

Buenas prácticas laborales en empresas Chilenas

Sindy Mayerli Franco Cárdenas

Magda Eliana Mora González

Universidad De Bogotá

JORGE TADEO LOZANO

II SEMINARIO INTERNACIONAL EN GESTION DE LAS ORGANIZACIONES - CHILE

CAROLINA OCHOA CORREDOR

15 DE ENERO DE 2012

BOGOTA

Resumen

Partimos introduciéndonos en el concepto, una “buena práctica laboral” podría ser entendida como "aquella experiencia de carácter colectivo que en el marco del respeto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, tal y como son definidos por la Constitución y la Declaración de la OIT, puede ser calificada como exitosa para garantizar el bienestar de los trabajadores y el progreso de las empresas, mejorando el nivel de relaciones interno, garantizando condiciones adecuadas de trabajo y empleo, facilitando el incremento de la productividad y desarrollando una cultura de concertación puesta en marcha por el acuerdo de trabajadores y empleadores, es decir, facilitando un trabajo digno, se contempla de igual manera, cada uno de las áreas de acción de la Gestión del Recurso Humano y se profundiza sobre las prácticas y tácticas de gestión en cada una de estas, Selección de personal, Desarrollo y Capacitación, Salarios y Compensaciones, Clima Organizacional, Sindicalismo y Seguridad Social, donde referimos las condiciones laborales en cada de estos contextos y como las formas y acciones estos afectan los objetivos de la compañía si están o no determinadas en términos y condiciones de equidad, dignidad, participación y de negociación sin dejar atrás la dimensión valorativa-cooperativa

Palabras Claves: Buenas prácticas, gestión del recurso humano, reclutamiento, desarrollo y capacitación, salarios y compensaciones, clima organizacional, sindicalismo, seguridad social, dimensiones, condiciones de trabajo, la productividad.

Abstract

We start getting into the concept, a "good work practice" could be understood as "that collective experience within the framework of respect for fundamental principles and rights at work, as defined by the Constitution and the Declaration of the ILO, can be described as successful in ensuring workers' welfare and progress of companies, improving the level of internal relations, ensuring proper working conditions and employment, facilitating increased productivity and developing a culture of consultation start initiated by the workers and employers agree, that is, providing decent work, is spelled the same way, each area of action of the Human Resource Management and delves into the management practices and tactics in each of these, Recruitment, Development and Training, Wages and Compensation, Organizational Climate, labor and Social Security, where working conditions mean in each of these contexts and forms and actions as they affect the objectives of the company whether or not certain terms and conditions of equity, dignity, participation and negotiation without leaving behind the evaluative dimension-cooperative

Keywords: Good practice, Human Resource Management, recruitment, Development and Training, Wages and Compensations, Organizational Climate, syndicalism, Social Security, dimensions, working conditions, productivity.

Buenas prácticas laborales en empresas Chilenas

El presente ensayo, proporciona e introduce conceptualmente a la temática de análisis; cita diferentes autores y bajo sus conceptos abordamos el estudio sobre lo que son consideradas como “buenas prácticas laborales” específicamente en empresas Chilenas; además de conceptualizar, identifica y analiza las tácticas relevantes que fueron indicadas y/o evidenciadas en las diferentes empresas visitadas en Chile; contempla de igual manera las diferenciaciones con respecto a las practicas reales en Colombia, describe cada uno de los componentes de la Gestión de Recurso Humano y se infieren sobre las principales características que influyen las prácticas eficaces en cada uno de estos procesos.

Dado la brecha que aún existe ente Colombia y Chile en su estructura de Gestión y desarrollo en materia no solo económica y de educación , sino también en el aspecto laboral; Es importante evidenciar un modelo aplicado en un país como Chile y analizar aquellos factores que realmente influyen el desempeño, la motivación y la productividad del personal, de igual forma identificar cuáles son diferenciadores con respecto a la formas y maneras como se realiza la Gestión del Recurso Humano en Colombia y que determinan esta brecha, entonces ¿ Que practicas eficaces aplicadas en las empresas chilenas podrían implementarse o adoptarse en Colombia?.

Para iniciar con la argumentación de la temática, es necesario iniciar por conceptualizar que una buena práctica laboral es una iniciativa ejemplar que apunta a generar condiciones laborales que favorezcan el buen clima y el aumento del desempeño, se sustenta en valores y principios fundamentales. Es en definitiva, una expresión concreta de una gestión estratégica de personas y un paso hacia la excelencia y el éxito de las compañías.

A continuación referimos los conceptos más relevantes de varios especialistas en el tema de las “buenas prácticas laborales”:

Julio González Candía, afirma: “Nos enfrentamos a un problema que tiene dos vertientes estrechamente relacionadas. Una de orden teórico y la otra de orden empírica. Por el lado teórico no existe una única definición de buenas prácticas (no podría haberlo) y muy relacionado con

esto, al no haber precisión conceptual el tema empírico o como se nos evidencia esta realidad en lo cotidiano también resulta complejo.” (González, S.F)

Las autoras Marleen Rueda – Catry y María Luz Vega Ruiz sostienen que "una buena práctica es toda experiencia que se guía por principios, objetivos y procedimientos adecuados y/o pautas aconsejables que se adecuan a una determinada perspectiva normativa o a un parámetro consensuado, así como también toda experiencia que ha arrojado resultados positivos, demostrando su eficacia y utilidad en un contexto concreto" (Rueda & Vega, 2005)

Carlos de Carlos plantea en relación a los propósitos e indicadores de logro de las empresas, "para hacer sustentable el aporte de valor y resultados es imprescindible promover la cooperación de personas en un ambiente de confianza recíproca: promover una cultura y valores corporativos que persigan la mejora en los interlocutores internos y externos de las empresas" (Stolt, 2001)

Nos resulta muy interesante seguir los pasos acerca de la preocupación por estas buenas prácticas en el área de las relaciones laborales. Todo indicaría que en los últimos años el o uno de los primeros pasos iniciales vendría dado por el concepto de Trabajo decente propiciado por la Organización Internacional del Trabajo.

Citando a Oscar Ermida podemos señalar "que la primera utilización expresa y formal de la expresión trabajo decente en la OIT y en las ciencias del trabajo, se daría en la Memoria del Director General a la Conferencia Internacional del Trabajo de 1999, que lleva ese título. Allí aparece una primera definición: trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con una remuneración adecuada y protección social" (Uriarte O, 2001)

La socióloga Carolina Villanueva ha sostenido que una buena práctica laboral puede ser entendida "como todas aquellas acciones implementadas tanto para beneficiar a los trabajadores como para hacer más eficientes los procesos productivos" (Villanueva, 2007), Agrega enseguida que "se trata de empresas cuya cultura organizacional concibe al trabajador como un recursos estratégico para el aumento de la competitividad y calidad empresarial por lo que se esmeran en ofrecer buenas condiciones laborales y beneficios que pueden ir más allá de lo que exige la ley" (Villanueva, pag.1)

Otro aspecto que encontramos muy importante para destacar es el término de buenas prácticas de género (BPG), que es definido como las acciones tendientes a eliminar las desigualdades de condición social entre hombres y mujeres, aplicables en cada uno de los espacios donde se desarrolla el ser humano, desde el hogar hasta los centros laborales. Con estas prácticas se pretende ayudar a la eliminación de las diferencias, las desigualdades y la discriminación. Otro concepto que encontramos al respecto, donde podemos entender en el ámbito laboral por BPG (Buena Práctica de Género), al "conjunto de medidas, políticas e iniciativas que se implementan para mejorar las condiciones laborales, el desarrollo y la equidad entre hombres y mujeres. Se incorporan y aplican de manera voluntaria y son adicionales a las exigencias legales y económicas" (las Mexicanas y el Trabajo, 2005)

En nuestra investigación encontramos que en Chile, se destaca el esfuerzo en la creación del Código de buenas prácticas laborales sobre no discriminación para la administración central del Estado. Este trabajo se inició en el mes de marzo de 2006 cuando se constituyó la comisión gubernamental encargada de promover un Código de buenas prácticas, coordinada por el Servicio Nacional de la Mujer – SERNAM - e integrada además por el Ministerio del Trabajo y la Dirección nacional de Servicio Civil. Señalar que esta comisión contó con la asesoría técnica de la Oficina Internacional del Trabajo – OIT (Código de Buenas Prácticas Laborales)

Identificación y Análisis de Buenas Prácticas Laborales en Chile en cada uno de los procesos de Gestión Humana

Dada la creciente popularidad de las buenas prácticas laborales, cabe plantearse las siguientes interrogantes en relación al tema planteado.

Chile, trabaja continuamente en el mejoramiento y actualización de metodologías, como también en el análisis de las tendencias a nivel mundial e investigación sobre herramientas que facilitan un mejor desempeño, los cambios que diariamente surgen en el mundo influyen notoriamente en el diario accionar de las empresas en Chile; este país ha logrado moldearse en gran medida para ajustarse a estos cambios.

Por su parte Colombia ha logrado varios avances en materia de Gestión Humana, sin embargo, en nuestro concepto, serían insuficientes y la brecha con respecto a la gestión de Chile es amplia, por tanto es necesario adoptar un modelo de gestión del capital humano que tenga un impacto y

alcance notable y real, aunque muchas de las empresas colombianas se jactan de haber implementado el modelo eficaz “gestión por competencias”; enfoque que en nuestro concepto es tendiente a una gestión contemporánea y que contribuye al desarrollo de las personas y las empresas al identificar y potencializar las competencias organizacionales y técnicas; sin embargo resulta cuestionable su alcance e impacto en materia laboral y de competitividad, se ha traducido en desarrollo para el país? ha tomado realmente en cuenta las diferentes características y necesidades de los empleados? Ha permitido mejoras en la productividad y en bienestar de las empresas en Colombia?

Por tanto es pertinente cuestionar hasta qué punto estas medidas son más una imagen para la empresas mismas que reales y sustanciales ante una necesidad latente a nivel mundial y general en las organizaciones; se hace imprescindible la adopción de nuevas tendencias internas en las empresas que se reflejen en potencializar las prácticas laborales en Colombia.

Por consiguiente y fundamentado en lo anterior surge la necesidad de identificar y analizar las políticas que contribuyen (especialmente todo en el largo plazo) a mejoras en la eficiencia y la eficacia de las compañías, ya que esto redundaría en beneficios mutuos para trabajadores, empresas y porque no para el país.

La visualización del tema a través de casos exitosos tiene efectos de demostración positivos para otras empresas que querrán imitar a sus pares y valdría la pena contemplar.

Debemos partir y contemplar un escenario actual de globalización y alta competitividad en Chile, ha implicado un importante salto cualitativo en la modernización del diseño y gestión de los negocios, armonizando y sinergizando de mejor forma los distintos factores que intervienen en la conquista de los estándares de competitividad actualmente exigidos. De manera central, les interesa lograr una mayor productividad de los recursos humanos que participan en el ciclo de sus negocios.

En el marco de lo anterior, resulta vital generar adecuados ambientes laborales que permitan elevar el compromiso de las personas que participan en él y que se traduzca en un clima laboral funcional; esto implica realizar acciones tanto desde el punto de vista de debidas condiciones del trabajo en cuanto a infraestructura y de relaciones personales, como en el adecuado cumplimiento de las leyes laborales actualmente vigentes en ese País.

Un aspecto que nos interesa resaltar del desafío de Chile, es que aporta a otros países latinoamericanos en la medida que resulta ser un país ejemplo de Buenas Prácticas Laborales ya que estos países podrían adoptar y desarrollar replicas de estas medidas; queda evidenciado que Chile es un país que se siente orgulloso de su crecimiento y posicionamiento; además de ser un país de puertas abiertas y sin reparos a la hora de proveer conocimiento y de exponer sus gestiones en este ámbito.

Para conocer más de estas prácticas es necesario desagregar lo que es la Gestión Integral del Recurso Humano, ya que comprende un conjunto de procesos que analizaremos con respecto a lo Visualizado en Chile.

1. Proceso de reclutamiento y selección.

Es una técnica que Chile utilizan para seleccionar personal cuando su objetivo es encontrar profesionales que además de una formación y experiencia adecuadas posean unas competencias concretas predeterminadas por la empresa y el cargo, que en últimas busca desarrollar en los trabajadores los comportamientos de alto desempeño que garanticen el éxito en la realización de sus tareas.

La empresa estudia a sus mejores trabajadores de cada división o departamento, hace un listado de las competencias que poseen y éstas se convierten en estándar. De este modo, a la hora de seleccionar personal buscan perfiles similares a los de los profesionales que mejor funcionan en la compañía. Si el puesto es de nueva creación se toma como referencia el listado base y se añaden las competencias específicas que se requieran en cada caso.

A la hora de llevar a cabo la selección por competencias, las empresas Chilenas, y no diferenciado a los procesos actuales en Colombia, toman como principal herramienta, la entrevista en profundidad. Se realizan preguntas basadas en situaciones reales, con el objetivo de saber cómo actuó el candidato en el pasado o cómo lo haría en el futuro; al igual que Colombia comprende una serie de pruebas de identificación y medición, pero siempre basado en las competencias determinadas y requeridas.

Aunque dentro de las empresas visitadas nunca mencionaron una selección basada en centros de valoración o Assesment Center, no por consiguiente quiere decir que Chile no las realice, sin embargo no quedo evidenciado dentro de sus procesos de selección expuestos en ninguna de las

empresas visitadas, es importante mencionarlo ya que en Colombia se convierte es una práctica interesante y actual.

2. Desarrollo de carrera y capacitación.

Teniendo en cuenta que Chile posee un nivel de Educación histórico, relevante y en evolución, encontramos que este antecedente se traslada a sus empresas donde el aspecto de aprendizaje y capacitación es igualmente importante.

El enfoque de la capacitación en Chile, en nuestro concepto, es un enfoque más personalizado y en avance modular, con lo que permite al empleado acoplar mejor sus atributos y las capacidades personales con las necesidades de formación. También las pruebas son más estimulantes porque el estándar que se tiene para alcanzar no es un secreto sino que lo sabe la persona de antemano, dirigiendo sus esfuerzos de aprendizaje.

El programa de capacitación es planeado y la evaluación sistemática es aplicada para mejorar continuamente, las principales características de su programa de Capacitación son:

- Las competencias que los empleados tienen que potencializar son identificadas por el personal encargado de la capacitación, como también son de conocimiento público.
- Los criterios de evaluación son derivados del análisis de competencias, sus condiciones son explícitamente especificadas
- La instrucción se dirige al desarrollo de cada competencia y a una evaluación por cada competencia.
- La evaluación toma el conocimiento, las actitudes, y el desempeño como principal fuente de evidencia.
- El progreso de los empleados es a un ritmo que ellos determinen y según las competencias demostradas.
- Se Introduce el concepto de Coaching
- Las experiencias de aprendizaje son guiadas por una frecuente retroalimentación.
- El énfasis es en el logro de resultados concretos.
- Requiere la participación de los trabajadores y el sindicato, comenzando por identificar las competencias.

Sus programas de Capacitación requieren que la oferta de capacitación interna, se transforme para poder dar respuesta a la competitividad, productividad y rentabilidad del negocio.

5. Salarios y Compensaciones.

Para Introducirnos en este aspecto, hemos de mencionar que aunque dentro de lo expuesto por los empresarios en Chile, la estructura de Salarios van ligados directamente al tema del desempeño y costo de Vida.

Chile tiene un nivel de Ingresos aceptable a comparación de Colombia tiene uno de los mayores salarios mínimos ocupa el cuarto lugar en América Latina; según el Fondo Monetario Internacional, en Chile el sueldo mínimo se denomina Ingreso Mínimo Mensual, y corresponde a \$182.000 pesos chilenos (US\$388), según la modificación realizada el 12 de Julio del 2011. Que es el monto mensual mínimo de la remuneración por una jornada ordinaria de trabajo (que no puede exceder de 45 horas semanales).

Según un artículo que encontramos en walderblog –“El desvió de lo real” donde Mideplán (Ministerio de Planeación de Chile) menciona Hay un millón de trabajadores con ingresos iguales o menores que el mínimo. Si tenemos en cuenta que la población activa la conforman unos 6,5 millones de personas, aproximadamente el 15,3 por ciento de este grupo tiene o está bajo el salario mínimo. Porcentaje que resulta similar al de su nivel de pobreza, Mideplán publicó hace un par de meses que sólo el 13,7 por ciento de los chilenos vivía bajo la línea de la pobreza, una cifra que resulta más baja si lo comparamos con otros países latinoamericanos; sin que esto signifique necesariamente que están punto de “erradicarla”, como nos menciono uno de sus docentes de la Universidad Santiago de Chile.

Hay sin duda, una relación entre el grupo de bajos salarios y el grupo de pobres que detecta la metodología de Mideplán.

El asunto es qué mide esta metodología es contradictorio y refiriéndonos al artículo de sueldos y salarios de Paul Walder, nadie cree que en Chile (y es lo discordante del asunto) sólo el 13,7 por ciento es pobre; si en Estados Unidos las estadísticas dicen que más o menos un 13,0 por ciento de la población está en esa condición y lo mismo en relación a la Unión Europea, con un

porcentaje similar. Obviamente, la explicación no resiste mucha argumentación: se trata de metodologías diferentes, que aun cuando tiendan a justificar las similitudes no logran explicar el sentido de “chilenizar” las mediciones de pobreza. Por cierto hay menos pobres, pero ello no explica qué es ser pobre y qué es no ser pobre, ni tampoco mide ni conoce las verdaderas carencias. Aún así Chile tiene uno de los salarios mínimos más altos en América Latina.

4. Clima Organizacional.

Las empresas Chilenas sostienen ciertamente que en la percepción del clima de una empresa influyen variables tales como la estructura de la organización, su administración, las reglas y normas y su toma de decisiones. Estas son variables que intervienen otro grupo de variables que son intervinientes y en ellas se incluyen las motivaciones, las actitudes y la comunicación. Finalmente, se concluye que en las empresas visitadas indican que las variables son dependientes y se traducen en los resultados obtenidos por la organización y en una cultura basada en la “meritocracia”.

Se concluye que existen dentro de sus sistemas organizacionales las siguientes características de su Clima Organizacional.

Podemos Visualizar un nivel Consultivo, este es un sistema organizacional en que existe un mayor grado descentralización y delegación de las decisiones. Se mantiene un esquema jerárquico, pero las decisiones específicas son adoptadas por escalones medios e inferiores. También el control es delegado a escalones inferiores. El clima en estas empresas son organizaciones es de confianza y hay niveles altos de responsabilidad.

Se observa otro nivel participativo. Este sistema se caracteriza porque el proceso de toma de decisiones no se encuentra centralizado, sino distribuido en diferentes lugares de la organización. Las comunicaciones son tanto verticales como horizontales, generándose una partida grupal. El clima de este tipo de organización es de confianza y se logra altos niveles de compromiso de los trabajadores con la organización y sus objetivos. Las relaciones entre la dirección y los trabajadores son buenas y reina la confianza en los diferentes sectores de la organización.

Mientras en muchas empresas de Colombia aún es marcado unos sistemas autoritarios donde las decisiones son adoptadas en la cumbre de la organización y desde allí se difunden siguiendo una línea altamente burocratizada de conducto regular. Los procesos de control se encuentran también centralizados y formalizados. El clima en este tipo de sistema organizacional es de desconfianza, temor e inseguridad generalizados; y otro “paternalista” donde se concede ciertas facilidades a sus subordinados, enmarcadas dentro de límites de relativa flexibilidad.

5. Sindicalismo.

Indudablemente el nivel de Sindicalismo en Chile es alto con respecto a Colombia (La inmensa mayoría de los trabajadores no está sindicalizada), ya que su visión del sindicato es tan diferente y relevante con respecto a cómo son vistos en nuestro país

En Chile estas agrupaciones son organizaciones sociales que principalmente buscan defender los intereses de los trabajadores, llama la atención que dentro de las empresas visitadas, se evidencia una relación cordial, respetuosa entre sindicatos y empleador. Luego, la función de los sindicatos indudablemente influye en las negociaciones y en el mantener buenas condiciones de trabajo.

Fuentes chilenas como el diario el ciudadano.cl confirman que la sindicalización ha disminuido notoriamente mencionan que sólo el 5,1% de las empresas chilenas cuenta con sindicato activo, las cifras se encargan de demostrar que con los años el número de trabajadores que participa en una organización sindical en Chile, no ha evolucionado mayormente.

6. Seguridad Social.

En Chile la seguridad social se define como un conjunto de programas existentes que tienen por objeto proteger el ingreso de los trabajadores frente al desempleo, las enfermedades, los accidentes, la incapacidad laboral durante la vejez; a sus dependientes frente a la invalidez o muerte del jefe de hogar, y finalmente, a mejorar los niveles de consumo de los menores y mayores en situación de pobreza e indigencia.

Sistema de Salud. Es un sistema Mixto donde las personas eligen a que sistema hacen su aporte según su nivel de Ingreso a un Sistema Institucional y de libre elección e Instituciones de Salud Previsional (ISAPRES).

Público. Atención en Hospitales, se da un aporte del 7% de su renta, este sistema reconoce y atiende 64 patologías.

Privado: Atención preferencial en clínicas, un aporte del 7% más.

Sistema de Pensiones.

Sistema de Pensiones, Régimen Antiguo de Pensiones, Garantía Estatal para pensiones mínimas del nuevo sistema previsional

Caja de Compensación.

Mutuales. Programa de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, Ley 16.744

Otros Programas.

Asignaciones Familiares y Subsidios de Cesantía, Subsidio Incapacidad Laboral (Salud), Licencia de Maternidad (Salud), Programa Nacional de Salud Complementaria, Programa Materno-Infantil, Subsidio a la Madre, Subsidio al Recién Nacido, Pensiones Asistenciales, Pensión Asistencial de Invalidez, Pensión Asistencial de Ancianidad.

Chile en este aspecto ha ampliado su cobertura no solo logrando un mayor espectro de personas cubiertas por los programas de seguridad social, sino que también ha promovido tratados con otros países para garantizar los beneficios a los trabajadores en aspectos de Seguridad Social.

Conclusiones

Globalizando lo expuesto y a modo de conclusiones rescataríamos las siguientes prácticas laborales:

- Respeto a los principios y derechos fundamentales del trabajo y, en particular, a la libertad sindical y negociación colectiva.
- Trazos y rasgos de adaptación positiva de los trabajadores y empleadores al ambiente de trabajo y actitudes de cooperación y ayuda mutua.
- Establecimiento de medidas efectivas para superar el conflicto.
- Diálogo abierto: existencia de acuerdos, información y consulta entre la empresa y los representantes de los trabajadores.
- Desarrollo económico o medidas pactadas dirigidas a generar mejor rendimiento económico.
- Política de formación interna que genere un aumento de la capacidad profesional de los trabajadores.

Si miramos los Recursos Humanos, desarrollar buenas prácticas laborales es todo un desafío pero a la vez una necesidad obligatoria en un contexto de competitividad, globalización, eficiencia y productividad, variables claves para mantenerse y desarrollarse en mercados de alta exigencia como los que se dan con fuerza en la actualidad.

De una u otra forma es concebir esta "estrategia" como una inversión en términos que cualquier beneficio adicional o extra que pueda ser otorgado al trabajador debiera redundar también en la rentabilidad de la empresa.

Las Buenas prácticas laborales implican necesariamente fomentar y fortalecer relaciones laborales cooperativas en donde todos los actores pueden y deben hacer sentir su voz en miras a la construcción de un presente y un futuro en común.

Una buena práctica laboral seria en la que se le permite al trabajador su desarrollo social, garantizando un progreso económico, basados en el respeto de los derechos impuestos.

El talento humano que poseen las organizaciones son realmente los indicadores de logro de las empresas, el valor de los aportes y resultados permiten la cooperación y promover un ambiente de confianza en una cultura de valores corporativos que persigan la mejora en los interlocutores internos y externos de las empresas, logrando de esta manera mejores resultados financieros y rentabilidad para las organizaciones.

La realización de actividades de difusión como eventos del tipo seminarios y congresos en donde estén presente con fuerza los ejemplos y/o experiencias demostrativas en donde los sectores formativos y productivos cuenten las experiencias que han tenido respecto de la implementación exitosa de las buenas prácticas. Esto permitirá replicar en otras organizaciones y en otros contextos prácticas que resulten adecuadas y pertinentes a las respectivas dinámicas organizaciones.

Muy ligado con lo anterior, la necesidad de establecer y fortalecer redes para lograr estos objetivos. Nadie cambia el mundo sólo ni de una sola vez. Pero sólo si los actores nos logramos poner de acuerdo, podemos propiciar un cambio significativo en estas materias.

Hablar de Buenas Prácticas Laborales es hablar de principios éticos. En estos tiempos modernos o posmodernos – como dirían algunos – ante la pérdida y/o ausencia de los grandes meta relatos, ante el desencanto generalizado, en medio de sociedades que se rigen por principios neoliberales, ante la desesperanza y la alienación podemos los seres humanos tomar una nueva bandera de lucha y soñar de nuevo con un mundo mejor. La dimensión laboral no es la única en la vida de las personas, pero nadie duda de su importancia y su trascendencia. Si logramos impactar aquí positivamente estaremos haciendo una contribución significativa en la calidad de vida de los trabajadores.

Referencias

Julio González Candia: Administrador de Personal y de Industrias - USACH. Magíster en Educación de la Universidad de Chile. Es Académico del Área de Adm. De Personal de la Facultad Tecnológica de la Universidad de Santiago de Chile – USACH - y se desempeña actualmente como Vice Decano de Docencia en la misma Facultad.

Rueda-Catry, Marleen; Vega Ruiz, María Luz. Buenas prácticas de relaciones laborales en las Américas. Lima: OIT/Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2005. Serie Documentos de Trabajo, N° 199. Pág. 9.

De Carlos Stoltze, Carlos. Escuelas de Management y el Juramento Ético Profesional de sus egresados. En Revista Trend Management. Volumen 13 N° 4 edición especial Mayo 2011. Santiago de Chile Pág. 126.

Ermida Uriarte Oscar, Trabajo Decente y formación profesional en boletín del mismo nombre, Montevideo: Cinterfor, Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional, Número 151, 2001. Pág. 11.

Villanueva Carolina, En busca de buenas prácticas laborales: aprendizajes extraídos de 6 casos de empresas chilenas. Consejo Asesor Presidencial, Trabajo y Equidad. Diciembre de 2007.

En Villanueva Carolina, pág. 1.

Estudio: Las Mexicanas y el Trabajo IV – Buenas prácticas de equidad de género en las empresas e instituciones públicas. Instituto Nacional de las Mujeres. Primera Edición, México, diciembre de 2005. Págs. 7 y 8.

Código de buenas prácticas laborales sobre no discriminación para la administración central del Estado. En: www.sernam.cl

Fuentes Bibliográficas

De Carlos Stoltze, Carlos. Escuelas de Management y el Juramento Ético Profesional de sus egresados. En Revista Trend Management. Volumen 13 N° 4 edición especial Mayo 2011. Santiago de Chile.

Ermida Uriarte Oscar, Trabajo Decente y formación profesional en boletín del mismo nombre, Montevideo: Cinterfor, Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional, Número 151, 2001.

Estudio: Las Mexicanas y el Trabajo IV – Buenas prácticas de equidad de género en las empresas e instituciones públicas. Instituto Nacional de las Mujeres. Primera Edición, México, diciembre de 2005.

Guía de buenas prácticas laborales sobre no discriminación en la empresa. Confederación de la Producción y del Comercio – CPC - Santiago de Chile, Agosto 01 de 2006.

Rueda-Catry, Marleen; Vega Ruiz, María Luz. Buenas prácticas de relaciones laborales en las Américas. Lima: OIT/Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2005. Serie Documentos de Trabajo, N° 199.

Villanueva Carolina, En busca de buenas prácticas laborales: aprendizajes extraídos de 6 casos de empresas chilenas. Consejo Asesor Presidencial, Trabajo y Equidad. Diciembre de 2007.

Código de buenas prácticas laborales sobre no discriminación para la administración central del Estado. En: www.sernam.cl _visitada en octubre 31 de 2008.

Paul Walder, artículo “sueldos y salarios” _lo mínimo, lo ínfimo y lo grotesco, Diciembre de 2007.

Fondo Monetario Internacional, Informe mundial sobre salarios, 2009.