Rara vez	3	2	6
C = A veces	4	3	12
D = Generalmente	20	4	80
E = Siempre	22	5	110
No contesta	2		
Anuladas	0		
Total	52		209

Escala de evaluación



Mediana

$$\text{Fórmula} = N + 1 : 2$$

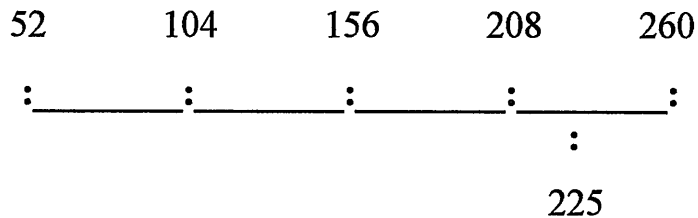
$$6 : 2 = 3$$

Se busca el tercer valor y la Mediana es 12

Pregunta N° 7.- ¿Cómo encuentra el tiempo de descanso, dentro de la jornada de trabajo?

Categorías	Respuestas	Códigos	Codif.
A = Innecesario	1	1	1
B = Poco importante	2	2	4
C = Med. importante	0	3	0
D = Sum. importante	15	4	60
E = Indispensable	32	5	160
No contesta	2		
Anuladas	0		
Total	52		225

Escala de evaluación



Mediana

Fórmula = $N + 1 : 2$

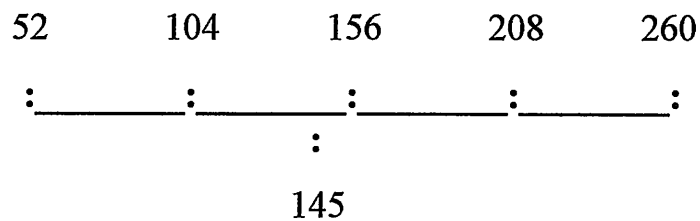
$6 : 2 = 3$

Se busca el tercer valor y la Mediana es 4

Pregunta N° 8.- ¿Qué hace en este tiempo?

Categorías	Respuestas	Códigos	Codif.
A = Descansa	22	5	110
B = Lee	3	4	12
C = Escucha música	2	3	6
D = Realiza juegos	5	2	10
E = Otra	7	1	7
No contesta	2		
Anuladas	11		
Total	52		145

Escala de evaluación



Mediana

Fórmula = $N + 1 : 2$

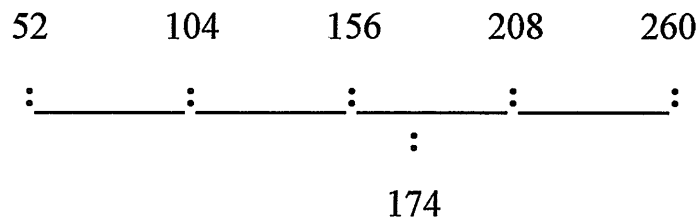
$6 : 2 = 3$

Se busca el tercer valor y la Mediana es 10

Pregunta N° 9.- ¿Existe búsqueda por parte del sindicato para la obtención de beneficios extras de salud para Ud. y su familia?

Niveles	Respuestas	Códigos	Codif.
A = Nunca	4	1	4
B = Rara vez	3	2	6
C = A veces	12	3	36
D = Generalmente	22	4	88
E = Siempre	8	5	40
No contesta	3		
Anuladas	0		
Total	52		174

Escala de evaluación



Mediana

$$\text{Fórmula} = N + 1 : 2$$

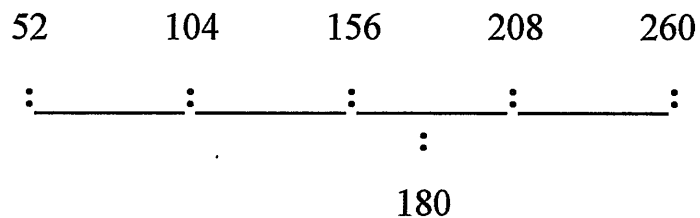
$$6 : 2 = 3$$

Se busca el tercer valor y la Mediana es 36

Pregunta N° 12.- ¿Cómo considera Ud. la atención en la clínica dental?

Categorías	Respuestas	Códigos	Codif.
A = Mala	1	2	2
B = Regular	3	3	9
C = Buena	18	4	72
D = Muy buena	18	5	90
E = Otra	7	1	7
No contesta	3		
Anuladas	2		
Total	52		180

Escala de evaluación



Mediana

$$\text{Fórmula} = N + 1 : 2$$

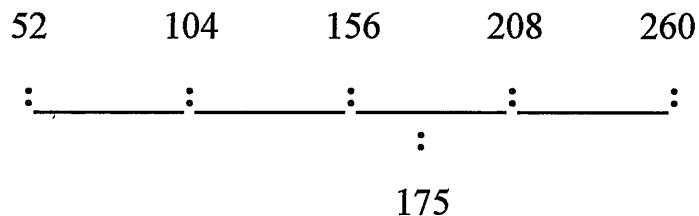
$$6 : 2 = 3$$

Se busca el tercer valor y la Mediana es 9

Pregunta N° 13.- ¿Cómo es la comunicación entre el sindicato y sus asociados?

Categorías	Respuestas	Códigos	Codif.
A = Mala	5	2	10
B = Regular	21	3	63
C = Buena	18	4	72
D = Muy buena	6	5	30
E = Otra	0	1	0
No contesta	2		
Anuladas	0		
Total	52		175

Escala de evaluación



Mediana

$$\text{Fórmula} = N + 1 : 2$$

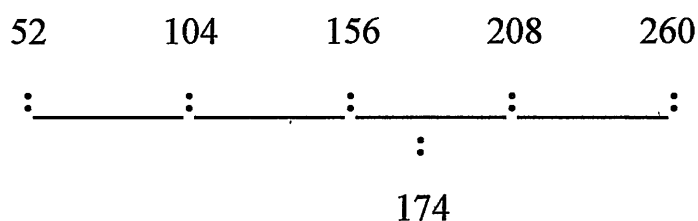
$$6 : 2 = 3$$

Se busca el tercer valor y la Mediana es 30

Pregunta N° 14.- ¿Cómo cree Ud. que puede mejorar esta comunicación?

Categorías	Respuestas	Códigos	Codif.
A = Mediante boletines	4	2	8
B = Reuniones	7	3	21
C = Fono consulta	3	4	12
D = Todas las anteriores	26	5	130
E = Otra	3	1	3
No contesta	3		
Anuladas	6		
Total	52		174

Escala de evaluación



Mediana

Fórmula = $N + 1 : 2$

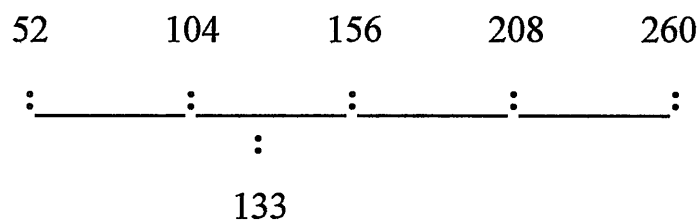
$6 : 2 = 3$

Se busca el tercer valor y la Mediana es 12

Pregunta N° 15.- ¿Cuál de estas alternativas cree Ud. que pone una barrera entre dirigentes y asociados del sindicato?

Categorías	Respuestas	Códigos	Codif.
A=Dificultad para comunicarse	7	4	28
B=El acceso a la información	15	3	45
C=Credibilidad de los dirigentes	15	2	30
D=No existen barreras	5	5	25
E=Otra	5	1	5
No contesta	1		
Anuladas	4		
Total	52		133

Escala de evaluación



Mediana

$$\text{Fórmula} = N + 1 : 2$$

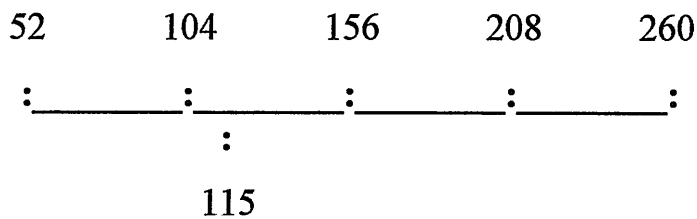
$$6 : 2 = 3$$

Se busca el tercer valor y la Mediana es 28

Pregunta N° 18.- Los cursos que Ud. ha realizado, le han servido para:

Categorías	Respuestas	Códigos	Codif.
A=No hay reconocimiento	11	2	22
B=Mayor capacitación	25	3	75
C=Cambios de faenas	1	4	4
D=Mejores remuneraciones	1	5	5
E = Otra	9	1	9
No contesta	3		
Anuladas	2		
Total	52		115

Escala de evaluación



Mediana

Fórmula = $N + 1 : 2$

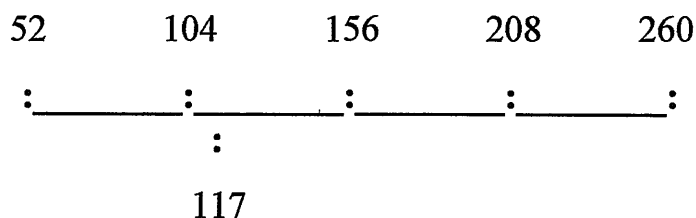
$6 : 2 = 3$

Se busca el tercer valor y la Mediana es 9

Pregunta N° 19.- ¿Participa el sindicato en el reconocimiento por parte de la empresa de los trabajadores capacitados?

Niveles	Respuestas	Códigos	Codif.
A = Nunca	7	1	7
B = Rara vez	13	2	26
C = A veces	19	3	57
D = Generalmente	6	4	24
E = Siempre	0	5	0
No contesta	6		
Anuladas	1		
Total	52		114

Escala de evaluación



Mediana

$$\text{Fórmula} = N + 1 : 2$$

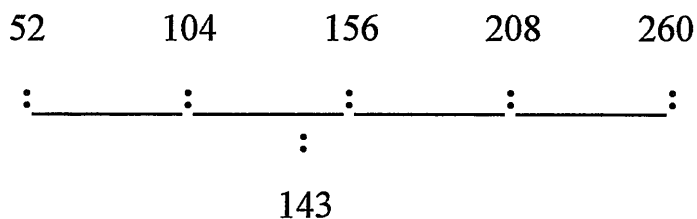
$$6 : 2 = 3$$

Se busca el tercer valor y la Mediana es 24

Pregunta N° 24.- ¿Cómo describiría Ud. las relaciones
sindicato/trabajadores?

Categorías	Respuestas	Códigos	Codif.
A=Cada uno en su lugar	15	5	75
B=De respeto	4	4	16
C=De amistad	5	3	15
D= De compañerismo	13	2	26
E=Todas las anteriores	11	1	11
No contesta	2		
Anuladas	2		
Total	52		143

Escala de evaluación



Mediana

$$\text{Fórmula} = N + 1 : 2$$

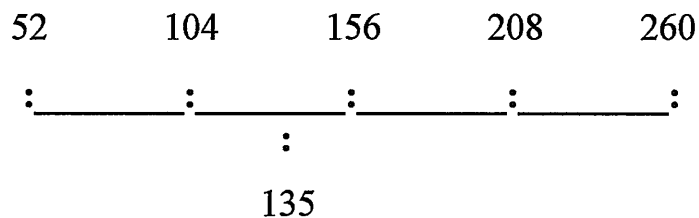
$$6 : 2 = 3$$

Se busca el tercer valor y la Mediana es 143

Pregunta N° 25.- ¿Por qué cree Ud. que las personas se cambian de sindicato?

Categorías	Respuestas	Códigos	Codif.
A=No se cumple lo prometido	8	1	8
B=Directores condescendientes	10	2	20
C=Demandas no satisfechas	21	3	63
D=Se van a otras áreas de la E.	1	4	4
E= Otra	8	5	40
No contesta	3		
Anuladas	1		
Total	52		135

Escala de evaluación



Mediana

$$\text{Fórmula} = N + 1 : 2$$

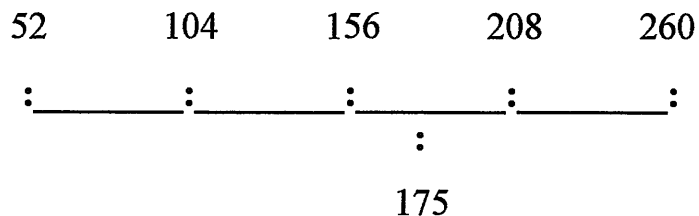
$$6 : 2 = 3$$

Se busca el tercer valor y la Mediana es 20

Pregunta N° 26.- ¿Qué aspecto considera Ud. que el sindicato favorece como lo más importante?

Categorías	Respuestas	Códigos	Codif.
A = Político	1	1	1
B = Tecnológico	2	2	4
C = Cultural	2	3	6
D = Deportivo	1	4	4
E = Socioeconómico	32	5	160
No contesta	9		
Anuladas	5		
Total	52		175

Escala de evaluación



Mediana

$$\text{Fórmula} = N + 1 : 2$$

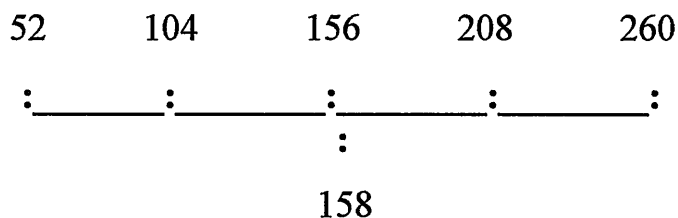
$$6 : 2 = 3$$

Se busca el tercer valor y la Mediana es 4

Pregunta N° 27.- ¿Cómo cree Ud. que son distribuidos los aportes que recibe el sindicato de parte de la empresa?

Categorías	Respuestas	Códigos	Codif.
A = Muy mal	5	1	5
B = Mal	1	2	2
C = Regular	23	3	69
D = Bien	18	4	72
E = Muy bien	2	5	10
No contesta	3		
Anuladas	0		
Total	52		158

Escala de evaluación



Mediana

$$\text{Fórmula} = N + 1 : 2$$

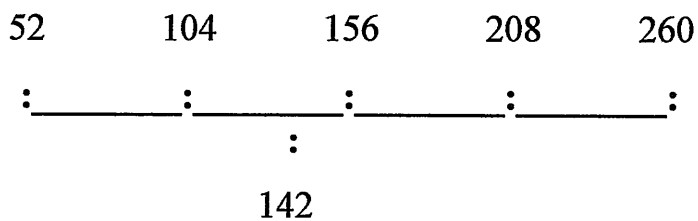
$$6 : 2 = 3$$

Se busca el tercer valor y la Mediana es 10

Pregunta N° 30.- ¿Qué conflictos visualiza Ud. al interior del sindicato?

Categorías	Respuestas	Códigos	Codif.
A=Políticos	1	1	1
B=Disputas de Poder	5	2	10
C=Poco interés	12	3	36
D=Influencia de directivos de E.	20	4	80
E =Otra	3	5	15
No contesta	10		
Anuladas	1		
Total	52		142

Escala de evaluación



Mediana

$$\text{Fórmula} = N + 1 : 2$$

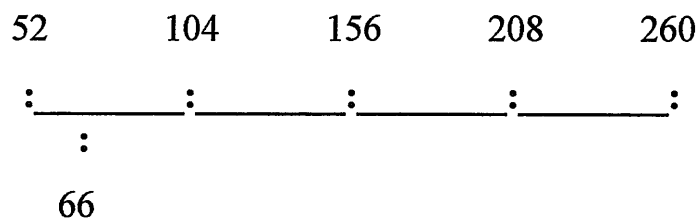
$$6 : 2 = 3$$

Se busca el tercer valor y la Mediana es 15

Pregunta N° 31.- ¿Qué cosas le gustan de su sindicato y cuáles cambiaría?

Categorías	Respuestas	Códigos	Codif.
Permanencia en obra	8	1	8
Comunicaciones	2	2	4
Falta interés de dirigentes	6	3	18
Falta de información	4	4	16
Infraestructura	4	5	20
No contesta	26		
Anuladas	2		
Total	52		66

Escala de evaluación



Mediana

$$\text{Fórmula} = N + 1 : 2$$

$$6 : 2 = 3$$

Se busca el tercer valor y la Mediana es 16

Identificación del encuestado

32.1.- Edad

Categorías	Respuestas	%
0-20	0	0
20-26	3	5.8
27-36	29	55.8
37-50	14	26.9
51 o más	4	7.7
No contesta	2	3.8
Anuladas	0	
Total	52	100

Mediana

$$\text{Fórmula} = N + 1 : 2$$

$$6 : 2 = 3$$

Se busca el tercer valor y la Mediana es 4

32.2.- Nivel Educativo

Categorías	Respuestas	%
Ed. Básica	1	1.9
Ed. Media Incompleta	3	5.8
Ed. Media Completa	15	28.8
Ed. Técnica	26	50.0
Ed. Profesional	4	7.7
No contesta	3	5.8
Anuladas	0	
Total	52	100

Mediana

$$\text{Fórmula} = N + 1 : 2$$

$$6 : 2 = 3$$

Se busca el tercer valor y la Mediana es 4

32.3.- Tipo de cargo que ocupa en la organización

Categorías	Respuestas	%
Operador Administrativo	5	9.6
Mantenición	5	9.6
Operador de Maquinaria	13	25.0
Operador Principal	5	9.6
Especialista Eléctrico	4	7.7
No contesta	20	38.5
Anuladas	0	
Total	52	100

Mediana

$$\text{Fórmula} = N + 1 : 2$$

$$6 : 2 = 3$$

Se busca el tercer valor y la Mediana es 5

32.4.- Área en la que se desempeña en la organización

Categorías	Respuestas	%
Comercialización	0	0
Finanzas	0	0
Personal	0	0
Producción	39	75.0
Informática	1	2.0
Administración	2	3.8
Otra	3	5.8
No contesta	6	11.5
Anuladas	1	1.9
Total	52	100

Mediana

$$\text{Fórmula} = N + 1 : 2$$

$$8 : 2 = 4$$

Se busca el cuarto valor y la Mediana es 1

32.5.- Tiempo en la empresa

Categorías	Respuestas	%
0-2	2	3.8
2-5	10	19.2
5-10	27	52.0
10 o más	10	19.2
No contesta	3	5.8
Anuladas	0	0
Total	52	100

Mediana

$$\text{Fórmula} = N + 1 : 2$$

$$52 + 1 : 2 = 26.5$$

Se busca el tercer valor y la Mediana es 10

32.6.- Tiempo en el sindicato

Categorías	Respuestas	%
0-2	3	5.8
2-5	14	26.9
5-10	23	44.2
10 o más	9	17.3
No contesta	3	5.8
Anuladas	0	0
Total	52	100

Mediana

$$\text{Fórmula} = N + 1 : 2$$

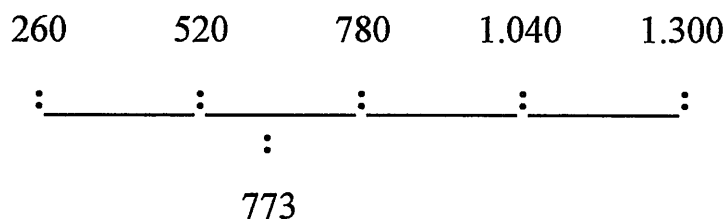
$$52 : 2 = 26$$

Se busca el tercer valor y la Mediana es 11.5

Área Socioeconómica

Categorías	Respuestas	Códigos	Codif.
A = Nunca	33	1	33
B = Rara vez	33	2	66
C = A veces	69	3	207
D = Generalmente	68	4	272
E = Siempre	39	5	195
No contesta	16		
Anuladas	2		
Total	260		773

Escala de evaluación



Mediana

Fórmula = $N + 1 : 2$

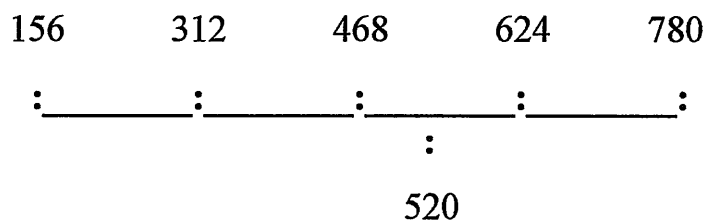
$$6 : 2 = 3$$

Se busca el tercer valor y la Mediana es 195

Área de Dirección

Categorías	Respuestas	Códigos	Codif.
A = Nunca	12	1	12
B = Rara vez	15	2	30
C = A veces	43	3	129
D = Generalmente	51	4	204
E = Siempre	29	5	145
No contesta	5		
Anuladas	1		
Total	156		520

Escala de evaluación



Mediana

Fórmula = $N + 1 : 2$

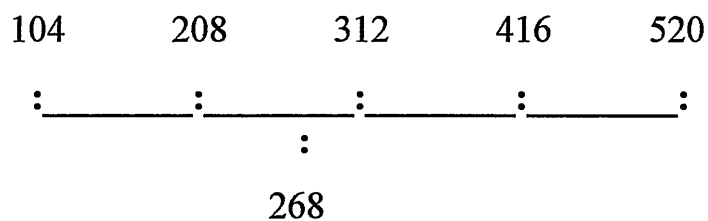
$$6 : 2 = 3$$

Se busca el tercer valor y la Mediana es 129

Área Capacitación

Categorías	Respuestas	Códigos	Codif.
A = Nunca	10	1	10
B = Rara vez	23	2	46
C = A veces	36	3	108
D = Generalmente	16	4	64
E = Siempre	8	5	40
No contesta	8		
Anuladas	3		
Total	104		268

Escala de evaluación



Mediana

$$\text{Fórmula} = N + 1 : 2$$

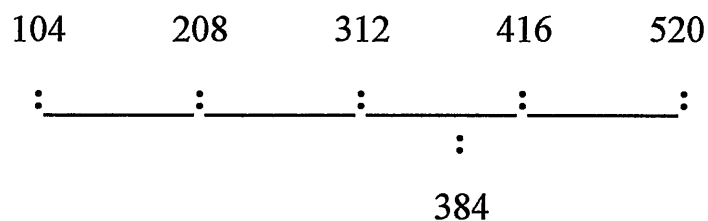
$$6 : 2 = 3$$

Se busca el tercer valor y la Mediana es 46

Área Participación y Comunicación

Categorías	Respuestas	Códigos	Codif.
A = Nunca	1	1	1
B = Rara vez	8	2	16
C = A veces	25	3	75
D = Generalmente	38	4	152
E = Siempre	28	5	140
No contesta	4		
Anuladas	0		
Total	104		384

Escala de evaluación



Mediana

$$\text{Fórmula} = N + 1 : 2$$

$$6 : 2 = 3$$

Se busca el tercer valor y la Mediana es 75

Libro de Códigos

Variables	Item	Categorías	Códigos	Columnas
Actitud de los dirigentes hacia el área recreacional y cultural.	Pregunta 1 (Organiza)	Nunca Rara Vez A Veces Generalmente Siempre	1 <u>2</u> 3 4 5	1
	Pregunta 2 (Desarrollo)	Nunca Rara Vez A Veces Generalmente Siempre	<u>1</u> 2 3 4 5	2
Se preocupan los dirigentes de la parte socioeconómica de sus asociados.	Pregunta 3 (Asesorías)	Nula Casi Nula Escasa Casi Óptima Óptima	1 2 <u>3</u> 4 5	1
	Pregunta 9 (Benef.Extras)	Nunca Rara Vez A Veces Generalmente Siempre	1 2 3 <u>4</u> 5	2
	Pregunta 10 (Difundir y controlar beneficios)	Nunca Rara Vez A Veces Generalmente Siempre	1 2 <u>3</u> 4 5	3
	Pregunta 11 (Asesora y orienta)	Nunca Rara Vez A Veces Generalmente Siempre	1 2 <u>3</u> 4 5	4
	Pregunta 29 (Participación en beneficios)	Nunca Rara Vez A Veces Generalmente Siempre	1 2 <u>3</u> 4 5	5

Libro de Códigos

Variables	Item	Categorías	Códigos	Columnas
Existe una adecuada dirección de los dirigentes en el sindicato.	Pregunta 5 (Fiscalizar)	Nunca Rara Vez A Veces Generalmente Siempre	1 2 3 4 5	1
	Pregunta 20 (Conocer)	Nunca Rara Vez A Veces Generalmente Siempre	1 2 3 4 5	2
	Pregunta 23 (Desempeño)	Muy Malo Malo Regular Bueno Muy Bueno	1 2 3 4 5	3
Existe una actitud positiva de los dirigentes hacia la capacitación.	Pregunta 16 (Programa)	Nunca Rara Vez A Veces Generalmente Siempre	1 2 3 4 5	1
	Pregunta 19 (Reconocimiento)	Nunca Rara Vez A Veces Generalmente Siempre	1 2 3 4 5	2

Libro de Códigos

Variables	Item	Categorías	Códigos	Columnas
Existe participación y comunicación de los trabajadores.	Pregunta 6 (Participación en prevención)	Nunca Rara Vez A Veces Generalmente Siempre	1 2 3 4 5	1
	Pregunta 13 (Comunicación)	Otra Mala Regular Buena Muy Buena	1 2 3 4 5	2
Qué percepción tienen los asociados de los logros de sus dirigentes.	Pregunta 7 (Descanso)	Innecesario Poco importante Med. importante Sum. importante Indispensable	1 2 3 4 5	1
	Pregunta 12 (Atención en clínica)	Otra Mala Regular Buena Muy Buena	1 2 3 4 5	2
	Pregunta 27 (Distribución)	Muy Mal Mal Regular Bién Muy Bién	1 2 3 4 5	3

Matriz de Datos

Grupos Columna 1 Columna 2 Columna 3 Columna 4 Columna 5

Grupo 1	Pregunta 1 2	Pregunta 2 1			
Grupo 2	Pregunta 3 3	Pregunta 9 4	Pregunta 10 3	Pregunta 11 3	Pregunta 29 3
Grupo 3	Pregunta 5 4	Pregunta 20 4	Pregunta 23 3		
Grupo 4	Pregunta 16 3	Pregunta 19 3			
Grupo 5	Pregunta 6 5	Pregunta 13 3			
Grupo 6	Pregunta 7 5	Pregunta 12 5	Pregunta 27 3		

5.- Análisis

5.1.- Área Recreacional y Cultural

Pregunta N°1.- ¿Organiza actividades recreacionales su sindicato?

La opinión de los asociados es que la preocupación de los dirigentes por las actividades recreacionales es baja, hecho que queda demostrado al observar que las frecuencias más altas se inclinaron por las alternativas rara vez (36) y a veces (48).

Pregunta N° 2.- ¿Desarrolla actividades culturales su gremio?

Los asociados consideran que los dirigentes le asignan baja importancia a las actividades culturales.

Conclusión:

Existen apreciaciones diferentes respecto de la preocupación que perciben los trabajadores de parte de sus dirigentes en esta área; mientras los primeros consideran que esta es deficiente, ya que no se han desarrollado programas que permitan dotar de infraestructura deportiva y recreacional para uso de ellos y sus familiares, hay antecedentes fidedignos de que los directivos sindicales efectuaron una propuesta relacionada con el tema, la que fue rechazada por los asociados debido a que se les solicitó

desviar parte de los dineros dados por la empresa para fiestas (día del minero, navidad etc.), y ocuparlos en este proyecto, prefiriendo que esos recursos les fueran entregados como beneficios económicos directos.

La apatía captada entre los asociados hacia proyectos de esta envergadura se debe a los turnos que tienen, imposibilitando los momentos adecuados de distracción, por lo tanto, una forma de revertir esta situación sería involucrar a los familiares en estos planes de desarrollo lo que permitiría entusiasmar a los asociados en forma indirecta.

5.2.- Área Socioeconómica.

Pregunta N°3.-¿Qué posibilidades hay de asesoría con abogados o asistentes sociales del sindicato ante la eventualidad de problemas familiares o extralaborales?

Las posibilidades de asesorías que los dirigentes prestan a sus asociados no es buena, pero es posible el acceso a ellas.

Pregunta N°9.- ¿Existe búsqueda por parte del sindicato para la obtención de beneficios extras de salud para Ud. y su familia.

Un gran número de encuestados ve en sus dirigentes preocupación por este tema situándolos en un nivel de preocupación constante.

Pregunta N°10.- ¿Difunde y controla los beneficios de salud suscritos por la empresa y las Isapres, su sindicato?

La opinión de los trabajadores es que los dirigentes no difunden ampliamente ni controlan en forma regular los beneficios suscritos entre la empresa y los trabajadores.

Pregunta N°11.- ¿El sindicato, asesora y orienta que la afiliación a las Isapres sea la más conveniente a sus asociados?

En esta pregunta se detecta una regular satisfacción de los asociados respecto del respaldo entregado por el sindicato en la afiliación a las Isapres.

Pregunta N°29.- ¿Cree Ud. que su sindicato ha participado activamente en el logro de beneficios económicos?

Los asociados opinan que sus dirigentes participan activamente en el logro de estos beneficios.

Conclusión:

Se detecta con claridad que la gran preocupación de los trabajadores se concentra en esta área de interés, percibiéndose que están gratos en las gestiones desarrolladas por sus representantes, quienes han permitido

obtener variados beneficios económicos, valorándose positivamente el acuerdo logrado por un período de seis años con reajustabilidades periódicas, las que serán percibidas independientemente de las condiciones por las cuales pueda ser afectado el mercado internacional. Esto los dejó en condiciones favorables respecto de trabajadores de empresas de similares características dentro de la minería del cobre.

Unido a lo anterior, se debe destacar la preocupación de los directivos sindicales por desarrollar una infraestructura que otorgue acciones de salud a los asociados y sus familiares.

En este contexto se enmarca el funcionamiento de la clínica dental, con valores más económicos que los aranceles existentes en el resto del mercado para prestaciones de esta naturaleza.

5.3.- Área Dirección.

Pregunta N°5.- ¿Fiscaliza el sindicato que la empresa cumpla con todas las normas de seguridad en el desempeño de su labor?

La mediana nos indica que los dirigentes se preocupan ante la empresa de la seguridad de sus asociados. Sin embargo, hay un número de asociados que no muestra conformidad con los logros obtenidos.

Pregunta N°20.- ¿Ha dado a conocer el gremio entre sus asociados la alianza empresa-trabajadores conocida como alianza estratégica?

En esta pregunta los trabajadores reconocen que sus dirigentes han entregado una amplia difusión de lo que es la alianza estratégica, hecho que queda demostrado en el amplio margen sobre la mediana.

Pregunta N°23.- ¿Cómo calificaría Ud. el desempeño de los directivos de su sindicato?

El desempeño de los directivos del sindicato es reconocido mayoritariamente como bueno, pero hacemos presente que un número significativo de asociados encuentran que dicho desempeño solamente es regular.

Conclusión:

Los socios del sindicato valoran satisfactoriamente la gestión que desarrollan sus dirigentes, influyendo en forma decisiva en esta apreciación las acciones desarrolladas y que le han permitido incrementar sus rentas mensuales, existiendo un grupo minoritario que manifiesta no estar conforme, ya que desearían mayores beneficios económicos que los existentes hoy día.

Los trabajadores desearían que cada curso de capacitación efectuado por ellos llevara implícito una recompensa económica.

Esta área cuenta con una gran variable como la Alianza Estratégica que une a los trabajadores y la gerencia en la tarea de tener una gestión que permita mejores condiciones para los trabajadores y competitividad de la empresa en los mercados internacionales.

5.4.- Área Capacitación.

Pregunta N°16.- ¿El sindicato, programa a través de la empresa cursos de capacitación?

En esta pregunta queda de manifiesto la gran preocupación de los dirigentes por la capacitación de sus asociados, reflejándose esto en las respuestas de “generalmente” y “siempre”, a pesar de que existe un número significativo de encuestados que no ven preocupación por el tema (25%).

Pregunta N°19.- ¿Participa el sindicato en el reconocimiento por parte de la empresa de los trabajadores capacitados?

Los trabajadores se pronuncian mayoritariamente por los rangos de “rara vez” y “a veces” lo que nos permite visualizar una mediana que nos indica una falta de preocupación de los dirigentes en este tema.

Conclusión:

Existen programas de cursos abiertos a los socios del sindicato que tienen como objetivo permitirles a éstos obtener técnicas y mejorar procedimientos que le permitan desarrollar en mejores condiciones de calidad y de seguridad sus actividades rutinarias. Esta área está muy bien

cubierta ya que hay una gran preocupación, tanto de la empresa como de los dirigentes del sindicato, por dar a los trabajadores el desarrollo que deben y deseen tener, a pesar del descontento percibido de parte de ellos por la poca preocupación de la empresa o dirigentes de mejores oportunidades, traducidas solamente a la parte económica.

5.5.- Conclusión general de las cuatro áreas.

Esta conclusión va enfocada a responder el primer objetivo específico que conforma el presente trabajo, “Evaluar la gestión de los directivos del sindicato”.

Analizadas las cuatro áreas que componen este objetivo se concluye que, de acuerdo a los valores cuantitativos obtenidos a través de la encuesta y el rango de evaluación definido, la gestión de los dirigentes del sindicato es calificada por parte de los asociados como satisfactoria, superando este rango la gestión económica y de dirección, destacando en ambas la capacidad de negociación de los dirigentes con la empresa y el logro de mejores y mayores beneficios para sus asociados.

5.6.- Área de Participación y Comunicación

Pregunta N°6.- ¿Tiene Ud. una participación activa en la prevención de riesgos?

El análisis muestra que los asociados tienen un alto grado de participación en el área de Prevención de Riesgos de su empresa.

Pregunta N° 13.- ¿Cómo es la comunicación entre el sindicato y sus asociados?

Los asociados consideran que la comunicación entre ellos y sus dirigentes es regular (en una escala de “otra”, “mala”, “regular”, “buena”, y “muy buena”).

Conclusión:

Se observa que en esta área se ha producido una relación muy positiva entre asociados y directivos, ya que los primeros reconocen que son consultados y tienen poder de decisión en aquellas materias que son de interés para la organización gremial.

Amerita mencionar el hecho de que existen diferentes canales de comunicación que permiten mantener en contacto permanente a los socios con sus directivos, a través de los cuales pueden hacer llegar sus sugerencias y/o soluciones a problemas que les puedan afectar.

5.7.- Área de Percepción

Pregunta N°7.- ¿Cómo encuentra el tiempo de descanso, dentro de la jornada de trabajo?

Los asociados consideran que el tiempo de descanso es importante e indispensable en la labor que desarrollan.

Pregunta N°12.- ¿Cómo considera Ud. la atención en la Clínica Dental?

Los trabajadores están satisfechos con las atenciones entregadas por la Clínica Dental, considerándola como de buena calidad.

Pregunta N°27.- ¿Cómo cree Ud. que son distribuidos los aportes que recibe el sindicato de parte de la empresa?

Los asociados, en su mayoría, consideran que los fondos que percibe el sindicato son administrados en forma regular (en una escala de “muy mal”, “mal”, “regular”, “bien”, y “muy bien”).

Conclusión:

Al evaluar esta área, se concluye que los trabajadores le dan mucha importancia a su tiempo de descanso, valoran muy positivamente la atención de la Clínica Dental. Sin embargo, discrepan con la forma en que son distribuidos los recursos aportados por la Empresa al Sindicato ya que las preferencias están porque se distribuyan entre los trabajadores, dando mejores regalos y mejorando las fiestas del día del minero.

6.- CONCLUSIONES GENERALES

El modelo de relaciones laborales (“alianza estratégica”) de la Compañía ha tenido un amplio contenido de participación y colaboración mutua entre los estamentos involucrados: trabajadores - sindicato - empresa.

Esto ha llevado a la empresa a alcanzar un nivel de competitividad destacable (2° año Premio a la Seguridad, 2° año Premio a la Calidad), alcanzando, de esta manera, una posición destacada en el ámbito empresarial y, a la vez, mejoras para los trabajadores.

Sin embargo, estos solo reconocen y consideran como válidos aquellos beneficios que se reflejan en un incremento salarial, ya que los trabajadores de Disputada no están ajenos al momento que vive el país: un fuerte consumismo que hace que los trabajadores gasten más de lo que reciben en sus salarios, generando grandes deudas. Esto hace que busquen la manera de aumentar sus ingresos líquidos, desechando otro tipo de beneficios.

Esta situación produce un punto de desencuentro entre trabajadores y dirigentes sindicales, en temas tan importantes como la salud, la recreación y la cultura. Los dirigentes han tratado de brindar espacios para que los trabajadores puedan desarrollar estos aspectos. Sin embargo, han encontrado una tenaz oposición de parte de los asociados, ya que cualquier proyecto que involucre entregar algún recurso monetario no tiene cabida en ellos, a pesar de los beneficios que les pueda reportar. Un claro ejemplo es el caso de la Clínica Dental

implementada por los dirigentes, que hasta este momento no es considerada por el 53% de los trabajadores. Esta alta cifra indica que la mayoría de los socios no tiene conocimiento de que brinda una excelente atención a un costo mucho menor que las alternativas existentes (Isapres, Fonasa o atención particular).

Aquí comienza a descubrirse uno de los aspectos más débiles del sistema: la interacción entre dirigentes y trabajadores; la comunicación entre el Sindicato y sus asociados. (Debemos recordar que, dada la naturaleza de la empresa, funciona con sistema de turnos. Esto dificulta la comunicación entre la directiva y las bases.)

Por esta razón es que consideramos que el principal aporte a la gestión del sindicato apunta a este aspecto. Gran parte del descrédito y poco interés de parte de los asociados responde principalmente al desconocimiento de los convenios, servicios y beneficios a los que tienen derecho. Es en este aspecto donde los canales de comunicación juegan un papel fundamental en la relación dirigencia-asociados.

Actualmente el Sindicato difunde sus actividades a través de diarios murales, ubicados en lugares de concurrencia masiva (casino y otros); también hay una línea telefónica de consultas. Estos medios, muy válidos por lo demás, no dejan de ser medios pasivos, ya que es el interesado quien debe acercarse para informarse. Creemos que sería vital la incorporación de nuevas formas y medios de difusión, como pueden ser: revistas, boletines, folletos u otros medios que lleguen directamente a

manos de cada uno de los socios. Esto, como una manera de llegar a todos los socios y a sus hogares. A través de un medio de este tipo se pueden publicar todos los convenios, beneficios y actividades organizadas por el sindicato, además de incorporar secciones destinadas al servicio de los asociados, como entrevistas, testimonios, avisos y otros. También podría utilizarse como un medio de apoyo a la alianza estratégica, incorporando de alguna manera pertinente la participación de la empresa.

Es muy importante que los dirigentes se preocupen de difundir y promocionar todos aquellos beneficios que los trabajadores reciben de manera indirecta, es decir, que no se reflejan en la liquidez del salario, pero que sí se constituyen en una forma de ahorro, tanto para ellos como para sus familias.

Por otra parte, la Alianza Estratégica debería buscar ampliar su campo de acción hacia el área social, es decir, que empresa, trabajadores y dirigentes alcancen un nivel de confianza que les permita trabajar en conjunto los proyectos que ayuden a lograr los beneficios propuestos, potenciando los ya existentes e iniciando otros nuevos.

En los trabajadores aún se percibe una actitud de confrontación para con la empresa, manifestada principalmente en críticas a sus dirigentes por encontrarlos muy afines con los directores de la Compañía. Esta política, enmarcada dentro de la alianza estratégica y asumida por los dirigentes en pro de los beneficios de los asociados, es vista como un signo de

debilidad y servilismo, reñido con lo que tradicionalmente “debe ser” un dirigente sindical. Lo que los trabajadores no alcanzan a valorar en su real dimensión son los grandes logros obtenidos por sus dirigentes, tales como:

- un mayor aumento en los salarios (alrededor de 2 puntos sobre los trabajadores de un mismo rubro).
- convenios colectivos que los ponen en mejores condiciones frente a trabajadores de su mismo rubro.

Estos hechos han sido verificados por ellos mismos en visitas periódicas que se realizan a diferentes centros mineros para constatar la realidad de los trabajadores de Disputada con sus pares.

La Alianza Estratégica es el logro de mayor envergadura, ya que trabajadores, empresa y sindicato han logrado metas efectivas de producción y calidad, involucrando activamente a los trabajadores, que son el motor de toda empresa, a través de un programa de interacción con otros centros mineros, que les permite comparar en terreno su situación respecto de trabajadores de empresas similares. En este sentido, es necesario aclarar que los trabajadores de Disputada están en un nivel de calificación excelente, aunque su disconformidad siempre está presente, aun en los aspectos directamente relacionados con su formación profesional (es frecuente que los trabajadores soliciten cursos de perfeccionamiento, los que la empresa financia e imparte; también es frecuente que no asistan a dichos cursos si les corresponde período de descanso).

Otro de los puntos que llama la atención es el relacionado con el diálogo entre trabajador y sindicato. No existe claridad respecto de los roles y funciones de cada uno, lo que lleva a una confusión al momento de resolver situaciones puntuales. Por ejemplo, hay ocasiones en que los trabajadores piden a los dirigentes que levanten la voz para hacer valer sus derechos, siendo que corresponde a problemas de carácter doméstico y deben ser resueltos en forma individual (problemas con la colación, agua fría, etc.); en tanto que existen otras situaciones, que involucran políticas globales de la empresa, que deben ser abordadas por el sindicato como ente representante y garante de los derechos de sus asociados (como el caso de las horas extras voluntarias, que, a pesar de existir una cláusula al respecto, los trabajadores sienten como una medida de presión de parte de la empresa ante lo cual les es muy difícil manifestar una negativa). La presencia de los dirigentes en este tipo de situaciones es fundamental para validar su imagen de líder y el apoyo que siente el trabajador.

7.- BIBLIOGRAFÍA

- Hernández, Roberto y otros, “Metodología de la Investigación”. Panamericana Formas e Impresos, año 1994.
- Dirección del Trabajo. Departamento de Fiscalización. Unidad de Programación “Denuncias por Fuero años 1995-1996 y primer semestre 1997”.
- Código del Trabajo - Libro IV - Título VI, pág.196 “Art.381, L.19069” año 1997.
- García, Ramón y otros “Pequeño Larousse Ilustrado”. Ediciones Larousse Argentina, año 1964.
- Salvat Editores, S.A. Barcelona “Enciclopedia Salvat Diccionario”, año 1976.
- Frías, Patricio “Boletín sindical PET N°6 Oct-Nov 1996”.
- Barrera, Manuel y otros “La educación sindical en Chile y la reconstitución de la vida de los sindicatos”.
- Campero, Guillermo “El movimiento sindical Chileno: Un intento de reflexión y perspectiva” año 1982.
- Mina Disputada de Las Condes “Documental” año 1997.
- Silva, Osvaldo “Historia de Chile Ilustrada” año 1997.
- Burdas y otros “Gran Enciclopedia Universal”
- El Mercurio “Revista el Minero” 10 de Agosto de 1997.

ANEXO

1.- ¿ORGANIZA ACTIVIDADES RECREACIONALES SU SINDICATO?

- a) ___ Nunca
- b) ___ Rara vez
- c) ___ A veces
- d) ___ Generalmente
- e) ___ Siempre

2.- ¿DESARROLLA ACTIVIDADES CULTURALES SU GREMIO?

- a) ___ Nunca
- b) ___ Rara vez
- c) ___ A veces
- d) ___ Generalmente
- e) ___ Siempre

3.- ¿QUÉ POSIBILIDAD HAY DE ASESORÍA CON ABOGADOS O ASISTENTES SOCIALES DEL SINDICATO ANTE LA EVENTUALIDAD DE PROBLEMAS FAMILIARES O EXTRALABORALES?

- a) ___ Nula
- b) ___ Casi nula
- c) ___ Escasa
- d) ___ Casi óptima
- e) ___ Óptima

4.- ¿HA DOTADO EL SINDICATO DE INFRAESTRUCTURAS DEPORTIVAS A SUS ASOCIADOS?

- a) ___ Insuficientemente
- b) ___ Básicamente
- c) ___ Medianamente
- d) ___ Suficientemente
- e) ___ Óptimamente

5.- **¿FISCALIZA EL SINDICATO QUE LA EMPRESA CUMPLA CON TODAS LAS NORMAS DE SEGURIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SU LABOR?**

- a) ___ Nunca
- b) ___ Rara vez
- c) ___ A veces
- d) ___ Generalmente
- e) ___ Siempre

6.- **¿TIENE UD. UNA PARTICIPACIÓN ACTIVA EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS?**

- a) ___ Nunca
- b) ___ Rara vez
- c) ___ A veces
- d) ___ Generalmente
- e) ___ Siempre

7.- **¿CÓMO ENCUENTRA EL TIEMPO DE DESCANSO, DENTRO DE LA JORNADA DE TRABAJO?**

- a) ___ Innecesario
- b) ___ Poco importante
- c) ___ Medianamente importante
- d) ___ Sumamente importante
- e) ___ Indispensable

8.- **¿QUÉ HACE EN ESTE TIEMPO?**

- a) ___ Descansa
- b) ___ Lee
- c) ___ Escucha Música
- d) ___ Realiza algún juego
- e) ___ Otra ¿Cuál? _____

9.- **¿EXISTE BÚSQUEDA POR PARTE DEL SINDICATO PARA LA OBTENCIÓN DE BENEFICIOS EXTRAS DE SALUD PARA UD. Y SU FAMILIA?**

- a) ___ Nunca
- b) ___ Rara vez
- c) ___ A veces
- d) ___ Generalmente
- e) ___ Siempre

10.- **¿DIFUNDE Y CONTROLA LOS BENEFICIOS DE SALUD SUSCRITOS POR LA EMPRESA Y LAS ISAPRES, SU SINDICATO?**

- a) ___ Nunca
- b) ___ Rara vez
- c) ___ A veces
- d) ___ Generalmente
- e) ___ Siempre

11.- **¿EL SINDICATO, ASESORA Y ORIENTA QUE LA AFILIACIÓN A LAS ISAPRES SEA LA MÁS CONVENIENTE A SUS ASOCIADOS?**

- a) ___ Nunca
- b) ___ Rara vez
- c) ___ A veces
- d) ___ Generalmente
- e) ___ Siempre

12.- **¿CÓMO CONSIDERA UD. LA ATENCIÓN EN LA CLÍNICA DENTAL?**

- a) ___ Mala
- b) ___ Regular
- c) ___ Buena
- d) ___ Muy Buena
- e) ___ Otra ¿Cuál? _____

13.- **¿CÓMO ES LA COMUNICACIÓN ENTRE EL SINDICATO Y SUS ASOCIADOS?**

- a) ___ Mala
- b) ___ Regular
- c) ___ Buena
- d) ___ Muy Buena
- e) ___ Otra ¿Cuál? _____

14.- **¿CÓMO CREE UD. QUE PUEDE MEJORAR ESTA COMUNICACIÓN?**

- a) ___ Mediante boletines
- b) ___ Reuniones
- c) ___ Fono consulta
- d) ___ Todas las anteriores
- e) ___ Otra ¿Cuál? _____

15.- ¿CUÁL DE ESTAS ALTERNATIVAS CREE UD. QUE PONE UNA BARRERA ENTRE DIRIGENTES Y ASOCIADOS DEL SINDICATO?

- a) ___ Dificultad para comunicarse
- b) ___ Falta de acceso a la información
- c) ___ Falta de credibilidad para con los dirigentes
- d) ___ No existe barrera.
- e) ___ Otra ¿Cuál? _____

16.- ¿EL SINDICATO, PROGRAMA A TRAVÉS DE LA EMPRESA CURSOS DE CAPACITACIÓN?

- a) ___ Nunca
- b) ___ Rara vez
- c) ___ A veces
- d) ___ Generalmente
- e) ___ Siempre

17.- ¿ESTOS CURSOS SATISFACEN SUS NECESIDADES Y ASPIRACIONES?

- a) ___ Básicamente
- b) ___ Medianamente
- c) ___ Suficientemente
- d) ___ Óptimamente
- e) ___ Otra ¿Cuál? _____

18.- LOS CURSOS QUE UD. HA REALIZADO, LE HAN SERVIDO PARA:

- a) ___ No hay reconocimiento
- b) ___ Mayor capacitación
- c) ___ Cambios de faenas
- d) ___ Mejores remuneraciones
- e) ___ Otra ¿Cuál? _____

19.- ¿PARTICIPA EL SINDICATO EN EL RECONOCIMIENTO POR PARTE DE LA EMPRESA DE LOS TRABAJADORES CAPACITADOS?

- a) ___ Nunca
- b) ___ Rara vez
- c) ___ A veces
- d) ___ Generalmente
- e) ___ Siempre

20.- ¿HA DADO A CONOCER EL GREMIO, ENTRE SUS ASOCIADOS, LA ALIANZA EMPRESA-TRABAJADORES, CONOCIDA COMO ALIANZA ESTRATÉGICA?

- a) ___ Nunca
- b) ___ Rara vez
- c) ___ A veces
- d) ___ Generalmente
- e) ___ Siempre

21.- ¿EN QUÉ CONSISTE LA ALIANZA ESTRATÉGICA?

- a) ___ Utilizar a los trabajadores para aumentar las utilidades de la empresa
- b) ___ Mejorar la situación laboral de los trabajadores
- c) ___ Mejorar las relaciones laborales entre los directivos de la empresa y los trabajadores
- d) ___ Obtener beneficios mutuos, tanto para la empresa y los trabajadores
- e) ___ Otra ¿Cuál? _____

22.- ¿QUÉ CREE UD. QUE LOS DIRIGENTES SINDICALES BUSCAN PARA SUS ASOCIADOS CON LA ALIANZA ESTRATÉGICA?

- a) ___ Inestabilidad laboral
- b) ___ Mejorar planes de salud
- c) ___ Estabilidad laboral
- d) ___ Compensación económica
- e) ___ Otra ¿Cuál? _____

23.- ¿CÓMO CALIFICARÍA UD. EL DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS DE SU SINDICATO?

- a) ___ Muy malo
- b) ___ Malo
- c) ___ Regular
- d) ___ Bueno
- e) ___ Muy bueno

24.- ¿CÓMO DESCRIBIRÍA UD. LAS RELACIONES SINDICATO / TRABAJADORES?

- a) ___ Cada uno en su lugar
- b) ___ De respeto
- c) ___ De amistad
- d) ___ De compañerismo
- e) ___ Todas las anteriores.

25.- ¿POR QUÉ CREE UD. QUE LAS PERSONAS SE CAMBIAN DE SINDICATO?

- a) ___ Este no cumple con lo prometido
- b) ___ Directores muy condescendientes con la empresa
- c) ___ Sus demandas no son satisfechas
- d) ___ Porque se van a otras áreas de la empresa.
- e) ___ Otra ¿Cuál? _____

26.- ¿QUÉ ASPECTO CONSIDERA UD. QUE EL SINDICATO FAVORECE COMO LO MÁS IMPORTANTE ?

- a) ___ Político
- b) ___ Tecnológico
- c) ___ Cultural
- d) ___ Deportivo
- e) ___ Socioeconómico.

27.- ¿CÓMO CREE UD. QUE SON DISTRIBUIDOS LOS APORTES QUE RECIBE EL SINDICATO DE PARTE DE LA EMPRESA?

- a) ___ Muy mal
- b) ___ Mal
- c) ___ Regular
- d) ___ Bien
- e) ___ Muy bien

28.- ¿A QUÉ ACTIVIDADES DESTINARÍA UD. ESTOS FONDOS?

- a) ___ Cultural
- b) ___ Deportiva
- c) ___ Recreacional
- d) ___ Social
- e) ___ Otra ¿Cuál? _____

29.- ¿CREE UD. QUE SU SINDICATO HA PARTICIPADO ACTIVAMENTE EN EL LOGRO DE BENEFICIOS ECONÓMICOS?

- a) ___ Nunca
- b) ___ Rara vez
- c) ___ A veces
- d) ___ Generalmente
- e) ___ Siempre

30.- ¿QUÉ CONFLICTOS VISUALIZA UD. AL INTERIOR DEL SINDICATO.

- a) ___ Políticos
- b) ___ Disputas de poder
- c) ___ Poco interés
- d) ___ Influenciados por los directivos de la Empresa
- e) ___ Otra ¿Cuál?

31.- ¿QUÉ COSAS LE GUSTAN DE SU SINDICATO Y CUÁLES CAMBIARÍA?

32.- IDENTIFICACIÓN DEL ENCUESTADO

32.1 EDAD:

- a) ___ menos de 20 años.
- b) ___ entre 20 y 26 años.
- c) ___ entre 27 y 36 años.
- d) ___ entre 37 y 50 años.
- e) ___ más de 51 años.

32.2 NIVEL EDUCACIONAL:

- a) ___ Educación básica.
- b) ___ Educación media incompleta.
- c) ___ Educación media completa.
- d) ___ Técnico.
- e) ___ Profesional.

32.3 TIPO DE CARGO QUE OCUPA EN LA ORGANIZACIÓN:

32.4 ÁREA EN LA QUE SE DESEMPEÑA EN LA ORGANIZACIÓN:

- a) ___ Comercialización
- b) ___ Finanzas
- c) ___ Personal
- d) ___ Producción
- e) ___ Informática
- f) ___ Administración
- g) ___ Otra ¿Cuál? _____

32.5 TIEMPO EN LA EMPRESA:

- a) ___ 0 - 2 años
- b) ___ 2 - 5 años
- c) ___ 5 - 10 años
- d) ___ 10 y más años

32.6 TIEMPO EN EL SINDICATO

- a) ___ 0 - 2 años
- b) ___ 2 - 5 años
- c) ___ 5 - 10 años
- d) ___ 10 y más años