



Universidad del Desarrollo
Facultad de Economía y Negocios
...Formando Emprendedores

Informe CIEN

Santiago, Agosto 2002, Número 8

Resumen

Una encuesta realizada a trabajadores de distintas empresas de la región metropolitana, reveló que éstos no le temen a una mayor flexibilidad en las firmas que trabajan, siempre que ella les beneficie y le permita a las empresas incrementar los niveles de productividad y eficiencia.

CONSEJO ASESOR

Pedro Arriagada
Huberto Berg
Hernán Büchi
Roberto Darrigrandi
William Díaz
Carlos Antonio Gómez
Cristián Larroulet
Olga Pizarro
Julio Salas

DIRECTORA

María Cristina Betancour

SUB DIRECTORA

Soledad Portilla

PATROCINADO POR:

MBA

EXECUTIVE
UNIVERSIDAD DEL DESARROLLO



90% DE LOS TRABAJADORES QUIERE FLEXIBILIDAD LABORAL

La flexibilidad laboral es un tema que en los últimos años ha generado cierta controversia entre las cúpulas empresariales, cúpulas sindicales y la autoridad. No han participado en esta discusión, sin embargo, quienes serían afectados o apoyados por esta variable, esto es, los trabajadores.

Por esta razón se realizó una encuesta entre los trabajadores, de manera de conocer lo que entienden por flexibilidad laboral, si les parece una buena alternativa y bajo

qué condiciones ellos estarían dispuestos a adoptar esta modalidad de trabajo. Fueron encuestados 387 trabajadores de empresas grandes, medianas y pequeñas del área metropolitana, representantes de los sectores industrial, comercio y servicios.

Metodología

La encuesta contenía preguntas abiertas y cerradas de

selección múltiple. Se hicieron preguntas abiertas para que el trabajador expresara a su entera libertad lo que sentía

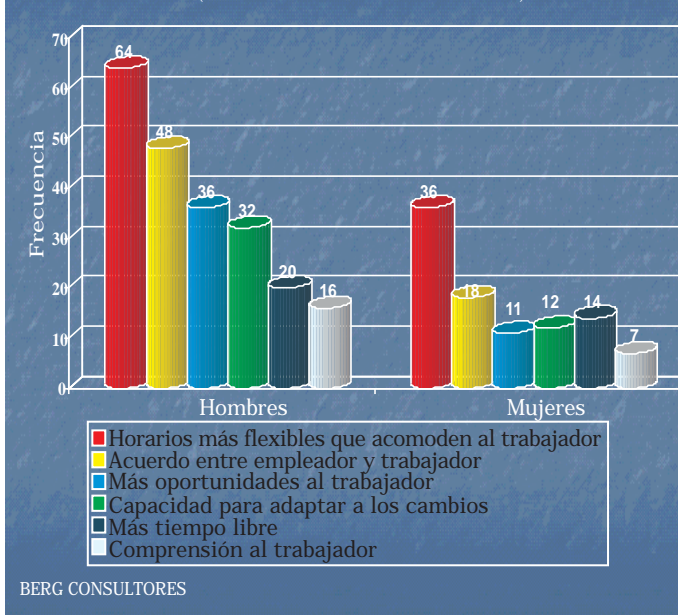
"SOLO EL 7.6% DE LOS TRABAJADORES ASOCIA FLEXIBILIDAD CON DESPROTECCIÓN FRENTE A POSIBLES ABUSOS DEL EMPLEADOR."

respecto al tema en cuestión. Esta encuesta permitió obtener información relativa a los siguientes aspectos asociados al tema de la flexibilidad laboral:

- a) Qué entiende el trabajador por flexibilidad laboral.
- b) Si considera necesario que las empresas sean flexibles
- c) A su juicio, por qué las empresas buscan aumentar la flexibilidad laboral
- d) Si él es partidario de una jornada de trabajo y horario más flexible,
- y
- e) Finalmente, bajo qué condiciones él estaría dispuesto a que se permitiera a las empresas y sus trabajadores adoptar acuerdos que den como resultado una mayor flexibilidad laboral.

Los trabajadores que participaron en el estudio son de nivel operativo y administrativos, sin título profesional. Su nivel de escolaridad máxima es educación media o técnica completa. Se escogió este segmento por ser representativo de la mayoría de los trabajadores chilenos.

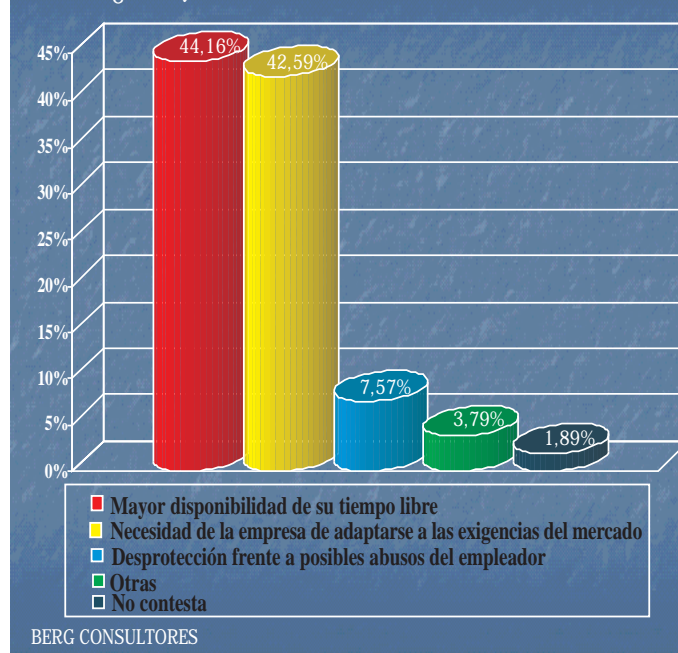
Gráfico 1
¿QUE ENTIENDE POR FLEXIBILIDAD?
(LOS 6 ASPECTOS MAS MENCIONADOS)



RESULTADOS

Ante la pregunta abierta “¿qué entiende por flexibilidad laboral?”, las respuestas que más se repiten, presentadas en orden decreciente aparecen en el Gráfico 1.

Gráfico 2
¿CON QUE ASOCIA EL CONCEPTO DE FLEXIBILIDAD?



Como se puede apreciar no existe de parte de los encuestados una percepción negativa hacia el concepto de flexibilidad, por el contrario se le asocia a situaciones positivas tanto para ellos, como para las empresas.

La segunda pregunta tuvo por objeto verificar en que grado los trabajadores se sentían identificados con tres afirmaciones, que se escuchan en forma más recurrente cuando se plantea el

tema de la flexibilidad. Las afirmaciones presentadas fueron, “Mayor disponibilidad de su tiempo libre”; “Necesidad de adaptarse de las empresas por las exigencias del mercado” y “Desprotección frente a posibles abusos del empleador”. Además los encuestados podían agregar otra, si ellos no asociaban el concepto de flexibilidad con ninguna de estas tres alternativas. Los resultados se presentan en el gráfico 2.

En este caso resulta interesante comprobar que sólo el 7.6% del total de los encuestados asocia el concepto de

flexibilidad con una posible desprotección frente a abusos del empleador. Como podemos ver, para la gran mayoría de los trabajadores la flexibilidad no constituye una amenaza y sí una opción necesaria tanto para las empresas como para ellos mismos.

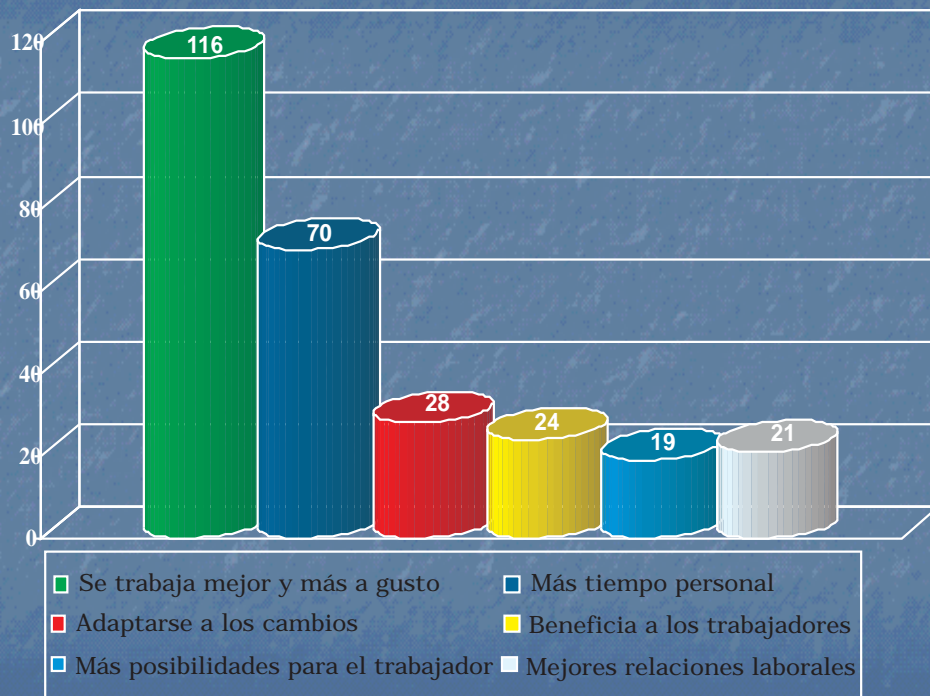
Ante la pregunta de si es necesario que las empresas sean más flexibles y por qué, un 89.4% de los trabajadores estimó que es necesaria la flexibilidad. En lo referente al por qué, las razones más mencionadas se presentan en el gráfico 3.

Observamos que, desde la perspectiva de los trabajadores, las razones que justifican una mayor flexibilidad por parte de las empresas los benefician tanto a ellos como a las empresas.

A continuación se preguntó a los encuestados sobre cuáles creían ellos que eran los motivos que llevaban a las empresas a buscar una mayor flexibilidad (gráfico 4). En esta ocasión se les presentaron cinco alternativas. La alternativa que recibió la mayor cantidad de menciones en el primer lugar fue “para ser más eficiente y productiva” (41.5%), en el segundo lugar se ubicó “para poder competir en mercados cada vez más exigentes” (35.6%), en el tercer lugar “para reducir costos en general” (13.7%), en el cuarto “para reducir costos de personal”

Gráfico 3

¿POR QUÉ ES NECESARIO QUE LAS EMPRESAS SEAN MÁS FLEXIBLES?
(Las 6 razones más mencionadas)



BERG CONSULTORES

(6.7%) y el quinto y último lugar la opción “para poder despedir trabajadores” (2.5%). Resulta muy interesante comprobar como los trabajadores encuestados tienen, por una parte, una visión bastante clara de los desafíos que enfrenta la empresa y, por la otra, que no consideran a la flexibilidad una amenaza para su estabilidad laboral.

Una ratificación a esta actitud positiva de los trabajadores encuestados hacia el tema de la flexibilidad, es que el 80.4% contesta afirmativamente frente a la siguiente pregunta: “¿Usted sería partidario de una jornada de trabajo y un horario más flexible que el actual? Por

ejemplo, jornadas y horarios variables según necesidades de la empresa y del trabajador previo acuerdo de ambos.”

Finalmente se quiso saber cuales eran las exigencias que los trabajadores ponían para que se permitieran acuerdos de flexibilidad entre ellos y las empresas en las que trabajan. Para esto se preguntó a los encuestados “bajo qué condiciones ellos estarían dispuestos a que se permitiera a las empresas y sus trabajadores, adoptar acuerdos que den como resultado una mayor flexibilidad laboral”.

Esta pregunta era de opción abierta.

Los aspectos más mencionados como requisitos fueron “beneficio mutuo”(56 menciones), “cumplimiento de acuerdos”(46) y “mayores expectativas de sueldo”(42). Nueve menciones recibió el requisito de que los acuerdos fueran “con sindicatos para que representen a los trabajadores” y una mención cada uno el requisito de que los acuerdos fueran “entre trabajador, empresa y gobierno” y “bajo leyes laborales e inspección de la Dirección del Trabajo”

CONCLUSIONES

El principal resultado de este estudio es que, para los trabajadores, la flexibilidad laboral no sólo no representa una amenaza, sino que muy por el contrario es un claro beneficio. De hecho, casi un 90% de los encuestados señaló que era necesario que las empresas fueran más flexibles, tanto por un beneficio para ellos como por la necesidad de las empresas de adaptarse a los cambios y ser más competitivas. Esto refleja un importante grado de comprensión por parte de los trabajadores, de los desafíos que enfrenta la empresa del Chile de hoy. Es destacable que sólo el 7.6% del total de encuestados asoció la flexibilidad laboral a una desprotección del

trabajador frente a posibles abusos del empleador.

Otro resultado destacable es que más del 80% se mostró partidario de una jornada y horario más flexible. Los trabajadores encuestados no manifiestan temor a llegar a acuerdos directos con su empleador en materia de flexibilidad horaria, siempre que los acuerdos sean de beneficio mutuo, que se respeten y que no signifiquen reducción de remuneraciones.

Ante estos resultados, surgen con claridad dos tareas a abordar. Por una parte, empresarios y trabajadores tienen el

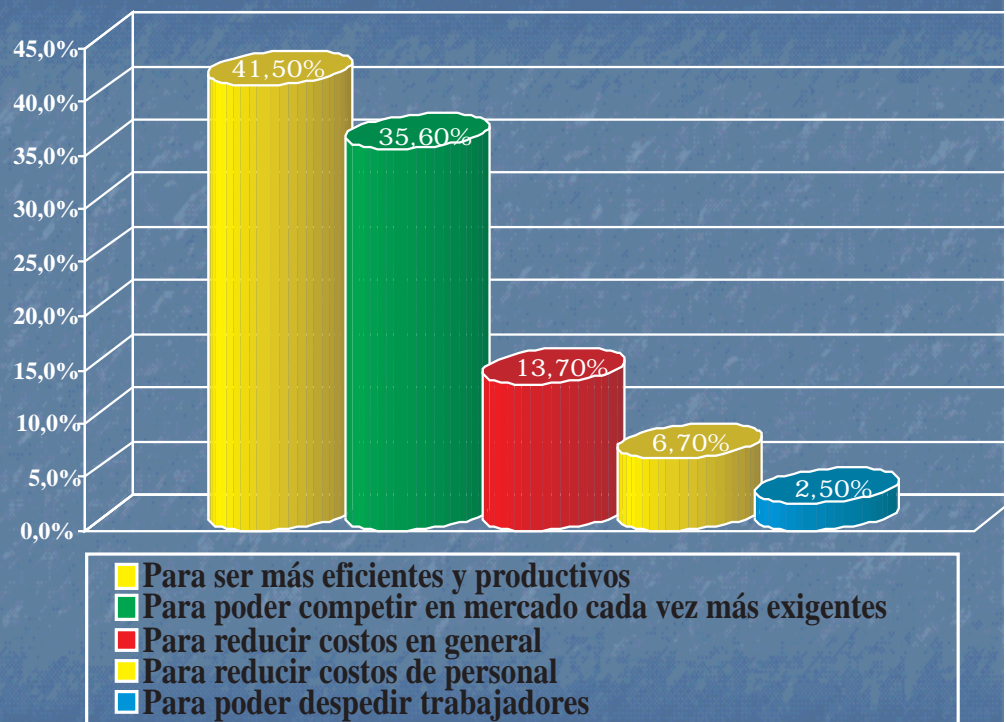
gran desafío de discutir abiertamente este tema al interior de sus respectivas empresas, explorando mecanismos de acuerdo que permitan alcanzar la tan aspirada flexibilidad y que, al mismo tiempo, incrementen los niveles de productividad y eficiencia. Por la otra, la autoridad tiene la tarea ineludible de generar las condiciones para que los acuerdos a que puedan llegar trabajadores y empleadores se puedan concretar.

Huberto Berg M.
M.A. Labor and Industrial Relations
New York Institute of Technology
Profesor Universidad del Desarrollo

Sylvia López G.
Ingeniero Comercial
Universidad de Chile
Profesora Universitaria

Gráfico 4

¿POR QUE MOTIVOS LAS EMPRESAS BUSCAN MAYOR FLEXIBILIDAD?



BERG CONSULTORES