

**RELACIONES LABORALES
E
INNOVACIÓN**

FRANCISCA GUTIÉRREZ CROCCO

PROFESORA ASISTENTE, DEPARTAMENTO DE GESTIÓN Y NEGOCIO
UNIVERSIDAD ALBERTO HURTADO

PRESENTACIÓN

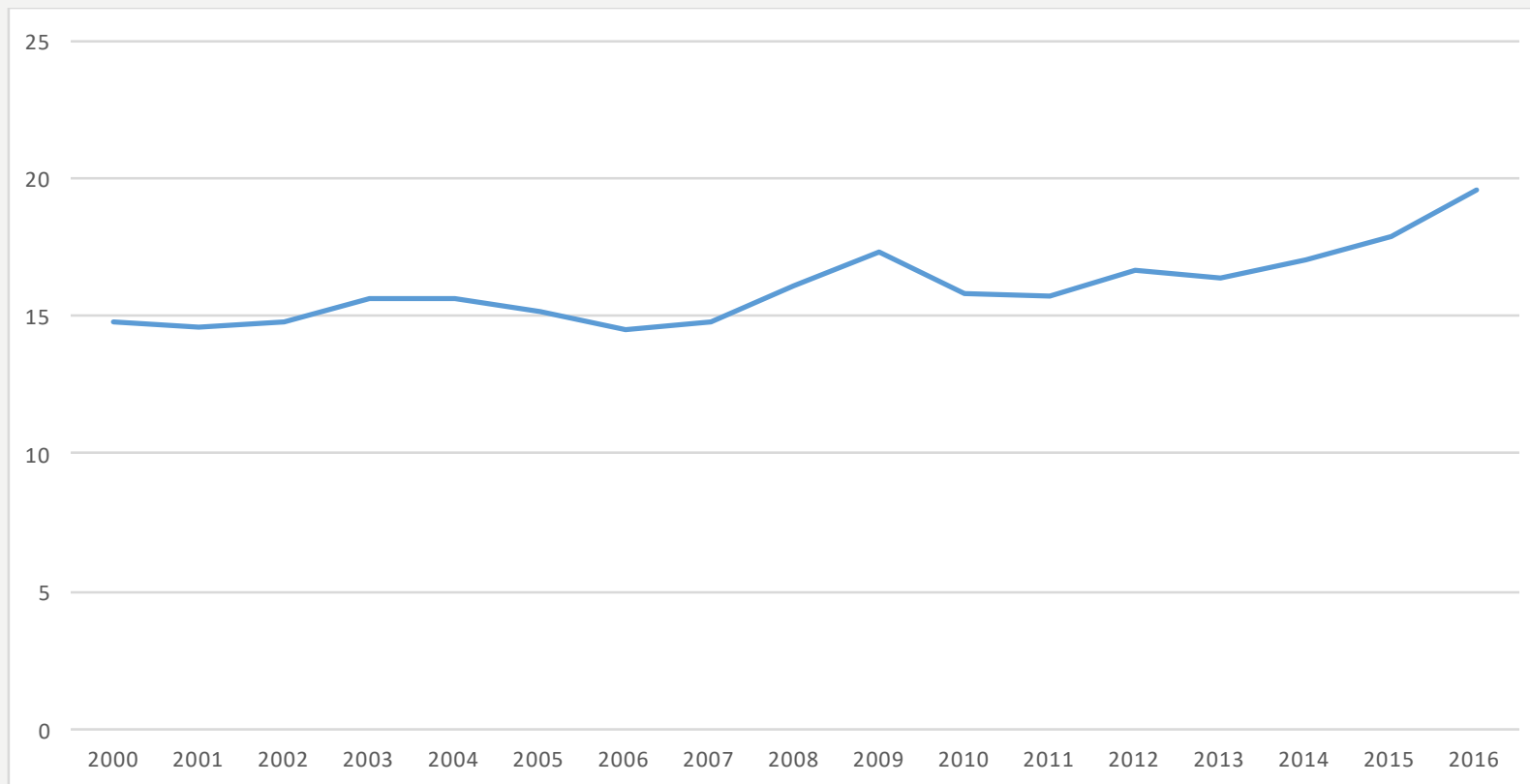
- Introducción
- Importancia del tema en Chile
- Resultados investigación “The relationship between Unions and Innovation in Chile” (Cabaleiro G. and Gutiérrez, F) JOTMI, 2019

INTRODUCCIÓN

- ¿Qué son las relaciones laborales (RL)?
La interacción compleja entre empleadore(a)s, empleado(a)s, sindicatos, gremios y Estado
- RL: aspecto clave para la innovación
 - En el lugar de trabajo: necesidad de compromiso **individual y colectivo** de empleado(a)s en el tiempo.
 - En la arena política: pactos sociales
- Invisibilidad del tema en literatura sobre innovación

IMPORTANCIA DEL TEMA EN CHILE

Gráfico I: Tasa de sindicalización (2000-2016)

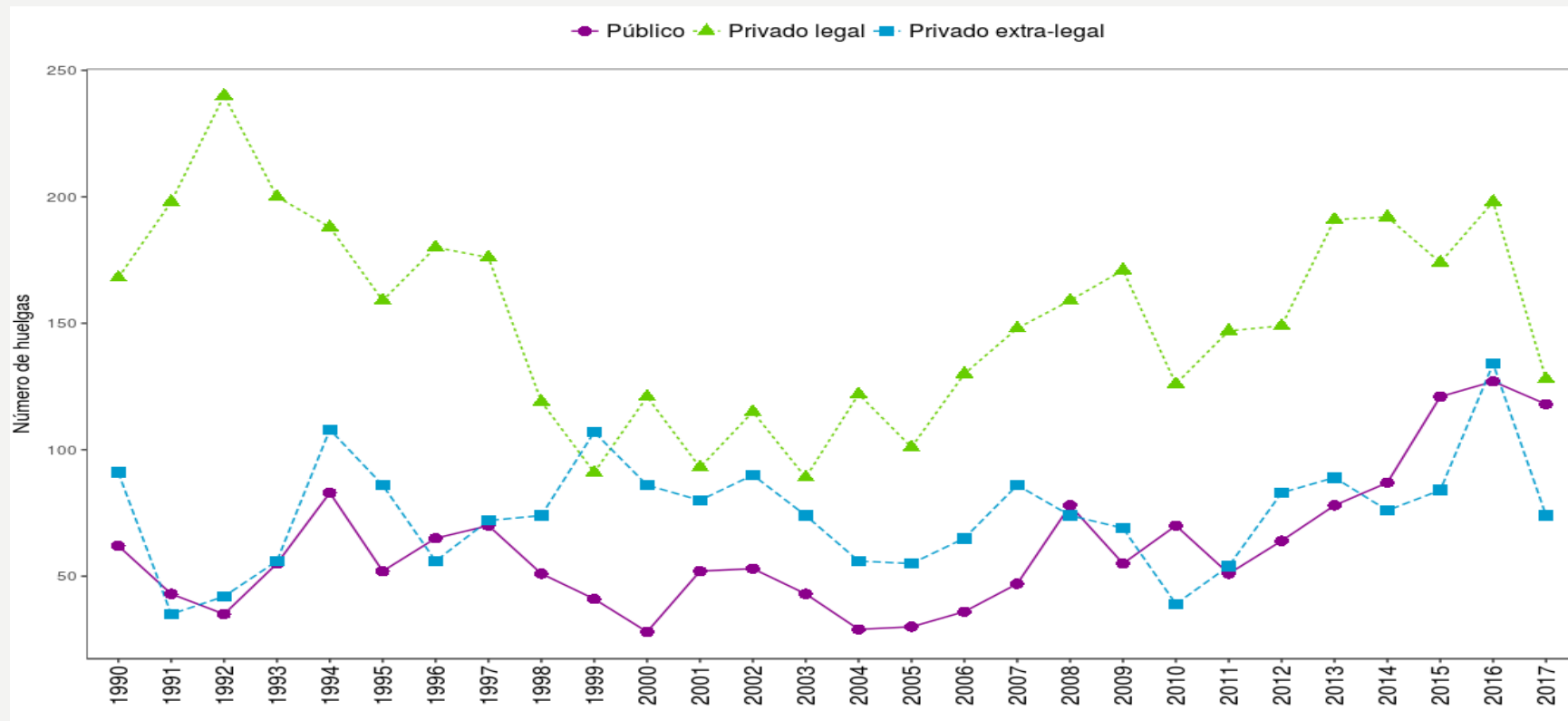


El **64%** de las grandes empresas cuenta con al menos un sindicato (ENCLA, 2016)

Fuente: Compendio estadístico Dirección del Trabajo 2018

IMPORTANCIA DEL TEMA EN CHILE

Gráfico 2: Número de huelgas legales y extra-legales (1990-2017)



Chile, quinto país con mayor actividad huelguista en listado de 28 países con ingresos medio-alto

(Informe de huelgas laborales 2017. Datos ILOSTAT)

Fuente: Informe Huelgas Laborales 2017, COES-UAH

IMPORTANCIA DEL TEMA EN CHILE

- El futuro de las RL después del estallido social: ¿Hacia una mayor organización y participación de los trabajadores?
 - Cambio generacional
 - Negociación colectiva: mecanismo de distribución de riquezas y reducción desigualdad

“THE RELATIONSHIP BETWEEN UNIONS AND INNOVATION IN CHILE”

(Cabaleiro G. and Gutiérrez, F.)

- Pregunta de investigación: ¿Cómo y en qué medida los sindicatos afectan la innovación en Chile?
- Datos: “Encuesta longitudinal de empresas”, Ministerio de Economía. Comparación base 2012 y 2009
- Variable dependiente: innovación organizacional, de producto, marketing y de proceso (base 2012)
- Variables independientes (base 2009): Tramos de densidad sindical; Presencia sindical

Variables control: tamaño, antigüedad, innovación previa, rama económica, subcontratación, educación CEO

Hipótesis en competencia:

I. Sindicatos afectan negativamente innovación:

- Desincentivo a la inversión en innovación porque beneficios pueden ser eventualmente expropiados por sindicatos (Bradley, Kimb, and Tianc, 2017).
- Sindicatos limitan el margen de maniobra de la dirección para hacer cambios necesarios para potenciar innovación (Walsworth, 2010)

2. Sindicatos afectan positivamente innovación:

- **Efecto de choque:** al subir los costos laborales, los sindicatos obligan a la dirección a ser más eficiente, innovar y ser creativa para compensar pérdidas.
- **Efecto de voz:** sindicatos fuerzan a dirección a cambiar aspectos de la organización que afectan a empleado(a)s y proponen soluciones creativas, lo que puede favorecer innovación. Pueden ayudar en diseño e implementación de planes de innovación, facilitando comunicación con empleado(a)s y ofreciendo feedback.
- **Efecto sobre empleado(a)s:** sindicatos pueden favorecer compromiso de empleado(a)s con organización porque mejora condiciones, lo cual ayuda a innovación.

Resultados:

- La dirección y significancia del efecto de los sindicatos depende del tipo de innovación y nivel de densidad sindical
- No hay efecto significativo en innovación de proceso y de producto.
- Efecto negativo en innovación de marketing, cuando se trata de empresas con sindicalización baja (menos de 20%)
- Principal efecto en innovación organizacional
 - Positivo en empresas con sindicalización media-alta (entre 40% y 60% de empleados sindicalizados)
 - Negativo en empresas con sindicalización media-baja (entre 20% y 40%)

Interpretaciones :

- ¿Por qué efecto insignificante en innovación de proceso y de producto?
 - Legislación limita ámbito de negociación a temas salariales y organizacionales
 - Cultura y preparación sindical
- ¿Por qué efecto desigual en innovación organizacional?

La evaluación de la fuerza sindical es clave tanto para entender comportamiento de dirección y sindicatos

- Dirección puede verse motivada a innovar cuando la fuerza del sindicato es considerada una verdadera amenaza (sindicalización media o alta)
- Sindicato puede verse motivado a colaborar con dirección cuando no tiene suficiente fuerza para imponer agenda propia (sindicalización media)

CONCLUSIONES

- Las RL son importantes para entender innovación
- Combatir el prejuicio de que los sindicatos necesariamente perjudican la innovación y el desarrollo económico
- Necesidad de estudiar factores que moderan relación de sindicatos con innovación en empresas, más allá de la sindicalización

uah / Universidad
Alberto Hurtado

Departamento de
Gestión y Negocios

GRACIAS!