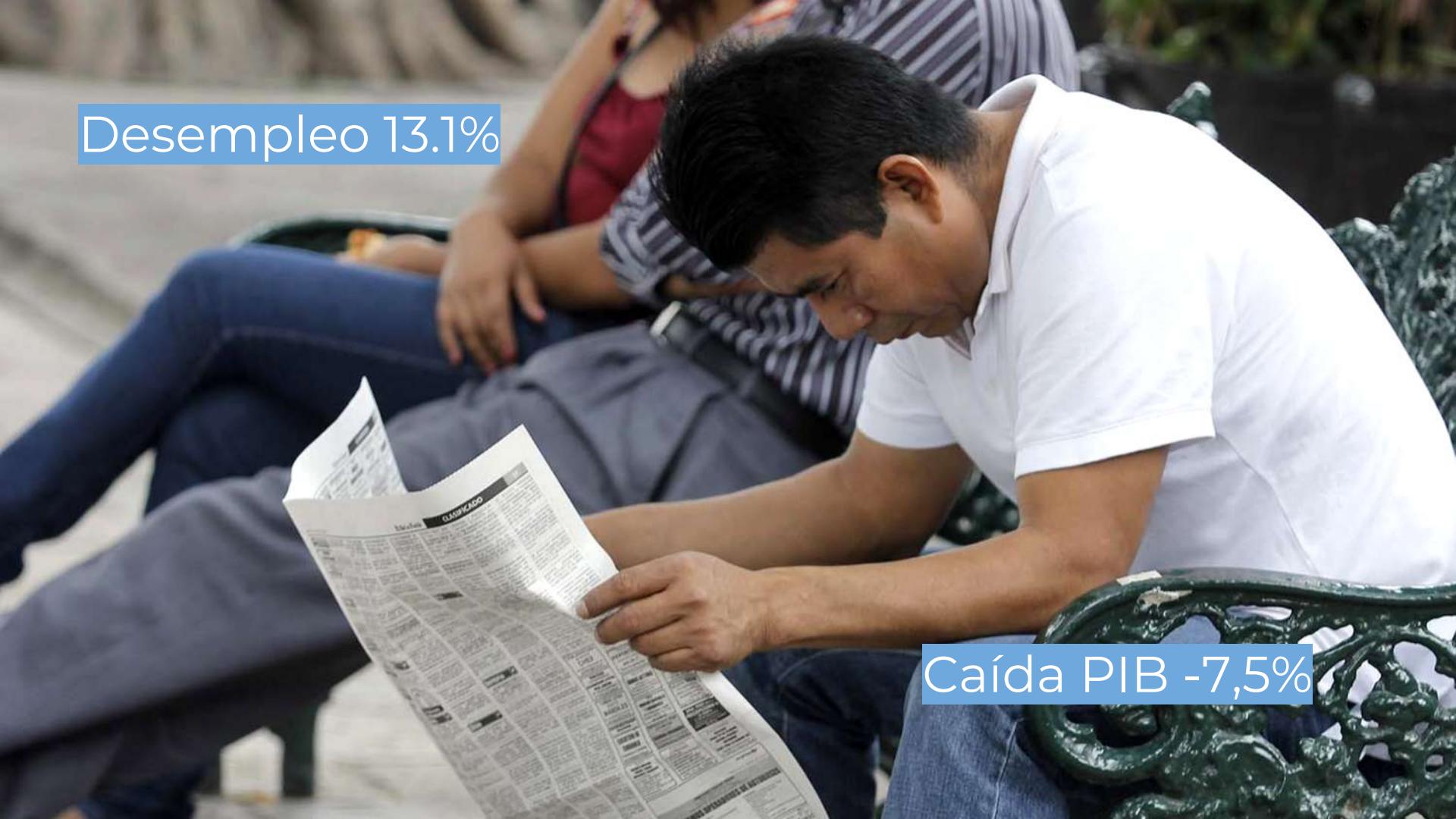




RELACIONES LABORALES Y BUENAS PRÁCTICAS

ACCIÓN Empresas

1 de Diciembre 2020

A man in a white t-shirt and blue jeans is sitting on a green metal bench, looking down at a newspaper. He is focused on the classifieds section. In the background, another person is sitting on the bench. The scene is outdoors, possibly in a park.

Desempleo 13.1%

Caída PIB -7,5%

A close-up photograph showing the hands of two individuals in professional attire (suits and ties) interacting with a document and a pen over a wooden desk. The scene conveys a sense of legal or administrative work.

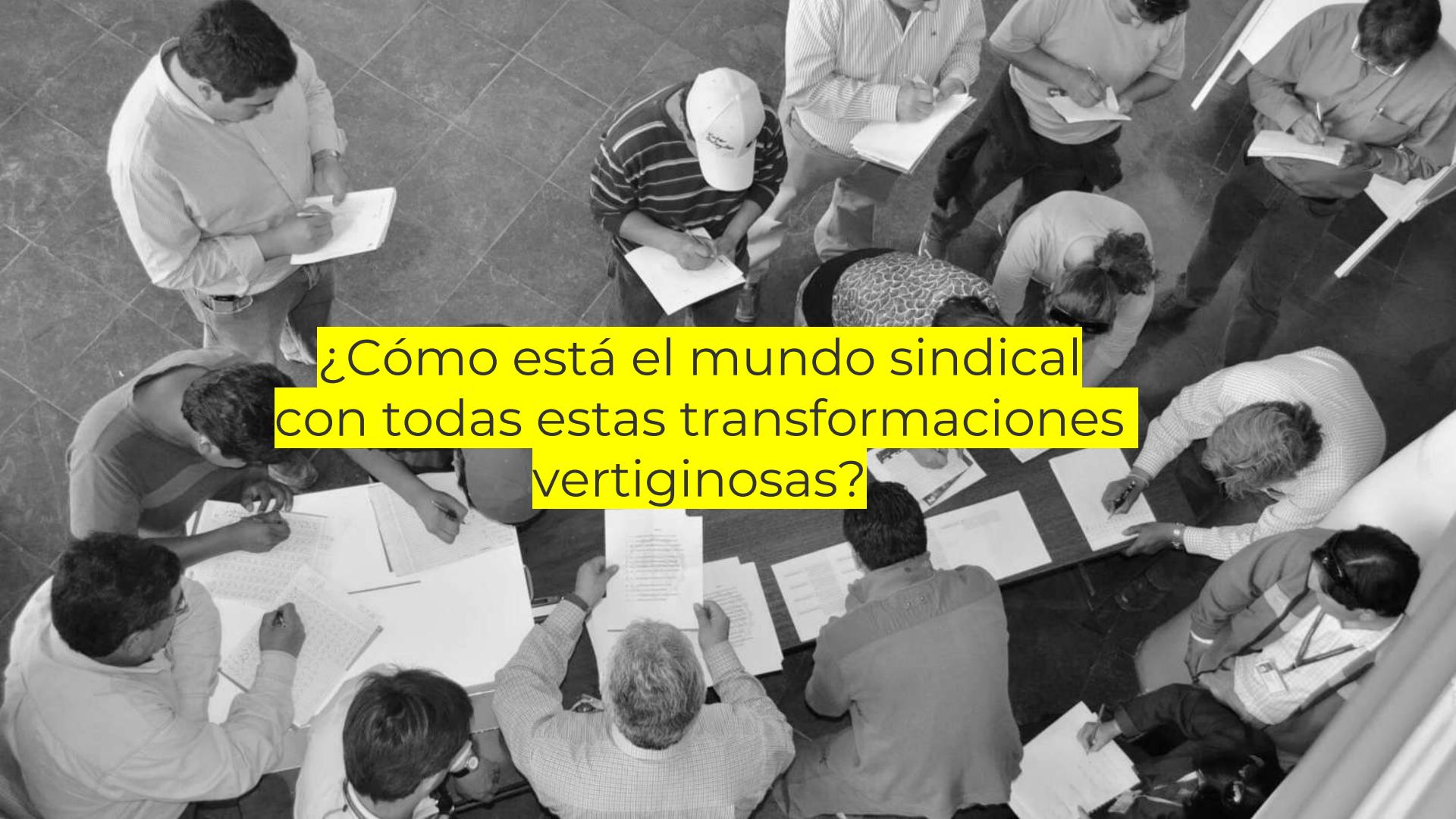
Nuevas leyes



Nuevas formas de trabajar



Transformación digital acelerada



¿Cómo está el mundo sindical
con todas estas transformaciones
vertiginosas?

Descripción

Encuesta Dirigentes Sindicales | Ola 2 (21 julio - 10 de agosto)

299 Dirigentes encuestados	40% Tasa de respuesta	68% Hombres 203 encuestados	32% Mujeres 96 encuestados
56% Reside en la RM	63% Trabajo sindical parcial	51 años Edad promedio	69% Tiene entre 40 y 60 años

¿Qué vamos a ver?

1. Los dirigentes sindicales y la crisis
2. La experiencia del teletrabajo
3. Las principales preocupaciones
4. Percepción de justicia organizacional
5. Buenas prácticas laborales



Los dirigentes sindicales y la crisis



75%

Formaron un
comité de crisis

62%

Su sindicato ha influido en
las acciones adoptadas

78%

Ha **expresado sus puntos de vista**
sobre las medidas adoptadas

74%

Implementó al menos **una iniciativa
propuesta** por el sindicato

59%

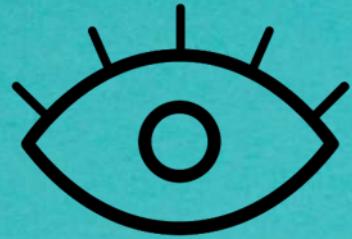
Tienen **relación con medidas de trabajo
seguro** y restructuración de turnos

48%

Ha tenido **reuniones entre altos cargo y
sindicatos** para medidas de desconfinamiento

58%

Tiene **acuerdos establecidos** y/o conversaciones
avanzadas **para el desconfinamiento**



Los dirigentes sindicales han sido un actor laboral activo durante la crisis, y han estado enfocados principalmente en la prevención de contagios.

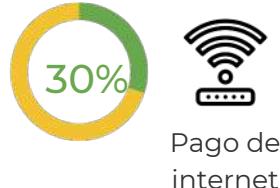
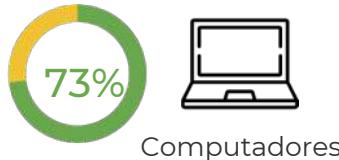
La experiencia del Teletrabajo



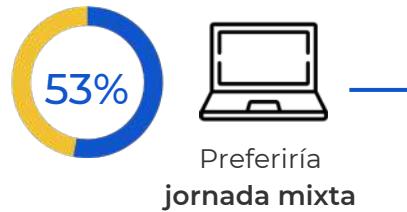
> LA EXPERIENCIA DEL TELETRABAJO

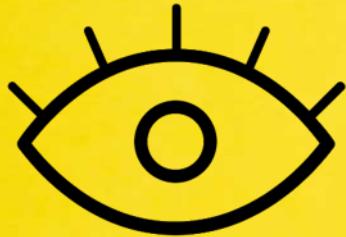


Los **recursos más facilitados** por las empresas para realizar teletrabajo, fueron:



Terminada la crisis:





Pese a que el teletrabajo es percibido como una modalidad relativamente cómoda, la mayoría de los encuestados querrían volver al trabajo presencial o tener una jornada mixta, lo que podría explicarse por la percepción de estar trabajando más que de forma presencial.

Las principales preocupaciones



- 1.** **86%**
Contagiar o que se contagie mi familia y cercanos
- 2.** **79%**
Contagiarme de COVID-19
- 3.** **61%**
Que la salud emocional de mis hijo/as se vea afectada
- 61%**
No poder ver a mis familiares y cercanos

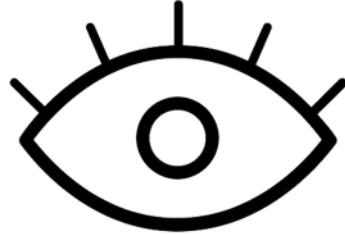
Al ordenar estas preocupaciones según prioridad:

Prioridad	Desabastecimiento de bienes esenciales	Problemas económicos a nivel país	Contagiar o que se contagie mi familia
1º	39%	63%	50%
2º	45%	28%	27%
3º	15%	10%	23%

N = 188

N = 156

N = 110



A diferencia de lo que ocurría con los trabajadores en general, los dirigentes sindicales establecieron como sus principales preocupaciones situaciones a nivel país y no preocupaciones individuales, lo que podría explicarse porque son actores, probablemente, más politizados y porque cuentan con fuero sindical.

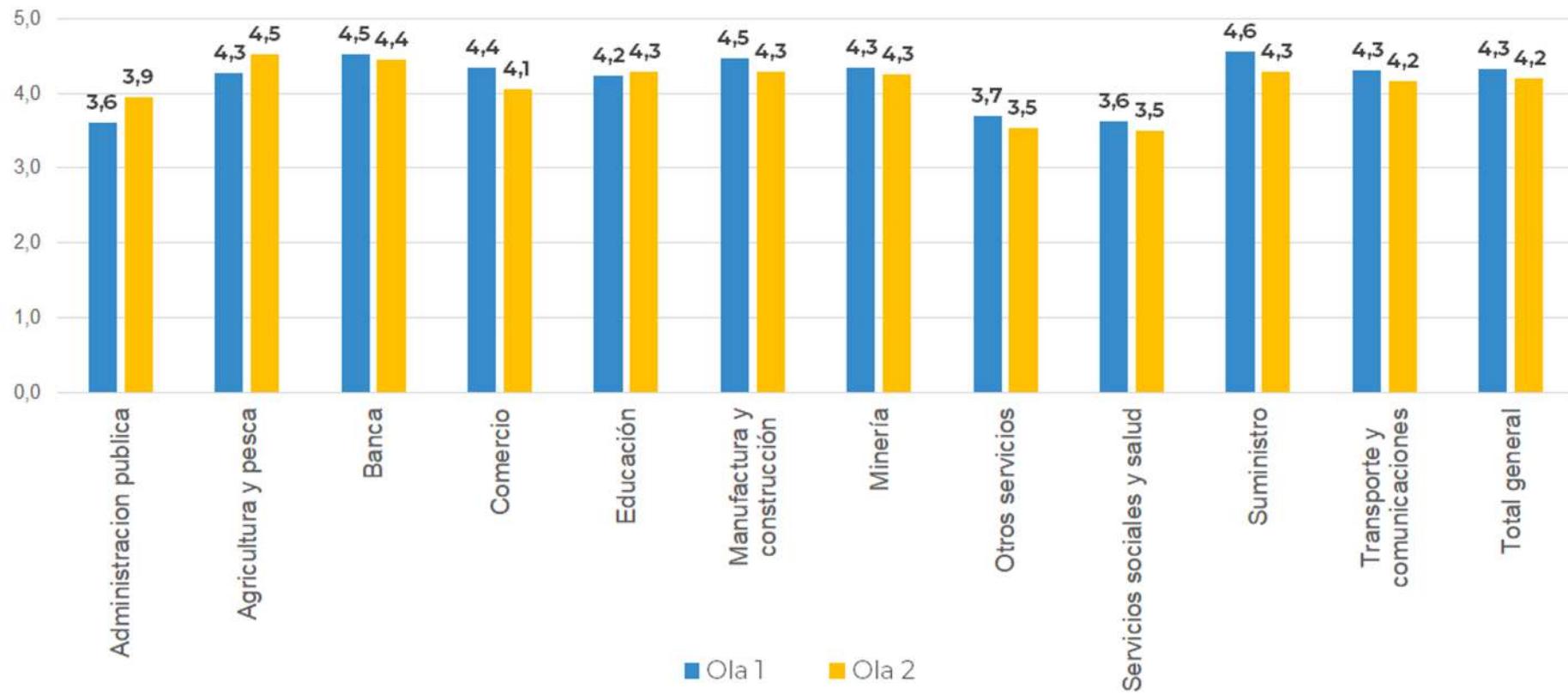


Percepción de justicia organizacional

Se construye a partir de:

- Acciones y medidas implementadas en la crisis
- Medidas para proteger la salud de trabajadores
- Comunicación efectiva de las medidas
- Espacios para expresar puntos de vista
- Participación en la toma de decisiones
- Consistencias en la implementación de las acciones

Percepción de qué tan justas han sido las medidas llevadas a cabo por la empresa durante la crisis sanitaria



A blurred background photograph of a man with dark hair, glasses, and a beard, wearing a dark blazer over a light blue shirt. He is smiling and giving a thumbs-up gesture with his right hand. The image serves as a backdrop for the text.

Prácticas laborales

Academia interna (sector bancario)

- Plan formal de capacitación para la formación constante de trabajadores y desarrollo de carrera profesional
 - **Planes de estudio diferenciados** por áreas de la empresa
 - **70%** de **experiencias laborales** concretas
 - **20%** de **mentoring**
 - **10%** de **clases lectivas**
- Resultados
 - **12.020 trabajadores capacitados** (2016)
 - **39,1 horas** promedio de **capacitación** (2016)
 - Fortalecimiento de la **cultura organizacional** (PCVE 2018)

Reparto de utilidades (sector comercio)

- Reparto entre 1 y 2 sueldos adicionales al año
 - Formalización a través de **instrumento colectivo**
 - **Rentabilidad y definición** del directorio
- Resultados
 - 2017: **reparto del 19% de las utilidades al 84% de los trabajadores**
 - Promoción de la innovación (Aerts, Kraft y Lang, 2015)
 - Comunicación fluida (Blasi, Freeman y Kruse, 2015)
 - **Mayores niveles de confianza** hacia cargos medios (Blasi, Freeman y Kruse, 2015)
 - Mejores ambientes de trabajo (Blasi, Freeman y Kruse, 2015)



@FundacionCarlosVialEspantoso



@Fundacion_CVE

www.fundacioncarlosvial.cl

(+56 2) 2993 2799 | (+56 2) 2993 2708

informaciones@fundacioncarlosvial.cl

Isidora Goyenechea 3356 Of. 20, Las Condes