



UNIVERSIDAD DE VALPARAISO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACION FINANCIERA

ESTUDIO DESCRIPTIVO ACERCA DE LA VALORACION DEL
PROGRAMA PROYELA DE FORMACION SINDICAL DE LA
UNIVERSIDAD DE VALPARAISO, PERIODO 2008-2011, EN LA
GESTION DE MUJERES DIRIGENTES SINDICALES DE LA
REGION DE VALPARAISO

TESIS PARA OPTAR AL TITULO DE ADMINISTRADOR PUBLICO Y AL
GRADO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACION PUBLICA

ALUMNA

CAROLINA NAVARRO VICINCO

PROFESORA GUIA

HILDA AREVALO VILLALOBOS

VALPARAISO, ENERO 2012



**UNIVERSIDAD DE VALPARAISO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA ADMINISTRACION PÚBLICA**

**ESTUDIO DESCRIPTIVO ACERCA DE LA VALORACION DEL
PROGRAMA ESCUELA DE FORMACION SINDICAL DE LA
UNIVERSIDAD DE VALPARAISO, PERIODO 2009-2010, EN LA
GESTION DE MUJERES DIRIGENTES SINDICALES DE LA
REGION DE VALPARAISO**

**TESIS PARA OPTAR AL TITULO DE ADMINISTRADOR PÚBLICO Y AL
GRADO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACION PÚBLICA**

ALUMNA

CAROLINA NAVARRO VICENCIO

PROFESORA GUIA

HILDA AREVALO VILLALOBOS

VALPARAISO, ENERO 2012.

AGRADECIMIENTOS

Al término de mi proceso académico creo que es indispensable dar gracias a todos aquellos docentes que me han entregado conocimientos, valores y sobre todo me han aportado las herramientas necesarias e indispensables para ejercer adecuadamente nuestro quehacer profesional... De manera muy especial a mi guía de Tesis, Profesora Hilda Arévalo Villalobos, por todo su tiempo, dedicación y paciencia conmigo y al Profesor Christian Cofré Villagrán, por su contribución en esta tesis, aportando así en el alcance de una de mis mayores metas.

Hoy que se cumple uno de mis logros más anhelados, quiero dar gracias a Dios por no olvidarse de mí en ningún momento, por guiarme, darme sabiduría y fuerza hasta el final. A mi padre Jorge por el sacrificio que me ha brindado en el transcurso de mi vida, dándome la educación a la cual no todos pueden optar, entregándome una gama de consejos los cuales me aportaron para mi formación profesional. A mi mamá Inés quién me apoyó en mis momentos difíciles y que es más que una madre es una excelente amiga que ha estado conmigo en los momentos claves de mi vida. Muchas gracias por dejarme la mejor herencia, que es la educación.

A mi hermano y a su novia Angélica, por el amor, consejos y confianza depositada a lo largo de mi vida especialmente en esta etapa que se termina.

Además quiero agradecer a mi pololo Víctor, que ha estado conmigo en mis momentos difíciles y que me ha apoyado en todas las decisiones que he tomado, entregándome mucho amor. Junto con él, agradecer a su familia, quienes siempre han estado en estos momentos de mi vida, comprendiéndome y dándome mucho cariño. Y no puedo olvidar darle las gracias a mis amigas Karla Mendoza, Camila Jil y Navidad Miranda, por la paciencia y por todo el cariño y la preocupación entregada.

Por último, pero no menos importante quiero agradecer a mi llalla Lucia, a mis tíos, Gerardo y Marisol, a mi primos, Braulio y Andrea, quienes con su alegría y preocupación me brindaban toda la fuerza para no decaer y seguir luchando.

A mi tata Efraín que ya no está presente entre nosotros, pero que me mira desde el cielo y seguro se siente orgulloso de mis logros y por supuesto a mi lela Amelia que con su alegría me ha apoyado en este camino.

Muchas gracias a todos.

INDICE

ÍNDICE	PÁGINA
AGRADECIMIENTOS	1
RESUMEN	4
INTRODUCCION	4-5
CAPITULO I : MARCO TEORICO REFERENCIAL	5
1. Políticas de igualdad y teoría de igualdad de genero	5
1.1. Teoría de desigualdad entre los géneros.	5-6
1.2. Políticas de Igualdad del PNUD.	6-10
1.3. Políticas de igualdad de oportunidades del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.	10-14
1.4 Programa Escuela de Formación Sindical	15
1.4.1 Dirigentes sindicales y gestión sindical	15
1.4.2 Programa Escuela de Formación sindical	15-17
1.4.3 Objetivo del Programa	17
1.5 Evaluación	18
CAPITULO II : METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	19
2. Metodología	19
2.1. Planteamiento del Problema	19-20
2.2. Objetivos	20
2.2.1 Objetivo General	20
2.2.2. Objetivos Específicos	20
2.3. Diseño de Estudio	20-21
2.4. Descripción de la Muestra	21
2.5. Instrumento de Recopilación de Información	21
CAPITULO III : ANÁLISIS DE DATOS	22
3.1. Gráficos	22-34
CAPÍTULO IV : PROPUESTA TÉCNICA	35
4.1 Propuestas	35-36
4.2. Resultados Esperados	36

CAPITULO V: CONCLUSIONES	37-38
BIBLIOGRAFÍA	39
Textos y Documentos	39
Leyes	39
Sitios Web	39
ANEXOS	40-45

RESUMEN

El proyecto de investigación estará enfocado en las mujeres dirigentes que participaron en el Programa de Escuela de Formación Sindical, años 2009-2010, realizado en la Universidad de Valparaíso, a través de la carrera de Administración Pública.

El propósito del Programa, es entregarles las herramientas necesarias para la eficiente gestión sindical es decir, formar dirigentes competentes en la construcción de relaciones interpersonales eficientes fundadas en el respeto interpersonal y además, lograr detectar las inequidades y desigualdades existentes entre hombres y mujeres.

La idea del estudio es conocer si este aprendizaje ha incidido en la gestión sindical de estas mujeres y su valoración en relación al aprendizaje adquirido.

Se considera este grupo etario en la dirigencia sindical por cuanto el tema de la igualdad de oportunidades ha abarcado en forma transversal este programa, siendo uno de los requisitos prioritarios en el desarrollo de esta iniciativa.

La carrera de Administración Pública se ha adjudicado el Programa durante los años 2009, 2010 y 2011, siendo objeto de estudio de esta tesis el periodo 2009-2010.

INTRODUCCION

El presente proyecto se centra en el Programa de Escuela de Formación Sindical, desarrollado por la Universidad de Valparaíso, que tiene como objeto apoyar el mejoramiento continuo, permanente y sistemático de la formación y capacitación de los trabajadores/as y dirigentes/as sindicales.

Es por este motivo que el proyecto tiene por objetivo general de investigación, la valoración del Programa Escuela de Formación Sindical implementado por la carrera de Administración Pública de la Universidad de Valparaíso en el periodo 2009-2010, por parte de las dirigentes sindicales que participaron en este.

Debido a esto, es importante profundizar en conceptos y temáticas respecto de este tema, como en la política asumida en este tema por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en el programa de

Escuela de Formación Sindical, con el fin de poder conseguir los objetivos de la investigación

En el desarrollo de la presente investigación se utilizará el método cuantitativo, a través de la técnica de encuesta social y el instrumento será el cuestionario, ya que este nos proporcionará los datos estadísticos para ser analizados y de esta manera, es posible alcanzar los objetivos que definen los propósitos de la investigación.

La Tesis consta de cuatro capítulos: Marco Teórico, Metodología de la Investigación, Análisis de Datos y Conclusiones, mas el Resumen, Introducción, Bibliografía y Anexos.

CAPITULO I

MARCO TEORICO REFERENCIAL

1. Políticas de Igualdad de oportunidades y Teorías de Género.

1.1. Teoría de la desigualdad entre los géneros.

Como el programa está enfocado en otorgar igualdad de oportunidades a las mujeres sindicales, es importante abordar la Teoría de la desigualdad entre los géneros: “los representantes de estas teorías explican la desigualdad entre hombre y mujer como algo generalmente reforzado por la sociedad”¹.

Caracteriza a esta corriente postulados como los siguientes:

- a) Los hombres y las mujeres no solo están situados en la sociedad de manera diferente, sino también desigual. En concreto, las mujeres tienen menos recursos materiales, estatus social, poder y oportunidades para la autorrealización que los hombres de idéntica posición social, ya se base esa posición en la clase, la raza, la ocupación, la etnicidad, la religión, la educación, la nacionalidad o cualquier otro factor socialmente relevante;

¹ <http://132.248.35.1/bibliovirtual/Tesis/Castillo/cap2.pdf>

- b) Esta desigualdad procede de la misma organización de la sociedad, no de diferencias biológicas o de personalidad entre los hombres y mujeres;
- c) Aunque los seres humanos individuales puedan variar en cuanto a perfil de capacidad y rasgos, ningún modelo de variación natural relevante distingue a los sexos;
- d) Todas las teorías de desigualdad suponen que tanto los hombres como las mujeres responderán mejor ante estructuras y situaciones sociales más igualitarias (Boserup, 1970; Giddens, 1990; Kabeer, 1994)”²

1.2. Políticas de igualdad del PNUD.

En un país democrático, la igualdad de oportunidades entre los hombres y mujeres ha pasado a ser un objetivo primordial. El PNUD ha destacado como objetivos primordiales:

. Garantizar a ambos sexos el acceso equitativo a los beneficios, recursos y oportunidades que ofrece el desarrollo, y asegurar la participación equitativa en las decisiones públicas, especialmente en la economía y en la política, fortalece y mejora la calidad de la democracia porque incorpora al 52% de la población.

. Otorgar los mismos derechos e influir en los procesos sociales que discriminan a las mujeres, amplia y profundiza la democracia también en el ámbito privado, donde se construyen los modelos básicos de las relaciones humanas.

. Reconocer a los otros u otras como iguales y respetar sus intereses contribuye a crear una cultura de igualdad.

. Promover la participación equitativa de las mujeres en distintos y nuevos campos permite la incorporación de otros puntos de vista y saberes, y ofrece a las instituciones la posibilidad de usar los recursos de que dispone la sociedad con independencia de su sexo o cualquier discriminación³.

Ahora bien, el desafío del gobierno, es alcanzar la igualdad de oportunidades, tratando de eliminar todos los tipos de discriminación, ya que el derecho de toda sociedad

² <http://132.248.35.1/bibliovirtual/Tesis/Castillo/cap2.pdf>

³ http://www.pnud.cl/areas/Genero/Plan_nacional_igualdad_2000_2010.pdf

democrática es tener las mismas oportunidades con el reconocimiento de sus capacidades, sus habilidades y medir cual es su contribución a nuestra sociedad.

Chile en la actualidad, se encuentra en un proceso de alcanzar la modernización del Estado, por lo que se deben crear políticas transversales orientadas hacia la mujer creando condiciones políticas y culturales que permitan eliminar las desigualdades que vive nuestra sociedad, en cuanto a sus oportunidades y derechos.

Es importante saber que “La cultura de igualdad aspira a otorgar a todas las personas las mismas oportunidades para que desarrollen sus potencialidades, decidan libremente el curso de sus vidas, accedan sus capacidades a distintas posiciones en la sociedad e incidan sobre sus decisiones y la evolución política, económica, social y cultural de sus países. Una autentica cultura de igualdad no suprime ni censura las diferencias. Al contrario, reconoce la diversidad y amplia las oportunidades para que se expresen las diversas concepciones, representaciones, saberes y estilos de vida que coexisten en la sociedad”⁴.

Para poder garantizar la igualdad de oportunidades, el Estado debe tratar de abordar todos los aspectos de una sociedad en las que se encuentra la familia, los medios de comunicación y las instituciones públicas los que pueden contribuir a mejorar el impacto que tengan las políticas públicas orientadas hacia las mujeres en la sociedad.

Para esto, el PNUD presenta cuatro objetivos orientados a promover cambios en la familia, en la educación, en la producción y acumulación de conocimientos, en los medios de comunicación y en la opinión pública, que permitan avanzar en la construcción de una cultura más abierta a las nuevas ideas y a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Objetivo 1: Contar con una opinión pública crítica frente a la discriminación de género.

Lineamiento 1.1: Dar a conocer los problemas de discriminación de las mujeres debido a su procedencia socioeconómica, su origen cultural o étnico, su edad y su ubicación geográfica, y sensibilizar a la opinión pública sobre los efectos de la discriminación de género de la sociedad.

⁴ http://www.pnud.cl/areas/Genero/Plan_nacional_igualdad_2000_2010.pdf

Lineamiento 1.2: Promover la toma de conciencia sobre la violencia física, psicológica y sexual que sufren las mujeres y las niñas, y fomentar imágenes y acciones positivas relacionadas con una cultura de la paz.

Lineamiento 1.3: Apoyar iniciativas sociales orientadas a impulsar valores, prácticas y actitudes democráticas, solidarias y tolerantes, tanto en el ámbito público como privado.

Lineamiento 1.4: Reconocer, apoyar y destacar los aportes de las mujeres en la historia, la cultura, la ciencia, la tecnología y la economía del país.

Lineamiento 1.5: Promover entre los agentes de desarrollo, especialmente entre los que trabajan en el medio rural e indígena (profesores, funcionarios públicos, profesionales y técnicos del agro, entre otros), valores y actitudes igualitarias entre hombres y mujeres.

Lineamiento 1.6: Fomentar en la familia, en la educación y en los medios de comunicación el respeto a la diversidad, la aceptación de las diferencias sin que signifiquen desigualdad y discriminación, de modo que la tolerancia y el respeto a los demás sea un valor reconocido socialmente⁵.

Objetivo 2: Eliminar los estereotipos sexistas, y fomentar imágenes positivas de las mujeres en los medios de comunicación.

Lineamiento 2.1: Promover debates sobre las imágenes de las mujeres que aparecen en los medios de comunicación y publicitarios con profesionales del mundo de los medios de comunicación y de la publicidad.

Lineamiento 2.2: Fomentar y colaborar con los medios de comunicación para que se presenten imágenes plurales de mujeres.

Lineamiento 2.3: Apoyar las iniciativas de distintas organizaciones de la sociedad orientadas a cambiar la representación y mejorar la posición de las mujeres en los medios de comunicación.

Lineamiento 2.4: Garantizar que la publicidad en la que intervenga el Estado no incluya imágenes discriminatorias.

⁵ http://www.pnud.cl/areas/Genero/Plan_nacional_igualdad_2000_2010.pdf

Lineamiento 2.5: Estimular las acciones audiovisuales y las comunicaciones que promuevan una imagen positiva del papel de las mujeres en la sociedad.

Lineamiento 2.6: Lograr que el enfoque de género se incluya en las investigaciones sobre comunicación y en todas las instancias de formación de nuevos profesionales⁶.

Objetivo 3: Incorporar contenidos y prácticas en el sistema educacional tendientes a propiciar actitudes y valores favorables a la equidad de género.

Lineamiento 3.1: Incluir la perspectiva de género en todas las acciones emprendidas por la Reforma Educacional y continuar modificando los lineamientos educativos y los contenidos curriculares en todos los niveles y modalidades de la enseñanza.

Lineamiento 3.2: Proseguir con la labor de formación continua del profesorado en todos los niveles educativos, incluido el universitario, para fomentar el desarrollo de valores, actitudes y contenidos igualitarios.

Lineamiento 3.3: Incluir contenidos educativos tendientes a impulsar la eliminación de estereotipos sexistas y el fomento del reparto de derechos y responsabilidades de hombres y mujeres.

Lineamiento 3.4: Incluir contenidos y metodologías relativas a la educación sexual en todos los niveles educacionales y promover la práctica de la maternidad y paternidad responsables.

Lineamiento 3.5: Incorporar en el currículum de pre-grado universitario y técnico, contenidos que faciliten actitudes de igualdad entre hombres y mujeres.

Lineamiento 3.6: Desarrollar campañas en los medios de comunicación, promover debates y editar material educativo que propicie el reparto más igualitario de las tareas domésticas y responsabilidades familiares.

Lineamiento 3.7: Promover el reparto de responsabilidades entre niños y niñas en el ámbito doméstico, estimulando esas actitudes en la educación⁷.

⁶ http://www.pnud.cl/areas/Genero/Plan_nacional_igualdad_2000_2010.pdf

⁷ http://www.pnud.cl/areas/Genero/Plan_nacional_igualdad_2000_2010.pdf

Objetivo 4: Fomentar actitudes y prácticas en la producción de conocimientos, la creación artística y el desarrollo tecnológico que tomen en cuenta las diferencias de género.

Lineamiento 4.1: Impulsar y apoyar la realización de estudios e investigaciones sobre cuestiones de género y su utilización en los distintos ámbitos de la sociedad, considerando también la condición y situación de vida y de trabajo de las mujeres de los distintos pueblos originarios y de los sectores rurales del país.

Lineamiento 4.2: Promover la incorporación en la corriente principal del trabajo académico de los nuevos conceptos y conocimientos aportados por la investigación de género al desarrollo de la ciencia y la tecnología.

Lineamiento 4.3: Propiciar el estudio de la condición de las mujeres en los distintos pueblos originarios presentes en el país y su utilización para el mejoramiento de su realidad personal y social.

Lineamiento 4.4: Estimular iniciativas de las mujeres en los diferentes campos científicos y culturales.

Lineamiento 4.5: Promover el conocimiento y acceso al uso de las nuevas tecnologías de las niñas y jóvenes⁸.

1.3 Políticas de igualdad de oportunidades del Ministerio del Trabajo y Previsión social.

Para comprender los objetivos de la presente investigación, es importante conocer las políticas de igualdad de oportunidades del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Pero antes de profundizar en ello, definiremos el concepto de Políticas públicas que corresponde a "Cursos de acción y flujos de información relacionados con un objetivo público definido en forma democrática; los que son desarrollados por el sector público y, frecuentemente, con la participación de la comunidad y el sector privado"⁹

⁸ http://www.pnud.cl/areas/Genero/Plan_nacional_igualdad_2000_2010.pdf

⁹ Eugenio Lahera Parada, Introducción a las Políticas públicas, año 2003, editorial Fondo de Cultura Económica.

Por lo que podemos decir, que las políticas públicas son acciones que realizan una autoridad pública, la ciudadanía o el sector privado, con el fin de buscar soluciones a los problemas de la sociedad, que son considerados como importantes y prioritarios.

Ahora bien, es importante conocer los tres lineamientos a los que ha dado énfasis el Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile para lograr una mayor igualdad de oportunidades:

a) Mujer y empleo:

Es primordial saber que el Ministerio del Trabajo y Previsión Social ha creado políticas públicas que buscan generar iniciativas que propicien la empleabilidad y acrecienten el empleo para las mujeres chilenas.

Para lograr esto, el Ministerio ha desarrollado programas través de la Subsecretaría del Trabajo:

- Programa de Desarrollo de Competencias Laborales Mujeres: Programa de capacitación destinado a mejorar las posibilidades de incorporación de las mujeres al trabajo remunerado e incrementar el ingreso familiar por sobre la línea de la indigencia. Se implementa a través de cursos de capacitación con contenidos teóricos y prácticos, orientados a la habilitación, capacitación técnica certificada e intermediación laboral¹⁰.
- El Programa de Desarrollo de Competencias Laborales Mujeres Chile Solidario financia cursos de capacitación para el desarrollo de competencias laborales tanto técnicas como de formación para el trabajo, que permitan la incorporación de las mujeres al trabajo dependiente o por cuenta propia¹¹.

b) Mujer, trabajo y familia:

Otro punto importante, son las políticas públicas que se desarrollan en torno a la mujer, el trabajo y la familia donde existen muchas dificultades para que las mujeres puedan compatibilizar las tres funciones, es por este motivo, que el Ministerio del Trabajo propone

¹⁰ http://www.subtrab.trabajo.gob.cl/?page_id=129

¹¹ http://www.subtrab.trabajo.gob.cl/?page_id=129

ciertas directrices tales como: corresponsabilidad social y conciliación trabajo y familia entre otras:

- Corresponsabilidad y conciliación familia y trabajo: Para lograr una verdadera conciliación es necesario un cambio sociocultural, humanizando el mundo laboral. El primer cambio radica en la necesidad de flexibilizar los horarios de trabajo. Para ello, es necesario interiorizar que el valor de las empresas no está en las horas de presencia del trabajador sino en la persona que trabaja en ella y en su capacidad de rendimiento. El segundo cambio, radica en la flexibilidad física: los trabajos a distancia son una opción para determinadas empresas y trabajadores, especialmente en la etapa de cuidado de los hijos pequeños y adultos dependientes.
- Proyecto de ley Postnatal: Este proyecto permite que las mujeres que trabajan, e incluso los hombres, tengan la opción de compartir con sus hijos por 12 semanas adicionales al posnatal actual, llegando a cumplir 24 semanas completas. Los beneficios que otorga esta ley, son principalmente el que todas las mujeres tendrán libertad de elegir la mejor forma de ejercer este nuevo derecho pudiendo optar a 12 semanas con permiso completo, con 100% subsidio con tope de 66 UF o tener 18 semanas a media jornada, con un 50% de subsidio correspondiente¹².

c) Mujer, Previsión y Seguridad Social:

Además de lo mencionado con anterioridad, el Ministerio también le otorga importancia a la Mujer y Previsión y Seguridad Social otorgando cambios, medidas y productos previsionales que se relacionan directamente con las mujeres, que son:

- Sistema de Pensiones Solidarias: El Aporte Previsional Solidario de Vejez, la Pensión Básica Solidaria de Vejez, el Aporte Previsional Solidario (APS) de Invalidez y la Pensión Básica Solidaria (PBS) de Invalidez.

¹² http://www.subtrab.trabajo.gob.cl/?page_id=129

- Bono por Hijo: Es un aporte en dinero que entrega el Estado para mejorar las pensiones de las mujeres, bonificando de esta manera la maternidad¹³.
- Cotizaciones de Trabajadoras de Casa Particular: Las trabajadoras y trabajadores de casa particular tienen además, derecho a una indemnización a todo evento una vez que se termina una relación laboral. Esta indemnización, consiste en retirar los fondos que su empleador le haya depositado en su AFP durante todo el periodo que duró el contrato de trabajo en una cuenta especialmente destinada a este efecto. Este aporte que paga el empleador con sus recursos es equivalente a un 4,11% de la remuneración imponible de la trabajadora o trabajador. Además, tienen derecho a recibir el pago correspondiente a asignaciones familiares por las cargas familiares que haya registrado en el Instituto de Previsión Social¹⁴.
- Medidas de Equidad de Género:
 - Perfeccionamiento del Seguro de Invalidez y Supervivencia (SIS): El Seguro de Invalidez y Supervivencia (SIS) es contratado por la AFP a una Compañía de Seguros y es financiado con una parte de la cotización adicional (revisar liquidación de sueldo) que pagan los trabajadores mensualmente. Con este seguro, la AFP garantiza los pagos de pensiones de invalidez o muerte de sus afiliados¹⁵.
 - Aumento de Cobertura del SIS: A contar del 1 de octubre de 2008 se igualó a 65 años la cobertura del Seguro de Invalidez y Supervivencia (SIS) para hombres y mujeres.
 - Licitación por separado del Seguro entre hombres y mujeres: Actualmente, las mujeres pagan la misma comisión que los hombres por el Seguro de Invalidez y Supervivencia, pese a que ellas viven más y se accidentan menos. Por ello, debieran pagar una prima más baja que los hombres. A partir del año 2009, el SIS se licita de manera separada para hombres y mujeres. Así, esa diferencia que pagan las mujeres es depositada en su

¹³ http://www.subtrab.trabajo.gob.cl/?page_id=129

¹⁴ http://www.subtrab.trabajo.gob.cl/?page_id=129

¹⁵ http://www.subtrab.trabajo.gob.cl/?page_id=129

cuenta de AFP, en forma de cotización, mejorando sus fondos previsionales y su pensión final.

- Nuevo beneficiario de pensión de la mujer: Se incluye como beneficiario de pensión de sobrevivencia (o viudez) de la mujer, a su cónyuge y al padre de hijos de filiación no matrimonial que viva a sus expensas.
- Compensación Económica en Caso de Divorcio o Nulidad: Esta medida permite dividir los fondos que existan en la AFP para pensión de uno de los cónyuges, siempre y cuando el juez de familia que lleve la causa considere que la unión matrimonial le provocó menoscabo económico a uno de ellos. El monto compensatorio no podrá ser mayor a la mitad de lo acumulado en dicha cuenta exclusivamente mientras duró el matrimonio. Esta medida es aplicable sólo a los juicios de nulidad o divorcio que hayan comenzado a partir del 1 de octubre de 2008, en adelante¹⁶.
 - Afiliación Voluntaria para personas que realizan actividades no remuneradas (dueñas de casa y estudiantes): Con esta afiliación las dueñas de casa y los estudiantes que coticen en una AFP tendrán derecho a recibir pensión por vejez e invalidez y cuando fallezcan poder dar origen a una pensión de sobrevivencia para sus cargas familiares¹⁷.

En Chile ha habido cambios importantes en las familias, ya que actualmente muchas mujeres trabajan, y no solo el hombre es el sustento del hogar. Es por este motivo, que los gobiernos actuales han tenido que enfocar muchas políticas y programas orientados a ayudar a las mujeres que trabajan y que deben compartir este trabajo con sus labores del hogar.

¹⁶ http://www.subtrab.trabajo.gob.cl/?page_id=129

¹⁷ http://www.subtrab.trabajo.gob.cl/?page_id=129

1.4. Programa Escuela de Formación Sindical desarrollado por la carrera de Administración Pública de la Universidad de Valparaíso

1.4.1. Dirigentes sindicales y gestión sindical.

Para poder desarrollar los objetivos de la investigación, debemos definir qué es la gestión dirigencial y el rol de los dirigentes sindicales. Como punto de partida, podemos decir que la gestión dirigencial “intenta ordenar algunas ideas en torno a las áreas y tareas que enfrenta el dirigente social, en la línea de aportar herramientas y conocimientos para el mundo social”¹⁸. Ahora bien, es importante saber que al dirigente “le corresponde una amplia gama de tareas, que debe desarrollar constantemente para el óptimo funcionamiento de la organización. La experiencia que va logrando en su gestión dirigencial, nos señala que muchas de esas tareas y responsabilidades las implementa sin tener elementos teóricos o de formación académica; más bien, es el ejercicio práctico de su rol de dirigente lo que le va dando manejo, aprendizaje y conocimientos. En consecuencia el dirigente se forma en la práctica, con estilo y gestión propia, diferenciándose entre uno u otros dirigentes”¹⁹.

1.4.2. Programa Escuela de Formación Sindical UV

Ahora bien, para poder explicar de qué se trata el Programa Escuela de Formación Sindical, debemos saber que la Universidad de Valparaíso “es una institución estatal, pública y autónoma, fundada en una larga tradición y se plantea como misión generar y difundir el conocimiento, cultivando las ciencias y tecnologías, las humanidades y las artes, a través del desarrollo de docencia de pre-grado, postgrado e investigación, entregando las competencias para formar los graduados, profesionales e investigadores que la sociedad requiere, en un marco de gestión de calidad y compromiso con el desarrollo regional y nacional. Los valores que la inspiran son la participación, la solidaridad, la equidad, la libertad, el pluralismo, el pensamiento crítico y el respeto a la diversidad”²⁰.

¹⁸ <http://www.biblioteca.org.ar/libros/gestion2001.pdf>

¹⁹ <http://www.biblioteca.org.ar/libros/gestion2001.pdf>

²⁰ <http://www.uv.cl/universidad.php>

Además, es importante destacar, que a través de la carrera de Administración Pública, dirigida por el Profesor Jaime Rubina Bustamante, se realizó entre los años 2009- 2010, el Programa de Formación Sindical, iniciativa financiada por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a través de la Subsecretaría del Trabajo.

El curso es de carácter gratuito y está dirigido a dirigentes/as de organizaciones sindicales de la Región de Valparaíso, que cuentan con el apoyo de su organización sindical. De esta forma, la Carrera de Administración Pública y la Universidad de Valparaíso desarrollaron un fuerte compromiso con la sociedad, en este caso, específicamente, con los dirigentes sindicales de la Región de Valparaíso.

Para poder evaluar el Programa Escuela de Formación Sindical implementada por la carrera de Administración Pública de la Universidad de Valparaíso en el periodo 2009-2010, en las dirigentes sindicales, debemos conocer el Programa de Escuela de Formación Sindical creado por el Ministerio del Trabajo y Previsión social, a través de la Subsecretaría del Trabajo.

Según el Artículo 1 de las bases administrativas especiales del Concurso Público para la asignación de fondos del Programa Escuela de Formación Sindical, señala que “El Programa fue establecido mediante la ley N° 20.407, aprobatoria del presupuesto del sector público para el año 2010, y se encuentra reglamentado mediante Decreto N° 16 de fecha 13 de enero de 2009, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social”.

Además, este mismo artículo dice que “El Programa tiene por objeto apoyar el mejoramiento continuo, permanente y sistemático de la formación y capacitación de los trabajadores/as y dirigentes/as sindicales en el ejercicio de sus roles como actores económicos, especialmente en su relación con los empresarios, asegurando la calidad y pertinencia de la formación que reciben sus actuales y futuros dirigentes”. Es decir, que el programa, busca entregar contenidos de apoyo en los cuales las dirigentes puedan desarrollar todas sus capacidades con el fin de adquirir las competencias necesarias para desarrollarse en sus roles dirigenciales de manera eficiente y eficaz.

Otro punto importante a destacar, se encuentra en el Artículo 3 de las bases administrativas especiales de Concurso Público para la Asignación de fondos del Programa Escuela de Formación Sindical, ya que destaca la importancia del género

donde dice que “La malla curricular obligatoriamente tiene que incorporar la transversalidad de los contenidos de género y se valorará las propuestas creativas en este sentido. A lo menos un 33% de los participantes debe ser mujer”. Este punto es clave, ya que busca la igualdad de oportunidades para las mujeres, de manera de que estas se enriquezcan de conocimientos y experiencias que les servirán para cumplir con sus roles.

Además, el tema de la transversalidad de género es fundamental para el desarrollo del presente proyecto de tesis, que se define como un “Proceso de valoración de las implicaciones para hombres y mujeres en cualquier acción planeada, incluyendo la legislación, políticas y programas, en todas las áreas y niveles. Es una estrategia para hacer de las preocupaciones y experiencias, tanto de mujeres como de varones, una dimensión integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todas las esferas, política, económica y social, de modo que ambos géneros se beneficien igualitariamente. El objetivo último es alcanzar la equidad de género”²¹. Esto quiere decir que exista un cambio en la mentalidad de la sociedad, de manera de que haya una igualdad de oportunidades entre los géneros, integrando de manera sistemática en las políticas, programas y proyectos gubernamentales, estrategias que derriben las barreras que impiden la equidad entre hombres y mujeres.

1.4.3. Objetivos del Programa Escuela de Formación Sindical

Este programa tiene como objetivo “apoyar el mejoramiento continuo, permanente y sistemático de la formación y capacitación de los trabajadores/as y dirigentes/as sindicales en el ejercicio de sus roles como actores económicos, especialmente en su relación con los empresarios, asegurando la calidad y pertinencia de la formación que reciben sus actuales y futuros dirigentes”²².

Asimismo, “busca la implementación de un sistema de formación sindical con el fin de generar y fortalecer el liderazgo laboral y la organización sindical, promoviendo y

²¹ : <http://www.pnud.cl/areas/Genero/GuiaTG.pdf>, Economic and Social Council, ECOSOC (2002). Gender Mainstreaming. An Overview. United Nations. New York.

²² Artículo 1, bases administrativas especiales de concurso Público para la Asignación de fondos del Programa Escuela de Formación Sindical

distinguiendo la calidad, utilidad y pertinencia de la oferta de formación y poniéndola a disposición de los dirigentes/as y trabajadores/as, garantizando públicamente la transparencia, calidad y cobertura de la formación y de los servicios que se entreguen.”²³

1.5. Evaluación

Ahora bien, para poder evaluar la valoración el Programa Escuela de Formación Sindical, debemos conocer lo que es una evaluación que se definirá según Pérez Juste como “un proceso sistemático de recogida de información rigurosa, valiosa, válida y fiable, orientado a valorar la calidad y los logros de un programa para la toma de decisiones de mejora del programa, del personal implicado y del cuerpo social en que se encuentra inmerso. Utiliza metodologías cuantitativas y cualitativas. Su informe es descriptivo, basado en los datos y en los juicios”²⁴.

Además, “el potencial de la evaluación para la mejora de la calidad de los programas y de las instituciones es de gran trascendencia al identificar los aspectos positivos y negativos con los que opera un programa y las organizaciones de las instituciones, los diferentes elementos que contribuyen al logro de sus objetivos y orientar, en coherencia, hacia la mejora de las organizaciones, de sus programas y de la puesta en marcha de los mismos”²⁵.

²³ Artículo 1, bases administrativas especiales de concurso Público para la Asignación de fondos del Programa Escuela de Formación Sindical

²⁴ Catalina Martínez Mediano n(2007), Evaluación de programas, UNED; Edición: 1

²⁵ Catalina Martínez Mediano n(2007), Evaluación de programas, UNED; Edición: 1

CAPITULO II

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

2. Metodología

2.1. Planteamiento del problema y fundamentación del mismo.

El proyecto de tesis se concentra principalmente, en conocer la valoración de las competencias entregadas a las mujeres dirigentes sindicales y de los aspectos positivos y negativos que tuvo en la gestión organizacional e individual de las dirigentes sindicales, beneficiarias del Programa de Formación Sindical de la carrera de Administración Pública de la Universidad de Valparaíso, durante el período 2009 – 2010.

El Programa de Formación Sindical del año 2009, tuvo una duración total de 164 horas, de las cuales 144 fueron presenciales y 20 virtuales. Además, contempló cinco módulos, de los cuales cada uno tuvo una duración entre 20 y 24 horas abordado desde una perspectiva teórica práctica. El programa estaba dirigido a 40 personas, que eran o aspiraban a ocupar cargos de dirección sindical, el 30% de beneficiarios/as fueron mujeres.

El Programa de Formación Sindical del año 2010, tuvo una duración total de 160 horas, de las cuales 134 son presenciales y 24 virtuales. Contempló cuatro módulos, con una duración de entre 38 y 54 horas, abordados desde una perspectiva teórica práctica. Dicho programa estuvo dirigido a 44 personas, que eran o aspiraban a ocupar cargos de dirección sindical, en donde el 30% de alumnos fueron mujeres.

En cuanto a la metodología de los programas del año 2009 y 2010, ambos contaron con clases presenciales, talleres participativos y aula virtual que buscaban generar aprendizajes a través de la experiencia de las personas que asistían.

Además, el presente proyecto de tesis se enmarca en el área del Trabajo y Previsión Social, la cual es de vital importancia para el bienestar y desarrollo del país, ya que se preocupa de otorgar mayores oportunidades de trabajo, capacitación y relación laboral a las mujeres de nuestro país, considerando que según el Instituto Nacional de Estadísticas la tasa de participación de la mujeres promedio en Chile para el año 2010 es 45,3% y la tasa de ocupación para el mismo año es de 41,1%, en comparación con los

datos otorgados por la CEPAL que dicen que el promedio para América Latina en el año 2009 fue de un 53%, y el promedio de los países de la OCDE es de un 65% de participación de la mujeres.

2.2. Objetivos del Proyecto de Investigación.

2.2.1. Objetivo General

- Describir la valoración de las mujeres dirigentes sindicales acerca de las competencias entregadas y de los aspectos significativos para su gestión sindical en el desarrollo del Programa Escuela de Formación Sindical implementado por la carrera de Administración Pública de la Universidad de Valparaíso en el periodo 2009-2010.

-

2.2.2. Objetivos específicos

- Conocer la política de igualdad de oportunidades teoría de género y programas del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile
- Caracterizar el Programa de Escuela de Formación Sindical de la Subsecretaría del Trabajo.
- Conocer las competencias adquiridas por las dirigentes sindicales, a través del Programa de Formación Sindical realizado por la carrera de Administración Pública de la Universidad de Valparaíso en el periodo 2009-2010.
- Determinar los aspectos significativos de este programa –positivos y negativos - en la gestión de las mujeres dirigentes sindicales participantes del programa de Formación Sindical realizado por la carrera de Administración Pública de la Universidad de Valparaíso en el periodo 2009-2010.

2.3. Diseño de Estudio.

En relación al enfoque metodológico de la investigación se optó por el enfoque cuantitativo ya que utilizó la recolección de datos, los cuales son medidos y cuantificados, la que permitirá contar con una base de datos de las dirigentes sindicales que participaron en los programas y entregar un conocimiento general del problema, ya que se trabajará con todo el universo de estudio, con el fin de poder evaluar los programas

de formación sindical en las dirigentes sindicales, realizados por la carrera de Administración Pública de la Universidad de Valparaíso en el periodo 2009-2010.

La investigación es de tipo descriptivo, lo que significa que pretende conocer el problema estableciendo relación de causalidad o de asociación; ya que los datos aportarán indudablemente una reflexión valiosa para la Administración Pública, además de caracterizar y profundizar en las variables en estudio.

El diseño del cuestionario, el universo de estudio, el procesamiento de la información, su análisis, así como la formulación de conclusiones, constituyen todos factores que en este caso adquieren relevancia para el éxito de esfuerzo emprendido, por lo que se utilizarán técnicas cuantitativas, con la finalidad de proporcionar una base sólida y fiable de datos, que permita desarrollar los objetivos de este estudio.

2.4. Descripción de la muestra.

El proyecto de investigación abarcará todo el universo de estudio, que son las 38 mujeres sindicales que participaron en el Programa Escuela de Formación Sindical, realizado por la carrera de Administración Pública de la Universidad de Valparaíso en el periodo 2009-2010 en la ciudad de Valparaíso, Región de Valparaíso.

2.5. Instrumento de Recopilación de Información

El instrumento que se aplicará es el cuestionario semiestructurado, vía correo electrónico y vía telefónica para ser contestado, con la finalidad de recopilar información de manera útil y eficaz, a través de preguntas cerradas y una pregunta abierta. Esta pregunta abierta, tiene un enfoque cualitativo con el fin de que proporcione una visión más profunda de lo que significó el Programa Escuela de Formación Sindical para las mujeres dirigentes y así poder utilizar sus respuestas para el desarrollo de las conclusiones.

CAPITULO III

ANALISIS DE LOS DATOS

3. Análisis

3.1. Gráficos

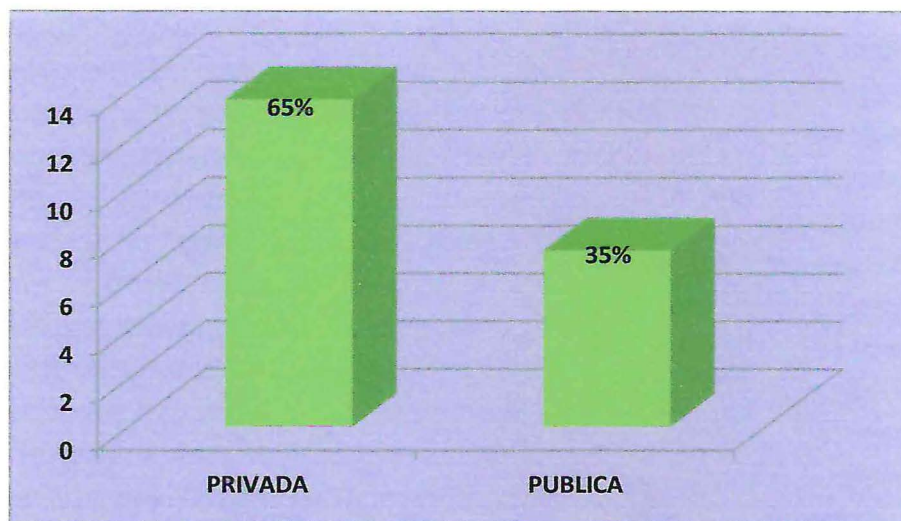
Es importante señalar que finalmente se logró contar con las respuestas de 20 mujeres dirigentes sindicales de un total de 38 participantes del Programa de Formación Sindical de la Universidad de Valparaíso.

Los datos recogidos a través del cuestionario aplicado a las mujeres que participaron en el Programa Escuela de Formación Sindical, período 2009-2010, servirán para el cumplimiento de los objetivos propuestos en el Proyecto de tesis realizado, de acuerdo con las siguientes preguntas:

- Organización Sindical

TABLA DE FRECUENCIA		
CATEGORIAS	fi	%
PRIVADA	13	65%
PUBLICA	7	35%
TOTAL	20	100%

GRAFICO 1

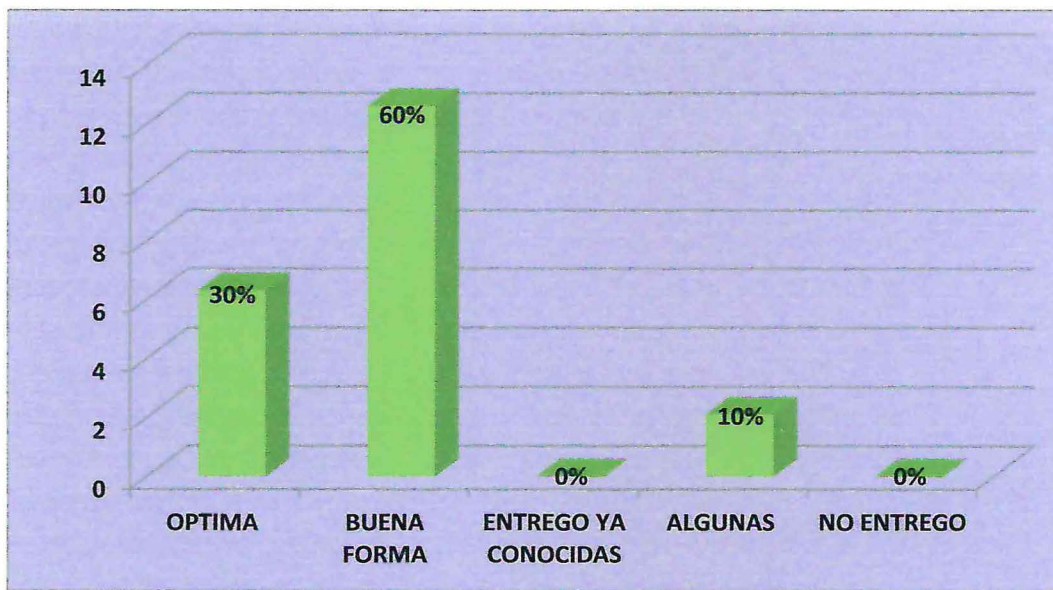


Del 100% de las dirigentes sindicales que participaron en el Programa Escuela de Formación Sindical y respondieron el cuestionario, el 65 % pertenece al área privada y el 35% pertenece al área pública.

- ¿El programa Escuela de Formación Sindical le permitió adquirir herramientas técnico profesionales para dirigir en forma eficiente una organización sindical?

TABLA DE FRECUENCIA		
CATEGORIAS	fi	%
OPTIMA	6	30%
BUENA FORMA	12	60%
ENTREGO YA CONOCIDAS	0	0%
ALGUNAS	2	10%
NO ENTREGO	0	0%
TOTAL	20	100%

GRAFICO 2



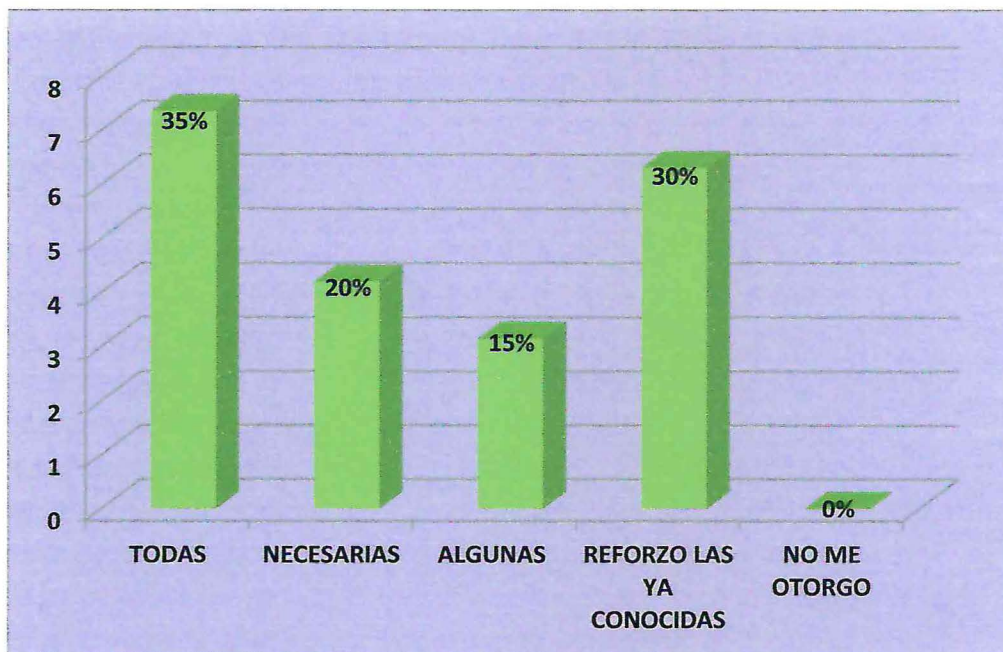
Del 100% de las dirigentes sindicales que participaron en el Programa Escuela de Formación Sindical y respondieron el cuestionario el 60 % considera que el Programa le otorgó las herramientas para dirigir en forma eficiente una organización sindical, el 30 %

siente que le permitió adquirir herramientas en forma óptima, un 10 % cree que le otorgó algunas herramientas y ninguna dirigente piensa que le entregó herramientas que ya conocía y que no le entregó.

- ¿A través del programa Escuela de Formación Sindical, obtuvo competencias para asesorar en procesos de negociación colectiva?

TABLA DE FRECUENCIA		
CATEGORIAS	fi	%
TODAS	7	35%
NECESARIAS	4	20%
ALGUNAS	3	15%
REFORZO LAS YA CONOCIDAS	6	30%
NO ME OTORGO	0	0%
TOTAL	20	100%

GRAFICO 3



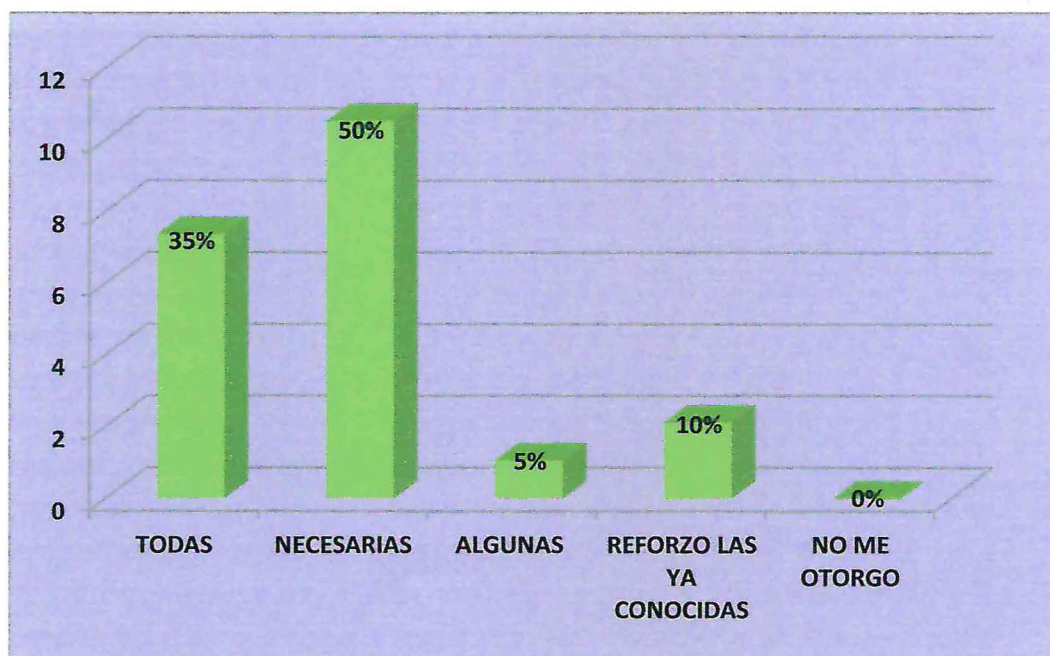
Del 100% de las dirigentes sindicales que participaron en el Programa Escuela de Formación Sindical y respondieron el cuestionario, el 35 % considera que a través del Programa obtuvo las competencias para asesorar en procesos de negociación colectiva,

el 30 % siente que reforzó las competencias que ya conocía, un 20 % cree que le otorgó las competencias necesarias, un 15% cree que obtuvo algunas competencias y ninguna dirigente piensa que no le otorgó competencias para asesorar en procesos de negociación colectiva.

- ¿El programa Escuela de Formación Sindical, le entregó las herramientas necesarias para poder asesorar y solucionar problemas de administración sindical?

TABLA DE FRECUENCIA		
CATEGORIAS	fi	%
TODAS	7	35%
NECESARIAS	10	50%
ALGUNAS	1	5%
REFORZO LAS YA CONOCIDAS	2	10%
NO ME OTORGO	0	0%
TOTAL	20	100%

GRAFICO 4



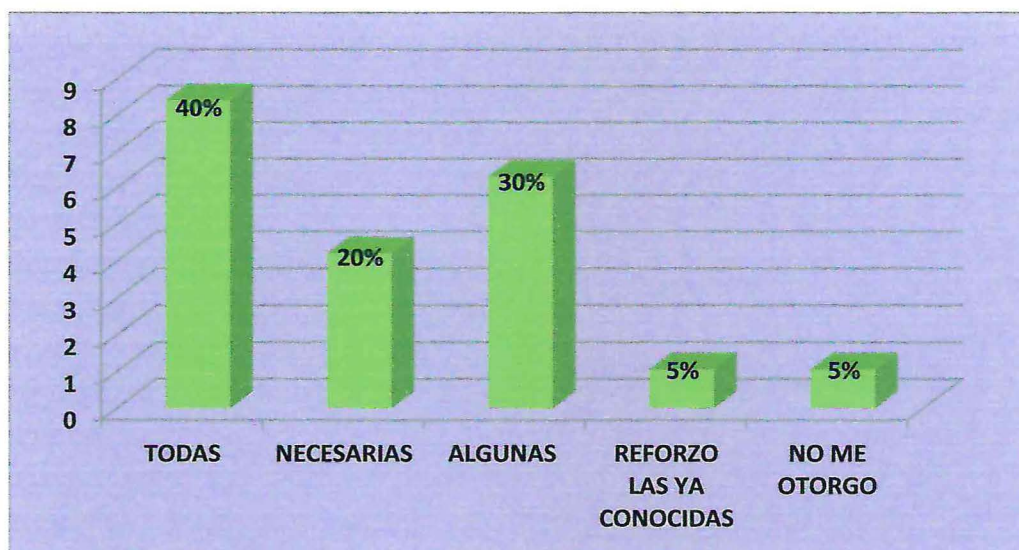
Del 100% de las dirigentes sindicales que participaron en el Programa Escuela de Formación Sindical y respondieron el cuestionario, el 50 % considera que a través del

Programa se les entregó las herramientas necesarias para poder asesorar y solucionar problemas de administración sindical, el 35 % siente que obtuvo todas las herramientas, un 10 % cree que reforzó las herramientas que ya conocía, un 5 % cree que obtuvo algunas herramientas y ninguna dirigente piensa que no le otorgó herramientas para asesorar y solucionar problemas de administración sindical.

- ¿A través de la capacitación de la Escuela de Formación Sindical, obtuvo competencias para hacer cumplir la legislación vigente, sobre los derechos de los/as trabajadores/as, en su lugar de trabajo?

TABLA DE FRECUENCIA		
CATEGORIAS	fi	%
TODAS	8	40%
NECESARIAS	4	20%
ALGUNAS	6	30%
REFORZO LAS YA CONOCIDAS	1	5%
NO ME OTORGO	1	5%
TOTAL	20	100%

GRAFICO 5



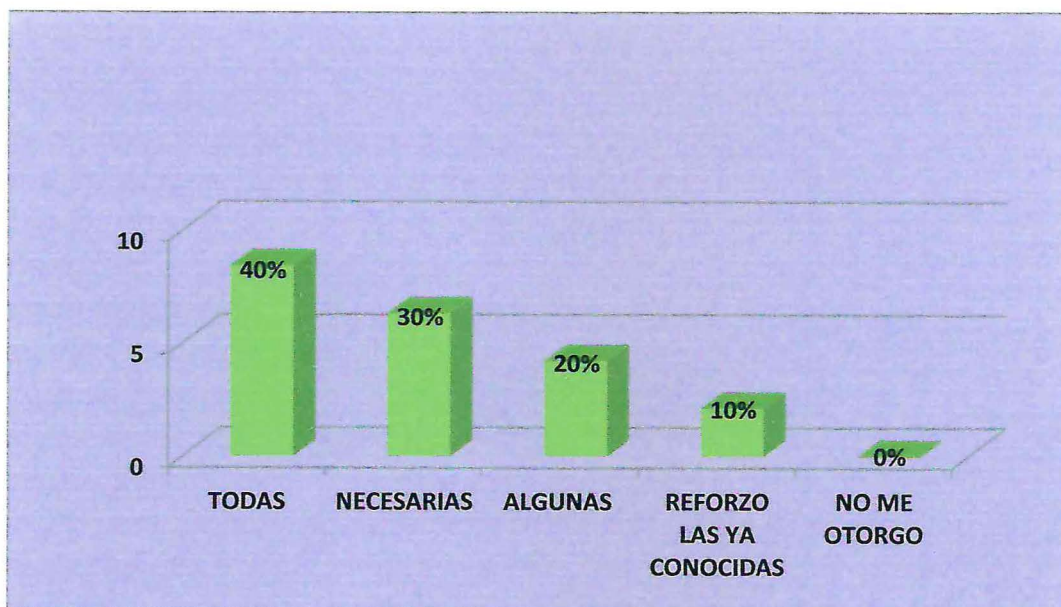
Del 100% de las dirigentes sindicales que participaron en el Programa Escuela de Formación Sindical y respondieron el cuestionario, el 40 % considera que a través del Programa obtuvo todas las competencias para hacer cumplir la legislación vigente sobre los derechos de los trabajadores en su lugar de trabajo, el 30 % siente que obtuvo

algunas de las competencias, un 20 % cree que le otorgó las competencias necesarias, un 5% cree que reforzó las competencias que ya conocía y un 5 % de las dirigentes piensan que no le otorgó competencias para hacer cumplir la legislación vigente sobre los derechos de los trabajadores.

- ¿El programa Escuela de Formación Sindical, le otorgó la capacidad para promover la igualdad de oportunidades en su organización sindical?

TABLA DE FRECUENCIA		
CATEGORIAS	fi	%
TODAS	8	40%
NECESARIAS	6	30%
ALGUNAS	4	20%
REFORZO LAS YA CONOCIDAS	2	10%
NO ME OTORGO	0	0%
TOTAL	20	100%

GRAFICO 6



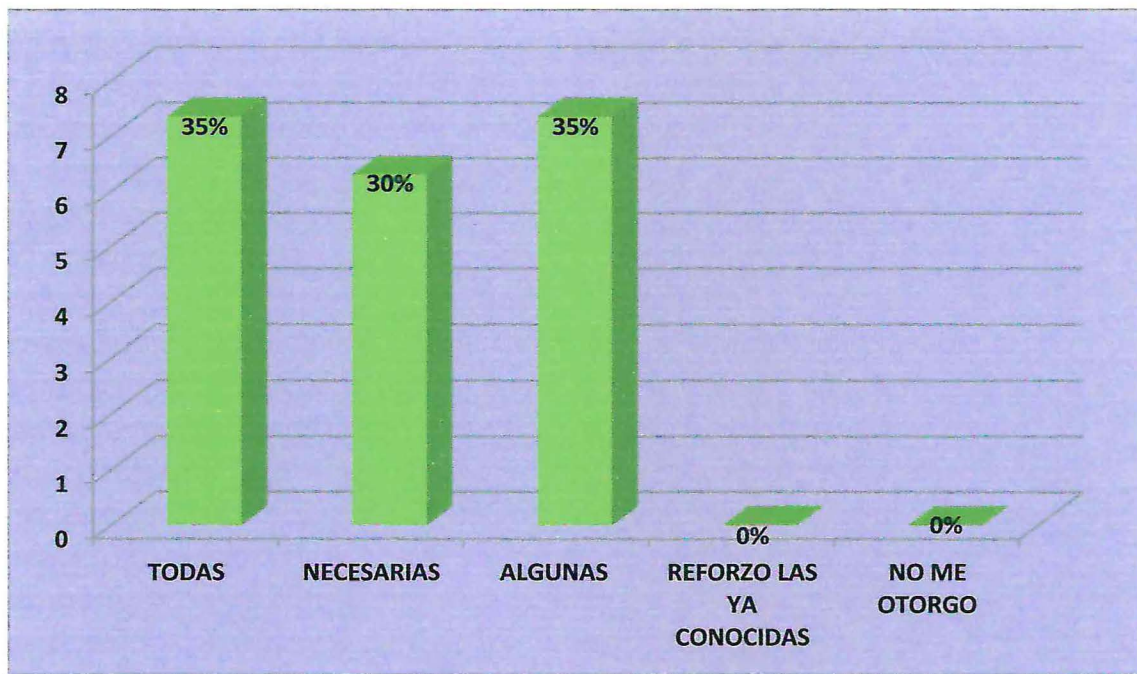
Del 100% de las dirigentes sindicales que participaron en el Programa Escuela de Formación Sindical y respondieron el cuestionario, el 40 % considera que a través del Programa obtuvo todas las competencias para promover la igualdad de oportunidades en

su organización sindical, el 30 % siente que obtuvo las competencias necesarias, un 20 % cree que le otorgó algunas competencias, un 10% cree que reforzó las competencias que ya conocía y un 0 %, es decir, ninguna de las dirigentes piensan que no le otorgó competencias para promover la igualdad de oportunidades en su organización sindical.

- ¿El programa Escuela de Formación Sindical, le otorgo competencias para asesorar y solucionar problemas de relaciones laborales?

TABLA DE FRECUENCIA		
CATEGORIAS	fi	%
TODAS	7	35%
NECESARIAS	6	30%
ALGUNAS	7	35%
REFORZO LAS YA CONOCIDAS	0	0%
NO ME OTORGO	0	0%
TOTAL	20	100%

GRAFICO 7



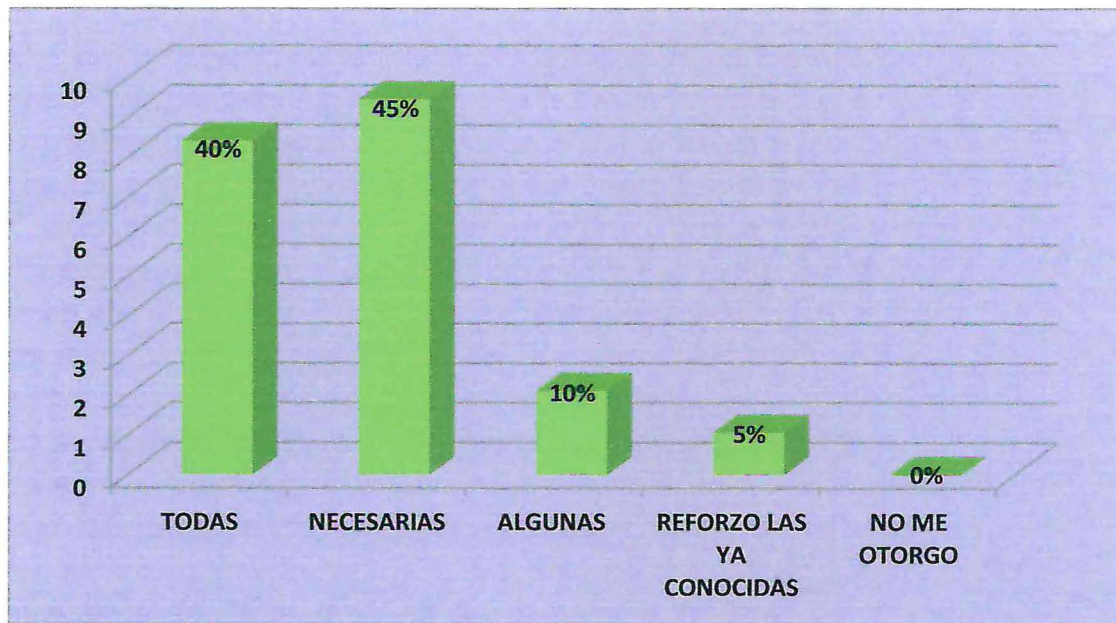
Del 100% de las dirigentes sindicales que participaron en el Programa Escuela de Formación Sindical y respondieron el cuestionario, el 35 % considera que a través del

Programa obtuvo todas las competencias para asesorar y solucionar problemas de relaciones laborales, el 35 % siente que obtuvo algunas de las competencias, un 30 % cree que le otorgó las competencias necesarias, y un 0 %, es decir, ninguna de las dirigentes piensan que reforzó las competencias que ya conocía y que no le otorgó competencias para asesorar y solucionar problemas de relaciones laborales.

- ¿El programa Escuela de Formación Sindical, le otorgó las competencias para liderar en forma eficiente una organizacional sindical?

TABLA DE FRECUENCIA		
CATEGORIAS	fi	%
TODAS	8	40%
NECESARIAS	9	45%
ALGUNAS	2	10%
REFORZO LAS YA CONOCIDAS	1	5%
NO ME OTORGO	0	0%
TOTAL	20	100%

GRAFICO 8



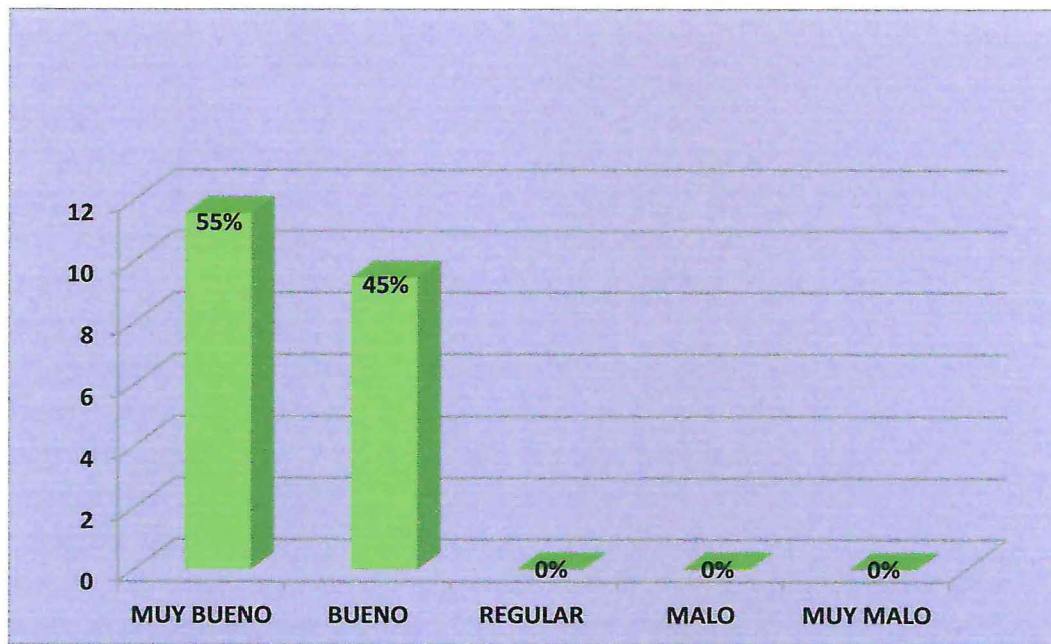
Del 100% de las dirigentes sindicales que participaron en el Programa Escuela de Formación Sindical y respondieron el cuestionario, el 45 % considera que a través del Programa obtuvo las competencias necesarias para liderar en forma eficiente una

organización sindical, el 40 % siente que obtuvo todas las competencias, un 10 % cree que le otorgó algunas competencias , un 5 % considera que le reforzó las competencias que ya conocía y ninguna de las dirigentes piensan que no le otorgó competencias para liderar en forma eficiente una organización sindical.

- ¿Cómo evalúa el Programa Escuela de Formación Sindical?

TABLA DE FRECUENCIA		
CATEGORIAS	fi	%
MUY BUENO	11	55%
BUENO	9	45%
REGULAR	0	0%
MALO	0	0%
MUY MALO	0	0%
TOTAL	20	100%

GRAFICO 9



Del 100% de las dirigentes sindicales que participaron en el Programa Escuela de Formación Sindical y respondieron el cuestionario, el 55 % evalúa el Programa Escuela

de Formación Sindical como Muy Bueno, el 45 % evalúa el Programa como Bueno y ninguna dirigente sindical evalúa el Programa como regular, malo o muy malo.

- ¿Qué significado para usted participar del Programa Escuela de Formación Sindical?

Agrupación de respuestas por sujetos. Esta pregunta es de carácter cualitativo por cuanto se establecen categorías y subcategorías.

CATEGORIA	SUBCATEGORIA	ENUNCIADO	SUJETOS
¿Qué significado para usted participar del Programa Escuela de Formación Sindical?	1) Orientación al área privada	Al ser orientada al área privada, faltó abordar temáticas del área pública como Estatuto Administrativo, Evaluación de desempeño, Compras públicas, etc.	S3, S4 ,S8, S15, S18, S19
	2) Buena Experiencia	Otorgo herramientas y conocimiento para la gestión de la organización sindical	S1, S2,S3,S4, S5, S6,S7, S8, S9, S10, S11, S12, S13, S14, S15,S16, S17, S19,S20.

- CATEGORÍA GENERAL

Subcategoría: Orientada al área privada

Sujeto	Enunciado
S3	En el ámbito que me desenvuelvo como dirigente es en el área pública. En este sentido, el programa de escuela sindical estaba orientado más al área privada.
S4	Extrañé que en el curso, se tocaran más temas de lo Público. Tal vez profundizar más en Estatuto Administrativo, Evaluación de Desempeño, Compras Públicas, Leyes de Remuneraciones, etc.
S8	Mas dirigido al área privada, faltó aprender más sobre las asociaciones.
S15	Tiene falencias en algunos contenidos ya que se centra más en el área privada que en el área pública.
S18	Fue bueno conocer la realidad del ámbito privado, pero falta el ámbito público y faltan actividades de liderazgo.
S19	Dirigido al sector privado y no tanto al sector estatal, en mi caso no me sirvió.

Subcategoría: Buena Experiencia

Sujeto	Enunciado
S1	Me significó gran placer saber que el gobierno tomara en cuenta a las organizaciones sindicales y les diera la posibilidad de crecer como trabajadores. Me sentí muy bien, grata y me dio grandes vivencias acerca de ser un buen dirigente
S2	Adquirir más conocimientos, manejo de situaciones conflictivas y poder manejar protocolo y lo más importante lograr la buena comunicación entre los dos sindicatos que tiene la empresa, fueron excelentes experiencias y compartir con los profesores y recibir sus conocimientos es lo mejor para mi cumplieron con el objetivo..

S3	<p>Fue muy enriquecedor compartir otras experiencias sindicales, conocer más el área privada tales como la negociación colectiva. De todas formas, existen procesos que son transversales para todo dirigente tales como por ejemplo los temas relacionadas con liderazgo, enfoque de género, leyes entre otros que son muy importantes para toda organización que quiere llevar adelante y en buena forma sus procesos .También destaco la interacción con los docentes ya que fue muy cercana y de gran apoyo. Lo novedoso para mí fue la dinámica con internet y las redes sociales.</p>
S4	<p>Fue una grata, constructiva e interesante participación en el programa del 2009. Conocí el mundo laboral privado en el cual nunca he trabajado, junto a algunas de sus problemáticas y también sus ventajas. Aún mantengo contacto en redes sociales, con dirigentes de Supermercados, y otros. Aprendí temas como lo que es una negociación colectiva, que para mí era totalmente nuevo. Agradezco a sus organizadores, a sus profesores, y todos los que hicieron posible este programa, que nos permitieron desenvolvemos de mejor manera en nuestro rol de dirigentes. Me gustaría más adelante participar en una segunda parte de lo ya aprendido.</p>
S5	<p>Una experiencia gratificante de conocimiento y de interacción con otras realidades, de otros dirigentes y sindicatos participantes en el curso.</p>
S6	<p>Me significó una buena oportunidad para conocer lo que es una organización sindical y lo que significa y conlleva tener una participación como futuro dirigente, sus responsabilidades y lo complejo , pero interesante del servicio de dirigente, además el estar con otros compañeros con más experiencia te enriquece mucho mas. La experiencia y la buena disposición de los profesores fue muy buena.</p>

S7	Para mí amplió grandemente la visión del sindicalismo en lo regional además; de tener gratamente el profesionalismo de docentes enteramente capacitados para dar respuestas claras y directas a varias o muchas interrogantes que tenía dado que nuestro sindicato negoció en el instante que estábamos en clases. Me significó darme cuenta que la federación tiene falencias en este tipo de enseñanzas y que gracias a estas medidas dadas por la universidad uno alcanza a obtener un poco de capacitación que como dirigente uno necesita enormemente en todo momento para relacionarse de mejor manera ante nuestras bases y por sobre todo con la empresa. Solo tengo palabras de agradecimientos para el curso otorgado por la universidad y que prevalezca por ser de mucha utilidad y eso es permanente ya que como dirigente uno está en permanente negociación con la empresa; en temas, situaciones de problemas, de despidos, de nuevas medidas implementadas, de normas nuevas etc.
S8	En general una buena experiencia.
S9	Oportunidades de adquirir herramientas que no conocía, buena experiencia.
S10	Experiencia nueva y me sirvió mucho para organizar el sindicato,
S11	Buena experiencia y aprender cosas nuevas que no conocía.
S12	Buena experiencia, base importante para hacer funcionar el sindicato.
S13	Lo mejor en capacitación como dirigente sindical dan ganas de seguir aprendiendo.
S14	Crecimiento personal y me sirvió para sacar adelante el sindicato.
S15	Me sirvió para adquirir conocimientos y solucionar conflictos.
S16	Conocer el otro lado, los sindicatos ya que nosotros somos asociaciones, falta trabajo en equipo
S17	Buena experiencia en general.
S19	El programa es bueno, una buena experiencia.
S20	El programa fue una excelente experiencia ya que me otorgó los conocimientos y las herramientas para poder aplicar en mi trabajo. El equipo profesional es muy bueno y tiene mucha experiencia en las materias.

CAPITULO IV

PROPUESTA TECNICA

4.1. Propuestas

Al analizar los resultados de la investigación del Programa Escuela de Formación Sindical, se pueden entregar las siguientes propuestas:

- Integrar en el Programa Escuela de Formación Sindical el desarrollo de competencias para mujeres sindicales del sector público.

Según las respuestas otorgadas por las mujeres sindicales que participaron en Programa Escuela de Formación Sindical, se puede apreciar que muchas de ellas contestaron que el Programa era muy bueno en todas las temáticas del área privada, pero que no aportaba mucha a las mujeres sindicales que pertenecen al sector público, ya que carece mucho de temáticas que les sirvan a las mujeres de esta área.

La propuesta es realizar el curso de Escuela de Formación Sindical solo dirigido a las dirigentes que pertenecen al sector público, con el fin de fortalecer las competencias de las dirigentes, lo que permite pensar en nuevas iniciativas tendientes a avanzar, aumentando el análisis y profundización de los temas del mundo laboral del sector público y en el ámbito de actuación sectorial y de esta manera aprovechar al máximo los recursos humanos y pedagógicos de la Universidad de Valparaíso, especialmente de la carrera de Administración Pública, quienes otorgarán el conocimiento necesario para favorecer el proceso de transformación social de las mujeres sindicales del sector público.

Además, sería importante profundizar más en el tema del liderazgo, pero no desde el punto de vista teórico sino de manera más práctica, de tal forma que las dirigentes sindicales adquieran técnicas para desarrollar sus potencialidades y capacidades al enfrentarse a situaciones de conflictos, de trabajo en equipo, de toma de decisiones, de confianza y compromiso.

- Integración de temáticas relevantes para dirigentes de organizaciones públicas

Uno de los aspectos a considerar y que fue señalado entre los aspectos significativos del Programa, es que las temáticas de esta iniciativa están mayormente orientadas hacia el área privada, por lo que consideramos pertinente integrar aspectos que dicen relación con la gestión de los/las dirigentes del sector público.

- Aplicar el Programa Escuela de Formación Sindical en otras Sedes de la Universidad de Valparaíso.

Debido al excelente resultado de la encuesta realizada y según las respuestas entregadas por las dirigentes sindicales en esta, se puede entender que el programa tuvo una muy buena aceptación, ya que el 55% de ellas consideró que el programa es muy bueno y el 45% lo considero bueno, es por este motivo que sería muy importante expandir el Programa a otras regiones del país, especialmente a la Región Metropolitana, donde la Universidad de Valparaíso y la carrera de Administración pública tienen una sede. Además el Programa sería muy beneficioso para las mujeres de esa región, ya que este programa otorga grandes posibilidades de desarrollar competencias y herramientas que las mujeres sindicales no conocen.

4.2. Resultados esperados

El presente proyecto pretende ser un aporte para la Universidad de Valparaíso y especialmente para la carrera de Administración Pública, ya que otorgará un estudio real del aprendizaje y la contribución que entregan los programas de formación sindical implementados por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a través de la Subsecretaría de Trabajo a los/las dirigentes sindicales. En este caso, el estudio estuvo especialmente enfocado en las mujeres dirigentes sindicales de la región para conocer si las dirigentes que participaron en el Programa Escuela de Formación Sindical UV, periodo 2009-2010, obtuvieron las herramientas necesarias para poder enfrentar su organización sindical y los aspectos significativos acerca de este programa.

V CAPITULO

CONCLUSIONES

- El Programa Escuela de Formación Sindical fue una experiencia importante para las mujeres que participaron en él, ya que obtuvieron todas las herramientas y las competencias necesarias, para poder formar sus sindicatos y organizarlos de la mejor manera posible. A través Del cuestionario aplicado a 20 mujeres dirigentes sindicales participantes en los programas 2009-2010, se puede confirmar que adquirieron herramientas técnico profesionales para dirigir en forma eficiente una organización sindical, competencias para asesorar en procesos de negociación colectiva, las herramientas necesarias para poder asesorar y solucionar problemas de administración sindical, competencias para hacer cumplir la legislación vigente, sobre los derechos de los/as trabajadores/as, en su lugar de trabajo, capacidad para promover la igualdad de oportunidades en su organización sindical, competencias para asesorar y solucionar problemas de relaciones laborales, competencias para liderar en forma eficiente una organizacional sindical.
- El Programa Escuela de Formación Sindical, fue muy bien evaluado por las mujeres dirigentes ya que ellas valoraron mucho la buena organización del Programa realizado por Universidad de Valparaíso a través de la Carrera de Administración Pública, y destacaron el profesionalismo y la buena disposición de los docentes que realizaron el Programa ya que se encuentran muy preparados y capacitados para resolver todas sus dudas y para que entiendan claramente cada temática abordada en el Programa.
- Otro punto importante, es que al preguntarle a las dirigentes, lo que significó para ellas participar del Programa Escuela de Formación Sindical, seis de ellas contestaron que al Programa está demasiado enfocado al área privada y le falta profundizar en el área pública. Ahora bien, las mujeres que destacan esta falencia en el programa son del área pública, por lo que obviamente sintieron que el programa no contiene temáticas específicas de apoyo para sus organizaciones,

pero aun así están muy de acuerdo, con que el programa es bueno y es un aporte para las personas del área privada.

- Se destaca la buena evaluación que tuvo el programa, cuando se les preguntó a las dirigentes, como evaluaban el Programa , el 55% de ellas lo consideraron muy bueno y el 45% de ella lo encontraron bueno, lo que significa un excelente resultado, ya que se puede dar cuenta del éxito que tuvo éste en las mujeres que participaron por lo que sería muy importante poder realizarlo en otras ciudades o regiones del país para darle la oportunidad a otras dirigentes de poder adquirir las herramientas y las competencias que el Programa Escuela de Formación Sindical de la Universidad de Valparaíso, a través de la carrera de Administración Pública otorga.

BIBLIOGRAFÍA

Textos

- BRINGAS, F., (2008) Manual de Gestión Sindical, Colección Formación Sindical, Argentina: Editorial Incasur Manual N° 3, Primera Edición.
- ULLOA, V., (2003) El Movimiento Sindical Chileno del Siglo XX hasta nuestros días, Chile: Oficina Internacional del trabajo, Primera Edición.
- LAHERA, E., (2003) Introducción a las Políticas públicas, México: Editorial Fondo de Cultura Económica.
- MARTÍNEZ C., (2007), Evaluación de programas, España: Editorial UNED; Edición: 1

Documentos

- MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL (2009-2010), Artículo 1, bases administrativas especiales de concurso Público para la Asignación de fondos del Programa Escuela de Formación Sindical, Chile: Subsecretaría del Trabajo.

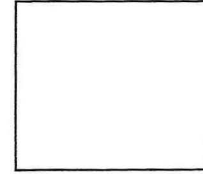
Sitios Webs

- www.sernam.cl, 17 de octubre de 2011
- www.mintrab.gob.cl, 17 de octubre de 2011
- http://www.subtrab.trabajo.gob.cl/?page_id=129, 18 de octubre de 2011
- http://www.pnud.cl/areas/Genero/Plan_nacional_igualdad_2000_2010.pdf, 18 de octubre de 2011
- <http://132.248.35.1/bibliovirtual/Tesis/Castillo/cap2.pdf>, 19 de octubre de 2011.
- <http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/7/24337/lcl2442e.pdf>, 16 de noviembre de 2011.
- <http://www.uv.cl/universidad.php>, 16 de noviembre de 2011.



ANEXOS

Cuestionario



Estimadas dirigentes:

La siguiente encuesta tiene por finalidad evaluar el impacto del Programa Escuela de Formación Sindical implementado por la carrera de Administración Pública de la Universidad de Valparaíso en el periodo 2009-2010.

Este cuestionario requiere de sólo unos 5 minutos de su tiempo. Sus respuestas serán totalmente confidenciales, así le solicitamos responder con total sinceridad, nos interesa conocer su opinión personal.

CUESTIONARIO PARA ESCUELA DE FORMACION SINDICAL

Nombre:	
Organización Sindical:	
Email:	
Teléfono:	
Lugar de Trabajo	

INTRUCCIONES

Lea cada pregunta con cuidado, marque con una X la alternativa correspondiente.

1- ¿En qué versión del Programa Escuela de Formación Sindical participo usted?
(marque las dos, en caso de haber participado de ambas)

a)	<input type="checkbox"/>	2009
b)	<input type="checkbox"/>	2010

2- ¿El programa Escuela de Formación Sindical le permitió adquirir herramientas técnico profesionales para dirigir en forma eficiente una organización sindical? (Debe marcar solo una respuesta).

a)	Entrego herramientas para dirigir en forma óptima una organización sindical.
b)	Entrego herramientas para dirigir de buena forma una organización sindical.
c)	Entrego herramientas para dirigir una organización sindical, pero ya las conocía.
d)	Entrego algunas herramientas para dirigir una organización sindical.
e)	No entrego herramientas para dirigir una organización sindical.

3- ¿A través del programa Escuela de Formación Sindical, obtuvo competencias para asesorar en procesos de negociación colectiva? (Debe marcar solo una respuesta).

a)	Me otorgo todas las competencias necesarias para asesorar un proceso de negociación colectiva.
b)	Me otorgo competencias necesarias para asesorar un proceso de negociación colectiva.
c)	Me otorgo algunas competencias para asesorar parte del proceso de negociación colectiva.
d)	Reforzó algunas competencias para asesorar un proceso de negociación colectiva, que ya conocía.
e)	No me otorgo las competencias para asesorar un proceso de negociación colectiva.

4- ¿El programa Escuela de Formación Sindical, le entrego las herramientas necesarias para poder asesorar y solucionar problemas de administración sindical? (Debe marcar solo una respuesta).

a)	Me otorgo todas las competencias para poder asesorar y solucionar problemas de administración sindical.
b)	Me otorgo competencias necesarias para poder asesorar y solucionar problemas de administración sindical.
c)	Me otorgo algunas competencias para poder asesorar y solucionar problemas de administración sindical.
d)	Reforzó algunas competencias para poder asesorar y solucionar problemas de administración sindical, que ya conocía.
e)	No me otorgo las competencias para poder asesorar y solucionar problemas de administración sindical.

5- ¿A través de la capacitación de la Escuela de Formación Sindical, obtuvo competencias suficiente, para hacer cumplir la legislación vigente, sobre los derechos de los/as trabajadores/as, en su lugar de trabajo? (Debe marcar solo una respuesta).

a)	Me otorgo todas las competencias para aplicar la legislación vigente sobre los derechos de los trabajadores/as.
b)	Me otorgo competencias necesarias para aplicar la legislación vigente sobre los derechos de los trabajadores/as.
c)	Me otorgo algunas competencias para aplicar la legislación vigente sobre los derechos de los trabajadores/as.
d)	Reforzó algunas competencias para aplicar la legislación vigente sobre los derechos de los trabajadores/as, que ya conocía.
e)	No me otorgo las competencias para aplicar la legislación vigente sobre los derechos de los trabajadores/as.

6- ¿El programa Escuela de Formación Sindical, le otorgo la capacidad para promover la igualdad de oportunidades en su organización sindical? (Debe marcar solo una respuesta).

a)	Me otorgo todas competencias para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
b)	Me otorgo competencias necesarias para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
c)	Me otorgo algunas competencias para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
d)	Reforzó algunas competencias para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, que ya conocía.
e)	No me otorgo las competencias para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

7- ¿El programa Escuela de Formación Sindical, le otorgo competencias para asesorar y solucionar problemas de relaciones laborales? (Debe marcar solo una respuesta).

a)	Me otorgo todas las competencias para asesorar y solucionar problemas de relaciones laborales.
b)	Me otorgo competencias necesarias para asesorar y solucionar problemas de relaciones laborales.
c)	Me otorgo algunas competencias para asesorar y solucionar problemas de relaciones laborales.
d)	Reforzó competencias para asesorar y solucionar problemas de relaciones laborales, que ya conocía.
e)	No me otorgo las competencias para asesorar y solucionar problemas de relaciones laborales.

8- ¿El programa Escuela de Formación Sindical, le otorgo las competencias para liderar en forma eficiente una organizacional sindical? (Debe marcar solo una respuesta).

a)	Me otorgo todas las competencias para liderar en forma eficiente una organizacional sindical.
b)	Me otorgo competencias necesarias para liderar en forma eficiente una organizacional sindical.
c)	Me otorgo algunas competencias para liderar en forma eficiente una organizacional sindical.
d)	Reforzó competencias para liderar en forma eficiente una organizacional sindical, que ya conocía.
e)	No me otorgo las competencias para liderar en forma eficiente una organizacional sindical.

9 -¿Cómo evalúa el Programa Escuela de Formación Sindical? (Debe marcar solo una respuesta).

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

10- ¿Qué significado para usted participar del Programa Escuela de Formación Sindical?

¡Por su atención y disponibilidad, Muchas Gracias!