



UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE CIENCIAS FÍSICAS Y MATEMÁTICAS
DEPARTAMENTO DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

**PODER, PARTICIPACIÓN SINDICAL Y GÉNERO. ANÁLISIS DE LAS ESCUELAS DE
FORMACIÓN SINDICAL EN CHILE.**

TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE MAGÍSTER EN GESTIÓN Y POLÍTICAS
PÚBLICAS

ALISSON PAZ AGUILAR MUÑOZ

PROFESORA GUÍA:
MARÍA PÍA MARTIN MUNCHMEYER

MIEMBROS DE LA COMISIÓN:
FELIPE OSSANDÓN SABALL
JOSÉ MANUEL FARÍAS PEREIRA

SANTIAGO DE CHILE

2021

RESUMEN DE LA MEMORIA PARA OPTAR AL

GRADO DE: Magíster en Gestión y Políticas Públicas

POR: Alisson Paz Aguilar Muñoz

FECHA: 05 de enero de 2021

PROFESORA GUÍA: María Pía Martin Munchmeyer

PODER, PARTICIPACIÓN SINDICAL Y GÉNERO. ANÁLISIS DE LAS ESCUELAS DE FORMACIÓN SINDICAL EN CHILE.

Se realiza un estudio sobre las escuelas de formación sindical para mujeres patrocinadas por la Subsecretaría del Trabajo bajo la mirada de las trabajadoras que han transitado por ellas entre el 2015 y el 2019. A ello, agregamos una contextualización crítica que explique los determinantes históricos y políticos que condicionan el ingreso, participación y capacidad de agencia con que cuentan las organizaciones sindicales, en particular, las trabajadoras y su poder de participación al interior de los sindicatos. El propósito de la investigación consiste en identificar los diferentes aspectos que las trabajadoras perciben como obstáculos o promotores tanto para su filiación sindical, así como para su activa participación como dirigentes. La metodología utilizada consiste en una triangulación de métodos como la revisión de literatura, conversación con expertos y la realización de una encuesta con una muestra no probabilística por conveniencia con el objetivo de tener un estudio de tipo descriptivo, abarcando los propósitos que motivaron la participación de las trabajadoras, su opinión sobre la experiencia, examinado los objetivos del programa y la recepción de ellos en las trabajadoras. En los resultados se observa una amplia valoración de los contenidos de formación por las participantes, un progresivo empoderamiento y conocimiento de las desigualdades de género que afectan o limitan la participación de la mujer en la cúpula de las organizaciones sindicales y una creciente autopercepción positiva sobre las condiciones de liderazgo y conocimientos que necesitan y pueden ostentar las trabajadoras para liderar o participar activamente en la toma de decisiones de la organización sindical. Lo anterior, sustentado en condiciones estructurales favorables para las trabajadoras, como son: la creciente participación de la mujer en el mercado laboral, el crecimiento ininterrumpido desde el 2000 en la tasa de sindicalización femenina y un contexto histórico y político de manifestaciones sociales y movimientos sociales de índole feminista que han actuado como fuente de inspiración y motivación para la participación de trabajadoras en el campo de la organización sindical. El estudio concluye que los diferentes aspectos antes mencionados han concurrido a posicionar un poder de agencia femenino que las trabajadoras han venido a incorporar a sus diferentes prácticas y conocimientos para actuar al interior de una organización sindical históricamente masculina, cerrada a la participación de las trabajadoras. Se observa una revitalización del mundo sindical, pero sin mayores incidencias a nivel de influencia política, la participación creciente de la mujer podría generar cambios necesarios a nivel de la estrategia de acción sindical y nuevos liderazgos capaces de reactivar su perdida incidencia política en un futuro cercano.

Dedicatoria

Mujeres

Trabajadoras

Históricas

Protagonistas y

Representantes

Para ustedes, que trabajan día a día por un futuro más justo, digno, paritario y equitativo, construido por todas y todos.

Tabla de contenido

I. INTRODUCCIÓN.....	- 1 -
1. ANTECEDENTES Y PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN.....	- 1 -
2. OBJETIVO Y PREGUNTA DE LA INVESTIGACIÓN.....	- 1 -
3. METODOLOGÍA Y ESTRUCTURA DE LOS CAPÍTULOS.....	- 2 -
II. ANTECEDENTES:.....	- 3 -
1. EL SINDICALISMO REGIONAL, GÉNESIS Y CONFORMACIÓN DE UN MUNDO MASCULINO.....	- 3 -
2. CONFIGURACIÓN DEL PODER POLÍTICO EN UN CONTEXTO DE VIOLENCIA CÍVICO-MILITAR.....	- 5 -
3. TRAYECTORIA LABORAL FEMENINA Y PARTICIPACIÓN EN ORGANIZACIONES SINDICALES EN CHILE.....	- 9 -
4. LA FORMACIÓN SINDICAL DESDE EL ESTADO: ¿HACIA UNA MASA CRÍTICA?.....	- 14 -
5. NUEVAS LÍDERES: EL ENFOQUE DE GÉNERO Y LA FORMACIÓN DE LAS TRABAJADORAS.....	- 16 -
III. METODOLOGÍA.....	- 17 -
1. COMPOSICIÓN DE LA MUESTRA Y ESTRUCTURA DE LA ENCUESTA.....	- 17 -
IV. RESULTADOS.....	- 18 -
1. CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA.....	- 18 -
2. ASUMIENDO LIDERAZGOS Y UNA MAYOR PARTICIPACIÓN.....	- 19 -
3. TRANSFORMAR LOS ESPACIOS DE DELIBERACIÓN Y ACCIÓN SINDICAL.....	- 24 -
4. LAS ESCUELAS COMO UNA POLÍTICA PÚBLICA NECESARIA, PERO INSUFICIENTE.....	- 28 -
IV. CONCLUSIONES.....	- 32 -
BIBLIOGRAFÍA.....	- 35 -
ANEXO.....	- 39 -
METODOLOGÍA DE TRABAJO.....	- 39 -
CONSTRUCCIÓN DEL INSTRUMENTO.....	- 40 -
ÉTICA DE LA INVESTIGACIÓN.....	- 41 -
CUESTIONARIO.....	- 42 -

Índice de gráficos

Gráfico 1	- 8 -
Gráfico 2	- 10 -
Gráfico 3	- 11 -
Gráfico 4	- 12 -
Gráfico 5	- 13 -
Gráfico 6	- 14 -
Gráfico 7	- 20 -
Gráfico 8	- 21 -
Gráfico 9	- 22 -
Gráfico 10	- 25 -
Gráfico 11	- 26 -
Gráfico 12	- 26 -
Gráfico 13	- 27 -
Gráfico 14	- 27 -
Gráfico 15	- 27 -
Gráfico 16	- 31 -

Índice de tablas

Tabla 1 Número de beneficiarios, meta y presupuesto asignado para el Programa Escuela de Formación Sindical 2010-2018.....	- 16 -
Tabla 2 ¿Cuál fue su principal motivo al optar por el programa de formación sindical? -	19 -
Tabla 3. Contribución en la organización sindical.	- 22 -
Tabla 4 Contribución en la organización sindical en los siguientes aspectos.....	- 23 -
Tabla 5 Evaluación de contenidos y expectativas de las Escuelas de Formación Sindical.-	28
-	-
Tabla 6 Evaluación del funcionamiento de las Escuelas de Formación Sindical.....	- 30 -

I. INTRODUCCIÓN

1. ANTECEDENTES Y PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN.

En un contexto de revitalización sindical, caracterizado por un incremento en la tasa y una participación creciente de la mujer con el albor del nuevo siglo (Pérez, 2020), a fines del primer gobierno de Michelle Bachelet¹, se dio inicio a un programa de formación sindical inédito en el país. Su propósito fue aumentar, la aún débil tasa de sindicalización en Chile, la que hacia el año 2009 alcanzaba un 14,6% (Dirección del Trabajo, 2018), ubicando a Chile entre los países con bajos índices de sindicalización a nivel latinoamericano (Riquelme y Abarca, 2015) y una baja participación femenina en el mercado laboral (Contreras *et al.*, 2012). Ambos factores están relacionados en la apertura del espacio público² como característica de la autonomía creciente que la mujer, aunque de manera lenta y difícil, ha venido disputando desde el retorno a la democracia.

En el 2016 el programa se ve fortalecido por el establecimiento de una reforma laboral que en palabras de Ossandón: “Pretendía hacerse cargo de la modificación de la normativa de negociación colectiva vigente, en lo fundamental, desde la dictadura militar que gobernó entre 1973-1989, la que contenía un conjunto de restricciones a la acción sindical que se pretendían superar por la vía de esta reforma” (2017, p. 1).

Entre los problemas a resolver por parte de este programa, se destaca la sub-representación de las mujeres en los cargos de mayor responsabilidad (Riquelme, Verónica; Abarca, 2015), puesto que, al momento de su puesta en marcha, solo el 24,4% de las empresas -con al menos una organización sindical activa- tenían una presidenta a cargo de la dirección. Por tanto, se desprende que un objetivo del programa fue generar medidas que permitan acabar con la precarización del empleo femenino, potenciando su participación, representación y legitimidad sindical.

2. OBJETIVO Y PREGUNTA DE LA INVESTIGACIÓN.

Este estudio tiene como objetivo examinar la política pública de formación sindical, desarrollada a través del Programa de Escuela de Formación Sindical que se realiza desde el año 2009, en particular aquella dirigida a mujeres, que se orienta con un enfoque de género a contar del año 2015. Para ello, se realiza una descripción desde el punto de vista de las beneficiarias del programa,

¹ Perteneciente al pacto Concertación de Partidos por la Democracia, gobernó en dos períodos discontinuos: 2006 a 2010 (primer gobierno) y con la coalición de partidos Nueva Mayoría entre 2014-2017 (segundo gobierno).

² En uno de los textos fundacionales del feminismo (“Is Female to Male as Nature is to Culture?”) Sherry Ortner describe la oposición doméstico/público como ámbitos en los cuales la norma cultural circunscribe la acción femenina y masculina a los espacios del hogar y de la sociedad respectivamente. Siguiendo esa tesis, la participación creciente de la mujer tanto en el mercado laboral como en la organización sindical, indican una paulatina inserción de la mujer en círculos que históricamente les fueron vedados, es decir, espacios restringidos para lo femenino.

tanto de los aspectos propiamente formativos (valoración de la malla y contenidos), como de los impactos que perciben para su desempeño, desde la organización sindical a la que pertenecen.

A continuación, se examinará la implementación de dicho programa, particularmente en su relación con las mujeres trabajadoras (línea género). Para ello, revisaremos la evolución histórica reciente de las mujeres, tanto en su participación en el mercado laboral como en su inserción en cargos directivos de la organización sindical; asimismo se revisará el contexto social e histórico del sindicalismo chileno, como escenario central de la agencia femenina en tanto actor sindical.

Junto con la revisión histórica y social reciente, se incluye el análisis de una encuesta no probabilística mediante muestreo intencional, enfocada en registrar las apreciaciones y valoraciones que tienen las participantes del programa entre los años 2015 y 2019 y la revisión de los informes de evaluación anual realizada a partir del sistema de gestión de programas sociales del Ministerio de Desarrollo Social, como un aporte a la exploración del mundo sindical y la participación femenina.

Como pregunta de investigación se plantea si ¿las políticas de formación sindical generan un impacto positivo en las mujeres que transitan por dichos cursos a nivel de participación en sus respectivas organizaciones sindicales?

3. METODOLOGÍA Y ESTRUCTURA DE LOS CAPÍTULOS.

La siguiente tesis se desarrolló mediante una metodología de investigación que incluyó revisión de literatura del mundo sindical chileno y la participación de la mujer en el mundo sindical. Junto a ello se elaboró una encuesta a una muestra no probabilística para identificar algunas de las principales motivaciones de las trabajadoras que pertenecen a diferentes organizaciones sindicales tanto del ámbito público como privado, todo ello con el objetivo de identificar los principales factores que orientan la acción y movilizan a las trabajadoras a actuar ya sea como afiliadas o dirigentas al interior de sus diferentes sindicatos.

La estructura de los capítulos comienza por dar cuenta del contexto histórico y político que condiciona la emergencia de la participación femenina al interior del mundo del trabajo y de la organización sindical. Para ello revisamos antecedentes de participación y las principales estadísticas en torno al mundo del trabajo, la afiliación sindical por sexo y los principales cargos de liderazgo y representación al interior de la organización sindical. Junto a ello se exploran los principales obstáculos a la participación femenina y se dibuja las barreras de inclusión femeninas en un mundo constituido históricamente por hombres.

Luego, se repasan algunos indicadores de participación en las escuelas de formación sindical y se detallan los objetivos de esta política pública y su alcance, para finalizar analizando los datos proporcionados por la encuesta y sus principales conclusiones.

II. ANTECEDENTES:

1. EL SINDICALISMO REGIONAL, GÉNESIS Y CONFORMACIÓN DE UN MUNDO MASCULINO.

En América Latina y el Caribe, la relación entre sindicalismo y formación de las y los trabajadores surge a la par de las primeras organizaciones gremiales. Es a comienzos del siglo XX que las organizaciones de trabajadores en variados países de Latinoamérica buscan dar solución a lo que en gran parte del subcontinente se conoce como la “*cuestión social*”³ (Cruzat y Tironi, 1987). En ella se retrata un conjunto de pesares y miserias como consecuencia de la inexistente red de apoyo y solidaridad que el Estado y la precariedad del salario, ofrecían a un amplio sector de la clase obrera. Sumado a ello, la llegada de migrantes mediante planificación estatal o flujo migratorio normal en algunos países del Cono Sur trae consigo la tradición política del anarquismo y socialismo, que hacía tiempo animaba las luchas obreras en el continente europeo (Casanova, 2003, p.10) y conformaban las principales líneas teóricas del sindicalismo (De La Garza, 2004). Estos dos factores, sumado a la incipiente formación de partidos obreros (Barría, 1971) harán sinergia para la consecución de objetivos en gran parte de la organización sindical latinoamericana.

Dentro de ese marco, años después emergerá la cuestión de la formación como un aspecto central para el mejoramiento de las condiciones laborales y sociales de los trabajadores. Al respecto, se señala que las primeras experiencias fueron: “centros escuelas de formación de cuño sindical, donde los principios de la educación obrera, con sus componentes de formación política y sindical, aparecían en general integrados con aquellos más vinculados a una específica formación para el trabajo” (Casanova y Graña, 2000, p. 79).

Los casos de Brasil y Argentina son paradigmáticos respecto a formación sindical. La OIT (2002) destaca el Proyecto Educativo del Sindicato de Empleados del Comercio de Argentina, la Red de Escuelas de Trabajadores de la Central Única de Trabajadores (CUT) de Brasil, entre otros. Asimismo, existen variadas experiencias de participación sindical que comienzan a expandirse a mediados del siglo XIX, y que fueron dirigidas a la formación de profesionales. Entre estas, se encuentra la Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional (CNAOP) de Argentina, también, se destacan los casos de: SENA en Colombia (1957), INCE en Venezuela (1959), SENATI en Perú (1961), INA en Costa Rica (1963), SECAP en Ecuador (1966), SNPP en Paraguay, (1971), INFP en Honduras (1972), FOMO en Bolivia (1972), INTECAP en Guatemala (1972), IFARHU en Panamá (1973).

De entre la diversidad de experiencias, destaca la Argentina, en ella existió una robusta formación vinculada a las organizaciones sindicales desde mediados del siglo XX, particularmente con el arribo de los gobiernos justicialistas que a contar de la década de los 40's, implementaron una red de formación sindical estructurada en tres ejes: educación formal, destinada a complementar la formación deficitaria de los trabajadores; la formación profesional, cuyo énfasis estaba en la

³ Entendida como el conjunto de condiciones sociales de vida, caracterizada por una extrema precariedad material y una penosa realidad que abarcaba a extensos sectores de la clase obrera.

especialización técnica-profesional de los trabajadores de más alta educación y, por último, la formación sindical con un énfasis en la generación de liderazgos sindicales en aspectos como la historia del movimiento sindical y materias jurídico legislativas entre otras (Orsatti, 1999).

Los otros países de Latinoamérica, específicamente en Sudamérica no experimentan ni la fuerza ni la profundidad del proyecto argentino de formación sindical en su vertiente de liderazgo. Ello puede deberse en gran parte a que la formación de liderazgos sindicales se asumía como una característica natural de la personalidad y no como un proyecto de orden educacional.

Este cuadro de obstáculos y dificultades no es ajeno a la historia del sindicalismo chileno, en donde la politización está fuertemente ligada a la formación de la acción sindical (Garcés y Milos, 1988). Desde ese contexto histórico de luchas y reivindicaciones sociales, el sindicalismo nacional construirá durante gran parte del siglo XX una serie de políticas orientadas a la solidaridad social para los trabajadores a través de mancomunales y mutuales de trabajadores (Barría, 1971).

En este marco, las mujeres formaron parte de las primeras instancias de sociabilidad obrera de mediados del siglo XIX (Barría, 1971), las cuales surgieron para hacer frente a las distintas problemáticas sociales que afectaban a las trabajadoras industriales de ese entonces: salud, educación, cesantía, entre otros (Grez, 1997). En ese sentido se destaca que entre los antecedentes históricos del sindicalismo en Chile se encuentran las Sociedades de Socorro Mutuo las cuales emergieron a lo largo del país. Si bien en sus inicios estas organizaciones de trabajadores no contemplaban la participación de las mujeres, lo cierto es que en la práctica se constituían como instancias en las que participaban un alto número de ellas (Barría, 1971; Grez, 1997).

Hacia la década de 1880 “las mujeres ya constituían un porcentaje importante del proletariado fabril, siendo ampliamente mayoritarias en algunos sectores como la industria textil y la confección” (Grez, 1997, p. 591). Fue precisamente en este rubro donde surgió la primera sociedad de socorro mutuo femenina, la denominada Sociedad de Obreras N°1 de Valparaíso, estableciendo un referente para las futuras organizaciones al incorporar la variable de género dentro de la lucha del movimiento obrero (Grez, 1997). Esta organización de mujeres, surgida a partir de la pertenencia laboral de sus integrantes, es un hito central en la historia del movimiento obrero chileno, dado que es el momento en el que las mujeres optan por organizarse sin la figura tutelar de un sacerdote y en un espacio distinto a la Iglesia, elemento que caracterizaba a otras instancias de similares características existentes en este período (Serrano, 2007).

Durante el siglo XX se distinguen dos hitos importantes que marcan la visión de las mujeres en la sociedad chilena y sus planteamientos en términos de participación política y derechos laborales. En primer lugar, cabe señalar el nacimiento del Movimiento Pro Emancipación de la Mujer Chilena en el año 1935 (MEMCH). Respecto a esta instancia, su importancia radica en que además de plantear demandas en torno al voto femenino y la participación de las mujeres en la esfera pública/política, se visualizaron también “reivindicaciones vinculadas a lo laboral, por ejemplo en las primeras manifestaciones masivas se incluía en su plataforma la igualdad de sueldos y salarios

entre hombres y mujeres, la participación de una obrera como delegada a la Conferencia Panamericana del Trabajo” (Riquelme y Abarca, 2015, p. 27)

A mediados del siglo XX, en el año 1949, se establece el sufragio para las mujeres en Chile, lo que sin duda constituye un avance en la historia del movimiento de mujeres en Chile (Museo de la Memoria y los Derechos Humanos, 2017; Riquelme y Abarca, 2015) En este período, se funda también la Central Única de Trabajadores, el año 1953, ente matriz que aglutinó a los y las trabajadoras del país (Garcés y Milos, 1988), dinámicas progresivas que ocurren de manera simultánea en un contexto de transformaciones crecientes a nivel político, social y económico las cuales culminarán con el reformismo de Frei y el proyecto transformador de Allende.

En la actualidad el sindicalismo chileno presenta tasas de afiliación sindical que lo han vuelto a posicionar en números similares a los de inicios de la década de los 90's, fundamental para ello es la participación de las trabajadoras en el impulso actual de la sindicalización, sin embargo, la organización sindical se encuentra fragmentada por disputas internas, que han vuelto improbable su unidad en la acción y compleja su convivencia interna, arrastradas desde inicios de la postdictadura (Osorio y Gaudichaud, 2018).

En el presente, Chile tiene una tasa de sindicalización que si bien esta muy alejada de países líderes en la región⁴ como Uruguay con 30,1% o Argentina con 27,7%; también se encuentra distante de los países con los indicadores más bajos como Colombia con 9,5%, Paraguay con 6,7% o Perú con un 5,7%. Esto nos muestra que el crecimiento paulatino de la tasa de sindicalización si bien debe mostrar mejoras, ha contribuido a consolidar a la organización sindical nacional.

2. CONFIGURACIÓN DEL PODER POLÍTICO EN UN CONTEXTO DE VIOLENCIA CÍVICO-MILITAR.

Durante la dictadura cívico-militar el movimiento sindical chileno tuvo que reconfigurar su actuar dada la fuerte represión y persecución hacia las principales figuras dirigenciales de este ámbito (Álvarez, 2010) y en especial a la configuración política en dictadura donde el sindicalismo nacional es visto como enemigo por la junta militar, desarrollando una política de exterminio de sus máximas figuras y representantes (Osorio y Gaudichaud, 2018). En este marco, resurge el MEMCH, el cual “Cierra en 1953 y vuelve a abrir a fines de la dictadura. Actualmente, está dedicado al fortalecimiento y articulación del movimiento de las mujeres chilenas y a impulsar el ejercicio de su ciudadanía” (Museo de la Memoria y los Derechos Humanos, 2017, p. 11)

De igual manera, la resistencia a la dictadura implicó la articulación de otras instancias de participación femenina, expresadas en el levantamiento de organizaciones de Derechos Humanos, ollas populares para hacer frente a la crisis económica, entre otras acciones. Finalmente, y en el desarrollo del siglo XXI, cabe destacar como hito el hecho de que hacia el año 2017, “Por primera vez en las elecciones de la CUT, más del 30% de candidatos elegidos son mujeres, incluyendo

⁴ En base a los datos de la Organización Internacional del Trabajo y su base de datos regionales en línea ILOSTAT.

cargos directivos” (Museo de la Memoria y los Derechos Humanos, 2017). Este momento es de importancia si se considera que: “las mujeres en la CUT han estado siempre presentes, el camino sin embargo no ha sido fácil desde el año de su formación, al final de la dictadura en 1988, hasta ahora. En 1992 las mujeres eran parte del Departamento de la Mujer y tenían derecho a voz y no a voto en el ejecutivo de dicha organización, como lo recuerda una dirigente de esa época. Actualmente, además de tener una presidenta mujer existe una Vicepresidencia de la Mujer, instancia encargada de la elaboración de esta Agenda de Género”. (Riquelme y Abarca, 2015, p. 40).

Al analizar la actual política del Estado chileno en materia de relaciones laborales, el período que se inicia con el fin de la dictadura cívico militar chilena- conocido como de transición pactada- se constituye como un punto de inflexión dentro de un continuo de estabilización político institucional en el país (Osorio y Gaudichaud, 2018). Período que se caracteriza por el desarrollo de una política de concertación social basada en “una serie de pactos producto de negociaciones asimétricas entre las fuerzas del gobierno autoritario y los partidos de oposición” (Cerdeña y Cuevas, 2013).

La denominada política de los consensos, producto de la transición pactada tuvo un fuerte énfasis en el crecimiento económico como principal tema de la agenda. En palabras de María Ester Feres, el programa para la transición propuesto por la Concertación de Partidos por la Democracia – coalición de centro izquierda que gobernó entre los años 1990 y 2010— se sostuvo a partir de dos tipos acuerdos: “uno para la transición política y la reconstrucción de la institucionalidad y los valores democráticos; y otro en el ámbito social, para eliminar la pobreza, potenciar el crecimiento, la justicia social y la participación” (Feres, 2009, p. 112).

En el marco de este proceso inicial de búsqueda de acuerdos para la transición hacia la democracia, los partidos políticos que integrarían la coalición del primer gobierno democrático (DC y PS) buscaron desde un comienzo el apoyo de las organizaciones sindicales dentro de las cuales tenían presencia, las que se vuelven a articular en el marco del plebiscito de 1988. La urgencia demandada por el momento social y político, de darle legitimidad a la institucionalidad política y económica con los amarres que dejaba el pacto con el gobierno dictatorial, hacía difícil pensar la transición sin la participación de este actor clave, tanto por su rol en la economía nacional como por su legitimidad social derivada de su participación en el proceso de recuperación democrática (Martner, 2011, en González y Zapata, 2014).

En este contexto, se señala que el ascenso de la Concertación de Partidos por la Democracia: Implicó que el sindicalismo pudiera retomar un rol activo en el diálogo social y en especial, en la discusión periódica con el primer gobierno de la transición sobre el salario mínimo nacional y las asignaciones familiares y sobre la negociación salarial del sector público. El volver a tener un rol en las instancias decisionales del país asociadas a temáticas de índole laboral le permitió al sindicalismo recuperar su rol de actor social con todas las debilidades antes señaladas, pero también con un potencial que se vería pronto enfrentado a diversas y fuertes tensiones relacionadas con la política y etapa de transición del período, el rol e influencia del empresariado y la situación económica del país (González y Zapata, 2014).

Este nuevo período del sindicalismo en Chile estará marcado por una postura reformista, de rezago de las demandas históricas del movimiento y de apoyo a los partidos de la Concertación en todas las elecciones hasta el año 2006 (Drake, 2003); y por parte de la coalición gobernante, por sucesivos intentos de reformas al Código Laboral comprometidas con el movimiento sindical para recuperar los derechos colectivos de los trabajadores, siendo sistemáticamente rechazados por la derecha los contenidos referidos a la titularidad sindical y el derecho a huelga, aspectos decisivos para la democratización de las relaciones laborales (Feres, 2009)

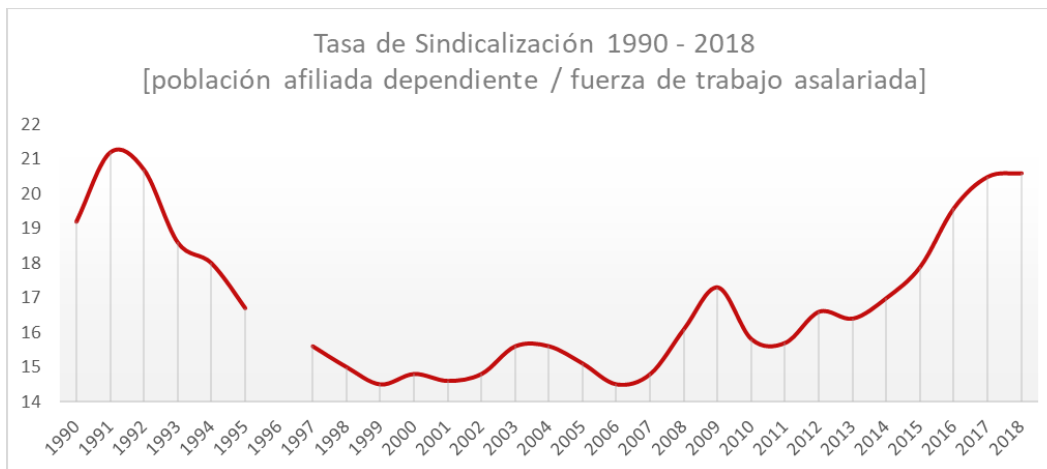
La misma dificultad enfrentó la ratificación de los Convenios 87 y 98 de la OIT, referidos a libertad sindical y a negociación colectiva y derecho a huelga, respectivamente. Se aprobó su ratificación en el parlamento el año 1999, sin embargo, desde entonces Chile ha sido permanentemente observado en tanto no ha adoptado los estándares comprometidos en dichos convenios, dentro de los que se encuentran la titularidad sindical, la ampliación de la cobertura de la negociación, la extensión de beneficios y el derecho a huelga sin reemplazo (Espinoza y Chible, 2015). Todo el inicio de este período de transición se caracterizará por la ausencia de la mujer en la toma de decisiones de la organización sindical, lo cual comenzará a cambiar recién con el inicio de la década siguiente.

Ahora bien, a lo largo del siglo XXI resulta difícil explicar el escaso avance en los aspectos sustantivos en materia de derechos colectivos de los trabajadores por el contexto social, político o económico, puesto que la coalición gobernante se encuentra en una situación favorable para reformar el Código Laboral por su alta representación parlamentaria. Según Feres (2009), el contexto descrito podría comprenderse dado que en la actualidad operan dos visiones respecto a las relaciones laborales y sindicales. Por una parte, existiría la necesidad de potenciar la negociación colectiva como herramienta de diálogo y concertación social; por otro lado, existe una percepción negativa frente a los cambios realizados en materia de normativa laboral, bajo el argumento de no añadir restricciones al mercado de trabajo en el país.

Desde una perspectiva histórica, es posible visualizar la evolución en la tasa de sindicalismo en Chile desde el denominado retorno a la democracia en la década de los noventa. Al respecto, se señala que el porcentaje de sindicalización de la población económicamente activa hacia el año 2000 –que tuvo un alza inicial por el contexto de recuperación democrática (14% en 1986, 21,2% en 1991 y 15,6% en 1997)- había bajado a un 14,8% y el porcentaje de trabajadores que negociaban colectivamente a un 3% de la fuerza laboral (Drake, 2003). Sin embargo, avanzados los años, se registró “un sostenido aumento de la sindicalización, que nos ha permitido volver a tasas del 20% como sucedía a inicios de 1990 (...) es posible identificar un aceleramiento en dicha tendencia a partir de 2006” (CSL, 2018, p. 20) asimismo, se destaca un aumento en el número de sindicatos existentes en nuestro país. Sin embargo, la Dirección del Trabajo señala que: “En el caso de Chile con un modelo de relaciones laborales que limita los niveles de negociación, la cobertura de negociación colectiva es menor que la tasa de sindicalización. Esto significa que una parte de los sindicatos no negocia, a pesar de que la ley permite incluso que los trabajadores no sindicalizados puedan agruparse y negociar por intermedio de los grupos negociadores, sin embargo, adicionando a estos últimos, no alcanzan a igualar la diferencia”. (Riquelme y Abarca, 2015, p. 21).

Siguiendo lo expuesto, entre los propósitos de la nueva legislación no sólo se encuentra el hecho de potenciar la sindicalización entre los trabajadores, sino también aumentar la dotación de sindicatos vigentes.

Gráfico 1



Fuente: elaboración propia en base a los datos del Compendio Estadístico, Dirección del Trabajo 2018.

Nota: no existen datos para el año 1996.

Durante los dos últimos gobiernos de la Concertación, el énfasis de las políticas para disminuir la desigualdad estuvo puesto en la educación y el empleo a través del crecimiento económico, en los supuestos que mejorar el capital humano del país e integrar a sectores rezagados al mercado laboral, permitirían aumentar la productividad y por lo tanto aumentarían los ingresos, sin que se explicitara el rol que juegan las relaciones laborales en la distribución de estos. Las negociaciones entre el actor sindical y el gobierno durante este período tuvieron principalmente resultados en la forma de políticas regulatorias para la recuperación y garantía de derechos civiles y políticos mínimos y otras como la del salario mínimo.

Lo anterior, a través de la implementación de medidas tales como: el aumento de la cobertura, el fortalecimiento del derecho a huelga y la creación del Fondo de Formación Sindical, entre otros aspectos relevantes de la Ley 20.940. En este nuevo marco normativo, se vuelve necesario revisar no solo el proceso de implementación administrativa y formal de la nueva ley, sino también su puesta en marcha, tal como destaca el Consejo Superior Laboral (2018): “corresponde entrar en el análisis de la aplicación de la Ley 20.940 y su impacto en las relaciones laborales en general, y en las negociaciones colectivas regladas en particular” (p.18). Respecto a estas últimas, se señala que: “por la naturaleza propia de la vida sindical y los procesos de negociación colectiva, la implementación de este cambio normativo solo podrá apreciarse en plenitud al cabo de una o dos rondas de negociaciones colectivas en cada empresa”⁵ (CSL, 2018, p. 18).

⁵ De acuerdo con lo establecido en el artículo 324 del Código del Trabajo los convenios colectivos podrán tener la duración que las partes definan, pero en ningún caso podrá ser superior a tres años. Por lo cual, en caso de que las

Los aspectos que modifican la legislación y normativas laborales si bien fueron fundamentales para posicionar una mejora en las condiciones laborales mínimas⁶, no tuvieron un alcance reformador mayor que modificara sustancialmente las asimétricas relaciones entre capital y trabajo. Ese aspecto central para equilibrar el poder de negociación ha sido sistemáticamente obstaculizado por diferentes grupos fácticos que han impedido legislar y hacer mayores transformaciones que materialicen un nuevo equilibrio de poderes y participación en la negociación, generando con ello un efecto de ignorancia (Pérez, 2020) e invisibilización (Gutiérrez, 2015) sobre los tomadores de decisiones.

3. TRAYECTORIA LABORAL FEMENINA Y PARTICIPACIÓN EN ORGANIZACIONES SINDICALES EN CHILE.

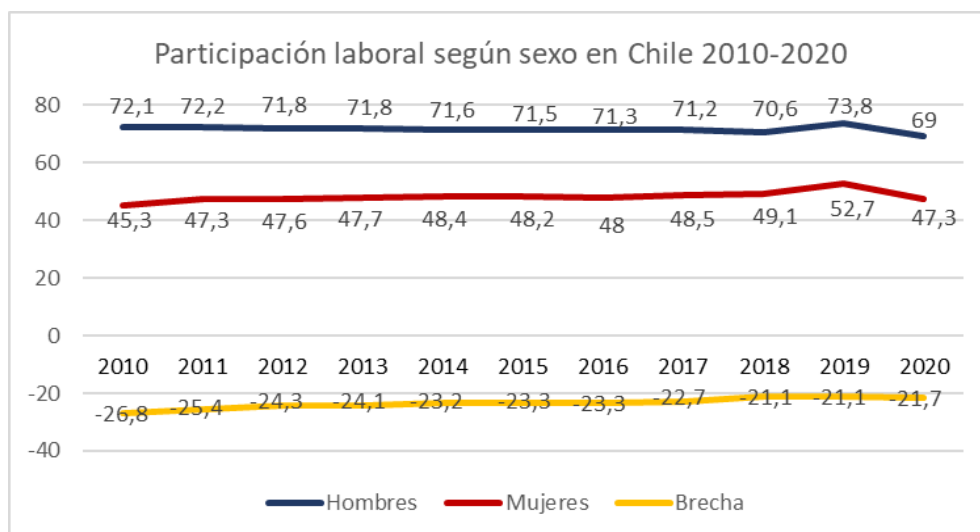
En la trayectoria de las mujeres en las organizaciones laborales –tanto en América Latina como a nivel nacional— es posible observar que las diferencias de género están presentes en las estructuras sindicales (Rigat-Pflaum, 2008; Godinho-Delgado, 1990; Godinho Delgado, 2007). En ese sentido, la imagen tradicional del movimiento obrero ha dado una preeminencia a la participación de los hombres, mientras el rol de las mujeres ha sido invisibilizado (Cerdeña y Cuevas, 2013). Asimismo, la presencia de mujeres en las ramas directivas o altos cargos es reciente en nuestro país (Riquelme y Abarca, 2015).

Respecto a este punto Bertolini (2018), analiza la participación de las mujeres en los sindicatos argentinos y destaca que estos se caracterizan por ser: organizaciones permeadas por las relaciones sociales entre géneros, los estereotipos, las jerarquías y las relaciones de poder. El sindicalismo ha sido vinculado desde sus orígenes a la imagen del trabajador obrero, y liderado por dirigentes varones, dejando poco espacio para las mujeres y las luchas por la igualdad de género. (Bertolini, 2018, p. 4). Ésta estructura de limitación a la participación, conocido en la literatura como *techo de cristal* (Osborne, 2005) vuelve altamente complejo realizar modificaciones significativas a la organización sindical, sin una constante apelación democratizadora de los sistemas que lo sostienen (Confederación Sindical Internacional, 2008).

partes hubiesen convenido una vigencia de contrato colectivo de 3 años desde la entrada en vigor de la Ley, durante el año 2020 se cumpliría la vigencia primera ronda de negociaciones colectivas y en el 2023 la segunda ronda, siendo posible examinar su implementación.

⁶ La Reforma Laboral del segundo gobierno de Michelle Bachelet incorporó un régimen de cuotas de género en la organización sindical, lo cual fortaleció el crecimiento de la participación femenina en los sindicatos que se venía dando hace unos años.

Gráfico 2



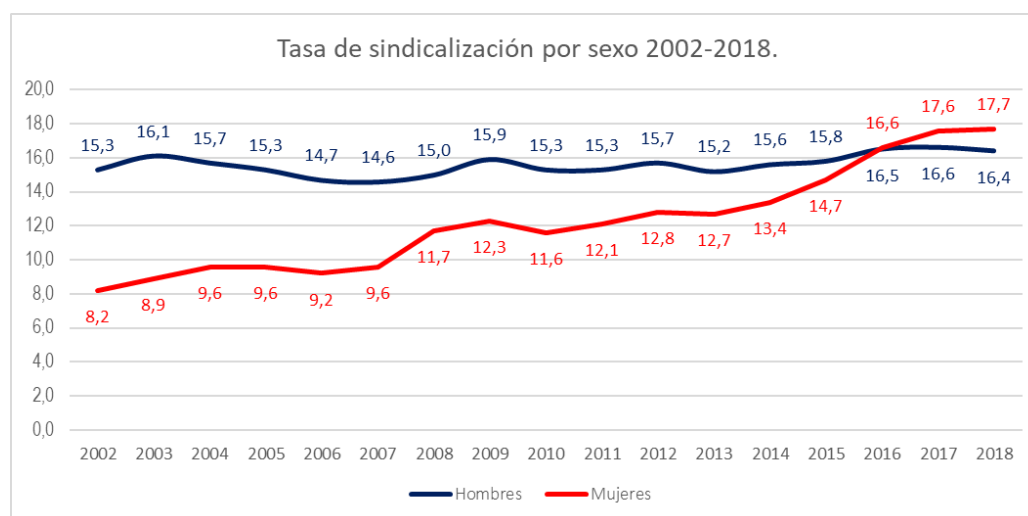
Fuente: Elaboración propia en base a indicadores de género y empleo del Instituto Nacional de Estadísticas 2020.

Nota: Los datos 2020 corresponden a abril, el cual ya acusa el impacto que sufre el mercado laboral debido al Covid-19, retrocediendo una década en la tasa de participación femenina.

Teniendo en cuenta el enorme volumen de mujeres que se ha sumado a la fuerza laboral a nivel regional y nacional, podemos observar la creciente participación de la mujer como actor relevante a nivel sindical (Godinho Delgado, 2009) y como posible agente de cambio para la anquilosa estructura sindical, mayoritariamente masculina (Rigat-Pflaum, 2008) en su composición y prácticas.

La división sexual del trabajo y específicamente la participación de la mujer en la fuerza laboral son deudoras de una concepción del género que distribuye un núcleo de comportamientos y prácticas que inciden negativamente en la mujer como actor restringido al cuidado del hogar y al hombre como proveedor del mismo (Wainerman, 2020). Dicha división sexual del trabajo ha impactado en el mercado laboral chileno (INE, 2015). La participación laboral femenina se ha venido incrementando de manera leve pero sostenida en las últimas dos décadas (Contreras, Hurtado, y Sara, 2012). Sin embargo, dista mucho de la alta participación masculina en torno al 71,2% (ver gráfico N°3), a ello se suma la notable desigualdad salarial que afecta al mundo femenino de manera estructural en una amplia mayoría de profesiones y oficios (PNUD, 2017) y el acceso a puestos de poder, altamente desfavorables para las mujeres en toda la estructura social (PNUD, 2020) y cultural (Osborne, 2005).

Gráfico 3



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Compendio Estadístico, Dirección del Trabajo 2018.

Como se observa en el Gráfico 3, la tasa de sindicalización femenina es históricamente menor en comparación a la masculina, aun cuando en la última década ambas han registrado aumentos. El año 2016 marca un hito al ser el primer año desde el retorno a la democracia en el cual la tasa femenina iguala estadísticamente a la tasa de sindicalización masculina, iniciando con ello un fortalecimiento de su participación que se verá reflejado en las últimas dos mediciones donde las mujeres superan notoriamente la sindicalización masculina.

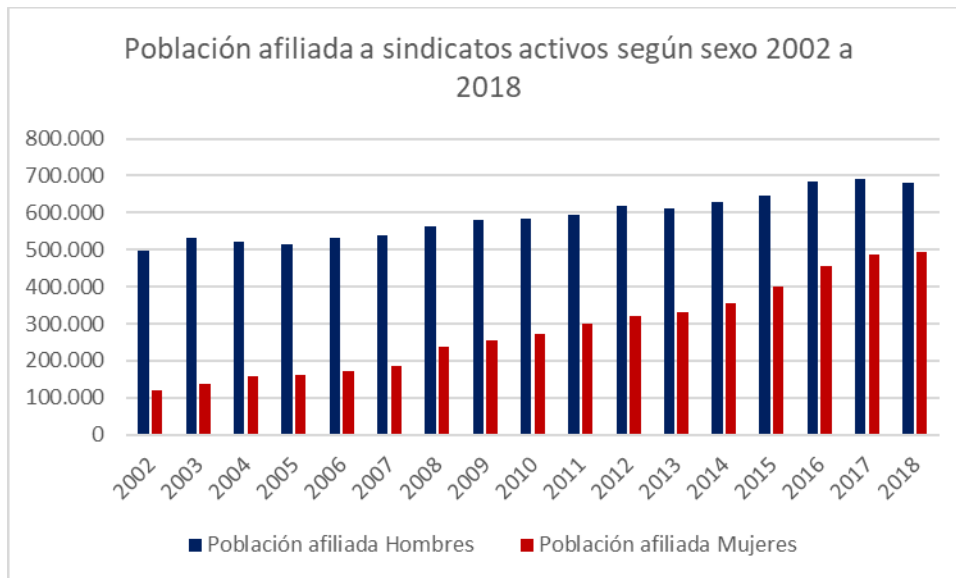
El contexto de participación efectiva de la mujer en las organizaciones sindicales también se encuentra condicionado por la estructura legal del Plan Laboral de 1979 que impidió el establecimiento de sindicatos fuertes, así como restringió ampliamente la capacidad asociativa de los trabajadores (PNUD, 2017, p. 281), Plan que es a su vez es deudor de la tesis del “enemigo interno” que levantaron las FF.AA. a partir del golpe militar de 1973 y entre las cuales se destacan la extendida participación en organizaciones sindicales de un importante número de trabajadores del país (Osorio y Gaudichaud, 2015), lo que significó una profunda intervención por parte del régimen militar a las organizaciones sindicales (Álvarez, 2010).

El Plan Laboral de 1979 produjo como consecuencia una nueva institucionalidad para regular las relaciones entre capital y trabajo donde destacan la despolitización, la debilidad de las asociaciones sindicales y la fragmentación de estas (Álvarez, 2010).

Es dentro de este contexto inicial donde las organizaciones sindicales y en particular la participación femenina, han visto un tímido crecimiento a principios de la década del 2000, sólo a través de políticas de fortalecimiento a la acción y organización sindical, las cuales han impactado en un sostenido incremento de la tasa de sindicalización que, a contar del 2016, por primera vez

logra superar a la tasa de sindicalización masculina (gráfico 3) y a constituir una incipiente masa crítica.

Gráfico 4

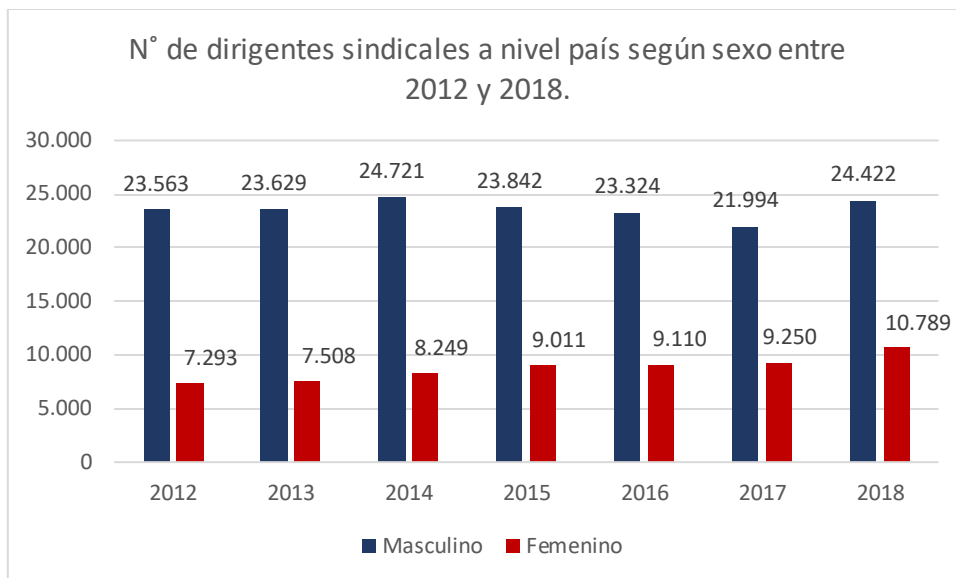


Fuente: Elaboración propia en base a datos del Compendio Estadístico, Dirección del Trabajo 2018.

Nota: la proporción de afiliación de las mujeres respecto a los hombres el 2002 era del 0,24 al año 2018 es del 0.72

Junto a ello existe un incremento de la participación del número de dirigentas sindicales a contar del año 2012 (ver gráfico 5), momento en el cual el 76% de los dirigentes eran hombres y tan solo un 24% mujeres. Hacia finales de la década las mujeres han visto incrementada su participación en los cargos sindicales, llegando a ocupar un 31% de los puestos, mientras los hombres copan el 69% de los mismos. Entre los factores que explican esta alza está el incremento de la tasa de sindicalización y la paulatina pero sostenible alza de la participación de la mujer en el mercado laboral (gráfico 2) el cual se ha visto duramente golpeado por el contexto actual de pandemia.

Gráfico 5



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Compendio Estadístico, Dirección del Trabajo 2018.

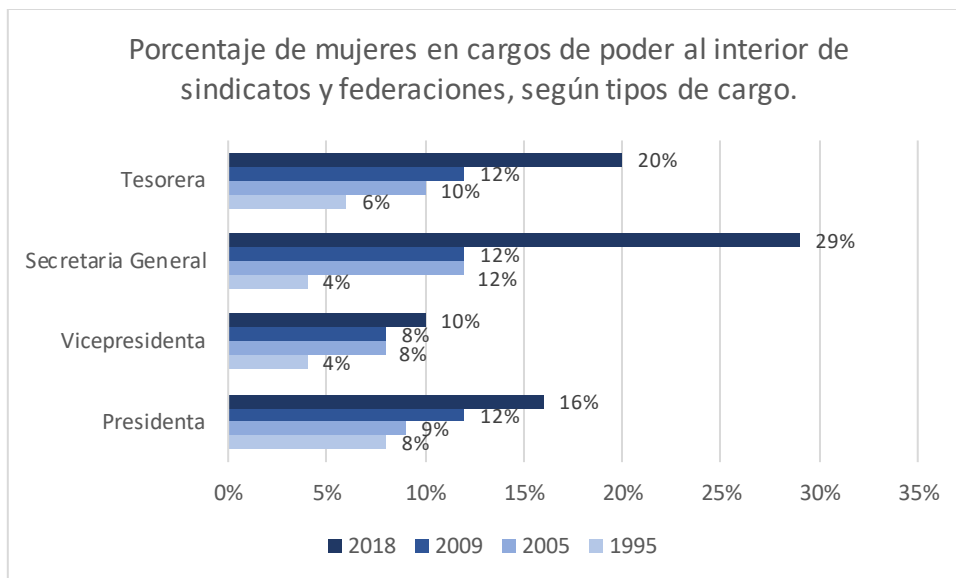
A ello se suma la feminización de los cargos que ocupan las mujeres electas dentro de las directivas sindicales, siendo el cargo de secretaria el que más puestos ocupan dentro de las organizaciones sindicales, como se aprecia en el gráfico 6 (Riquelme y Abarca, 2015, pp. 44-46).

Uno de los factores que más explican el incremento de la participación femenina en organizaciones sindicales es la alta participación de las mujeres en sectores laborales con alta concentración de la mujer como son educación y salud (Riquelme y Abarca, 2015, p. 51), paradójicamente ello supone uno de los obstáculos centrales en la distribución de la participación de la mujer en extenso dentro del mercado laboral, como son los factores de segmentación y segregación de la fuerza laboral femenina en determinados campos laborales (INE, 2015).

Lo anterior también se ve reflejado en la participación que las mujeres ocupan dentro de las organizaciones sindicales de segundo grado, como federaciones y confederaciones en donde los cargos de secretaria representan casi un tercio de las plazas ocupadas⁷ (INE, 2015; PNUD, 2020). Es decir, podemos identificar factores obstaculizadores como la segregación, la segmentación y la propia condición de género (Ortner y Whitehead, 2013) como elementos que impiden un crecimiento mayor tanto de la participación como de la renovación de la dirigencia sindical, tradicionalmente masculina (INE, 2015; Godinho, 2017; Rigat-Pflaum, 2008).

⁷ Precisar que el cargo de secretaria en la organización sindical se acerca más a un cargo de asistente administrativo, que contribuye a la gestión de aspectos básicos de la agrupación sindical.

Gráfico 6



Fuente: PNUD, Nuevo mapa del poder y género en Chile (1995-2018), p.72.

Estos factores de orden laboral, asociados a una estructura de desigualdad arraigada tanto social como culturalmente en el país (PNUD, 2017) y la región, dan cuenta de los principales obstáculos que debe enfrentar la mujer en el mundo sindical, así como también los agentes de transformación que luchan por lograr intervenciones político-sociales significativas para el progreso social.

4. LA FORMACIÓN SINDICAL DESDE EL ESTADO: ¿HACIA UNA MASA CRÍTICA?

El programa Escuelas de Formación Sindical fue creado el año 2009, siendo dependiente de la Subsecretaría del Trabajo hasta el año 2016. Con este se buscaba potenciar las bajas cifras de sindicalización en el país. En sus inicios, el programa contaba con dos líneas de acción y surgió con el siguiente objetivo: “ofrecer una formación de excelencia para dirigentes/as y trabajadores/as, impulsando el fortalecimiento y la generación de nuevos liderazgos en el ámbito sectorial y nacional, promoviendo una nueva lógica en las relaciones laborales, así como también mejorando las capacidades de negociación y generación de consenso entre los diferentes actores del mundo laboral”. (Decreto N°16, 2017).

Por una parte, se diseñó un eje de formación de Nuevos Líderes, cuyo público objetivo son trabajadores/as y dirigentes/as con menos de 2 años de experiencia como dirigente/a sindical. Asimismo, estaba la línea de Formación Continua, focalizada en dirigentes/as sindicales con dos o más años de experiencia sindical y trabajadores que hubieran cursado y aprobado la línea Nuevos Líderes, a fin de otorgarles herramientas que les permitieran desarrollar habilidades y conocimientos necesarios para enfrentar los desafíos del mercado laboral en la actualidad en el ámbito de la negociación sindical (Dirección del Trabajo, 2018). Posteriormente, el programa

incorporó una tercera línea de acción cuyo objetivo es fomentar la inserción de mujeres en niveles de dirección dentro de las organizaciones sindicales.

Durante el año 2015 se creó un Comité de Expertos destinado a reflexionar sobre aquellos aspectos técnicos y metodológicos necesarios de rediseñar en la ejecución del programa, a fin de cumplir con los desafíos que impone la Reforma Laboral en curso. En esta instancia, uno de los puntos de mayor inflexión fue precisamente ¿Por qué es el Estado quien debe definir los contenidos y el perfil del dirigente sindical? (Informe de Sistematización Comité de Expertos, 2015). El producto final generado por el Comité de Expertos se basó en la redefinición del perfil de dirigente que se buscaba. Asimismo, se implementó la modificación de la malla curricular de las tres escuelas de formación sindical existentes hasta entonces.

En el año 2016 es promulgada la Ley. 20.940 que moderniza el sistema de relaciones laborales, la cual entra en vigor hacia el 2017 introduciendo importantes transformaciones en el ámbito de formación sindical. Al respecto, Ossandón (2017) señala que “Al igual que en otras experiencias de modificación normativa a la relación colectiva entre capital y trabajo, la tramitación de la reforma laboral chilena implicó una tensión relevante de los mecanismos institucionales” (p. 17).

La puesta en marcha de la ley trajo consigo la creación del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social. En adelante, el programa de escuelas sindicales pasará a formar parte del recién creado Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas. En este marco se crea el Consejo Superior Laboral (CSL), órgano tripartito que da recomendaciones en el diseño. Si bien este no es vinculante, sino consultivo, su creación significó la participación de trabajadores y dirigentes sindicales.

Esta situación, sumada a los ya mencionados índices de incorporación de la mujer al mercado laboral y el crecimiento en la tasa de sindicalización, propician condiciones para que las mujeres en tanto socias y dirigentas de una organización sindical puedan generar cambios sustantivos y conformar lo que la teoría social denomina *masa crítica*: “esta teoría sostiene que cuando una minoría comprometida alcanza un tamaño de grupo crítico el sistema social cruza un punto de inflexión. Una vez que se alcanza el punto de inflexión, las acciones de un grupo minoritario desencadenan una cascada de cambios de comportamiento que aumentan rápidamente la aceptación de una opinión minoritaria”⁸ (Centola *et al.*, 2018 p. 1116).

⁸ Según Centola cuando una minoría comprometida alcanza un 25% de la población se produce un punto de inflexión que logra cambiar la convención social establecida, en la actualidad las mujeres representan el 42% de la población afiliada a sindicatos.

5. NUEVAS LÍDERES: EL ENFOQUE DE GÉNERO Y LA FORMACIÓN DE LAS TRABAJADORAS.

Tal como se señaló, la implementación de la Ley 20.940 trajo consigo importantes cambios en las relaciones laborales en el país. De manera específica, cabe destacar que la norma establece ciertos elementos claves para la representación femenina en los espacios sindicales. Tales elementos están contenidos en la Ordenanza 1306 del mes de marzo de 2017, la que establece las disposiciones referidas al enfoque de género. Al respecto, en el documento se señala que: “Históricamente, la estructura de las organizaciones sindicales y en el mundo del trabajo ha estado caracterizada en atención a los rasgos de masculinidad, derivadas de una incorporación tardía de la mujer al mundo del trabajo remunerado, puesto que, la inicial división del trabajo colocó a aquellas en un lugar reproductivo”.

Siguiendo lo expuesto, Ossandón (2017, p. 17) señala que el establecimiento normativo de la representación femenina en el ámbito sindical configuró a este cuerpo legal como: La primera ley de acción positiva de género en Chile que incide directamente en los resultados de un proceso electoral y no en la mera conformación de las candidaturas. El efecto real y concreto de su aplicación en la conformación futura de la dirigencia sindical constituye uno de los ámbitos interesantes de ser evaluados respecto de la reforma laboral.

La Subsecretaría del Trabajo destaca que las escuelas de formación sindical surgen con el fin de hacer frente a la problemática de la sub representación- femenina tanto en el área laboral como sindical.

Siguiendo lo anterior, la Escuela de Formación Sindical está basada en la capacitación teórica y práctica de las trabajadoras y dirigentes sindicales. En el caso de la formación de mujeres bajo la línea Nuevas Líderes, los módulos abordados por los talleres y cursos incluyen temáticas tales como: liderazgo, además de clases como participación laboral y sindical de las mujeres, equidad de género, legislación laboral, movimiento sindical desde una perspectiva histórica, derechos fundamentales del trabajador, estrategias y alianzas de cooperación sindical, estructura sindical, herramientas para la negociación colectiva, diálogo social, salud y seguridad, comunicación, entre otros.

Tabla 1 Número de beneficiarios, meta y presupuesto asignado para el Programa Escuela de Formación Sindical 2010-2018.

Año	Beneficiarios	Meta	Porcentaje de cumplimiento meta	de Presupuesto*
2010	1.041	950	110%	s/i**
2011	1.724	900	192%	463

2012	1.544	1.200	129%	740
2013	731	990	74%	761
2014	1.231	1.300	95%	956
2015	1.992	1.700	117%	992
2016	1.747	1.700	103%	1.022
2017	1.482	1.620	91%	1.049
2018	1.489	1.500	99%	864

Fuente: Elaboración propia en base a los datos del Banco Integrado de Programas Sociales del Ministerio de Desarrollo Social.

*En millones de pesos.

**A la fecha no existen datos de presupuesto del año 2010 y ningún dato del año 2019.

En la tabla 1 vemos un cuadro resumen del número de beneficiarios, presupuesto asignado, metas definidas y porcentaje de metas desde el año 2010 hasta el último año con datos disponible en la plataforma del Banco Integrado de Programas Sociales. En dicho cuadro se aprecia un cumplimiento del 100% o por sobre este en 6 de los 9 años medidos. El año 2018 se observa una disminución presupuestaria significativa, coincidente con el cambio de gobierno⁹, lo que presenta una baja presupuestaria del 18% respecto al año anterior.

III. METODOLOGÍA.

1. COMPOSICIÓN DE LA MUESTRA Y ESTRUCTURA DE LA ENCUESTA.

A continuación, se comentan los resultados de una encuesta aplicada a una muestra no probabilística por conveniencia (Otzen y Manterola, 2017) cuyos resultados no tienen por objeto realizar generalizaciones de la población participante, sin embargo, los análisis nos permiten realizar un estudio de tipo descriptivo e indagar en algunos temas de importancia para las mujeres participantes de las escuelas de formación sindical, así como producir algunos hallazgos de orden meramente descriptivos.

La encuesta se aplicó a 53 mujeres de entre 18 a 65 años pertenecientes a los sectores con mayor índice de empleabilidad del país por género femenino y la participación sindical femenina¹⁰, es decir, de las áreas de salud, educación y servicios. Los objetivos de la encuesta fueron los siguientes: (1) Identificar los propósitos que motivaron a las trabajadoras en su postulación y

⁹ El año 2018 asume su segundo gobierno Sebastián Piñera Echeñique.

¹⁰ Nos referimos a los sectores de: enseñanza, servicios sociales y de salud y comercio que en conjunto representan el 46% del número total de afiliadas a organizaciones sindicales del país.

participación en el programa de formación sindical. (2) Conocer la opinión de las beneficiarias sobre el contenido y alcance de las mallas curriculares de las escuelas de formación sindical. (3) Verificar si los objetivos del programa plasmados en la malla curricular son satisfactorios para las entrevistadas.

En base a esos objetivos, se definió un cuestionario de 19 preguntas de carácter cerradas, lo anterior nos permitió observar el nivel de satisfacción, opiniones y expectativas satisfechas de las mujeres encuestadas frente al proceso de aprendizaje, impulsado desde el Estado.

La aplicación de la muestra se realizó vía online¹¹, previa toma de contacto mediante correo electrónico y teléfono, en donde se informó a las encuestadas del proceso de investigación, sus alcances y beneficios (consentimiento informado), poniendo de relieve la importancia que esta tiene para la evaluación de la política pública desde la mirada de las participantes.

Finalmente, la elaboración del instrumento tuvo triangulación en la revisión de profesionales en el área de las políticas públicas y metodología de investigación, un pretest para revisar la recepción de las preguntas a trabajadoras y profesionales del área sindical con el objetivo de identificar los principales ajustes semánticos a las preguntas para generar su versión final.

IV. RESULTADOS.

1. CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA.

Las encuestada se constituye mayoritariamente por mujeres ubicadas en el rango etario de 40 a 59 años, siendo éstas el 81% del total de la muestra. La mayoría de las mujeres que respondieron la encuesta son de provincias, siendo las regiones del Biobío, Valparaíso y Tarapacá las principales localidades concentrando casi un 50% de las encuestadas.

Coincidente con la literatura respecto al tema (Osborne, 2005), la mayoría de las mujeres que acceden a puestos de poder muestran un alto nivel de preparación, incluso por sobre la media masculina. En este caso, un importante número de trabajadoras muestran un elevado nivel educacional, del total de la muestra un 64% tienen estudios de nivel superior ya sea a nivel universitario o técnico y un 54,7% de las encuestadas tienen cargos directivos de representación sindical, de ellos el más alto porcentaje se agrupa en la presidencia de sindicato con un 32,1%.¹²

Respecto a los años de participación en una escuela de formación sindical un 53% de las mujeres señala haber participado en los últimos dos años (2019 y 2018), mostrando una clara tendencia de

¹¹ La encuesta se aplicó entre fines de agosto y principios de septiembre del año 2020.

¹² Por el contrario, a nivel nacional el cargo que ostenta mayor representación es el de secretaria con un 29%, el de presidenta se ubica en el tercer lugar con un 16% (gráfico 6).

aumento desde su primera implementación en el año 2015 (9,4%), llegando a un 30,2% el año 2019.

Del total de instituciones y organismos ejecutores de escuelas de formación sindical, un 30% de las encuestadas señalan haber realizado una escuela organizada por instituciones de educación superior, un 17% por fundaciones y un 9,4% por consultoras, un importante 38% no recuerda o responde, ello se puede explicar porque la totalidad de las escuelas tienen la obligación de relevar la Subsecretaría del Trabajo en la simbología propia de la ejecución de estos proyectos educacionales.

Finalmente, los principales sectores productivos en los cuales las encuestadas trabajan son el de enseñanza (26,4%), comercio y servicios (28,3%) y salud (13,2%).

En resumen, podemos hacer un perfil de grupo encuestado, destacando los altos niveles de escolaridad, el alto porcentaje de participación en la organización sindical (principalmente en la directiva); las trabajadoras tienen una media de edad de 48 años y pertenecen territorialmente a provincias, teniendo una excelente evaluación de las escuelas, en tanto oferta de formación sindical gratuita.

2. ASUMIENDO LIDERAZGOS Y UNA MAYOR PARTICIPACIÓN.

Considerando que históricamente la organización sindical ha sido una agrupación social compuesta en su mayoría por actores masculinos, nuestro estudio asume que a contar de comienzos del nuevo milenio ha emergido un nuevo contexto social en donde la participación de la mujer y la reivindicación de la igualdad de derechos entre los sexos se ha posicionado como un objetivo político clave de los procesos democratizadores a nivel global y regional. Chile no ha sido una excepción a esa corriente y la motivación para participar de las escuelas de formación sindical, cuyo objetivo es formar líderes en el área sindical, demuestran un incremento de la agencia femenina sustentada en un mayor interés por participar y liderar espacios públicos que antes le fueron reservados de manera casi exclusiva al mundo masculino.

Tabla 2 ¿Cuál fue su principal motivo al optar por el programa de formación sindical?

		Rangos de edad				Total
		30 a 39 años	40 a 49 años	50 a 59 años	60 o más	
¿Cuál es fue su principal motivo al optar por el programa de formación sindical?	Adquirir nuevos conocimientos y estudiar más	3,8%	5,7%	5,7%	0%	15,1%
	Era una buena oportunidad y no perdía nada	0%	0,0%	1,9%	0%	1,9%
	Mejorar mis capacidades de trabajo en la organización sindical	9,4%	24,5%	24,5%	3,8%	62,3%

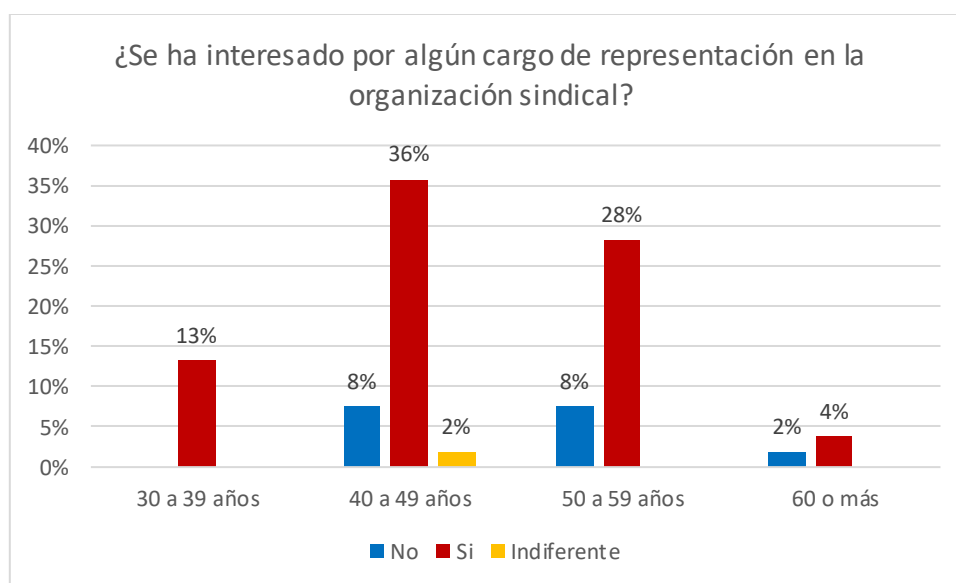
Especializarme en algunos aspectos de la organización sindical	0%	9,4%	1,9%	1,9%	13,2%
Desarrollar una red de contactos y conocimientos para mejorar la estrategia de mi sindicato	0%	0,0%	1,9%	0%	1,9%
Acceder a un puesto de representación (cargo) en el sindicato	0%	1,9%	0%	0%	1,9%
Otra	0%	3,8%	0%	0%	3,8%

Fuente: elaboración propia.

Tomando en cuenta que los principales motivos para ingresar a una escuela de formación sindical con orientación de género, destaca la opción de mejorar las capacidades de trabajo en la organización sindical y en segundo lugar la especialización en aspectos propios del funcionamiento y gestión del sindicato. Estas opciones representan sobre el 75% del total y nos muestran una propensión del grupo a transmitir los conocimientos aprendidos para mejorar los rendimientos de su organización sindical.

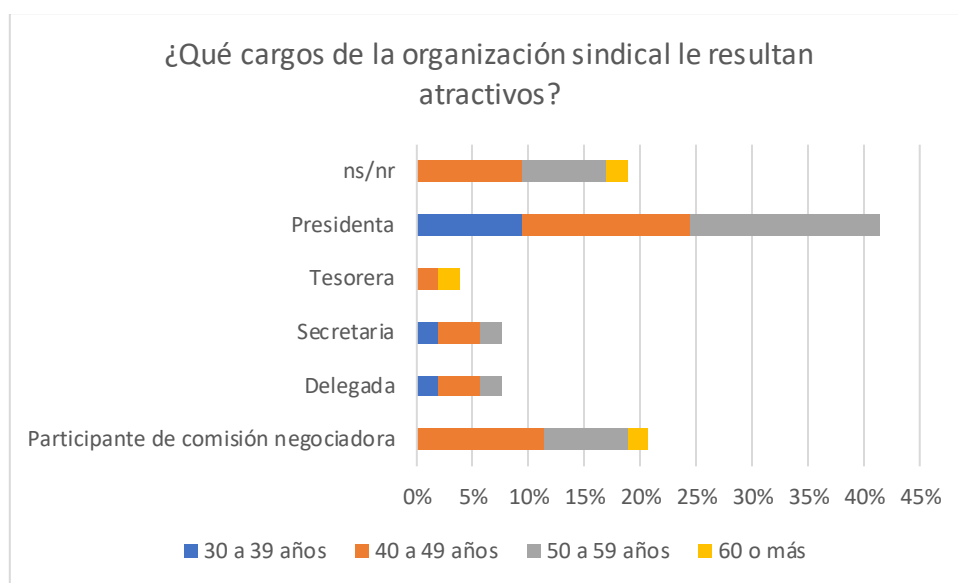
Ante la pregunta por el interés de participar a través de la representación sindical en sus respectivas organizaciones, la mayoría de las trabajadoras tienen intenciones de participar activamente, esto se ve con mayor detalle en los gráficos 7 y 8, en donde una amplia mayoría tiene pretensiones de liderar su organización a través de los cargos de presidencia. Si bien no podemos extender a la totalidad de las escuelas de mujeres, creemos que el mayor empoderamiento femenino de los últimos años se ve reflejado en un mayor deseo de liderar procesos y organizaciones en diferentes campos de la sociedad, en este caso particular, en el mundo sindical, lo cual ya supone un quiebre con el horizonte de posibilidades que las mujeres han tenido que ir confrontando históricamente en su lucha por posicionarse como actores viables en los cargos de liderazgo y conducción.

Gráfico 7



Fuente: elaboración propia

Gráfico 8

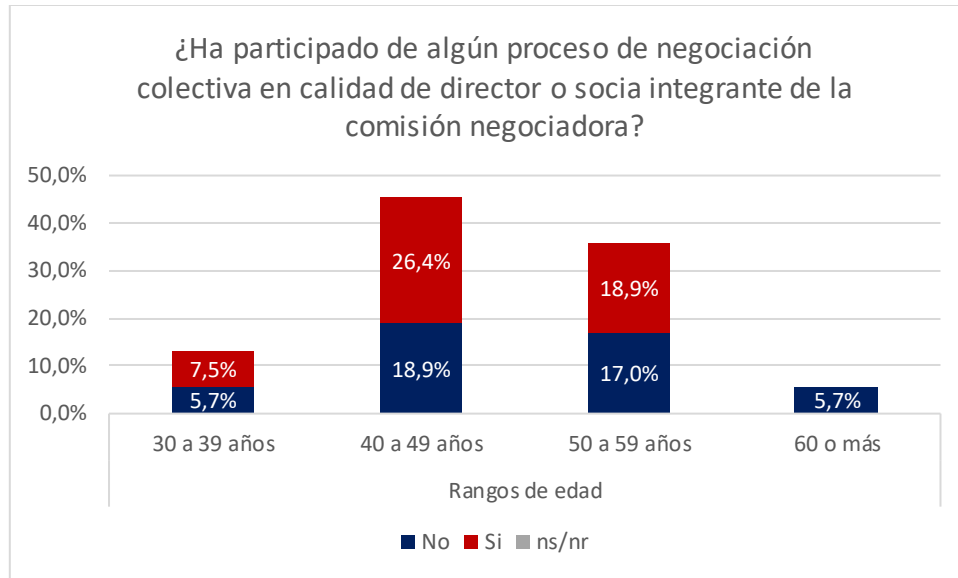


Fuente: elaboración propia.

En el ámbito de la participación y experiencia de acción a nivel de negociación sindical, las distintas encuestadas indican que un 53% a participado, ya sea como directora o socia integrante de la comisión negociadora.¹³ Estos datos sirvieron para realizar una serie de preguntas orientadas a identificar el tipo de contribución que han realizado al interior de sus organizacione

¹³ Según el inciso tercero del artículo 330 del código del trabajo: “En caso de que el o los sindicatos que negocien tengan afiliación femenina y la respectiva comisión negociadora sindical no esté integrada por ninguna trabajadora, se deberá integrar a una representante elegida por el o los sindicatos de conformidad a sus estatutos. En el evento que los estatutos nada establecieran, esta trabajadora deberá ser elegida en asamblea convocada al efecto, en votación universal.”

Gráfico 9



Fuente: elaboración propia.

En la tabla número tres se detalla el tipo de acción que las trabajadoras han realizado al interior de sus organizaciones¹⁴, destacando las opciones 3 y 4 que concentran un 93% de opciones positivas, ambas preguntas dan cuenta de percepciones y estimaciones de la acción personal.

Tabla 3. Contribución en la organización sindical.

Detalle si ha contribuido en su organización sindical con alguna de las siguientes medidas:		Rangos de edad				Total
		30 a 39 años	40 a 49 años	50 a 59 años	60 o más	
1. Logré incorporar regulaciones de importancia para las trabajadoras en el contrato colectivo.	No	0%	7%	11%	0%	18%
	Si	14%	43%	25%	0%	82%
2. Logré incorporar regulaciones de importancia para todos los trabajadores y trabajadoras en el contrato colectivo.	No	0%	4%	11%	0%	14%
	Si	14%	46%	25%	0%	86%
3. Logré plantear puntos de vista distintos y nuevos respecto de los planteados por mis compañeros hombres.	No	0%	4%	4%	0%	7%
	Si	14%	46%	32%	0%	93%
4. Sentí que mi contraparte empresarial respetó mi papel en la Comisión.	No	0%	4%	4%	0%	7%
	Si	14%	46%	32%	0%	93%

¹⁴ El conjunto de cinco preguntas de la tabla 3 se les aplicó a aquellas que respondieron SI a la pregunta anterior. Las que respondieron NO se les aplicó las seis preguntas detalladas en la tabla 4.

5. Sentí que mis compañeros hombres en la Comisión Negociadora respetaron mi papel en la misma.	No	0%	11%	11%	0%	21%
	Si	14%	39%	25%	0%	79%

Fuente: elaboración propia.

En las preguntas que dan cuenta de acciones concretas de implementación de regulaciones (1 y 2) ambas preguntas registran sobre un 80% de respuestas positivas. La última pregunta referente a la apreciación que tienen sobre el nivel de respeto que perciben frente al sexo opuesto, si bien la opción registra un 79%, obtiene el más alto porcentaje de negatividad, llegando a un 21%.

Estas opciones de respuesta dicotómicas, nos permiten visualizar la acción sindical y la percepción del reconocimiento de esa misma acción. Los altos porcentajes de respuesta dan cuenta de que las trabajadoras que han participado de las comisiones negociadoras se encuentran plenamente integradas en sus respectivas organizaciones sindicales y buscan aplicar su conocimiento de manera activa.

Tabla 4 Contribución en la organización sindical en los siguientes aspectos.

Detalle si ha contribuido en su organización sindical con alguna de las siguientes medidas:		Rangos de edad				
		30 a 39 años	40 a 49 años	50 a 59 años	60 o más	Total
1. He logrado incorporar beneficios importantes para las trabajadoras.	No	9%	26%	17%	4%	57%
	Si	4%	13%	17%	9%	43%
2. He logrado incorporar o mejorar las normativas y procedimientos en materia de acoso laboral y sexual.	No	15%	40%	25%	0%	80%
	Si	0%	5%	10%	5%	20%
3. He logrado incorporar o mejorar las condiciones en que las trabajadoras acceden a la capacitación y formación.	No	10%	24%	10%	5%	48%
	Si	5%	19%	24%	5%	52%
4. He logrado incorporar o mejorar las condiciones de higiene y seguridad y/o la ropa de trabajo de las trabajadoras.	No	5%	33%	10%	0%	48%
	Si	10%	10%	29%	5%	52%
5. Sentí que las socias del sindicato respetan mi papel en la organización.	No	0%	16%	8%	4%	28%
	Si	12%	24%	28%	8%	72%
6. Sentí que los socios hombres del sindicato respetan mi papel en la organización.	No	5%	27%	18%	5%	55%
	Si	9%	14%	18%	5%	45%

Fuente: elaboración propia.

La tabla 4 da cuenta de acciones y contribuciones que autoperceben las trabajadoras sin haber participado de una comisión de negociadora, pero que, sin embargo, actúan de distintas maneras y con intensidades variables de las dinámicas de su organización sindical.

Se destaca un cierto equilibrio entre las opciones *si* y *no* para las preguntas uno, tres y cuatro. Las cuales dan cuenta de la incorporación de mejoras y beneficios en la organización sindical a través de la acción personal. La pregunta cinco detalla la valoración de sus pares mujeres frente a su rol en la organización sindical, con uno de los porcentajes más altos de valoración positiva llegando a un 72%.

Las preguntas dos y seis dan cuenta de las acciones que han realizado para incorporar normativas o procedimientos que permitan canalizar las denuncias o casos de acoso laboral y sexual, con un 80% de negatividad y un significativo 55% de mujeres que señalan sentir que su rol en la organización sindical no es respetado por sus compañeros del sexo opuesto.

3. TRANSFORMAR LOS ESPACIOS DE DELIBERACIÓN Y ACCIÓN SINDICAL.

Tomando en cuenta que la organización sindical y sus deliberaciones plasmadas en acciones colectivas se encuentran subordinadas a un proceso de invisibilización o son abiertamente ignoradas por las autoridades de turno, se vuelve necesario desarrollar una reflexión tendiente a identificar cuáles son las razones históricas y contingentes que han vuelto en alguna medida irrelevantes¹⁵ la acción sindical en el presente.

Anteriormente hemos revisado las causas históricas que en plena dictadura desarmaron la organización sindical y reformaron las leyes que reglaban la negociación y el derecho a huelga a través del Plan Laboral y la instauración de un nuevo régimen económico caracterizado como neoliberal. El siguiente apartado asume un diagnóstico de las trabajadoras a nivel operativo y de gestión que identifica las principales deficiencias que impiden un mayor y mejor rendimiento de la organización sindical en su gestión de las demandas de los asociados y su capacidad de convocatoria e incidencia.

¹⁵ En comparación a la alta capacidad de convocatoria e incidencia social que tenían las organizaciones sindicales en la década de los 60`s y comienzos de los 70`s.

Gráfico 10



Fuente: elaboración propia.

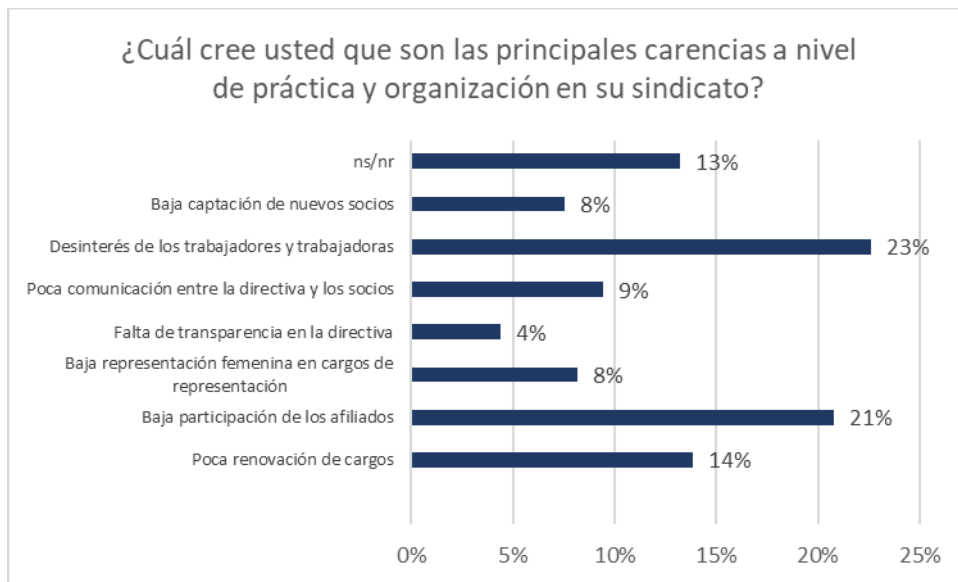
El gráfico 10 nos muestra las principales carencias de conocimientos que las trabajadoras perciben en sus respectivas organizaciones. Destacan por un lado la falta de conocimientos respecto al conjunto de leyes y normativas laborales con un 22% de las preferencias, le sigue con un 18% la falta de una estrategia para la movilización de los socios. Estos dos elementos (bajo dominio de la normativa legal y poca capacidad de movilización) son aspectos centrales para el éxito de una negociación colectiva que el 52,9% de las encuestadas dice haber experimentado (gráfico 9), este diagnóstico y la necesidad de satisfacerlos actúan como motores para la participación en las escuelas de formación.

El gráfico 11, nos muestra coincidentemente con el análisis de los datos recién descritos, que la movilización activa del sindicato en tanto grupo es la mayor deficiencia de práctica de los sindicatos. La baja participación y desinterés de los trabajadores por el quehacer de la labor sindical representan el 44% de las opciones que señalan las trabajadoras. Le siguen problemas asociados al manejo de la directiva sindical como la poca renovación de los cargos (eternización de directivas) con un 14% y la deficiente comunicación entre la directiva y sus socios que agrupa el 9% de las preferencias.

Estas preguntas nos hablan de una mirada colectiva de los problemas en la organización sindical, sin embargo, estas características de baja movilización y desinterés en la participación junto a la crítica de cúpulas directivas eternizadas en el poder, son aspectos transversales de organizaciones que también se ven reflejados en la actual crisis de representación que atraviesan diferentes instituciones de poder como la iglesia, el gobierno, el parlamento, las instituciones de orden y seguridad o la elite en su conjunto.

La creciente individualización y despolitización inducida, ha venido a estrellarse con una creciente politización social que viene atravesando a diferentes grupos de la sociedad en su conjunto en los últimos 10 años. Estos gráficos nos hablan de la ambivalencia de ese fenómeno y de las dificultades para la acción colectiva.

Gráfico 11



Fuente: elaboración propia.

Los gráficos 12 y 13 hacen referencia a aspectos individuales del conocimiento y la práctica sindical. En el primer gráfico destacan como deficiencias el bajo nivel de conocimiento de los aspectos legales y jurídicos de la relación laboral con casi un 50%, le siguen la falta de estrategia política con un 30% coincidiendo con el análisis a nivel de organización sindical que realizaban las trabajadoras.

Gráfico 12

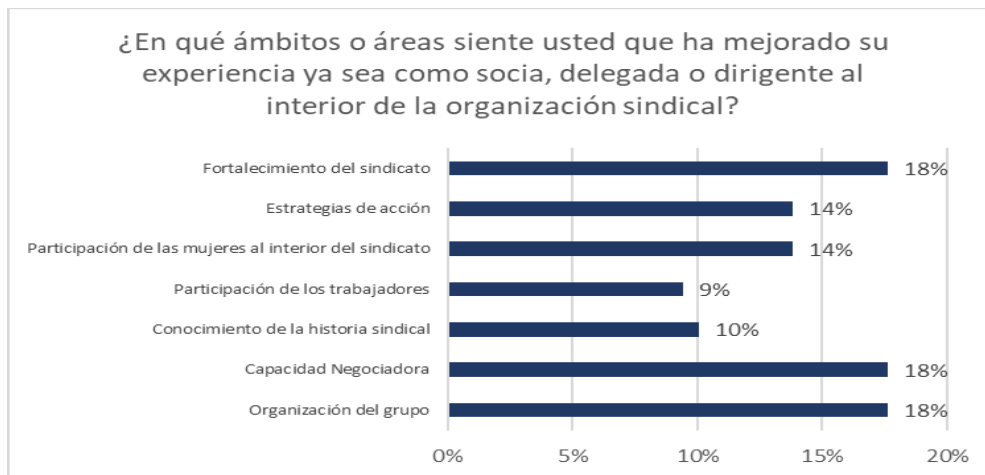


Gráfico 13



Fuente:

elaboración

propia.

Son precisamente esos aspectos los que mayor relevancia tienen en el peso de las mallas de formación sindical, en donde destacan las horas de legislación laboral, derechos fundamentales y liderazgo sindical, sin embargo, se extraña una mayor profundización en estrategias de negociación o tácticas de movilización sindical, las cuales suponen un ejercicio de conflictividad que las escuelas patrocinadas por el gobierno están lejos de querer promover, pero que son fundamentales para el fortalecimiento de la acción sindical y el equilibrio de poderes entre empleador y trabajadores.

Respecto de la aplicación de los conocimientos aprendidos en las escuelas de formación sindical la mayoría (47%) define su contribución en términos prácticos como ocasional en diferentes aspectos. Un significativo 19% se manifiesta como activa contribuyente mediante talleres, para transmitir el conocimiento aprendido a los y las trabajadores/as.

Gráfico 14



Gráfico 15



El gráfico 14 señala los aspectos de la organización que las trabajadoras consideran deben mejorar. Con el 46% se agrupan las dos primeras preferencias orientadas a una acción colectiva y unidad sindical, en tercer y cuarto lugar con un 31% se agrupan dos preferencias que hablan sobre la capacidad estratégica y eficacia en la gestión como aspectos esenciales para la mejor acción de la organización.

El gráfico 15 nos habla sobre una dimensión individual y biográfica como resultado de pertenecer a una organización sindical. En la pregunta los tres primeros lugares con un 18% se mencionan el fortalecimiento del sindicato, la capacidad negociadora y la organización del grupo. Junto a ello un importante 14% señala vivir una mejor experiencia en cuanto la participación de las mujeres al interior del sindicato.

Los últimos 5 gráficos (10 a 14) nos muestran la identificación del principal problema que existe para las socias de la organización, este consiste en poder orientar de manera consistente la acción colectiva de los socios y mejorar las tácticas y estrategias de negociación en base a un incremento del conocimiento en el ámbito legal y normativo, como también de estrategia y acción táctica. Estos ámbitos están supeditados a la unidad de los trabajadores que percibe frágil y renuente a una mayor organización e implicación de todos los miembros.

4. LAS ESCUELAS COMO UNA POLÍTICA PÚBLICA NECESARIA, PERO INSUFICIENTE.

Tomando en cuenta la inexistencia de una política pública de formación de liderazgos sindicales antes del 2009, la aplicación de las escuelas de formación sindical ha sido muy relevantes para la difusión e incorporación de conocimientos básicos en el área legal, normativo y particularmente de igualdad de derechos y enfoque de género en las recientes escuelas de formación sindical para mujeres. Sin embargo, existe un rezago de conocimientos a nivel operativos, estratégicos y tácticos que generen un mayor impacto en lo que las trabajadoras identifican como el mayor problema de la organización sindical: la baja capacidad de convocatoria y estrategia movilizadora.

Las últimas nueve preguntas indagaron sobre el nivel de satisfacción y las capacidades de aplicación de los conocimientos aprendidos en las respectivas organizaciones sindicales. Como se aprecia en la tabla 5 en las preguntas doce, trece y catorce existe un mayoritario porcentaje de las trabajadoras que evalúa positivamente su paso por las escuelas en aspectos como el contenido, el cumplimiento de expectativas y la aplicación de conocimientos en la gestión propia de sus sindicatos, sin embargo, en la pregunta once se aprecia una diferencia de opinión importante entre quienes sienten que la presencia de mujeres permite hablar con mayor libertad ciertos temas y quienes perciben que eso no impacta en nada en sus conversaciones sobre los problemas de la organización sindical, el factor de la presencia masculina separa aguas en el grupo femenino.

Tabla 5 Evaluación de contenidos y expectativas de las Escuelas de Formación Sindical.

Rangos de edad

		30 a 39 años	40 a 49 años	50 a 59 años	60 o más	Total
11.- ¿Siente usted que al estar en una escuela solo con mujeres, tiene mayor libertad para hablar de los problemas de la organización sindical?	En nada	0%	11%	2%	2%	15%
	Un poco	0%	0%	2%	2%	4%
	Me siento igual	6%	13%	15%	2%	36%
	Bastante	2%	6%	9%	0%	17%
	Totalmente	6%	15%	8%	0%	28%
12.- ¿Considera que los contenidos pasados en la Escuela cambiaron su forma de ver la actividad dirigencial a nivel sindical?	En nada	0%	0%	0%	0%	0%
	Un poco	2%	6%	4%	0%	11%
	Me siento igual	2%	0%	0%	0%	2%
	Bastante	6%	13%	15%	4%	38%
	Totalmente	4%	26%	17%	2%	49%
13.- ¿Considera usted que la escuela ha cumplido las expectativas en cuanto a conocimientos y formación que tenía al momento de postular?	En nada	0%	0%	0%	0%	0%
	Un poco	0%	4%	6%	0%	9%
	Me siento igual	0%	4%	0%	0%	4%
	Bastante	9%	13%	8%	6%	36%
	Totalmente	4%	25%	23%	0%	51%
14.- ¿Cree usted que la participación de usted en una escuela de formación sindical contribuyó a mejorar la gestión de su organización sindical?	En nada	0%	4%	2%	0%	6%
	Un poco	2%	2%	4%	0%	8%
	Me siento igual	0%	2%	4%	0%	6%
	Bastante	6%	9%	9%	4%	28%
	Totalmente	6%	28%	17%	2%	53%

Fuente: Elaboración propia.

Las temáticas de orden de género tienden a problematizar la dinámica de relaciones que se dan entre trabajadores y trabajadoras, ya que mientras las trabajadoras realizan una excelente evaluación del enfoque de género en las escuelas (pregunta 17, tabla 6), existe una marcada distinción frente a la recepción masculina de sus opiniones y acciones (pregunta 6, tabla 4) frente a la recepción de sus compañeras (pregunta 11, tabla 5). Al parecer la edad y el nivel de conocimiento en la temática género son factores de importancia para la toma de posición frente a diferentes eventos o aspectos que se dan en la organización sindical. Las preguntas sobre las relaciones hombre/mujer tienden a tener respuestas variables según la edad, ya que suponen una lectura crítica de la realidad que no viene dada por el sentido común, es un proceso de toma de conciencia que se agudiza con el conocimiento y las diferentes expresiones que identifican en la realidad dada aspectos complejos. En ese sentido podemos percibir que los grupos más jóvenes, las cuales presentan una mayor permeabilidad a las discusiones críticas sobre la diferencia de género tienden a tener una visión más crítica de sus compañeros que las mujeres de mayor edad.

En cuanto a valoración de contenidos las preguntas doce y quince dan cuenta de una muy buena valoración de los aspectos pedagógicos y el proceso de enseñanza. Respecto a la aplicación de los contenidos aprendidos, se aprecia en las preguntas catorce y dieciocho de las tablas 5 y 6 que las trabajadoras han tenido espacios en su organización en donde el conjunto de conocimientos ha podido plasmarse, con el objetivo de modificar diferentes dinámicas de su organización.

Tabla 6 Evaluación del funcionamiento de las Escuelas de Formación Sindical.

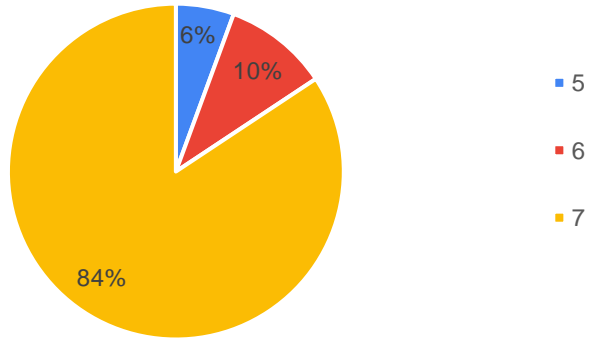
		Rangos de edad				Total
		30 a 39 años	40 a 49 años	50 a 59 años	60 o más	
15.- ¿Cómo evalúa usted el proceso de enseñanza proporcionado en la escuela en su conjunto?	Pésimo	0%	0%	0%	0%	0%
	Malo	0%	0%	0%	0%	0%
	Insuficiente	0%	0%	4%	0%	4%
	Bueno	9%	21%	15%	6%	51%
	Excelente	4%	25%	17%	0%	45%
16.- ¿Cómo evalúa usted la calidad de los materiales y servicios proporcionados en su escuela?	Pésimo	0%	0%	0%	0%	0%
	Malo	0%	0%	0%	0%	0%
	Insuficiente	0%	2%	2%	2%	6%
	Bueno	4%	15%	21%	4%	43%
	Excelente	9%	28%	13%	0%	51%
17.- ¿Cómo evalúa usted el enfoque de género que se aplica en la Escuela de Formación Sindical Nuevos Líderes?	Pésimo	0%	0%	0%	0%	0%
	Malo	0%	0%	2%	0%	2%
	Insuficiente	0%	2%	2%	2%	6%
	Bueno	9%	19%	17%	4%	49%
	Excelente	4%	25%	15%	0%	43%
18.- ¿Cómo calificaría e el impacto en su quehacer laboral y sindical luego de finalizada la escuela?	Pésimo	0%	0%	0%	0%	0%
	Malo	0%	0%	0%	0%	0%
	Insuficiente	0%	0%	2%	0%	2%
	Bueno	9%	23%	25%	4%	60%
	Excelente	4%	23%	9%	2%	38%

Fuente: Elaboración propia.

La última pregunta demuestra una mayoritaria aprobación de las trabajadoras a la ejecución de las escuelas, en distintos territorios y las distintas edades dan su aprobación con notas sobresalientes a la hora de recomendar a un conocido, compañera o amiga la participación en las escuelas de formación sindical, no existiendo notas inferiores a 5 en la totalidad de la encuesta.

Gráfico 14

Siendo 1 "nada probable" y 7 "muy probable", ¿cuán probable es que recomiende a alguna amiga, conocida o colega las escuelas de formación sindical?



Fuente: Elaboración propia.

Nota: se excluyen las notas inferiores a 5,0, ya que no registran preferencias.

IV. CONCLUSIONES

La trayectoria de la participación de la mujer en distintos ámbitos y campos de la sociedad se ha incrementado de manera paulatina y sostenida a lo largo de las últimas dos décadas. El mundo sindical, mayoritariamente masculino en su composición y prácticas no ha sido la excepción, ello se ha visto plasmado en tres aspectos esenciales para lo que podemos definir como las condiciones estructurales de la conformación de una masa crítica¹⁶ en el campo de la organización sindical femenina, estas son:

- a) Un aumento significativo de la participación laboral femenina en el mercado laboral nacional.
- b) Un crecimiento sostenido de la tasa de sindicalización femenina (superior incluso comparativamente a la masculina a contar del 2016) desde inicios del año 2000.
- c) Un aumento significativo en la elección de dirigentes sindicales femeninos en los últimos 8 años.

A todo ello se debe sumar como condición social capital, la existencia de un movimiento feminista con pretensiones de transformación cultural profunda que se ha venido consolidando en los últimos años, lo cual ha permitido establecer redes de apoyo, conocimiento y solidaridad entre mujeres a magnitudes impensadas décadas atrás y que permiten visualizar los límites a la participación plena de la mujer en distintos ámbitos y campos de la sociedad. Dicho movimiento ha logrado movilizar de manera creciente a las mujeres cada 08 de marzo, convocando a más de un millón de personas el año 2020.¹⁷

Si bien el volumen y la intensidad del movimiento feminista permite explicar la creciente demanda por igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres, la complejidad y lentitud de los cambios para desafiar la desigualdad de género a nivel social y en particular sindical tendrá que ser acompañada por más leyes, normas y regulaciones que institucionalicen los cambios que se viven a nivel cultural.

Todo ello, nos permite afirmar que la consolidación de la participación femenina en el mundo sindical ya sea mediante los liderazgos directivos o la activa participación de base, será un aporte cada vez más relevante en el alicaído y fragmentado campo de la organización sindical chilena.

¹⁶ Entendida como el conjunto determinado de personas que actúan para la movilización de demandas en tomo a un cierto objetivo, capaz de generar cambios en la estructura de relaciones que condicionan un estado de las cosas en un determinado campo o área social.

¹⁷ El Mostrador, 8 de marzo de 2020. <https://www.elmostrador.cl/destacado/2020/03/08/movimiento-feminista-sigue-haciendo-historia-dos-millones-de-mujeres-marcharon-en-santiago-y-regiones-en-el-8m/>

El mundo del trabajo y de la organización sindical han sido entornos dominados por lo masculino a lo largo de más de un siglo, la participación femenina nunca ha estado ausente, pero si reducida a un mínimo de apoyo que habita en una frontera en donde el cuidado y atención del hogar fueron pilares para la conformación masculina de ese mundo. Hoy, con una sociedad modelada por valores de la modernidad tardía, donde la conformación de familias no tradicionales, la consolidación del individuo y la disolución de las tradiciones son la regla, se torna absolutamente necesaria la participación de la mujer y todo lo que el mundo de lo femenino representa, en especial para contribuir con nuevas sensibilidades y estrategias a la lucha contra la anquilosada, pero duradera estructura de la desigualdad y segregación social, que viene poblando el debate público de los últimos años. La revisión de la encuesta nos muestra una alta valorización de las capacidades que las trabajadoras tienen de sí mismas, junto a ello se muestra un importante ambición de ocupar puestos de poder en donde el liderazgo femenino sea capaz de plasmar nuevas estrategias de gestión al interior de las organizaciones sindicales.

Las escuelas de formación sindical con enfoque de género son un aporte relevante como política pública, independiente de que sus contenidos y alcances puedan ser revisados o profundizados. En la actualidad resulta necesario no sólo comprometer el enfoque de género en la mujer, sino que también hacer partícipes de la mirada a los grupos masculinos, aunque de ello deriven malestares propios del cambio de paradigma, el cual muchas veces termina cuestionando comportamientos, actitudes y percepciones muy difíciles de transformar en lo inmediato, pero necesarios para un futuro social donde la profundización de la democracia y la modernización de las organizaciones son imperativos para un mayor desarrollo social del país.

En esa línea, las distintas escuelas de formación sindical al tener una malla curricular única, contar con contenidos mínimos y objetivos de aprendizaje determinados, sumado a un enfoque de género que ha permitido visibilizar obstáculos para la integración plena de la mujer en ese mundo, es una política pública valorada por las trabajadoras en particular por los impactos que ha podido producir en su trabajo en la organización sindical. Todo lo anterior se encuentra inmerso en un contexto creciente de demandas transformadoras a nivel social y cultural que tiene por objetivo posicionar en el debate público la demanda por mejoras en las políticas redistributivas, igualdad de oportunidades y mayor distribución del poder.

La participación de la mujer en la organización sindical todavía está lejos de igualar a la masculina, sin embargo, la intensidad creciente de su participación, su formación en el liderazgo sindical y el posicionamiento de sus visiones a nivel de bases, son un aporte significativo para el futuro de la organización sindical. De especial interés resulta observar si la asunción de la mujer en los liderazgos sindicales traerá una nueva forma de hacer política a nivel sindical, que incida directamente en una mayor unidad que desencadene nuevas estrategias de acción a nivel de organización. Dicho aspecto se presenta como un imperativo para una mayor y mejor movilización sindical, el cual fue señalado de manera unánime en la encuesta por las trabajadoras. ¿Una nueva política conformada por mujeres traerá una mayor unidad sindical y estrategias de movilización?

Ciertamente los indicadores sindicales nos muestran una mayor participación de la mujer, un crecimiento sostenido de la tasa de sindicalización desde el año 2000, sin embargo, aún se está

lejos del impacto y poder de movilización que ostentaban los sindicatos a mediados del siglo XX. El ciclo político de organización social instaurado en dictadura conocido como neoliberalismo ha tocado fondo y comienzan a ser discutidas nuevas formas de organización y distribución del poder ancladas en una nueva constitución.

El fenómeno de la politización en la sociedad chilena (PNUD, 2015) en un contexto sociohistórico adverso para la unidad sindical, diseñada e implementada en dictadura, no sufrió grandes modificaciones a lo largo de toda la década de los '90 y toda la década siguiente. Recién a fines del 2014 se comenzó a discutir una reforma laboral que vendría a reponer un cierto equilibrio formal en la relación entre capital y trabajo, la cual sirvió para incorporar un sistema de cuotas para incentivar la participación femenina.

Esta política fue un aporte fundamental para democratizar e igualar en participación los espacios de organización sindical. Por lo pronto Chile se abrió a una tímida, pero significativa reforma laboral para actualizar la regulación en las relaciones entre capital y trabajo; en tiempos donde se habla de una vuelta de la historia, en donde el contrato social y el rol de la economía es nuevamente discutido en profundidad, el actor sindical vuelve a aparecer como un factor de relevancia, más aún, si su composición es resultado de un proceso de democratización interna capaz de evocar los cambios que demanda la sociedad actual.

BIBLIOGRAFÍA

ÁLVAREZ, ROLANDO

2010 ¿Represión o integración? la política sindical del régimen militar. 1973-1980. *Historia*, 43(2), 325–355.

BARRÍA, JORGE

1971 *EL movimiento obrero en Chile. Síntesis histórico-social*, Universidad Técnica del Estado, Santiago.

Bertolini, Julieta

2018 *Bajo el techo de cristal: las mujeres en las cúpulas sindicales argentinas (2014-2017)*, Universidad Torcuato Di Tella, Buenos Aires.

Bravo, Alejandra

2015 *Mujeres sindicalistas*, Museo de la Memoria y los Derechos Humanos de Chile, https://ww3.museodelamemoria.cl/wpcontent/files_mf/1538585297mujeres_sindicalistas.pdf

Campusano, Karim; Franck Gaudichaud, Sebastián Osorio, Pablo Seguel y Miguel Urrutia

2017 Conflictividad laboral y politización. Una aproximación a las orientaciones políticas del sindicalismo en el “neoliberalismo maduro” 1989-2015, *Nuevo Mundo*, [en línea], <https://doi.org/10.4000/NUEVOMUNDO.70639>

Casanova, Fernando

2003 *Formación desde los sindicatos, experiencias innovadoras*, Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional, OIT, Ginebra.

Casanova, Fernando y Gonzalo Graña

2000 *La participación sindical en la formación profesional en América Latina*, Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional, OIT, Ginebra.

Centola, Damon; Joshua Becker, Davon Brackbill, y Andrea Baronchelli

2018 Experimental evidence for tipping points in social convention, *Science*, 360(6393), 1116–1119. <https://doi.org/10.1126/science.aas8827>

Cerda Becker, Claudia y Hernán Cuevas Valenzuela

2013 Mujeres, trabajo y sindicalismo. más allá del feminismo, http://sindical.cl/wp-content/uploads/downloads/2013/05/Cerda_Cuevas_Mujer-Trabajo-y-Sindicalismo.pdf

Cerda Becker, Claudia y Hernán Cuevas Valenzuela

2013 El diálogo social, experiencias en Chile (Segunda Parte), http://sindical.cl/new/wp-content/uploads/downloads/2013/09/Informe_Dialogo-Social-Parte-2.pdf

Contreras, Dante; Agustín Hurtado y María Francisca Sara

2012 La excepción chilena y las percepciones de género en la participación laboral femenina, *Documentos de Trabajo*, Universidad de Chile, Santiago, 1-22.

Cruzat, Ximena y Ana Tironi

1987 El pensamiento frente a la cuestión social en Chile. *Estudios Latinoamericanos*, 1, 2–25.

Consejo Superior Laboral, Chile

2018 *Informe de seguimiento y evaluación sobre la implementación y aplicación de la ley 20.940 que moderniza el sistema de relaciones laborales*. https://minrel.gob.cl/minrel/site/artic/20171114/asocfile/20171110145451/Informe_de_Seguimie nto_Ley_N20940.pdf

De La Garza Toledo, Enrique

2004 *Alternativas sindicales en América Latina*, Clacso, Buenos Aires.

Drake, Paul

2003 El movimiento obrero en Chile: De la Unidad Popular a la Concertación. *Revista de Ciencia Política (Santiago)*, 23(2), 148–158.

Dirección del Trabajo, Chile

2016 *Encla 2014. Inequidades y brechas de género en el empleo*, División de Estudios, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Santiago.

2018 *Organizaciones sindicales*, División de Estudios, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Santiago.

El Mostrador

2020, 17 de noviembre, *Movimiento feminista sigue haciendo historia: dos millones de mujeres marcharon en Santiago y regiones en el 8M*. <https://www.elmostrador.cl/destacado/2020/03/08/movimiento-feminista-sigue-haciendo-historia-dos-millones-de-mujeres-marcharon-en-santiago-y-regiones-en-el-8m/>

Espinosa, María Fernanda y María José Chible

2015 La huelga pacífica en la negociación colectiva y el proyecto de reforma laboral: un análisis crítico. *Revista Chilena de Derecho Del Trabajo y de La Seguridad Social*, 6, 56–80.

Feres, María Ester

2009 Los Proyectos de reforma legal sobre la negociación colectiva: ¿esfuerzos azarosos y logros marginales o infructuosos?, *Negociación colectiva en Chile. La debilidad de un derecho imprescindible*, División de Estudios Dirección del Trabajo, Santiago.

Garcés, Mario y Pedro Milos

1988 *FOCH, CTCH, CUT. Las centrales unitarias en la historia del sindicalismo chileno*, Eco, Santiago.

Godinho Delgado, Didice

2017 La construcción de poder sindical con paridad de género El caso de la Central Única de Trabajadores de Brasil. *Nueva Sociedad*, 0251–3552, 87–111.

2009 *Sindicalismo latinoamericano y política de género*, Friedrich Ebert Stiftung, Montevideo.

2007 Sindicalismo y género. Experiencias y desafíos de la Central Única de Trabajadores de Brasil, *Nueva Sociedad*, 211.

1990 Sindicalismo, cosa de varones, *Nueva Sociedad*, 119–127.

González Candia, Julio César y Francisco Zapata Schaffeld

2014 Política laboral del gobierno de Eduardo Frei Ruiz Tagle y su impacto en el sindicalismo chileno, *Políticas Públicas*, 8(2), 25–52.

Greztoso, Sergio

1997 *De la regeneración del pueblo a la huelga general. Génesis y evolución histórica del movimiento popular en Chile (1810-1890)*, Ril Editores, Santiago.

Gutiérrez Crocco, Francisca

2016 ¿Sindicatos sin socios, pero representativos? Ideologías de la representatividad sindical en Chile, *Polis* [En línea], 43.

Instituto Nacional de Estadísticas, Chile

2015 *Mujeres en Chile y mercado de trabajo. Participación laboral femenina y brechas salariales*. Instituto Nacional de Estadísticas, Santiago.

Confederación Sindical Internacional

2008 *Lograr la igualdad de género. Manual sindical*, CSI, Ginebra.

Ministerio de Desarrollo Social, Chile

2020 *Banco Integrado de Programas Sociales*, <https://programassociales.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/programas>

Orsatti, Álvaro

1999 *Formación sindical en Argentina*, Organización Internacional del Trabajo, Buenos Aires.

Ortner, Sherry

2006 Entonces, ¿es la mujer al hombre lo que la naturaleza a la cultura? *Revista de Antropología Iberoamericana.*, 1(1), 12–21.

Ortner, Sherry y Harriet Withehead

2013 Indagaciones acerca de los significados sexuales. In *El género, la construcción cultural de la diferencia sexual*, Porrúa, Ciudad de México, 127–180.

Osborne, Raquel

2005 Desigualdad y relaciones de género en las organizaciones: diferencias numéricas, acción positiva y paridad, *Política y Sociedad*, 42, 163–180.

Osorio, Sebastián y Franck Gaudichaud

2018 ¿La democratización en contra de los trabajadores? La CUT, el movimiento sindical y el dilema de la transición pactada en Chile. *Les Cahiers de Framespa*, 27, [en línea].

Ossandón, Felipe

2017 *Saber, poder, hacer. El rol de los expertos en la tramitación de la reforma laboral (LEY 20.940)* [Universidad de Chile]. <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/149007/Saber-poder-y-hacer-El-rol-de-los-expertos-en-la-tramitacion-de-la-reforma-laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pérez Ahumada, Pablo

2020, 1 de mayo, Sindicatos en tiempos de crisis: reviven pero son ignorados por la autoridad. *Ciper Chile* <https://ciperchile.cl/2020/05/01/sindicatos-en-tiempos-de-crisis-reviven-pero-son-ignorados-por-la-autoridad/>

Programa de Naciones Unidas Para El Desarrollo, Chile

2015 *Los tiempos de la politización. Informe de desarrollo humano en Chile*, PNUD, Santiago.

2017 *Desiguales. Orígenes, cambios y desafíos de la brecha social en Chile*, PNUD, Santiago.

2020 *Nuevo mapa del poder y género en Chile (1995-2018)*, PNUD, Santiago.

Righat-Pflaum, María

2008 *Los sindicatos tienen género*. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/08142.pdf>

Riquelme, Verónica y Manuela Abarca

2015 *Más mujeres en los sindicatos. Sectores con alta sindicalización femenina*. División de Estudios, Dirección del Trabajo, Santiago.

Serrano, Sol

2007 Privatización del culto y la piedad católicas. En C. Sagredo, Rafael; Gazmuri (Ed.), *Historia de la vida privada en Chile*, Taurus, Santiago, 139–155.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social Chile

2017 *Decreto 16*. Ministerio Del Trabajo y Previsión Social. <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=288455>

Thielemann-H., Luis

2018 La rudeza pagana: sobre la radicalización del movimiento obrero en los largos sesenta. Chile, 1957 - 1970. *Izquierdas*, 44, 114–133.

Valcárcel, Amelia

1995 Feminismo y poder político, En C. (Universidad de G. Martínez (Ed.), *Feminismo, ciencia y transformación social*, Universidad de Granada, 223–233.

Wainerman, Catalina

2003 *Familia, trabajo y relaciones de género*. <http://www.catalinawainerman.com.ar/pdf/>

Familia-trabajo-y-relaciones-de-

Anexo

METODOLOGÍA DE TRABAJO

Con el objetivo de recabar información en torno al impacto que ha generado en las trabajadoras y/o dirigentas sindicales que han pasado por la escuela nuevos líderes de mujeres del programa de formación sindical de la Subsecretaría del Trabajo entre los años 2015 y 2019, se propone la construcción de un instrumento encuesta que se aplique a una muestra del total de los participantes del programa. Junto a ello se definen algunos lineamientos, alcance y metodología de trabajo para recoger, procesar y analizar los datos.

Se realizará la elaboración de un instrumento de encuesta. El instrumento pretende medir e interpretar los siguientes aspectos del programa de formación sindical:

- I.** Identificar los propósitos que motivaron a las trabajadoras en su postulación y participación en el programa de formación sindical.
- II.** Conocer la opinión de las beneficiarias sobre el contenido y alcance propiamente de género de las mallas curriculares de las escuelas de formación sindical.
- III.** Verificar si los objetivos del programa plasmados en la malla curricular son satisfactorios para las entrevistadas.

Muestra

La muestra que contempla esta investigación es de carácter no probabilística, mediante muestreo intencional en donde se seleccionarán mujeres trabajadoras y/o dirigentas que hayan egresado de la Escuela de Formación Sindical Nuevos Líderes entre los años 2015 y 2019.

Dicho muestreo estará conformado por mujeres del sector con mayor índice de empleabilidad del país por género femenino y de participación sindical femenina¹⁸, es decir, de las áreas de salud, educación y servicios. Se espera conformar una muestra final de 60 personas.

Otro criterio de selección será el «territorial», en donde se seleccionarán las tres regiones que concentran el mayor número de dirigentas sindicales a nivel país, siendo la Región Metropolitana (38%), Región de Valparaíso (12%) y la del Bío Bío (11%), sumando un total de 61% del total país.

En base a esos objetivos, se define una batería de entre 12 a 15 preguntas de carácter cerradas con alternativas de selección a ser aplicadas, lo anterior nos permitirá observar el nivel de satisfacción, opiniones y expectativas de las mujeres entrevistadas frente al proceso de aprendizaje impulsado desde el gobierno.

¹⁸ Nos referimos a los sectores de: enseñanza, servicios sociales y de salud y comercio que en conjunto representan el 46% del número total de afiliadas a organizaciones sindicales del país (ver cuadro final).

La aplicación de la muestra se realizará vía virtual a través de la plataforma de formularios de Google (forms), previa toma de contacto mediante correo electrónico, teléfono y/o redes sociales, en donde se sostendrá una conversación con el objetivo de informar a las encuestadas del proceso de investigación, sus alcances y beneficios, poniendo de relieve la importancia que esta tiene para la evaluación de la política pública desde la mirada de las participantes.

El proceso de digitación de datos y almacenamiento de la información será a través de plantilla de datos Excel, como también la tabulación, análisis y elaboración de resultados.

CONSTRUCCIÓN DEL INSTRUMENTO

La validación de los cuestionarios se realizará mediante revisión y aprobación previa a su aplicación, siendo sometidas cada una de las preguntas a criterios de validación conforme a los objetivos del estudio.

El instrumento final de encuesta estará compuesto por una selección de un banco de preguntas de alrededor de 30, de las cuales se seleccionarán aquellas que presenten una mejor correspondencia con los objetivos de la investigación y los criterios de validación.

Junto a ello se propone la siguiente pauta de validación como criterio de validación de cada una de las preguntas atendiendo a los objetivos de la investigación y al contexto actual:

REVISIÓN DE LITERATURA:

Se realizará una revisión bibliográfica que identifique las principales fuentes y experiencias de evaluación y sistematización de programas de formación y los instrumentos (encuestas) construidos, poniendo especial énfasis en la formulación de las preguntas, largo de estas, triangulación de datos realizados y obstáculos presentados.

REVISIÓN DE LAS PREGUNTAS Y VALORES QUE SERÁN PARTE DEL CUESTIONARIO FINAL:

En esta fase se propondrá un mínimo de 4 preguntas por variable y sus respectivos valores con el objetivo de identificar aquellas que presentan una mejor elaboración y precisión en cuanto a los objetivos de la investigación. Para ello será importante fijar algunos criterios de validación. Siguiendo a Padua, 1979 pág. 21, se plantearán las siguientes preguntas:

¿Es necesaria la pregunta?

¿Podría reformularse?

¿Podría agregarse una pregunta suplementaria?

¿Están escritas de manera tal que no llamen a confusión?

Junto a ello resulta indispensable ajustar el número de preguntas a la motivación del entrevistado, su disposición y lugar de aplicación de la encuesta. Teniendo presente el actual contexto de pandemia y las dificultades propias producidas por tal situación se procurará realizar un reducido

número de preguntas, lo más claras, directas y concisas posibles con el objetivo de lograr un número de respuesta significativo.

A lo anterior se suma la necesidad de limitar las preguntas a un intervalo determinado. Variados manuales de investigación (Canales, 2014; Flores, 2013, Padua 1979) recomiendan no exceder el número de preguntas, ya que lo anterior propicia el desinterés y las respuestas automáticas de los encuestados. En ese sentido resulta importante manejar los grados de atención del encuestado evitando una estructuración demasiado formal a la hora de realizar la encuesta.

Se pondrá especial énfasis en la revisión a la formulación de preguntas que no incluyan en sus respuestas la “deseabilidad social” (Canales, 2014), ello permite evitar respuestas falsas y reducir el número de no sabe, no responde.

ÉTICA DE LA INVESTIGACIÓN

Como parte importante de la investigación he decidido definir algunos puntos básicos que comprometen el desarrollo de la siguiente investigación y que se llevarán a cabo en la recolección de datos proporcionados por las participantes de la encuesta.

1. Incorporar en el inicio de la encuesta un cuadro de consentimiento que autorice a la recolección, almacenamiento y tratamiento de los datos proporcionados, bajo resguardo de anonimato y con objetivos exclusivamente académicos de análisis.
2. Comprometer la entrega de los resultados finales a cualquier participante que desee acceder a esos datos, una vez publicados.
3. Utilizar todos los registros y datos proporcionados u observados, únicamente para la generación de notas e informes correspondientes a la investigación presente.
4. Resguardar la privacidad de cualquier información que no se condiga con los objetivos de la investigación.

Consentimiento Informado.

A continuación, se propone un cuadro de consentimiento que se incluirá antes de iniciar la encuesta:

Por medio del presente, informo haber respondido la encuesta sobre Mujeres, Sindicatos y Formación y autorizo a la Srta. Alisson Aguilar Muñoz a disponer bajo anonimato y privacidad de los datos aquí proporcionados.

Por su parte, yo Alisson Aguilar Muñoz garantizo la confidencialidad en el tratamiento de la información y la entrega de los resultados finales, una vez sea publicada mi investigación, a toda aquella que lo solicite al siguiente correo:

alisson.aguilar.m@gmail.com

CUESTIONARIO

EDAD: <i>lista desplegable de opciones</i>	PROFESIÓN U OFICIO:
INDIQUE EL AÑO EN QUE REALIZÓ LA ESCUELA: <i>lista desplegable</i>	
INSTITUCIÓN DONDE REALIZÓ LA ESCUELA:	
COMUNA DONDE TRABAJA: <i>lista desplega.</i>	COMUNA DE RESIDENCIA: <i>lista desplegable</i>
CARGO EN LA ORGANIZACIÓN SINDICAL AL INGRESAR A LA ESCUELA:	
CARGO EN LA ORGANIZACIÓN SINDICAL AL EGRESAR DE LA ESCUELA:	
SÉCTOR PRODUCTIVO: <i>lista desplegable de opciones</i>	
MÁXIMO NIVEL EDUCACIONAL ALCANZADO: <i>lista desplegable de opciones</i>	

Preguntas que indagan sobre la motivación y objetivos al participar de la Escuela de Formación Sindical (1 a la 5).

1. ¿Cuál es fue su principal motivo para optar por el programa de formación sindical?

(marcar sólo una alternativa)

- Para adquirir nuevos conocimientos y estudiar más.
- Era una buena oportunidad y no perdía nada.
- Para mejorar mis capacidades y mejor mi capacidad de trabajo sindical.
- Para especializarme en algunos aspectos de la organización sindical.
- Para desarrollar una red de contactos y conocimientos para mejorar la estrategia de mi sindicato.
- Para acceder a un puesto de representación (cargo) en el sindicato.
- Otra:

2. ¿Se ha interesado por un cargo de representación al interior del sindicato?

- Sí.
- Indiferente.
- No.

En caso de respuesta positiva:

2.1 ¿Qué cargos le resultan atractivos?

- Delegada
- Secretaria
- Tesorera
- Presidenta

Otro: _____

3. ¿Ha participado de nuevas instancias de negociación para su organización sindical luego de egresar de la Escuela de Formación Sindical? SI/NO

3.1 Si su respuesta es SI, señale en qué ámbito:

- Integrante de un Directorio Sindical
- Delegada o Representante Sindical en una empresa, local, establecimiento o área definida.
- Socia integrante de la Comisión Negociadora en negociación colectiva reglada.
- Integrante de un Departamento o Comisión sindical sobre asuntos de la mujer o de género.
- Integrante del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Otro, describa cual: _____

4. ¿Usted ha participado de algún proceso de negociación colectiva en calidad directora o socia integrante de la Comisión Negociadora? SI/NO

Si respondió que SI:

4.1 Detalle si ha contribuido en su organización sindical con alguna de las siguientes medidas:

ALTERNATIVAS	SI	NO
Logré incorporar regulaciones de importancia para las trabajadoras en el contrato colectivo.		
Logré incorporar regulaciones de importancia para todos los trabajadores y trabajadoras en el contrato colectivo.		
Logré plantear puntos de vista distintos y nuevos respecto de los planteados por mis compañeros hombres.		
Sentí que mi contraparte empresarial respetó mi papel en la Comisión.		
Sentí que mis compañeros hombres en la Comisión Negociadora respetaron mi papel en la misma.		
OTRA, SEÑALE CUAL:		

Si respondió que NO:

4.2 Detalle si ha contribuido en su organización sindical con alguna de las siguientes medidas:

ALTERNATIVAS	SI	NO
He logrado incorporar beneficios importantes para las trabajadoras.		
He logrado incorporar o mejorar las normativas y procedimientos en materia de acoso laboral y sexual.		
He logrado incorporar o mejorar las condiciones en que las trabajadoras acceden a la capacitación y formación.		
He logrado incorporar o mejorar las condiciones de higiene y seguridad y/o la ropa de trabajo de las trabajadoras.		
Sentí que las socias del sindicato respetan mi papel en la organización.		
Sentí que los socios hombres del sindicato respetan mi papel en la organización.		
OTRA, SEÑALE CUAL:		

5. ¿Cuál cree usted que son las principales carencias a nivel de conocimiento en su organización sindical?

(Maque 3 opciones)

- Falta de conocimientos a nivel de política y estrategia.
- Poca capacidad negociadora.
- Falta de conocimiento a nivel económico.
- Poca renovación en los cargos
- Falta de transparencia de la directiva.
- Bajo nivel de captación de afiliados.
- Baja participación de los afiliados al sindicato.
- Desinterés de los trabajadores.
- Otra: (abierta)

6. ¿En qué área siente usted que posee menos conocimiento?

(marcar sólo una alternativa)

- En el área legal y jurídica.
- En el área económica y administrativa.
- En el área histórica y social.
- En el área política y estratégica.

7. ¿Usted ha aplicado lo aprendido en la escuela en su respectivo sindicato a través de reuniones de trabajo, talleres o conversaciones grupales? Marque la más importante para usted.

- Realizo continuamente talleres con mi sindicato.
- Contribuyo ocasionalmente con miembros de mi sindicato en diferentes aspectos.
- Muy de vez en cuando contribuyo con acciones o actividades en mi organización sindical.

- He dejado de contribuir a nivel de organización y realizo acciones más bien particulares muy ocasionalmente.
- No contribuyo de ninguna manera.

8. Señale usted en qué ámbitos siente usted que deben mejorar en su organización sindical

(marque las 3 opciones que más lo identifiquen)

- I. Unión de los trabajadores.
- II. Estrategias de negociación.
- III. Capacidad de acción conjunta.
- IV. Gestión del sindicato.
- V. Transparencia de la directiva.
- VI. Participación de la mujer.

9. Señale usted en qué ámbitos o áreas siente usted que ha mejorado su experiencia ya sea como socia, delegada o dirigente al interior de la organización sindical

(marque las 3 opciones que más lo identifiquen)

- I. Organización del grupo
- II. Capacidad Negociadora
- III. Conocimiento de la historia sindical Estrategias de acción
- IV. Participación de los trabajadores.
- V. Ninguno.

Marque la alternativa que le parezca correcta

PREGUNTA

Totalmente Basta Me siento igual Un poco En nada

- 10. ¿Siente usted que al estar en una escuela solo con mujeres, tiene mayor libertad para hablar de los problemas de la organización sindical?
- 11. ¿Considera que los contenidos pasados en la Escuela cambiaron su forma de ver la actividad dirigencial a nivel sindical?
- 12. ¿Considera usted que la escuela ha cumplido las expectativas en cuanto a conocimientos y formación que tenía al momento de postular?
- 13. ¿Cree usted que la participación de usted en una escuela de formación sindical contribuyó a mejorar la gestión de su organización sindical?

PREGUNTA

Excelente Bueno Insuficiente Malo Pésimo

- 14. ¿Cómo evalúa usted el proceso de enseñanza proporcionado en la escuela en su conjunto?
- 15. ¿Cómo evalúa usted la calidad de los materiales y servicios proporcionados en su escuela?
- 16. ¿Cómo evalúa usted el enfoque de género que se aplica en la Escuela de Formación Sindical Nuevos Líderes?
- 17. ¿Cómo calificaría e el impacto en su quehacer laboral y sindical luego de finalizada la escuela?

Índice NPS:

Siendo 1 “nada probable” y 7 “muy probable”:

¿Cuán probable es que recomiende a algún amigo, conocida o compañera de trabajo participar de las escuelas de formación sindical?

