



PERCEPCIÓN DE ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE CODELCO- CHILE DIVISIÓN EL TENIENTE

GUSTAVO CARRASCO RAMÍREZ

INGENIERO COMERCIAL MENCIÓN ADMINISTRACIÓN

RESUMEN

Sobre la base del desarrollo dinámico del mercado laboral de nuestro país, el cual durante los últimos años ha mostrado un comportamiento poco auspicioso en torno a las estadísticas de desempleo, y teniendo en consideración antecedentes subjetivos del eficaz manejo de los recursos humanos de CODELCO-Chile División El Teniente, se origina la presente investigación la cual tiene como objetivo central la evaluación de la actual percepción de estabilidad laboral de los trabajadores de dicha División.

El propósito primordial es lograr transmitir a la División El Teniente información relevante que tienda a un mejoramiento de los lineamientos establecidos para el manejo del recurso humano, lo que redunde en un fortalecimiento y beneficio indirecto hacia el trabajador a través de los cursos de acción que se originen a partir de esta.

En una primera etapa de la investigación se realizó un estudio exploratorio conducente a obtener los principales factores que influyen en la estabilidad laboral de los trabajadores, ello por medio de la aplicación de dos grupos foco sobre los dos estamentos en que estos en general se subdividen (Rol A y Rol B), y apoyado por una entrevista en profundidad realizada a un dirigente sindical en complementación a lo anterior.

Una segunda etapa de la investigación consistió en un estudio concluyente descriptivo de corte transversal, el cual comprende una medición de orden relativo de una sub-selección de los factores identificados en la primera etapa, la que por convenio adquirido, estuvo contenida en el Estudio de Clima Organizacional realizado al interior de la División.

El tamaño de la muestra aplicable al estudio incluyó a 698 trabajadores extraídos mediante la estratificación de las diversas áreas que componen la división y seleccionados aleatoriamente, lo que arrojó un margen de error asociado a la muestra del 3.71%. La realización de la encuesta estuvo a cargo de una empresa consultora, la que aplicó los cuestionarios durante el mes de enero de 2002 en cada unidad administrativa, en donde los entrevistados asistieron a salas destinadas especialmente para ello, en grupos de diez trabajadores en promedio.

El análisis efectuado a partir de la información recogida mediante los grupos foco, entrevista en profundidad y aplicación del cuestionario (pregunta de orden relativo), arrojó diversos factores de influencia en la materia, los que fueron separados según su fuente como: de origen interno o externo a la Empresa, o bien si obedecían a elementos individuales del trabajador; ello con el fin de dar claridad respecto de las posibilidades de acción que dichos factores representaban para la División.

Como resultados generales de la medición de factores, se obtuvo que el origen principal de la influencia de estos se deriva de elementos de fuente individual e interna, en donde la *falta de competencias*, la *externalización* y *tercerizaciones* y el *bajo desempeño* fueron los factores evaluados por los trabajadores con una mayor importancia relativa. Por su parte, y aunque en menor orden jerárquico, el factor *cesantía* y *condiciones de mercado* constituyó la

principal amenaza de origen externo a la Empresa. Asimismo factores como el *comportamiento inadecuado* y la *incorporación de nuevas tecnologías* fueron relegados como elementos menor significancia en términos de percepción de estabilidad laboral.

A través de un análisis comparativo efectuado entre los estamentos Rol A y Rol B, se obtuvo que dentro de los factores evaluados con menor importancia relativa, no existen mayores diferencias en cuanto al orden jerárquico asignado, mas bien estas vienen dadas principalmente por el valor en el peso relativo concedido. En donde se advierte un comportamiento mayormente diferenciado, es dentro de los factores evaluados en primer orden, en que se evidencia una mayor preocupación por elementos relacionados con las capacidades y competencias del trabajador. Principalmente se observa que en el estamento Rol A existe una preocupación por la estabilidad laboral proyectada en expectativas de movilidad laboral que trascienden a las proporcionadas por la Empresa, mientras que en el estamento Rol B la percepción de estabilidad laboral estaría basada principalmente en elementos internos a esta, en lo que constituye una proyección de estabilidad continua al interior de la División El Teniente.