

DEDICATORIA

**“A mis padres por darme la oportunidad de formarme, por su amor y comprensión,
A Dios por permitirme alcanzar esta meta,
A mi hermano por estar presente aún y cuando las distancias nos limitan.
A mi compañero, pues este trabajo no hubiese sido posible sin su contribución”**

Sabrina.

**“A dios por darme la oportunidad de lograr este objetivo.
A mis padres por su comprensión y apoyo incondicional.
en este y todo los momentos, este logro también es de ustedes.
A mi hermana por sus consejos y paciencia.
A mi compañera por el aprendizaje y meta que hemos obtenido conjuntamente.”**

Néstor

AGRADECIMIENTOS

Al Instituto de Altos Estudios Sindicales por el apoyo y la receptividad ofrecida en esta investigación.

A la Universidad de Trabajadores de América Latina por brindarnos documentos importantes, para la elaboración del Marco Teórico.

A Gustavo García, pues finalmente este es un proyecto que asentó sus bases en el Seminario de Grado que dirige, y desde entonces ha colaborado con nosotros metodológicamente.

Al Profesor Froilán Barrios por su tutoría y comprensión durante los momentos de mayor complicación.

A la Confederación de Trabajadores de Venezuela y la Federación Nacional de Trabajadores del Sector Público; por ayudarnos a coordinar el suministro de los cuestionarios a través de las reuniones con el comité ejecutivo.

A todos los dirigentes sindicales que decidieron participar en esta investigación, concediéndonos un pequeño espacio en su agenda para brindar un aporte en nuestro estudio.

A los profesores en los que buscamos sugerencias en alguna oportunidad.

A nuestras familias por su paciencia y colaboración.

ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN.....	14
RESUMEN.....	16
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	17
CAPÍTULO II. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	28
OBJETIVO GENERAL	28
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	28
CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO.....	29
A MANERA DE INTRODUCCIÓN:	29
A. SINDICATO Y SINDICALISMO.	30
A.1. DEFINICIÓN DE SINDICATO.....	30
A.2 DEFINICIÓN DE SINDICALISMO	34
A.3. ESTRUCTURA DEL MOVIMIENTO SINDICAL	38
A.4 DESARROLLO DEL SINDICALISMO EN VENEZUELA	45
B. DIFICULTADES QUE ATRAVIESA EL SINDICALISMO.....	49
B.1. AGENTES CAUSANTES DE LA CRISIS DEL SINDICALISMO ASOCIADOS AL CONTEXTO POLÍTICO	49
B.2 AGENTES CAUSANTES DE LA CRISIS DEL SINDICALISMO ASOCIADOS AL CONTEXTO ECONÓMICO	56
B.3. AGENTES CAUSANTES DE LA CRISIS DEL SINDICALISMO ASOCIADOS AL CONTEXTO LEGAL	63
B.4 AGENTES CAUSANTES DE LA CRISIS DEL SINDICALISMO ASOCIADOS AL CONTEXTO TECNOLÓGICO:	69
C. RETOS DE LA DIRIGENCIA SINDICAL	73
D. EL DIRIGENTE SINDICAL.....	86
D.1 REQUISITOS Y CONDICIONES PARA SER DIRIGENTE SINDICAL	88
D.2 LA CAPACITACIÓN NECESARIA POR PARTE DEL DIRIGENTE SINDICAL	90
D.3 APROXIMACIÓN AL LÍDER SINDICAL VENEZOLANO	91
CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO.....	93
A. DISEÑO Y TIPO DE INVESTIGACIÓN	93
B. UNIDAD DE ANÁLISIS, POBLACIÓN, Y MUESTRA.....	95
B.1. UNIDAD DE ANÁLISIS.....	95
B.2. POBLACIÓN.....	95
B.3. MUESTREO	96

C. VARIABLES: DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN	98
C.1 DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE.....	99
C.2 DEFINICIÓN OPERACIONAL DE LA VARIABLE.....	99
D. ESTRATEGIA PARA LA RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	103
E. FACTIBILIDAD	107
F. CONSIDERACIONES ÉTICAS	110
 CÁPITULO V. MARCO REFERENCIAL	111
 A. CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE VENEZUELA (CTV)	111
B. UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES (UNT).....	116
C. FETRACONSTRUCCIÓN.....	119
D. FENTRASEP	122
 CAPITULO VI. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	124
 A-INSTRUMENTO 1:CUESTIONARIO.	124
B. INSTRUMENTO 2: ENTREVISTA	284
 CAPÍTULO VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	300
 BIBLIOGRAFÍA	309
 ANEXOS	320

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla.1 Densidad Sindical en la región	20
Tabla. 2 Principales retos que deberá asumir el dirigente sindical	84
Tabla. 3 Representación de la población y muestra	98
Tabla. 4 Comité Ejecutivo de la CTV	115
Tabla. 5 Comité Ejecutivo de UNT	118
Tabla. 6. Comité Ejecutivo de Fetraconstrucción	121
Tabla. 7 Comité Ejecutivo de Fentrasep	123
Tabla. 8. Distribución de la Muestra por Grupo de Edad según Confederación Sindical	125
Tabla. 9 Distribución de la Muestra por Sexo según Confederación Sindical	126
Tabla. 10 Distribución de la Muestra por Estado Civil según Confederación Sindical ...	127
Tabla. 11 Distribución de la Muestra por Nacionalidad según Confederación Sindical .	127
Tabla. 12. Distribución de la Muestra por Pertenencia a Sindicato según Confederación Sindical	129
Tabla. 13 Distribución de la Muestra por Cargo que Desempeña según Confederación Sindical	130
Tabla. 14 Distribución de la Muestra por Dirigentes que pertenecen a una Federación según Confederación Sindical.....	131
Tabla. 15 Distribución de la Muestra por Tipo de Vivienda según Confederación Sindical	132
Tabla. 16 Distribución de la Muestra por Tipo de Propiedad según Confederación Sindical	133
Tabla. 17 Distribución de la Muestra por Número de Personas en el Hogar.....	134
Tabla. 18 Distribución de la Muestra por Parentesco con el Jefe del Hogar según Confederación Sindical.....	135
Tabla. 19 Distribución de la Muestra por Dirigente que Saber Leer y Escribir	136
Tabla. 20 Distribución de la Muestra por Nivel de Instrucción de los Dirigentes Sindicales según Confederación Sindical.....	138
Tabla. 21 Distribución de la Muestra por Máximo Título Obtenido por parte del Dirigente según Confederación Sindical.....	140
Tabla. 22 Distribución de la Muestra por Asistencia del Dirigente a un Centro de Enseñanza según Confederación Sindical.	142
Tabla. 23 Distribución de la Muestra por Dirigentes que asisten Centro de Enseñanza .	143
Tabla. 24 Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Escritura del Inglés	144
Tabla. 25 Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Escritura del Francés según Confederación Sindical.....	145
Tabla. 26 Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Escritura del Portugués según Confederación Sindical	146
Tabla. 27 Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Escritura del Italiano según Confederación Sindical	147
Tabla. 28 Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Escritura del Alemán según Confederación Sindical.....	148

Tabla. 29 Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Conversación del Inglés según Confederación Sindical.....	149
Tabla. 30. Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Conversación del Francés según Confederación Sindical.....	150
Tabla. 31 Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Conversación del Portugués según Confederación Sindical	151
Tabla. 32 Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Conversación del Italiano según Confederación Sindical.	152
Tabla. 33 Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Conversación del Alemán según Confederación Sindical.....	153
Tabla. 34 Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Lectura del Inglés	154
Tabla. 35 Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Lectura del Francés según Confederación Sindical.....	155
Tabla. 36 Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Lectura del Portugués según Confederación Sindical.	156
Tabla. 37. Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Lectura del Italiano según Confederación Sindical	157
Tabla. 38. Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Lectura del Alemán según Confederación Sindical.....	158
Tabla. 39. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio del Dirigente en Excel.....	159
Tabla. 40. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio del Dirigente de Word.....	160
Tabla. 41. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio del Dirigente de Power Point	161
Tabla. 42. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio del Outlook	162
Tabla. 43. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio del Dirigente de Internet ..	163
Tabla. 45. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio del Dirigente de Access ...	164
Tabla. 46. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio del Dirigente Page Maker según Confederación Sindical.....	165
Tabla. 47. Distribución de la Muestra por Importancia concedida por el Dirigente al Liderazgo según Confederación Sindical.	166
Tabla. 48. Distribución de la Muestra por Importancia concedida por el Dirigente a la Comunicación Efectiva según Confederación Sindical.....	167
Tabla. 49. Distribución de la Muestra por Importancia concedida por el Dirigente al Delegar Funciones según Confederación Sindical.	168
Tabla. 50. Distribución de la Muestra por Importancia concedida por el Dirigente a la Solución de Conflictos según Confederación Sindical.....	169
Tabla. 51. Distribución de la Muestra por Importancia concedida por el Dirigente al.....	170
Tabla. 52. Distribución de la Muestra por Importancia concedida por el Dirigente a la Administración del Tiempo según Confederación Sindical.	171
Tabla. 53. Distribución de la Muestra por opinión del Dirigente acerca de la Formación adecuada de la dirigencia según Confederación Sindical.	172
Tabla. 54. Distribución de la Muestra por opinión del Dirigente en Recibir Adiestramiento	173
Tabla. 55. Distribución de la Muestra por Adiestramiento en Negociación Colectiva según Confederación Sindical.....	174
Tabla. 56. Distribución de la Muestra por Adiestramiento en Libertad Sindical según Confederación Sindical.....	175
Tabla. 57. Distribución de la Muestra por Adiestramiento en Diálogo Social	176
Tabla. 58. Distribución de la Muestra por Adiestramiento en Análisis del Entorno	177

Tabla. 59. Distribución de la Muestra por Adiestramiento en Gerencia según Confederación Sindical.....	178
Tabla. 60. Distribución de la Muestra por Adiestramiento en Manejo de Grupos	179
Tabla. 61. Distribución de la Muestra por Adiestramiento en Entorno Legal.....	180
Tabla. 62. Distribución de la Muestra por Adiestramiento en Tecnología.....	181
Tabla. 63. Distribución de la Muestra por Adiestramiento en Globalización.....	182
Tabla. 64. Distribución de la Muestra por Adiestramiento en Análisis Económico.....	183
Tabla. 65. Distribución de la Muestra por Adiestramiento en Materia Laboral	184
Tabla. 66. Distribución de la Muestra por Dirigente Sindical que Ejerce otra Profesión. 185	
Tabla. 67. Distribución de la Muestra por Profesión Ejercida por el Dirigente Sindical .186	
Tabla. 68. Distribución de la Muestra por Tipo de Trabajo ejercido por el Dirigente Sindical según Confederación Sindical	187
Tabla. 69. Distribución de la Muestra por Lugar de Trabajo.....	188
Tabla. 70. Distribución de la Muestra por motivo por el cual el Dirigente Sindical No tiene un trabajo adicional según Confederación Sindical.....	189
Tabla. 71. Distribución de la Muestra por nivel de Ingreso que percibe el Dirigente Sindical según Confederación Sindical	191
Tabla. 72. Distribución de la Muestra por Años de Experiencia como Dirigente Sindical según Confederación Sindical.....	192
Tabla. 73. Distribución de la Muestra por Horas Diarias de Trabajo	193
Tabla. 74. Distribución de la Muestra por Horario de Trabajo.....	194
Tabla. 75. Distribución de la Muestra por Prestigio al desempeñarse como Dirigente Sindical según Confederación Sindical	195
Tabla. 76. Distribución de la Muestra por función “Orientador” que realiza como Dirigente Sindical según Confederación Sindical	196
Tabla. 77. Distribución de la Muestra por función “Negociador” que realiza como Dirigente Sindical según Confederación Sindical	197
Tabla. 78. Distribución de la Muestra por función “Comunicador” que realiza como Dirigente Sindical según Confederación Sindical	198
Tabla. 79. Distribución de la Muestra por función “Asistente” que realiza como dirigente Sindical según Confederación Sindical	199
Tabla. 80. Distribución de la Muestra por función “Organizador” que realiza como Dirigente Sindical según Confederación Sindical	200
Tabla. 81. Distribución de la Muestra por función “Formador” que realiza el Dirigente Sindical según Confederación Sindical	201
Tabla. 82. Distribución de la Muestra por función como “Asesor” que realiza el Dirigente Sindical según Confederación Sindical.	202
Tabla. 83. Distribución de la Muestra por función “Secretariado” que realiza el Dirigente Sindical según Confederación Sindical	203
Tabla. 84 Distribución de la Muestra por función “Defensor” que realiza el Dirigente Sindical según Confederación Sindical	204
Tabla. 85 Distribución de la Muestra por función como “Solucionador de Problemas” que realiza el Dirigente Sindical según Confederación Sindical.....	205
Tabla. 86 Distribución de la Muestra por función como “Liderazgo” que realiza el Dirigente Sindical según Confederación Sindical	206
Tabla. 87 Distribución de la Muestra por función “Ser Solidario” que realiza el Dirigente Sindical según Confederación Sindical	207
Tabla. 88 Distribución de la Muestra por Oportunidades o Ventajas al ser Dirigente Sindical según Confederación Sindical	208
Tabla. 89 Distribución de la Muestra por Conocer Diferentes Visiones	209

Tabla. 90 Distribución de la Muestra por Preparación para Guiar a los trabajadores según Confederación Sindical.....	210
Tabla. 91 Distribución de la Muestra por El Diálogo	211
Tabla. 92 Distribución de la Muestra por Conocimiento de las Relaciones de Trabajo...	212
Tabla. 93 Distribución de la Muestra por Aporte al Campo Docente.....	213
Tabla. 94 Distribución de la Muestra por Tener Contactos	214
Tabla. 95 Distribución de la Muestra por Experiencia	215
Tabla. 96 Distribución de la Muestra por Mejora de la Calidad de Vida	216
Tabla. 97 Distribución de la Muestra por Crecimiento Personal.....	217
Tabla. 98 Distribución de la Muestra por Viajar	218
Tabla. 99 Distribución de la Muestra por Opinión sobre Limitaciones y Obstáculos al ser Dirigente Sindical según Confederación Sindical	219
Tabla. 100 Distribución de la Muestra por Violencia de Nuevas Organizaciones	220
Tabla. 101 Distribución de la Muestra por cambios en El Entorno Público y Privado ...	221
Tabla. 102 Distribución de la Muestra por Los Partidos Políticos	222
Tabla. 103 Distribución de la Muestra por La Competencia Intrasindical	223
Tabla. 104 Distribución de la Muestra por Desprestigio Social de la Función Sindical ..	224
Tabla. 105 Distribución de la Muestra por Falta de Generación de Relevó	225
Tabla. 106 Distribución de la Muestra por Falta de Tiempo	226
Tabla. 107 Distribución de la Muestra por Falta de Unidad.....	227
Tabla. 108 Distribución de la Muestra por El Gobierno.....	228
Tabla. 109 Distribución de la Muestra por Problemas de Salud.....	229
Tabla. 110 Distribución de la Muestra por Problemas de Ingresos	230
Tabla. 111 Distribución de la Muestra por Falta de Preparación	231
Tabla. 112 Distribución de la Muestra por el rol del Dirigente Sindical como Interlocutor Efectivo según Confederación Sindical.....	232
Tabla. 113 Distribución de la Muestra por Razón o Motivo por el cual SI se considera al Dirigente Sindical como Interlocutor Efectivo según Confederación Sindical.....	233
Tabla. 114 Distribución de la Muestra por Razón o Motivo por el cual NO se considera al Dirigente Sindical como Interlocutor Efectivo según Confederación Sindical	234
Tabla. 115 Distribución de la Muestra por Desempeño efectivo del Dirigente Sindical como Vocero Internacional según Confederación Sindical.....	236
Tabla. 116 Distribución de la Muestra por Razón o Motivo del Desempeño efectivo del Dirigente Sindical como Vocero Internacional según Confederación Sindical.....	237
Tabla. 117 Distribución de la Muestra por Razón o Motivo de No Desempeño efectivo del Dirigente Sindical como Vocero Internacional según Confederación Sindical	238
Tabla. 118 Distribución de la Muestra por Acuerdo con Fusión CIOLS-CMT	239
Tabla. 119 Distribución de la Muestra por Impacto de Reestructuración	240
Tabla. 120 Distribución de la Muestra por Impacto de Concientizar	242
Tabla. 121 Distribución de la Muestra por Impacto de Fortalecer	243
Tabla. 122 Distribución de la Muestra por Impacto de Afianzamiento.....	244
Tabla. 123 Distribución de la Muestra por Impacto de Pérdida de Identidad	245
Tabla. 124 Distribución de la Muestra por No tiene ningún Impacto la fusión.....	246
Tabla. 125 Distribución de la Muestra por Efecto del Entorno Político en la actividad del Dirigente Sindical según Confederación Sindical	247
Tabla. 126 Distribución de la Muestra por Pertener a un Partido Político como condición para desempeñarse exitosamente como Dirigente Sindical según Confederación Sindical	248
Tabla. 127 Distribución de la Muestra por Agentes Políticos Causantes de Crisis de Sindicalismo según Confederación Sindical.....	250

Tabla. 128 Distribución de la Muestra por Propuestas del Movimiento Sindical para Superar los Obstáculos Políticos según Confederación Sindical.....	251
Tabla. 129 Distribución de la Muestra por Efecto del Entorno Económico en la actividad del Dirigente Sindical según Confederación Sindical	252
Tabla. 130 Distribución de la Muestra por Agentes Económicos causante de la crisis del sindicalismo según Confederación Sindical	253
Tabla. 131 Distribución de la Muestra por Propuestas Económicas del movimiento sindical para superar los obstáculos económicos según Confederación Sindical.....	255
Tabla. 132 Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de PIB	256
Tabla. 133 Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de PNB	257
Tabla. 134 Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de IPC	258
Tabla. 135 Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Tasa de Interés	259
Tabla. 136 Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio	260
Tabla. 137 Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Tipo de Cambio.....	261
Tabla. 138 Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Inflación	262
Tabla. 139 Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Índice de Pobreza	263
Tabla. 140 Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de IVA.....	264
Tabla. 141 Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Ley de ISLR	265
Tabla. 142 Distribución de la Muestra por Nivel de Efecto del Entorno Legal en la actividad del Dirigente Sindical según Confederación Sindical.....	266
Tabla. 143 Distribución de la Muestra por Agentes Legales causantes de la crisis del sindicalismo según Confederación Sindical	267
Tabla. 144 Distribución de la Muestra por Propuestas Legales para superar los obstáculos legales según Confederación Sindical	268
Tabla. 145 Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Constitución	269
Tabla. 146 Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Ley del Trabajo	270
Tabla. 147 Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Ley del Empleo	271
Tabla. 148 Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Ley de la Vivienda	272
Tabla. 149 Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Ley de la Seg. Social.....	273
Tabla. 150 Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Ley del Seguro Social	274
Tabla. 151 Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Ley de Alimentación	275
Tabla. 152 Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Ley de Ahorro	276
Tabla. 153 Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Ley del INCE	277
Tabla. 154 Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio Ley del Medio Ambiente	278
Tabla. 155 Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Ley de Discapacidad	279
Tabla. 156 Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Ley de Ciencia, Tecnología e Información según Confederación Sindical	280
Tabla. 157 Distribución de la Muestra por Efecto de las Nuevas Tecnologías	281
Tabla. 158 Distribución de la Muestra por Agentes Tecnológicos causantes de la crisis del sindicalismo según Confederación Sindical.	282

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES Y GRÁFICOS

Gráfico 1 Distribución de la Muestra por Grupo de Edad según Confederación Sindical	125
Gráfico 2 Distribución de la Muestra por Sexo según Confederación Sindical	126
Gráfico 3 Distribución de la Muestra por Estado Civil según Confederación Sindical ...	127
Gráfico 4 Distribución de la Muestra por Nacionalidad según Confederación Sindical ...	128
Gráfico 5 Distribución de la Muestra por Pertenencia a Sindicato según Confederación Sindical	129
Gráfico 6 Distribución de la Muestra por Cargo que Desempeña según Confederación Sindical	131
Gráfico 7 Distribución de la Muestra por Pertenencia a Federación según Confederación Sindical	132
Gráfico 8. Distribución de la Muestra por Tipo de Vivienda	133
Gráfico 9. Distribución de la Muestra por Tipo de Propiedad según Confederación Sindical	134
Gráfico 10. Distribución de la Muestra por Número de Personas en el Hogar según Confederación Sindical	135
Gráfico 11. Distribución de la Muestra por Parentesco con el Jefe del Hogar	136
Gráfico 12. Distribución de la Muestra por Dirigente que Saber Leer y Escribir	137
Gráfico 13. Distribución de la Muestra por Nivel de Instrucción	139
Gráfico 14. Distribución de la Muestra por Máximo Título Obtenido por parte del Dirigente según Confederación Sindical	141
Gráfico 15. Distribución de la Muestra por Asistencia del Dirigente a un Centro de Enseñanza según Confederación Sindical.	142
Gráfico 16. Distribución de la Muestra por Dirigentes que asisten Centro de Enseñanza según Confederación Sindical	143
Gráfico 17. Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Escritura del Inglés según Confederación Sindical	144
Gráfico 18. Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Escritura del Francés según Confederación Sindical	145
Gráfico 19. Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Escritura del Portugués según Confederación Sindical	146
Gráfico 20. Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Escritura del Italiano según Confederación Sindical	147
Gráfico 21. Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Escritura del Alemán según Confederación Sindical	148
Gráfico 22. Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Conversación del Inglés según Confederación Sindical	149
Gráfico 23. Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Conversación del Francés según Confederación Sindical	150
Gráfico 24. Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Conversación del Portugués según Confederación Sindical	151
Gráfico 25. Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Conversación del Italiano según Confederación Sindical.	152

Gráfico 26. Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Conversación del Alemán según Confederación Sindical.....	153
Gráfico 27. Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Lectura del Inglés según Confederación Sindical.....	154
Gráfico 28. Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Lectura del Francés según Confederación Sindical.....	155
Gráfico 29. Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Lectura del Portugués según Confederación Sindical.....	156
Gráfico 30. Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Lectura del Italiano según Confederación Sindical.....	157
Gráfico 31. Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Lectura del Alemán según Confederación Sindical.....	158
Gráfico 32. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio del Dirigente en Excel según Confederación Sindical.....	159
Gráfico 33. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio del Dirigente de Word.....	160
Gráfico 34. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio del Dirigente de Power Point según Confederación Sindical.....	161
Gráfico 35. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio del Dirigente del Outlook.....	162
Gráfico 36. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio del Dirigente de Internet según Confederación Sindical.....	163
Gráfico 37. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio del Dirigente de Access.....	164
Gráfico 38. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio del Dirigente Page Maker según Confederación Sindical.....	165
Gráfico 39. Distribución de la Muestra por Importancia concedida por el Dirigente al Liderazgo según Confederación Sindical.....	166
Gráfico 40. Distribución de la Muestra por Importancia concedida por el Dirigente a la Comunicación Efectiva según Confederación Sindical.....	167
Gráfico 41. Distribución de la Muestra por Importancia concedida por el Dirigente al Delegar Funciones según Confederación Sindical.....	168
Gráfico 42. Distribución de la Muestra por Importancia concedida por el Dirigente a la Solución de Conflictos según Confederación Sindical.....	169
Gráfico 43. Distribución de la Muestra por Importancia concedida por el Dirigente al ..	170
Gráfico 44. Distribución de la Muestra por Importancia concedida por el Dirigente a la Administración del Tiempo según Confederación Sindical.....	171
Gráfico 45. Distribución de la Muestra por opinión del Dirigente acerca de la Formación adecuada de la dirigencia según Confederación Sindical.....	172
Gráfico 46. Distribución de la Muestra por opinión del Dirigente en Recibir Adiestramiento según Confederación Sindical.....	173
Gráfico 47. Distribución de la Muestra por Adiestramiento en Negociación Colectiva según Confederación Sindical.....	174
Gráfico 48. Distribución de la Muestra por Adiestramiento en Libertad Sindical.....	175
Gráfico 49. Distribución de la Muestra por Adiestramiento en Diálogo Social.....	176
Gráfico 50. Distribución de la Muestra por Adiestramiento en Análisis del Entorno.....	177
Gráfico 51. Distribución de la Muestra por Adiestramiento en Gerencia según Confederación Sindical.....	178
Gráfico 52. Distribución de la Muestra por Adiestramiento en Manejo de Grupos.....	179
Gráfico 53. Distribución de la Muestra por Adiestramiento en Entorno Legal.....	180
Gráfico 54. Distribución de la Muestra por Adiestramiento en Tecnología.....	181
Gráfico 55. Distribución de la Muestra por Adiestramiento en Globalización.....	182

Gráfico 56. Distribución de la Muestra por Adiestramiento en Análisis Económico	183
Gráfico 57. Distribución de la Muestra por Adiestramiento en Materia Laboral	184
Gráfico 58. Distribución de la Muestra por Dirigente Sindical que Ejerce otra Profesión	185
Gráfico 59. Distribución de la Muestra por Profesión Ejercida por el Dirigente Sindical	187
Gráfico 60. Distribución de la Muestra por Tipo de Trabajo ejercido por el Dirigente Sindical según Confederación Sindical	188
Gráfico 61. Distribución de la Muestra por Lugar de Trabajo	189
Gráfico 62. Distribución de la Muestra por motivo por el cual el Dirigente Sindical No tiene un trabajo adicional según Confederación Sindical	190
Gráfico 63. Distribución de la Muestra por nivel de Ingreso que percibe el Dirigente Sindical según Confederación Sindical	191
Gráfico 64. Distribución de la Muestra por Años de Experiencia como Dirigente Sindical según Confederación Sindical	192
Gráfico 65. Distribución de la Muestra por Horas Diarias de Trabajo	193
Gráfico 66. Distribución de la Muestra por Horario de Trabajo	194
Gráfico 67. Distribución de la Muestra por Prestigio al desempeñarse como Dirigente Sindical según Confederación Sindical	195
Gráfico 68. Distribución de la Muestra por función “Orientador” que realiza como Dirigente Sindical según Confederación Sindical	196
Gráfico 69. Distribución de la Muestra por función “Negociador” que realiza como Dirigente Sindical según Confederación Sindical	197
Gráfico 70. Distribución de la Muestra por función “Comunicador” que realiza como Dirigente Sindical según Confederación Sindical	198
Gráfico 71. Distribución de la Muestra por función “Asistente” que realiza como dirigente Sindical según Confederación Sindical	199
Gráfico 72. Distribución de la Muestra por función “Organizador” que realiza como Dirigente Sindical según Confederación Sindical	200
Gráfico 73. Distribución de la Muestra por función “Formador” que realiza el Dirigente Sindical según Confederación Sindical	201
Gráfico 74. Distribución de la Muestra por función como “Asesor” que realiza el Dirigente Sindical según Confederación Sindical	202
Gráfico 75. Distribución de la Muestra por función “Secretariado” que realiza el Dirigente Sindical según Confederación Sindical	203
Gráfico 76. Distribución de la Muestra por función “Defensor” que realiza el Dirigente Sindical según Confederación Sindical	204
Gráfico 77. Distribución de la Muestra por función como “Solucionador de Problemas” que realiza el Dirigente Sindical según Confederación Sindical	205
Gráfico 78. Distribución de la Muestra por función como “Liderazgo” que realiza el Dirigente Sindical según Confederación Sindical	206
Gráfico 79. Distribución de la Muestra por función “Ser Solidario” que realiza el Dirigente Sindical según Confederación Sindical	207
Gráfico 80. Distribución de la Muestra por Oportunidades o Ventajas al ser Dirigente Sindical según Confederación Sindical	208
Gráfico 81. Distribución de la Muestra por Conocer Diferentes Visiones	209
Gráfico 82. Distribución de la Muestra por Preparación para Guiar a los trabajadores según Confederación Sindical	210
Gráfico 83. Distribución de la Muestra por El Diálogo	211
Gráfico 84. Distribución de la Muestra por Conocimiento de las Relaciones de Trabajo	212
Gráfico 85. Distribución de la Muestra por Aporte al Campo Docente	213

Gráfico 86. Distribución de la Muestra por Tener Contactos	214
Gráfico 87. Distribución de la Muestra por Experiencia	215
Gráfico 88. Distribución de la Muestra por Mejora de la Calidad de Vida	216
Gráfico 89. Distribución de la Muestra por Crecimiento Personal.....	217
Gráfico 90. Distribución de la Muestra por Viajar	218
Gráfico 91. Distribución de la Muestra por Opinión sobre Limitaciones y Obstáculos al ser Dirigente Sindical según Confederación Sindical	219
Gráfico 92. Distribución de la Muestra por Violencia de Nuevas Organizaciones	220
Gráfico 93. Distribución de la Muestra por cambios en El Entorno Público y Privado ...	221
Gráfico 94. Distribución de la Muestra por Los Partidos Políticos	222
Gráfico 95. Distribución de la Muestra por La Competencia Intrasindical	223
Gráfico 96. Distribución de la Muestra por Desprestigio Social de la Función Sindical ..	224
Gráfico 97. Distribución de la Muestra por Falta de Generación de Relevancia	225
Gráfico 98. Distribución de la Muestra por Falta de Tiempo	226
Gráfico 99. Distribución de la Muestra por Falta de Unidad.....	227
Gráfico 100. Distribución de la Muestra por El Gobierno.....	228
Gráfico 101. Distribución de la Muestra por Problemas de Salud	229
Gráfico 102. Distribución de la Muestra por Problemas de Ingresos	230
Gráfico 103. Distribución de la Muestra por Falta de Preparación	231
Gráfico 104. Distribución de la Muestra por el rol del Dirigente Sindical como Interlocutor Efectivo según Confederación Sindical	232
Gráfico 105. Distribución de la Muestra por Razón o Motivo por el cual SI se considera al Dirigente Sindical como Interlocutor Efectivo según Confederación Sindical	233
Gráfico 106. Distribución de la Muestra por Razón o Motivo por el cual NO se considera al Dirigente Sindical como Interlocutor Efectivo según Confederación Sindical	235
Gráfico 107. Distribución de la Muestra por Desempeño efectivo del Dirigente Sindical como Vocero Internacional según Confederación Sindical.....	236
Gráfico 108. Distribución de la Muestra por Razón o Motivo del Desempeño efectivo del Dirigente Sindical como Vocero Internacional según Confederación Sindical.....	237
Gráfico 109. Distribución de la Muestra por Razón o Motivo de No Desempeño efectivo del Dirigente Sindical como Vocero Internacional según Confederación Sindical.....	239
Gráfico 110. Distribución de la Muestra por Acuerdo con Fusión CIOLS-CMT	240
Gráfico 111. Distribución de la Muestra por Impacto de Reestructuración	241
Gráfico 112. Distribución de la Muestra por Impacto de Concientizar	242
Gráfico 113. Distribución de la Muestra por Impacto de Fortalecer	243
Gráfico 114. Distribución de la Muestra por Impacto de Afianzamiento.....	244
Gráfico 115. Distribución de la Muestra por Impacto de Pérdida de Identidad	245
Gráfico 116. Distribución de la Muestra por No tiene ningún Impacto la fusión	246
Gráfico 117. Distribución de la Muestra por Efecto del Entorno Político en la actividad del Dirigente Sindical según Confederación Sindical	248
Gráfico 118. Distribución de la Muestra por Pertenecer a un Partido Político como condición para desempeñarse exitosamente como Dirigente Sindical según Confederación Sindical	249
Gráfico 119. Distribución de la Muestra por Agentes Políticos Causantes de Crisis de Sindicalismo según Confederación Sindical.....	250
Gráfico 120. Distribución de la Muestra por Propuestas del Movimiento Sindical para Superar los Obstáculos Políticos según Confederación Sindical.....	252
Gráfico 121. Distribución de la Muestra por Efecto del Entorno Económico en la actividad del Dirigente Sindical según Confederación Sindical	253

Gráfico 122. Distribución de la Muestra por Agentes Económicos causante de la crisis del sindicalismo según Confederación Sindical	254
Gráfico 123. Distribución de la Muestra por Propuestas Económicas del movimiento sindical para superar los obstáculos económicos según Confederación Sindical.....	255
Gráfico 124. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de PIB	256
Gráfico 125. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de PNB.....	257
Gráfico 126. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de IPC	258
Gráfico 127. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Tasa de Interés	259
Gráfico 128. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio	261
Gráfico 129. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Tipo de Cambio.....	262
Gráfico 130. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Inflación	263
Gráfico 131. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Índice de Pobreza	264
Gráfico 132. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de IVA	265
Gráfico 133. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Ley de ISLR	266
Gráfico 134. Distribución de la Muestra por Nivel de Efecto del Entorno Legal en la actividad del Dirigente Sindical según Confederación Sindical.....	267
Gráfico 135. Distribución de la Muestra por Agentes Legales causantes de la crisis del sindicalismo según Confederación Sindical	268
Gráfico 136. Distribución de la Muestra por Propuestas Legales para superar los obstáculos legales según Confederación Sindical.....	269
Gráfico 137. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Constitución	270
Gráfico 138. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Ley del Trabajo	271
Gráfico 139. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Ley del Empleo	272
Gráfico 140. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Ley de la Vivienda ..	273
Gráfico 141. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Ley de la Seg. Social	274
Gráfico 142. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Ley del Seguro Social	275
Gráfico 143. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Ley de Alimentación	276
Gráfico 144. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Ley de Ahorro	277
Gráfico 145. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Ley del INCE	278
Gráfico 146. Distribución de la Muestra por Nivel Dominio de Ley del Medio Ambiente	279
Gráfico 147. Distribución de la Muestra por Nivel Dominio de Ley de Discapacidad....	280
Gráfico 148. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Ley de Ciencia, Tecnología e Información según Confederación Sindical	281
Gráfico 149. Distribución de la Muestra por Efecto de las Nuevas Tecnologías	282
Gráfico 150. Distribución de la Muestra por Agentes Tecnológicos causantes de la crisis del sindicalismo según Confederación Sindical	283

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Actor Protagonista Sindical.....	39
Ilustración 2. Representación Gráfica de la Muestra Seleccionada	98

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene como fin determinar el perfil del dirigente sindical de las principales centrales y federaciones de trabajadores en Venezuela, seleccionando como sujetos de estudio aquellos dirigentes sindicales miembros de los comités ejecutivos de las centrales UNT, CTV, Petraconstrucción y Fentrased. El estudio se presentará de acuerdo al siguiente orden:

- **Capítulo I Planteamiento del Problema:** a partir de este se describirá los diversos elementos del entorno que afectan el sindicalismo en la actualidad, tanto a nivel global como regional y nacional, dando especial énfasis al papel de la dirigencia como impulsor de los cambios ante los retos y obstáculos que afronta el sindicalismo actualmente.
- **Capítulo II Objetivos de la investigación:** A través del objetivo general se señala el fin último que pretende alcanzar el estudio, mientras que los objetivos específicos siguen el orden deductivo indicando los fines parciales trazados en el estudio.
- **Capítulo III Marco Teórico:** Este consta de cuatro partes, la primera abarca aspectos relacionados con el sindicalismo y sindicato, definiendo ambos conceptos, describiendo los objetivos de los sindicatos, sus formas de organización, cambios en su estructura y explicando la historia del movimiento sindical en Venezuela. La segunda se refiere a los obstáculos del ámbito político, económico, legal y tecnológico que dificultan la acción sindical en la actualidad. La tercera parte expone los principales retos que deberá asumir el sindicalismo para superar dichos obstáculos, dentro de los cuales la dirigencia juega un papel fundamental orientando a la clase trabajadora. Finalmente, un último segmento del marco metodológico comprende aspectos referentes al Dirigentes Sindical.

- **Capítulo IV Marco Metodológico:** Se explicará la estrategia metodológica utilizada para el desarrollo de la investigación, especificando el tipo de diseño de investigación pertinente para la construcción del perfil del dirigente sindical, así como la población, muestra, operacionalización de la variable que dará respuesta a los objetivos planteados, métodos empleados para la recolección y análisis de la información, factibilidad del estudio y finalmente algunas consideraciones éticas.
- **Capítulo V Marco Referencial:** Se hará una breve reseña de las centrales y federaciones escogidas para la realización de la investigación. las cuales representaron la población a estudiar
- **Capítulo VI Análisis y Discusión de los resultados:** Se presenta el resultado obtenido a través de los datos recolectados previamente. El procesamiento de las respuestas de las preguntas abiertas y cerradas permite obtener frecuencias y porcentajes que son analizados.
- **Capítulo VII Conclusiones y Recomendaciones:** Se indican los hallazgos y consideraciones finales referidas a los resultados obtenidos por medio del análisis y discusión de resultados, así como algunas sugerencias que parten de los resultados obtenidos con el propósito de dar un aporte al ámbito sindical.

RESUMEN

Autores

Negrín Montesinos, Sabrina.
Omaña Sanz, Néstor Enrique.

La investigación surge en torno al impacto que ha tenido para el movimiento Sindical Venezolano los cambios producidos por la presencia de un contexto globalizado.

Ante las transformaciones que impactan al mundo del trabajo, la dirigencia sindical desempeña un papel esencial en la conducción del sindicalismo como estructura, cuya finalidad esta orientada en función de la protección y representación de los trabajadores ante los actores que componen el sistema de relaciones sociales de trabajo. A su vez el dirigente sindical tiene la obligación de reconocer cuales son aquellas características que le definen como actor social dentro del marco de gestión sindical, al mismo tiempo debe identificar aquellos aspectos necesarios para desarrollarse exitosamente en la posición que ocupa, con la finalidad de poder elaborar estrategias que permitan al movimiento obrero asumir los desafíos que enfrenta actualmente ante el mundo del trabajo.

Esta situación implica la necesidad de elaborar el perfil de los dirigentes sindicales a través de un estudio de tipo transeccional- descriptivo, el cuál definirá en primera instancia, los atributos demográficos, de formación, laborales, y la visión que tienen estos actores ante los obstáculos y retos que se presentan actualmente al sindicalismo.

Para dicho propósito, como población de estudio se tomará en cuenta a los líderes sindicales miembros de los comités ejecutivos de las confederaciones UNT (Unión Nacional de Trabajadores y CTV (Confederación de Trabajadores de Venezuela) de las federaciones del sector público (Fentrasep) y del sector construcción (Fetraconstrucción).

El criterio de selección responde al número de afiliados que agrupan estas organizaciones, a su vez estas poseen las convenciones colectivas más representativas del sector laboral en Venezuela, que definen el panorama político-laboral actual del movimiento obrero del país.

La información será recabada a través de cuestionarios y entrevistas que permitirán elaborar el perfil del dirigente sindical.

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las Relaciones Industriales son definidas como “aquellas relaciones sociales que se desarrollan en la actividad laboral humana de acuerdo a los distintos modos de producción que han sido ensayados en el proceso histórico de configuración de las distintas ciudades” (Urquijo, 2001, p.339). Dicha disciplina integra un conjunto de protagonistas cuyos mecanismos de interacción varían dependiendo de la dinámica existente en dicho sistema, entendiendo este último como “la pluralidad de elementos que interactúan entre sí en una situación que al menos tiene un espacio físico” (Parsons, 1966, p. 149 en Urquijo, 2001). Tradicionalmente se han identificado tres grandes actores, representados por el patrono, el estado, y los trabajadores. Este último en particular, se ha caracterizado por estructurarse en distintas modalidades siendo la figura del sindicato una de las formas más exitosas de organización por parte del actor trabajador para hacer valer sus demandas ante el resto de los actores del sistema, sin embargo, los efectos de la presencia de un contexto enmarcado por la globalización, han trastocado las relaciones de trabajo, traducéndose en la configuración de nuevos escenarios políticos, económicos, normativos, sociales y tecnológicos que se presentan de manera alternante, recurrente o caótica según sean las variables que afecten los respectivos procesos.

La llamada globalización resulta de un proceso combinado entre la modernización tecnológica y la adopción de un conjunto de decisiones políticas que afectan especialmente el funcionamiento de los mercados financieros. La meta fundamental de las empresas anteriormente era conseguir que sus filiales se expandieran dentro de los mercados nacionales. En la actualidad por el contrario, la estrategia es hacerlo en el mercado global por razones de costos, eficiencias, complementariedades, marcos legales razonablemente permisivos, acceso a materias primas, tecnologías desarrolladas particularmente, entre otros criterios. (Silva, 1998)

El sindicalismo, “entendido como el sistema de organización obrera que se expresa a través del sindicato” (García-Pelayo, 1991, p 946), se encuentra en un proceso de transformación causado por los cambios generados en las relaciones laborales.

El movimiento sindical y sus dirigentes deben atender a cambios: de orden tecnológico, económico y político. Los cambios tecnológicos se han convertido en uno de

los principales desafíos que enfrenta el sindicalismo. Dentro del contexto globalizado, se requiere que el dirigente sindical posea conocimientos más tecnificados capaces de dominar el manejo de equipos sofisticados y herramientas de trabajo; en la actualidad ya no se atiende al entrenamiento y capacitación del trabajador en la ejecución repetitiva de una tarea, pues ahora los trabajadores tienen que desarrollar una secuencia de actividades que forman parte de un proceso productivo más complejo que es llevado a cabo con la intencionalidad de lograr objetivos y metas organizacionales.

(En://<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/worker/doc/otros/xiv/>, consultado el 16 de agosto de 2006).

En el plano económico, la crisis viene dada en principio por la inflación que afecta directamente al sindicalismo, ya que dificulta la firma de convenios colectivos a largo plazo debido a la constante pérdida del valor monetario y al mismo tiempo conduce a un deterioro del nivel de calidad de vida de los trabajadores. La transformación de la economía ha traído como consecuencia inmediata que las empresas ajusten su estructura y procesos a través de fusiones y privatizaciones entre estas compañías; estos mecanismos de reconversión por parte de las grandes organizaciones producen despidos masivos que solo han contribuido al incremento de la tasa de desempleo, y un aumento de los trabajadores de la economía informal.

(En://<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/worker/doc/otros/xiv/>, consultado el 16 de agosto de 2006).

El incremento del desempleo limita el poder de acción del sindicato y el de su dirigencia dado que la escasez de puestos de trabajo en el sector formal hace vulnerable al sindicalismo al momento de exigir reivindicaciones laborales tales como la contratación colectiva, el aumento del nivel de salario, prestaciones sociales y otras mejoras en las condiciones de trabajo. De igual manera, las altas tasas de desempleo le han restado credibilidad al dirigente sindical en su capacidad para alcanzar efectivamente objetivos tales como la defensa y estabilidad del empleo. (Iranzo y Patruyo, 2001).

A su vez una nueva configuración de la población económicamente activa (PEA), ha significado la incorporación de nuevos actores en el ámbito laboral como los jóvenes profesionales, las mujeres y empleados vinculados al sector servicio que desde su aparición se han distinguido por presentar una menor disposición en sindicalizarse, poseer un mayor

grado de instrucción y estar menos politizados en un enfoque gremial de conciencia de clase para si. (Zapata, 2001).

La dirigencia sindical debe estar en la capacidad de identificar las características que presentan los sujetos que se están incorporando al mercado laboral, para poder adaptar sus planes de acción a esta realidad y a su vez conocer si en las estructuras de sus organizaciones se ubican individuos con dichas cualidades.

Otro aspecto que ha dificultado la acción del sindicalismo en los últimos años tomando en cuenta el ámbito político tiene que ver con la presencia de un diálogo social poco efectivo, entendiéndose éste como “una forma útil de interacción entre empleados, sindicatos y gobiernos cuyo fin está enmarcado en la formulación de políticas nacionales y locales que pretenden alcanzar objetivos sobre cuestiones laborales, de carácter social y económicos”. (Ozaki y Rueda, 2000, p.2).

Según estos autores esta situación se debe a la presencia de voceros e interlocutores sociales cada vez más débiles y dependientes, los cuales tienden a defender sus intereses en contraposición a las demandas presentadas ante los otros actores.

Para fortalecer al sindicalismo ante dichas debilidades existe una intención por lograr una unificación regional del movimiento sindical que responda al reto de organizar al sindicalismo frente a la globalización incontrolada, y darle a este la fuerza internacional que le permitirá afrontarla con mayor fortaleza. (Lucena, 2005)

La dirigencia sindical debe identificar si actualmente esta implementando las herramientas de tipo comunicacional y tecnológicas que el sindicalismo necesita en estos momentos con la finalidad de desarrollar mecanismos de acción que le confieran mayor capacidad de movilización y actuación.

La necesidad por parte de la dirigencia sindical en definir un perfil propio que le permita reconocer las debilidades y fortalezas que presenta ante la serie de cambios que afronta el sindicalismo es de suma importancia en estos momentos, especialmente cuando el movimiento sindical se encuentra debilitado mundialmente y regionalmente reflejándose dicha situación en el retroceso vertiginoso de las tasas de sindicalización.

A continuación se puede apreciar la situación de la densidad sindical en la región durante la última década:

Tabla.1 Densidad Sindical en la región

Densidad Sindical		
Países	1990-1995	1996-2000
Argentina	24.4	25.4
Bolivia	30.9	16.4
Brasil	24.9	23.6
Chile	20.8	13.1
Colombia	7.4	6.9
Costa Rica	16.4	13.1
Ecuador	4.4	10.4
El Salvador	27.0	5.2
Guatemala	11.2	4.4
Honduras	14.3	6.0
Jamaica	-	-
México	22.3	-
Nicaragua	9.6	22.6
Panamá	-	-
Paraguay	9.2	9.3
Perú	7.5	7.8
República Dominicana	18.9	17.3
Suriname	-	-
Trinidad y Tobago	-	-
Uruguay	16.2	12.4
Venezuela	25.9	14.9
Promedio/c	16.8	13.1
Promedio Ponderado/d	21.1	19.0

Fuente (OIT, 2002, p.35)

Exceptuando a Ecuador, Perú, Argentina y Nicaragua, los países de América Latina y el Caribe demuestran una considerable caída en las tasas de sindicalización, asumiendo dichas cifras, como resultado de las grandes transformaciones que están afectando las relaciones de trabajo, pudiéndose hablar del fin del movimiento sindical al menos en su visión clásica burócrata, corporativista, altamente politizada y negociadora de condiciones a espaldas de sus representados; sin embargo otros autores asumen, que “este proceso de cambio no implica la desaparición del mundo del trabajo. Se debe analizar la situación para buscar la adaptación”.

(En: <http://www.sht.com.ar/archivo/mundo/esperar.htm>, consultado el 12 de mayo de 2006).

Venezuela no está ajena a las transformaciones que acontecen en el movimiento sindical, dentro de estos cambios, la influencia del factor político ha sido determinante en la manera en que se ha organizado y configurado las relaciones sociales de trabajo a través de la presencia del Estado Venezolano que tradicionalmente ha ejercido un poder de influencia en las organizaciones sindicales delimitando sus atribuciones por medio de mecanismos de control y disposiciones para su legislación, otorgando poder a los funcionarios estatales. (Iranzo y Patruyo, 2001, p.234).

La temprana...“adscripción de dirigentes sindicales a los partidos políticos ha entorpecido su autonomía en el proceso de toma de decisiones. La lealtad al partido por parte de la dirigencia sindical y el interés propio privaron en numerosas ocasiones, las necesidades reales de los trabajadores”. (En: <http://www.ucab.edu.ve/prensa/ucabista/dic-2000/p03.htm> , Consultado el 11 de junio del 2006).

En tal sentido, se ha divisado un escenario de clara partidización política, donde se tiende a asociar al líder sindical como un sujeto cuya actuación responde únicamente a un interés político basado en la preocupación por controlar y mantener el poder en lugar de proteger al trabajador.

Sin embargo, para Iturraspe (2001), es importante señalar que la relación entre el movimiento sindical y los partidos políticos no es completamente negativa dado que los mecanismos políticos-constitucionales y normativos institucionalizan a los sindicatos, es decir, les reconocen y le brindan soporte para que actúen en el marco político, social y económico. El dirigente sindical venezolano debe examinar si sus atributos personales, de formación y laborales le permiten identificar en la actualidad si esta aplicando eficientemente dichos mecanismos para ampliar su campo de acción en la relación con el Estado para el beneficio de los trabajadores. El problema radica cuando el Estado es conducido por los partidos políticos que controlan los sindicatos, surge el neocorporativismo que se caracteriza por la presencia de una organización sindical que tiende a representar los intereses del Estado frente la clase trabajadora en lugar de defender los intereses de estos ante el actor estatal.

Adicionalmente, otro obstáculo que afecta al sindicalismo que requiere el análisis de las características de la dirigencia sindical en la actualidad, tiene que ver con la crisis de representatividad que surge de la necesidad por parte de los trabajadores, en asumir el reto y reconocer sus debilidades para reorganizarse con el propósito de relegitimar al movimiento sindical. (Iturraspe, 2001)

La debilidad que presenta la fuerza sindical representada en la figura de sus dirigentes, se caracteriza por la ausencia de autonomía ideológica de estos, es importante conocer si la dirigencia sindical cuenta con una ideología propia que se vincule a las necesidades de un movimiento sindical caracterizado por continuos cambios que afectan la estructura interna perjudicando el contenido programático de sus planes de acción. (Iranzo y Patruyo, 2001).

Los líderes conductores del movimiento sindical deben contar con una formación amplia para que de esta manera puedan responder apropiadamente a la construcción del nuevo sindicalismo. Es indispensable derrotar la ignorancia en el proceso de conducción, ante la presencia de una nueva era del conocimiento. (Navarro, 2000).

“La acción del dirigente sindical, en Venezuela, se ha enfocado primordialmente en materia de reivindicaciones económicas dentro de un esquema de proteccionismo estatal, esta dirigencia no ha creado hábitos de acciones formativas y de capacitación técnica de los trabajadores...” (Romero, s.f, p.1)

Ante tal situación es relevante conocer cuáles aspectos formativos presenta la dirigencia sindical en la actualidad para poder determinar las debilidades existentes en relación a las tareas desempeñadas por estos y así poder construir un plan de acción efectivo en búsqueda del desarrollo formativo del líder sindical.

Los dirigentes sindicales son los principales promotores de la construcción de un sindicalismo sólido, dinámico y organizado, comprometido con la necesidad imperante de renovar la estructura sindical y dinamizar la acción de los líderes sindicales. Para que estos actores puedan promover un nuevo sindicalismo alineado a las necesidades de los trabajadores, se requiere en principio, de una formación integral que le permita “profundizar y actualizar sus conocimientos en materia gremial, económica, profesional,

política y de índole general” Igualmente es imperativo que reconozcan los cambios que se están dando en las relaciones de trabajo en el ámbito político, económico, tecnológico y legal. (Rodríguez, 1995, p.96).

Partiendo de este hecho, se hace necesario establecer un acercamiento al dirigente sindical como actor desde un punto de vista personal atendiendo, a sus características personales y laborales, reconociendo su nivel de formación e identificando con que cualidades cuenta este sujeto para poder trazar acciones que le permitan superar los obstáculos que se presentan al sindicalismo.

Estudios tales como: “Evolución reciente del movimiento sindical venezolano: Su estructura y organización” elaborada por Urribarri y Villarreal (1983) destacan que para la década de los ochenta, el movimiento sindical bajo la conducción de la CTV (Confederación Venezolana de trabajadores) figuraban entre los principales organismos de opinión, consulta y decisión del acontecer económico e institucional del país, debido a la expansión y diversificación del conjunto de sus funciones en los distintos escenarios del ámbito nacional.

A través de dicha investigación se puede interpretar que el sindicalismo para aquel entonces, vivía una etapa de auge y protagonismo bajo la conducción de su dirigencia que participaba activamente en el escenario político, económico y social.

En relación a esta temática la investigación realizada por Marcano y Skarabal (2004) titulada “La atribución de las características de liderazgo desde la perspectiva de trabajadores y dirigentes sindicales”, aporta valiosa información para entender la situación en la que se encuentra el sindicalismo venezolano y su dirigencia en la actualidad. Esta investigación se aplicó en una muestra de sindicatos del sector de consumo masivo, llegándose a la conclusión que la tendencia general demuestra que la dirigencia sindical es efectiva, “en mantener el buen ánimo y relaciones entre los miembros del grupo, propio de un liderazgo de tipo carismático” (Calhoun, Light & Keller, 2000, p.89). Sin embargo, los dirigentes carecen de un liderazgo instrumental que les permitiera dirigir de manera eficiente y efectiva a los miembros del grupo en la ejecución de las tareas.

Las investigaciones mencionadas han representado un valioso esfuerzo para la comprensión de la situación que ha experimentado el movimiento sindical en los últimos

veinte años sin embargo, es necesaria una investigación que pretenda describir al dirigente sindical de forma detallada a través de la elaboración de un perfil, entendiéndose este como el conjunto de “roles, conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores necesarios para el desempeño de una profesión...” (Sánchez, 1993, p.45 en Hernández y Rosario 2002, p.9).

A través de la construcción de dicho perfil se intenta obtener información relativa a rasgos demográficos, formativos, laborales y la visión con relación a los desafíos que presenta el sindicalismo pudiendo así conocer los atributos personales y de formación vinculados a la actividad que realiza el dirigente en el marco de la gestión sindical.

Algunas investigaciones se han intentado aproximar a esta realidad, entre estas podemos mencionar el estudio exploratorio de conflictos y consenso realizado por el Cendes (1965), este estudio tenía como objetivo orientar un programa de investigaciones basado en conjunto de hipótesis para el diagnóstico del cambio social que afrontaba Venezuela para ese entonces. En dicho estudio se recabó información referente a distintos actores de diversos sectores económicos de la sociedad, incluyendo en un apartado especial, a los dirigentes sindicales. Con relación a este aspecto, se intentó caracterizar y reconocer las transformaciones ocurridas en la dirigencia sindical venezolana que vivía un importante proceso de transformación social por el crecimiento económico y poblacional para ese momento.

En dicho estudio se seleccionó una muestra constituida por dirigentes sindicales pertenecientes a las Centrales CTV (Confederación Venezolana de trabajadores) y C.U.T.V. (Central Única de Trabajadores) con el fin de presentar un grupo heterogéneo del movimiento sindical con orientaciones ideológicas distintas.

La investigación, permitió proporcionar información del dirigente sindical tomando en cuenta su situación personal, la situación económica y de empleo; a su vez se consideró la situación familiar, las sanciones, la residencia y la comunidad, opiniones sobre la educación, visión política, estado ciudadanía y gobierno, la nación. Todos estos elementos pretendieron orientar un programa de investigaciones, desarrolladas por la Universidad Central de Venezuela.

Otra aproximación enmarcada en un fin similar, se presenta en la investigación realizada por Brito (1991), referida a la elaboración del perfil de la mujer sindical venezolana, donde se identifican algunos aspectos demográficos, formativos, sociales, sindicales y laborales de dicha representante sindical.

El objetivo general de dicha investigación trato de conocer la situación social de la participación femenina en los niveles directivos de la CTV, CUTV, CODESA y sus federaciones Nacionales y Regionales durante los últimos veinte años estableciendo las características concretas de las mujeres que participan.

Las conclusiones primordiales obtenidas en el estudio realizado estuvieron basadas en el aumento notorio de la participación femenina en cargos directivos de las confederaciones sindicales CODESA (Confederación de Sindicatos Autónomos de Venezuela), CUTV (Central Única de Trabajadores de Venezuela) y CTV (Confederación de Trabajadores de Venezuela), dichas participantes eran en promedio mujeres adultas, casadas, de nivel universitario o más, militantes en general de un partido político y buscaban a través del sindicalismo integrarse socialmente para demostrar su capacidad de lucha e intereses en la mejora de los trabajadores.

A pesar de no estar referida directamente al ámbito sindical, la investigación realizada por Medina y Socorro (1996), titulada “Perfil profesional del Gerente de Recursos Humanos frente al reto de la globalización” cuyo objetivo general estuvo enmarcado en establecer una comparación entre el perfil profesional actual del Gerente de Recursos Humanos con las expectativas de los expertos con respecto al perfil deseado, con la finalidad de plantear una propuesta de un nuevo perfil ante el fenómeno de la globalización.

Dicho estudio se aplicó a una muestra de Gerentes de Recursos Humanos de empresas nacionales y multinacionales del sector privado pertenecientes a sectores económicos como producción, servicios, finanzas entre otras, así como empresas vinculadas en el área de consultoría, todas ellas ubicadas en el área metropolitana de Caracas.

A través de dicha investigación se pudo obtener información que señalaba que el perfil del Gerente de Recursos Humanos atendía a un sujeto cuya edad estaba comprendida entre los 30 y 40 años y este se caracterizaba por poseer un sentido ético, ser adaptable, orientado al logro, sociable, creativo, y con capacidad de generar empatía, con poder de influencia, una visión global calcular el riesgo, y responsable. Finalmente esta investigación nos resulta un antecedente relevante para nuestro estudio dado que el gerente de recursos humanos al igual que el dirigente sindical ha estado expuesto a diversos cambios producto de un contexto globalizado que implica la necesidad de realizar una aproximación con el fin de caracterizar y reconocer como asume sus retos ante los nuevos escenarios.

Tomando en cuenta los antecedentes mencionados, se pretende en esta investigación elaborar un perfil de los líderes sindicales miembros de los comités ejecutivos que integran las centrales de trabajadores de Venezuela que se encuentran representadas por UNT (Unión Nacional de Trabajadores), CTV (Confederación de Trabajadores de Venezuela) CUTV (Central Única de Trabajadores), CODESA (Confederación de Sindicatos Autónomos de Venezuela) y CGT (Confederación General Trabajadores).

De las centrales anteriormente mencionadas, se tomarán en cuenta para la elaboración de esta investigación la CTV y la UNT, puesto que son las corrientes sindicales más representativas de nuestro país en la actualidad, a su vez incluyen un mayor número de afiliados y representan las principales corrientes política en el panorama político actual.. Es así como podemos acercarnos de una manera más certera al papel de los dirigentes frente a los cambios que se están dando en el ámbito de las relaciones laborales en Venezuela.

De igual manera se tendrá en cuenta el punto de vista de los miembros que integran el comité ejecutivo de una federación perteneciente al sector público afiliada a la UNT (Unión Nacional de Trabajadores) y una del sector construcción afiliada a la CTV (Confederación de Trabajadores de Venezuela) con el fin de ampliar el alcance en función de la elaboración del perfil del dirigente sindical. El criterio para seleccionar estas federaciones responde al hecho que son aquellas donde se celebran las convenciones colectivas más relevantes, y por otra parte agrupan mayor cantidad de trabajadores sindicalizados. El sector público es el mayor empleador del país mientras que el sector

construcción constituye una de las actividades económica que concentra el mayor número de trabajadores sindicalizados en Venezuela desde sus inicios.

Tomando en cuenta lo anteriormente expuesto cabe preguntarse:

¿Cuál es el perfil de los dirigentes sindicales que integran el comité ejecutivo de las Centrales UNT y CTV y de las federaciones de trabajadores Fentrased y Fetraconstrucción, en Venezuela durante el período 2007-2008?

CAPÍTULO II. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Los objetivos tienen como finalidad señalar lo que se pretende lograr con la investigación, por esta razón representan una guía para el estudio en vista que ayudan a orientar las líneas de acción que se han de seguir en el despliegue del estudio.

Objetivo General

El objetivo general representa el fin último que se quiere alcanzar en el proceso de investigación.

El objetivo general de este estudio es:

- Conocer el perfil de los dirigentes sindicales que integran los comités ejecutivos de la CTV, UNT y de las federaciones, Fentrased y Fetraconstrucción durante el periodo 2007-2008.

Objetivos Específicos

Siguiendo un orden deductivo los objetivos específicos, permiten expresar con mayor claridad los fines parciales que se quieren lograr en el estudio, estos deben ser susceptibles de alcanzarse para evitar desviaciones en el proceso de investigación.

- Caracterizar los aspectos demográficos que identifican al dirigente sindical.
- Caracterizar los aspectos educativos que identifican al dirigente sindical.
- Caracterizar los aspectos laborales que identifican la actividad que realiza el dirigente sindical.
- Reconocer los aspectos relativos a la visión de los dirigentes sindicales en relación a los obstáculos y retos del sindicalismo.

CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

A manera de Introducción:

En este capítulo se presenta el contenido y el esquema general que será desarrollado para el marco teórico.

Se realizará una aproximación a los conceptos más importantes, con la finalidad de alcanzar una mayor comprensión del conjunto de ideas que constituyen el resto de los capítulos.

El Marco Teórico seguirá un orden deductivo, tal como se hizo en el planteamiento del problema.

En principio se revisarán una serie de definiciones que abarquen el tema del sindicalismo y sus estructuras, posteriormente se realizará una revisión de los principales agentes causantes de la crisis del sindicalismo actual tomando en cuenta el ámbito político, económico, legal y tecnológico. Luego se incorporarán un conjunto de ideas propuestas por distintos autores asociados con la función que deberá desempeñar líder sindical ante los retos que se presentan en el presente y finalmente se hará una aproximación a la figura del dirigente sindical.

Las ideas que se desarrollarán a continuación permitirán una mejor comprensión de las fases posteriores del estudio, especialmente el marco metodológico y todos los procedimientos que este implica.

A. Sindicato y Sindicalismo.

A.1. Definición de Sindicato

Por sindicato se entiende “la asociación formada para la defensa de intereses económicos o políticos comunes a todos los asociados.” (García-Pelayo, 1991, p. 946)

Los sindicatos son organizaciones libremente constituidas por trabajadores del sector privado y/o de las empresas del Estado, cualquiera sea su naturaleza jurídica.

“Tienen por objetivo, entre otros, asumir la representación y legítima defensa de sus asociados, así como promover los intereses económicos, sociales y culturales de los mismos”. (En: <http://www.dt.gob.cl/1601/propertyvalue-23054.html>, consultado el 12 de septiembre de 2006).

“Un sindicato es una asociación integrada por trabajadores en defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales relacionados con su actividad laboral o con respecto al centro de producción (fabrica, taller, empresa) o al empleador que están relacionados contractualmente. Los sindicatos por lo general negocian a nombre de sus afiliados los salarios, horas laborales, condiciones de trabajo, etc.”. (En: es.wikipedia.org/wiki/Sindicalismo, consultado el 20 de octubre del 2006)

De acuerdo al Ministerio del Trabajo el sindicato se define como “una organización democrática, continua y permanente creada voluntariamente por los trabajadores a fin de protegerse a si mismo en su actividad laboral, de mejorar las condiciones de trabajo, mediante procedimientos de negociación colectiva, de buscar una mejora en sus condiciones de vida, de asegurar sus derechos naturales y de proporcionar un medio de expresión eficiente para expresar las opiniones de los trabajadores acerca de los problemas sociales y políticos”. (En: <http://www.mintra.gov.ve/>, consultado el 17 de noviembre del 2006)

El sindicato puede ser entendido “como un movimiento social que intenta organizar a la clase trabajadora, representar sus intereses económicos- sociales, y

generalmente políticos, al mismo tiempo que intenta encauzarla en el marco de los conflictos sociales”. (Iturraspe, 2001, p. 116).

Otra definición de sindicato se refiere a “toda persona, organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que ejerciendo un oficio o profesión iguales, u oficios o profesiones distintas, u oficios o profesiones conexas, se unen para proteger y estudiar los intereses que entre sí comparten”. (Cabanellas, 1998, p 597).

En función de estas definiciones podríamos concluir que un sindicato es una organización que surge de la iniciativa de los trabajadores cuyo principal objetivo, esta enmarcado en la defensa de los derechos fundamentales de la clase trabajadora a través de a consecución de reivindicaciones de carácter económico, político y cultural en búsqueda del bienestar de la sociedad en general. El sindicato ha sido la organización que ha permitido a los trabajadores involucrarse activamente en el escenario laboral teniendo un impacto significativo en la vida social, económica, política y cultural de la sociedad.

A.1.1 Objetivos del Sindicato

El sindicato constituye la expresión más común del Movimiento Obrero o de la clase trabajadora en la sociedad industrial contemporánea. (Hyman, 1981).

De acuerdo a este autor, los objetivos del sindicato se han expresado en mayor medida en los estatutos de estos, a través de la concepción de sus dirigentes, en documentos y manifiestos, incluyendo reformas o transformaciones como:

- La reconstrucción del orden social.
- La abolición del papel dominante del beneficio.
- el establecimiento del control de la industria por los trabajadores.
- La reorganización de la economía al servicio del productor y de la población en general.
- La humanización del trabajo.
- La eliminación de las fuentes de desigualdad en los niveles de vida.
- La democratización de la industria, de la cultura, etc.

Los objetivos señalados por Hyman (1981) constituyen la visión que el sindicalismo se ha trazado desde su concepción, siendo dichas transformaciones enunciados que el movimiento obrero ha intentado alcanzar desde sus inicios.

A.1.1.1 Objetivos del sindicato según la Ley Orgánica del Trabajo

Para el caso venezolano es pertinente realizar una revisión de estos objetivos desde un ámbito más restringido que los objetivos universales señalados Hyman (1981), para dicho propósito es necesario atender a las atribuciones y finalidades del sindicato señaladas en el artículo 408 de la Ley Orgánica del Trabajo que señalan que el sindicato debe:

- a) Proteger y defender los intereses profesionales o generales de sus asociados ante los organismos y autoridades públicas;
- b) Representar a sus miembros en las negociaciones y conflictos colectivos de trabajo, y especialmente en los conflictos de conciliación y arbitraje;
- c) Promover, negociar, celebrar, revisar y modificar convenciones colectivas de trabajo y exigir su cumplimiento;
- d) Representar y defender a sus miembros y a los trabajadores en el ejercicio de sus intereses y derechos individuales en los procedimientos administrativos que se relacionen con el trabajador, y, en los judiciales sin perjuicio del cumplimiento de los requisitos para la representación; y, en sus relaciones con los patronos.
- e) Vigilar el cumplimiento de las normas destinadas a proteger a los trabajadores, especialmente las de previsión, higiene y seguridad sociales, las de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo, las de construcción de viviendas para los trabajadores, las de creación y mantenimiento de servicios sociales y actividades sanas y de mejoramiento durante el tiempo libre;
- f) Ejercer especial vigilancia para el fiel cumplimiento de las normas dirigidas a garantizar la igualdad de oportunidades, así como de las normas protectoras de la maternidad y la familia, menores y aprendices;
- g) Crear fondos de socorro y de ahorro y cooperativas, escuelas industriales o profesionales, bibliotecas populares y clubes destinados al deporte y a la recreación o al turismo....
- h) Realizar estudios sobre las características de la respectiva rama profesional, industrial o comercial o de servicios, costos y niveles de vida, educación

aprendizaje y cultura y, en general, sobre todas aquellas que les permita promoverle progreso social, económico y cultural de sus asociados; y presentar proposiciones a los Poderes Públicos para la realización de dichos fines;

- i) Colaborar con las autoridades, organismos e institutos públicos en la preparación y ejecución de programas de mejoramiento social y cultural y en la capacitación técnica y colocación de trabajadores.
- j) Responder oportunamente a las consultas que les sean formuladas por las autoridades y proporcionar los informes que les soliciten, de conformidad con las leyes.
- k) Realizar campañas permanentes en los centros de trabajo para concienciar a los trabajadores en la lucha activa contra la corrupción, consumo y distribución de estupefacientes y sustancias psicotrópicas y hábitos dañinos para su salud física y mental, para la sociedad; y
- l) En general, las que señalen sus estatutos y resuelvan sus asociados, para el mejor logro de sus fines.

Como podemos notar nuestra ley orgánica protege y promueve las organizaciones de trabajadores.

A.1.2 Tipos de Sindicatos

Los sindicatos pueden ser de empresa, profesionales, de industria y sectoriales estos últimos pueden ser de comercio, agricultura o servicios.

- Sindicatos de empresa: Según el Art. 412, de la LOT (Ley orgánica del trabajo) incluyen a aquellos trabajadores que presten servicios en una misma empresa incluyendo sus sucursales, aun ubicadas en distintas localidades y regiones.
- Sindicatos de Profesionales: Según el Art. 413, LOT (Ley orgánica del trabajo) este tipo de sindicato esta integrado por trabajadores de una misma profesión u oficio, o de profesionales u oficios similares o conexos que trabajan en una o en distintas empresas.

En el párrafo único de este artículo también se incluyen en este tipo de sindicatos los trabajadores independientes.

- **Sindicatos de industria:** El Art. 414, LOT (Ley orgánica del trabajo) define que los sindicatos de industrias son aquellos integrados por trabajadores que presten sus servicios a varios patronos de una misma rama industrial, aun cuando desempeñen profesiones y oficios diferentes.
- **Sindicatos Sectoriales:** Integrados por trabajadores de varios patronos de una misma rama comercial, agrícola, de producción o de servicio, aun cuando desempeñen, profesionales u oficios diferentes.

A.2 Definición de Sindicalismo

El sindicalismo se entiende como el “sistema de organización obrera por medio del sindicato” (García-Pelayo, 1991, p 946). Este sistema propugna el papel decisivo de los sindicatos en la vida organizativa de una nación.

Otra definición de sindicalismo se basa en la “tendencia y régimen de organización de los trabajadores a través de los sindicatos. Predominio de estos en las relaciones laborales o en la vida del Estado. Actuación de las clases obreras en la lucha de clases. Doctrina que apoya en el sindicalismo el futuro régimen social” (Cabanellas, 1998, p.590).

A.2.1 Tipologías del Sindicalismo

Las tipologías “parten de la diversidad de formas que ha adoptado históricamente el movimiento obrero desde su conformación en la sociedad industrial”. (Hoxie, 1921 en Urquijo, 2004, p.119).

De acuerdo al trabajo realizado por el Dr. Robert Hoxie señalado por Urquijo (2004) existen dos tipologías fundamentales de sindicalismo

A.2.1.1 Sindicalismo Estructural: Este se divide en cuatro tipos fundamentales de sindicalismo:

- **Sindicalismo Gremial o de Oficio:** Surgen por la unión de los trabajadores que pertenecen a una misma estructura.
- **Sindicalismo Ocupacional o Profesional:** Esta conformado por trabajadores que se desempeñan en diversos oficios que pertenecen a una misma línea ocupacional y

en tal sentido, el criterio de asociación esta basado en la similitud de estos que permiten a los trabajadores asociarse entre si de manera federativa.

- **Sindicalismo Industrial:** Agrupa a trabajadores pertenecientes a una industria cuyo nivel de especialización esta orientado a una actividad específica.

A.2.1.2 Tipología Funcional: Su diferencia radica en sus métodos de acción, valores y posición de los miembros hacia el sistema social; el autor identifica:

- **Sindicalismo Pragmático de Negocios:** Sus objetivos se encuentran enmarcados en las mejoras económicas y de condiciones de empleo de los trabajadores actuando a través de la negociación colectiva. La actitud que tiene estos sindicatos hacia el sistema económico vigente es conservadora.
- **Sindicalismo Altruista Idealista:** Su objetivo esta enmarcado en elevar las condiciones personales y materiales del trabajador incorporando como mecanismo de acción la formación integral del trabajador a través de la educación, elevando la el sentido solidario de los trabajadores a través de ideales como el cooperativismo y autogestión.
- **Sindicalismo Revolucionario:** Tiene como objetivo la subversión del orden económico existente y la eliminación de la propiedad privada. Este actúa a través de medios tales como la agitación, el sabotaje, huelgas. La actitud de estos hacia el patrono y la negociación colectiva es de recelo y hostilidad abierta. Cabe destacar que el autor señala que este tipo de sindicalismo puede adoptar distintas modalidades siendo: Revolucionario Comunista, Socialista o Anarquista.
- **Sindicalismo Rapaz o Extorsionista:** Su objetivo es meramente pragmático en provecho de sus dirigentes, actuando a través de métodos tales como: la extorsión y presión a los miembros para mantenerlos militando.
- **Sindicalismo Dependiente:** Estos sindicatos se encuentran subordinados a otros sindicatos y en algunos casos a los mismos patronos.

A.2.2 Clasificación del Sindicalismo

Distintos autores han clasificado al sindicalismo a través de distintas modalidades, sin embargo, entre la diversidad de aproximaciones realizadas para una categorizar al sindicalismo, en América Latina destacaron dos grandes corrientes que serán mencionadas a continuación:

A.2.2.1 Sindicalismo Clasista

Este se caracteriza por ser un sindicalismo de lucha de clases, que se concibe a si mismo como una fuerza política frente al resto de los actores del sistema de Relaciones Industriales. El sindicalismo clasista es combativo, “la lucha por los procesos productivos y la negociación colectiva se subordinan en gran medida a la lucha política en general” (De la Garza y Pries, 2001, p.11).

Para el sindicalismo clasista la clase obrera es el actor fundamental. El campesino y el sector medio son grandes aliados para combatir al estado, concebido como el principal enemigo del movimiento obrero. Este sindicalismo esta influenciado en gran medida por la ideología marxista-leninista¹, y en algunas ocasiones por el trotskismo².

En América Latina esta corriente se hizo presente en países como (Ecuador, Perú, Bolivia, Chile y Uruguay) la mayoría de las centrales sindicales de estos países se afiliaron a la FSM (Federación sindical Mundial) controlada por el desaparecido bloque soviético.

En Venezuela la presencia de esta corriente del sindicalismo fue prácticamente inexistente con excepción de algunos grupos identificados con organizaciones de izquierda, “que funcionaban en el interior de la CTV o como organismos no confederados” sin lograr grandes triunfos porque la corriente predominante le dificultó su existencia. (Lucena, 2003, p. 224).

¹ Ideología Marxista-Leninista: Se basa en un sindicalismo de clase abierto para todos aquellos trabajadores independientemente de su opinión política, filosófica, religiosa, edad, nacionalidad o raza que se opone a los intereses de clase comunista. (Urquijo, 2004).

² Trotskismo: Ve al sindicato como una gran corporación donde todos los obreros industriales se organizan al estilo trade-unionista. (Urquijo, 2004).

Por último se puede afirmar que este sindicalismo actualmente se encuentra en fase de crisis por el auge del neoliberalismo y la pérdida del sentido colectivo por parte de los trabajadores. La huelga que represento uno de los principales instrumentos de lucha del sindicalismo clasista, sin embargo, cada vez se ha hecho menos eficiente para el alcance de las reivindicaciones de transformación de la Economía y el Estado en beneficio de los trabajadores. (De la Garza y Pries, 2001).

A.2.2.2 Sindicalismo Corporativo

Para entender en que consiste esta corriente sindical, es importante destacar que el “corporativismo se basa en una relación establecida entre una organización autónoma de interés, a la cual se le ofrece por parte del Estado, un marco de actuación y coordinación, llamado concertación social” (Salamanca, 1998, p.38).

Es necesario adecuar el concepto de corporativismo resaltando al movimiento sindical como “una organización de interés que participa de forma más o menos subordinada en la gobernabilidad, de manera institucional o informal” (De la Garza, 2001, p.10). Este autor, considera que el sindicalismo participa activamente en la marcha del estado y la economía convirtiéndose en mediador entre el trabajador y estado por medio de pactos políticos que establece con este o a través de los partidos políticos. Bajo el enfoque corporativista, el plano estatal se convierte en el epicentro de los debates laborales en torno a negociaciones o conflictos que se presenten.

En América Latina el sindicalismo corporativista se presento en países tales como Venezuela, Argentina, Brasil y México.

Para Lucena (2003) el poder que le otorga al estado venezolano, el proceso de redistribución de la renta petrolera, dio pie a la relación de subordinación existente entre el entre el Gobierno y los actores laborales.

El sindicalismo corporativo al igual que el de corriente clasista, se encuentra en la actualidad en una fase de crisis, que responde al proceso de globalización y flexibilización laboral que ha debilitado a los estados y a su vez reducido la participación de los sindicatos en diseño de políticas económicas y sociales dado que los propios estados han

ido disminuyendo el espacio de actuación de los sindicatos para ajustarse a los nuevos cambios.

El sindicalismo venezolano se apoyo en los aparatos partidistas controlados en mayor medida por AD y COPEI, y las buenas relaciones que establecieron los miembros de los sindicatos con las empresas, sin embargo, a partir de 1999 al entrar en crisis estas estructuras partidistas, el sindicalismo de igual manera entro en una fase de gran conflictividad y perdida del apoyo de su principal aliado representado por el Estado.

A.3. Estructura del Movimiento Sindical

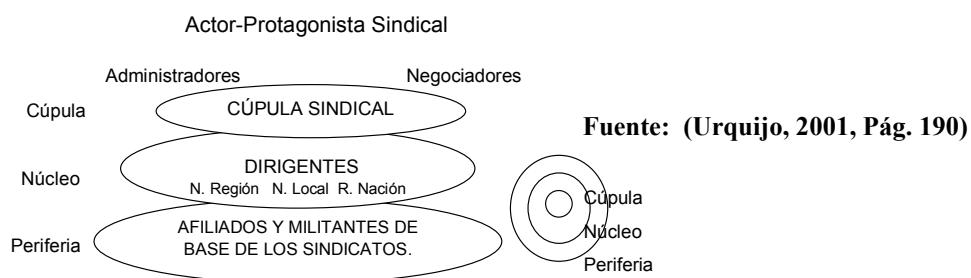
Para Iturraspe (2001) las estructuras sindicales se encuentran relacionadas con los demás elementos del sistema de relaciones laborales y el sistema político. En tal sentido, es importante reconocer como esta compuesta dicha estructura en el ámbito sindical.

Según (Holley y Kenneth M. Jennings, 1980, en Urquijo 2004) en el modelo estructural procesal o historicista se presentan las estructuras de las organizaciones de los trabajadores que se pueden conformar de la siguiente manera:

- **Primer nivel:** se encuentra la cúpula de dirigentes, integrada por los administradores y negociadores autorizados de las máximas organizaciones que se identifican por las Federaciones y las Confederaciones que existen a nivel nacional o internacional.
- **Segundo nivel:** se identifica el núcleo de la dirigencia media, integrada por directivos y militantes de los sindicatos (oficiales y funcionarios los llaman los autores), sujetos en última instancia a los anteriores, en cuanto dinamizadores de la organización sindical y de las bases de la misma.
- **Tercer nivel:** Llamado periferia, se encuentra el sector más numeroso de los trabajadores, tanto afiliados al sindicato, que conforman su militancia de base, como los no afiliados, que pueden de alguna manera sentirse respaldados por ellos.

La disociación analítica de este actor se debe a la falta de consenso que puede haber en este tipo de organizaciones debido a que en muchas oportunidades la cúpula del sindicato esta desprendida de los principios que tienen los miembros de la base.

Ilustración 1. Actor Protagonista Sindical



A.3.1. Niveles de organización del movimiento sindical

Para Lucena (2003), desde el punto de vista organizacional estructural, la manera como se organiza el movimiento sindical venezolano, incluye una estructura jerárquica, que se refiere a organizaciones de primer, segundo y tercer grado. Estas organizaciones pueden responder a cuatro opciones una por empresa, otra por oficio, otra por rama de actividades y otra general.

En cuanto a la jerarquía de grados señalada por el autor se tiene:

- a) **Primer grado (sindicatos):** Los trabajadores se afilian directamente a dichas organizaciones. En el sindicato todos tienen derecho a ser electos y a elegir a sus directivos.
- b) **Segundo grado (federaciones):** Se refiere a organizaciones que afilian sindicatos, es decir a organizaciones de primer grado. Las reformas del congreso extraordinario de la CTV, han dado lugar a la elección directa por parte de los afiliados al sindicato.

De acuerdo a las elecciones sindicales realizadas por el Consejo Nacional Electoral para el año 2001 en Venezuela, había 129 federaciones de trabajadores, siendo 74 de ellas federaciones nacionales (57,36%), tres federaciones regionales (2,33%) y 52 federaciones estatales (40,31 %).

- c) **Tercer grado (confederaciones y centrales):** Se refiere a aquellas que afilian a Federaciones, es decir organizaciones de segundo grado. Su evento de mayor jerarquía

es el Congreso de Trabajadores, que según los estatutos de la CTV se realizan ordinariamente cada 5 años y extraordinariamente cada vez que un determinado número de organizaciones afiliadas lo exija.

Iturraspe (1992), menciona las principales centrales de trabajadores que se encuentran en Venezuela:

CTV (Confederación de los Trabajadores de Venezuela): Creada en la década de los cuarenta, se reactiva después de la dictadura Pérez Jimenista, convirtiéndose de esta manera en uno de los principales pilares de la democracia, sin embargo, el intenso vínculo que mantuvo con el estado le ha restado credibilidad por parte de algunos sectores de trabajadores lo que ha impulsado un proceso de renovación y ajustes estructurales por parte de esta central que aún están por concretarse.

UNT (Unión Nacional de Trabajadores): Surge en Abril del 2003 y se “nutre de organizaciones creadas en los primeros años del gobierno del Presidente Hugo Chávez” (Lucena, 2005, p.88).

Dicha central no se encuentra adscrita a ninguna organización sindical continental o regional y tiene previsto realizar elecciones para renovar su junta directiva desde el primer trimestre del año 2007 sin embargo, este proceso no ha podido concretarse hasta ahora.

CODESA (Confederación de Sindicatos Autónomos): Surgió en la década de los setenta sobre la base de la acción sindical de grupos cristianos promovidos por el padre Aguirre S.J., se ha escindido de la CLAT-CMT y ha sufrido varias divisiones.

CUTV (Central Única de Trabajadores de Venezuela): Surge por la escisión de los partidos de izquierda PCV (Partido Comunista de Venezuela) y el MIR (Movimiento de Izquierda Revolucionario) en los años 60. Actualmente el comité ejecutivo de dicha federación evalúa la posibilidad de unirse a la UNT (Unión Nacional de Trabajadores).

CGT (Central General de Trabajadores): Surge del desprendimiento de CODESA en la década de los setenta.

Por otra parte, Urquijo (2004) añade dos niveles jerárquicos más:

- d) **Cuarto grado:** El nivel jerárquico en el cuarto grado que esta integrado por todas aquellas organizaciones sindicales continentales o regionales, conformadas por federaciones de distintos países.

En América Latina la estructura sindical a nivel continental esta conformada por:

ORIT (Organización Regional Interamericana de Trabajadores): Se funda el 12 de enero de 1951 en la Conferencia Internacional de trabajadores realizada en la ciudad de México bajo el auspicio de la CIOSL. Agrupa actualmente 33 confederaciones y centrales de trabajadores en 29 países de América congregando a más de 45 millones de trabajadores.

(En:<http://www.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/edob/agora/pdf/moviento.pdf>, consultado el 14 de mayo de 2006).

CLAT (Central Latinoamericana de Trabajadores): Fue constituida el 8 de diciembre de 1954 en la ciudad de Santiago de Chile. Surge como una alternativa distinta de afiliación sindical, ante el contexto de enfrentamiento existente por el mundo bipolar de la Guerra Fría, presente ese entonces. Para el 2005 dicha central estuvo conformada por 47 organizaciones nacionales, 12 Federaciones Latinoamericanas Sectoriales y 4 organismos sub-regionales en 36 países de América Latina y el Caribe, representando 25 millones de trabajadores.(En:http://www.clat.org/portal/index.php?option=com_content&task=view&id=5&Itemid=6, consultado el 04 de julio del 2006).

CPUSTAL (Congreso Permanente de Unidad Sindical de los Trabajadores de América Latina y el Caribe): Creada el 24 de Enero de 1964 en Brasilia, es filial de la Federación Sindical Mundial (FSM) durante la guerra fría se caracterizó por agrupar a las organizaciones sindicales de izquierda alineadas a la Unión Soviética.

(En:http://es.wikipedia.org/wiki/Congreso_Permanente_de_Unidad_Sindical_de_los_Trabajadores_de_Am%C3%A9rica_Latina_y_el_Caribe, consultado el 04 de julio 2006)

- e) **Quinto grado:** esta integrada por todas aquellas organizaciones sindicales de ámbito o alcance mundial, que integran de ordinario a varias organizaciones continentales.

Entre las organizaciones pertenecientes a este ámbito destacan:

CIOIS (Confederación de Organizaciones Sindicales Libres): Surgió en 1949 en la ciudad de Londres Inglaterra como una organización que estará en contraposición con la FSM por diferencias surgidas en torno a la aplicación del Plan Marshall en Europa y la negativa de la dirección de abordar dicho tema. (González & Gutiérrez, 2006).

CIOIS logro agrupar centrales sindicales de distintas tendencias y orígenes llegando a convertirse en la principal central a nivel mundial. En los últimos años llego a agrupar 233 organizaciones de más de 152 países y territorios que implican 150 millones de trabajadores agrupados.

En noviembre de 2006 dicha organización se unifico con la CMT (Confederación mundial de trabajadores) para constituir la CSI (Confederación Internacional Sindical).

CMT (Confederación Mundial de Trabajadores): Era la central sindical más antigua al fundarse en el año 1920 con el nombre de Confederación Internacional de Sindicatos Cristianos (CISC) “Para el año 2001 esta organización agrego a 144 organizaciones de trabajadores autónomas y democráticas en 116 países y llego a contar con 126 millones de miembros aproximadamente”. (Sosa, Raventos, Carricarte, Del Yerro, & Steinberg 2004, p.11).

Esta organización se encuentra inspirada en el humanismo integral, para tal propósito ha asumido convertirse en la Central Sindical de los países del Tercer Mundo “luchando por la defensa de la libertad sindical, el empleo de calidad, el salario remunerador, la seguridad social integral y solidaria, condiciones de vida y de trabajo dignas, vivienda y servicios acorde a la dignidad de los trabajadores, en un hábitat de trabajo, en función de su realización integral”. (González & Gutiérrez, 2006, p.394).

Al igual que la CIOIS esta organización en el 2006 se autodisuelve para constituir la (Confederación Internacional Sindical).

FSM (Federación Sindical Mundial): La FSM se constituyó durante la celebración de la Conferencia Sindical Mundial, celebrada en París del 25 de septiembre al 8 de octubre de 1945, con 272 delegados de 56 países, representando 67 millones de trabajadores. (González & Gutiérrez, 2006).

Gran influencia tuvo en su fundación el fin de la segunda guerra mundial que había conformado el bloque de los países occidentales y la Unión Soviética. Tras la escisión de ambos bloques producto de la guerra fría, la mayoría de los sindicatos de ideología comunista se quedaron en la FSM. Al caer el muro de Berlín a finales de la década de los 80 dicha federación quedo muy debilitada.

A.3.2 Cambios en las Estructuras del Movimiento Sindical

La estructura del movimiento sindical ha permitido que los trabajadores alcancen sus objetivos. Estas estructuras han ido evolucionando en las últimas décadas por el proceso de globalización que ha impuesto diversos cambios.

Entre los principales cambios se pueden destacar los siguientes:

- Fusiones entre federaciones para fortalecer a las organizaciones de trabajadores debido a el distanciamiento entre las tareas y los medios disponibles en las industrias que han producido la disminución del número de afiliados.
- Fusiones entre confederaciones en la medida en que el número de afiliados disminuye.
- Tendencia a la creación de grandes centrales interprofesionales como respuesta a la pérdida del poder sectorial causado por: el rechazo patronal a negociar en este ámbito, la descentralización de las empresas y la subcontratación de los trabajadores.
- Creación de Sindicatos Internacionales que permitirán recomponer el movimiento sindical en el ámbito mundial, utilizando como instrumento de lucha la tecnología y otros medios característicos de la propia globalización. (En: <http://www.otherdavos.net/PDF/Gallinspan.pdf>, consultado el 24 de julio del 2006).

Con relación a la integración del movimiento Sindical a escala internacional, la CIOLS (Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres) y CMT (Confederación Mundial de Trabajadores) han promovido este proceso desde el Congreso XXVIII efectuado en diciembre de 2004, donde se aprobó la resolución global y establecimiento de un movimiento sindical del futuro. (Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales, 2006)

De igual forma el ILDIS (2006) señala, como consolidación del proceso de integración ambas organizaciones cesaron sus funciones en noviembre de 2006, dando lugar a la nueva central sindical mundial llamada CSI. (Confederación Sindical Internacional).

Esta estrategia tiene como propósito el fortalecimiento del movimiento sindical para que pueda responder a los retos de la globalización de la economía y a las acciones antisindicales emanadas de gobiernos y empresas trasnacionales por medio de una plataforma de “políticas y acciones sindicales que impliquen un despliegue de fuerzas a nivel nacional”. (Godio, 2003, p.1)

En el caso del movimiento sindical venezolano, la dirigencia sindical ha reconocido la necesidad de promover cambios estructurales en las organizaciones. Desde comienzos de la década de los noventa se ha incorporado dentro de la agenda de discusión de las organizaciones sindicales la creación de sindicatos por rama de industria para que faciliten la creación de grandes organizaciones sindicales que faciliten la sindicación. (Arismendi, 1995).

Otros avances que se han presentado en la modificación de las estructuras de las organizaciones sindicales se encuentra en el proceso de elección de los miembros de las juntas directivas de los comités ejecutivos de las centrales, a través de elecciones de tercer grado universales, directas y secretas proporcionado mayor credibilidad a las cúpulas de las organizaciones por parte de las bases. (CNE, s/f)

A pesar de haber un reconocimiento de la necesidad de renovación la dirigencia sindical venezolana debe concretar los ajustes necesarios para adaptarse a los cambios

estructurales que se han originado por el proceso de integración de las organizaciones sindicales del cuarto y quinto nivel.

A.4 Desarrollo del Sindicalismo en Venezuela

Entender la situación que enfrenta actualmente el sindicalismo venezolano y su dirigencia requiere situarse en el contexto histórico del desarrollo del movimiento obrero en Venezuela. A continuación se hará una breve reseña al respecto:

A.4.1 Las primeras manifestaciones

Aunque algunos autores señalan que el surgimiento del movimiento obrero en Venezuela se da a partir del siglo XX, el periodo guzmancista de 1870 se caracterizó por ser una etapa que intentó transformar a Venezuela de un país agrícola, a una nación con un moderado desarrollo industrial a través de la inversión en ferrocarriles, la explotación de cobre en las minas de Aroa, asfalto en Guanaco, oro en el Callao y otras actividades que permitieron la conformación de un pequeño núcleo de trabajadores que posteriormente alcanzara su pleno desarrollo en el siglo XX con la actividad petrolera. (Febres, 1989).

Durante la dictadura de Juan Vicente Gómez, en las nascentes actividades industriales y artesanales se empiezan a configurar pequeños grupos de discusión y agitación que constituyen organizaciones de tipo gremial y mutual que adquieren una dimensión sindical en el gobierno lopecista. En el año 1936 la huelga de trabajadores del sector petrolero deja en evidencia el esfuerzo realizado por el movimiento obrero en la búsqueda de una identidad propia. “Es a partir de la industria petrolera cuando surge la organización obrera como un factor político. Es este mismo sector de la economía el que promueve el surgimiento del estado capitalista en Venezuela, y le confiere características de injerencia dentro de la sociedad civil”. (Febres, 1989, p.295)

Otro elemento que tiene gran importancia como antecedente en la historia del movimiento sindical en Venezuela, se encuentra en la estructuración de la relación entre el sindicato y los partidos políticos que para aquel entonces se perfilaban en dos grandes tendencias políticas: la comunista y la marxista-leninista. (Urquijo, 2004)

El partido Acción Democrática (AD) y el PCV (Partido Comunista de Venezuela) utilizaron el movimiento sindical como un instrumento de lucha por la democracia siendo este extraído de sus propias esferas de actuación conduciendo a la estrecha vinculación entre la organización sindical y el proyecto democrático. Rómulo Betancourt impulsa la idea del pacto social que le otorga legitimidad al Estado con el apoyo de los trabajadores. (Febres, 1989).

Con la llegada de la dictadura Pérez Jimenista, pese a la represión y persecución por parte del régimen a la disidencia política, el movimiento sindical en medio de la clandestinidad logro articular fuerzas para consolidarse como organización para los trabajadores. Sin embargo, este período también implicó la vinculación definitiva entre los sindicatos y los partidos políticos prohibidos por el gobierno.

A.4.2 El movimiento sindical venezolano y el período democrático

De acuerdo a Iturraspe (2001) para entender la situación actual del sindicalismo se debe partir de 1958 con el pacto de en el proceso histórico del sindicalismo se puede distinguirse cuatro etapas resaltantes.

A.4.2.1 Primera etapa (1958-1980)

Surge en 1958 con el advenimiento Obrero Patronal. Durante este periodo el movimiento sindical se caracterizó por una notable vinculación con los partidos políticos y por la ejecución de huelgas petroleras. Se presenta una escisión entre el sindicalismo de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) apoyada por los partidos que firmaron el pacto de punto fijo (AD, COPEI y URD) y la Central Única de Trabajadores de Venezuela (CUTV) apoyada por los partidos de izquierda (PCV y el MIR). Esta etapa estuvo dominada por la CTV cuya estructura partidizada, bajo la influencia del sistema bipartidista de AD y COPEI, funcionando bajo el esquema corporativo entendido como sistema de relación establecido entre el estado y el movimiento sindical cuyas implicaciones, no son completamente negativa dado “que los mecanismos políticos-constitucionales y normativos que derivan de dicha vinculación, institucionalizan a los sindicatos, es decir, les reconocen y le brindan soporte para que actúen en el marco político, social y económico” (Iturraspe, 2001, p.14).

A.4.2.2 Segunda Etapa (1980-1989)

A partir de la década de los 80 el proceso de globalización irrumpe directamente en el panorama nacional trastocando el sistema económico y político del país, lo cual conlleva a la crisis del Estado afectando directamente al movimiento sindical por el hecho de estar estrechamente relacionado con éste. El debilitamiento del movimiento sindical y su dirigencia ante las transformaciones ocurridas, hace al sindicalismo más dependiente del Estado surgiendo el neocorporativismo, entendido como una nueva forma de relación corporativa donde las estructuras sindicales partidizadas se deslegitiman al estatizarse.

Durante la fase neocorporativa la dirigencia sindical es cada vez menos efectiva en lograr reivindicaciones laborales y por este motivo acude al estado para resguardar sus intereses. A mediados de los ochentas hasta la actualidad la crisis en el mercado laboral, que se refleja en la pérdida del valor del salario real, el aumento de la informalidad y el desempleo va cada vez en ascenso, al igual que los cambios tecnológicos que agudiza la obsolescencia del modelo y estructura sindical.

El neocorporativismo, comienza a partir del Manifiesto de Porlamar, el cual reconoce el giro económico hacia un nuevo capitalismo de estado y la necesidad que los trabajadores a través del sindicato participasen como socios del Estado en la distribución de la riqueza y del poder. Se estaba en presencia de un sindicalismo que continuamente elabora propuestas para el Estado, logrando estatizarse cada vez más; sin embargo las propuestas expresadas en el Congreso de Porlamar no se alcanzaron debido a la carencia de reorganización por parte del movimiento sindical como consecuencia de los cambios económicos, políticos y de globalización que se estaban experimentando.

A.4.2.3 Tercera etapa disgregación del Neocorporativismo (1989-1999)

Iturraspe (2001), señala que la relación que mantiene el Estado con las cúpulas sindicales comienza a debilitarse cada vez más, lo que conlleva a la desintegración de la tendencia neocorporativista y a la deslegitimación de dichas estructuras cupulares. En este periodo el sistema político se agudiza notoriamente hasta el punto de sufrir dos intentos de insurrección militar por el descontento general de la sociedad, bajo la presidencia de

Pérez. De igual manera, se divisa en el panorama laboral múltiples conflictos que conllevan a la pérdida de control por parte del sindicalismo. Esta etapa concluye con la ausencia de un diálogo social efectivo bajo el gobierno de Caldera, y la intervención exagerada del Estado en las relaciones colectivas, la presencia de diversas huelgas, acentuación de privatizaciones, y con la propuesta a la realizar elecciones de base.

A.4.2.4 Etapa oficialista (A partir de 1999)

Surge con la llegada del Presidente Hugo Rafael Chávez al poder a partir del año 1999 y el debacle del sistema bipartidista sostenido por AD y COPEI. A pesar del intento del gobierno de Agenda Venezuela en sostener una concertación social durante el año 97, no se alcanzan los resultados que se esperaban debido a un movimiento sindical que había perdido en gran medida su capacidad de control en los últimos 20 años.

Esta etapa se ha caracterizado por las constantes tensiones entre el gobierno frente al sindicalismo tradicional, inculcando a las cúpulas de corrupción y previendo un sindicalismo identificado con los dogmas del proyecto oficialista.

Por otra parte, surge el proceso de renovación de la dirigencia sindical promovida a través de un referéndum sindical en el año 2000 con la finalidad de elegir a los dirigentes sindicales de manera directa, secreta y universal. Durante el 2001 se concreta el proceso de elecciones organizadas por el CNE, lo cual conlleva a críticas por parte del movimiento sindical al afirmar que la intervención del CNE en las elecciones les restaba autonomía a los trabajadores en el proceso de elegir a sus dirigentes. Posteriormente el surgimiento de la Unión Nacional de Trabajadores en el año 2003 como la central impulsada por oficialismo tiene rápidamente una gran repercusión en el mapa laboral venezolano dado que esta llega a agrupar aproximadamente 35 federaciones de trabajadores desplazando en tal sentido el rol protagónico que había ocupado la CTV y las otras Centrales de trabajadores como CODESA (Confederación de Sindicatos Autónomos de Venezuela), CGT (Confederación general de trabajadores) y CUTV (Central Unitaria de Trabajadores de Venezuela); estas últimas alegan que la UNT (Unión Nacional de Trabajadores) se constituye como un aliado político del gobierno generando en tal sentido, grandes diferencias en torno a la situación actual del movimiento sindical.

B. Dificultades que atraviesa el sindicalismo.

Desde los años ochenta el sindicalismo comenzó a experimentar un profundo cambio, el cual deriva en primer lugar, de la crisis del *Estado* como consecuencia la ruptura de los pactos corporativos y del desgaste de la acción sindical en el manejo del sistema de relaciones industriales, al permitir su flexibilización y desregularización (Hyman, 1989, en De la Garza, 2003, p.10). En segundo lugar, este cambio se debe a las diferentes transformaciones en los procesos productivos, introduciéndose nuevas tecnologías y nuevas formas de organización que tienen un impacto significativo sobre las relaciones laborales en las empresas. Un último aspecto que conlleva a este cambio, se relaciona con la expansión del sector servicios en función del detrimento del sector industrial, con el aumento de trabajadores de cuello blanco, técnicos, y mujeres menos propensos a sindicalizarse así como también con la extensión del empleo temporal, cuyos trabajadores no pueden afiliarse a un sindicato (Hyman, 1996, en De la Garza, 2003, p.11).

A continuación serán presentados de manera más específica y detallada los aspectos que han influido en el debilitamiento del sindicalismo en el ámbito político, económico, legal y tecnológico a fin de facilitar la comprensión sobre la crisis sindical, particularmente en el caso venezolano, determinando así los retos necesarios que deberá asumir los sindicatos frente a las nuevas corrientes que impactan el mundo del trabajo.

B.1. Agentes causantes de la crisis del sindicalismo asociados al contexto político

América Latina se desenvuelve en un escenario político cada vez más controversial, en donde las organizaciones sindicales han tenido que enfrentarse a situaciones complejas que le exigen una actuación inmediata ajustada a una realidad de grandes transformaciones.

Las organizaciones sindicales están sujetas a la dinámica de interacción con el resto de los actores que integran el sistema de Relaciones labores, en especial con el Estado quien a través de la aplicación de leyes laborales y mecanismos políticos, los autoriza para interactuar en diferentes ámbitos con el propósito de representar y proteger a la clase trabajadora. (Iturraspe, 1999)

En Latinoamérica el sindicalismo nace como producto de “la militancia de los partidos políticos en el seno de la clase trabajadora como un instrumento para la conquista y el mantenimiento del poder, de la dirección del estado”. (Iturraspe, 1999, p.51).

Por tales motivos es necesario entender qué aspectos afectan el desarrollo del sindicalismo, desde el contexto político, entendiendo que la figura del dirigente guarda una estrecha relación con el movimiento político, como un sujeto que representa el interés colectivo, a través de diferentes mecanismos de concertación social tales como el diálogo social obteniendo como resultado la mejora de los trabajadores que representa.

B.1.1 Neocorporativismo y su impacto en la crisis del sindicalismo

El concepto de neocorporativismo surge a través de la importancia que han obtenido las organizaciones de interés³ dentro de las sociedades democráticas. (Schitter, s.f, en Salamanca, 1998, p.38)

El neocorporativismo se define como la oferta de un marco de actuación y coordinación por parte del Estado a los grupos de interés (en este caso constituido por el sindicato), para que este pueda alcanzar determinados logros que se ofrecen a cambio de la lealtad y el soporte brindado por parte del grupo de interés al Estado. (Salamanca, 1998)

Para De la Garza (2001) el neocorporativismo es compatible con el Estado Social y nace a través de la conciliación del crecimiento económico de la nación en periodos de paz laboral.

En el caso Venezolano, el pacto de advenimiento obrero patronal que surge en 1958 con la caída de la dictadura Perejimenista implicó una nueva fase para el movimiento sindical, las organizaciones de trabajadores se institucionalizaron y cumplieron rol activo en las relaciones laborales, dichas organizaciones estaban bajo la influencia de los dos grandes partidos políticos AD-COPEI, que se alternaron el poder durante ese período.

³“Un grupo de interés es un conjunto organizado de individuos que comparten algunas metas y tratan de influir en la política pública”. (Berry, 1977)

A pesar de la partidización existente, Iturraspe (2001) afirma que los trabajadores ejercían influencia en las decisiones que se tomaban en el ámbito laboral dado que la corporativización no implicaba la dependencia absoluta de las organizaciones sindicales por parte del estado.

Es a partir de la década de los 80 cuando el Estado entra en crisis, que las organizaciones sindicales para subsistir se hacen más dependiente del aparato estatal. De esta manera surge el neocorporativismo.

El sindicato como organización neocorporativizada establece acuerdos con el Estado, para lograr objetivos en mayor medida de carácter socioeconómico. Bajo este enfoque las organizaciones de trabajadores en lugar de presentar una actitud reivindicativa y de defensa de los derechos laborales ante otros actores del sistema de relaciones laborales como el empresariado, establecen arreglos, jugando el Estado un papel de árbitro. (Salamanca, 1998).

A través de dichas negociaciones la representación obrera integrada por la dirigencia sindical pudo obtener importantes ventajas como cargos de representación política, en el seno del partido y la asamblea, al igual que comisiones por realizar negociaciones colectivas que le favorecieran al empresario dejando de alcanzar verdaderas reivindicaciones socioeconómicas a cambio de la lealtad de sus bases. (Iranzo y Patruyo, 2001).

El neocorporativismo por otra parte permitió que gran parte del movimiento sindical se centrara, en mayor medida, en el sector público originando un conjunto de cláusulas sindicales fijadas en las convenciones colectivas de este sector, que no estaban alineadas con la productividad de la fuerza del trabajo consolidando una...“cultura sindical incapaz de adecuarse a las limitaciones impuestas por la crisis económicas y de aceptar cuotas de responsabilidad para hacerle frente a ésta”. (Iranzo y Patruyo, 2001, p. 237).

Para Salamanca (1998), en la fase neocorporativa del movimiento sindical hay un significativo distanciamiento entre la dirigencia y las bases, ya que la primera no cumple el papel de representante de intereses para los trabajadores sino de intermediador. Sin

embargo, vale la pena destacar, que en este proceso de distanciamiento con las bases la dirigencia sindical no se encuentra inoperante ante las demandas de los trabajadores porque necesita asegurar un conjunto de conquistas para seguir teniendo credibilidad ante los miembros afiliados en las centrales.

Por otra parte, el esquema de acuerdos establecidos entre la empresa y los dirigentes sindicales, reemplazan mecanismos legítimos del movimiento laboral como la negociación colectiva y la huelga.

Cabe destacar que el neocorporativismo ha entrado en crisis a mediados de la década de los 90, agudizándose con la llegada del gobierno del Presidente Hugo Chávez, la cual ha significado una ruptura con los partidos tradicionales que constituían el principal soporte de las organizaciones de trabajadores para ese entonces.

El distanciamiento del gobierno con las organizaciones sindicales tradicionales ha significado la pérdida por parte de la dirigencia sindical de un aliado y ha demostrado la vulnerabilidad de la organización sindical al no contar con el apoyo del Estado. En tal sentido, es necesaria la construcción de un “sindicalismo con conciencia de clase autónomo e independiente de factores exógenos requiriendo para ello la renovación de las prácticas y el plan de acción de la dirigencia sindical”. (Díaz, 2000, p.161)

Sin embargo, para algunos expertos en la materia como Barrios (2007) el Neocorporativismo en Venezuela se ha ido afianzando en la actual gestión del gobierno, a través de hechos tales como la organización por parte del CNE de las elecciones sindicales, las decisiones de la Asamblea Nacional constituyente para el año 2000, el Referéndum sindical del 2000, la sustitución de discusión de contratos colectivos por decreto en el sector público, y el trabajo incorporado a la política del Estado por medio de las cooperativas, empresas de producción social y contratos temporales.

(En:[http://www.ildis.org.ve/website/administrador/uploads/PresentacionLibertadyNeocorp orativismo.pdf](http://www.ildis.org.ve/website/administrador/uploads/PresentacionLibertadyNeocorp%20ativismo.pdf), consultado el 25 de Agosto del 2007)

B.1.2. Falta de Concertación Social e impacto en el debilitamiento del sindicato

A pesar que el movimiento sindical estuvo estrechamente vinculado al aparato estatal y al sector empresarial por medio de relaciones corporativas, el diálogo o

concertación social; entendido como el proceso que se lleva a cabo en las altas esferas del sector regional o sectorial, que involucra a los actores del sistema de Relaciones Industriales conformados por el sindicato, el empresariado y el gobierno que debaten los principales temas de interés público, relacionados con la problemática laboral del país; no ha podido darse de manera efectiva ante las deficiencias de la democracia política y la inestabilidad económica, que han conllevado a la debilidad de los interlocutores sociales, por la incapacidad de estos en promover políticas económicas y sociales como actores fuertes, independientes y responsables. (Ozaki y Rueda, 2000)

Godio (2003) señala la importancia que ha adquirido el diálogo social en la actualidad motivado por el soporte que la OIT (Organización Internacional del Trabajo) ha brindado en los últimos años, afirmando que la concertación o diálogo social es un principio que debe ser garantizado por todas las naciones a través de la negociación colectiva u otras formas de apoyo entre los gobiernos, el empresariado y los trabajadores.

Por otra parte es relevante que la dirigencia sindical pueda reconocer el nivel micro presente en el diálogo social que se encuentra en el ámbito empresarial siendo el “estado el garante de resguardar la armonía entre los actores a través de la normativa laboral, dado que el interés de la empresa no es visto necesariamente por los sindicatos u otros órganos de representación de trabajadores como el interés general”. (Vega y Martínez, 2001, p.26).

Ante esta situación el dirigente sindical debe promover mayor participación de la en el sector privado asumiendo un rol responsable que le permita captar la participación de los jóvenes, mujeres y empleados del sector servicio que tradicionalmente no presentan tendencia a sindicalizarse.

El sindicalismo venezolano y su dirigencia deben conceder importancia a la concertación social para poder llevar a cabo un programa que contenga un conjunto de iniciativas cuyo propósito se encuentre en reactivar el aparato productivo para generar empleo e impulsar reformas en materia de seguridad social con el fin de discutir medidas compensatorias para recuperar el nivel de salario asegurar la educación y salud para los ciudadanos en un contexto de libertad pública y derechos humanos. (Arismendi, 2004).

A través de una mayor participación de los trabajadores y sus dirigentes en la concertación o diálogo social frente al estado y el empresariado de manera independiente, mediante el ejercicio del derecho de sindicación y la negociación colectiva se podrá ejercer mayor influencia en las decisiones adoptadas en el sistema de relaciones laborales, haciendo a el sindicalismo más eficaz en la protección de interés profesionales. (Ozaki y Rueda, 2000)

B.1.3 Consecuencia de la crisis política en la estructura sindical

La crisis del Estado y la dependencia del sindicalismo ante este, ha tenido serías repercusiones en la estructura del movimiento sindical.

Algunos elementos que reflejan la debilidad del movimiento sindical como consecuencia de la crisis actual, pueden resumirse en los siguientes aspectos señalados por (Iranzo y Patruyo, 2001).

a) **Falta de autonomía:** El dirigente sindical se ha convertido en un militante político cuya dependencia a líneas partidistas ha fomentado que los conflictos sindicales estén relacionados con la búsqueda del control del poder político.

El dirigente sindical representaba la correa de transmisión del partido político en el ejercicio de su liderazgo. (Arrieta, 2003)

b) **Ausencia de democracia interna:** Las elecciones de segundo y tercer grado en las organizaciones sindicales significo, que estas mismas se realizarán a través de resultados obtenidos por medio de acuerdos políticos.

Este distanciamiento significo el alejamiento de los dirigentes sindicales con respecto a sus bases.

Ante esta situación se han planteado un conjunto de reformas con la finalidad de realizar ajustes en la estructura organizacional del movimiento sindical. Durante el Congreso extraordinario realizado por la CTV en Abril de 1999,...“se aprueba la elección directa universal y secreta desde las bases, de todos los cargos de las organizaciones de primer, segundo, y tercer grado. Con anterioridad el movimiento sindical cetevista había discutido la propuesta desde al menos 10 años, pero el hecho a una convocatoria de una

constituyente en el primer semestre de 1999, aceleró y al fin concretó la propuesta sindical que ya estaba debatida y que favorecería a su democratización”. (Lucena, 2004, p.202).

Otro proceso que ha promovido el incremento de la democracia sindical surge a través de la convocatoria del referéndum sindical por parte del gobierno en el año 2000 para renovar la dirigencia sindical. Se crea una junta de conducción sindical con el fin de preservar la autonomía, libertad sindical y agilizar el proceso de elecciones sindicales. A su vez dicha junta genera un debate en torno a la discusión de los mapas electorales sindicales y los estatutos electorales a ser aplicados. Dicho proceso electoral se concreta en el año 2001, causando controversia en torno a irregularidades denunciadas en el proceso por parte del gobierno y la oposición. (Arrieta, 2003)

c) **Descomposición interna:** Las constantes denuncias de corrupción y malversación de fondos construyeron una concepción del dirigente sindical como un personaje corrupto.

El enorme poder adquirido por el Estado venezolano en la década de los años 70 producto de la bonanza petrolera vivida para esa época, permitió la consolidación del movimiento sindical a través del apoyo otorgado, en gran medida, con la ayuda de la renta petrolera que contribuyo al clientelismo por parte del empresariado y el sindicato utilizando para ello el tráfico de influencias y la negociación política para alcanzar sus objetivos. (Díaz, 2000).

d) **Deficiencias político-organizativas:** Esta situación se ha caracterizado por la ausencia de una gestión eficaz que ha debilitado a sindicatos que son absorbidos por la empresa.

Ante esta circunstancia, la dirigencia sindical identifica la necesidad de crear grandes sindicatos nacionales que permitan la afiliación de los trabajadores. Para este proceso es necesario ampliar los canales de comunicación con la base. (Arismendi, 1995)

Otros autores como Navarro (2007) identifican obstáculos que repercuten en el sindicalismo por factores directamente asociados al campo sindical o gremial.

Este menciona que las centrales sindicales tradicionales son irrecuperables por factores relacionados con la gestión de sindical como:

- La ausencia de representatividad
- La carencia de una conducta ética
- El desplazamiento de las banderas de origen.
- La desvinculación o alejamiento de la dirigencia con las bases. Esto último debido al agotamiento evidente del liderazgo sindical tradicional, la ausencia de espacios de confianza para el debate en materia sindical y por la desarticulación entre las organizaciones de base y los niveles regionales, sectoriales, y nacionales.
- La desaparición de un sindicalismo con propuestas para dar respuesta a los trabajadores desde en lo estratégico, programático y reivindicativo.

(En:<http://www.ildis.org.ve/website/administrador/uploads/PresentacionCrisisAmenazasyDesafios.pdf>, consultado el 25 de Agosto del 2007).

B.2 Agentes causantes de la crisis del sindicalismo asociados al contexto económico

El sindicalismo es una institución que ejerce una fuerte influencia en el ámbito económico pues representa una vía que permite a los trabajadores obtener una representación al momento de reclamar sus derechos y mejorar sus condiciones de vida y de trabajo. Constituye un instrumento a través del cual los trabajadores pueden aspirar a la justa repartición de los beneficios económicos provenientes del flujo de capital que caracteriza el contexto globalizado, luchando contra la pobreza, la explotación de la clase trabajadora y promoviendo nuevas formas de empleo.

El sindicalismo para dicho fin utiliza mecanismos como la negociación colectiva en la fijación de salarios y condiciones en el lugar trabajo, así como del diálogo social como técnica de interlocución con los de más actores, para discutir políticas macroeconómicas y otros aspectos que incidan sobre la vida del trabajador y su familia. Por tales motivos, a continuación se mencionan algunos factores asociados a la esfera económica como marco de la acción sindical:

B.2.1. Sistema económico

A mediados de la década del setenta los países capitalistas industrializados experimentaron una profunda crisis en el modelo de desarrollo económico adoptado.

Los cambios aplicados al contexto económico global dieron lugar a una serie de reestructuraciones que impactaron directamente los sistemas productivos y las relaciones laborales.

En los ochenta surge una economía basada en la mundialización y en la movilidad del capital transnacional, llegando a cuestionar el papel del Estado como regulador, la industrialización sustitutiva de importaciones y la expansión del sector público. Esta época se caracterizó por una crisis profunda, que amplió, por un lado, las desigualdades sociales, sectoriales y regionales, y que contribuyó, por otro, a la concentración de la riqueza, llevando en muchos de los países de Latinoamérica al empobrecimiento de grandes contingentes de población. La situación se fue agravando con el tiempo, al experimentarse una caída del crecimiento económico en la región de 2.5 % hacia finales de los 90, en comparación con 1997 que había sido de 5.3% (Mota, 2002).

Para Iturraspe (2001) la década de los 80 se describe por la crisis del modelo de sustitución de importaciones como consecuencia de la mundialización, que provocó la implementación de un modelo neoliberal y nuevas formas de apertura económica. A raíz de esta situación se introdujeron cambios significativos en el mercado de trabajo, una tendencia hacia la individualización de las relaciones de trabajo y una propensión a desregulación laboral. Estas condiciones dieron lugar a la crisis de sindicalismo, comenzando a mostrar un retroceso al experimentar dificultades en relación a sus concepciones ideológicas predominantes, así como las transformaciones ocurridas en el mercado de trabajo y los cambios sociales presentados en los sectores que caracterizaban a las bases de las organizaciones obreras.

Por otra parte Zapata (2001) señala que el sistema económico experimentó la aplicación de políticas de liberación comercial y de privatización de las empresas

estadales, las cuales constituyen elementos que repercutieron en la transformación de los mercados de trabajo y en la crisis del sindicalismo en Latinoamérica. En el caso de liberación comercial, al enfatizarse en el aumento de la competitividad del aparato productivo por medio de la reducción de costos laborales, en la reorganización de las empresas, así como en la restricción de prácticas corporativas tanto por parte de la empresa como por parte del liderazgo sindical. Mientras que las políticas de privatización implicaron la reestructuración de las empresas estadales en términos de empleo, organización empresarial, contratación colectiva y atribuciones de los dirigentes sindicales de dichas plantas. Esta situación implicó un debilitamiento en el poder del sindicato, puesto que las empresas estadales constituyen el sector donde este se ha desarrollado con mayor fuerza, y con mejores logros en la contratación colectiva.

Para Lucena (2003) en Venezuela, al igual que el resto de Latinoamérica, a partir de esta época se comenzó a divisar en el sistema económico venezolano síntomas de agotamiento económico al experimentarse, un decrecimiento en el Producto Interno Bruto del 1.7%, un incremento de la tasa de desempleo del 5.06% al 10.3 %, una caída en el nivel de salario real y un proceso continuo de devaluación de la moneda nacional

B.2.2. Cambios en el mercado de trabajo

A raíz de las diversas transformaciones ocurridas en la estructura económica, del desarrollo tecnológico y de cambios en la estructura, composición y niveles educativos de la fuerza de trabajo, se han ido originando diversos cambios en los mercados de trabajo, en las formas de trabajar, en las estructuras y funcionamiento de las instituciones del mercado de trabajo (Montuschi, 1999). De estos cambios “pueden destacarse tres que ha sido especialmente significativos para la vida sindical, el primero referido a la flexibilidad laboral, el segundo a la emergencia de una economía de servicios, y el último a la creciente globalización de las economías. (Montuschi, 1999, p.1)

Con relación a la expansión de la economía de servicios cifras obtenidas indican que “El sector servicios experimentó un aumento en la proporción del empleo mundial pasando del 34,4 por ciento en 1995 a cerca del 39 por ciento en 2005. (OIT, 2006, p.42).

El sector Industrial representa como porcentaje del empleo total, aproximadamente el 21,0 por ciento tanto en 1995 como en 2005”, evidenciándose así, la expansión que ha tenido el sector servicios en comparación con las actividades industriales.

El proceso de tercerización se abre paso con el debilitamiento de la actividad industrial con el que se originan nuevas formas de empleo basadas en la subcontratación. Al respecto, se menciona que han surgido nuevas formas de empleo que disponen de regímenes contractuales especiales, “se trata de trabajadores periféricos, externos, que forman parte de la doctrina de la tercerización, conocida como externalización o outsourcing” (Raso Delgue, en Díaz, 2005, p.2).

En Venezuela esta doctrina se evidencia en la conformación de cooperativas y empresas de trabajo temporal, en las primeras el patrono arrienda los servicios de sus trabajadores, mientras que en las segundas se ofrece el servicio de los trabajadores contratados por la empresa de trabajo temporal al servicio de un tercero con carácter provisional. Estas modalidades han afectado al sindicalismo, al experimentar los trabajadores una pérdida de identidad laboral y sindical y en el caso de las cooperativas, al reducir una reducción por parte de la empresa contratante de costos laborales y al evadir la figura del sindicato (Díaz, 2005).

Otro cambio importante que comenzó a manifestarse en el empleo se refiere al deterioro de las condiciones de trabajo, lo que se conoce como precarización. Es decir, las condiciones de trabajo que habían disfrutado de protección por medio del derecho laboral, comienzan a manifestar una disminución en sus regulaciones. La estabilidad en el empleo, los beneficios sociales asociados al mismo y las regulaciones del despido, entre otros aspectos son aspectos que experimentaron un proceso de flexibilización tendiente a adecuar el mercado de trabajo a las nuevas circunstancias de la economía mundial (Aguilar, 2001, p.9).

Es así como la tercerización en conjunto con la implementación de asignaciones de trabajo más flexibles con puestos de trabajo menos definidos ha contribuido a la expansión de nuevas modalidades de contratación. Estamos ante la presencia de “nuevas formas de trabajo donde el trabajador está unido al empleador por una relación comercial y donde se excluye la protección de los derechos laborales” (Añez y Bonomie, 2005, p.86).

Para Iranzo y Patruyo (2001), esta situación representa un fenómeno que ha impactado fuertemente a la organización sindical, dado que estas formas atípicas de contratación emanadas del proceso de desregularización de las relaciones laborales, conllevan a la precarización y a la individualización de las relaciones obrero-patronales que se traducen en el incremento de los excluidos de los beneficios de la negociación colectiva y de la protección sindical, contribuyendo a la reducción en el número de afiliados, y a su vez, dificulta la representación de los intereses de los trabajadores por parte del sindicato, gracias a la gran heterogeneidad presente entre las bases, y consiguientemente genera mayor desconfianza e inseguridad en la actuación de las bases pues sienten que pueden ser reemplazados en cualquier momento por trabajadores temporales.

Por otro lado, la mundialización ha traído graves consecuencias fundamentalmente en el empleo ya que “nos encontramos hoy ante una dinámica económica y laboral sumamente difícil y compleja, que tiene su manifestación más crítica en las altas cifras de desempleo y en el surgimiento de un mercado de trabajo marginal o atípico. Existe en la actualidad una corriente económica que han impuesto cambios estructurales en la forma de producir, en la relación Estado-sociedad, en la regulación entre instituciones, y otras más. Este fenómeno es producto de la integración cada vez mayor de la economía mundial al cual se le denomina mundialización o globalización económica. Especialmente, el mercado de trabajo ha sido uno de los más sensibles a su impacto, trastocando el orden laboral instituido, llegándose inclusive a una nueva configuración de ese mercado”. (Holder, 2001, p.458)

“Las transformaciones económicas que experimenta la economía mundial como la apertura económica, el crecimiento del comercio internacional y la mayor integración de las diversas economías a los mercados mundiales, tuvo consecuencias significativas para el mundo del trabajo, siendo la más notoria la aparición de altas tasas de desempleo en la mayoría de las economías capitalistas”. (Aguilar, 2001, p.7)

Este autor establece que el problema del desempleo es motivado fundamentalmente por las transformaciones operadas a nivel de la base técnica del proceso productivo en la mayoría de los países occidentales, es decir, por la implementación de la microelectrónica

y la automatización en la producción, lo cual se tradujo en el reemplazo de la mano de la mano de obra por la maquinaria.

“En los últimos diez años se ha producido un incremento considerable del desempleo y del sector informal, lo que ha traído graves consecuencias sobre el sindicalismo”. Esta situación afecta directamente la tasa de sindicalización, reduciendo el número de afiliados y por otra parte le resta credibilidad a la dirigencia sindical al no ser capaces de defender el empleo y no poder evitar la caída del salario a través de la negociación colectiva. (Iranzo y Patruyo, 2001, p.247)

Montuschi (1998), señala que el desempleo constituye un fenómeno con efectos desfavorables para el sindicalismo y su dirigencia, en primer lugar porque le confiere una imagen negativa al sindicato, aumentando por una parte la vulnerabilidad de aquellos trabajadores que se muestran reticentes a incorporarse al sindicato, y en segunda instancia porque produce el desencanto de los asalariados al verse limitado el sindicato en sus demandas sobre aumentos salariales.

Según un Informe de la OIT “el número total de desempleados a nivel mundial se situó en 191,8 millones de personas a finales de 2005 y la tasa de desempleo corresponde a un 6,3 por ciento, mientras que el mayor incremento en el desempleo se registró en América Latina y el Caribe, registrándose un aumento en el número de desempleados en 1,3 millones aproximadamente donde la tasa de desempleo se incrementó de 0,3 puntos porcentuales entre 2004 y 2005 hasta 7,7 por ciento.” (OIT, 2006, p.2)

Por otra parte “la informalidad puede atribuirse a factores socio-económicos como la pobreza, la cual elimina o reduce toda oportunidad de trabajo decente y protegido. El descenso del nivel de ingreso, y a menudo, la falta de políticas públicas, impide a las personas invertir en educación y calificaciones necesarias para incrementar su propia empleabilidad y productividad, lo que supone una barrera de entrada a la economía formal.” (OIT, 2002, p.67). Esta situación afecta al movimiento sindical dado que los trabajadores del sector informal no están reconocidos, ni protegidos por la ley, por lo que se hace necesario que la acción sindical este dirigida hacia la creación de empleo que permita a los trabajadores gozar de sus derechos fundamentales.

Otro fenómeno que repercute sobre el sindicalismo es el cambio en la composición de la población económicamente activa, ante lo que el sindicalismo debe hacer frente. Dichos cambios se reflejan en el ingreso masivo de mujeres en el mercado de trabajo, esta feminización trae consecuencias en relación a la evolución del sindicalismo, dado que este es un sector que tradicionalmente se ha mostrado poco propenso a la sindicalización y hacia el cual los sindicatos han puesto mayor interés.

(En:<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/worker/doc/otros/xiv/>, consultado el 17 de agosto de 2006).

Cabe destacar que “en América Latina el incremento de la participación de la mujer en el mercado ascendió entre 10% y 15% en un periodo comprendido entre 10 y 15 años. Cabe destacar, que en Venezuela, el porcentaje es mayor, ya que el nivel de participación pasó de 17% en 1950 a 40% para el 2004”. (Navarro, 2006, p.10)

En relación a este aspecto Iranzo y Patruyo (2001) que el incremento en la participación de mujeres y jóvenes en el mercado de trabajo, representa una dificultad para el sindicalismo, ya que estos grupos de la población económicamente activa disponen de un menor interés en acceder a la actividad sindical.

Zapata (2001) señala que esta transformación de la población económicamente activa, afecta la posibilidad de los sindicatos para organizar a los trabajadores. Menciona que la proporción de mujeres, en Latinoamérica, que trabaja en la industria manufacturera, la burocracia pública y en los servicios personales como salud, educación y finanzas representa alrededor de un 40%.

Otra situación que impacta el mercado de trabajo y en consecuencia al sindicalismo “es el actual proceso de globalización que está produciendo resultados desiguales entre los países que acumulan riquezas y las personas que no participan de los beneficios a la hora de configurar el proceso” (Castillo, 2004, p.5).

Las transformaciones que se generan en el mercado “servirían para abaratar el costo del trabajo y así contribuir a incrementar la competitividad de la empresa y aumentar el lucro empresario a expensas del desmejoramiento de la condición del trabajador y de su calidad de vida.” (Castillo, 2004, p.7)

Dichas transformaciones se han realizado en base a la flexibilización y a la disminución del poder de los sindicatos y del Estado frente a sector empresarial, y podrían resumirse como la precarización, la tercerización y la informalización de los empleos, lo cual se traduce en altos grados de desprotección social e inestabilidad laboral. (Castillo, 2004, p.9).

B.3. Agentes causantes de la crisis del sindicalismo asociados al contexto legal

B.3.1 La flexibilidad de los mecanismos jurídicos

Se define como los “mecanismos jurídicos, reformas y estrategias destinadas a eliminar la rigidez de la legislación laboral a fin de permitir que el factor trabajo se acomode y logre adaptarse a las necesidades productivas de la organización”. (Benavides, 2003, p.4).

El objetivo de flexibilizar los mecanismos jurídicos esta en mantener altos niveles de competitividad mediante ajustes realizados ante las presiones externas provenientes de la dinámica de la globalización y los mercados internacionales, por otra parte con la flexibilización de los mecanismos jurídicos se espera estimular la diversificación y la expansión del empleo. Sin embargo, para Benavides (2003) esta situación implica la perdida de una serie de beneficios y garantías otorgadas tradicionalmente a los trabajadores frente al empleador que goza de mayor poder en la relación de trabajo.

Por otra parte Benavides (2003) menciona las principales fuentes de flexibilidad de los mecanismos jurídicos destacando:

- La Ley: Observando en este caso una cadena de reformas realizadas a las leyes laborales.
- Jurisprudencia: La interpretación otorgada por los tribunales al dirimir ciertos conflictos que se someten a la jurisdicción de estos, pueden ser fuente de flexibilidad laboral cuando esa interpretación se hace sobre aspectos de la ley que no se encuentran lo suficientemente aclarados y por lo tanto conducen a soluciones alejadas de la ley.

- Normas Internacionales: “Ante esta circunstancia la organización internacional del trabajo estableció en el artículo 19, ordinal 3 ° el deber de la Conferencia de tener en cuenta, al elaborar cualquier convenio o aplicación general, las diferencias existentes entre los países en aspectos tales como el clima, el desarrollo alcanzado en la organización industrial de estos, u otras circunstancias particulares que haga necesario proponer modificaciones de acuerdo a sus realidades” (Benavides, 2003, p. 7).

B.3.2 Experiencias de Flexibilidad Laboral en Venezuela

Para Iranzo y Richter (2005) Las formas habitualmente empleadas en la subcontratación laboral son las empresas de trabajo temporal (ETT), las contratistas y finalmente las cooperativas.

En relación a las ETT estas se definen como “aquellas empresas cuya actividad consiste en poner trabajadores a disposición de otras empresas (llamadas usuarias), con el fin de satisfacer las necesidades temporales de personal de éstas. Así, los trabajadores son contratados por las ETT para prestar sus servicios en las empresas usuarias, quienes a su vez contratan los servicios de las ETT”. (En <http://www.ugt.es/normativa/lasett.htm>, consultado el 06 de diciembre del 2006).

Según Iranzo y Richter (2005) el interés de algunos empresarios en aplicar esta modalidad radica principalmente, en la disminución de los costos de mano de obra, sobre todo en aquellas empresas que celebrar contratos colectivos con beneficios de alto costo para la empresa. La empresa usuaria de las ETT no estaría en la obligación de pagarle al trabajador temporal lo correspondiente a vacaciones, preaviso, despidos injustificados, sobre tiempo, etc. De tal manera que esta modalidad es representa un opción de ahorro para muchas empresas especialmente bajo un contexto económico controversial como el que vive el país. Otra razón relevante para emplear esta modalidad, se debe a la oportunidad que brinda a las empresas de concentrarse en las actividades medulares o centro del negocio, pudiendo delegar funciones secundarias a empresas de trabajo temporal.

Las reformas flexibilizadoras son el producto de la transformación que han sufrido las empresas al descentralizar sus procesos productivos, disminuyendo costos y enfocándose en actividades esenciales para el negocio para delegar a terceros funciones secundarias.

De esta manera el marco normativo en materia laboral comienza a presentar algunas variaciones; en nuestro país La Ley Orgánica de Trabajo añadió en su marco normativo apartados donde se reconoce y aprueba la existencia de las ETT, estableciéndose la ausencia de responsabilidad por parte de la empresa usuaria con respecto a los trabajadores de las ETT. (Iranzo y Ritcher, 2005).

La aplicación de esta modalidad en Venezuela ha desmejorado la condición de los trabajadores puesto que se encuentran en desventaja con relación a los trabajadores de nómina de la empresa para la que prestan servicio. Dichos trabajadores se ven obligados a cobrar a un salario mínimo, percibiendo beneficios básicos y no se vinculan con el puesto de trabajo ni con la organización por lo que pudieran presentar problemas de motivación. Adicionalmente no pueden ser sindicalizados, tienen largas jornadas de trabajo, no poseen oportunidades de ascenso y están expuesto a constantes rotaciones de personal.

En el caso de las cooperativas, “cuya finalidad es prestar servicios a un terceros, son de muy reciente creación pero se han incrementado a un paso acelerado y en la actualidad existe un número de 60.0000 cooperativas inscritas” (Iranzo y Ritcher, 2005 p.113). Esta modalidad se ha empleado con mayor frecuencia en el sector público debido a que el ente que las promueve es el Estado, siendo el sector petrolero el primero en experimentar la conformación de cooperativas en respuesta a la necesidad de atender aquellas áreas interrumpidas por el paro petrolero acontecido en el periodo 2002-2003, así como de sustituir a aquellas contratistas que se unieron a dicho paro.

“Uno de los principales problemas que generan las cooperativas radica en la tendencia que existe de otorgar créditos y preferencias a aquellas integradas por afectos al oficialismo, mientras que otra desventaja se debe a la poca experiencia y conocimiento que puedan presentar sus miembros cuando se trata de áreas de mayor tecnicismo o de control de calidad.” (Barrios, 2003 en Iranzo y Ritcher, 2005, p.16).

De igual manera, se señala que los trabajadores que prestan servicio bajo este sistema, se ven afectados en principio porque los contratos que se celebran con las empresas suelen ser inferiores a los que se solían establecer con la contratista que realizaba las actividades antiguamente, por tal motivo no perciben altos beneficios económicos. Igualmente estos trabajadores no están incluidos en el marco de la convención colectiva y por tanto están desprovistos de la protección sindical, así como de los beneficios que engloba este instrumento. (Iranzo y Ritcher, 2005).

De forma que puede decirse que “las cooperativas han contribuido a incrementar la desprotección social y con ello, ha bajado aún más la tasa de sindicalización, provocando un retroceso en el ámbito de la aplicación y mejora de la contratación colectiva.” (ASI, 2006, p. 7)

La aplicación de las modalidades de flexibilización afectan en gran medida al sindicalismo “El debilitamiento del sindicato producto de la externalización proviene de diversos factores pero el más evidente, es la reducción en el número de sus afiliados en razón de la sustitución de trabajadores fijos por temporales” (Iranzo & Ritcher, 2005, p.140). Así mismo, las autoras señalan que este debilitamiento podría atribuirse a la carencia de identidad colectiva entre los trabajadores de esta modalidad, al operar bajo status y condiciones de trabajo e intereses desiguales. La imposibilidad del sindicato de representar los intereses de la totalidad de los trabajadores repercute en su capacidad de generar mecanismos de presión y protesta, ya que a estos no podrán incorporarse un sector importante de trabajadores no sindicalizados.

De esta manera, se podría señalar que la reestructuración productiva al introducir cambios en el mercado laboral, sustituyendo empleos fijos por temporales mediante la aplicación de nuevas formas de contratación, constituye uno de los detonantes de la crisis sindical, como principal ente protector de los derechos de los trabajadores y promotor de leyes laborales que amparan a los trabajadores. Igualmente, como consecuencia de la aplicación del nuevo modelo económico, éste ámbito legislativo se debilita al insertarse nuevas modificaciones orientadas a la desregularización.

Con relación a este último aspecto en nuestro país “la Ley Orgánica del trabajo, aún cuando no se enmarca en una tendencia tan desregularizadora como en otros países,

introdujo aspectos que facilitan la flexibilización del trabajo como el concepto de salario hora, el cual permite contratar por debajo del salario mínimo y de jornada ampliándose la posibilidad de modificar el horario de trabajo”. (Iranzo, 1994, p.34).

Es así como podríamos decir, que “la idea de reforma laboral está unida a la flexibilización, a las relaciones laborales sin sindicatos, a salarios fijados por la mano invisible del mercado, a la desaparición de los límites de la jornada, a la liquidación de la estabilidad laboral, a la minimización de la contratación colectiva y a la desaparición del derecho de trabajo como instrumento protector, promotor de la igualdad y justicia social”. (Iturraspe, 2001, p.148).

Por último podría concluirse que la expansión de modalidades flexibilizadoras en la organización del trabajo, desfavorece al trabajador al carecer de protección legal, afecta las condiciones vida y de trabajo, generando a larga más pobreza y desigualdad social. (Iranzo, 1994).

B.3.3 Necesidad de redimensionar la negociación colectiva

Se entiende como negociación colectiva las “diversas formas de consulta y de examen bipartito o tripartito, de análisis sobre tendencias y la evolución de la economía, y de las propuestas respecto de la forma de tratar los problemas económicos, sociales y profesionales”.... (Tomada y Rigat-Pflaum, 1998, p.33).

La negociación colectiva representa para los trabajadores una herramienta que ha permitido un mejoramiento de las condiciones socioeconómicas en el modelo de desarrollo en el que el trabajador se ha desenvuelto. (Aznares, 1990)

Para Aznares (1990), la crisis económica presente en la década de los 80 afectó el modelo de desarrollo que había resultado de la bonanza petrolera que se vivió en Venezuela a partir de la década de los 70, generando una inestabilidad que tuvo serias repercusiones en el nivel de empleo y productividad del país perjudicando directamente el esquema de contratación colectiva.

Una de las grandes debilidades en el esquema de negociación colectiva, proviene directamente de la dirigencia sindical que centra su atención en la discusión de

reivindicaciones que atienden a un carácter netamente economicista en lugar de incorporar cláusulas que se basen en problemas referentes a las condiciones de trabajo, los ritmos de producción, la organización del proceso laboral, los mecanismos de autoridad y relaciones que se manejan en la organización. Estos elementos afectan a los trabajadores tan profundamente como lo económico. (Aznar, 1990)

En la actualidad son distintas las situaciones que debe enfrentar el sindicalismo para llevar a cabo el proceso de negociación debido a los cambios constantes que incurren en el sistema de las relaciones laborales que dificultan el cumplimiento de las cláusulas establecidas en la estrategia de negociación. (Tomada y Rigat-Pflaum, 1998)

Por tal motivo estos autores consideran que hay conjunto de elementos que el dirigente sindical debe tener en cuenta al momento de negociar con otros actores entre las cuales destacan:

- Reconocer los cambios políticos y económicos globales que ejercen actualmente influencia en las relaciones laborales.
- Asumir que en la actualidad han surgido una diversidad creciente de representados, entre los cuales se encuentran los trabajadores informales y mujeres y jóvenes que se han incorporado en el mercado laboral que tienen identidades e intereses particulares requiriendo una representación que este acorde a cada uno de ellos, teniendo a su vez en cuenta las necesidades de competitividad que debe tener la empresa para poder sobrevivir ante el marco globalizado.

Para diseñar mecanismos de negociación eficientes que se adecuen a estos elementos es necesario prever y planificar estrategias que impliquen esfuerzo por parte de la dirigencia sindical para lograr alcanzar eficientemente dichas metas. En tal sentido, es necesario establecer un conjunto de mecanismos de evaluación, gestión y seguimiento de aquellos procesos que no solo forman parte de los contenidos discutidos en los convenios, sino de otros factores de índole macroeconómico que pudieran estar influyendo en indirectamente en los contenidos que se discuten en la negociación. (Tomada y Rigat-Pflaum, 1998)

El dirigente sindical debe fomentar el mayor nivel de participación posible y consulta necesaria entre sus representados incluyéndolos dentro de los temas que sean discutido teniendo en cuenta la serie de obstáculos que se deben superar entre los cuáles se encuentran la disminución de las tasas de sindicalización, el desgaste de mecanismos de negociación utilizados tradicionalmente y las contradicciones que se puedan presentar en los intereses individuales y colectivos de los represen

B.4 Agentes causantes de la crisis del sindicalismo asociados al contexto Tecnológico:

El proceso de innovación y difusión de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación que se inició en los años 90, entrañó una transformación radical de los medios de producción, distribución e intercambio que han perturbado las actividades comerciales, las inversiones internacionales, los movimientos de capitales y de fuerza de trabajo, así como procesos laborales. Del mismo modo ha contribuido hacia la evolución de la economía de servicios y subcontratación. (OIT, 2006, p.20)

Las empresas motivadas por el alcance de la competitividad y productividad han invertido en equipos y sistemas tecnológicos que les permitan al mismo tiempo asegurar una mayor rentabilidad es así como se experimenta un cambio tecnológico a finales del siglo XX, que abarca todos los ámbitos, que incorpora nuevos dispositivos e innova en la aplicación de nuevas formas de organización y gestión de la producción y del trabajo, tales como mecanismos de reingeniería, y outsourcing y estrategias de calidad. (OIT, 2006).

B.4.1. Organización del trabajo

Los cambios Tecnológicos no representan simplemente una sofisticación de las máquinas sino que además suponen una variación en las relaciones de trabajo, lo cual implica otras formas de aplicar las normas usualmente aceptadas. (Holley y Jennings, 1980, en Urquijo, 2001)

Por este motivo Montuschi (1998) considera que la actitud cauta, desconfiada y poco entusiasta de los sindicatos hacia la implementación de cambios en la organización del trabajo se debe al temor de que estos atenten contra los objetivos tradicionales del sindicalismo. Cuando se abandona los sistemas fordistas y tayloristas basados en la

segmentación de las tareas, se adopta una nueva forma basada en el diseño de puestos que pretende alcanzar una amplia utilización de las habilidades de los trabajadores y mejorar la calidad de vida laboral. Ante esta reforma surge la inquietud de los sindicatos, pues los mecanismos de negociación colectiva tradicionalmente empleados por estos se utilizaban para estructurar una jerarquía de puestos que se sustentaba en los modelos fordistas y taylorista de producción, en donde la remuneración estaba asociada al puesto y a la antigüedad más que en el desempeño del trabajador, por lo que este enfoque no parece encajar con la reforma organizativa adoptada.

Con relación a este aspecto... “las transformaciones del orden organizativo suponen la inclusión de la productividad en las discusiones salariales y la flexibilidad en la asignación del trabajo”... desplazando a la antigüedad como mecanismo de ascenso, estando sujeta ahora a la capacitación. (Iranzo y Patruyo 2001, p.249)

De la misma manera el uso flexible de la mano de obra, el surgimiento de nuevos mecanismos de participación y consulta por parte de los trabajadores, promovidas por el empleador y la reducción del conflicto, da lugar a cambios en los niveles de interacción en las relaciones laborales, en donde los sindicatos han debilitado su poder de influencia y disminuido su tasa de sindicalización.

En relación a este aspecto, algunos autores señalan que “en la búsqueda por mantener o incrementar la competitividad de la economía a nivel internacional, la organización del trabajo en América Latina durante los noventa, tuvo cambios significativos que se caracterizaron por la precariedad. En este sentido, se acentuó la desregulación laboral mediante la reducción de los costos de mano de obra, las contrataciones de corta duración, la reducción de las indemnizaciones por despido y del derecho de huelga, entre otras cosas. Esta precariedad implica con menores remuneraciones, mayor vulnerabilidad e incremento de la pobreza.” (Mota, 2002, p.5)

B.4.2 Políticas de Recursos Humanos

Las nuevas políticas de Recursos Humanos han individualizado las relaciones de trabajo excluyendo a los sindicatos. Cuando las organizaciones desprenden alguna de sus actividades medulares a un tercero especializado, se dificulta para los trabajadores la

posibilidad de actuar colectivamente, ya que en estos casos la clase trabajadora es bastante heterogénea y posee distintas prioridades.

Los cambios productivos mencionados, al igual que la expansión del sector servicios y la reducción de la actividad industrial, obstaculizan la actividad de los sindicatos, puesto que la utilidad y objetivos de la acción sindical no logran atraer a la fuerza laboral que se incorpora a este sector. De igual manera el sindicalismo se ve afectado por aquellas políticas que disponen sistemas individuales de compensación, mecanismos de participación individual y la organización de grupos de trabajo para mejorar los procesos productivos. Todas estas decisiones que tienen como intención la mejora de las condiciones del empleo en el lugar de trabajo cuestionan la pertinencia de mecanismos de negociación colectiva, y por ende la existencia de los sindicatos (Montuschi, 1998).

B.4.3 La automatización de los puestos de trabajo

Uno de los fenómenos que ha suscitado el interés y la preocupación de los sindicatos ha sido la utilización de tecnología de punta en el lugar del trabajo. Las innovaciones tecnológicas generadas partir del los 80 y el empleo de maquinaria más sofisticada en los procesos productivos perjudicando la posibilidad de ofrecer puestos de trabajo. (Montuschi, 1999).

Según esta autora, el crecimiento del conocimiento científico-tecnológico y su rápida difusión han generado avances significativos en la producción de bienes, que de alguna forma se han visto con desconfianza por parte de la sociedad y sus instituciones a pesar de los grandes beneficios que traen consigo pues “El mundo del trabajo se enfrenta a grandes desafíos, reflejados en el uso de la informática y de las telecomunicaciones, las cuales han permitido la reducción de empresas , localización y relocalización, de acuerdo a la conveniencia, de las operaciones y trabajadores”. (Montuschi, 1999, p.6)

El surgimiento de sociedades de la información, es decir, de sociedades que se organizan sobre la base del uso generalizado de información a bajo costo y tecnologías de información han dado lugar a la reestructuración de los empleos pues con estas se han incrementado los empleos altamente calificados y de competencias asociadas al plano

tecnológico. De la misma manera posibilitan la existencia de empresas flexibles que se basan mayormente en procesos en vez de alto grado de especialización. (Montuschi, 1999).

Las innovaciones tecnológicas y de información generan desajustes en los trabajadores en vista de que son desestabilizados en sus profesiones y empleos, afectados psicológicamente y enfrentados a volver a aprender una nueva profesión; pues se requiere mayor calificación. (En: <http://utal.org/educacion/desafios.htm>, consultado el 04 de Agosto del 2006).

B.4.4 La falta de capacitación de los trabajadores en el área tecnológica

Gran parte del movimiento sindical y su dirigencia no han incorporado aún en su agenda el avance que se produce actualmente en materia tecnológica con el fin de fortalecer su eficacia como organización y a la vez potenciar su capacidad de acción.

El dirigente sindical venezolano no ha desarrollado aún la capacidad de dominar las herramientas comunicacionales y de información que le permiten tener acceso a las nuevas propuestas e investigaciones que se debaten actualmente en materia laboral a nivel mundial, esto se presenta como un obstáculo que impide que el dirigente sindical este pueda ser un asesor eficaz de los trabajadores en materia jurídica, gremial.

Los cambios producidos por la revolución tecnológica suponen contar con nuevos conocimientos sobre el impacto que tecnología tiene en “la economía, el salario y poder adquisitivo, la generación del empleo y las nuevas propuestas en materia de seguridad social integral, salud laboral”. (Navarro, 2005, p.4).

Los cambios en los modos y formas de producción implican nuevas modalidades de organización del trabajo, la aparición de nuevos mercados, desregulación y subcontratación que el dirigente sindical en muchas ocasiones desconoce requiriendo en tal sentido, una preparación adecuada para diseñar políticas y planteamientos ante dichas circunstancias.

C. Retos de la Dirigencia Sindical

A finales de la década de los ochenta y principio de los noventa en Venezuela se empieza a discutir sobre la crisis que estaba atravesando el sindicalismo frente a los cambios impuestos en el orden mundial, producidos por el fenómeno de la globalización.

Hay diversas aproximaciones por parte de distintos autores en relación a las dificultades que enfrenta el movimiento sindical actualmente.

Godio (1984) señala que en el contexto político, económico, social y global de la década de los 80 dan lugar a una serie de desafíos a los cuales debe enfrentarse el sindicalismo latinoamericano. Uno de estos retos se refiere a la conformación de estrategias para el aumento de la tasa de sindicalización y extensión de la contratación colectiva, debido a que el descenso de este indicador representa un obstáculo para que el movimiento sindical pueda actuar contundentemente a favor de los intereses de los trabajadores practicando la unidad sindical, a través de la realización de acciones conjuntas que permitan acentuar un sentido de identidad latinoamericana.

La ORIT (Organización Regional Interamericana del Trabajadores) publica en 1989 una obra denominada “Nuevos Rumbos del Sindicalismo”; en este trabajo se hacen una serie de reflexiones relacionadas con el destino del movimiento sindical, algunos aspectos tratados fueron:

- Definir estrategias y programas de trabajo que estén más allá de los límites de un sindicalismo economicista, enmarcado en el desarrollo global válido para el continente y las naciones.
- Elaborar políticas claras para afrontar la realidad. Estas estrategias deben estar situadas y orientadas a los entes internacionales, el gobierno, las empresas y a los trabajadores en dos dimensiones (macro y micro).

Una exposición importante sobre este aspecto la realiza Rojo (1990), cuando propone una serie de retos que debe asumir el sindicalismo en el futuro entre los que destacan:

- La creación de una política activa de empleo donde se fusionen la rentabilidad social y la rentabilidad económica, delimitándose el grado de participación que deben tener los trabajadores en la toma de decisiones relativas a este ámbito.
- La vinculación de los sindicatos en la formulación y aplicación de proyectos o programas de tipo educativo que brinden herramientas de conocimiento en materia de académica como de empresa, de manera que se convine con la teoría con la praxis, lo cual ampliará la visión y la capacidad de los trabajadores para desenvolverse de forma más efectiva.
- Defensa y promoción de mayores niveles de democracia, tanto a nivel empresarial como en la sociedad en general, ya que los trabajadores no pueden someter sus derechos constitucionales ante los patronos o el Estado. Esta mayor democratización se afianza con el desarrollo de la formación y un mayor nivel de conciencia.
- Impulsar la desigualdad laboral por medio de políticas que promuevan la solidaridad entre géneros, apoyando así la participación de la mujer en el mercado.
- Luchar para que los recursos económicos de pleno empleo se canalicen hacia la contratación laboral de carácter fijo, tendiendo así a la disminución en grandes proporciones del empleo temporal o de la subcontratación.
- Las actividades del sindicalismo deben orientarse hacia la acción global, de forma que vayan más allá de las reivindicaciones convencionales. Es decir, cualquier propuesta de lucha o cualquier intervención en las relaciones de producción debe ir conjugada a una estrategia más amplia con un nuevo modelo de crecimiento económico que pueda abastecer la mayoría de las necesidades de la población, así como a la mayor solidaridad internacional.

De igual manera, en el año 1991 en las Jornadas convocadas por el Instituto Nacional de Altos Sindicales (INAESIN), y la CTV (Confederación de Trabajadores de Venezuela) en la Colonia Tovar, se produjo una reflexión importante sobre los retos del sindicalismo. A pesar de que ha transcurrido más de una década desde que se realizaron estas Jornadas de Reflexión, muchos de los asuntos debatidos se mantienen vigentes hoy en día, inclusive algunos de ellos han adquirido mayor importancia.

Vale la pena destacar las intervenciones de algunos dirigentes sindicales y otros profesionales vinculados al tema del sindicalismo que abordaron de manera directa, las tendencias y características del sindicalismo contemporáneo.

Entre algunos de los temas de exposición de estas intervenciones se puede señalar la propuesta realizada por el Secretario de la CTV para el año 1991 por Jesús Olarte:

- Dejar de lado el sindicalismo como escalera política, económica o de avance social. Para Olarte (1991) el uso de los partidos por parte de los sindicatos, para llegar al poder y lograr determinadas reivindicaciones, no representa el sentido que deberían tener las organizaciones de trabajadores.
- Cambiar la teoría y acción del movimiento sindical que se mantuvo en los últimos 30 años en torno al Capitalismo de Estado y se aleja del sentido clasista.

Este propone:

- Llevar adelante una política de clase trabajadora en busca del liderazgo de la sociedad civil en lo social, político y reivindicativo.
- Reafirmar y profundizar la autonomía e independencia del movimiento obrero.
- Cubrir el vacío dejado en los trabajadores por parte de los partidos políticos en las reivindicaciones de los trabajadores.
- Mantener una política unitaria en la lucha por el liderazgo en la sociedad civil, incorporando otros sectores de la sociedad civil como los profesionales, las universidades y la iglesia.

Otros temas debatidos en la Jornada se basaron en la discusión de la situación vivida por el movimiento sindical en Venezuela y en el mundo actual; algunos de los puntos señalados fueron:

- Aumento del trabajo intelectual y disminución del trabajo físico en términos generales, que ha producido la disminución total del volumen de empleos y por ende el aumento del desempleo. El aumento del trabajo intelectual también trajo consigo el incremento de empleados frente al número de obreros.

- Gran aumento del trabajo marginal, sobre todo en los países subdesarrollados y dependientes. Hay una peligrosa tendencia patronal a la flexibilización del trabajo que también ha afectado a Venezuela, disminuyendo el nivel de sindicalización.

Para los participantes de dicha jornada el reto por parte del movimiento obrero urbano estaba en poder incorporar a los trabajadores intelectuales y a organizaciones de trabajadores informales en la lucha sindical activa. La dirigencia sindical considera que en la actualidad hay temores en sindicalizar a desempleados y otras formas de trabajadores no dependientes como las amas de casas, porque hay un alto desconocimiento frente a nuevas formas de incorporar a este tipo de trabajadores en los sindicatos.

Urquijo (1991) se encarga de desarrollar la temática relacionada con las tendencias actuales del Movimiento Sindical y las Relaciones Laborales.

Entre los principales cambios en el marco de las Relaciones Laborales están:

- La intensificación de la competencia internacional, su globalización, la aparición de mercados mundiales en numerosos países de la industrialización, el aumento de la importancia de la función de las empresas multinacionales, la disminución del ciclo de duración de los productos, su diversificación de los mercados, la mejora y la calidad y la innovación de los mismos, la volatilización de los tipos de cambios y precio de las materias primas, todo esto caracterizado por la expansión del sector de servicios frente a la industria fabril en la economía nacional.
- Mayor difusión informativa, nuevas tecnologías productivas y evolución de la población económicamente activa.
- Las variaciones de los sistemas de Relaciones Industriales en distintos países, atribuido a las diferencias de los contextos económico-sociales, culturales y políticos de los distintos países industrializados del mundo. Este reconoce que en la mayoría de los sistemas de Relaciones industriales hay un equilibrio inestable.

Urquijo toma como referencia el Foro realizado por el catedrático de sociología de la UNED José Félix Tezanos, quien trata el tema del sindicalismo del futuro destaca 10 tendencias principales en el sindicalismo que serán mencionadas a continuación:

1. La disminución en muchos países de la tasa de sindicalización.
2. La recesión del conflicto industrial.
3. El descenso de la capacidad de presión y de poder de los sindicatos.
4. La crisis de representatividad, ante la heterogeneidad de estratos e intereses de la clases trabajadora contemporánea.
5. La dificultad de los sindicatos para lograr un diagnóstico adecuado de la situación actual, que le permita desarrollar un discurso sindical alternativo.
6. El aburguesamiento de la clase trabajadora, esgrimido en una bandera de literatura sociológica.
7. El desconcierto y ambivalencia de los trabajadores respecto a la postura que se mantiene (especialmente a nivel político) en referencia a la empresa capitalista.
8. La crisis de delegación o dicotomía entre los dirigentes y la base.
9. La crisis de representatividad de los sindicatos, en el plano de las posiciones ideológicas.
10. La crisis de identificación política.

Todos estos acontecimientos representan una crisis de legitimidad para los sindicatos y también generan un cambio en su estructura porque ya no se habla únicamente de trabajadores de cuello blanco y de cuello azul pues han aparecido nuevas categorías integradas tales como los oficios predominantemente femeninos que reciben el nombre de cuello rosado.

Urquijo (1991), hace mención al fenómeno señalado por Peter Drucker referido al divorcio entre el capital y el trabajo directivo, según esta idea, el sindicalismo ya no se ve de la manera tradicional que se caracterizaba por una confrontación de un obrero desprotegido de los medios de los producción y un patrono o propietario de estos medios de producción. Hoy en día, el gerente profesional no es propietario de estos medios sino un asalariado más preocupado por las prestaciones, por la jubilación y otras reivindicaciones propias de los trabajadores.

Específicamente hablando del caso de Venezuela, Urquijo (1991), señala que el sistema de relaciones industriales de nuestro país se caracteriza por su carácter legalista, considerando al trabajador como una persona jurídicamente débil que debe ser protegida en todo momento y esto puede afectar en las relaciones laborales del futuro pues las empresas venezolanas para poder sobrevivir requerirán tener un alto nivel competitivo frente a un mundo globalizado.

Por lo tanto, la tarea que se presenta a los trabajadores esta en poder competir frente a las nuevas condiciones de la economía internacional.

La dirigencia sindical debe trabajar en la renovación y búsqueda de otras perspectivas políticas y culturales, comprometiéndose con un proyecto de modernidad y democracia sindical participativa.

Por otra parte Iranzo y Patruyo (2001) mencionan un conjunto de factores de tipo estructural y coyuntural que se conjugan para atentar contra la acción sindical en su opinión el movimiento sindical venezolano atraviesa por una serie de dificultades que implican asumir ciertos retos tales como:

- **Estructuras fuertes, descentralizadas, integradoras y democráticas**

Ante el proceso de globalización e internacionalización de los mercados es necesario constituir organizaciones con estructuras sólidas, con capacidad de acción inmediata y de manera centralizada, que pueda trabajar conjuntamente con el movimiento sindical internacional y que al mismo tiempo disponga de autonomía ante el resto de los actores del sistema de relaciones laborales. A su vez, dichas organizaciones deben estar en la capacidad de reconocer las fortalezas de una acción descentralizada ya que esta visión puede ser adaptada a la dinámica de los sindicatos de cada región, debido a que cada empresa enfrenta cambios en su organización productiva y formas más flexibles de trabajo en distinta medida, lo que exige un mayor nivel de adaptabilidad por parte de los sindicatos para que pueda responder efectiva e inmediata a través de sus mecanismos de lucha tales como la negociación colectiva.

De igual manera, es imperante la formación de un liderazgo sindical que permita promover una identidad colectiva por parte de los trabajadores cuyas demandas vayan más allá de reivindicaciones económicas que pueda contrarrestarse con el liderazgo empresarial emanado de estructuras organizacionales menos jerárquicas y con una visión individualista.

- **Formación y las Culturas Implantadas**

Otro reto fundamental para estas autores se refiere a la formación de la dirigencia sindical. Las funciones que debe asumir el líder sindical en la actualidad son más complejas y por tanto requieren el dominio de un conjunto de materias que le permitan abordar discusiones relativas a la organización del trabajo y sistemas de producción, logrando así una visión cultural mucho más amplia que pueda romper con viejos esquemas de subordinación partidistas e inmediateismo político que suele enfatizarse únicamente en necesidades económicas significando un distanciamiento en la búsqueda de la efectividad productiva de la organización.

Parte de esta formación requiere el fortalecimiento del contenido programático de las organizaciones sindicales por medio de la realización de documentos, planes de acción y resoluciones que incluya la participación de los trabajadores y de asesores expertos en cada uno de los tópicos a tratar.

- **Autonomía de los sindicatos frente al Estado**

Se trata de reducir la dependencia de los sindicatos frente al resto de los actores, en especial, el Estado quien se ha expuesto últimamente en el ámbito de las Relaciones Laborales. La idea es unificar y motivar a las bases para desarrollar habilidades en materia de negociación resolviendo los conflictos sin interferencia del Estado.

Entre el 7 y 8 de noviembre del año 2003 se celebró en Caracas, el XIV Congreso de la Confederación de Trabajadores de Venezuela; en este congreso León Arismendi elaboró un documento que establece un conjunto de lineamientos para orientar la actividad sindical de cara al futuro. Algunos aspectos discutidos fueron:

- El cambio producido en las cualidades del trabajador y la tipología de las relaciones de trabajo producido por la mundialización del comercio, el protagonismo de la informática, y las nuevas tecnologías de la producción de los bienes y servicios.
- El deber que tiene el movimiento sindical de estudiar y conocer el curso previsible del nuevo estadio que se está viviendo en la civilización ya que la era de la comunicación no dará marcha atrás, tal como no lo hizo la revolución industrial.
- Reconocer que la formación del trabajador de la actualidad no responde a la ejecución de tareas repetitivas en la tradicional cadena de montaje, sino para llevar a cabo un proceso complejo y completo de producción de un determinado bien.
- Estar atentos ante la nueva conformación del mercado mundial y los efectos en las relaciones de trabajo que pueden implicar la desaparición de conquistas laborales adquiridas a lo largo de los años porque se han precarizado las condiciones de vida de los asalariados y ha derivado en la desregulación del mercado de trabajo y la flexibilización de las normas laborales protectoras de los trabajadores.

Para Arismendi (2001) Una de las líneas de Reforma sindical en Venezuela es “la democratización, superar el burocratismo tradicional, el clientelismo, la vinculación partido-sindicato, como la vinculación partido-Estado...”, logrando que el sindicalismo sea independiente. Para ello, los sindicatos deben crear ciertas pautas que permitan separar la actividad partidista de la actividad sindical, de forma que los dirigentes de los partidos políticos no sean los jefes de las centrales obreras. De esta manera se garantiza que el sindicalismo pueda representar sólo los intereses de los trabajadores, sin que esto signifique que adquieran una actitud apolítica.

(En:<http://infovenezuela.org/attachmentsspanish/T5%20ST06a%20N3%20Creacion%20de%20FTB.pdf>, consultado el 13 de febrero de 2007).

Por otra parte Barrios menciona que en Venezuela, el movimiento sindical está atravesando una de sus etapas más difíciles, puesto que es cuando se pone en duda la existencia de un sindicalismo totalmente activo. Desde 1998 y hasta la actualidad, han ocurrido disoluciones de algunas centrales y separaciones entre otras. (Conversación personal, 27 de Mayo del 2007)

Por consiguiente, podría decirse que el movimiento sindical debe entrar en una etapa de revisión sobre cómo hacer sindicalismo. Se tendrá que analizar como lograr un sindicalismo autónomo e independiente que no esté vinculado a ninguna forma de poder, así como desarrollar conceptos y comprender la política del Estado.

Algunos dirigentes consideran que acciones tales como las cooperativas, del trabajo en misiones, empresas de trabajo temporal son medios conducentes a la precarización. Por otra parte, los aumentos del salario mínimo por decreto presidencial, ocurren en ausencia del diálogo con los representantes de los empleadores y de los trabajadores, así como los retardos en la renovación de los contratos colectivos del sector privado.

Los gremios sindicales no pueden ser por más tiempo comentaristas de lo que está ocurriendo con el movimiento sindical, deben favorecer la toma de una decisión que reagrupe a los diversos sectores, donde participen diversas corrientes sindicales incluso con el fin de revindicar la actividad sindical; por ello, la propuesta es participar en encuentros con una agenda entorno a temas como la libertad sindical, unidad, etc., entre distintas corrientes sindicales. Estos eventos deben ser consecuencia de la iniciativa de los dirigentes sindicales, instituciones de formación sindical, o bien de las universidades.

Barrios (2005) menciona entre otros desafíos del sindicalismo venezolano, los siguientes:

- Defensa de la reglamentación estatal protectora de las relaciones individuales.
- Promoción de la autonomía colectiva.
- Crecimiento y extensión de la pequeña empresa y los sectores terciario e informal.

- Reforma de la ley especial de asociaciones cooperativas.

(En: <http://www.ucla.edu.ve/dac/seminario/Barrios.ppt>, consultado el 05 de agosto del 2007).

Iturraspe (2007) señala que hasta el momento, el movimiento sindical que conocemos es el que se estructura en función de partidos políticos, lo cual impide la participación de los trabajadores. Ante un modelo tan obsoleto, el reto es pensar en su reconstrucción. Es necesario crear un modelo democrático donde el protagonismo lo asuman los trabajadores. Asignar esa tarea únicamente a los dirigentes políticos implicaría una dificultad para que estos últimos, puedan prescindir de su historia o pasado a la hora de diseñar un nuevo modelo.

El reto está enmarcado en repensar el rol de los sindicatos, teniendo en cuenta de manera mucho más radical a los trabajadores, a partir de la revisión del rumbo del país en materia económica política, legal y social. (Iturraspe, conversación personal, 26 de mayo del 2007)

Navarro (2007) dirigente sindical de Alianza Sindical Independiente⁴ considera que ante la crisis de identidad, entidad, capacidad de afiliación, organización, movilización y de respuesta que tiene el movimiento sindical en la actualidad, es necesario tener una profunda capacidad de reflexión entendiendo que la acción sindical debe estar subordinada a una escala de valores y principios. Los dirigentes sindicales del presente tienen que estar profundamente preparados política, técnica y científicamente comprometidos con una visión autónoma e independiente del sindicalismo para responder a las exigencias de la globalización y los cambios que esta trae consigo y a su vez le permitirá ganar los espacios en las decisiones de carácter social, económico, y político que en la actualidad asume el Estado.

“Es fundamental construir una alternativa unitaria, autónoma, independiente, pluralista y combativa ya que las estructuras tradicionales agotaron su trabajo esto implica la creación de una nueva central con un planteo programático estratégico y reivindicativo

⁴ “Constituida el 16 de marzo del 2002 es un movimiento de trabajadoras, trabajadores, militantes y cuadros organizados que actúan para construir un modelo sindical alternativo en Venezuela, el cuál se compromete con un profundo cambio social para producir un proyecto de sociedad.” (ASI, 2006, p.12)

que sea capaz de volver a los inicios del movimiento sindical que se basaba en principios y valores”. (Navarro, conversación personal, 31 de agosto del 2007)

La concepción de una nueva central sindical implica masificar la información para que se colectivice la participación, la preocupación y se abra un debate en las bases. Comenzar a constituir una nueva central sindical requiere una ruta jurídica, organizativa, financiera, comunicacional, ética y política.

Para Navarro (2007) redefinir una nueva central sindical implica:

- Una ruta organizativa pasa por los debates que deben realizarse en todos los sindicatos y organizaciones de base donde están los trabajadores.
- Una ruta comunicacional que pasa por los medios, la publicidad, elaboración de documentos y minutas que deriven de los encuentros nacionales e internacionales.
- Una ruta política para colocar el debate como centro político para la construcción de esa central sindical.
- Una ruta financiera que pasa por el autofinanciamiento de las cotizaciones para sostener este proceso.
- Una ruta ética para establecer e identificar efectivamente una estructura de valores que identifiquen esa nueva central.

A continuación se presenta un esquema que recoge los principales retos mencionados:

Tabla. 2 Principales retos que deberá asumir el dirigente sindical

Tabla Resumen de los principales retos que deberá asumir el dirigente sindical
<i>Retos Políticos</i>
- Definir estrategias y programas de trabajo que estén más allá de los límites de un sindicalismo economicista, enmarcado en el desarrollo global válido para el continente y las naciones. - Desarrollar políticas claras para afrontar la realidad, situadas y orientadas ante entes internacionales, el gobierno, las empresas y a los trabajadores, en dos dimensiones (macro y micro). -Dejar de un lado el uso de los partidos para llegar al poder y lograr determinadas reivindicaciones que no representa el sentido que deberían tener las organizaciones de trabajadores. -Llevar adelante una política de clase trabajadora, en busca del liderazgo en la sociedad civil, en lo social, político y reivindicativo. -Poner fin al distanciamiento que se produce entre los dirigentes y los dirigidos, entre la dirección y la base, ya que los problemas que se presentan en la actualidad deben ser atendidos en el mismo centro de trabajo y no en torno a unas relaciones de trabajo burocratizadas. -Incorporar aquellos sectores que tradicionalmente no tienden a sindicalizarse en la lucha sindical activa. -Constituir organizaciones con estructuras sólidas, con capacidad de acción inmediata y de manera centralizada, que pueda trabajar conjuntamente con el movimiento sindical internacional. -Capacidad de reconocer a su vez, las fortalezas de una acción descentralizada ya que esta visión puede ser adaptada a la dinámica de los sindicatos de cada región. -Promover la autonomía del movimiento Sindical.

Retos Económicos
<i>-Luchar contra el desempleo y la informalidad promoviendo la búsqueda del trabajo decente con salarios dignos que a su vez garanticen la protección social, y el buen trato del trabajador.</i> <i>- Garantizar la conservación del salario real ante las situaciones inflacionarias.</i>
Retos de Orden Tecnológico
<i>-Conocer los cambios que conllevan las nuevas ciencias y la transformación de los procesos de producción, sus incidencias en el empleo y sub-empleo, en el salario, en la seguridad y la higiene laboral.</i> <i>-Reconocer el cambio que se ha producido en las cualidades del trabajador y la tipología de las relaciones de trabajo producto del protagonismo de la informática, y las nuevas tecnologías de la producción de los bienes y servicios.</i>
Retos de Orden Legal
<i>- Reconocer la precarización del trabajo como consecuencia de la desregulación del mercado de trabajo y la flexibilización de las normas laborales protectoras de las condiciones de vida de los asalariados.</i> <i>- Ejecutar medidas que tiendan a asegurar el mínimo de cumplimiento de niveles aceptables de salario y condiciones laborales a través de la negociación colectiva.</i> <i>- Generar mecanismos que garanticen la correcta aplicación de la norma, y castigue los abusos empresariales.</i>
Otros Retos
<i>- Promover espacios para la introspección, entre las distintas corrientes políticas, sobre lo que ha sido el movimiento sindical, y sobre lo que quiere lograr actualmente, para así rediseñar el rol del sindicalismo y contar con nueva visión , y una nueva agenda, rescatando los valores fundamentales de lucha sindical.</i> <i>- Formación de la dirigencia sindical con la finalidad de capacitarla para asumir funciones que en la actualidad son más complejas, y por tanto requieren el dominio de un conjunto de materias que le permitan abordar discusiones relativas a los cambios que se presentan en el mundo del trabajo.</i>

Fuente: Elaboración Propia.

D. El Dirigente Sindical

El dirigente sindical es la figura clave de en la representación del sindicato constituyendo el enlace entre el patrono, el trabajador y el sindicato. Sus acciones representan a los trabajadores ante el patrono. El dirigente sindical debe tener la capacidad de mantener un contacto directo con los afiliados y a su vez estar en permanente formación para dar respuesta a las necesidades de los trabajadores. (INES, 2002).

De acuerdo al INES (2002) entre algunas de las funciones del dirigente sindical se encuentran:

- Ayudar a los trabajadores en los problemas relacionados con el trabajo que desempeñan.
- Tramitar y resolver conflictos.
- Organizar y orientar a los trabajadores en el sindicato.
- Mantener informado a los afiliados y motivarlos en las actividades que el sindicato este llevando a cabo.
- Servir de enlace entre los distintos agentes del sistema de relaciones laborales.
- Promover la formación de los afiliados.
- Animar las actividades comunitarias de los trabajadores.
- Conocer la legislación laboral vigente al igual que las condiciones de la contratación colectiva.
- Participar en las acciones colectivas del sindicato.

Por otra parte el Instituto Nacional de estudios Sindicales (2002) indica que el dirigente sindical también desempeña funciones en el área laboral y técnica.

Laboral:

- Debe ser capaz de reclamar información previa a la aplicación de medidas disciplinarias para la defensa del trabajador.
- Debe supervisar el cumplimiento por parte del patrono de la ley y convenios colectivos tales como (licencias, vacaciones, matrimonios, maternidad, vacaciones, estudios, compensación y beneficios de los trabajadores.
- Vigilar el cumplimiento de la normativa sobre Higiene Seguridad Industrial, procurando que los propios trabajadores participen en la estructuración y el diseño de la organización.

Técnica:

- El dirigente sindical debe ser participe de las decisiones que supongan asignación, distribución y organización de recursos humanos y tecnológicos en la empresa.
- En las políticas de ingreso de personal, y pautas para su selección, redimensionamiento o reducción teniendo en cuenta las medidas que afecten la estabilidad en el trabajo.
- Aplicar correctamente la distribución de categorías y los aspectos inherentes a la promoción de los trabajadores.
- Hacer efectivo el derecho de información sobre la empresa.

La influencia del dirigente sindical en la motivación que tienen los trabajadores para alcanzar las metas y los objetivos del sindicato deriva de las siguientes cualidades:

- Autoridad del cargo: La autoridad del cargo de un dirigente sindical esta determinado por los estatutos de la organización los cuales le confieren ciertas responsabilidades y facultades según la función que tenga que desempeñar en la organización sindical.
- Cualidades características y dotes de la persona que ocupa el cargo, como la valentía, compasión, compromiso, conocimientos y determinación.
- Cada dirigente sindical aporta cualidades y conocimientos diferentes según el cargo que ocupa.

Los principios orientadores de los dirigentes sindicales deben ser:

- Mantener altas normas de honestidad e integridad.
- Tratar a todos los trabajadores con respeto y dignidad.
- Reconocer y atender las necesidades de los afiliados; estando a disposición de los afiliados y de otros funcionarios.
- Comunicarse y educar.
- Fomentar la solidaridad y el orgullo en el sindicato.
- Impulsar a todos los afiliados a participar en las actividades sindicales.
- Mantener una actitud positiva y no darse por vencido.
- Delegar tareas, responsabilidades y facultades.
- Saber escuchar.

- Insistir en una actuación excelente, tanto propia como de los demás; desarrollar al máximo su potencial.

(En: <http://www.afscme.org/spanish/omsp03.htm>, consultado el día 20 de agosto del 2006)

La organización American Federation of State, County, and Municipal Employees menciona algunas atribuciones del dirigente Sindical tales como: negociar contratos y exigir su cumplimiento, atender reivindicaciones, participar conjuntamente en reuniones de empleados y empleadores, organizar reuniones de afiliados con la Junta Directiva, coordinar la labor de comités permanentes y especiales.

Por otra parte, se señalan un conjunto de responsabilidades relativas al fortalecimiento del sindicato referidas a:

- La organización de afiliados nuevos.
- El mantenimiento de los afiliados, proporcionándoles información actualizada que esta directamente relacionada con las actividades del sindicato.
- La función del dirigente sindical es mantener interesado a los trabajadores a afiliarse.

(En: <http://www.afscme.org/spanish/omsp03.htm>, consultado el día 20 de agosto del 2006).

D.1 Requisitos y condiciones para ser dirigente sindical

De acuerdo con el manual elaborado por el Instituto Nacional de Estudios Sindicales (2004) sobre el Delegado Sindical los requisitos necesarios para ser dirigente sindical se resumen en los siguientes postulados:

- Ser afiliado a un sindicato.
- Tener habilidad en el manejo de situaciones conflictivas.
- Capacidad y vocación de servicio.
- Habilidad de expresión.
- Tener buenas relaciones humanas o interpersonales.

Por otra parte la figura del dirigente o delegado sindical se encuentra amparada en principio por el convenio 135 de la OIT que destaca:

- La protección que los delegados sindicales deben tener ante medidas tales como el despido, que pueden afectar el cumplimiento de sus funciones como representantes de los trabajadores.
- Disponer de un conjunto de condiciones que le permitan llevar a cabo un desempeño eficaz de funciones. El empleador debe garantizar estas facilidades atendiendo a las características del sistema de relaciones laborales del país, dichas condiciones no deben afectar el desempeño que la empresa lleva normalmente.
- Por otra parte se señala que la legislación nacional, laudos arbitrales, contratos colectivos, y decisiones judiciales de los países que suscriben el convenio podrán determinar que clase de representantes de trabajadores tendrán los derechos y facilidades que el convenio establece.

(En: <http://www.oit.org.pe/sindi/manual/formularios/formc135.html>, consultado el día 03 de marzo del 2007).

A través de la recomendación 143 de la OIT se especifica cuáles son el conjunto de facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores de la empresa señalando principalmente:

En cuanto a la protección:

- Definición detallada de los motivos que justifican el despido.
- Consulta, dictamen o acuerdo ante un ente público o privado antes de realizar el despido del trabajador.
- Proporcionar a los representantes de los trabajadores un procedimiento adecuado si ellos consideran que su despido ha sido injustificado o han tenido un trato injusto. Se debe realizar una reparación eficaz de los perjuicios causados en caso de comprobar que las razones del despido fueron injustificadas.
- Reconocer la prioridad que debe darse a los representantes en caso que el empleador deba realizar reducción de personal.
- Al término de su mandato los representantes de los trabajadores deben recuperar y mantener todos los derechos que tenían cuando eran empleados.

Facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores:

- Tiempo libre para dedicarse a las actividades que le corresponden por ser representantes de los trabajadores tales como reuniones, cursos, seminarios, congresos y conferencias sindicales sin pérdida de salario, prestaciones sociales y otras facilidades.
- Deberían tener acceso a todos los lugares del trabajo para poder desempeñar sus funciones, esto incluye la posibilidad de comunicarse con los representantes de la empresa, participando en las decisiones de la empresa.
- Actuar en nombre del sindicato distribuyendo boletines, folletos, publicaciones y otros documentos del sindicato ante los trabajadores de la empresa estos documentos a distribuir, no deben perjudicar las actividades de la organización ni el buen aspecto de sus locales.
- Aquellos representantes de trabajadores que no trabajen en la empresa pero que su sindicato tenga trabajadores afiliados a ella debe tener acceso a esta. (En: <http://www.oit.org.pe/sindi/manual/formularios/formc135.html>, consultado el día 03 de marzo del 2007).

D.2 La capacitación necesaria por parte del dirigente sindical

El dirigente sindical como máximo representante de los trabajadores requiere un conjunto de habilidades que le permiten desempeñarse de manera eficiente ante las tareas que asume ante los actores que conforman el sistema de Relaciones Industriales.

De acuerdo a Valverde (2000), la importancia de la formación básica que forma parte de la formación sindical incluye:

- Formación básica: Poseer un conjunto de conocimientos que el sistema formal no proporciona a las comunidades que generan dificultades basadas en problemas de lectura, interpretación de textos legales, cálculos matemáticos. En tal sentido, el sindicalismo puede exigir al Estado que mejore la situación de la educación pública nacional.
- Formación político-sindical: La participación política del sindicalista es vital para el desarrollo organizacional del movimiento sindical, su participación socio-política, y la unidad externa e interna de sus planteamientos políticos y sindicales.

La educación sindical que el dirigente debe en este caso tomar se basa en: la identidad y estrategia sindical, las normas, las directrices, el ideario, los posicionamientos ante situaciones de crisis coyunturales y estructurales, los lineamientos congresuales, la ética y política sindical, la evolución del sindicalismo, las relaciones institucionales nacionales e internacionales.

- **Formación Técnica y profesional:** se refiere, al contenido técnico de las actividades realizadas por el dirigente sindical que se encuentra especializado en un determinado ámbito profesional. (Valverde, 2000)
- **Formación social jurídica y económica:** Contiene temas relacionados con la legislación socio-laboral, las políticas económicas y productivas, problemas de índole económico como: deuda externa, política fiscal, seguridad social, empleo, flexibilidad laboral y globalización. Se espera que el conocimiento sobre este ámbito no sea aplicado solo en las empresas sino en la planificación del desarrollo nacional.
- **Formación cultural y científica:** Se refiere a orientar la educación sindical en aspectos tales como la diversidad cultural y el rescate al patrimonio histórico del país. Por otra parte el dirigente sindical no puede dejar de estar al día con el desarrollo científico y tecnológico, las innovaciones, inventos y adelantos técnicos del mundo moderno con el fin de valorar su papel en el progreso de la civilización.

D.3 Aproximación al Líder Sindical Venezolano

“El dirigente sindical ha adquirido un conjunto de conocimientos, valores, destrezas, discursos, e ideologías que lo diferencian de los trabajadores y por otra parte le permiten asimilarlo a otros factores de las relaciones laborales como los patronos, sus representantes y los funcionarios gubernamentales”. (Iturraspe, 2001, p.58)

Para Iturraspe (2001), esta situación ha expuesto al dirigente sindical venezolano en diversos contextos, que lo han hecho manejarse ante los distintos actores del sistema de Relaciones Industriales. Aunque tradicionalmente los intereses existentes entre el trabajador con respecto al empresariado y el patrono se encuentran en contraposición, el dirigente sindical venezolano ha manejado el doble discurso de obrero y diputado.

Las fallas atribuidas por parte de la dirigencia sindical, son señaladas por Lucena (2003), al mencionar los beneficios que adquirirían los líderes sindicales por parte del empresario y el Estado a cambio de contar con un sindicalismo constituido como un aliado por parte de éstos. El dirigente con el fin de perpetuarse en el cargo aceptaba dichas condiciones.

Ante las nuevas exigencias en las destrezas, conocimientos y habilidades necesarias para desempeñarse efectivamente, se ha intentado reconocer cuales requerimientos debe tener el dirigente sindical para desempeñarse efectivamente como agente movilizador de la clase trabajadora. Este debe contar con una serie de atributos y características que le permitan adaptarse a los nuevos escenarios que afectan al mundo del trabajo.

“El dirigente sindical en la medida que vaya adquiriendo una formación sólida, nacional y local debe tener conocimientos de estadística, del proceso industrial y los movimientos sociales más significativos”. Este a su vez debe estar en contacto con sus bases para garantizar la comunicación entre estos. (Arrieta, 1991, p.352).

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO

En el presente capítulo se expondrá la estrategia metodológica a seguir para el desarrollo de esta investigación. En este apartado serán presentados los distintos aspectos a considerar para llevar a cabo el diseño de este proyecto. Entre estos mencionaremos el diseño y el tipo de investigación, posteriormente se definirá la unidad de análisis y la población que forma parte del estudio, de esta manera se podrán especificar los criterios que se aplicarán para seleccionar la muestra. De igual manera se explicarán aquellos puntos relacionados con la definición conceptual y operacionalización de las variables.

Finalmente, se comentaran algunas consideraciones éticas y juicios sobre la factibilidad del estudio. La importancia de este capítulo radica en el soporte y validez que brinda al estudio la aplicación de una metodología adecuada.

A. Diseño y tipo de investigación

Se entiende por un diseño de investigación la manera en que será abordado el estudio, respondiendo a los objetivos propuestos, la formulación del problema, y operacionalización de las variables. Cabe destacar que los recursos y tiempo disponibles influyen en gran medida en el desarrollo de la investigación. Cea (1998).

Los diseños de investigación se clasifican en investigaciones experimentales y en investigaciones no experimentales. Los primeros se dividen en: preexperimentales, experimentales y cuasiexperimentales. Mientras que los segundos pueden clasificarse en transeccionales y longitudinales. (Campbell y Stanley, s.f., en Hernández, Fernández, Baptista, 1991).

Según la tipología referente a los diseños experimentales Cea (1998) menciona:

- Los diseños preexperimentales se caracterizan por la ausencia de manipulación de las variables, por la única medición del fenómeno y la falta de control de posibles fuentes de invalidación de la investigación.
- Los diseños experimentales se distinguen por la manipulación experimental, la

formación de grupos de control y la asignación aleatoria de los individuos.

- Los diseños cuasiexperimentales atienden al contexto de la vida real. La distribución de las unidades de observación no se realiza en forma aleatoria, de manera que no puede asegurarse la equivalencia de los grupos de comparación.

Por otra parte, los diseños no experimentales se definen como aquellos donde “es imposible manipular o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones” (Kerlinger, 1979, en Hernández, Fernández y Baptista 1991, p 184).

Cea (1998) explica los diseños no experimentales de la siguiente manera:

- Los diseños de investigación de tipo no experimental transaccionales son aquellos que recolectan la información en único momento en el tiempo. Estos pueden ser descriptivos (aquellos que buscan describir la característica de una población en una fecha concreta) o bien, explicativos (aquellos que buscan analizar las variables que influyen en la ocurrencia de un hecho).
- Los diseños de investigación de tipo no experimental longitudinales, buscan analizar una situación a lo largo del tiempo. La Recolección de la información es planificada en varios momentos, los cuales deben ser enunciados en el proyecto.

En el caso de nuestro estudio la investigación a realizar es de tipo *no experimental, transeccional descriptivo*, puesto que los fenómenos se observan tal y como se dan en su estado natural. Los participantes que pretendemos incluir en nuestro estudio son los dirigentes sindicales de las confederaciones y federaciones nacionales, que integran las juntas directivas de las dichas organizaciones.

El carácter *transeccional* de nuestro estudio responde al interés perseguido en construir el perfil de los dirigentes sindicales miembros de los comités ejecutivos de las principales confederaciones y federaciones del país, enmarcado en el panorama laboral actual por el cual atraviesa el sindicalismo venezolano.

Nuestro estudio se caracteriza por ser descriptivo ya que este “tiene como objetivo indagar la incidencia y los valores en que se manifiesta una o más variables”. (Hernández, Fernández & Baptista, 1991, p 183). Al hablar del perfil del dirigente sindical se intenta describir aspectos demográficos, educativos, laborales y a la visión que este tiene sobre los obstáculos y retos que enfrenta el sindicalismo.

B. Unidad de análisis, Población, y Muestra.

B.1. Unidad de análisis

Según Hernández, Fernández & Baptista (1991) se refiere específicamente a las características de la población que será sometida a análisis. Para este estudio la unidad de análisis esta constituida por dirigentes sindicales pertenecientes a las confederaciones y federaciones de trabajadores de Venezuela los cuales proporcionaran información para elaborar el perfil del dirigente sindical.

B.2. Población

Se entiende por población “el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”. (Selltiz, 1974, en Hernández, Fernández & Baptista, 1991, p.204).

Otra definición de población corresponde a un “conjunto de unidades sobre las cuales se desea obtener una serie de datos o información”. (Sánchez & Crespo, 1971, p.11 en Cea, 1998, p.159).

Dado que el objetivo general de nuestra investigación es conocer cuál es perfil del líder sindical, se tomará en cuenta la información suministrada por los dirigentes sindicales que integran los comités ejecutivos de las principales confederaciones de trabajadores conformada en este caso por la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) y la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) así como, los integrantes de los comités ejecutivos de las federaciones Fentrasep y Fetraconstrucción.

Considerar estas centrales como población se justifica por ser las que afilian el mayor número de trabajadores sindicalizados a nivel nacional agrupando las federaciones y sindicatos más importantes en Venezuela; por otra parte reflejan dos corrientes que definen el panorama político del país siendo por estas razones, las más representativas para el estudio. La intención de la investigación es darle el mayor alcance posible a este proyecto y

por esta razón también se tomará en cuenta, en un segundo nivel, las federaciones mencionadas asociadas a dichas centrales.

Actualmente la CTV (Confederación Nacional de Trabajadores), agrupa aproximadamente 27 federaciones activas y la UNT (Unión Nacional de Trabajadores) agrupa 35 federaciones aproximadamente⁵. Del conjunto de dichas federaciones se considerarán únicamente las del sector construcción, y la federación de empleados públicos, Fentrased (Federación de Trabajadores del Sector público). El criterio para elegir dichas federaciones se basa en la importancia que representa el sector público y el sector de la construcción.

El criterio considerado para seleccionar la federación vinculada al sector público esta motivado por la tendencia que ha tenido el sindicalismo venezolano en desarrollarse bajo la tutela del estado desde su conformación. El sector público llego a concentrar al 80% de los trabajadores sindicalizados en Venezuela, por otra parte “el sector público ha sido el escenario de los conflictos laborales con mayor éxito en el ámbito de los trabajadores sindicalizados reconociendo en dicho sector la contratación colectiva en el año 92” siendo Venezuela para esa fecha el segundo país en el mundo en alcanzar ese derecho para los trabajadores en el sector público. (Iranzo, 1994, p.39)

Mientras que por otra parte se consideró al sector de la construcción por ser una Federación que congrega a más de cincuenta mil trabajadores a nivel Nacional, y cuenta con una de las contrataciones colectivas más representativas, por otra parte esta dirigida actualmente por el Secretario General de la CTV.

B.3. Muestreo

De acuerdo a Cea (1998) las modalidades de muestreo pueden ser agrupadas en dos grandes categorías:

- **Muestreo Probabilístico o Aleatorio:** En este caso cada sujeto de la población tiene alguna probabilidad de participar en la muestra. El tamaño de la muestra y el error

⁵ Los dirigentes de las Centrales entrevistados nos manifestaron que actualmente no se manejan datos precisos sobre el número de federaciones y sindicatos que agrupan por los cambios que se han producido tras el surgimiento de la UNT en el año 2003.

muestral son susceptibles de cálculo a través de una fórmula que depende del tamaño de la población y el nivel de confianza.

- **Muestreo No-Probabilístico:** En este caso el criterio para seleccionar la muestra responde a un criterio distinto de la aleatorización. Dicho criterio es subjetivo y atiende a la conveniencia del equipo de investigación. En este muestreo no se habla de probabilidad de que los sujetos de estudio integren la muestra, ya que la selección de la muestra es subjetiva. También, es imposible calcular el error muestral ya que la falta de aleatoriedad le impide a la teoría estadística la aplicación de la fórmula para su cálculo. Pueden haber riesgos de invalidez al introducirse sesgos en el proceso de elección. No obstante presenta dos grandes ventajas en relación al muestreo probabilístico; no necesita la existencia de un marco de muestreo y su consecución resulta más económica y práctica que los muestreos probabilísticos.

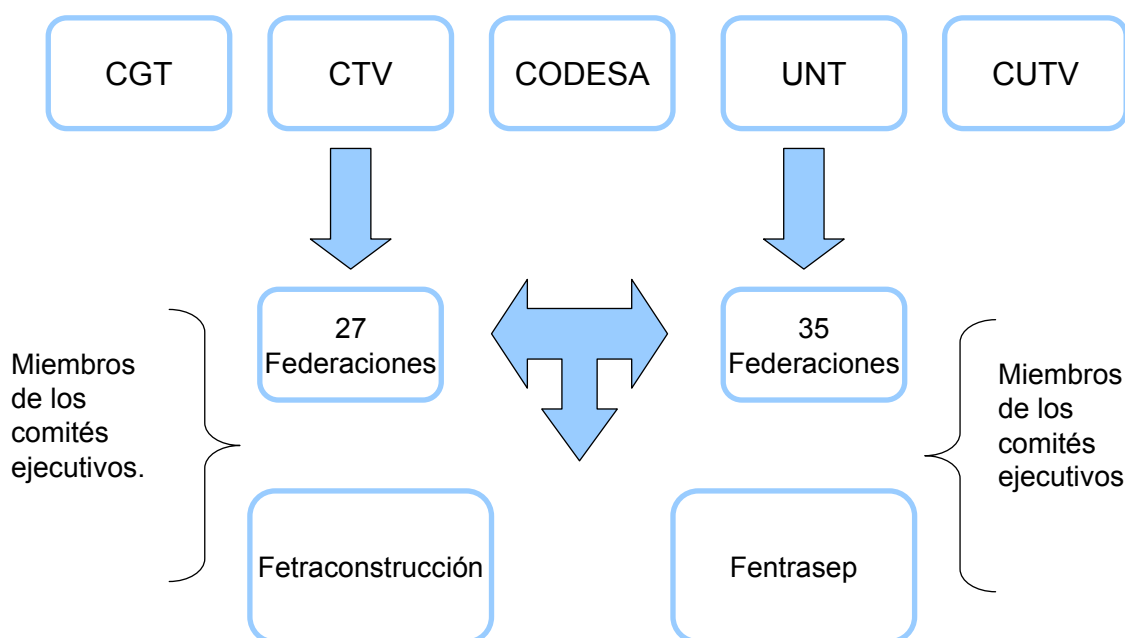
Según lo explicado, el tipo de muestreo que se va aplicar para seleccionar a los dirigentes sindicales que forman parte del comité ejecutivo de las confederaciones y las federaciones es de tipo no probabilístico. Esto porque no existe un marco de muestreo oficial de los dirigentes sindicales integrantes de los comités ejecutivos de las centrales y federaciones en estudio y porque de existir y hacer una selección aleatoria, con toda seguridad resultará muy complicado dar con los dirigentes seleccionados debido a su ritmo de trabajo.

El muestreo no probabilístico supone un procedimiento de selección informal y un poco arbitrario dado que la selección de dichos sujetos esta basada en una cuidadosa elección de estos por presentar unas características específicas que están estrechamente relacionadas al fin de la investigación. (Hernández, Fernández & Baptista 1991, p.231)

Inicialmente se elaboró una lista de dirigentes sindicales en base a los datos proporcionados por los informantes claves de cada central y federación que nos indicaron los miembros del comité que estaban disponibles para la entrevista. En primera instancia, la idea era hacer un censo, es decir, que la población fuese igual a la muestra pero luego de dar un plazo no fue posible emplear esa metodología. Al final la distribución de la población y la muestra quedó de la siguiente manera:

Tabla. 3 Representación de la población y muestra

Central	Federación	N	n
CTV	CTV (Central)	24	14
	Fetraconstrucción	17	8
UNT	UNT (Central)	24	12
	Fentrasep	17	7
Total		82	41

Ilustración 2. Representación gráfica de la muestra seleccionada

C. Variables: Definición y Operacionalización

Una variable es “una propiedad que puede variar y cuya variación es susceptible de medirse y observarse” (Hernández, Fernández & Baptista 1991, p.75). Son precisamente lo que los investigadores estudian. Este término se utiliza para designar cualquier característica de la realidad que pueda ser determinada por observación ya que puede mostrar diferentes valores de una unidad de observación a otra.

A continuación se especificarán cuáles serán las variables a utilizar en nuestro estudio, indicando cuales son las dimensiones que las integran.

C.1 Definición conceptual de la variable

En este caso la variable a manejar será el perfil del dirigente sindical, entendiéndose este como el conjunto de atributos personales, educativos, laborales e interpretaciones ante los obstáculos y retos que se deben asumir para superar los obstáculos del sindicalismo tomando en cuenta al dirigente como agente de transformación en el movimiento sindical.

C.2 Definición operacional de la Variable

La variable de la investigación esta constituida por el *perfil* del dirigente sindical entendido como el conjunto de características personales, educativas y laborales que le permiten al dirigente sindical orientar acciones como marco de la gestión sindical, para asumir los obstáculos y retos del sindicalismo.

Dimensión	Definición Conceptual	Indicadores	Ítem
Aspectos demográficos	Características generales que intentan describir e identificar al dirigente sindical.	Edad	
		Sexo	Femenino.
			Masculino.
		Estado civil	Soltero.
			Casado
			Concubinato.
			Divorciado.
			Viudo.
		Nacionalidad	Venezolana.
			Extranjera.
		Actividad sindical.	Sindicato al que pertenece
			Federación a la que pertenece.
			Confederación Sindical a la que pertenece.
		Vivienda	Tipo de vivienda.
			Propiedad de la vivienda
		Datos del Hogar	Número de integrantes.
			Parentesco con los miembros del hogar.

Aspectos Formativos	Nivel de Conocimientos adquiridos relativos a la profesión, habilidades y destrezas con las que cuenta el dirigente sindical, así como aquellas que necesita mejorar para desempeñar con éxito su labor.	Datos Educativos	Alfabetización.
			Nivel de instrucción.
			Asistencia a centro de enseñanza.
		Habilidades	Manejo de Idiomas.
			Manejo de herramientas informáticas.
			Destrezas básicas
		Necesidades de Formación	Opinión sobre la formación actual del dirigente sindical
			Áreas a desarrollar
Aspectos laborales	Aspectos que describen la condición laboral del dirigente sindical, y características que identifican las funciones que realiza dentro de la estructura sindical.	Situación profesional	Profesión u oficio
			Ingresos
			Experiencia como dirigente sindical.
			Rutinas de Trabajo.
			Prestigio del cargo actual.
	Características que identifican al dirigente sindical de acuerdo a las funciones que desempeña, dentro de la estructura sindical a nivel de dinámica externa del Sindicato y/o Federación, como vocero.	Funciones del dirigente sindical	Funciones desempeñadas.
			Oportunidades que ofrece la función ejercida.
			Limitaciones y Obstáculos de la función ejercida.
		Relaciones Internacionales	Función del dirigente como vocero ante las instancias internacionales
			Opinión sobre Fusión (CMT - CIOLS)
			Impacto de la creación de una central única para la dirigencia sindical

Aspectos relativos a la visión del dirigente sindical frente a los obstáculos y retos del Sindicalismo	Opiniones, reflexiones e interpretaciones que describen la posición del dirigente sindical con relación a los retos considerando el marco político e ideológico	Posición del dirigente frente a los agentes de crisis sindical de tipo político	Impacto del entorno político en la actividad del dirigente.
			Partidización.
			Agentes políticos causantes de la crisis.
			Propuestas para superar los obstáculos políticos que afectan al movimiento sindical.
	Opiniones, reflexiones e interpretaciones que describen la posición del dirigente sindical con relación a los retos considerando el marco Económico	Posición del dirigente frente a los agentes de crisis sindical de tipo económico	Impacto del entorno económico en la actividad del dirigente sindical.
			Agentes económicos causantes de la crisis.
			Impacto del entorno económico en la actividad del dirigente.
			Propuestas para superar los obstáculos económicos que afectan al movimiento sindical.
Aspectos relativos a la visión del dirigente sindical frente a la crisis y los retos del Sindicalismo	Opiniones, reflexiones e interpretaciones que describen la posición del dirigente sindical con relación a los retos considerando el marco Jurídico.	Posición del dirigente frente a los agentes de crisis sindical de tipo legal	Indicadores económicos manejados por el dirigente.
			Impacto del entorno legal en la actividad del dirigente sindical.
			Agentes legales causantes de la crisis.
			Propuestas para superar los obstáculos legales que afectan al movimiento sindical.
	Opiniones, reflexiones e interpretaciones que describen la posición del dirigente sindical con relación a los retos considerando el marco Tecnológico.	Posición del dirigente frente a los agentes de crisis sindical de tipo tecnológico.	Conocimientos de las leyes laborales.
			Impacto del entorno tecnológico en la actividad del dirigente sindical.
			Agentes tecnológicos causantes de la crisis.

D. Estrategia para la recolección y análisis de la información

Para Corbetta (2003) conocer determinado fenómeno social el cual se puede manifestar de manera individual o colectiva, implica recoger información, para ello existen dos formas básicas de obtenerla que pueden ser a través de la observación o preguntas.

En la recolección de información se pueden emplear diversas técnicas destacando entre ellas la encuesta que representa “un modo de obtener información de los individuos objeto de la investigación, que forman parte de la muestra representativa empleando en ello como medio estandarizado el cuestionario con el fin de estudiar las relaciones existentes entre las variables del estudio”. (Corbetta, 2003, p. 158).

Para Alvarado y Pineda (1993) el cuestionario es empleado por el investigador para recopilar la información. Este constituye “un formulario o instrumento impreso, destinado a obtener respuestas sobre el problema en estudio que el investigador o consultado llena por sí mismo”. (Canales, De Alvarado y Pineda, 1993, p.165).

Un cuestionario puede ser aplicado a varios grupos o a un conjunto de individuos en presencia de un investigador o bien puede enviarse vía correo electrónico a la muestra seleccionada. La aplicación de este instrumento tiene algunas ventajas como la disminución en costos, se puede recoger el mayor número de información sobre un mayor número de individuos en menos tiempo, además presenta facilidades para cuantificar, examinar y catalogar la información.

Igualmente posee algunas desventajas que vienen dadas por su carácter poco flexible no pudiendo profundizar ampliamente en la información proporcionada por el encuestado sin embargo estas limitaciones pueden ser superadas a través de la validación del instrumento por parte de expertos en la materia y de la prueba piloto aplicada a un conjunto de individuos con características semejantes a la población de estudio.

Estos autores plantea que la elaboración de un cuestionario debe hacerse teniendo en cuenta una serie de consideraciones como:

- Título: se define con el objeto de indicar la finalidad que tiene la información que se reunirá. En nuestra investigación identificamos el cuestionario bajo el nombre: “Instrumento para la construcción del Perfil del Dirigente Sindical”.
- Instrucciones: es una guía que orienta al encuestado sobre cómo debe responder.

Estas deben ser lo más explícitas posibles en relación al tipo de información que se desea recoger, así como en la manera en que deben anotarse las respuestas. En nuestro estudio a cada persona se le suministró junto con el cuestionario, la hoja de las instrucciones elaboradas con el fin que desarrollaran correctamente las preguntas del cuestionario. En las instrucciones se le informó al encuestado, que fue seleccionado para formar parte de una investigación referente a la construcción del perfil del dirigente sindical de las principales confederaciones y federaciones de trabajadores de Venezuela. Luego se les indicó el carácter confidencial que tenía la información que fue procesada, finalmente se detalla la manera en que está estructurado el cuestionario, el tipo de preguntas contenidas en el mismo y el tiempo del que debe disponer para proporcionar la información requerida.

- Identificación: todo cuestionario debe señalar algún elemento que permita identificarlo o distinguirlo entre los distintos individuos que conforman la muestra.

En este aspecto nos referimos a información como: nombre, fecha, lugar, o cualquier dato general que facilite la ubicación del sujeto de estudio. En relación a este punto, consideramos para nuestra investigación mantener el anonimato ya que en la actualidad existen fuertes divergencias entre las centrales sindicales como consecuencia de las distintas corrientes políticas asociadas a las mismas.

- Preguntas: es muy importante considerar que cada ítem elaborado deberá responder a los objetivos planteados. En el caso de nuestra investigación, para elaborar las preguntas partimos de la definición de los indicadores en

operacionalización de las variables, de forma que pudieran dar respuesta clara a cada una de las dimensiones.

Por otra parte Corbetta (2003) señala que las preguntas del cuestionario pueden ser de dos tipos:

- Preguntas Abiertas: En la pregunta planteada se deja plena libertad al entrevistado en la formulación de la respuesta.
- Preguntas cerradas: Al entrevistado, además de la pregunta, se le presenta un abanico de posibles respuestas entre las que se le invita a elegir la más apropiada.

En la investigación se diseñó un cuestionario⁶ dividiéndolo en cuatro secciones:

- Aspecto demográfico: Contiene preguntas relativas a la edad, sexo, estado civil, datos de la vivienda y datos del hogar.
- Aspecto formativo: (Datos educativos, necesidades de formación y habilidades).
- Aspecto laboral: consta de preguntas sobre la situación profesional, donde se profundiza en el trabajo que se realiza el dirigente, el nivel de ingreso percibido, experiencia, prestigio del trabajo, funciones asociadas a la dirigencia sindical a nivel nacional y como vocero ante las instancias internacionales.
- Aspectos relativos a la visión del dirigente sindical frente a los obstáculos y retos del sindicalismo: abarca una serie de preguntas en relación a los obstáculos y retos del sindicalismo en el ámbito político, económico, legal y tecnológico.

El segundo mecanismo que se utilizó para la recolección de la información fue la entrevista entendida como la “... técnica basada en un diálogo o conversación personal entre el entrevistador y el entrevistado, acerca de un tema previamente determinado, de forma que el entrevistador pueda obtener la información que se requiere”. (Arias, 2004, p. 71).

En el presente estudio se aplicó la entrevista⁷ a 8 dirigentes sindicales representantes de las diversas corrientes presentes en el panorama sindical, ésta fue elaborada con el fin de ampliar el alcance del objetivo de la investigación. Las preguntas

⁶ Ver anexo 2.

⁷ Ver Anexo 6.

de las entrevistas se realizaron en torno a la visión que tiene el dirigente ante los obstáculos y retos del sindicalismo con el fin de abordar con más profundidad dicha dimensión, permitiendo obtener mayor alcance con respecto al cuestionario.

El criterio considerado para entrevistar a los 8 dirigentes sindicales fue el siguiente:

- Los sujetos debían haber integrado la muestra del estudio.
- Que los sujetos presentarán algunas características demográficas diferentes en cuanto a edad y sexo. En el ámbito laboral se procuró que algunos tuvieran distintos años de experiencia en el mundo sindical.
- En el caso de los sujetos entrevistados que pertenecen a la CTV se seleccionó dirigentes que representan a diversas corrientes políticas circunscritas a los partidos políticos que se encuentran en la Confederación.
- En el caso de la UNT se seleccionaron 5 dirigentes representantes de cada una de las corrientes de pensamiento que actualmente existen dentro de dicha central.

Para analizar el contenido de la entrevista se realizó una matriz especificando en una columna las cuatro preguntas realizadas y exponiendo en las filas las personas que fueron entrevistadas de forma anónima ya que el panorama político actual ejerce algunas presiones sobre los sindicalistas, haciendo que estos prefieran mantenerse en anonimato.

D.1. Validez y Confiabilidad

El instrumento utilizado para la recolección de la información fue elaborado por cuenta propia, por tal motivo, se requirió su validación a través de la ayuda de expertos en metodología y el área sindical.

En el proceso de validación del cuestionario intervino:

- Lic. Gustavo García: Profesor en las Cátedras Teoría de las Relaciones Industriales y Seminario Trabajo e investigador del Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales.

- Lic. Maria Elena Villegas: Profesora de la Cátedra de Metodología de Investigación del segundo año de Relaciones Industriales e investigadora del Centro de Investigación y Evaluación Institucional de la UCAB.

En el área Sindical el instrumento fue validado por 2 dirigentes sindicales con más de 10 años de trayectoria en el movimiento sindical:

- El Abogado Alfredo Padilla quien se desempeña en el del Instituto de Altos Estudios Sindicales **INAESIN**.
- Lic. Froilán Barrios profesor de la Cátedra Relaciones Obrero Patronales dictada en el cuarto año de Relaciones Industriales y dirigente de la CTV.

Por otra parte se aplicó una prueba piloto de 13 cuestionarios a los dirigentes sindicales a las centrales CODESA, CUTV y CGT. El criterio para seleccionar dichas centrales como parte de la prueba piloto fueron los siguientes:

- Los dirigentes a los que se les aplicó pertenecen al comité ejecutivo de dichas centrales.
- Las centrales que integraron la prueba piloto presentan distintas corrientes de pensamiento en tal sentido, podían aportarnos diferentes opiniones en base al cuestionario que les aplicamos.

A través de la prueba piloto realizamos algunos ajustes para obtener la versión final del cuestionario.

E. Factibilidad

Se entiende por factibilidad la viabilidad de la realización de un estudio en cuanto a la disponibilidad de recursos financieros, humanos y en cuanto al propio alcance.

Inicialmente nuestra investigación había considerado como población de estudio a todas las centrales sin embargo, nuestra decisión tuvo que ser reconsiderada dado que actualmente las Centrales CODESA, CGT y CUTV se encuentran muy debilitadas y no

encontramos un número significativo de dirigentes para aplicarles el cuestionario. Por ser las primeras Centrales que contactamos el número de cuestionarios que aplicamos en ellas nos sirvió de base para la prueba piloto.

Otra limitación que se nos presentó en el estudio tuvo que ver con las federaciones Fedeunep, Fentrased y Fedepetrol dado que a lo largo del desarrollo del estudio se presentaron diversos obstáculos que señalaremos a continuación:

- En primer lugar, la ubicación de los miembros de Fedepetrol no fue posible no sólo porque en su mayoría están radicados en el interior del país, sino porque en la sede de Caracas no se nos facilitó ningún contacto de los sujetos en estudio.

Igualmente, cabe destacar que esta federación se encuentra atravesando por un momento conflictivo, ya que los dirigentes de los sindicatos del sector petrolero se encuentran demandando la renovación del nuevo contrato colectivo del sector petrolero, circunstancia que dificultó aún más la localización de los dirigentes sindicales integrantes del comité de dicha Federación.

Otra situación que generó complicaciones en este sentido, fue la actual transición que atraviesa Fedepetrol con Fetrhidrocarburos y Sinutrapetrol. Esta iniciativa, y la reciente negociación colectiva de la industria petrolera para el periodo 2007-2009 interfirió en nuestro acercamiento con los dirigentes sindicales, ya que se perdió la continuidad en las reuniones que los miembros realizaban mensualmente en la sede de Caracas aunado a los conflictos surgidos en torno a este proceso de unificación dado que unos sectores de Fedepetrol se oponen alegando que en lugar de fortalecer a la organización la unión los debilitaría por la politización existente en el sector.

En cuanto a Fedeunep, se logró concertar un encuentro con uno de los vocales del comité ejecutivo, el cual se ofreció personalmente para hacer entrega del Instrumento a un grupo de dirigentes; sin embargo posteriormente encontramos una serie de negativas para que estos formaran parte del estudio, debido a los dirigentes que no quisieron suministrar la información por considerarla de carácter personal.

Por tales circunstancias, nos vimos en la necesidad de reestructurar el estudio, seleccionando otras Federaciones que pudieran cumplir con las expectativas planteadas.

Tomando como referencia las orientaciones de los dirigentes sindicales de la CTV, se tomó la decisión de trabajar con los miembros del comité ejecutivo de la Federación Fetraconstrucción en sustitución de las anteriores, dado que en primer lugar la presidencia de dicha organización la ejerce actualmente el Secretario General de la CTV, y por otra parte representan un sector que concentra una gran cantidad de trabajadores a nivel nacional, amparados por uno de los contratos colectivos más importantes en Venezuela.

En nuestra investigación los mayores costos incurrieron en la elaboración de los instrumentos para la recolección y el análisis de los datos.

En relación a los recursos humanos y materiales empleados en la investigación, consideramos que al ser nosotros mismos los que elaboren, apliquen y procesen los instrumentos no será necesario incurrir en este tipo de gastos.

En cuanto al alcance se presume que se presentaron diversos obstáculos en contactar a los líderes sindicales de los distintos comités ejecutivos de federaciones y de confederaciones, debido al índole de la actividad de los dirigentes que dificultó la posibilidad de ubicarles con facilidad; así mismo, los listados proporcionados por las centrales y federaciones de trabajadores no estaban actualizadas puesto que gran parte de los dirigentes que figuraban como integrantes de los comités ya no eran miembros activos de los mismos. Esta situación responde al retardo que se ha producido en convocar a un nuevo proceso electoral para renovar las autoridades de estas organizaciones sindicales.

Otros dirigentes sindicales que se encontraban activos en el comité no quisieron participar en el estudio por encontrarse actualmente desempeñando cargos políticos que les exigen un alto nivel de compromiso, discrecionalidad y confidencialidad ante divulgación de información.

Otro obstáculo que dificultó el desarrollo del estudio se relaciona con el aspecto político y la situación de polarización presente en el gremio sindical, causado por las fuertes divisiones entre la dirigencia, que trajeron como consecuencia la indisposición de algunos

miembros para facilitar contactos de algunos de sus compañeros miembros del comité ejecutivo.

Finalmente, ante el grado de incidencia de estos factores, el estudio se ejecutó en función de las posibilidades ofrecidas por aquellos dirigentes miembros del comité ejecutivo de las centrales y federaciones mencionadas anteriormente.

F. Consideraciones Éticas

Estas se refieren a los derechos de autor, confidencialidad de la data, consecuencias de la investigación, cumplimiento de las normas y datos reales.

Para guardar los derechos de autor se tendrá en cuenta la aplicación del sistema APA para establecer las citas sean apropiadas en el estudio. De igual manera se mantendrá la confidencialidad de la data y de aquellas personas que se vean involucradas en el proceso de investigación. Además garantizamos que los datos que presentaremos serán reales.

Igualmente, mantendremos en el desarrollo de la investigación la objetividad desde el punto de vista político, debido a las diferencias ideológicas que se presentan actualmente entre las centrales y federaciones a estudiar.

CÁPITULO V. MARCO REFERENCIAL⁸

A continuación se presentará información relativa a las centrales y federaciones de trabajadores que integran la investigación. Resulta relevante revisar las referencias para proporcionar información sobre aspectos que permitirán una mayor comprensión de estas organizaciones.

A. Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV)

Reseña Histórica

Tras la muerte de Juan Vicente Gómez, en 1936 se convoca el primer congreso de trabajadores del país, con el nombre de Confederación Venezolana Del Trabajo, dicho congreso fue considerado como constitutivo. Un año después la nueva confederación queda disuelta por un decreto del presidente Eleazar López Contreras por la política de control ejercida sobre el sindicalismo en ese entonces.

En 1947 durante el gobierno de Rómulo Gallegos el partido Acción Democrática reconstruye la confederación de trabajadores de Venezuela mediante la convocatoria de un segundo congreso de trabajadores, donde se la denomina en forma definitiva Confederación de Trabajadores de Venezuela. En 1948 la CTV es disuelta por la junta militar de gobierno, presidida por el general Delgado Chalbaud, el movimiento obrero tuvo que refugiarse en la clandestinidad.

⁸ La información extraída del siguiente capítulo fue obtenida de las siguientes fuentes:
 Urquijo, J. (2004) El Movimiento Obrero en Venezuela (1ra ed.) Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
 Larco, G; Benites, H; y Infantes, G (2004) Programa Educación a distancia a los trabajadores: Curso el movimiento sindical andino situación, tendencias y desafíos [Online]. [Citado 14 de mayo del 2006], p.3. Disponible en la World Wide Web: <http://www.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/edob/agora/pdf/moviento.pdf>
 Larco, G; Benites, H; y Infantes, G. (2005). El Movimiento Sindical Andino. [Online]. [Citado 27 de julio del 2007], p.36-43. Disponible en la World Wide Web: www.edudistancia.plades.org.pe/archivos/modulos/2005/MovimientoSindical/unidad1.pdf
 Lugo, A. (2007) La Institución Sindical: ¡de rodillas jamás! (1ra. ed). Guacara: Ediciones KB Lión.
 Lucena, H. (2007) Lo laboral en tiempos de Transición (1ra. ed). Valencia. Universidad de Carabobo.

Finalmente en 1958 cuando es derrocado el dictador Marcos Pérez Jiménez la CTV pudo volver a la normalidad. Gracias al esfuerzo del Comité Sindical Nacional Unificado, en 1959 se dio lugar al tercer congreso de trabajadores de Venezuela, este tercer congreso se calificó de clasista, democrático y unitario. Las temáticas más importantes debatidas en este, fueron la reforma agraria, el pluralismo y la autonomía de la confederación, la defensa de la democracia y el acceso de los trabajadores a la cultura y educación, desde entonces, la central se convirtió en una institución fundamental para el sostenimiento de la democracia nacional.

Bajo la Presidencia de Rómulo Betancourt en 1961 se lleva a cabo el cuarto congreso de la CTV quedando la organización bajo el control absoluto de los partidos AD y COPEI.

Más tarde en 1964 se instaló el quinto congreso de la CTV caracterizado por un espíritu pluralista y por la integración de los representantes sindicales de la mayoría de las fuerzas políticas del país, en este congreso se debatió sobre cooperativismo, desempleo y formación profesional de los trabajadores, recreación y esparcimiento de los mismos.

En 1970 bajo la primera presidencia de Rafael Caldera se lleva a cabo el sexto congreso bajo un clima completamente politizado, donde cada partido político luchaba por obtener un balance a su favor, en ese contexto aparecen nuevos actores políticos además del MEP, AD, COPEY y URD, tales como el Movimiento al Socialismo (MAS) y el partido Comunista (PCV), el Frente Nacional Democrático (FND), y el Movimiento de Izquierda Revolucionaria (MIR), entre otros. Más tarde en 1975, se instauró el séptimo congreso, a raíz del cual tuvo lugar la nacionalización de la industria petrolera.

Bajo la presidencia de Luis Herrera Campins en 1980, tuvo lugar el octavo congreso en Porlamar en el cual se habló de los procesos de cogestión y autogestión, así como de los logros de la CTV en 22 años de democracia.

En el noveno congreso celebrado en 1985 se discute sobre la crisis económica, mientras que el décimo se plantea una nueva reforma estatutaria de la organización obrera, que contemplará la instauración del sistema de elecciones de primer grado por base expresando el deseo de recuperar la representatividad sindical.

En los congresos realizados en la década del noventa y comienzos del año 2000, tuvieron como discusión central la recuperación de la representatividad sindical y el futuro del movimiento. (Urquijo, 2004, p.142)

CTV en la actualidad

La República Bolivariana que se origina en el actual gobierno de Hugo Chávez, ha significado un nuevo período para la CTV debido a que la central ha perdido apoyo del Estado a través de medidas tales como: la suspensión de aportes económicos estatales, la eliminación de cargos directivos laborales en los entes públicos, la suspensión de directivas sindicales en toda la estructura. (Lucena, 2007)

Durante los últimos años se han producido un conjunto de acontecimientos tales como el referéndum sindical del 2001 cuyas elecciones fueron organizadas por el Consejo Nacional Electoral y en el 2002 una serie de paros y huelgas que alcanzaron un máximo nivel de tensión en los sucesos de Abril de ese año que marcaron el distanciamiento definitivo entre la CTV y el gobierno dado que este último, señala a la central como uno de los agentes responsables de los conflictos acaecidos en ese entonces.

En tal sentido, la CTV ve interrumpida su larga tradición y experiencia de diálogo con la clase política y esto ha llevado a la necesidad de redefinir sus estrategias en medio del aislamiento y desconocimiento del Estado por la puesta en práctica de una política que sus miembros consideran antisindical.

Para algunos dirigentes es necesaria una transformación de la estructura de la organización reafirmando a su vez, una nueva agenda laboral alineada al sistema internacional.

A finales de julio de 2005 los miembros del comité ejecutivo de la CTV firmaron un pacto denominado *CTV, sindicatos y futuro* donde reconocen los errores cometidos en el pasado y proponen cambios con el fin de renovar su estructura y funcionamiento.

Organizaciones afiliadas

Las organizaciones afiliadas a la CTV están compuestas de la siguiente manera:

- 25 Federaciones aproximadamente.

Entre estas dos Federaciones se estima de que existan un aproximado de 1,989 sindicatos que representan a más de 1, 000,000 de trabajadores.

Afiliación Internacional

Hasta noviembre del 2006 la CTV estuvo afiliada a la Confederación Internacional de Organizaciones Libres (CIOSL) hasta el proceso de fusión que conlleva la creación de la CSI (Confederación Sindical Internacional). Su afiliación a la Organización Regional Interamericana del Trabajo (ORIT) se encuentra igualmente en transición.

Estructura del comité ejecutivo de la CTV

Actualmente la CTV mantiene la estructura que resulto del proceso de renovación sindical realizado en las elecciones del año 2001.

Algunos miembros que conforman la estructura no están activos por tal motivo la CTV esta en proceso de realizar elecciones para renovar su comité ejecutivo.

Tabla. 4 Comité Ejecutivo de la CTV

<i>Comité Ejecutivo de la CTV</i>
<i>Presidente:</i> Carlos Ortega
<i>Secretario General:</i> Manuel Cova.
<i>Tesorero:</i> Ramón Petit.
<i>Secretarios Ejecutivos</i>
Adolfo Padrón.
Pablo Castro.
Jesús Ramírez.
Rafael Villarroel.
Pedro Natera.
Pedro Arturo Moreno.
Froilán Barrios.
Carmen Omaira Arismendi.
Alfredo Ramos.
Rodrigo Penso.
<i>Vocales</i>
José Elías Torres.
Antonio Suárez.
César Cedeño.
Tito Blanco.
Pedro García.
Rafael Franco.
Dick Guanique.
Jesús Álvarez.
Carlos Hernández.
Ronald Holding.
Rosa Angelina Castellanos.
Gregorio Ruiz.

Fuente: (URL: http://www.ctv.org.ve/html/comite_ejecutivo.php, contactado el 13 de octubre de 2006).

B. Unión Nacional de Trabajadores (UNT)

Fundación de UNT.

Un antecedente del surgimiento de UNT se da entre el 6 y 7 de septiembre de 2002 cuando se realiza el I encuentro de trabajadores con motivo de la refundación del movimiento sindical.

En este evento se definen las bases para la creación de una nueva organización de trabajadores que fuera expresión de un sindicalismo clasista, autónomo, democrático, protagónico y participativo que este en representación de todos los trabajadores.

A comienzos del 2003 tras el conjunto de sucesos y tensiones de índole político ocurridos en el año 2002 por los sucesos de Abril, surgen movimientos de trabajadores que discrepan abiertamente con los líderes de las centrales tradicionales promoviendo la renovación sindical. Dichos acontecimientos dan como resultado la fundación de la Unión Nacional de trabajadores en abril del 2003 cuyo propósito esta basado en pasar de un sindicalismo reivindicativo de carácter economicista, a uno que profundice los cambios del modo económico, político, y social utilizando para ello los instrumentos fundamentales de la organización de trabajadores.

Durante la fundación de la Unión Nacional de Trabajadores asistieron 1500 dirigentes sindicales de distintas regiones y sectores del país, que representaron grandes sectores de la población tales como el sector público, privado, petróleo, hierro y aluminio. Comprometidos con ésta política, se designo una comisión coordinadora nacional para que analizara los elementos y elaborara las bases de una organización sindical alternativa con una amplia participación de las bases de trabajadores. (Boletín Informativo número I de la Unión Nacional de Trabajadores, Antecedentes, 2003 en Díaz, 2004).

El surgimiento de UNT se caracterizo por ser un acuerdo dado que no hubo asamblea constitutiva en su conformación hecho que justifican sus dirigentes debido a la emergencia que se vivía en ese entonces por la crisis política existente. Los dirigentes de UNT pactan la realización de un Congreso y organizar elecciones de base. (Lucena, 2007)

En el año 2006 se celebran el II congreso de UNT sin embargo, las diferencias existentes entre los liderazgos emergentes impidieron la realización y aprobación de los estatutos que se discutieron.

Actualmente, UNT se encuentra dividida en seis movimientos que presentan diferencias para conciliar una metodología sindical apropiada para el proceso de renovación sindical para el cual se constituyó dicha organización.

Estos movimientos son:

- Colectivo de Trabajadores Revolucionarios (CTR) (Marcela Máspero).
- Clasista Unitaria Revolucionaria (C-CURA) (Orlando Chirino).
- Fuerza Socialista Bolivariana de Trabajadores (FSBT) (Oswaldo Vera).
- Central Unitaria de Trabajadores⁹ (Pedro Eusse).
- Autonomía Sindical Socialista (Orlando Castillo).
- Movimiento de Trabajadores Revolucionarios Alfredo Maneiro (Franklin Rondón).

Fuente: (URL:http://buscador.eluniversal.com/2006/11/30/eco_art_94333.shtml, consultado el 25 de marzo del 2007).

Afiliación Internacional

Hasta el momento la UNT no tiene afiliación Internacional.

⁹ Actualmente la CUTV se encuentra en fase de transición con el fin de integrarse a la UNT Reconociendo el papel histórico que han cumplido como Central de trabajadores sus dirigentes consideran que es el momento apropiado para fortalecer una estructura sindical sólida donde converjan diversas tendencias agrupadas bajo un mismo estatuto y plataforma programática. En tal sentido, los miembros que integran la CUTV han conformado la corriente clasista Unitaria Cruz Villegas con la finalidad de consolidar la unidad orgánica de sus trabajadores con la nueva Central de Trabajadores.

Fuente: (Eusse ,conversación personal, 25 de agosto de 2007)

Sectores que involucra

Según los dirigentes sindicales Franklin Rondón, Orlando Castillo y Osvaldo Vera la nueva central sindical agrupa cerca de un millón de trabajadores que se dividen de la siguiente manera.

- 35 federaciones en total siendo algunas ellas regionales y otras nacionales.
- 14 sindicatos nacionales.

Estructura del comité ejecutivo de la UNT:

La UNT se caracteriza por carecer de jerarquía en su estructura ya que esta integrada por coordinadores principales y coordinadores suplentes.

A continuación se presentan los miembros elegidos al momento de llevar el acuerdo de conformación de UNT.

Tabla. 5 Comité Ejecutivo de UNT

<i>Comité Ejecutivo de la Unión Nacional de Trabajadores</i>	
Cargo	Nombre y Apellido
Coordinador Principal.	Orlando Chirinos.
Coordinador Principal.	Richard Gallardo.
Coordinador Principal.	Marcela Máspero.
Coordinador Principal.	Henry Navas.
Coordinador Principal.	Franklin Rondon.
Coordinador Principal.	José Gil.
Coordinador Principal.	Francisco Torrealba.
Coordinador Principal.	Joaquín Osorio.
Coordinador Principal.	Nelson Núñez.
Coordinador Principal.	Oswaldo Vera.
Coordinador Principal.	Orlando Castillo.
Coordinador Principal.	Rafael Rosales.
Coordinador Principal.	Eduardo Piñate.
Coordinador Principal.	Alfredo Zea.
Coordinador Principal.	Juan Crespo.
Coordinador Principal.	Marcos Mariño.
Coordinador Principal.	Stanlin Pérez Borges
Cargo	Nombre y Apellido
Coordinador Suplente	Rubén Linares.
Coordinador Suplente	Paola Gumlunch.
Coordinador Suplente	Dario Tovar.
Coordinador Suplente	Nelson Pinto.
Coordinador Suplente	Andrés Mercado.
Coordinador Suplente	Rafael Torrealba.
Coordinador Suplente	Juan Palencia.
Coordinador Suplente	Octavio Solózano.
Coordinador Suplente	Gustavo Malbarejo.
Coordinador Suplente	José Arias.

Fuente: (Díaz, 2004)

FEDERACIONES

C. Fetraconstrucción¹⁰

El surgimiento de Fetraconstrucción tiene su origen en los acontecimientos que se producen durante el período de tres años en el que el país estuvo dirigido por la Junta Revolucionaria del Gobierno que se origina a partir del hecho cívico militar del año 1945.

En aquel momento de inestabilidad política contingentes obreros de la construcción se constituyeron como milicianos activos de la Confederación de Trabajadores de la CTV adoptando posiciones firmes y determinantes ante las circunstancias tales como la dictadura de Marcos Pérez Jiménez, y la división producida en la Confederación de Trabajadores de Venezuela en el año 1962 por la ruptura entre los dirigentes sindicales del PCV y otros partidos de ideología de izquierda.

En el ámbito sindical Fetraconstrucción interviene directamente en la firma del Contrato Colectivo suscrito en el año 1960 para los trabajadores que prestaban servicios a organismos oficiales, este convenio tuvo una duración de tres años y amparo a más de 30.000 obreros.

A partir del año 62 el Estado brinda apoyo al sector privado y se crea una Junta de Crédito que estimularon planes de creación de viviendas y la constitución de la Cámara Venezolana de Construcción, hecho que produce la movilización de los miembros que conformaban Fetraconstrucción para ese entonces con la finalidad de firmar el contrato colectivo del sector

10

Herrera, J. (1976) Federación de Trabajadores de la Industria de la Construcción de Venezuela. (1era edición) Caracas.

Confederación de Trabajadores de Venezuela (2007) FETRACONSTRUCCION efectuó un Comité Directivo Nacional (CDN) [Online]. [Citado 21 de agosto del 2007], s/p. http://www.ctv.org.ve/html/fetraconst_cdn.html.

Sin Autor (05 de Febrero del 2007) Desempleo alcanza 66% entre afiliados a gremios. El Universal. Caracas: consultado el 17 de agosto del 2007 en: http://buscador.eluniversal.com/2007/02/05/ccs_art_168293.shtml.

privado. Pese a que la firma del primer contrato colectivo no significó grandes ingresos para los trabajadores, este acontecimiento impulsó la renovación continua del contrato colectivo con el sector empresarial cada 3 años; este contrato logro hacerse extensivo para todo el sector de la construcción por decreto del Dr. Leoni que hizo obligatorio cumplimiento para todo el sector privado.

Durante el sexto congreso de la construcción realizado en el año 1965, el comité ejecutivo de la Federación llevo a cabo la afiliación Internacional de Fetraconstrucción a través de la Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y de la Madera.

Fetraconstrucción en la actualidad

A principios del 2006 Fetraconstrucción efectuó un Comité Directivo Nacional (CDN), el cual contó con una variada representación Nacional de los Sindicatos que forman parte de la Federación. La importancia de dicha reunión radica en los acuerdos que llegaron producto del debate entre los que destacan:

- Designación de una Comisión de Trabajo que se encargara de Atender la Convocatoria formal con la intención de instalar la Reunión Normativa Laboral para impulsar la Contratación Colectiva del sector.

Se acordó expresar el apoyo y solidaridad de los Trabajadores/as del sector de la Construcción, para exigir se respeten los derechos y garantías laborales y contractuales de los trabajadores del gremio.

La dirigencia de esta Federación considera que uno de los mayores obstáculos que enfrenta Fetraconstrucción en la actualidad se encuentra en el alto desempleo que existe en el gremio de los trabajadores de la construcción, siendo este de un 66% afectando de esta forma a 37 mil de los 55 mil trabajadores que están sindicalizados en este sector. La principal causa de la crisis se atribuye a la falta de inversión del sector privado en la construcción.

Afiliación: Fetraconstrucción se encuentra afiliada a la Confederación de Trabajadores de Venezuela.

Tabla. 6. Comité Ejecutivo de Fetraconstrucción

Comité Ejecutivo	
Presidente	Manuel Cova
Secretario General	Luis Rodríguez
Secretario Tesorero	William Lizardo
Secretarios Ejecutivos	Octavio Campos
	Marcos Rojas
	José del C. Montilla
	Angel Valbuena
	José Pacheco
	Jesús Navarro
	Eladio Ochoa
	Pedro Peña
	Saúl Lozano
	José Calzadilla
Suplentes	Carlos Velásquez
	Jesús R. Uzcategui
	Alejandro Avila
	Jhonny Piñero
	Luis Mendoza
	Alcides Cedeño
	Ramón Velásquez
	Damián Alvarado
	Francisco Barrientos
	Alberto J. Salón
	Themar Díaz
	Felipe García
	Arcadio Umbría

Fuente: (Fetraconstrucción, 2007)

D. Fentrased

Antecedentes

El 04 de septiembre de 1970, se promulga en Venezuela la Ley de carrera Administrativa, a partir de esa fecha se celebra el día del empleado público como homenaje a un grupo de ciudadanos que habían dedicado su vida a prestar un servicio público. Esta era una forma de exaltar la labor de quienes habían ayudado a darle vida al país por su dedicación al servicio público y al desarrollo de la administración gubernamental.

Fue en el primer gobierno del Dr. Rafael Caldera, donde el Dr. Nectario Andrade Labarca, Ministro del trabajo en aquel momento firma el ejecútese de la Ley de Carrera Administrativa. Durante el evento estuvieron presentes el Presidente y el Vicepresidente del congreso Nacional, los integrantes de la comisión de Asuntos Sociales, Diputados, José González Navarro Presidente de la Confederación de Trabajadores de Venezuela, y el Presidente de la Federación Unitaria Nacional de Empleados Públicos, Virgilio Pisan. A partir de ese momento, se establecen mecanismos para mejorar la situación laboral del Empleado Público.

Surgimiento de Fentrased

El surgimiento de Fentrased se da en un entorno de debate producido por la discusión de la convención colectiva Marco IV, de los empleados Públicos y el amparo solicitado por Fede-Unep¹¹ dirigida por Antonio Suárez.

Esta Federación se concibe como una referencia sindical cuyo reto se encuentra enmarcado en conquistar y respetar los derechos de los trabajadores del sector público. La visión de Fentrased se basa en alcanzar la autonomía de los patronos y partidos políticos sin dejar de reconocer que actualmente se vive una etapa de cambios estructurales.

Fentrased logra su legalización efectiva el 27 de mayo del 2003, según la Boleta de Inscripción N° 324 emitida por el Ministerio del Trabajo. El ámbito de actuación de Fentrased

¹¹ Federación Nacional de Empleados públicos.

abarca la administración pública Nacional, las Gobernaciones, Municipios, Poderes Electoral, Judicial, Legislativo, Contraloría y Procuraduría. (Boletín Informativo de Fentrased, 2003).

Fentrased en la actualidad

Desde principios del año 2007 Fentrased espera que sea convocada la mesa de discusión para el Contrato Colectivo Marco de la Administración Pública Nacional y Estatal, impulsando para ello la organización de una Comisión Negociadora del sector sindical que se encuentra integrada por sindicatos de base.

Cabe destacar que al igual que en la UNT en Fentrased existen actualmente grandes divisiones ya que algunos sectores del comité ejecutivo vinculados a la corriente C-CURA se oponen al contrato colectivo consignado por el ministerio del trabajo por la corriente del Movimiento de Trabajadores Revolucionarios Alfredo Maneiro dirigida por Franklin Rondón, alegando que este no representa a los trabajadores del sector público, considerando únicamente las aspiraciones de un sector reducido.

Afiliación: Fentrased se encuentra afiliada a la Unión Nacional de Trabajadores.

Tabla. 7 Comité Ejecutivo de Fentrased

Cargo	Nombre y Apellido
Coordinador General Nacional	Franklin S. Rondón Mata
Coordinador Nacional	Juan Alberto Reyes
Coordinador Nacional	Servando Carbone
Coordinador Nacional	Manuel Rondón
Coordinador Nacional	Juan Palencia
Coordinador Nacional	Israel Coronil
Coordinador Nacional	Ronald Lesiree
Coordinador Nacional	Julio Vargas
Coordinador Nacional	Oscar Guillén
Coordinador Nacional	Nelson Pinto Salazar
Coordinador Nacional	Darío Tovar
Coordinador Nacional	Marisol Ocando
Coordinador Nacional	Ender Molina
Coordinador Nacional	Carlos Genovez
Coordinador Nacional	Iris Sequera
Coordinador Nacional	Marcos García
Coordinador Nacional	Reinaldo Morales
Coordinador Nacional	Linge Guevara

(Fentrased, 2004)

CAPITULO VI. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

A-Instrumento 1:Cuestionario.

Para analizar los resultados inicialmente se hizo, una revisión manual de los cuestionarios, de manera que pudiésemos constatar que los sujetos entrevistados contestaron correctamente las respuestas especialmente aquellas donde se requería seguir las instrucciones otorgadas.

Posteriormente se transcribió la data en una hoja de Excel donde de forma paralela se codificaron las preguntas abiertas que posteriormente se copiaron a una máscara de SPSS donde se tabulo la información siendo chequeada y analizada a través de las funciones de frecuencias porcentuales, porcentajes y gráficos.

A continuación se muestra los resultados y discusión de las mismas

1. Consideraciones Generales.

El procesamiento de los datos se realizó en función del cuestionario proporcionado por los dirigentes sindicales que participaron en la investigación.

El proceso de análisis estadístico se dividió en 4 fases.

- La primera fase será para el estudio de los datos demográficos.
- La segunda fase será para el estudio de los aspectos formativos.
- La tercera fase será para el estudio de los aspectos laborales.
- La cuarta fase será para el estudio de la visión ante obstáculos y los retos del sindicalismo.

Todos los resultados serán presentados tomando en cuenta la división por confederación sindical y se discutirán brevemente los resultados una vez que se haya procesado la información.

2. Resultados y Análisis.

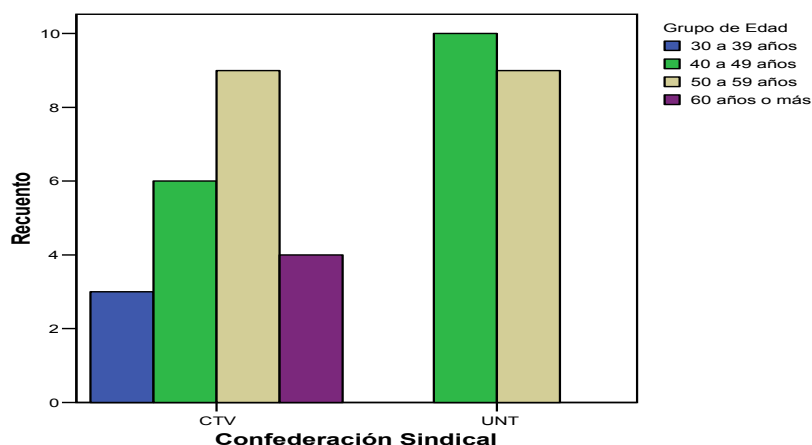
2.1. Datos Demográficos

Tabla. 8. Distribución de la Muestra por Grupo de Edad según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Grupo de Edad	30 a 39 años	Recuento	3	0	3
		% de Confederación Sindical	13,6%	,0%	7,3%
	40 a 49 años	Recuento	6	10	16
		% de Confederación Sindical	27,3%	52,6%	39,0%
	50 a 59 años	Recuento	9	9	18
		% de Confederación Sindical	40,9%	47,4%	43,9%
	60 años o más	Recuento	4	0	4
		% de Confederación Sindical	18,2%	,0%	9,8%
Total		Recuento	22	19	41
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 1 Distribución de la Muestra por Grupo de Edad según Confederación Sindical



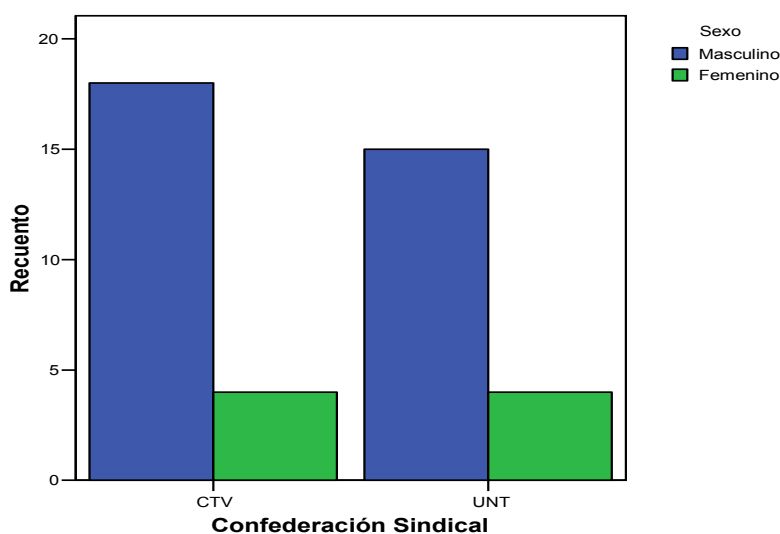
Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

Como se puede apreciar en la tabla anterior la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados tienen entre 50 y 59 años con un 43,9% de frecuencia porcentual. Luego vienen los que tienen entre 40 y 49 años con un 39,0%. Analizando según confederación sindical, en la tabla y gráfico anteriores se aprecia que los dirigentes sindicales entrevistados de la CTV en su mayoría tienen entre 50 y 59 años en tanto que la mayoría de los de UNT tienen entre 40 y 49 años.

Tabla. 9 Distribución de la Muestra por Sexo según Confederación Sindical

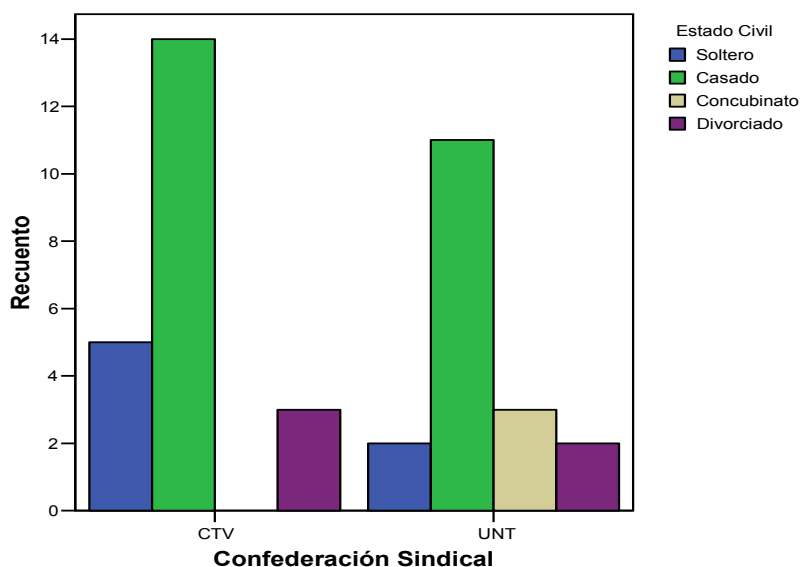
			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Sexo	Masculino	Recuento	18	15	33
		% de Confederación Sindical	81,8%	78,9%	80,5%
	Femenino	Recuento	4	4	8
		% de Confederación Sindical	18,2%	21,1%	19,5%
Total		Recuento	22	19	41
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios**Gráfico 2** Distribución de la Muestra por Sexo según Confederación Sindical**Fuente:** Cálculos Propios**Análisis:**

Como se puede apreciar en la tabla anterior la gran mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados son de sexo masculino con un 80,5% de frecuencia porcentual. Analizando según confederación sindical, en la tabla y gráfico anteriores se aprecia que los dirigentes sindicales entrevistados tanto de la CTV como de UNT son en su mayoría de sexo masculino.

Tabla. 10 Distribución de la Muestra por Estado Civil según Confederación Sindical

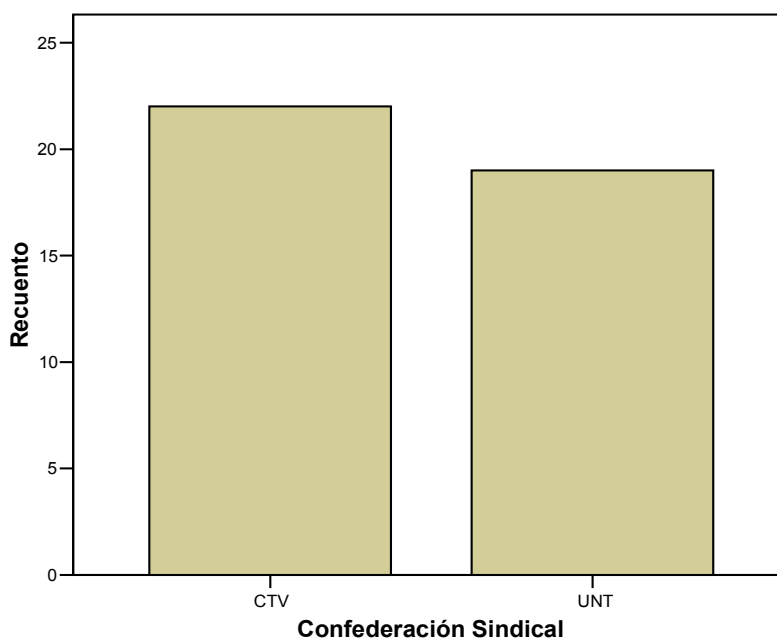
			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Estado Civil	Soltero	Recuento	5	2	7
		% de Confederación Sindical	22,7%	11,1%	17,5%
	Casado	Recuento	14	11	25
		% de Confederación Sindical	63,6%	61,1%	62,5%
	Concubinato	Recuento	0	3	3
		% de Confederación Sindical	,0%	16,7%	7,5%
	Divorciado	Recuento	3	2	5
		% de Confederación Sindical	13,6%	11,1%	12,5%
Total		Recuento	22	18	40
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios**Gráfico 3** Distribución de la Muestra por Estado Civil según Confederación Sindical**Fuente:** Cálculos Propios**Análisis:**

Como se puede apreciar en la tabla anterior la gran mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados son casados con un 62,5% de frecuencia porcentual. Analizando según confederación sindical, en la tabla y gráfico anteriores se aprecia que los dirigentes sindicales entrevistados tanto de la CTV como de UNT son en su mayoría casados.

Tabla. 11 Distribución de la Muestra por Nacionalidad según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Nacionalidad	Venezolana	Recuento	22	19	41
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%
Total		Recuento	22	19	41
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios**Gráfico 4** Distribución de la Muestra por Nacionalidad según Confederación Sindical**Fuente:** Cálculos Propios**Análisis:**

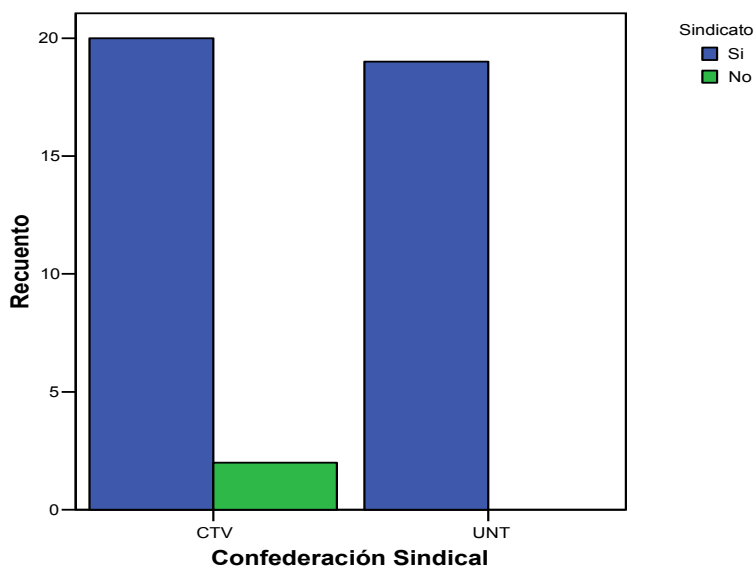
Como se puede apreciar en la tabla y gráfico anteriores todos los dirigentes sindicales entrevistados son de nacionalidad venezolana.

Tabla. 12. Distribución de la Muestra por Pertenencia a Sindicato según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Sindicato	Si	Recuento	20	19	39
		% de Confederación Sindical	90,9%	100,0%	95,1%
	No	Recuento	2	0	2
		% de Confederación Sindical	9,1%	,0%	4,9%
Total		Recuento	22	19	41
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 5 Distribución de la Muestra por Pertenencia a Sindicato según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

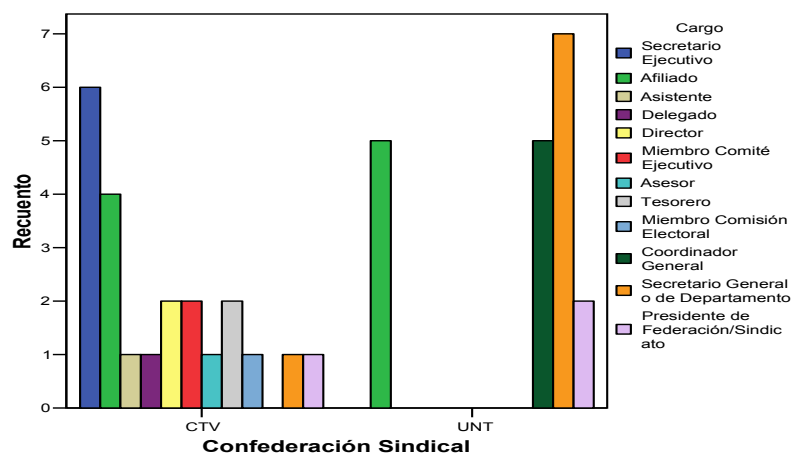
Como se puede apreciar en la tabla anterior la gran mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados pertenecen a algún sindicato con un 95,1% de frecuencia porcentual. Analizando según confederación sindical, la tabla y gráfico anteriores muestran que tanto los dirigentes sindicales entrevistados de la CTV como de la UNT pertenecen a sindicatos.

Tabla. 13 Distribución de la Muestra por Cargo que Desempeña según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Cargo	Secretario Ejecutivo	Recuento % de Confederación Sindical	6 27,3%	0 ,0%	6 14,6%
	Afiliado	Recuento % de Confederación Sindical	4 18,2%	5 26,3%	9 22,0%
	Asistente	Recuento % de Confederación Sindical	1 4,5%	0 ,0%	1 2,4%
	Delegado	Recuento % de Confederación Sindical	1 4,5%	0 ,0%	1 2,4%
	Director	Recuento % de Confederación Sindical	2 9,1%	0 ,0%	2 4,9%
	Miembro Comité Ejecutivo	Recuento % de Confederación Sindical	2 9,1%	0 ,0%	2 4,9%
	Asesor	Recuento % de Confederación Sindical	1 4,5%	0 ,0%	1 2,4%
	Tesorero	Recuento % de Confederación Sindical	2 9,1%	0 ,0%	2 4,9%
	Miembro Comisión Electoral	Recuento % de Confederación Sindical	1 4,5%	0 ,0%	1 2,4%
	Coordinador General	Recuento % de Confederación Sindical	0 ,0%	5 26,3%	5 12,2%
	Secretario General o de Departamento	Recuento % de Confederación Sindical	1 4,5%	7 36,8%	8 19,5%
	Presidente de Federación/Sindicato	Recuento % de Confederación Sindical	1 4,5%	2 10,5%	3 7,3%
	Total	Recuento % de Confederación Sindical	22 100,0%	19 100,0%	41 100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 6 Distribución de la Muestra por Cargo que Desempeña según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

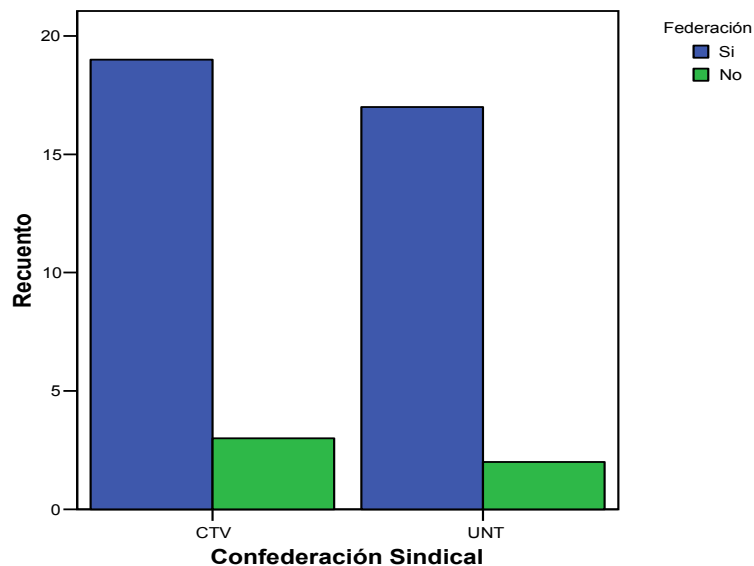
Como se puede apreciar en la tabla anterior la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados son afiliados con un 22,0% de frecuencia porcentual, seguido de los secretarios generales o de algún departamento con 19,5% y los secretarios ejecutivos con 14,6%. Analizando según confederación sindical, la tabla y gráfico anteriores muestran que de los dirigentes sindicales entrevistados de la CTV la mayoría son secretarios ejecutivos en tanto que la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados de UNT son secretarios generales o de algún departamento.

Tabla. 14 Distribución de la Muestra por Dirigentes que pertenecen a una Federación según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Federación	Si	Recuento	19	17	36
		% de Confederación Sindical	86,4%	89,5%	87,8%
	No	Recuento	3	2	5
		% de Confederación Sindical	13,6%	10,5%	12,2%
Total		Recuento	22	19	41
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 7 Distribución de la Muestra por Pertenencia a Federación según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

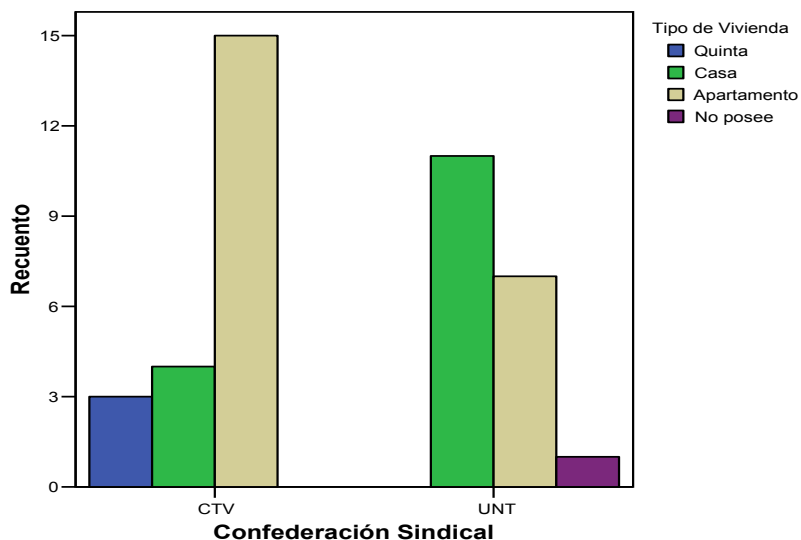
Como se puede apreciar en la tabla anterior la gran mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados pertenecen a alguna federación con un 87,8% de frecuencia porcentual. Analizando según confederación sindical, la tabla y gráfico anteriores muestran que los dirigentes sindicales entrevistados tanto de la CTV como de UNT en su gran mayoría pertenecen a alguna federación

Tabla. 15 Distribución de la Muestra por Tipo de Vivienda según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Tipo de Vivienda	Quinta	Recuento	3	0	3
		% de Confederación Sindical	13,6%	,0%	7,3%
	Casa	Recuento	4	11	15
		% de Confederación Sindical	18,2%	57,9%	36,6%
	Apartamento	Recuento	15	7	22
		% de Confederación Sindical	68,2%	36,8%	53,7%
	No posee	Recuento	0	1	1
		% de Confederación Sindical	,0%	5,3%	2,4%
Total		Recuento	22	19	41
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 8. Distribución de la Muestra por Tipo de Vivienda según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

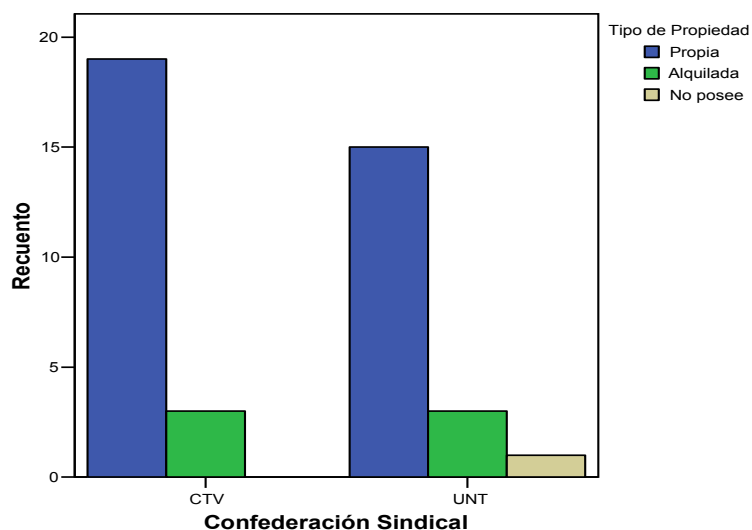
Como se puede apreciar en la tabla anterior la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados viven en un apartamento con un 53,7% de frecuencia porcentual, seguido por los que viven en una casa con un 36,6%. Analizando según confederación sindical, la tabla y gráfico anteriores muestran que los dirigentes sindicales entrevistados de la CTV en su mayoría viven en un apartamento en tanto que la mayoría de los entrevistados de UNT en su mayoría viven en una casa.

Tabla. 16 Distribución de la Muestra por Tipo de Propiedad según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Tipo de Propiedad	Propia	Recuento	19	15	34
		% de Confederación Sindical	86,4%	78,9%	82,9%
	Alquilada	Recuento	3	3	6
		% de Confederación Sindical	13,6%	15,8%	14,6%
	No posee	Recuento	0	1	1
		% de Confederación Sindical	,0%	5,3%	2,4%
Total		Recuento	22	19	41
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 9. Distribución de la Muestra por Tipo de Propiedad según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

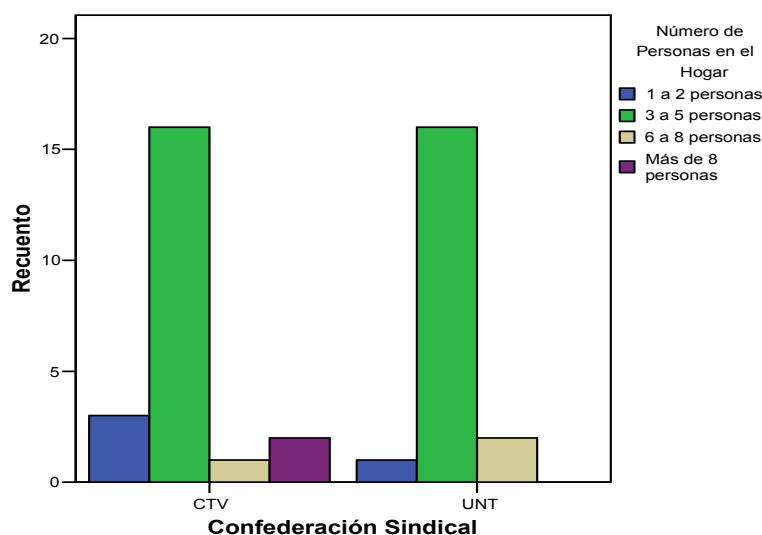
Como se puede apreciar en la tabla anterior la gran mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados tienen vivienda propia con un 82,9% de frecuencia porcentual. Analizando según confederación sindical, la tabla y gráfico anteriores muestran que la gran mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados tanto de la CTV como de UNT en su mayoría tienen vivienda propia.

Tabla. 17 Distribución de la Muestra por Número de Personas en el Hogar según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Número de Personas en el Hogar	1 a 2 personas	Recuento	3	1	4
		% de Confederación Sindical	13,6%	5,3%	9,8%
	3 a 5 personas	Recuento	16	16	32
		% de Confederación Sindical	72,7%	84,2%	78,0%
	6 a 8 personas	Recuento	1	2	3
		% de Confederación Sindical	4,5%	10,5%	7,3%
	Más de 8 personas	Recuento	2	0	2
		% de Confederación Sindical	9,1%	,0%	4,9%
Total		Recuento	22	19	41
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 10. Distribución de la Muestra por Número de Personas en el Hogar según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

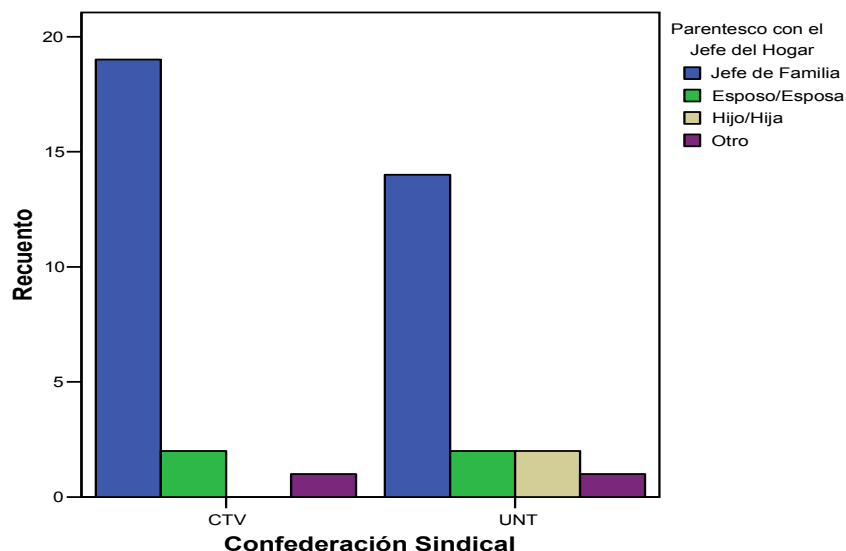
Como se puede apreciar en la tabla anterior la gran mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados viven en un hogar donde hay de 3 a 5 personas con un 78,0% de frecuencia porcentual. Analizando según confederación sindical, la tabla y gráfico anteriores muestran que la gran mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados tanto de la CTV como de UNT en su mayoría viven en un hogar donde hay de 3 a 5 personas.

Tabla. 18 Distribución de la Muestra por Parentesco con el Jefe del Hogar según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Parentesco con el Jefe del Hogar	Jefe de Familia	Recuento	19	14	33
		% de Confederación Sindical	86,4%	73,7%	80,5%
	Esposo/Esposa	Recuento	2	2	4
		% de Confederación Sindical	9,1%	10,5%	9,8%
	Hijo/Hija	Recuento	0	2	2
		% de Confederación Sindical	,0%	10,5%	4,9%
	Otro	Recuento	1	1	2
		% de Confederación Sindical	4,5%	5,3%	4,9%
Total	Recuento	22	19	41	
	% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 11. Distribución de la Muestra por Parentesco con el Jefe del Hogar según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

Como se puede apreciar en la tabla anterior la gran mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados son jefes de familia con un 80,5% de frecuencia porcentual. Analizando según confederación sindical, la tabla y gráfico anteriores muestran que la gran mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados tanto de la CTV como de UNT en su mayoría son jefes de familia.

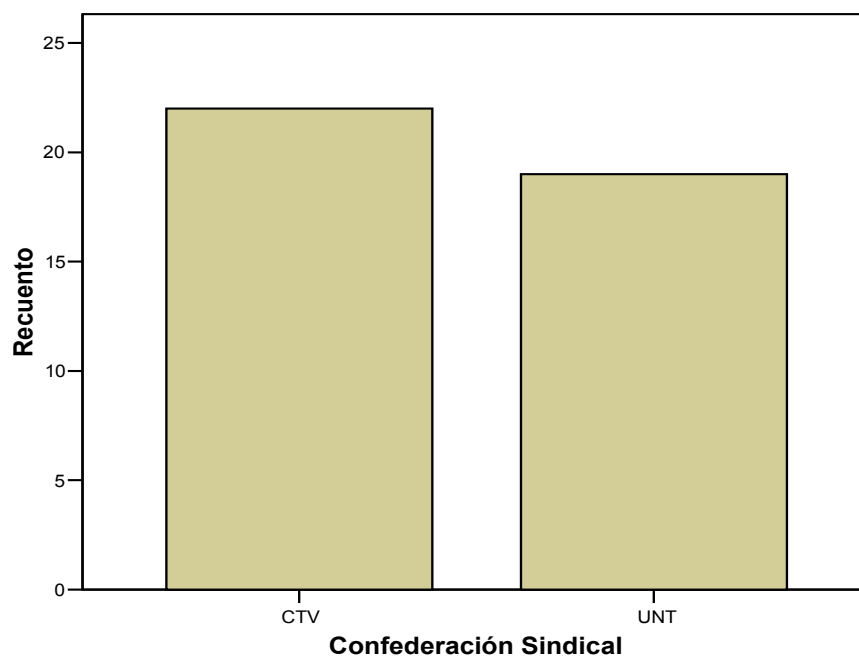
2.2. Aspectos Formativos

Tabla. 19 Distribución de la Muestra por Dirigente que Saber Leer y Escribir según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Sabe leer y escribir Si	Recuento		22	19	41
	% de Confederación Sindical		100,0%	100,0%	100,0%
Total	Recuento		22	19	41
	% de Confederación Sindical		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 12. Distribución de la Muestra por Dirigente que Saber Leer y Escribir según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

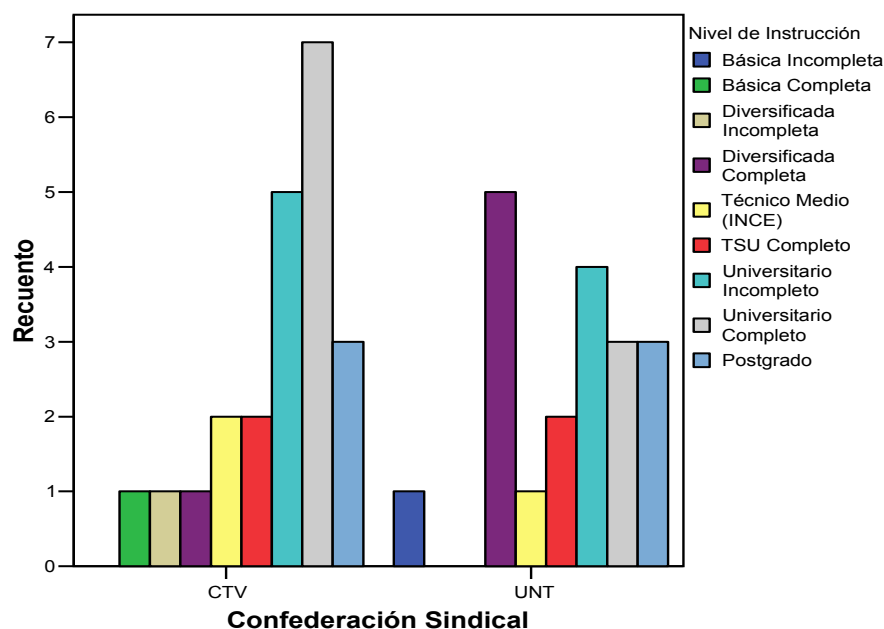
Como se puede apreciar en la tabla y gráfico anteriores todos los dirigentes sindicales entrevistados saben leer y escribir.

Tabla. 20 Distribución de la Muestra por Nivel de Instrucción de los Dirigentes Sindicales según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Nivel de Instrucción	Básica Incompleta	Recuento % de Confederación Sindical	0 ,0%	1 5,3%	1 2,4%
	Básica Completa	Recuento % de Confederación Sindical	1 4,5%	0 ,0%	1 2,4%
	Diversificada Incompleta	Recuento % de Confederación Sindical	1 4,5%	0 ,0%	1 2,4%
	Diversificada Completa	Recuento % de Confederación Sindical	1 4,5%	5 26,3%	6 14,6%
	Técnico Medio (INCE)	Recuento % de Confederación Sindical	2 9,1%	1 5,3%	3 7,3%
	TSU Completo	Recuento % de Confederación Sindical	2 9,1%	2 10,5%	4 9,8%
	Universitario Incompleto	Recuento % de Confederación Sindical	5 22,7%	4 21,1%	9 22,0%
	Universitario Completo	Recuento % de Confederación Sindical	7 31,8%	3 15,8%	10 24,4%
	Postgrado	Recuento % de Confederación Sindical	3 13,6%	3 15,8%	6 14,6%
	Total	Recuento % de Confederación Sindical	22 100,0%	19 100,0%	41 100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 13. Distribución de la Muestra por Nivel de Instrucción según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

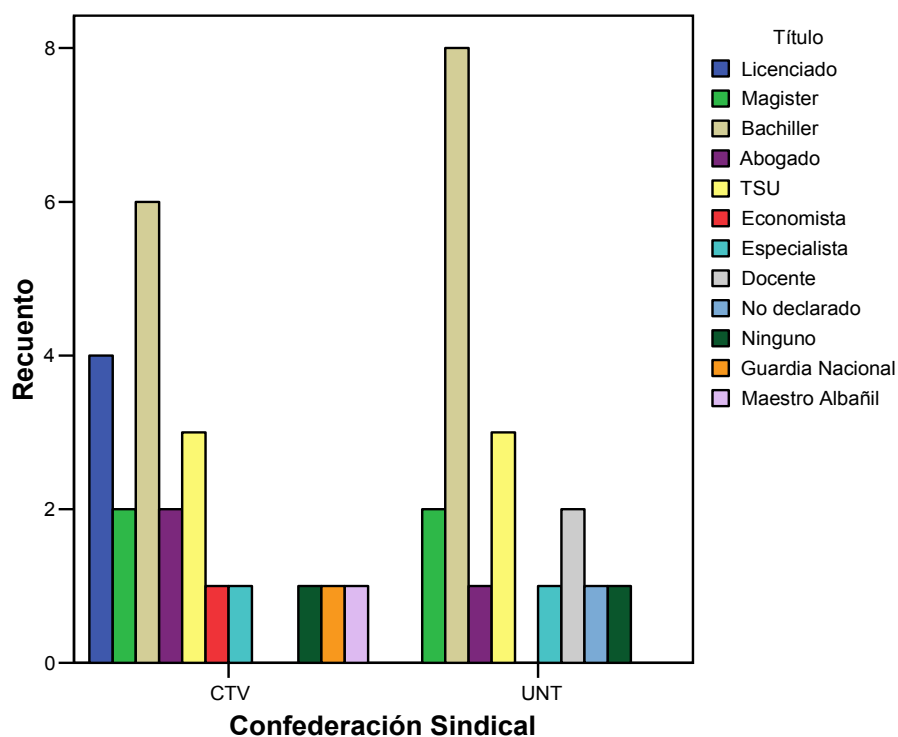
Como se puede apreciar en la tabla anterior la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados tienen nivel de instrucción universitario completo con un 24,4%, seguidos de los que tienen un nivel universitario incompleto con 22,0% de frecuencia porcentual. Analizando según confederación sindical, la tabla y gráfico anteriores muestran que la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados de la CTV tienen como nivel de instrucción universitario completo en tanto que la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados de UNT tienen como nivel de instrucción diversificado completo.

Tabla. 21 Distribución de la Muestra por Máximo Título Obtenido por parte del Dirigente según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Título	Licenciado	Recuento % de Confederación Sindical	4 18,2%	0 ,0%	4 9,8%
	Magister	Recuento % de Confederación Sindical	2 9,1%	2 10,5%	4 9,8%
	Bachiller	Recuento % de Confederación Sindical	6 27,3%	8 42,1%	14 34,1%
	Abogado	Recuento % de Confederación Sindical	2 9,1%	1 5,3%	3 7,3%
	TSU	Recuento % de Confederación Sindical	3 13,6%	3 15,8%	6 14,6%
	Economista	Recuento % de Confederación Sindical	1 4,5%	0 ,0%	1 2,4%
	Especialista	Recuento % de Confederación Sindical	1 4,5%	1 5,3%	2 4,9%
	Docente	Recuento % de Confederación Sindical	0 ,0%	2 10,5%	2 4,9%
	No declarado	Recuento % de Confederación Sindical	0 ,0%	1 5,3%	1 2,4%
	Ninguno	Recuento % de Confederación Sindical	1 4,5%	1 5,3%	2 4,9%
	Guardia Nacional	Recuento % de Confederación Sindical	1 4,5%	0 ,0%	1 2,4%
	Maestro Albañil	Recuento % de Confederación Sindical	1 4,5%	0 ,0%	1 2,4%
Total		Recuento % de Confederación Sindical	22 100,0%	19 100,0%	41 100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 14. Distribución de la Muestra por Máximo Título Obtenido por parte del Dirigente según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

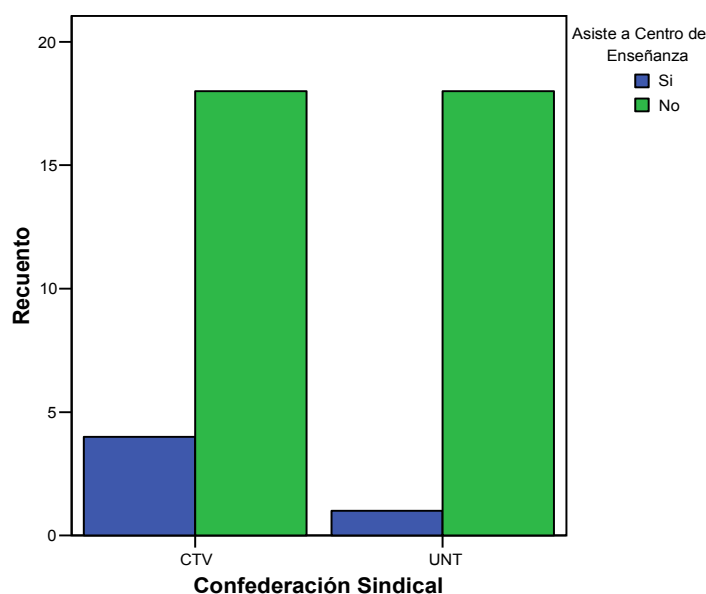
Como se puede apreciar en la tabla anterior la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados son bachilleres con un 34,1%, seguido de los TSU con 14,6%. Analizando según confederación sindical, la tabla y gráfico anteriores muestran que la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados tanto de la CTV como de UNT son bachilleres.

Tabla. 22 Distribución de la Muestra por Asistencia del Dirigente a un Centro de Enseñanza según Confederación Sindical.

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Asiste a Centro de Enseñanza	Si	Recuento	4	1	5
		% de Confederación Sindical	18,2%	5,3%	12,2%
	No	Recuento	18	18	36
		% de Confederación Sindical	81,8%	94,7%	87,8%
Total		Recuento	22	19	41
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 15. Distribución de la Muestra por Asistencia del Dirigente a un Centro de Enseñanza según Confederación Sindical.



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

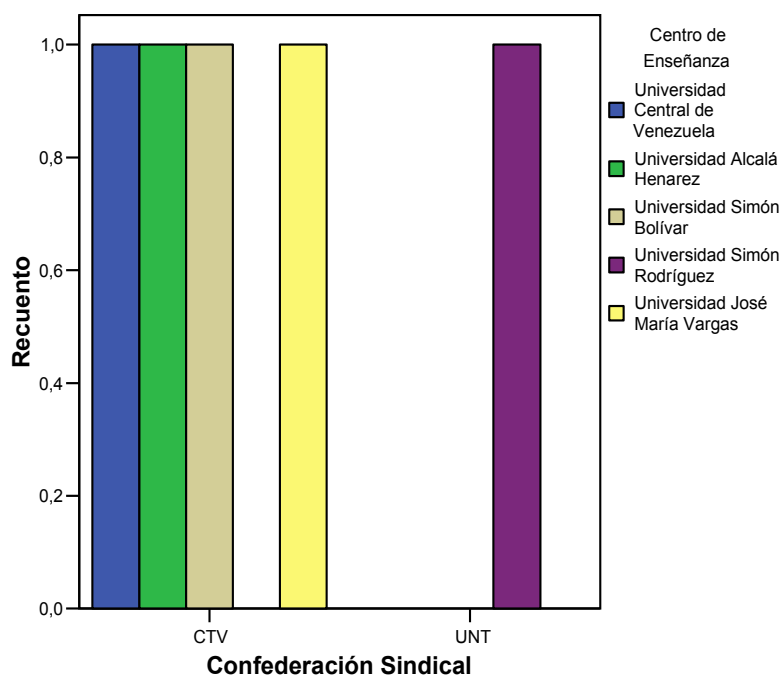
Como se puede apreciar en la tabla anterior la gran mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados no están asistiendo actualmente a un centro de enseñanza con un 87,8% de frecuencia porcentual. Analizando según confederación sindical, la tabla y gráfico anteriores muestran que la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados tanto de la CTV como de UNT no están asistiendo actualmente a un centro de enseñanza.

Tabla. 23 Distribución de la Muestra por Dirigentes que asisten Centro de Enseñanza según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Centro de Enseñanza	Universidad Central de Venezuela	Recuento	1	0	1
		% de Confederación Sindical	25,0%	,0%	20,0%
	Universidad Alcalá Henarez	Recuento	1	0	1
		% de Confederación Sindical	25,0%	,0%	20,0%
	Universidad Simón Bolívar	Recuento	1	0	1
		% de Confederación Sindical	25,0%	,0%	20,0%
	Universidad Simón Rodríguez	Recuento	0	1	1
		% de Confederación Sindical	,0%	100,0%	20,0%
	Universidad José María Vargas	Recuento	1	0	1
		% de Confederación Sindical	25,0%	,0%	20,0%
Total		Recuento	4	1	5
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios.

Gráfico 16. Distribución de la Muestra por Dirigentes que asisten Centro de Enseñanza según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

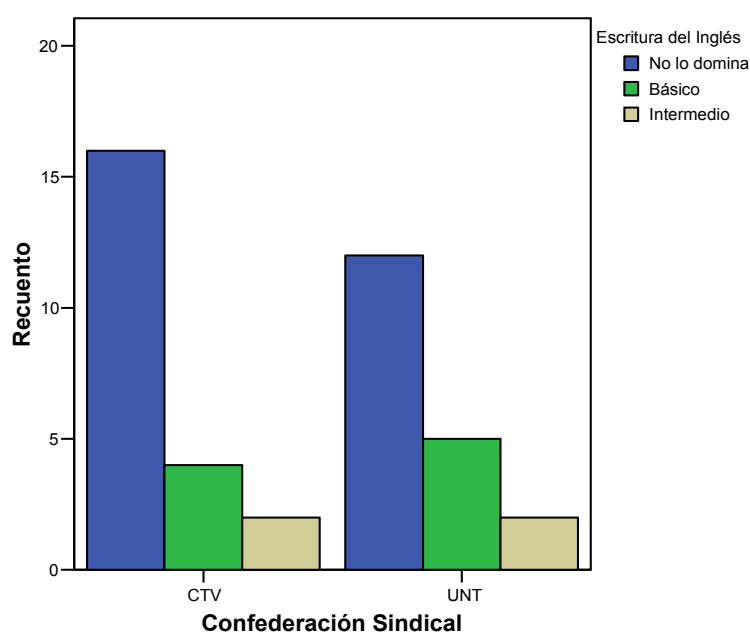
Como se puede apreciar en la tabla y gráfico anterior sólo 5 dirigentes sindicales están asistiendo a centros de enseñanza, 4 de la CTV y 1 de UNT. Los de la CTV están asistiendo a las universidades Central de Venezuela, Alcalá Henarez, Simón Bolívar y José María Vargas en tanto que el de UNT está asistiendo a la universidad Simón Rodríguez.

Tabla. 24 Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Escritura del Inglés según Confederación Sindical.

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Escritura del Inglés	No lo domina	Recuento	16	12	28
		% de Confederación Sindical	72,7%	63,2%	68,3%
	Básico	Recuento	4	5	9
		% de Confederación Sindical	18,2%	26,3%	22,0%
	Intermedio	Recuento	2	2	4
		% de Confederación Sindical	9,1%	10,5%	9,8%
Total		Recuento	22	19	41
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 17. Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Escritura del Inglés según Confederación Sindical.



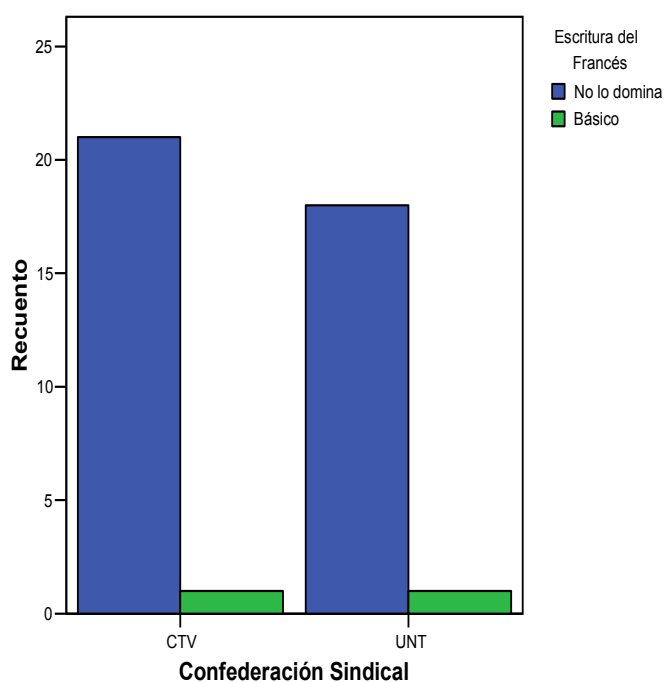
Fuente: Cálculos Propios

Tabla. 25 Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Escritura del Francés según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Escritura del Francés	No lo domina	Recuento	21	18	39
		% de Confederación Sindical	95,5%	94,7%	95,1%
	Básico	Recuento	1	1	2
		% de Confederación Sindical	4,5%	5,3%	4,9%
Total		Recuento	22	19	41
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 18. Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Escritura del Francés según Confederación Sindical



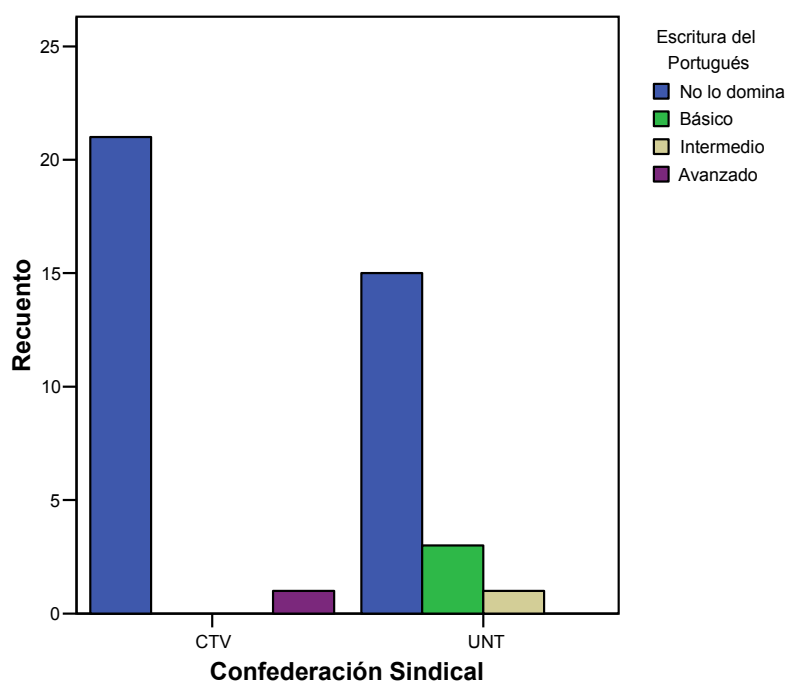
Fuente: Cálculos Propios

Tabla. 26 Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Escritura del Portugués según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Escritura del Portugués	No lo domina	Recuento	21	15	36
		% de Confederación Sindical	95,5%	78,9%	87,8%
	Básico	Recuento	0	3	3
		% de Confederación Sindical	,0%	15,8%	7,3%
	Intermedio	Recuento	0	1	1
		% de Confederación Sindical	,0%	5,3%	2,4%
	Avanzado	Recuento	1	0	1
		% de Confederación Sindical	4,5%	,0%	2,4%
Total		Recuento	22	19	41
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 19. Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Escritura del Portugués según Confederación Sindical



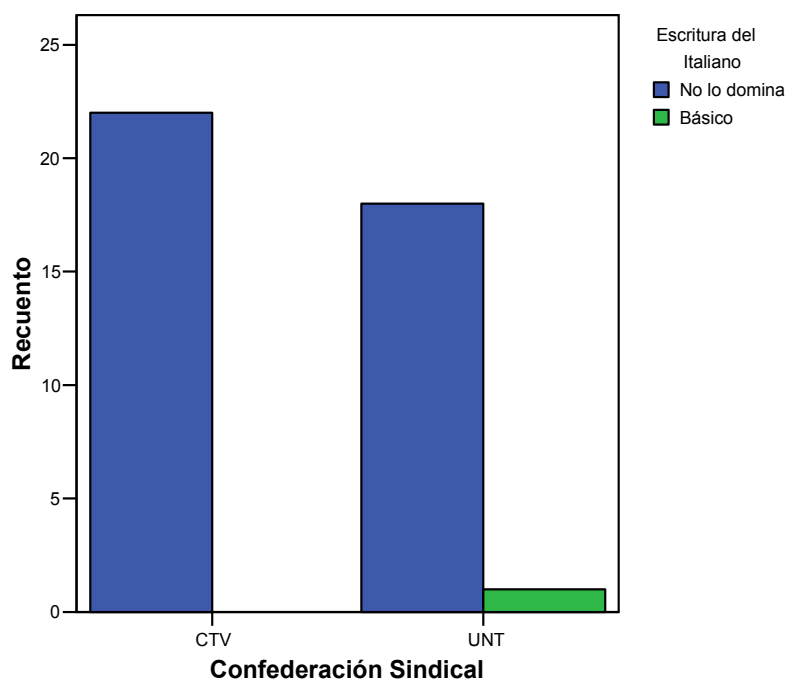
Fuente: Cálculos Propios

Tabla. 27 Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Escritura del Italiano según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Escritura del Italiano	No lo domina	Recuento	22	18	40
		% de Confederación Sindical	100,0%	94,7%	97,6%
	Básico	Recuento	0	1	1
		% de Confederación Sindical	,0%	5,3%	2,4%
Total		Recuento	22	19	41
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 20. Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Escritura del Italiano según Confederación Sindical



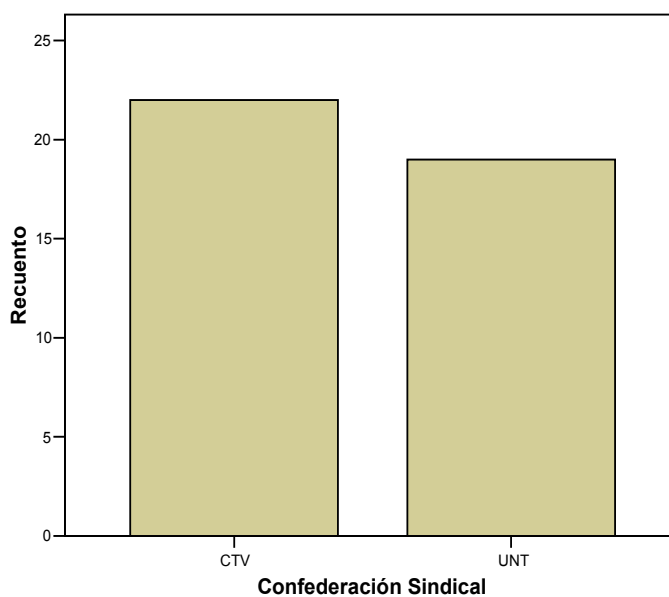
Fuente: Cálculos Propios

Tabla. 28 Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Escritura del Alemán según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Escritura del Alemán	No lo domina	Recuento	22	19	41
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%
Total		Recuento	22	19	41
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 21. Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Escritura del Alemán según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

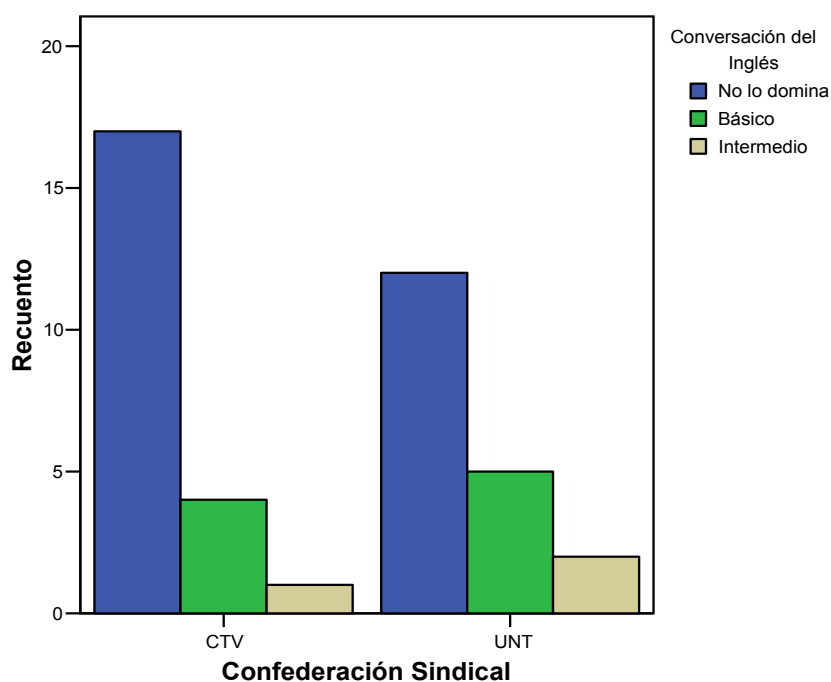
Como se puede apreciar en las tablas anteriores la gran mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados, de la CTV y de UNT no tienen dominio de la escritura de ninguno de los 5 idiomas planteados. Cabe destacar que en el inglés hay un mayor dominio en un nivel básico.

Tabla. 29 Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Conversación del Inglés según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Conversación del Inglés	No lo domina	Recuento	17	12	29
		% de Confederación Sindical	77,3%	63,2%	70,7%
	Básico	Recuento	4	5	9
		% de Confederación Sindical	18,2%	26,3%	22,0%
	Intermedio	Recuento	1	2	3
		% de Confederación Sindical	4,5%	10,5%	7,3%
Total		Recuento	22	19	41
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 22. Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Conversación del Inglés según Confederación Sindical



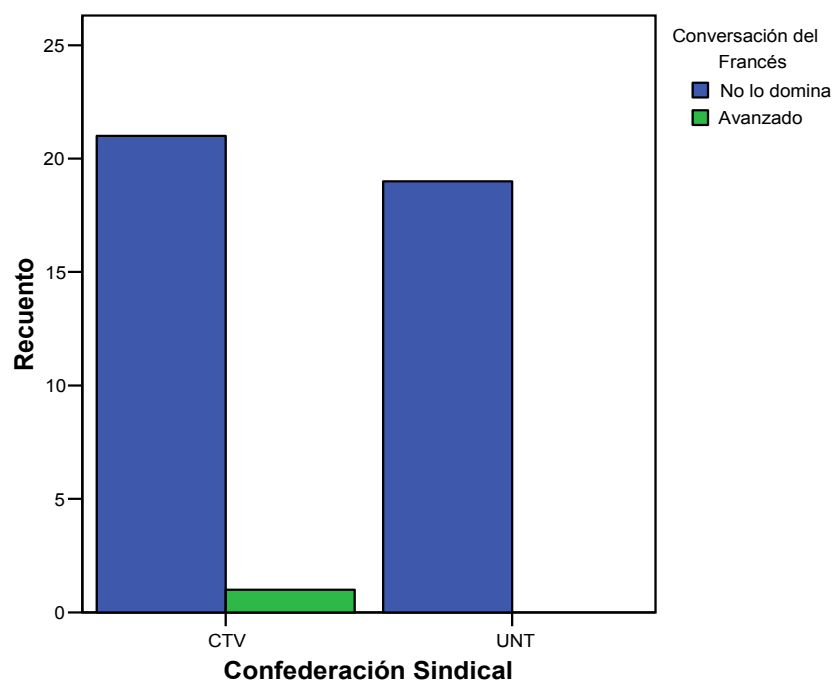
Fuente: Cálculos Propios

Tabla. 30. Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Conversación del Francés según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Conversación del Francés	No lo domina	Recuento % de Confederación Sindical	21 95,5%	19 100,0%	40 97,6%
	Avanzado	Recuento % de Confederación Sindical	1 4,5%	0 ,0%	1 2,4%
Total		Recuento % de Confederación Sindical	22 100,0%	19 100,0%	41 100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 23. Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Conversación del Francés según Confederación Sindical



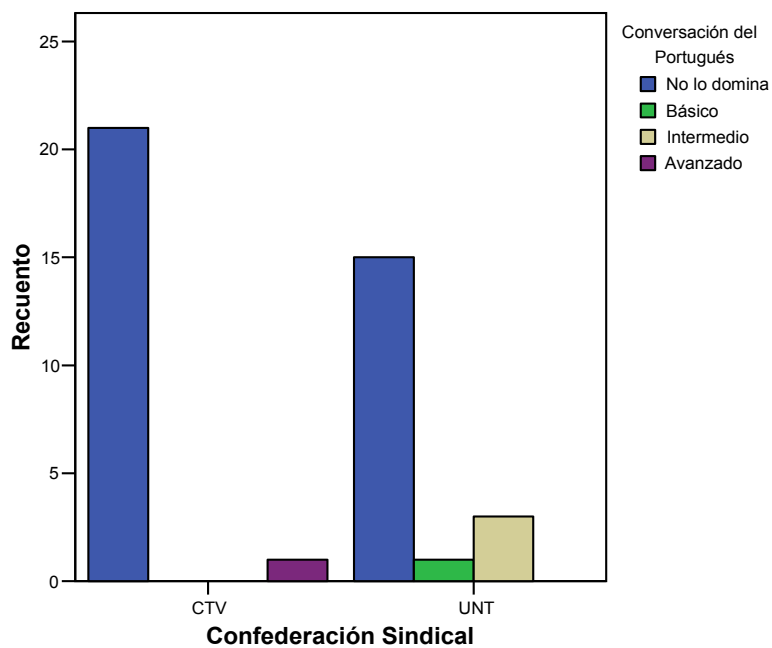
Fuente: Cálculos Propios

Tabla. 31 Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Conversación del Portugués según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Conversación del Portugués	No lo domina	Recuento	21	15	36
		% de Confederación Sindical	95,5%	78,9%	87,8%
	Básico	Recuento	0	1	1
		% de Confederación Sindical	,0%	5,3%	2,4%
	Intermedio	Recuento	0	3	3
		% de Confederación Sindical	,0%	15,8%	7,3%
	Avanzado	Recuento	1	0	1
		% de Confederación Sindical	4,5%	,0%	2,4%
Total		Recuento	22	19	41
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 24. Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Conversación del Portugués según Confederación Sindical



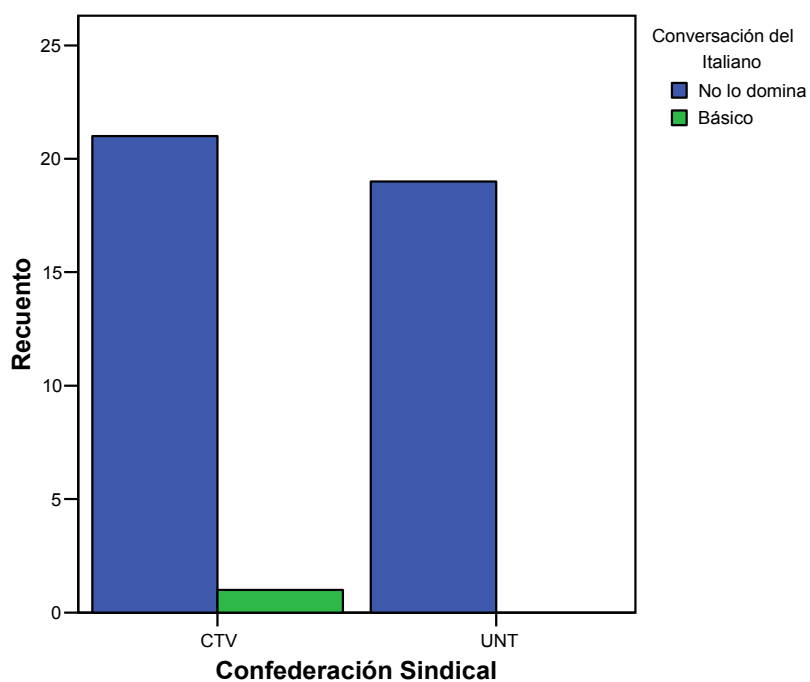
Fuente: Cálculos Propios

Tabla. 32 Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Conversación del Italiano según Confederación Sindical.

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Conversación del Italiano	No lo domina	Recuento	21	19	40
		% de Confederación Sindical	95,5%	100,0%	97,6%
	Básico	Recuento	1	0	1
		% de Confederación Sindical	4,5%	,0%	2,4%
Total		Recuento	22	19	41
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 25. Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Conversación del Italiano según Confederación Sindical.



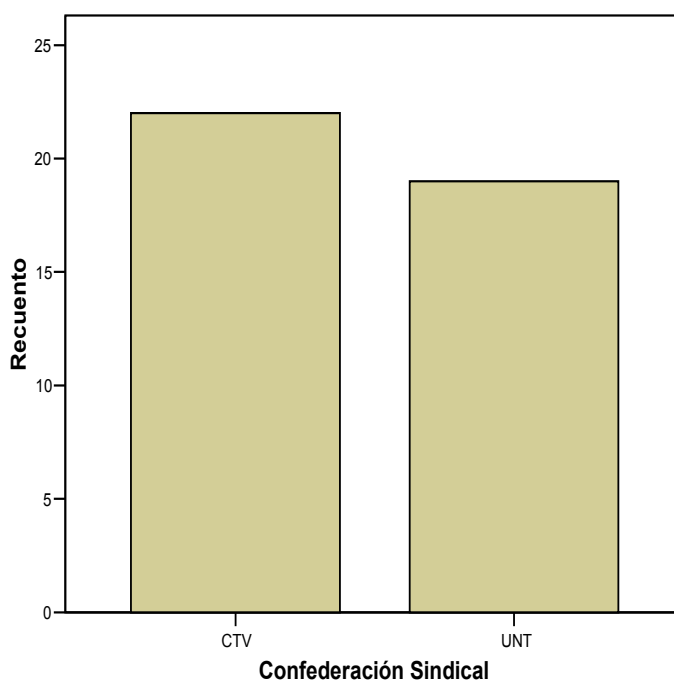
Fuente: Cálculos Propios

Tabla. 33 Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Conversación del Alemán según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Conversación del Alemán	No lo domina	Recuento	22	19	41
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%
Total		Recuento	22	19	41
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 26. Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Conversación del Alemán según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

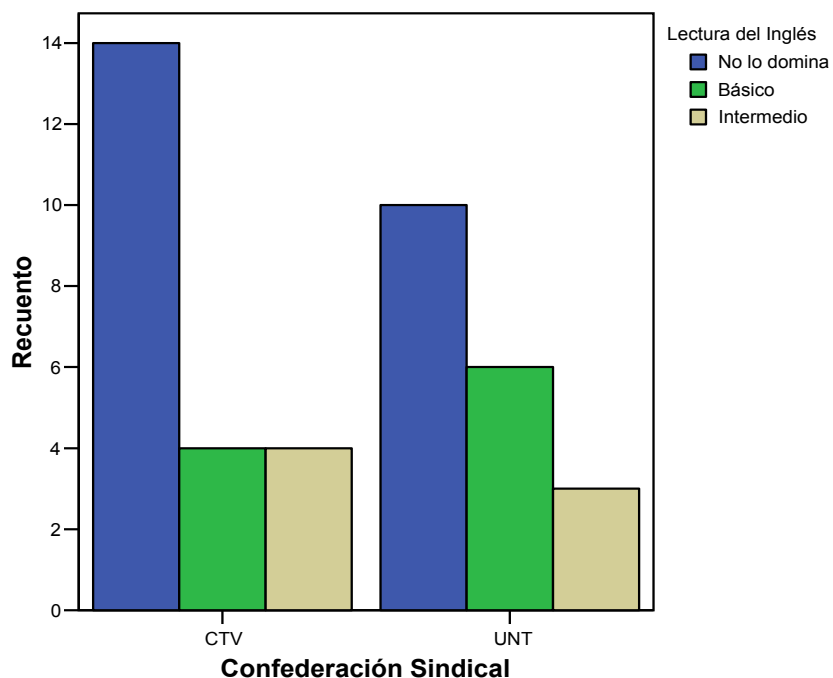
Como se puede apreciar en las tablas anteriores la gran mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados, independientemente de si son de la CTV o de UNT no tienen dominio de la conversación de ninguno de los 5 idiomas planteados. El idioma en el que tienen un ligero manejo en la conversación, al igual que en la escritura es en el idioma inglés.

Tabla. 34 Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Lectura del Inglés según Confederación Sindical.

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Lectura del Inglés	No lo domina	Recuento	14	10	24
		% de Confederación Sindical	63,6%	52,6%	58,5%
	Básico	Recuento	4	6	10
		% de Confederación Sindical	18,2%	31,6%	24,4%
	Intermedio	Recuento	4	3	7
		% de Confederación Sindical	18,2%	15,8%	17,1%
Total	Recuento	22	19	41	
	% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 27. Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Lectura del Inglés según Confederación Sindical.



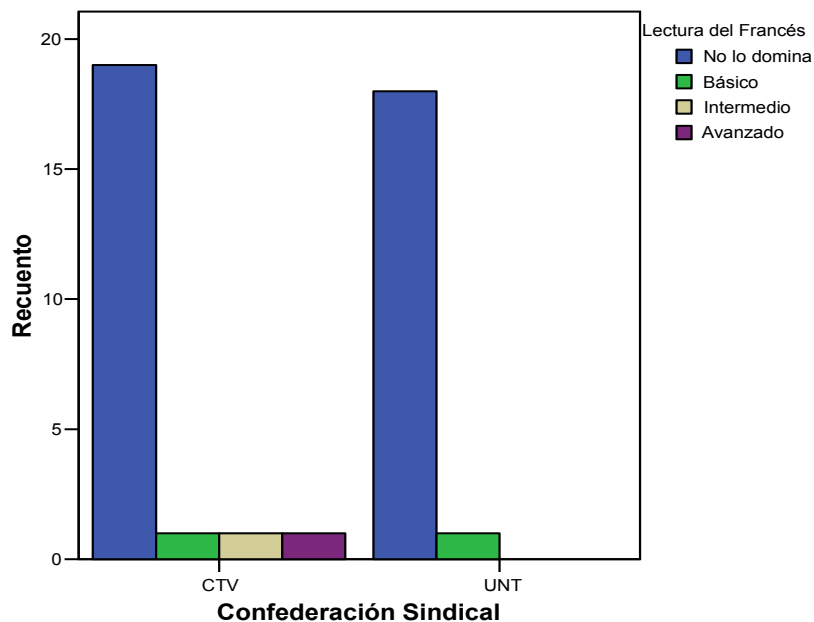
Fuente: Cálculos Propios

Tabla. 35 Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Lectura del Francés según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Lectura del Francés	No lo domina	Recuento	19	18	37
		% de Confederación Sindical	86,4%	94,7%	90,2%
	Básico	Recuento	1	1	2
		% de Confederación Sindical	4,5%	5,3%	4,9%
	Intermedio	Recuento	1	0	1
		% de Confederación Sindical	4,5%	,0%	2,4%
	Avanzado	Recuento	1	0	1
		% de Confederación Sindical	4,5%	,0%	2,4%
Total		Recuento	22	19	41
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 28. Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Lectura del Francés según Confederación Sindical



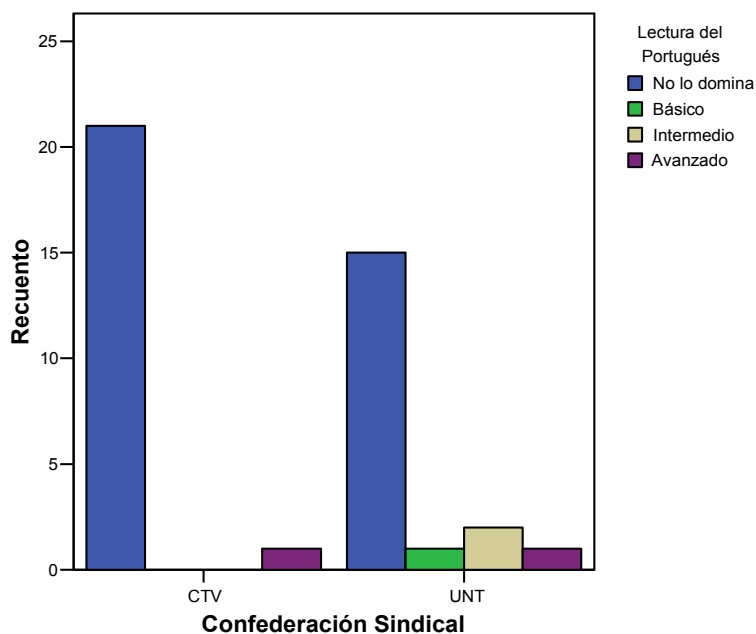
Fuente: Cálculos Propios

Tabla. 36 Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Lectura del Portugués según Confederación Sindical.

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Lectura del Portugués	No lo domina	Recuento	21	15	36
		% de Confederación Sindical	95,5%	78,9%	87,8%
	Básico	Recuento	0	1	1
		% de Confederación Sindical	,0%	5,3%	2,4%
	Intermedio	Recuento	0	2	2
		% de Confederación Sindical	,0%	10,5%	4,9%
	Avanzado	Recuento	1	1	2
		% de Confederación Sindical	4,5%	5,3%	4,9%
Total		Recuento	22	19	41
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 29. Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Lectura del Portugués según Confederación Sindical.



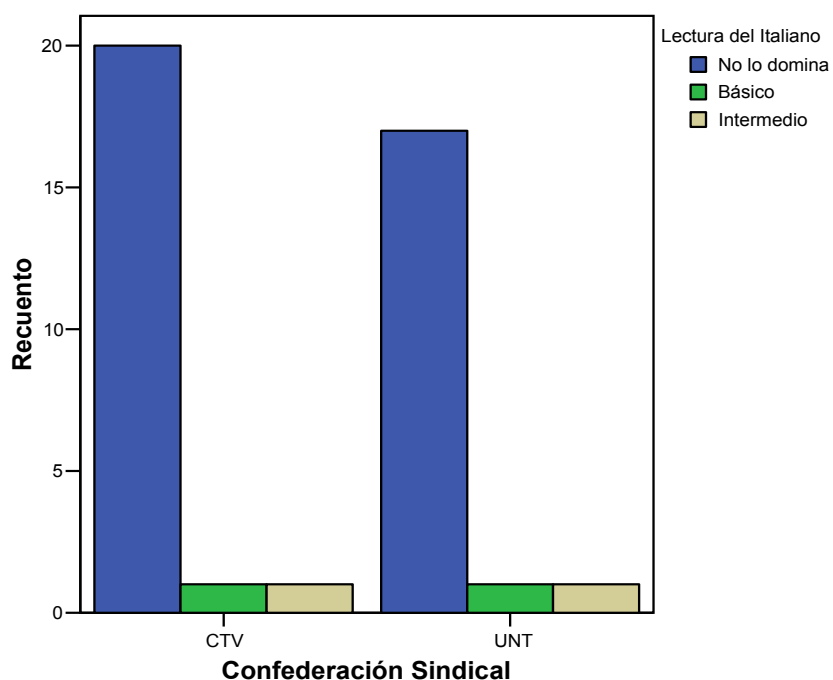
Fuente: Cálculos Propios

Tabla. 37. Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Lectura del Italiano según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Lectura del Italiano	No lo domina	Recuento	20	17	37
		% de Confederación Sindical	90,9%	89,5%	90,2%
	Básico	Recuento	1	1	2
		% de Confederación Sindical	4,5%	5,3%	4,9%
	Intermedio	Recuento	1	1	2
		% de Confederación Sindical	4,5%	5,3%	4,9%
Total	Recuento	22	19	41	
	% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 30. Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Lectura del Italiano según Confederación Sindical



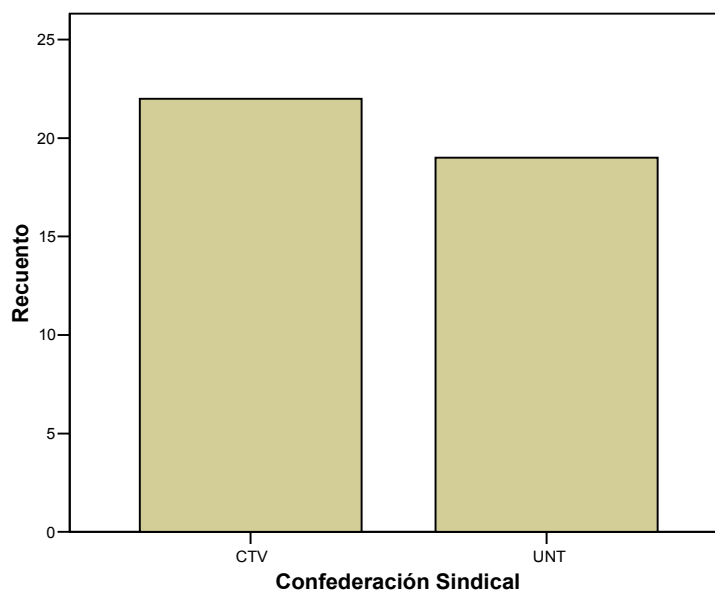
Fuente: Cálculos Propios

Tabla. 38. Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Lectura del Alemán según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Lectura del Alemán	No lo domina	Recuento	22	19	41
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%
Total		Recuento	22	19	41
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 31. Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Lectura del Alemán según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

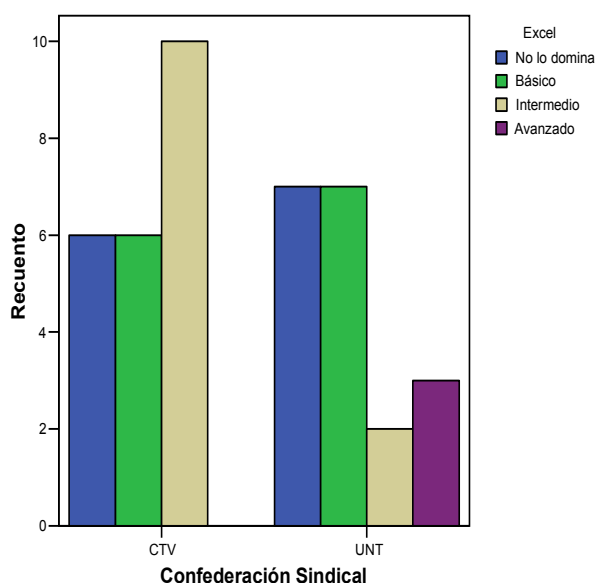
Como se puede apreciar en las tablas anteriores al igual que la escritura y conversación, la gran mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados, de ambas Confederaciones no tienen dominio de la lectura de ninguno de los 5 idiomas planteados. El idioma en el que tienen un ligero manejo en la lectura, al igual que en la escritura y la conversación es el idioma inglés.

Tabla. 39. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio del Dirigente en Excel según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Excel	No lo domina	Recuento	6	7	13
		% de Confederación Sindical	27,3%	36,8%	31,7%
	Básico	Recuento	6	7	13
		% de Confederación Sindical	27,3%	36,8%	31,7%
	Intermedio	Recuento	10	2	12
		% de Confederación Sindical	45,5%	10,5%	29,3%
	Avanzado	Recuento	0	3	3
		% de Confederación Sindical	,0%	15,8%	7,3%
Total		Recuento	22	19	41
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 32. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio del Dirigente en Excel según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

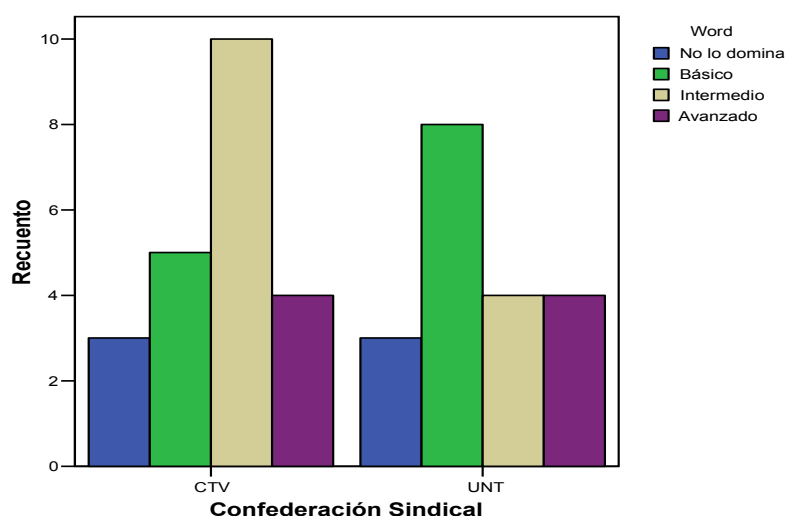
Como se puede apreciar en la tabla anterior el 31,7% de los dirigentes sindicales entrevistados no tienen dominio del programa Excel, en tanto que el mismo porcentaje tiene un dominio básico del programa y el 29,3% tienen un dominio intermedio de dicho programa. Analizando según confederación sindical, la tabla y gráfico anterior indican que la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados de la CTV tienen un dominio intermedio del programa, mientras que la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados de UNT no lo dominan o tienen un dominio básico del programa.

Tabla. 40. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio del Dirigente de Word según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Word	No lo domina	Recuento	3	3	6
		% de Confederación Sindical	13,6%	15,8%	14,6%
	Básico	Recuento	5	8	13
		% de Confederación Sindical	22,7%	42,1%	31,7%
	Intermedio	Recuento	10	4	14
		% de Confederación Sindical	45,5%	21,1%	34,1%
	Avanzado	Recuento	4	4	8
		% de Confederación Sindical	18,2%	21,1%	19,5%
Total	Recuento	22	19	41	
	% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 33. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio del Dirigente de Word según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

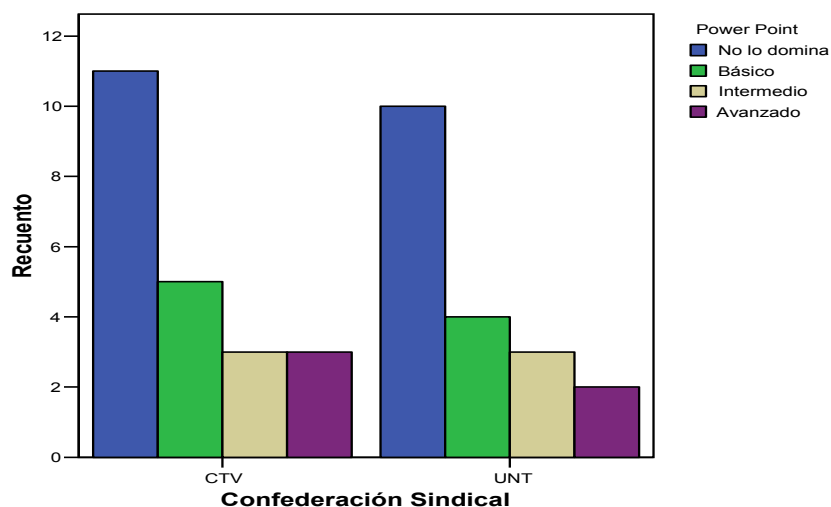
Como se puede apreciar en la tabla anterior la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados tienen un dominio intermedio del programa Word con un 34,1% de frecuencia porcentual, seguido por los que lo dominan de forma básica con un 31,7%. Analizando según confederación sindical, la tabla y gráfico anterior indican que la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados de la CTV tienen un dominio intermedio del programa, mientras que la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados de UNT tienen un dominio básico del programa.

Tabla. 41. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio del Dirigente de Power Point según Confederación Sindical.

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Power Point	No lo domina	Recuento	11	10	21
		% de Confederación Sindical	50,0%	52,6%	51,2%
	Básico	Recuento	5	4	9
		% de Confederación Sindical	22,7%	21,1%	22,0%
	Intermedio	Recuento	3	3	6
		% de Confederación Sindical	13,6%	15,8%	14,6%
	Avanzado	Recuento	3	2	5
		% de Confederación Sindical	13,6%	10,5%	12,2%
Total	Recuento	22	19	41	
	% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 34. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio del Dirigente de Power Point según Confederación Sindical.



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

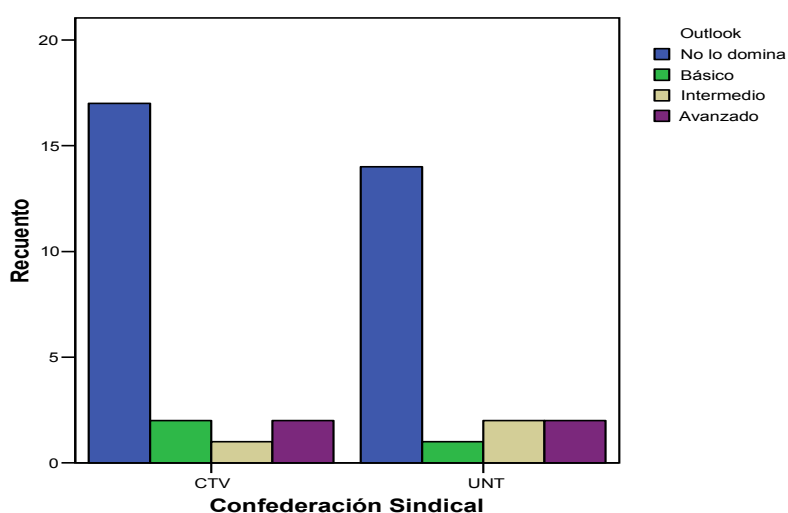
Como se puede apreciar en la tabla anterior la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados no dominan el programa Power Point con un 51,2% de frecuencia porcentual. Analizando según confederación sindical, la tabla y gráfico anterior indican que la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados tanto de la CTV como de UNT no tienen dominio del programa.

Tabla. 42. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio del Outlook según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Outlook	No lo domina	Recuento	17	14	31
		% de Confederación Sindical	77,3%	73,7%	75,6%
	Básico	Recuento	2	1	3
		% de Confederación Sindical	9,1%	5,3%	7,3%
	Intermedio	Recuento	1	2	3
		% de Confederación Sindical	4,5%	10,5%	7,3%
	Avanzado	Recuento	2	2	4
		% de Confederación Sindical	9,1%	10,5%	9,8%
Total	Recuento	22	19	41	
	% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 35. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio del Dirigente del Outlook según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

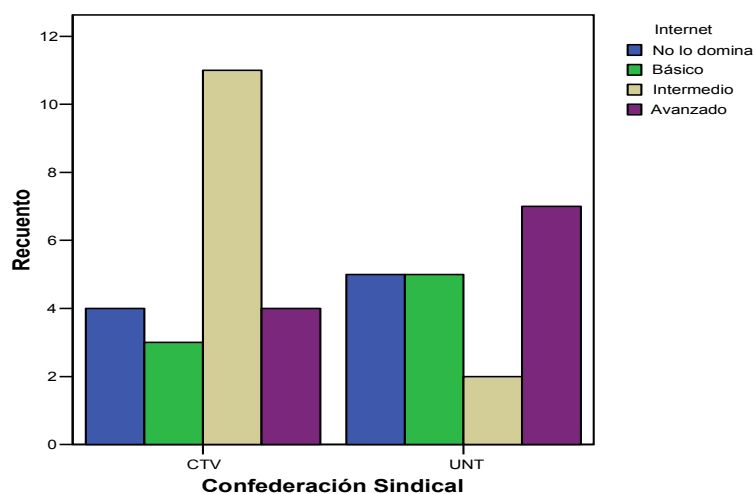
Como se puede apreciar en la tabla anterior la gran mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados no dominan el programa Outlook con un 75,6% de frecuencia porcentual. Analizando según confederación sindical, la tabla y gráfico anterior indican que la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados tanto de la CTV como de UNT no tienen dominio del programa.

Tabla. 43. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio del Dirigente de Internet según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Internet	No lo domina	Recuento	4	5	9
		% de Confederación Sindical	18,2%	26,3%	22,0%
	Básico	Recuento	3	5	8
		% de Confederación Sindical	13,6%	26,3%	19,5%
	Intermedio	Recuento	11	2	13
		% de Confederación Sindical	50,0%	10,5%	31,7%
	Avanzado	Recuento	4	7	11
		% de Confederación Sindical	18,2%	36,8%	26,8%
Total		Recuento	22	19	41
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 36. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio del Dirigente de Internet según Confederación Sindical.



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

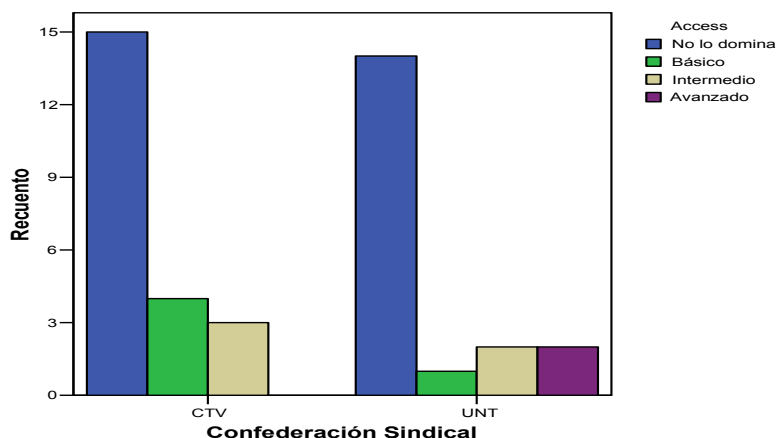
Como se puede apreciar en la tabla anterior la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados tienen un dominio intermedio del Internet con un 31,7% de frecuencia porcentual. Analizando según confederación sindical, la tabla y gráfico anterior indican que la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados de la CTV tienen un dominio intermedio del Internet en tanto que los de UNT tienen un dominio avanzado del Internet.

Tabla. 44. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio del Dirigente de Access según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Access	No lo domina	Recuento	15	14	29
		% de Confederación Sindical	68,2%	73,7%	70,7%
	Básico	Recuento	4	1	5
		% de Confederación Sindical	18,2%	5,3%	12,2%
	Intermedio	Recuento	3	2	5
		% de Confederación Sindical	13,6%	10,5%	12,2%
	Avanzado	Recuento	0	2	2
		% de Confederación Sindical	,0%	10,5%	4,9%
Total		Recuento	22	19	41
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 37. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio del Dirigente de Access según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

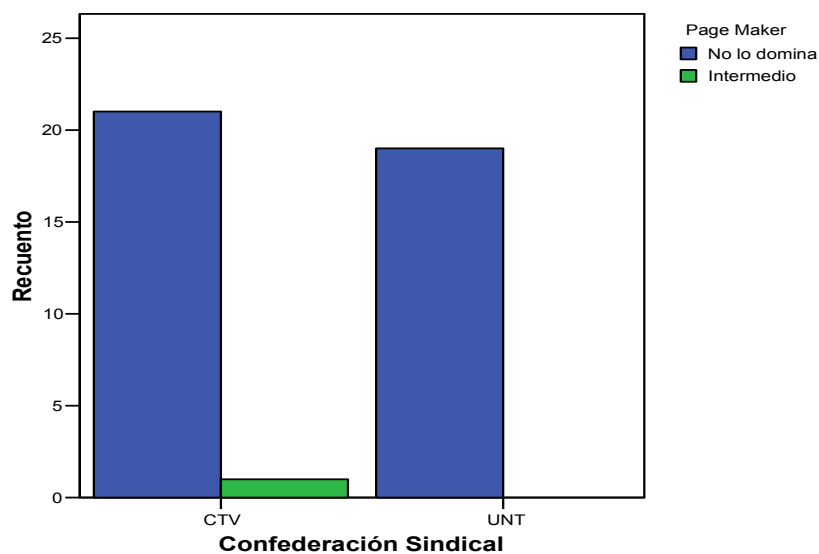
Como se puede apreciar en la tabla anterior la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados no dominan el programa Access con un 70,7% de frecuencia porcentual. Analizando según confederación sindical, la tabla y gráfico anterior indican que la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados tanto de la CTV como de UNT no tienen dominio de este programa.

Tabla. 45. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio del Dirigente Page Maker según Confederación Sindical.

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Page Maker	No lo domina	Recuento	21	19	40
		% de Confederación Sindical	95,5%	100,0%	97,6%
	Intermedio	Recuento	1	0	1
		% de Confederación Sindical	4,5%	,0%	2,4%
Total		Recuento	22	19	41
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 38. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio del Dirigente Page Maker según Confederación Sindical.



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

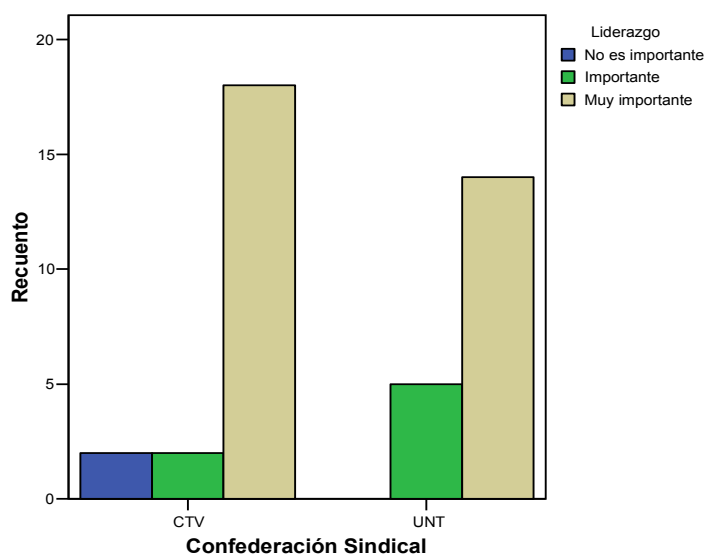
Como se puede apreciar en la tabla anterior la gran mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados no dominan el programa Page Maker con un 97,6% de frecuencia porcentual. Analizando según confederación sindical, la tabla y gráfico anterior indican que la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados tanto de la CTV como de UNT no tienen dominio de este programa.

Tabla. 46. Distribución de la Muestra por Importancia concedida por el Dirigente al Liderazgo según Confederación Sindical.

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Liderazgo	No es importante	Recuento	2	0	2
		% de Confederación Sindical	9,1%	,0%	4,9%
	Importante	Recuento	2	5	7
		% de Confederación Sindical	9,1%	26,3%	17,1%
	Muy importante	Recuento	18	14	32
		% de Confederación Sindical	81,8%	73,7%	78,0%
Total	Recuento	22	19	41	
	% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 39. Distribución de la Muestra por Importancia concedida por el Dirigente al Liderazgo según Confederación Sindical.



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

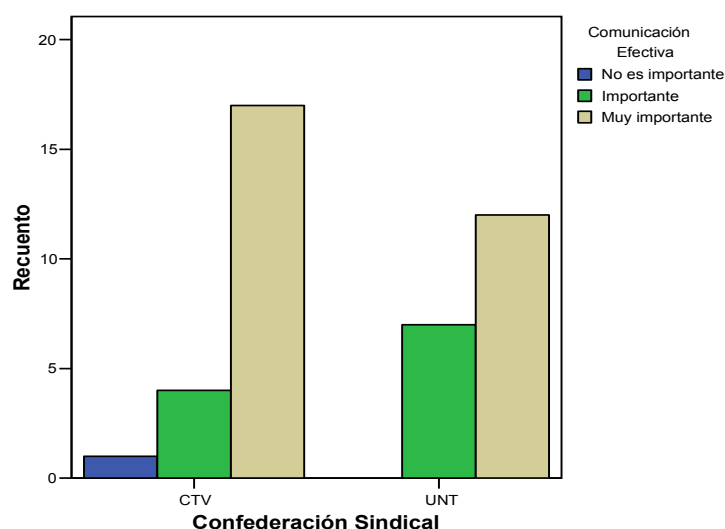
Como se puede apreciar en la tabla anterior la gran mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados consideran que el Liderazgo es muy importante para la formación del dirigente sindical con un 78,0% de frecuencia porcentual. Analizando según confederación sindical, la tabla y gráfico anterior indican que la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados tanto de la CTV como de UNT tienen esta opinión.

Tabla. 47. Distribución de la Muestra por Importancia concedida por el Dirigente a la Comunicación Efectiva según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Comunicación Efectiva	No es importante	Recuento	1	0	1
		% de Confederación Sindical	4,5%	,0%	2,4%
	Importante	Recuento	4	7	11
		% de Confederación Sindical	18,2%	36,8%	26,8%
	Muy importante	Recuento	17	12	29
		% de Confederación Sindical	77,3%	63,2%	70,7%
Total	Recuento	22	19	41	
	% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 40. Distribución de la Muestra por Importancia concedida por el Dirigente a la Comunicación Efectiva según Confederación Sindical.



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

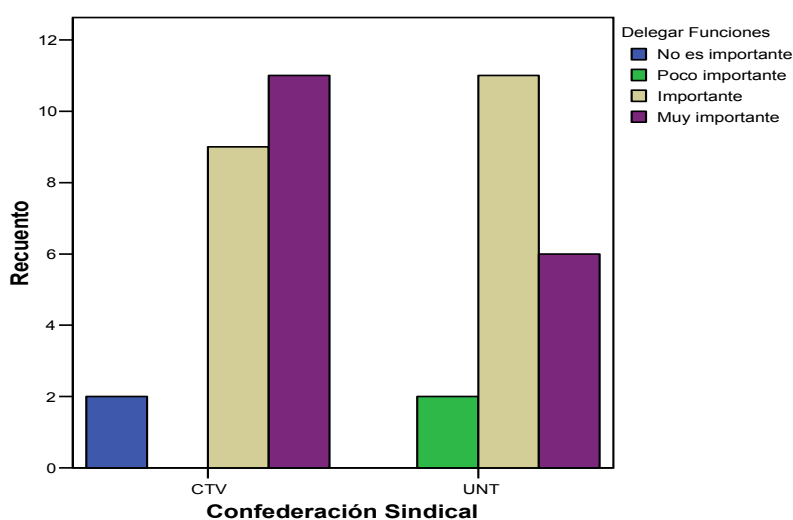
Como se puede apreciar en la tabla anterior la gran mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados consideran que la Comunicación Efectiva es muy importante para la formación del dirigente sindical con un 70,7% de frecuencia porcentual. Analizando según confederación sindical, la tabla y gráfico anterior indican que la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados tanto de la CTV como de UNT tienen esta opinión.

Tabla. 48. Distribución de la Muestra por Importancia concedida por el Dirigente al Delegar Funciones según Confederación Sindical.

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Delegar Funciones	No es importante	Recuento	2	0	2
		% de Confederación Sindical	9,1%	,0%	4,9%
	Poco importante	Recuento	0	2	2
		% de Confederación Sindical	,0%	10,5%	4,9%
	Importante	Recuento	9	11	20
		% de Confederación Sindical	40,9%	57,9%	48,8%
	Muy importante	Recuento	11	6	17
		% de Confederación Sindical	50,0%	31,6%	41,5%
Total		Recuento	22	19	41
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 41. Distribución de la Muestra por Importancia concedida por el Dirigente al Delegar Funciones según Confederación Sindical.



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

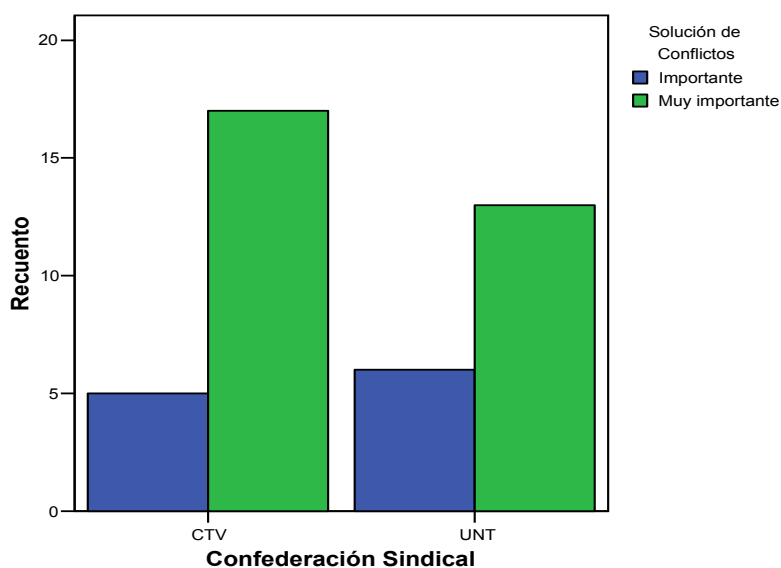
Como se puede apreciar en la tabla anterior la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados consideran que Delegar Funciones es importante para la formación de éste con un 48,8% de frecuencia porcentual. Analizando según confederación sindical, la tabla y gráfico anterior indican que la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados de la CTV consideran que este aspecto es muy importante en tanto que los de UNT opinan que este aspecto es importante.

Tabla. 49. Distribución de la Muestra por Importancia concedida por el Dirigente a la Solución de Conflictos según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Solución de Conflictos	Importante	Recuento % de Confederación Sindical	5 22,7%	6 31,6%	11 26,8%
	Muy importante	Recuento % de Confederación Sindical	17 77,3%	13 68,4%	30 73,2%
Total		Recuento % de Confederación Sindical	22 100,0%	19 100,0%	41 100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 42. Distribución de la Muestra por Importancia concedida por el Dirigente a la Solución de Conflictos según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

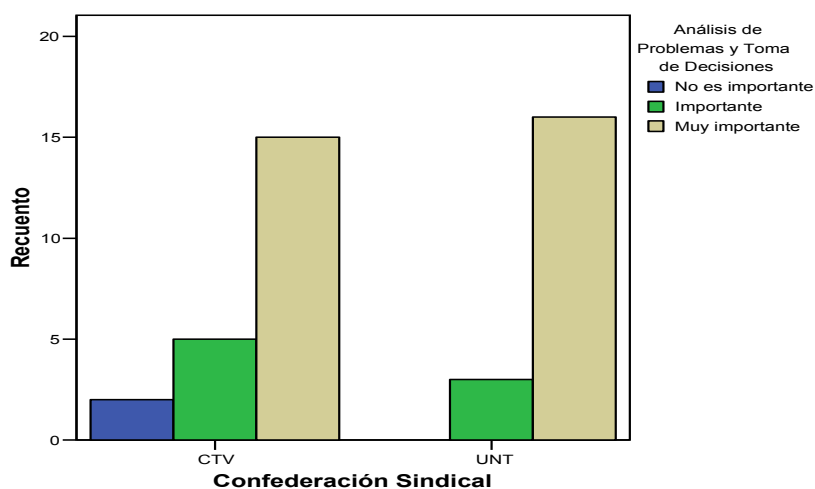
Como se puede apreciar en la tabla anterior la gran mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados consideran que la Solución de Conflictos es muy importante para la formación del dirigente sindical con un 73,2% de frecuencia porcentual. Analizando según confederación sindical, la tabla y gráfico anterior indican que la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados tanto de la CTV como de UNT tienen esta opinión.

Tabla. 50. Distribución de la Muestra por Importancia concedida por el Dirigente al Análisis de Problemas y Toma de Decisiones según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Análisis de Problemas y Toma de Decisiones	No es importante	Recuento	2	0	2
		% de Confederación Sindical	9,1%	,0%	4,9%
	Importante	Recuento	5	3	8
		% de Confederación Sindical	22,7%	15,8%	19,5%
	Muy importante	Recuento	15	16	31
		% de Confederación Sindical	68,2%	84,2%	75,6%
Total	Recuento	22	19	41	
	% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 43. Distribución de la Muestra por Importancia concedida por el Dirigente al Análisis de Problemas y Toma de Decisiones según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

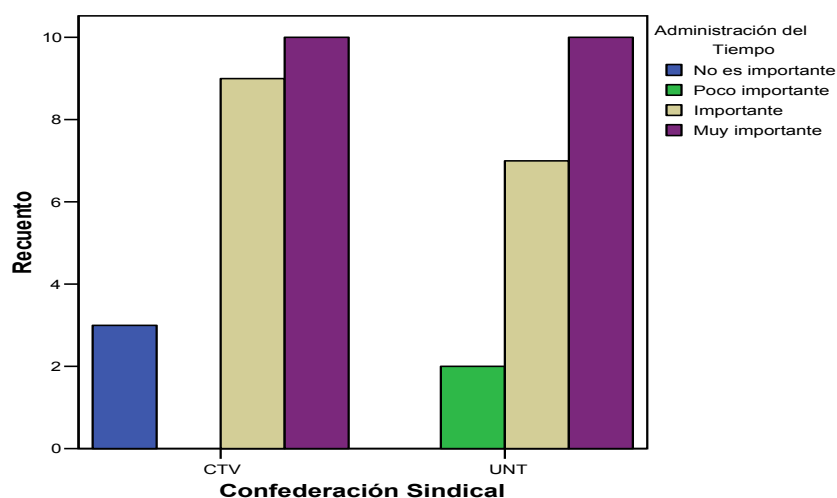
Como se puede apreciar en la tabla anterior la gran mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados consideran que el Análisis de Problemas y Toma de Decisiones es muy importante para la formación del dirigente sindical con un 75,6% de frecuencia porcentual. Analizando según confederación sindical, la tabla y gráfico anterior indican que la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados tanto de la CTV como de UNT tienen esta opinión.

Tabla. 51. Distribución de la Muestra por Importancia concedida por el Dirigente a la Administración del Tiempo según Confederación Sindical.

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Administración del Tiempo	No es importante	Recuento	3	0	3
		% de Confederación Sindical	13,6%	,0%	7,3%
	Poco importante	Recuento	0	2	2
		% de Confederación Sindical	,0%	10,5%	4,9%
	Importante	Recuento	9	7	16
		% de Confederación Sindical	40,9%	36,8%	39,0%
	Muy importante	Recuento	10	10	20
		% de Confederación Sindical	45,5%	52,6%	48,8%
Total	Recuento	22	19	41	
	% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 44. Distribución de la Muestra por Importancia concedida por el Dirigente a la Administración del Tiempo según Confederación Sindical.



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

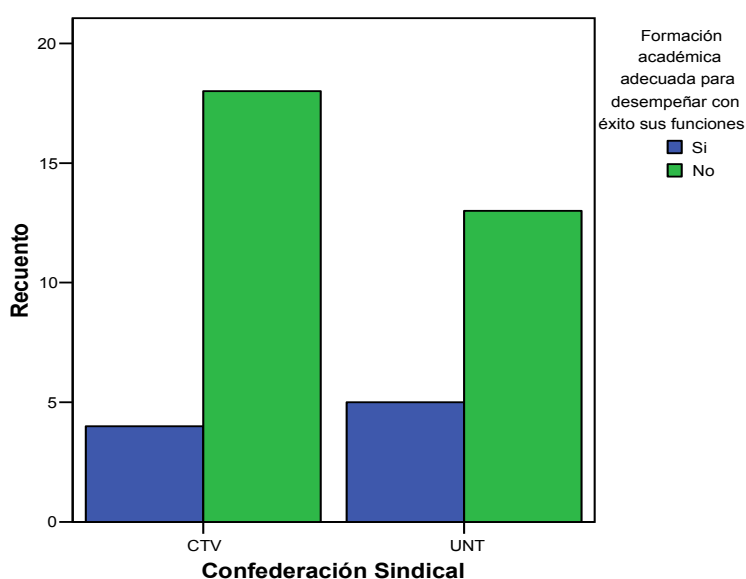
Como se puede apreciar en la tabla anterior la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados consideran que la Administración del Tiempo es muy importante para la formación del dirigente sindical con un 48,8% de frecuencia porcentual. Analizando según confederación sindical, la tabla y gráfico anterior indican que la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados tanto de la CTV como de UNT tienen esta opinión.

Tabla. 52. Distribución de la Muestra por opinión del Dirigente acerca de la Formación adecuada de la dirigencia según Confederación Sindical.

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Formación académica adecuada para desempeñar con éxito sus funciones	Si	Recuento	4	5	9
		% de Confederación Sindical	18,2%	27,8%	22,5%
	No	Recuento	18	13	31
		% de Confederación Sindical	81,8%	72,2%	77,5%
Total		Recuento	22	18	40
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 45. Distribución de la Muestra por opinión del Dirigente acerca de la Formación adecuada de la dirigencia según Confederación Sindical.



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

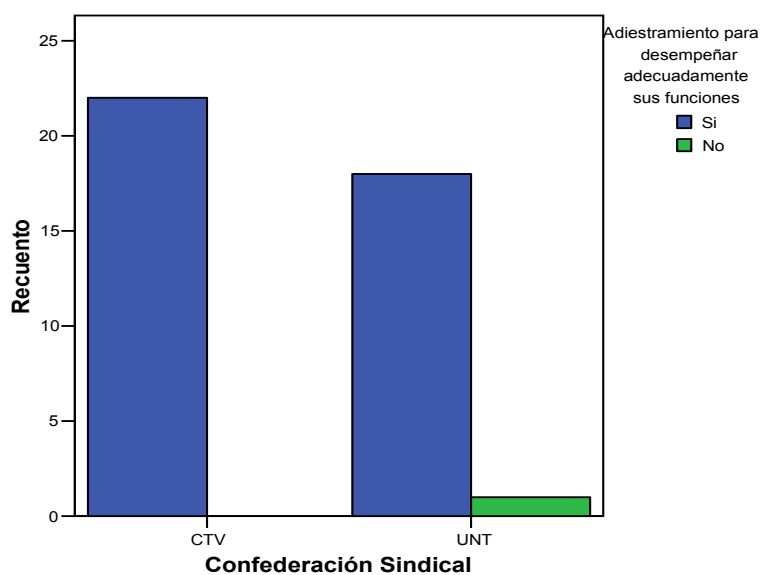
Como se puede apreciar en la tabla anterior la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados consideran que en la actualidad el dirigente sindical no tiene la formación académica adecuada para desempeñar con éxito sus funciones con un 77,5% de frecuencia porcentual. Analizando según confederación sindical, la tabla y gráfico anterior indican que la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados tanto de la CTV como de UNT tienen esta opinión.

Tabla. 53. Distribución de la Muestra por opinión del Dirigente en Recibir Adiestramiento según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Adiestramiento para desempeñar adecuadamente sus funciones	Si	Recuento	22	18	40
		% de Confederación Sindical	100,0%	94,7%	97,6%
	No	Recuento	0	1	1
		% de Confederación Sindical	,0%	5,3%	2,4%
Total		Recuento	22	19	41
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 46. Distribución de la Muestra por opinión del Dirigente en Recibir Adiestramiento según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

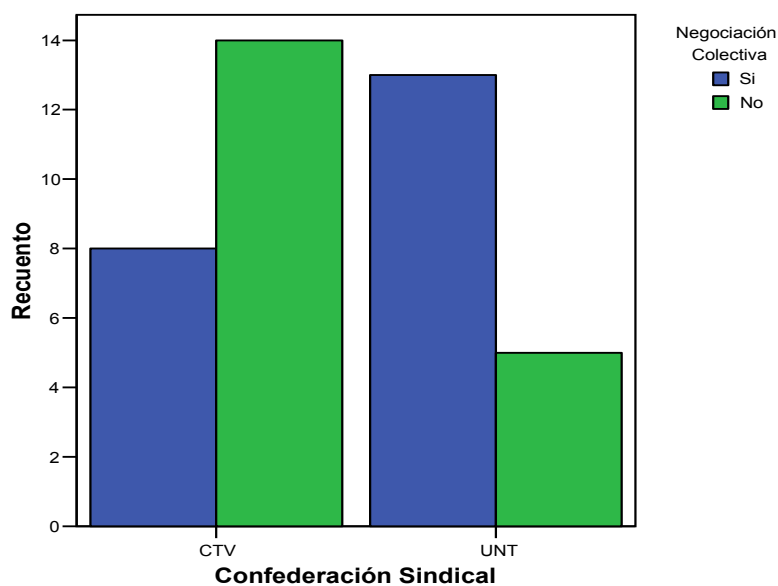
Como se puede apreciar en la tabla anterior la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados consideran que el dirigente sindical debe recibir adiestramiento para desempeñar adecuadamente sus funciones con un 97,6% de frecuencia porcentual. Analizando según confederación sindical, la tabla y gráfico anterior indican que la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados tanto de la CTV como de UNT tienen esta opinión.

Tabla. 54. Distribución de la Muestra por Adiestramiento en Negociación Colectiva según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Negociación Colectiva	Si	Recuento	8	13	21
		% de Confederación Sindical	36,4%	72,2%	52,5%
	No	Recuento	14	5	19
		% de Confederación Sindical	63,6%	27,8%	47,5%
Total		Recuento	22	18	40
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 47. Distribución de la Muestra por Adiestramiento en Negociación Colectiva según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

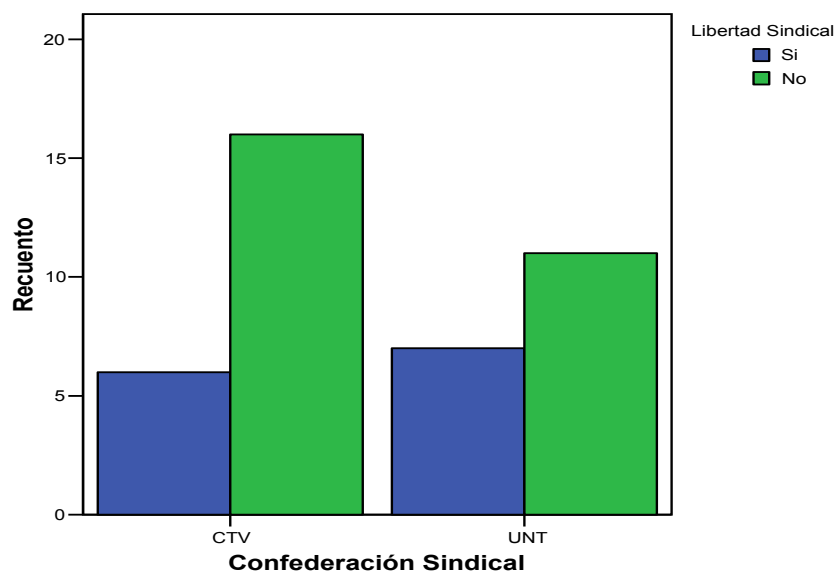
Como se puede apreciar en la tabla anterior la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados que consideran que el dirigente sindical debe recibir adiestramiento para desempeñar adecuadamente sus funciones, piensan que debe recibir adiestramiento en Negociación Colectiva con un 52,5% de frecuencia porcentual. Analizando según confederación sindical, la tabla y gráfico anterior indican que la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados de la CTV no opinan esto pero los de UNT si piensan como todo el colectivo de la muestra.

Tabla. 55. Distribución de la Muestra por Adiestramiento en Libertad Sindical según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Libertad Sindical	Si	Recuento	6	7	13
		% de Confederación Sindical	27,3%	38,9%	32,5%
	No	Recuento	16	11	27
		% de Confederación Sindical	72,7%	61,1%	67,5%
Total		Recuento	22	18	40
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 48. Distribución de la Muestra por Adiestramiento en Libertad Sindical según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

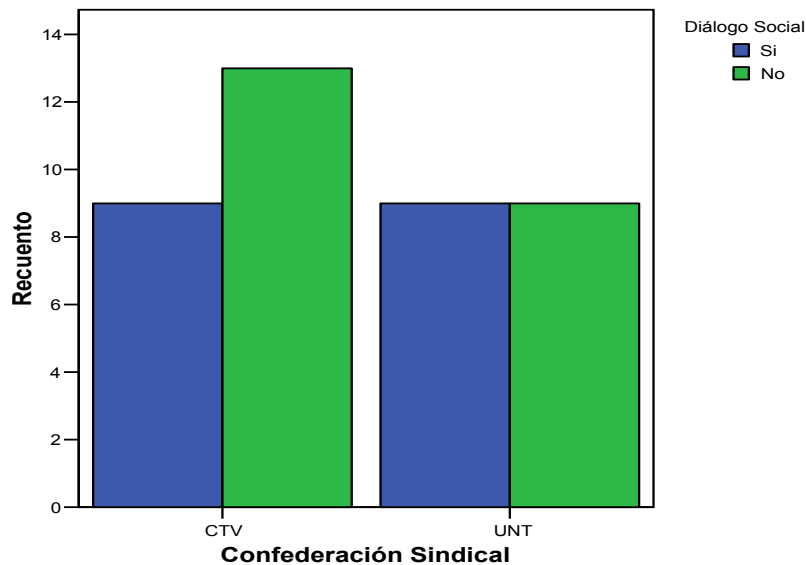
Como se puede apreciar en la tabla anterior la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados que consideran que el dirigente sindical debe recibir adiestramiento para desempeñar adecuadamente sus funciones, piensan que no debe recibir adiestramiento en Libertad Sindical con un 67,5% de frecuencia porcentual. Analizando según confederación sindical, la tabla y gráfico anterior indican que la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados tanto de la CTV como de UNT tienen esta misma opinión.

Tabla. 56. Distribución de la Muestra por Adiestramiento en Diálogo Social según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Diálogo Social	Si	Recuento	9	9	18
		% de Confederación Sindical	40,9%	50,0%	45,0%
	No	Recuento	13	9	22
		% de Confederación Sindical	59,1%	50,0%	55,0%
Total		Recuento	22	18	40
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 49. Distribución de la Muestra por Adiestramiento en Diálogo Social según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

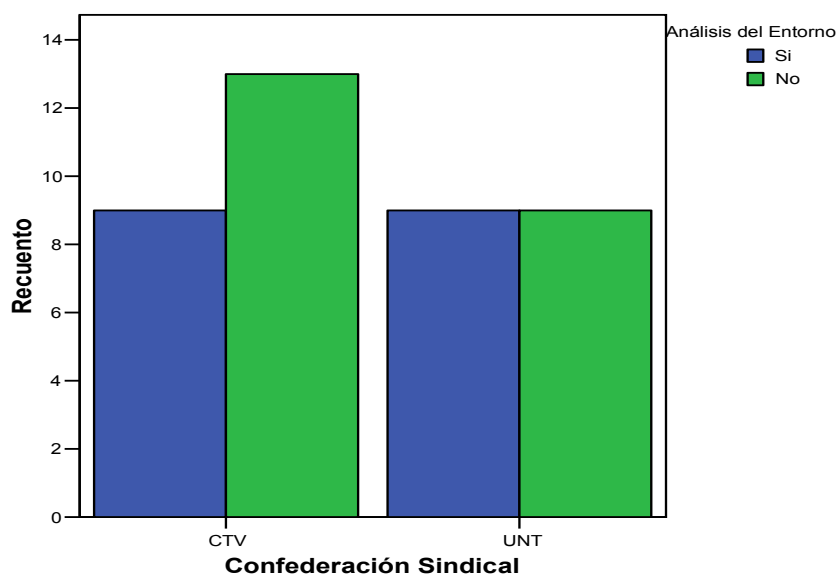
Como se puede apreciar en la tabla anterior la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados que consideran que el dirigente sindical debe recibir adiestramiento para desempeñar adecuadamente sus funciones, piensan que no debe recibir adiestramiento en Diálogo Social con un 55,0% de frecuencia porcentual. Analizando según confederación sindical, la tabla y gráfico anterior indican que la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados de la CTV tienen esta misma opinión pero los de UNT tienen una opinión equilibrada, es decir, 50% opinan lo mismo y 50% opinan lo contrario.

Tabla. 57. Distribución de la Muestra por Adiestramiento en Análisis del Entorno según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Análisis del Entorno	Si	Recuento	9	9	18
		% de Confederación Sindical	40,9%	50,0%	45,0%
	No	Recuento	13	9	22
		% de Confederación Sindical	59,1%	50,0%	55,0%
Total		Recuento	22	18	40
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 50. Distribución de la Muestra por Adiestramiento en Análisis del Entorno según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

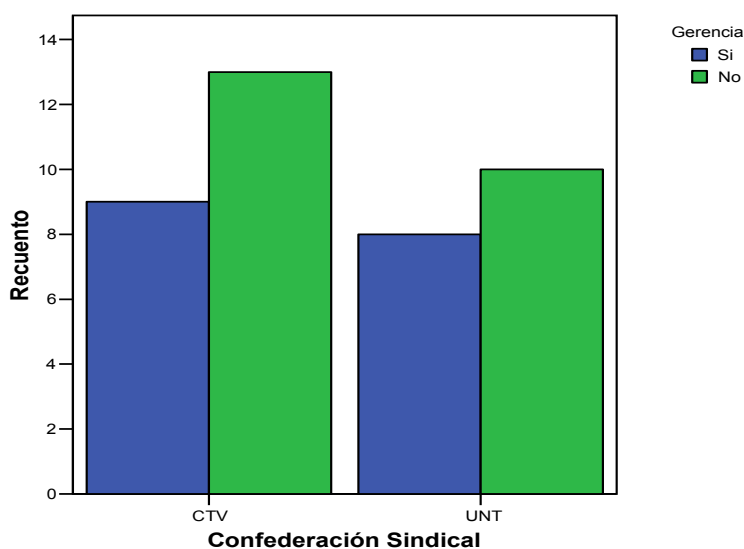
Como se puede apreciar en la tabla anterior la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados, que consideran que el dirigente sindical debe recibir adiestramiento para desempeñar adecuadamente sus funciones, piensan que no debe recibir adiestramiento en Análisis del Entorno con un 55,0% de frecuencia porcentual. Analizando según confederación sindical, la tabla y gráfico anterior indican que la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados de la CTV tienen esta misma opinión pero los de UNT tienen una opinión equilibrada, es decir, 50% opinan lo mismo y 50% opinan lo contrario.

Tabla. 58. Distribución de la Muestra por Adiestramiento en Gerencia según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Gerencia	Si	Recuento	9	8	17
		% de Confederación Sindical	40,9%	44,4%	42,5%
	No	Recuento	13	10	23
		% de Confederación Sindical	59,1%	55,6%	57,5%
Total		Recuento	22	18	40
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 51. Distribución de la Muestra por Adiestramiento en Gerencia según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

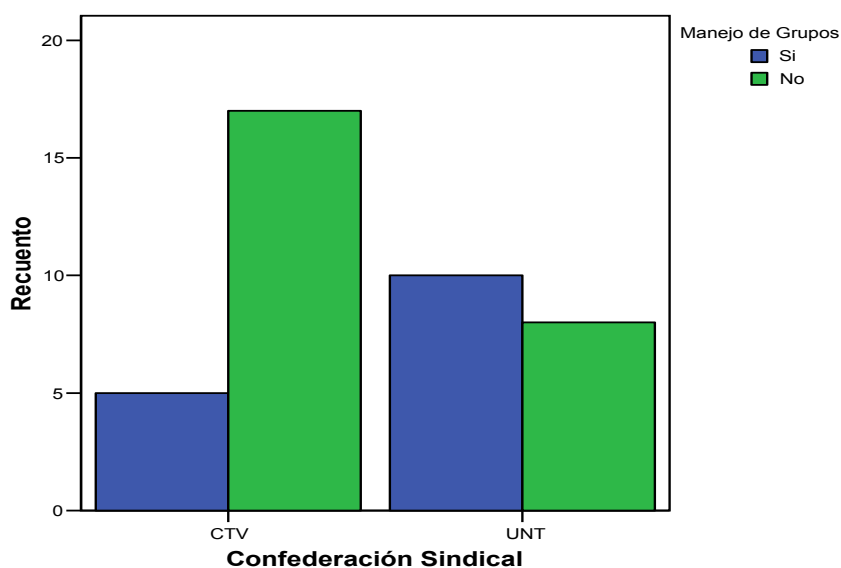
Como se puede apreciar en la tabla anterior la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados, que consideran que el dirigente sindical debe recibir adiestramiento para desempeñar adecuadamente sus funciones, piensan que no debe recibir adiestramiento en Gerencia con un 57,5% de frecuencia porcentual. Analizando según confederación sindical, la tabla y gráfico anterior indican que la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados tanto de la CTV como de UNT tienen esta misma opinión.

Tabla. 59. Distribución de la Muestra por Adiestramiento en Manejo de Grupos según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Manejo de Grupos	Si	Recuento	5	10	15
		% de Confederación Sindical	22,7%	55,6%	37,5%
	No	Recuento	17	8	25
		% de Confederación Sindical	77,3%	44,4%	62,5%
Total		Recuento	22	18	40
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 52. Distribución de la Muestra por Adiestramiento en Manejo de Grupos según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

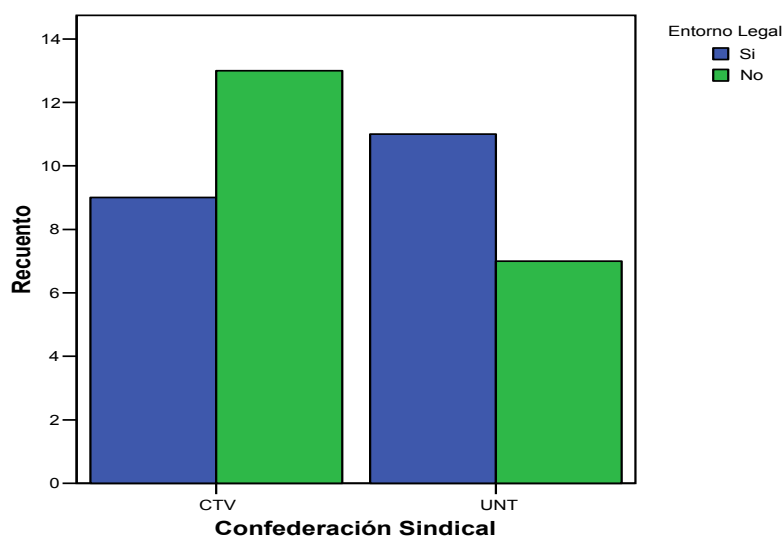
Como se puede apreciar en la tabla anterior la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados, que consideran que el dirigente sindical debe recibir adiestramiento para desempeñar adecuadamente sus funciones, piensan que no debe recibir adiestramiento en Manejo de Grupo con un 62,5% de frecuencia porcentual. Analizando según confederación sindical, la tabla y gráfico anterior indican que la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados de la CTV tienen esta misma opinión pero los de UNT tienen opinión contraria, es decir, consideran que si deben recibir adiestramiento en este tópico.

Tabla. 60. Distribución de la Muestra por Adiestramiento en Entorno Legal según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Entorno Legal	Si	Recuento % de Confederación Sindical	9 40,9%	11 61,1%	20 50,0%
	No	Recuento % de Confederación Sindical	13 59,1%	7 38,9%	20 50,0%
Total		Recuento % de Confederación Sindical	22 100,0%	18 100,0%	40 100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 53. Distribución de la Muestra por Adiestramiento en Entorno Legal según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

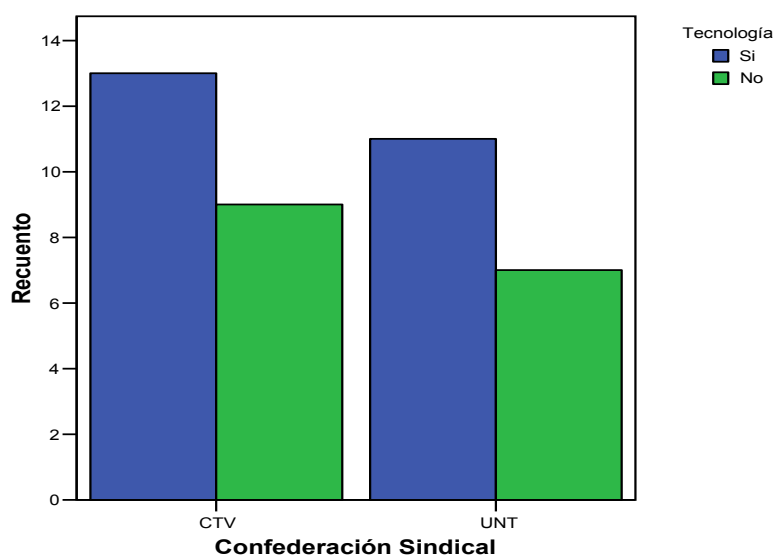
Como se puede apreciar en la tabla anterior existe un equilibrio por parte de los dirigentes sindicales entrevistados en cuanto a si el dirigente sindical debe recibir o no adiestramiento en el Entorno Legal para poder desempeñar adecuadamente sus funciones. Analizando según confederación sindical, la tabla y gráfico anterior indican que la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados de la CTV no consideran que debe recibirse adiestramiento en este tema pero los de la UNT tienen opinión contraria, es decir, consideran que si deben recibir adiestramiento en este tópico.

Tabla. 61. Distribución de la Muestra por Adiestramiento en Tecnología según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Tecnología	Si	Recuento	13	11	24
		% de Confederación Sindical	59,1%	61,1%	60,0%
	No	Recuento	9	7	16
		% de Confederación Sindical	40,9%	38,9%	40,0%
Total		Recuento	22	18	40
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 54. Distribución de la Muestra por Adiestramiento en Tecnología según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

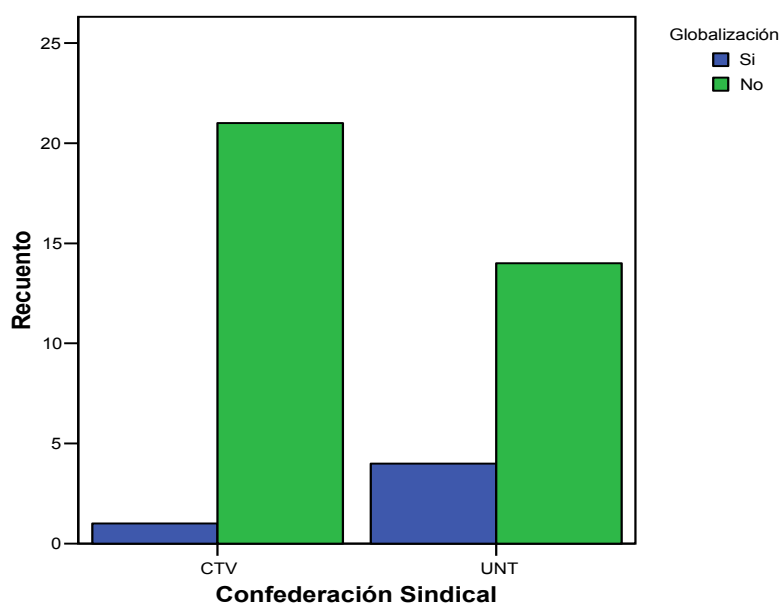
Como se puede apreciar en la tabla anterior la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados, que consideran que el dirigente sindical debe recibir adiestramiento para desempeñar adecuadamente sus funciones, piensan que debe recibir adiestramiento en Tecnología con un 60,0% de frecuencia porcentual. Analizando según confederación sindical, la tabla y gráfico anterior indican que la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados tanto de la CTV como de UNT tienen esta misma opinión.

Tabla. 62. Distribución de la Muestra por Adiestramiento en Globalización según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Globalización	Si	Recuento	1	4	5
		% de Confederación Sindical	4,5%	22,2%	12,5%
	No	Recuento	21	14	35
		% de Confederación Sindical	95,5%	77,8%	87,5%
Total		Recuento	22	18	40
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 55. Distribución de la Muestra por Adiestramiento en Globalización según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

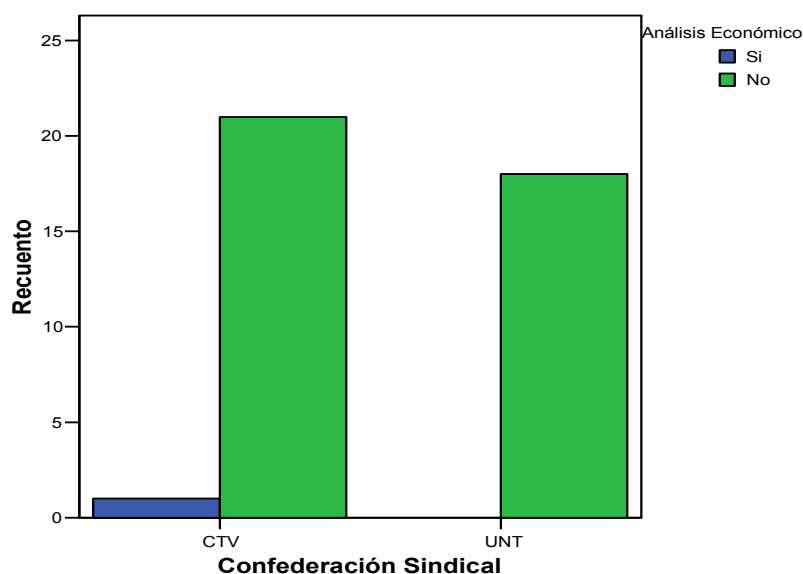
Como se puede apreciar en la tabla anterior la gran mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados, que consideran que el dirigente sindical debe recibir adiestramiento para desempeñar adecuadamente sus funciones, piensan que no debe recibir adiestramiento en Globalización, con un 87,5% de frecuencia porcentual. Analizando según confederación sindical, la tabla y gráfico anterior indican que la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados tanto de la CTV como de UNT tienen esta misma opinión.

Tabla. 63. Distribución de la Muestra por Adiestramiento en Análisis Económico según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Análisis Económico	Si	Recuento	1	0	1
		% de Confederación Sindical	4,5%	,0%	2,5%
	No	Recuento	21	18	39
		% de Confederación Sindical	95,5%	100,0%	97,5%
Total		Recuento	22	18	40
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 56. Distribución de la Muestra por Adiestramiento en Análisis Económico según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

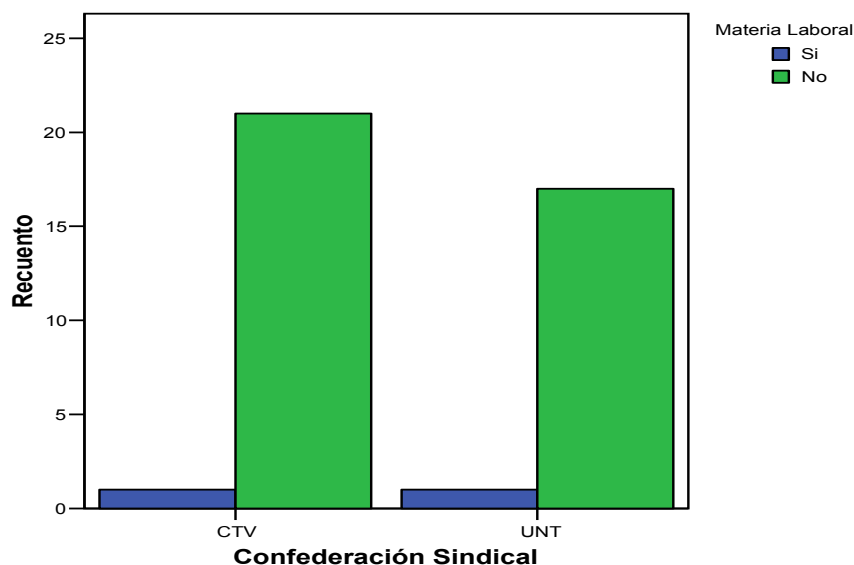
Como se puede apreciar en la tabla anterior la gran mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados que consideran que el dirigente sindical debe recibir adiestramiento para desempeñar adecuadamente sus funciones, piensan que no debe recibir adiestramiento en Análisis Económico, con un 97,5% de frecuencia porcentual. Analizando según confederación sindical, la tabla y gráfico anterior indican que la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados tanto de la CTV como de UNT tienen esta misma opinión.

Tabla. 64. Distribución de la Muestra por Adiestramiento en Materia Laboral según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Materia Laboral	Si	Recuento	1	1	2
		% de Confederación Sindical	4,5%	5,6%	5,0%
	No	Recuento	21	17	38
		% de Confederación Sindical	95,5%	94,4%	95,0%
Total		Recuento	22	18	40
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 57. Distribución de la Muestra por Adiestramiento en Materia Laboral según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

Como se puede apreciar en la tabla anterior la gran mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados, que consideran que el dirigente sindical debe recibir adiestramiento para desempeñar adecuadamente sus funciones, piensan que no debe recibir adiestramiento en Análisis Económico, con un 95% de frecuencia porcentual. Analizando según confederación sindical, la tabla y gráfico anterior indican que la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados tanto de la CTV como de UNT tienen esta misma opinión.

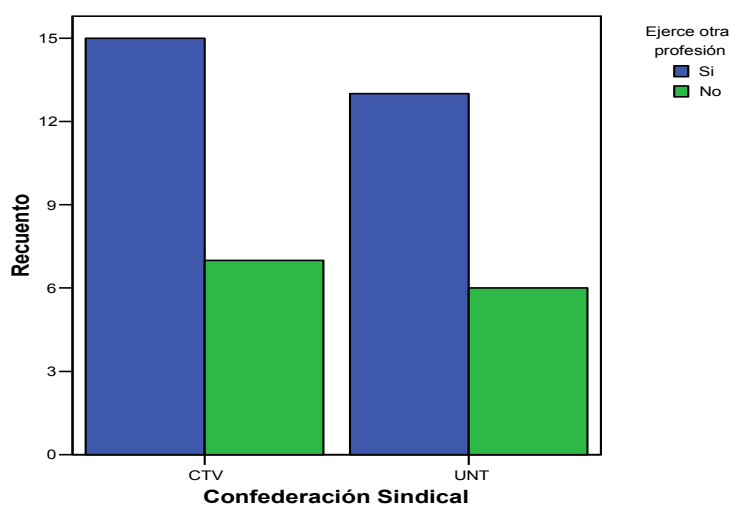
2.3. Aspectos Laborales

Tabla. 65. Distribución de la Muestra por Dirigente Sindical que Ejerce otra Profesión según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Ejerce otra profesión	Si	Recuento	15	13	28
		% de Confederación Sindical	68,2%	68,4%	68,3%
	No	Recuento	7	6	13
		% de Confederación Sindical	31,8%	31,6%	31,7%
Total		Recuento	22	19	41
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 58. Distribución de la Muestra por Dirigente Sindical que Ejerce otra Profesión según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

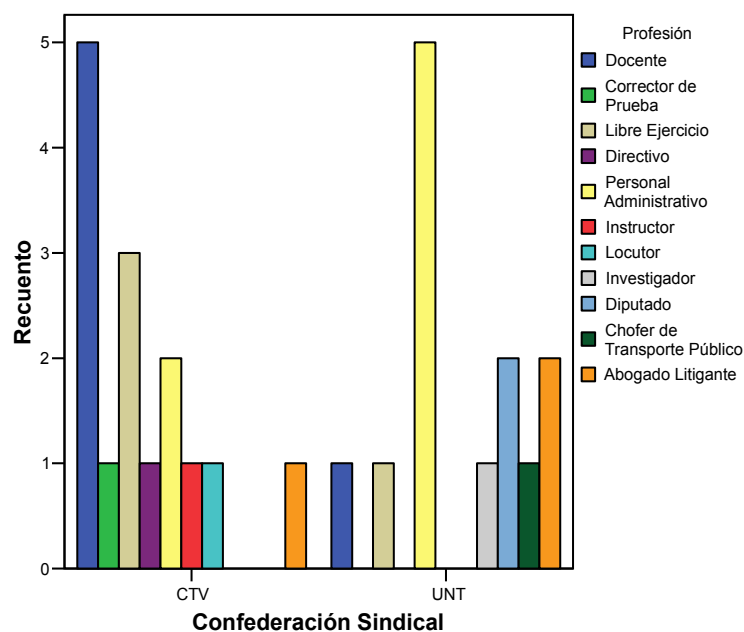
Como se puede apreciar en la tabla anterior la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados ejercen otra profesión, con un 68,3% de frecuencia porcentual. Analizando según confederación sindical, la tabla y gráfico anterior indican que la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados tanto de la CTV como de UNT ejercen otra profesión.

Tabla. 66. Distribución de la Muestra por Profesión Ejercida por el Dirigente Sindical según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Profesión	Docente	Recuento	5	1	6
		% de Confederación Sindical	33,3%	7,7%	21,4%
	Corrector de Prueba	Recuento	1	0	1
		% de Confederación Sindical	6,7%	,0%	3,6%
	Libre Ejercicio	Recuento	3	1	4
		% de Confederación Sindical	20,0%	7,7%	14,3%
	Directivo	Recuento	1	0	1
		% de Confederación Sindical	6,7%	,0%	3,6%
	Personal Administrativo	Recuento	2	5	7
		% de Confederación Sindical	13,3%	38,5%	25,0%
	Instructor	Recuento	1	0	1
		% de Confederación Sindical	6,7%	,0%	3,6%
	Locutor	Recuento	1	0	1
		% de Confederación Sindical	6,7%	,0%	3,6%
	Investigador	Recuento	0	1	1
		% de Confederación Sindical	,0%	7,7%	3,6%
	Diputado	Recuento	0	2	2
		% de Confederación Sindical	,0%	15,4%	7,1%
	Chofer de Transporte Público	Recuento	0	1	1
		% de Confederación Sindical	,0%	7,7%	3,6%
	Abogado Litigante	Recuento	1	2	3
		% de Confederación Sindical	6,7%	15,4%	10,7%
Total		Recuento	15	13	28
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 59. Distribución de la Muestra por Profesión Ejercida por el Dirigente Sindical según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

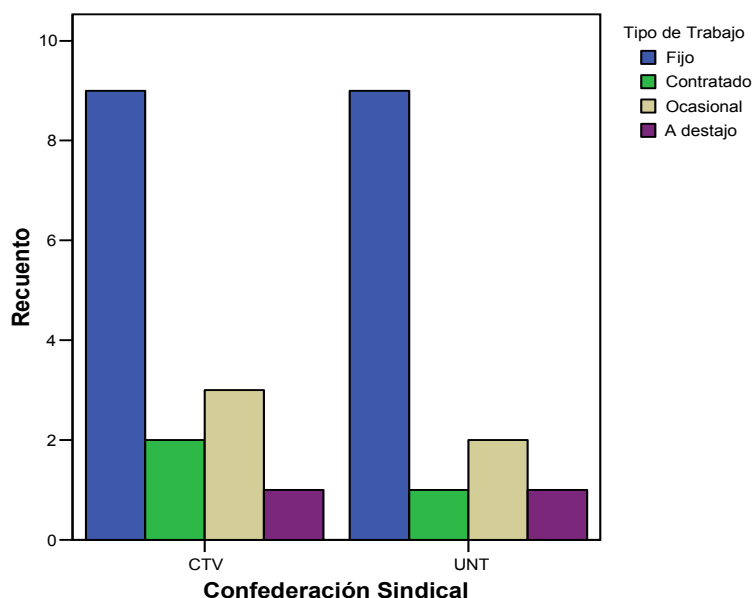
Como se puede apreciar en la tabla anterior una ligera mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados que ejercen otra profesión, lo hacen como personal administrativo con un 25,0% de frecuencia porcentual, seguidos por los que laboran como docentes con un 21,4%. Analizando según confederación sindical, la tabla y gráfico anterior indican que la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados de la CTV laboran como docentes en tanto que los de UNT laboran como personal administrativo.

Tabla. 67. Distribución de la Muestra por Tipo de Trabajo ejercido por el Dirigente Sindical según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Tipo de Trabajo	Fijo	Recuento	9	9	18
		% de Confederación Sindical	60,0%	69,2%	64,3%
	Contratado	Recuento	2	1	3
		% de Confederación Sindical	13,3%	7,7%	10,7%
	Ocasional	Recuento	3	2	5
		% de Confederación Sindical	20,0%	15,4%	17,9%
	A destajo	Recuento	1	1	2
		% de Confederación Sindical	6,7%	7,7%	7,1%
Total	Recuento	15	13	28	
	% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 60. Distribución de la Muestra por Tipo de Trabajo ejercido por el Dirigente Sindical según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

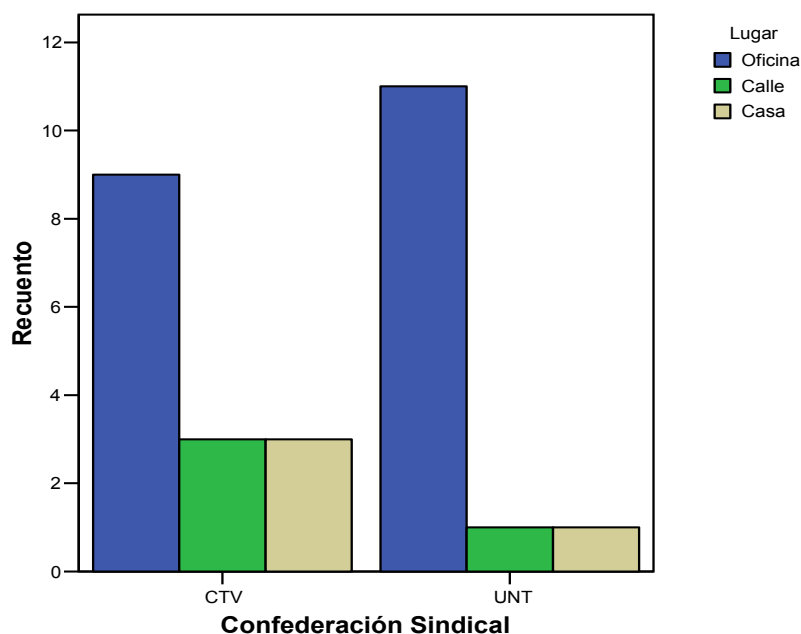
Como se puede apreciar en la tabla anterior la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados que ejercen otra profesión, lo hacen con cargo fijo con un 64,3% de frecuencia porcentual. Analizando según confederación sindical, la tabla y gráfico anterior indican que la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados tanto de la CTV como de UNT laboran con cargo fijo.

Tabla. 68. Distribución de la Muestra por Lugar de Trabajo según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Lugar	Oficina	Recuento	9	11	20
		% de Confederación Sindical	60,0%	84,6%	71,4%
	Calle	Recuento	3	1	4
		% de Confederación Sindical	20,0%	7,7%	14,3%
	Casa	Recuento	3	1	4
		% de Confederación Sindical	20,0%	7,7%	14,3%
Total	Recuento	15	13	28	
	% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 61. Distribución de la Muestra por Lugar de Trabajo según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

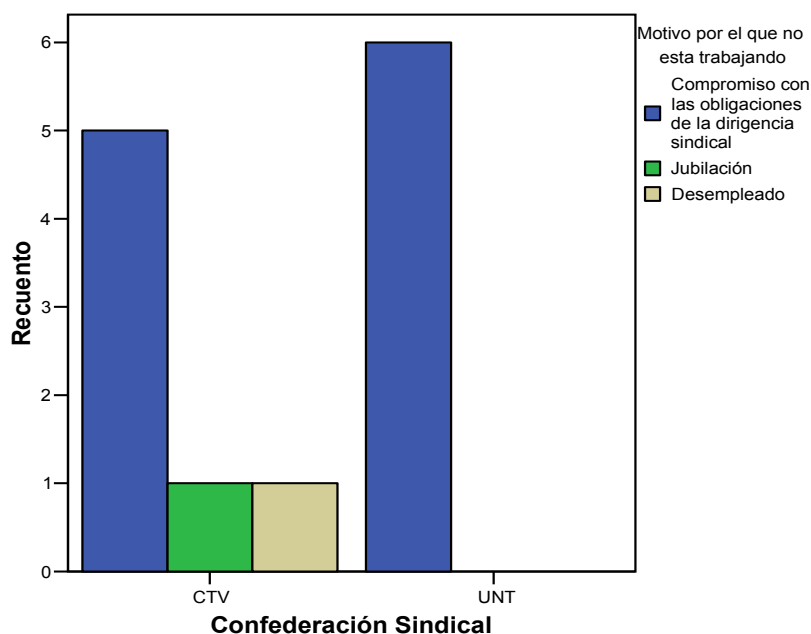
Como se puede apreciar en la tabla anterior la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados que ejercen otra profesión, lo hacen en una oficina con un 71,4% de frecuencia porcentual. Analizando según confederación sindical, la tabla y gráfico anterior indican que la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados tanto de la CTV como de UNT laboran en una oficina.

Tabla. 69. Distribución de la Muestra por motivo por el cual el Dirigente Sindical No tiene un trabajo adicional según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Motivo por el que no esta trabajando	Compromiso con las obligaciones de la dirigencia sindical	Recuento	5	6	11
		% de Confederación Sindical	71,4%	100,0%	84,6%
	Jubilación	Recuento	1	0	1
		% de Confederación Sindical	14,3%	,0%	7,7%
	Desempleado	Recuento	1	0	1
		% de Confederación Sindical	14,3%	,0%	7,7%
Total	Recuento	7	6	13	
	% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 62. Distribución de la Muestra por motivo por el cual el Dirigente Sindical No tiene un trabajo adicional según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

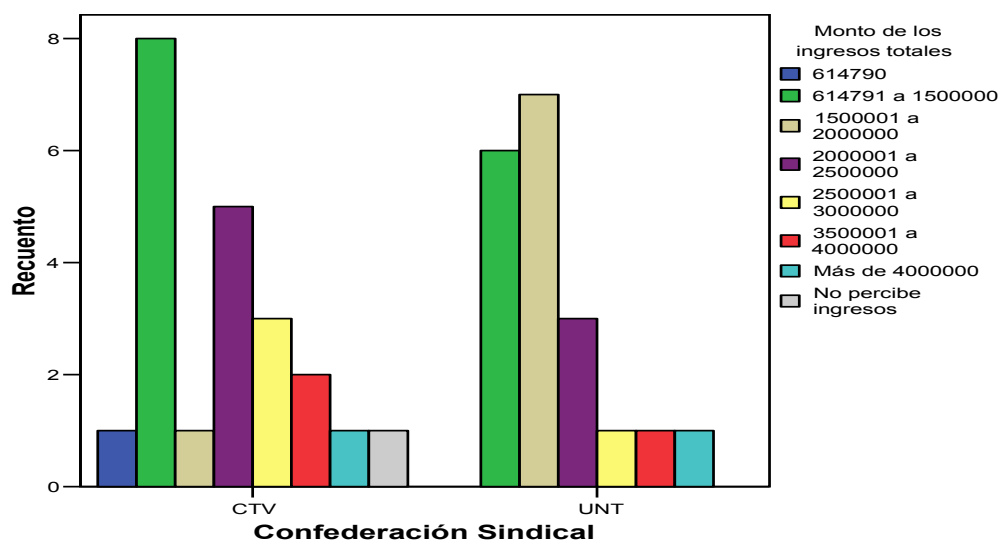
Como se puede apreciar en la tabla anterior la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados que no ejercen otra profesión, no lo hacen por el compromiso con las obligaciones de dirigencia sindical con un 84,6% de frecuencia porcentual. Analizando según confederación sindical, la tabla y gráfico anterior indican que la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados tanto de la CTV como de la UNT no lo hacen por la misma razón.

Tabla. 70. Distribución de la Muestra por nivel de Ingreso que percibe el Dirigente Sindical según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Monto de los ingresos totales	614790	Recuento	1	0	1
		% de Confederación Sindical	4,5%	,0%	2,4%
	614791 a 1500000	Recuento	8	6	14
		% de Confederación Sindical	36,4%	31,6%	34,1%
	1500001 a 2000000	Recuento	1	7	8
		% de Confederación Sindical	4,5%	36,8%	19,5%
	2000001 a 2500000	Recuento	5	3	8
		% de Confederación Sindical	22,7%	15,8%	19,5%
	2500001 a 3000000	Recuento	3	1	4
		% de Confederación Sindical	13,6%	5,3%	9,8%
	3500001 a 4000000	Recuento	2	1	3
		% de Confederación Sindical	9,1%	5,3%	7,3%
	Más de 4000000	Recuento	1	1	2
		% de Confederación Sindical	4,5%	5,3%	4,9%
	No percibe ingresos	Recuento	1	0	1
		% de Confederación Sindical	4,5%	,0%	2,4%
Total		Recuento	22	19	41
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 63. Distribución de la Muestra por nivel de Ingreso que percibe el Dirigente Sindical según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

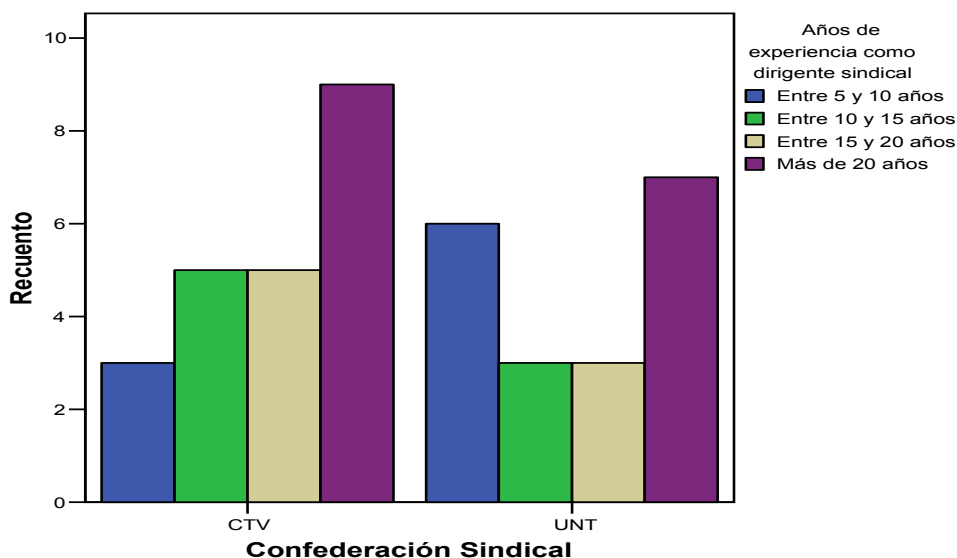
Como se puede apreciar en la tabla anterior la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados tienen ingresos entre Bs. 614.791 y Bs. 1.500.000 con un 34,1% de frecuencia porcentual. Analizando según confederación sindical, la tabla y gráfico anterior indican que la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados de la CTV tienen ingresos entre Bs. 614.791 y Bs. 1.500.000 en tanto que los de UNT tienen ingresos entre Bs. 1.500.001 y Bs. 2.000.000.

Tabla. 71. Distribución de la Muestra por Años de Experiencia como Dirigente Sindical según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Años de experiencia como dirigente sindical	Entre 5 y 10 años	Recuento	3	6	9
		% de Confederación Sindical	13,6%	31,6%	22,0%
	Entre 10 y 15 años	Recuento	5	3	8
		% de Confederación Sindical	22,7%	15,8%	19,5%
	Entre 15 y 20 años	Recuento	5	3	8
		% de Confederación Sindical	22,7%	15,8%	19,5%
	Más de 20 años	Recuento	9	7	16
		% de Confederación Sindical	40,9%	36,8%	39,0%
Total		Recuento	22	19	41
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 64. Distribución de la Muestra por Años de Experiencia como Dirigente Sindical según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

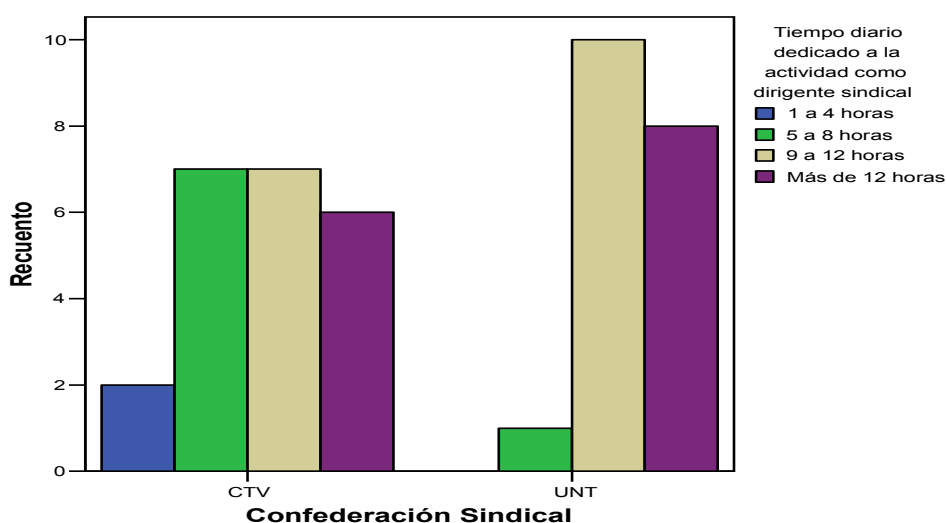
Como se puede apreciar en la tabla anterior la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados tienen más de 20 años de experiencia como dirigente sindical con un 39,0% de frecuencia porcentual. Analizando según confederación sindical, la tabla y gráfico anterior indican que la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados tanto de la CTV como de UNT tienen más de 20 años de experiencia como dirigente sindical.

Tabla. 72. Distribución de la Muestra por Horas Diarias de Trabajo según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Tiempo diario dedicado a la actividad como dirigente sindical	1 a 4 horas	Recuento	2	0	2
		% de Confederación Sindical	9,1%	,0%	4,9%
	5 a 8 horas	Recuento	7	1	8
		% de Confederación Sindical	31,8%	5,3%	19,5%
	9 a 12 horas	Recuento	7	10	17
		% de Confederación Sindical	31,8%	52,6%	41,5%
	Más de 12 horas	Recuento	6	8	14
		% de Confederación Sindical	27,3%	42,1%	34,1%
Total		Recuento	22	19	41
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 65. Distribución de la Muestra por Horas Diarias de Trabajo según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

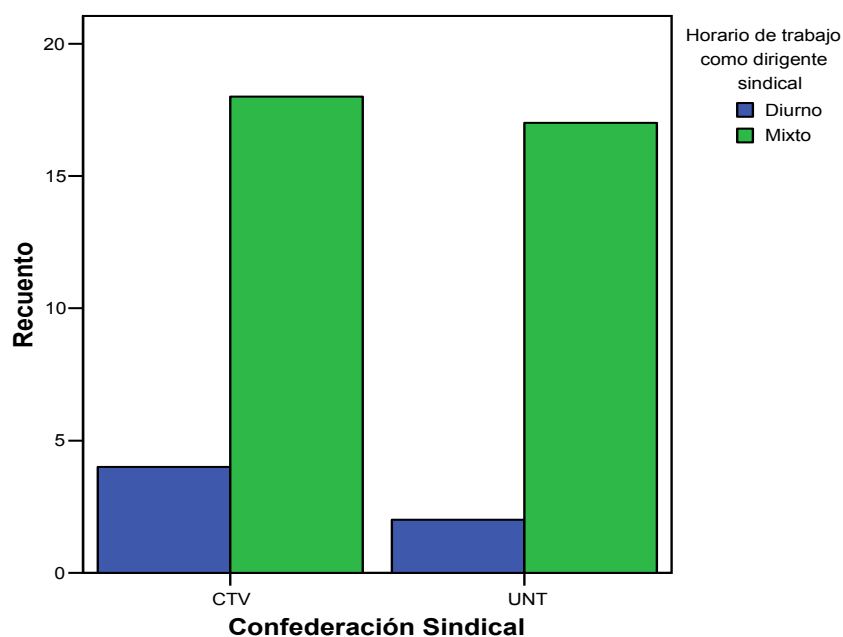
Como se puede apreciar en la tabla anterior la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados trabajan diariamente de 9 a 12 horas como dirigente sindical con un 41,5% de frecuencia porcentual. Analizando según confederación sindical, la tabla y gráfico anterior indican que la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados tanto de la CTV como de UNT trabajan de 9 a 12 horas diarias como dirigente sindical.

Tabla. 73. Distribución de la Muestra por Horario de Trabajo según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Horario de trabajo como dirigente sindical	Diurno	Recuento	4	2	6
		% de Confederación Sindical	18,2%	10,5%	14,6%
	Mixto	Recuento	18	17	35
		% de Confederación Sindical	81,8%	89,5%	85,4%
Total		Recuento	22	19	41
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 66. Distribución de la Muestra por Horario de Trabajo según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

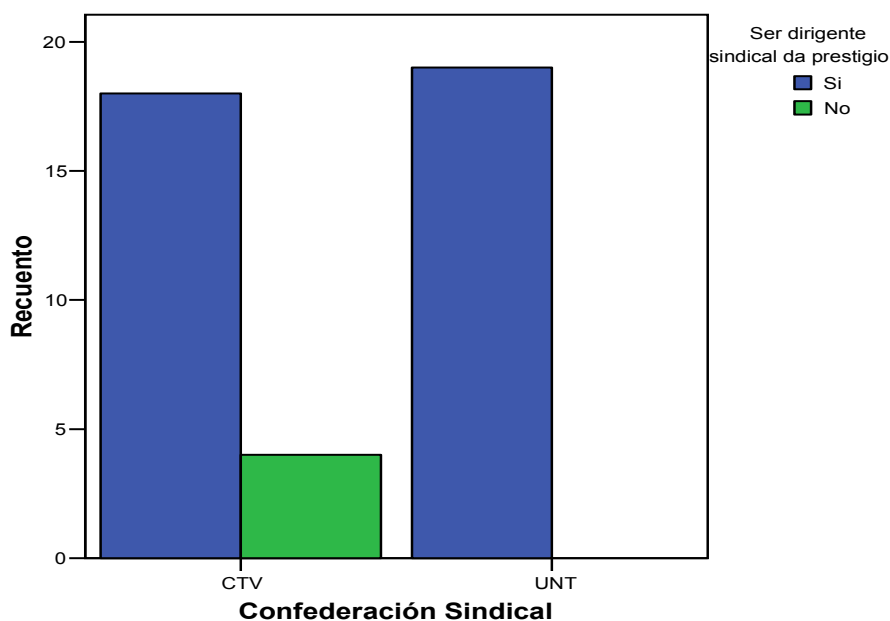
Como se puede apreciar en la tabla anterior la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados trabajan en un horario mixto como dirigente sindical con un 85,4% de frecuencia porcentual. Analizando según confederación sindical, la tabla y gráfico anterior indican que la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados tanto de la CTV como de UNT trabajan en un horario mixto como dirigente sindical.

Tabla. 74. Distribución de la Muestra por Prestigio al desempeñarse como Dirigente Sindical según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Ser dirigente sindical da prestigio	Si	Recuento	18	19	37
		% de Confederación Sindical	81,8%	100,0%	90,2%
	No	Recuento	4	0	4
		% de Confederación Sindical	18,2%	,0%	9,8%
Total		Recuento	22	19	41
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 67. Distribución de la Muestra por Prestigio al desempeñarse como Dirigente Sindical según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

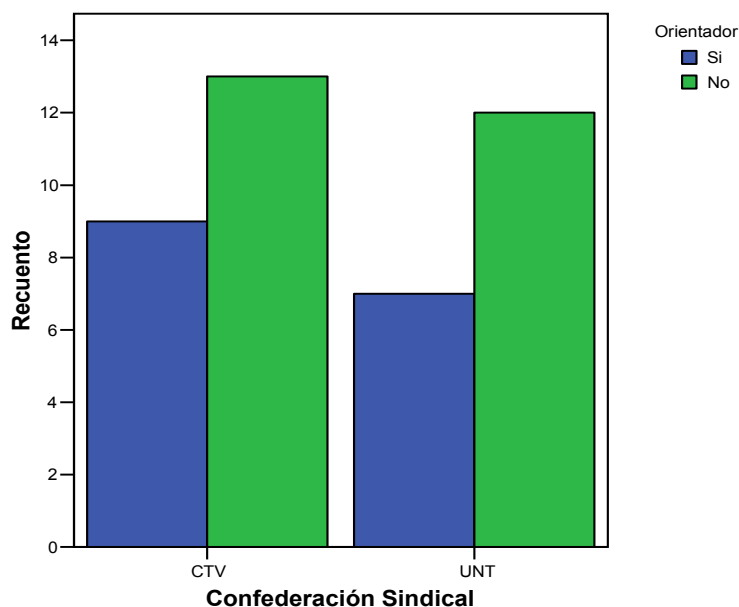
Como se puede apreciar en la tabla anterior, la gran mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados consideran que ser dirigentes sindicales les da prestigio en la organización con un 90,2% de frecuencia porcentual. Analizando según confederación nacional, se aprecia que la mayoría de los dirigentes sindicales tanto de la CTV como de UNT consideran que ser dirigentes sindicales les da prestigio en la organización.

Tabla. 75. Distribución de la Muestra por función “Orientador” que realiza como Dirigente Sindical según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Orientador	Si	Recuento	9	7	16
		% de Confederación Sindical	40,9%	36,8%	39,0%
	No	Recuento	13	12	25
		% de Confederación Sindical	59,1%	63,2%	61,0%
Total		Recuento	22	19	41
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 68. Distribución de la Muestra por función “Orientador” que realiza como Dirigente Sindical según Confederación Sindical



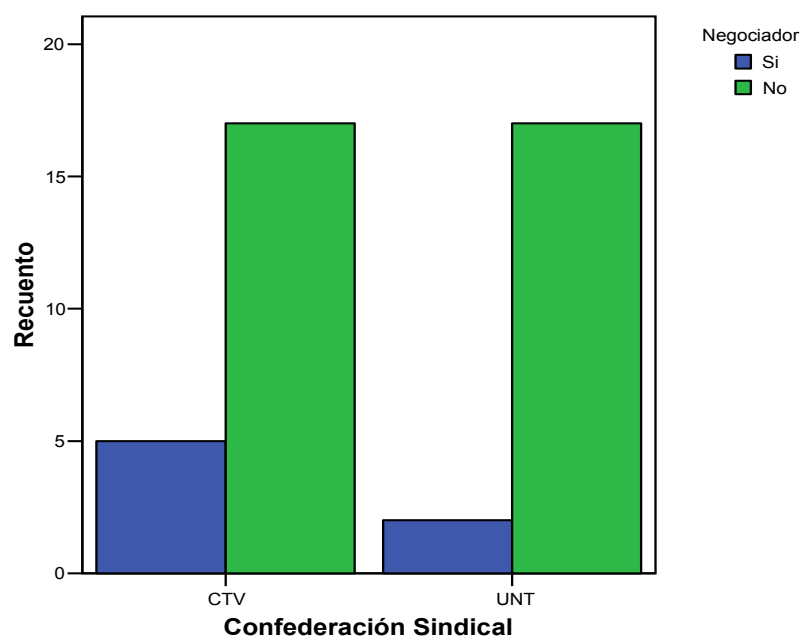
Fuente: Cálculos Propios

Tabla. 76. Distribución de la Muestra por función “Negociador” que realiza como Dirigente Sindical según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Negociador	Si	Recuento % de Confederación Sindical	5 22,7%	2 10,5%	7 17,1%
	No	Recuento % de Confederación Sindical	17 77,3%	17 89,5%	34 82,9%
Total		Recuento % de Confederación Sindical	22 100,0%	19 100,0%	41 100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 69. Distribución de la Muestra por función “Negociador” que realiza como Dirigente Sindical según Confederación Sindical



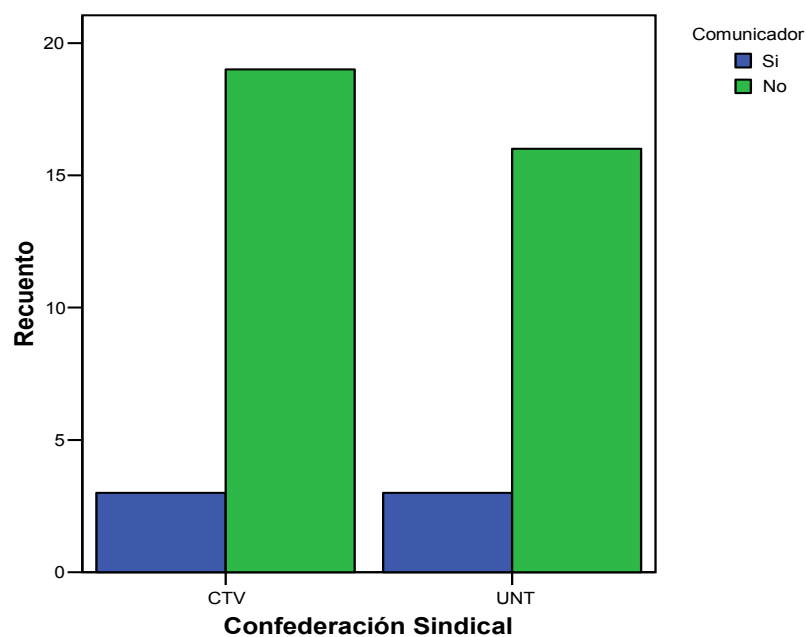
Fuente: Cálculos Propios

Tabla. 77. Distribución de la Muestra por función “Comunicador” que realiza como Dirigente Sindical según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Comunicador	Si	Recuento	3	3	6
		% de Confederación Sindical	13,6%	15,8%	14,6%
	No	Recuento	19	16	35
		% de Confederación Sindical	86,4%	84,2%	85,4%
Total		Recuento	22	19	41
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 70. Distribución de la Muestra por función “Comunicador” que realiza como Dirigente Sindical según Confederación Sindical



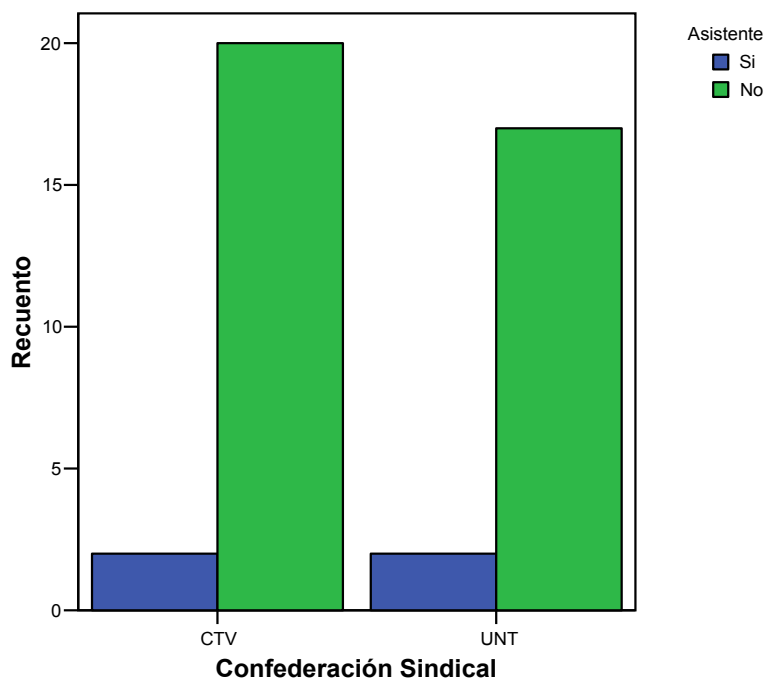
Fuente: Cálculos Propios

Tabla. 78. Distribución de la Muestra por función “Asistente” que realiza como dirigente Sindical según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Asistente	Si	Recuento	2	2	4
		% de Confederación Sindical	9,1%	10,5%	9,8%
	No	Recuento	20	17	37
		% de Confederación Sindical	90,9%	89,5%	90,2%
Total		Recuento	22	19	41
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 71. Distribución de la Muestra por función “Asistente” que realiza como dirigente Sindical según Confederación Sindical



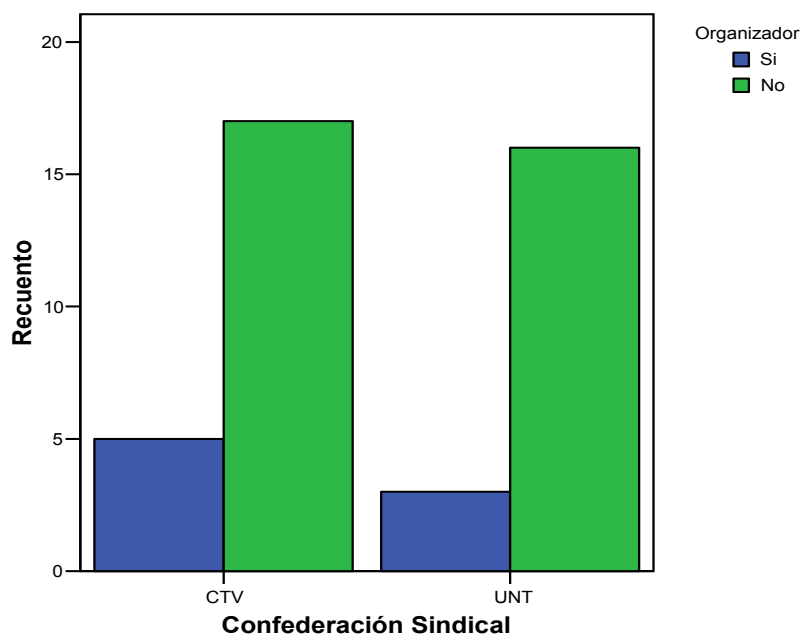
Fuente: Cálculos Propios

Tabla. 79. Distribución de la Muestra por función “Organizador” que realiza como Dirigente Sindical según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Organizador	Si	Recuento % de Confederación Sindical	5 22,7%	3 15,8%	8 19,5%
	No	Recuento % de Confederación Sindical	17 77,3%	16 84,2%	33 80,5%
Total		Recuento % de Confederación Sindical	22 100,0%	19 100,0%	41 100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 72. Distribución de la Muestra por función “Organizador” que realiza como Dirigente Sindical según Confederación Sindical



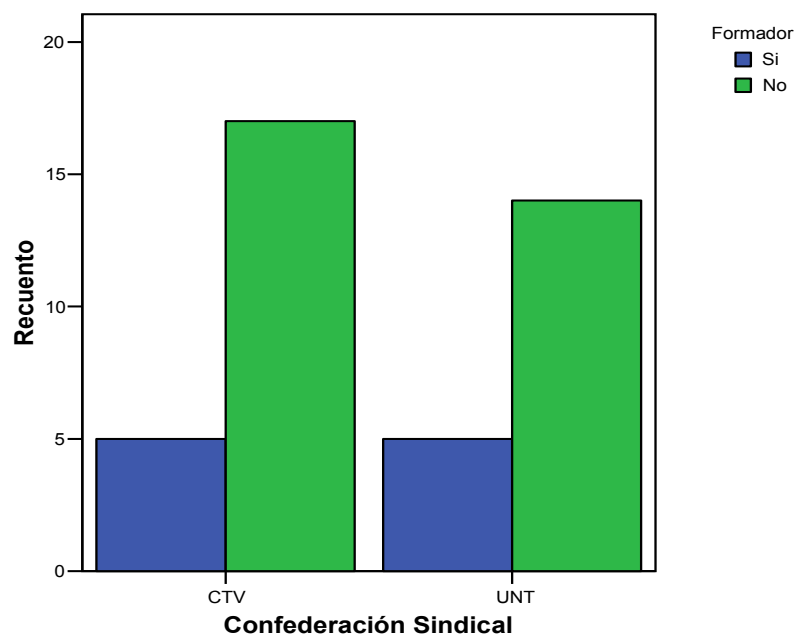
Fuente: Cálculos Propios

Tabla. 80. Distribución de la Muestra por función “Formador” que realiza el Dirigente Sindical según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Formador	Si	Recuento % de Confederación Sindical	5 22,7%	5 26,3%	10 24,4%
	No	Recuento % de Confederación Sindical	17 77,3%	14 73,7%	31 75,6%
Total		Recuento % de Confederación Sindical	22 100,0%	19 100,0%	41 100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 73. Distribución de la Muestra por función “Formador” que realiza el Dirigente Sindical según Confederación Sindical



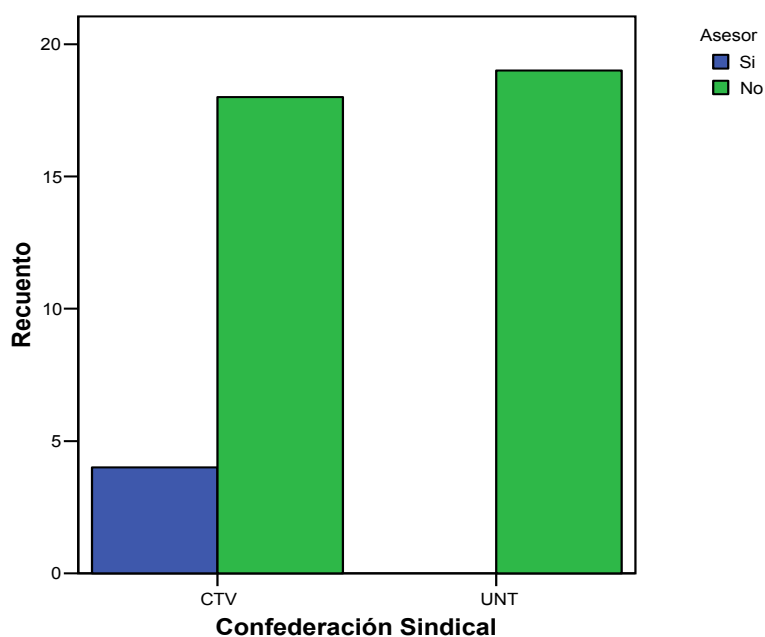
Fuente: Cálculos Propios

Tabla. 81. Distribución de la Muestra por función como “Asesor” que realiza el Dirigente Sindical según Confederación Sindical.

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Asesor	Si	Recuento	4	0	4
		% de Confederación Sindical	18,2%	,0%	9,8%
	No	Recuento	18	19	37
		% de Confederación Sindical	81,8%	100,0%	90,2%
Total		Recuento	22	19	41
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 74. Distribución de la Muestra por función como “Asesor” que realiza el Dirigente Sindical según Confederación Sindical.



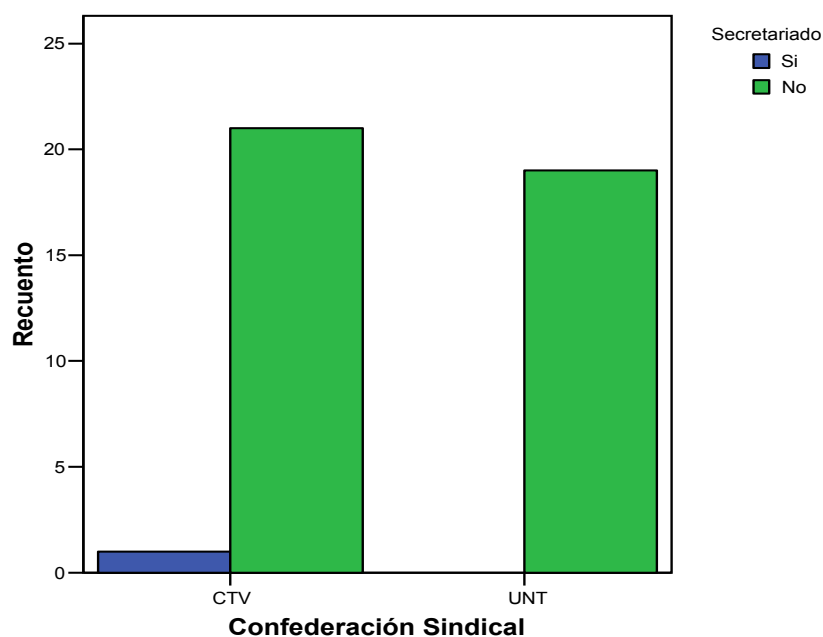
Fuente: Cálculos Propios

Tabla. 82. Distribución de la Muestra por función “Secretariado” que realiza el Dirigente Sindical según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Secretariado	Si	Recuento % de Confederación Sindical	1 4,5%	0 ,0%	1 2,4%
	No	Recuento % de Confederación Sindical	21 95,5%	19 100,0%	40 97,6%
Total		Recuento % de Confederación Sindical	22 100,0%	19 100,0%	41 100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 75. Distribución de la Muestra por función “Secretariado” que realiza el Dirigente Sindical según Confederación Sindical



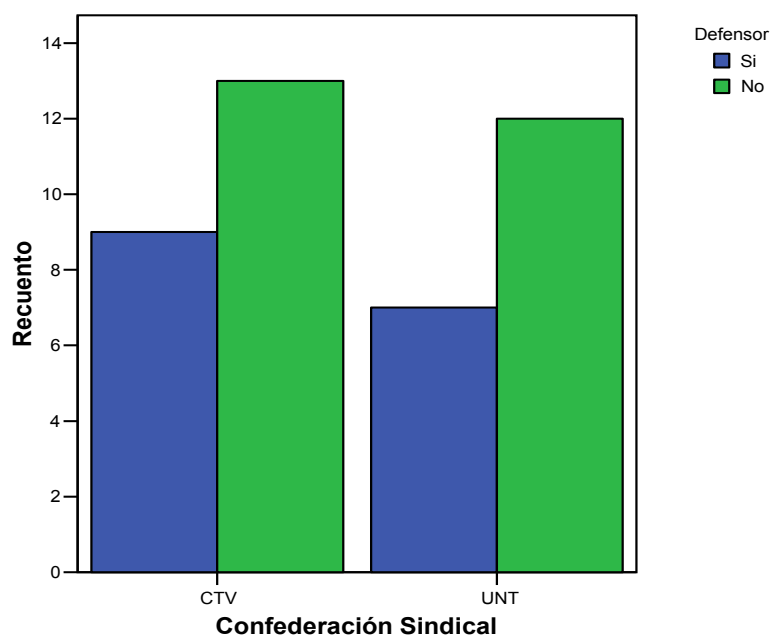
Fuente: Cálculos Propios

Tabla. 83 Distribución de la Muestra por función “Defensor” que realiza el Dirigente Sindical según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Defensor	Si	Recuento	9	7	16
		% de Confederación Sindical	40,9%	36,8%	39,0%
	No	Recuento	13	12	25
		% de Confederación Sindical	59,1%	63,2%	61,0%
Total		Recuento	22	19	41
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 76. Distribución de la Muestra por función “Defensor” que realiza el Dirigente Sindical según Confederación Sindical



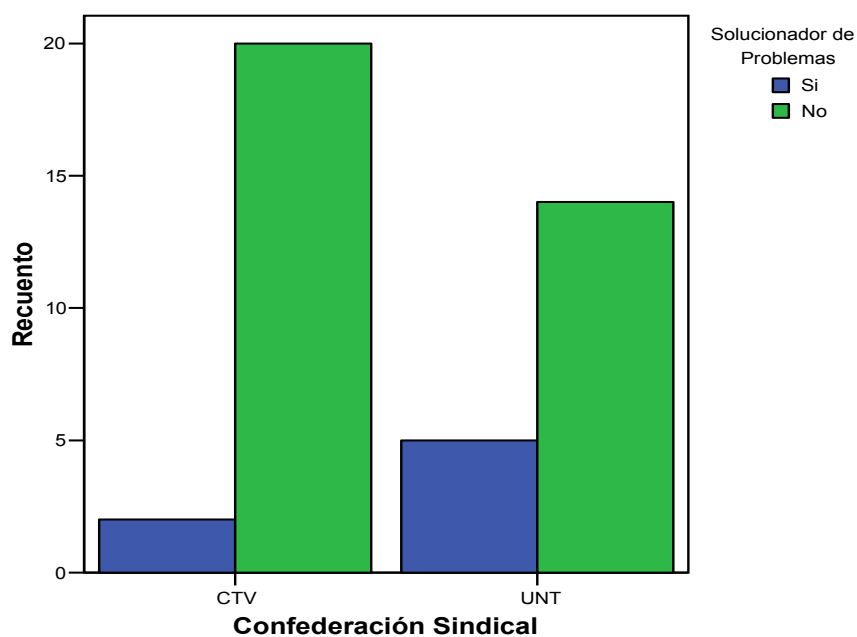
Fuente: Cálculos Propios

Tabla. 84 Distribución de la Muestra por función como “Solucionador de Problemas” que realiza el Dirigente Sindical según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Solucionador de Problemas	Si	Recuento	2	5	7
		% de Confederación Sindical	9,1%	26,3%	17,1%
	No	Recuento	20	14	34
		% de Confederación Sindical	90,9%	73,7%	82,9%
Total		Recuento	22	19	41
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 77. Distribución de la Muestra por función como “Solucionador de Problemas” que realiza el Dirigente Sindical según Confederación Sindical



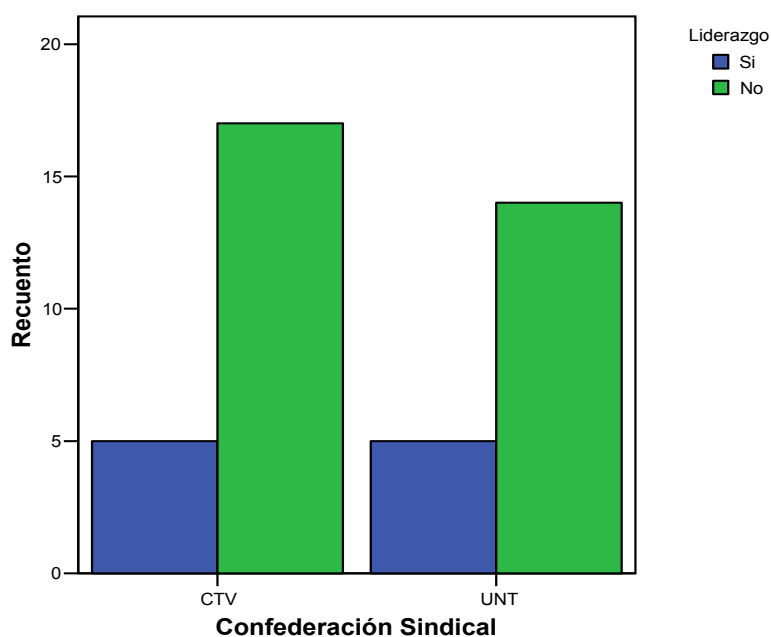
Fuente: Cálculos Propios

Tabla. 85 Distribución de la Muestra por función como “Liderazgo” que realiza el Dirigente Sindical según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Liderazgo	Si	Recuento % de Confederación Sindical	5 22,7%	5 26,3%	10 24,4%
	No	Recuento % de Confederación Sindical	17 77,3%	14 73,7%	31 75,6%
Total		Recuento % de Confederación Sindical	22 100,0%	19 100,0%	41 100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 78. Distribución de la Muestra por función como “Liderazgo” que realiza el Dirigente Sindical según Confederación Sindical



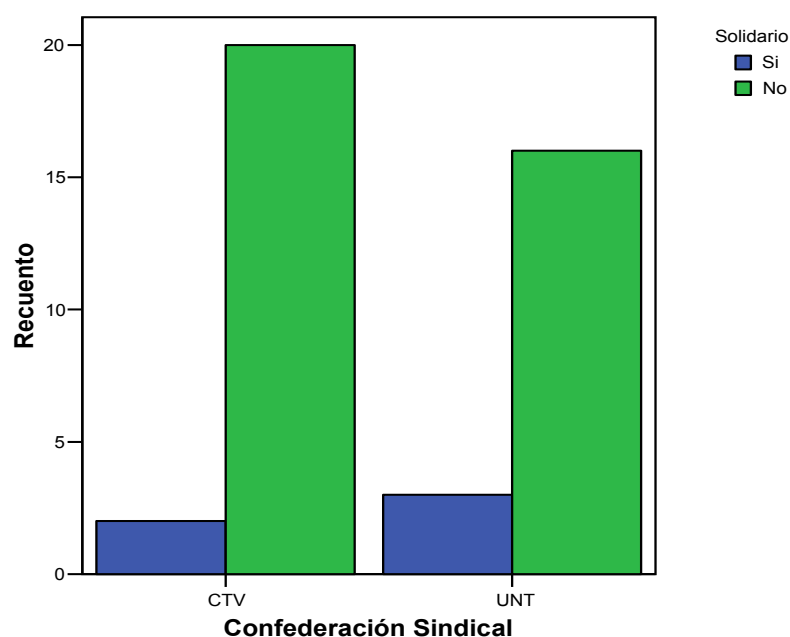
Fuente: Cálculos Propios

Tabla. 86 Distribución de la Muestra por función “Ser Solidario” que realiza el Dirigente Sindical según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Solidario	Si	Recuento	2	3	5
		% de Confederación Sindical	9,1%	15,8%	12,2%
	No	Recuento	20	16	36
		% de Confederación Sindical	90,9%	84,2%	87,8%
Total		Recuento	22	19	41
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 79. Distribución de la Muestra por función “Ser Solidario” que realiza el Dirigente Sindical según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

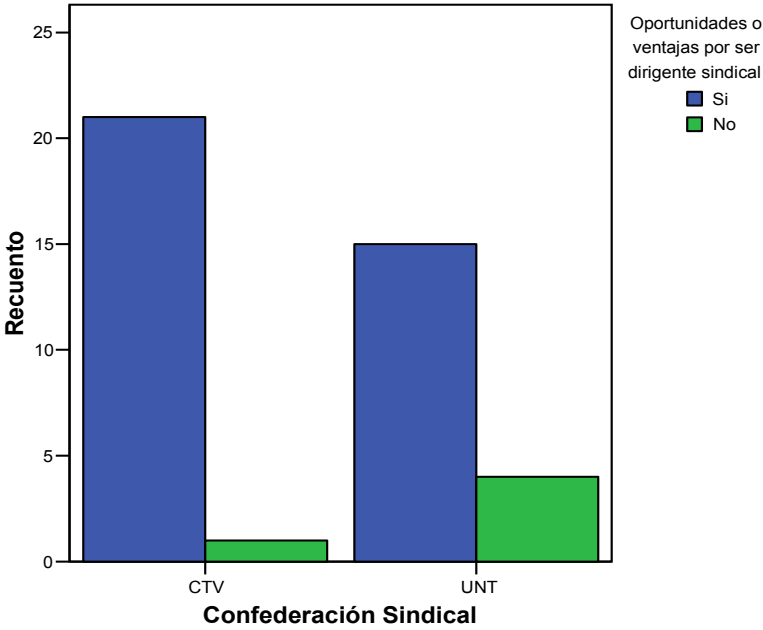
Como se puede apreciar en las tablas y gráficos anteriores, entre las 3 funciones más importantes que deben desempeñar los dirigentes sindicales se encuentran Defensor y Orientador con porcentajes idénticos de 39,0% y Formador con una frecuencia porcentual de 24,4%.

Tabla. 87 Distribución de la Muestra por Oportunidades o Ventajas al ser Dirigente Sindical según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Oportunidades o ventajas por ser dirigente sindical	Si	Recuento % de Confederación Sindical	21 95,5%	15 78,9%	36 87,8%
	No	Recuento % de Confederación Sindical	1 4,5%	4 21,1%	5 12,2%
Total		Recuento % de Confederación Sindical	22 100,0%	19 100,0%	41 100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 80. Distribución de la Muestra por Oportunidades o Ventajas al ser Dirigente Sindical según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

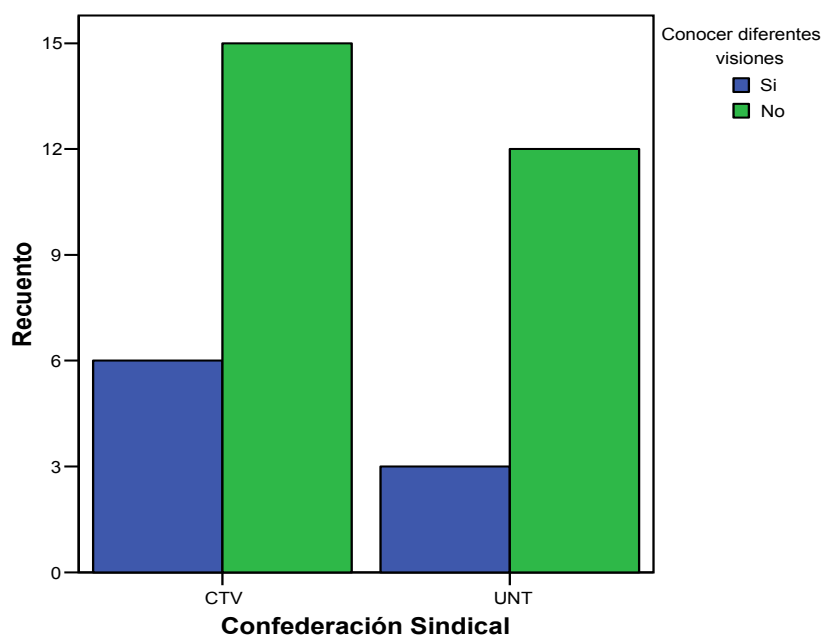
Como se puede apreciar en la tabla anterior, la gran mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados consideran que como dirigentes sindicales hay oportunidades o ventajas que pueden ser provechosas para su vida profesional o personal con un 87,8% de frecuencia porcentual. Analizando según confederación nacional, se aprecia que la mayoría de los dirigentes sindicales tanto de la CTV como de UNT concuerdan en cuanto a esta opinión.

Tabla. 88 Distribución de la Muestra por Conocer Diferentes Visiones según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Conocer diferentes visiones	Si	Recuento	6	3	9
		% de Confederación Sindical	28,6%	20,0%	25,0%
	No	Recuento	15	12	27
		% de Confederación Sindical	71,4%	80,0%	75,0%
Total		Recuento	21	15	36
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 81. Distribución de la Muestra por Conocer Diferentes Visiones según Confederación Sindical



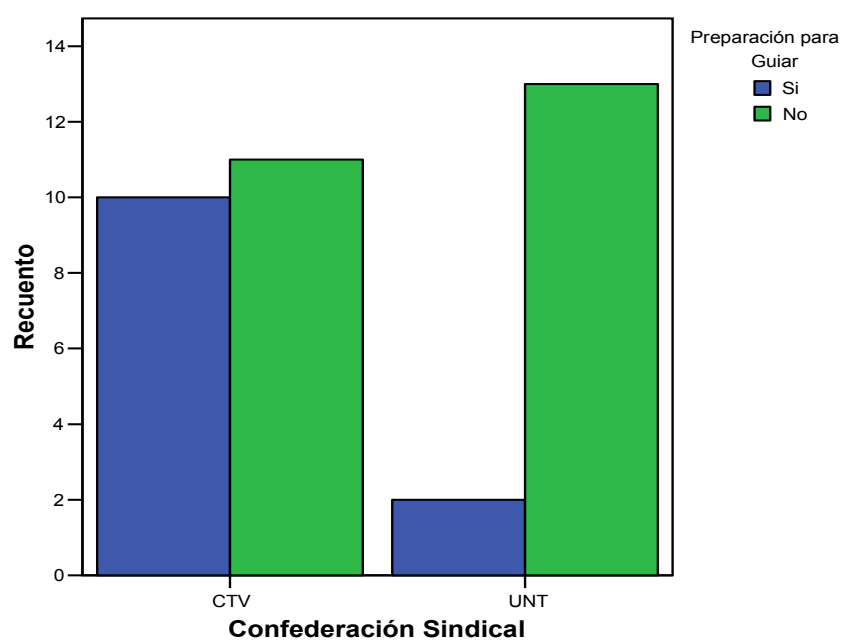
Fuente: Cálculos Propios

Tabla. 89 Distribución de la Muestra por Preparación para Guiar a los trabajadores según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Preparación para Guiar	Si	Recuento % de Confederación Sindical	10 47,6%	2 13,3%	12 33,3%
	No	Recuento % de Confederación Sindical	11 52,4%	13 86,7%	24 66,7%
Total		Recuento % de Confederación Sindical	21 100,0%	15 100,0%	36 100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 82. Distribución de la Muestra por Preparación para Guiar a los trabajadores según Confederación Sindical



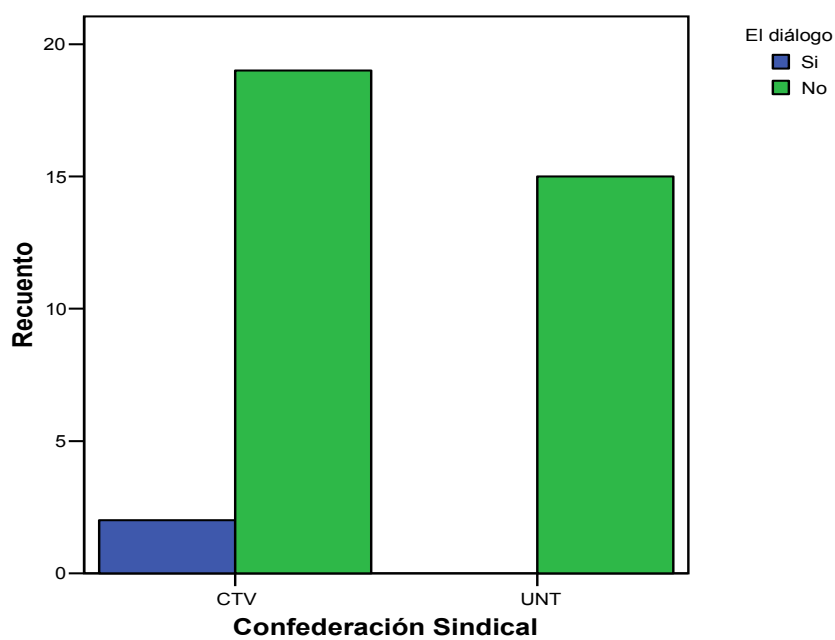
Fuente: Cálculos Propios

Tabla. 90 Distribución de la Muestra por El Diálogo según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
El diálogo	Si	Recuento % de Confederación Sindical	2 9,5%	0 ,0%	2 5,6%
	No	Recuento % de Confederación Sindical	19 90,5%	15 100,0%	34 94,4%
Total		Recuento % de Confederación Sindical	21 100,0%	15 100,0%	36 100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 83. Distribución de la Muestra por El Diálogo según Confederación Sindical



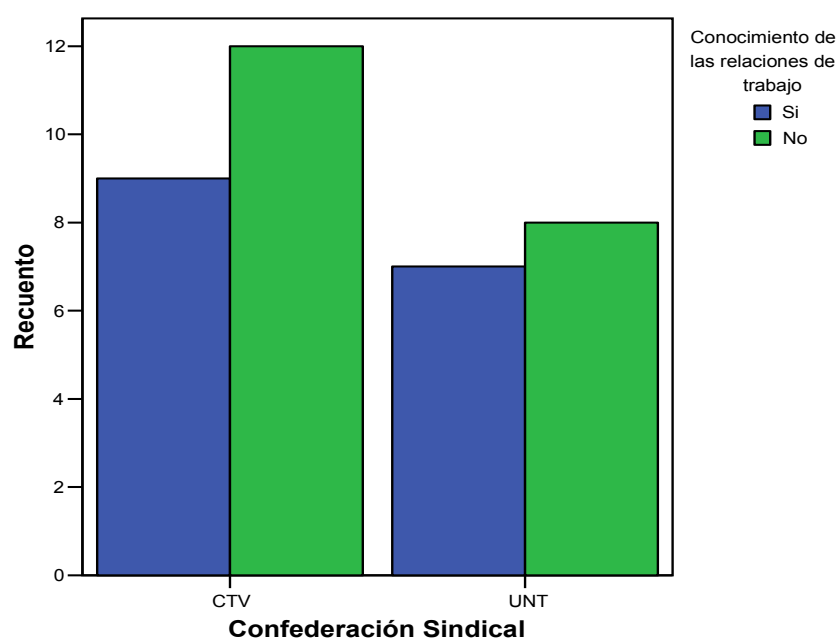
Fuente: Cálculos Propios

Tabla. 91 Distribución de la Muestra por Conocimiento de las Relaciones de Trabajo según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Conocimiento de las relaciones de trabajo	Si	Recuento % de Confederación Sindical	9 42,9%	7 46,7%	16 44,4%
	No	Recuento % de Confederación Sindical	12 57,1%	8 53,3%	20 55,6%
Total		Recuento % de Confederación Sindical	21 100,0%	15 100,0%	36 100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 84. Distribución de la Muestra por Conocimiento de las Relaciones de Trabajo según Confederación Sindical



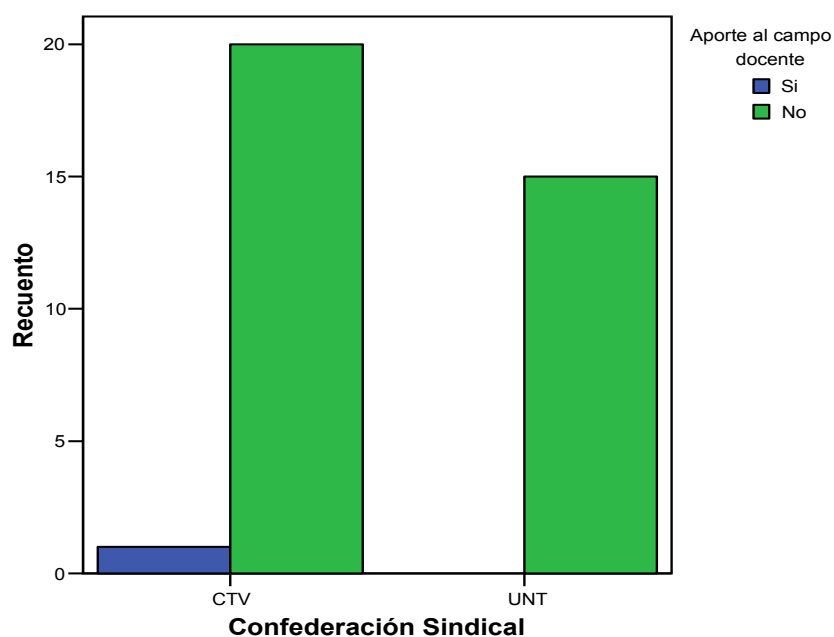
Fuente: Cálculos Propios

Tabla. 92 Distribución de la Muestra por Aporte al Campo Docente según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Aporte al campo docente	Si	Recuento % de Confederación Sindical	1 4,8%	0 ,0%	1 2,8%
	No	Recuento % de Confederación Sindical	20 95,2%	15 100,0%	35 97,2%
Total		Recuento % de Confederación Sindical	21 100,0%	15 100,0%	36 100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 85. Distribución de la Muestra por Aporte al Campo Docente según Confederación Sindical



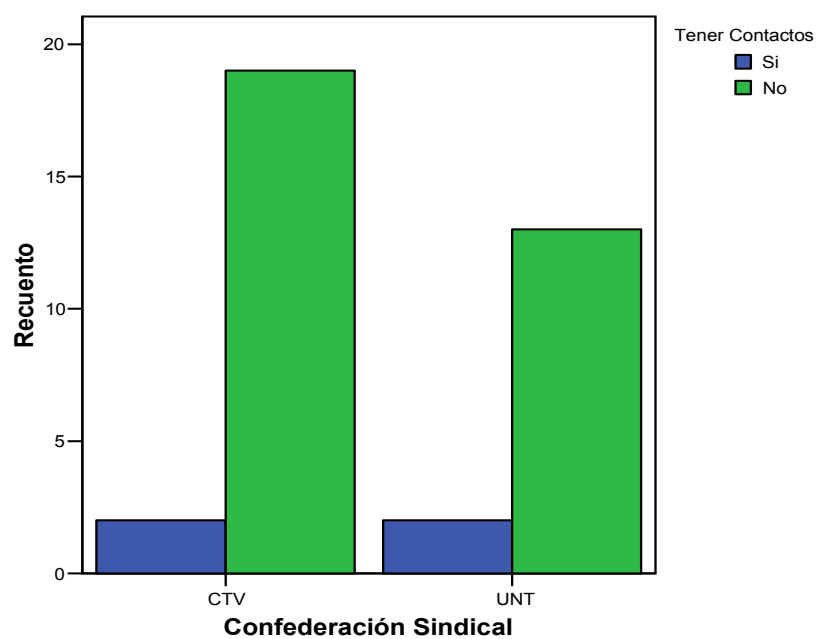
Fuente: Cálculos Propios

Tabla. 93 Distribución de la Muestra por Tener Contactos según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Tener Contactos	Si	Recuento % de Confederación Sindical	2 9,5%	2 13,3%	4 11,1%
	No	Recuento % de Confederación Sindical	19 90,5%	13 86,7%	32 88,9%
Total		Recuento % de Confederación Sindical	21 100,0%	15 100,0%	36 100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 86. Distribución de la Muestra por Tener Contactos según Confederación Sindical



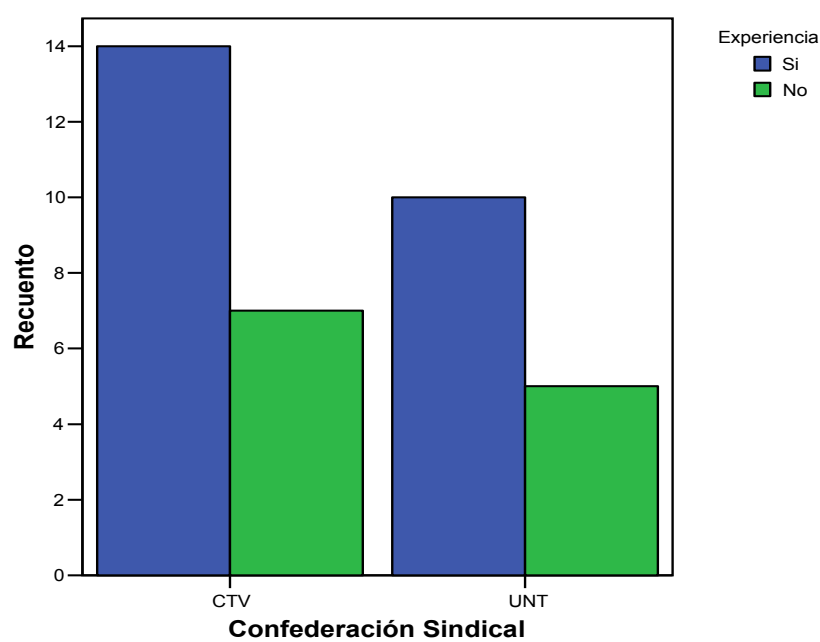
Fuente: Cálculos Propios

Tabla. 94 Distribución de la Muestra por Experiencia según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Experiencia	Si	Recuento	14	10	24
		% de Confederación Sindical	66,7%	66,7%	66,7%
	No	Recuento	7	5	12
		% de Confederación Sindical	33,3%	33,3%	33,3%
Total		Recuento	21	15	36
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 87. Distribución de la Muestra por Experiencia según Confederación Sindical



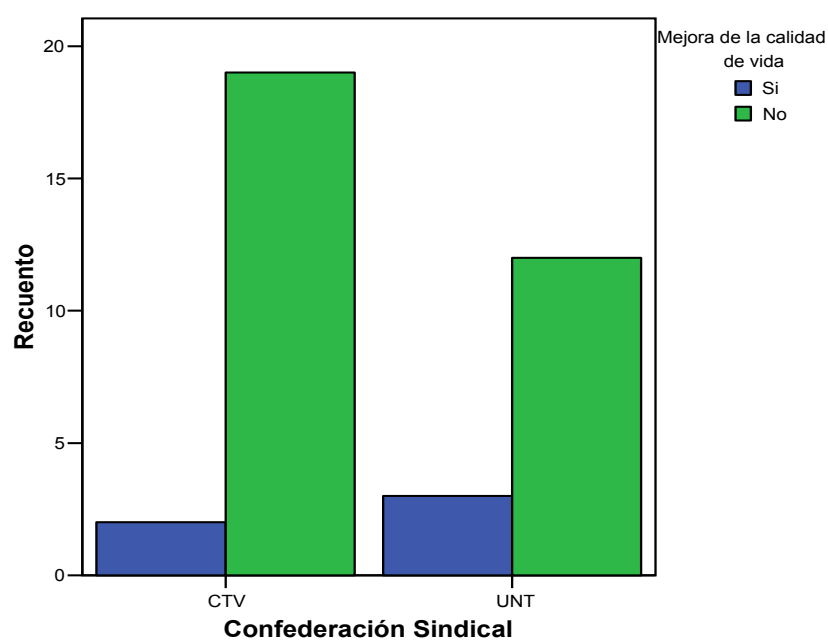
Fuente: Cálculos Propios

Tabla. 95 Distribución de la Muestra por Mejora de la Calidad de Vida según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Mejora de la calidad de vida	Si	Recuento % de Confederación Sindical	2 9,5%	3 20,0%	5 13,9%
	No	Recuento % de Confederación Sindical	19 90,5%	12 80,0%	31 86,1%
Total		Recuento % de Confederación Sindical	21 100,0%	15 100,0%	36 100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 88. Distribución de la Muestra por Mejora de la Calidad de Vida según Confederación Sindical



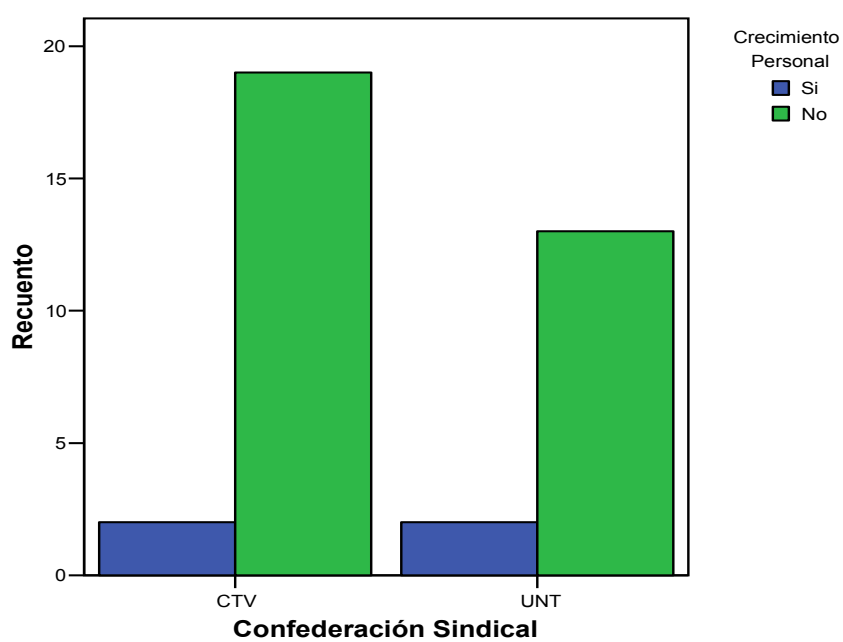
Fuente: Cálculos Propios

Tabla. 96 Distribución de la Muestra por Crecimiento Personal según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Crecimiento Personal	Si	Recuento % de Confederación Sindical	2 9,5%	2 13,3%	4 11,1%
	No	Recuento % de Confederación Sindical	19 90,5%	13 86,7%	32 88,9%
Total		Recuento % de Confederación Sindical	21 100,0%	15 100,0%	36 100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 89. Distribución de la Muestra por Crecimiento Personal según Confederación Sindical



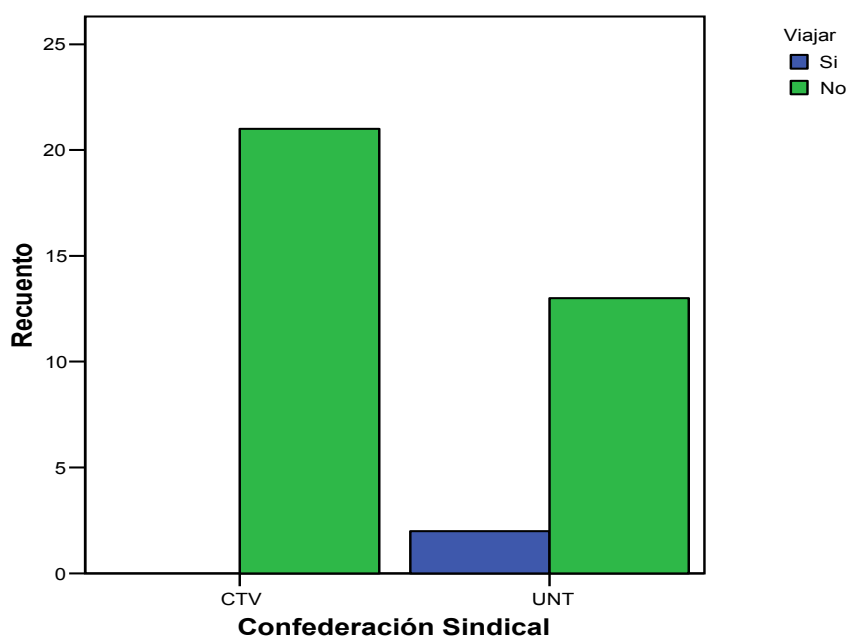
Fuente: Cálculos Propios

Tabla. 97 Distribución de la Muestra por Viajar según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Viajar	Si	Recuento	0	2	2
		% de Confederación Sindical	,0%	13,3%	5,6%
	No	Recuento	21	13	34
		% de Confederación Sindical	100,0%	86,7%	94,4%
Total		Recuento	21	15	36
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 90. Distribución de la Muestra por Viajar según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

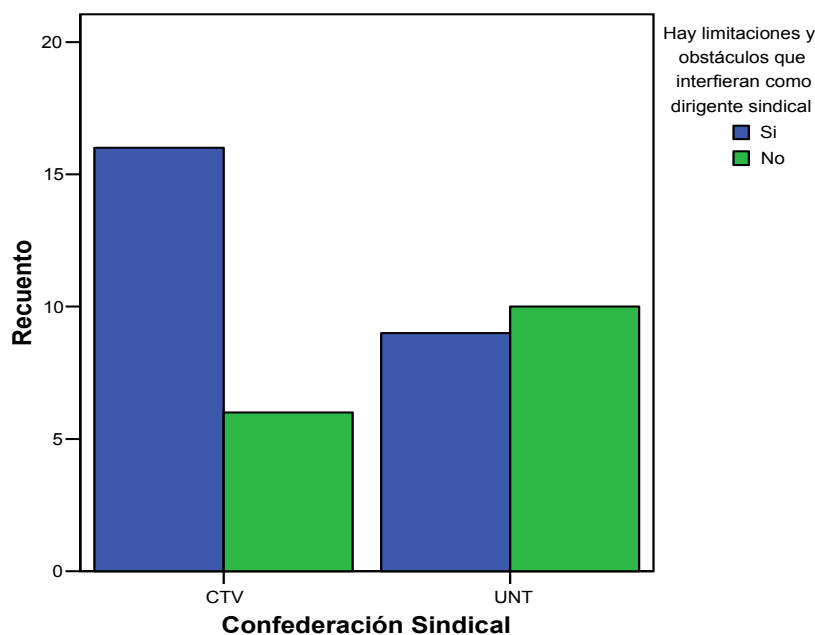
Como se puede apreciar en las tablas y gráficos anteriores, las 3 oportunidades o ventajas que pueden ser provechosas por los dirigentes sindicales para su vida profesional o personal son Experiencia, Conocimiento de las Relaciones de Trabajo y Preparación para Guiar con porcentajes iguales a 66,7%, 44,4% y 33,3%, respectivamente.

Tabla. 98 Distribución de la Muestra por Opinión sobre Limitaciones y Obstáculos al ser Dirigente Sindical según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Hay limitaciones y obstáculos que interfieran como dirigente sindical	Si	Recuento	16	9	25
		% de Confederación Sindical	72,7%	47,4%	61,0%
	No	Recuento	6	10	16
		% de Confederación Sindical	27,3%	52,6%	39,0%
Total		Recuento	22	19	41
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 91. Distribución de la Muestra por Opinión sobre Limitaciones y Obstáculos al ser Dirigente Sindical según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

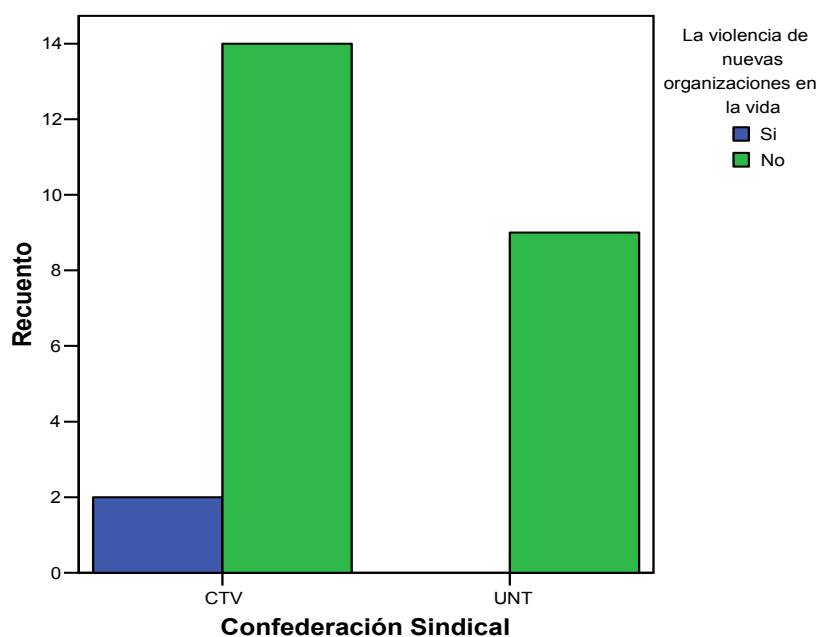
Como se puede apreciar en la tabla anterior, la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados consideran que si hay limitaciones y obstáculos que interfieren en su actividad con un 61,0% de frecuencia porcentual. Analizando según confederación nacional, se aprecia que la mayoría de los dirigentes sindicales de la CTV opina esto pero la mayoría de los de UNT opinan lo contrario aunque en este caso se trata de una ligera mayoría.

Tabla. 99 Distribución de la Muestra por Violencia de Nuevas Organizaciones según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
La violencia de nuevas organizaciones en la vida	Si	Recuento	2	0	2
		% de Confederación Sindical	12,5%	,0%	8,0%
	No	Recuento	14	9	23
		% de Confederación Sindical	87,5%	100,0%	92,0%
Total		Recuento	16	9	25
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 92. Distribución de la Muestra por Violencia de Nuevas Organizaciones según Confederación Sindical



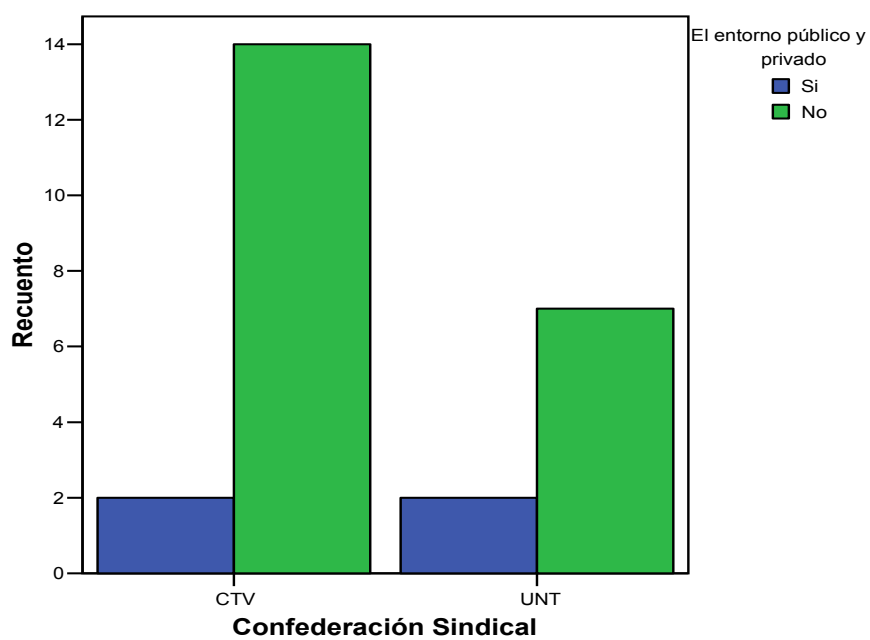
Fuente: Cálculos Propios

Tabla. 100 Distribución de la Muestra por cambios en El Entorno Público y Privado según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
El entorno público y privado	Si	Recuento % de Confederación Sindical	2 12,5%	2 22,2%	4 16,0%
	No	Recuento % de Confederación Sindical	14 87,5%	7 77,8%	21 84,0%
Total		Recuento % de Confederación Sindical	16 100,0%	9 100,0%	25 100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 93. Distribución de la Muestra por cambios en El Entorno Público y Privado según Confederación Sindical



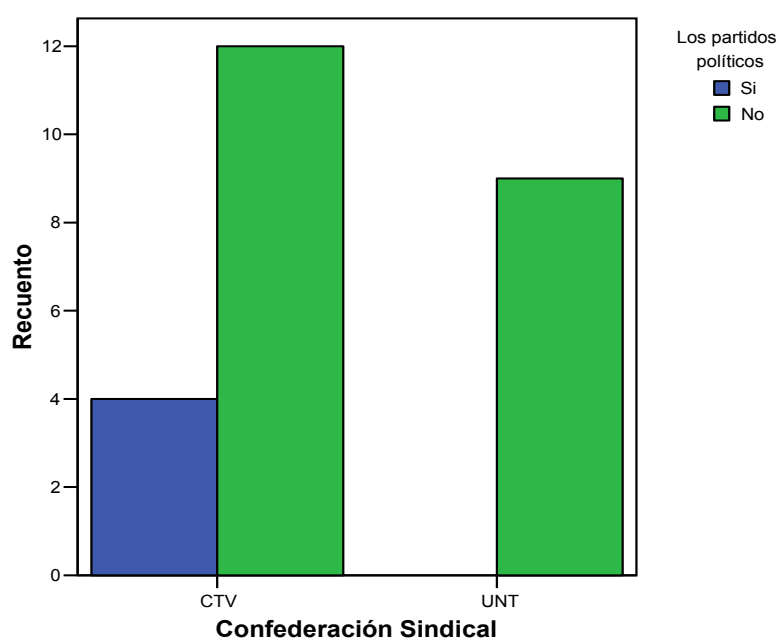
Fuente: Cálculos Propios

Tabla. 101 Distribución de la Muestra por Los Partidos Políticos según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Los partidos políticos	Si	Recuento	4	0	4
		% de Confederación Sindical	25,0%	,0%	16,0%
	No	Recuento	12	9	21
		% de Confederación Sindical	75,0%	100,0%	84,0%
Total		Recuento	16	9	25
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 94. Distribución de la Muestra por Los Partidos Políticos según Confederación Sindical



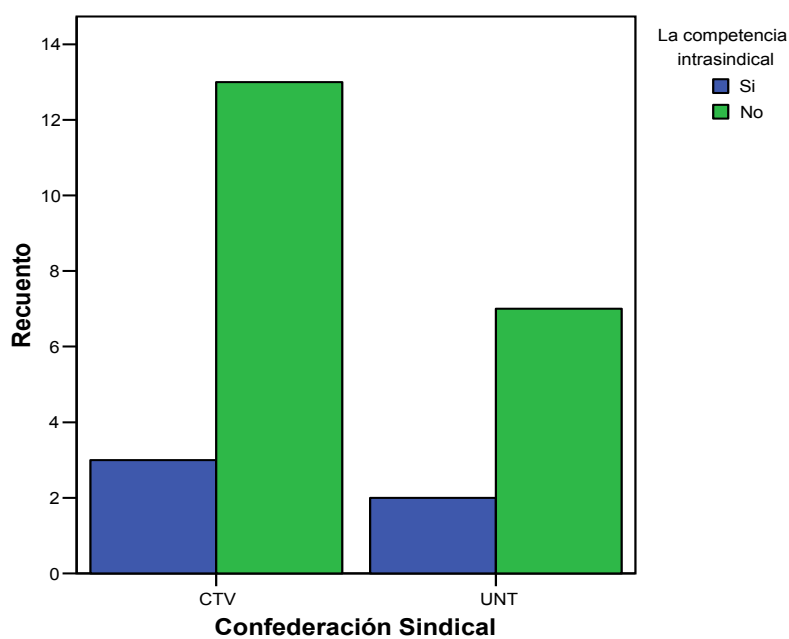
Fuente: Cálculos Propios

Tabla. 102 Distribución de la Muestra por La Competencia Intrasindical según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
La competencia intrasindical	Si	Recuento % de Confederación Sindical	3 18,8%	2 22,2%	5 20,0%
	No	Recuento % de Confederación Sindical	13 81,3%	7 77,8%	20 80,0%
Total		Recuento % de Confederación Sindical	16 100,0%	9 100,0%	25 100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 95. Distribución de la Muestra por La Competencia Intrasindical según Confederación Sindical



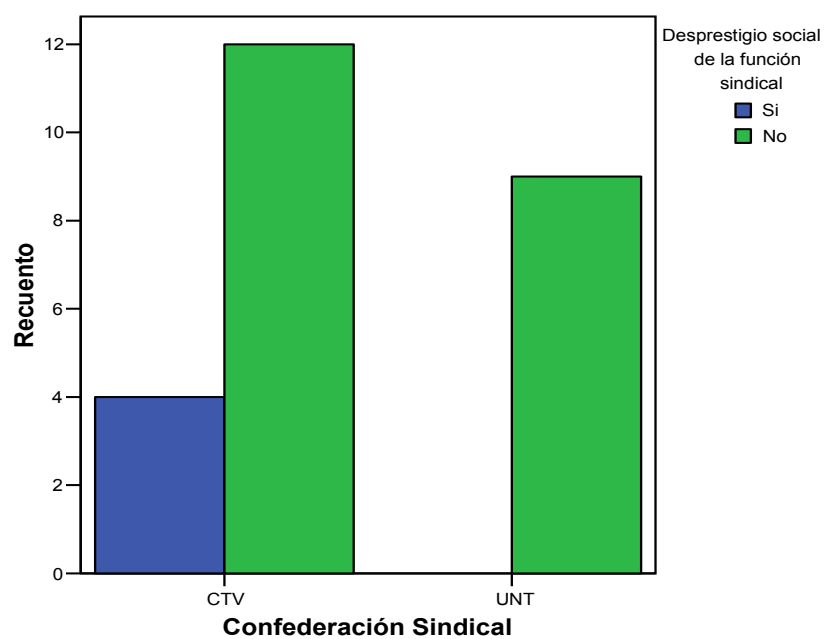
Fuente: Cálculos Propios

Tabla. 103 Distribución de la Muestra por Desprestigio Social de la Función Sindical según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Desprestigio social de la función sindical	Si	Recuento % de Confederación Sindical	4 25,0%	0 ,0%	4 16,0%
	No	Recuento % de Confederación Sindical	12 75,0%	9 100,0%	21 84,0%
Total		Recuento % de Confederación Sindical	16 100,0%	9 100,0%	25 100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 96. Distribución de la Muestra por Desprestigio Social de la Función Sindical según Confederación Sindical



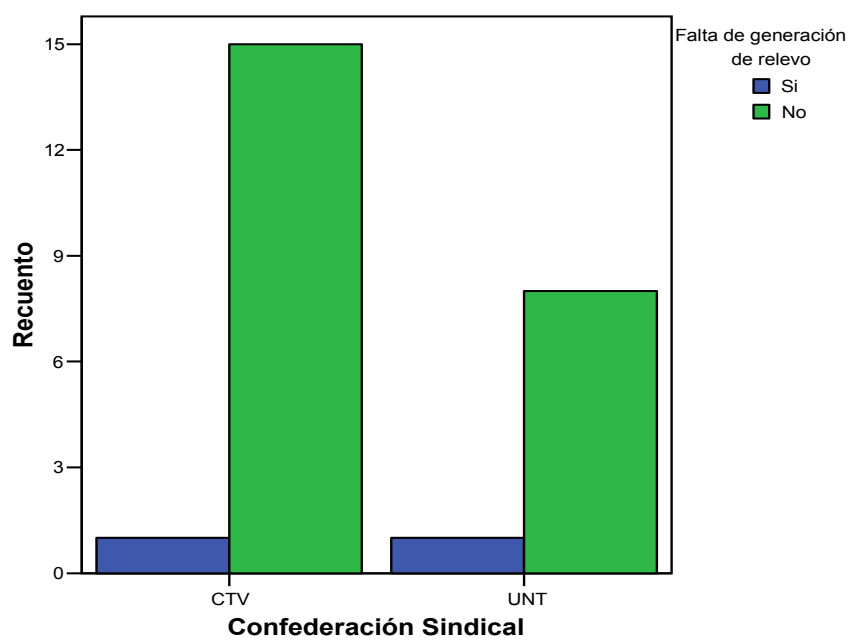
Fuente: Cálculos Propios

Tabla. 104 Distribución de la Muestra por Falta de Generación de Relevancia según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Falta de generación de relevancia	Si	Recuento % de Confederación Sindical	1 6,3%	1 11,1%	2 8,0%
	No	Recuento % de Confederación Sindical	15 93,8%	8 88,9%	23 92,0%
Total		Recuento % de Confederación Sindical	16 100,0%	9 100,0%	25 100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 97. Distribución de la Muestra por Falta de Generación de Relevancia según Confederación Sindical



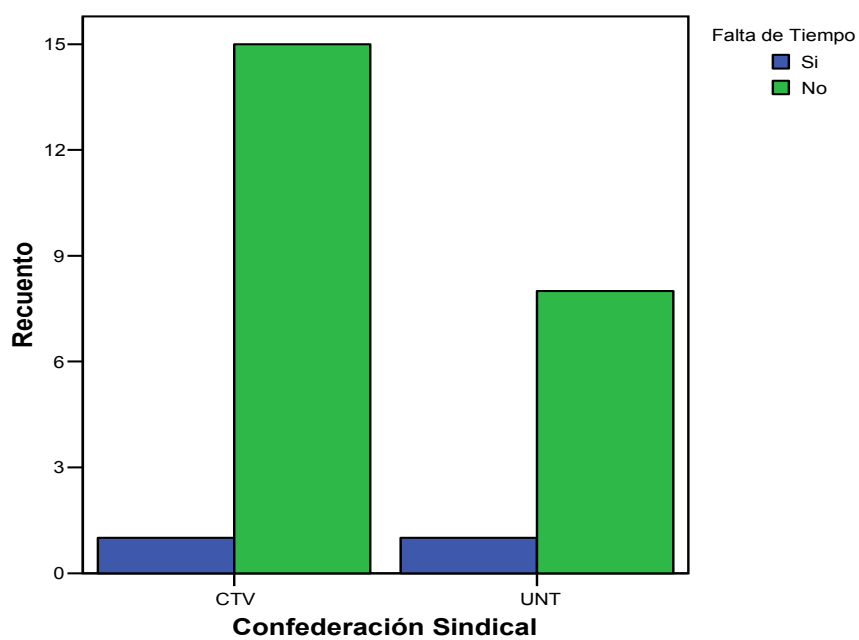
Fuente: Cálculos Propios

Tabla. 105 Distribución de la Muestra por Falta de Tiempo según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Falta de Tiempo	Si	Recuento	1	1	2
		% de Confederación Sindical	6,3%	11,1%	8,0%
	No	Recuento	15	8	23
		% de Confederación Sindical	93,8%	88,9%	92,0%
Total		Recuento	16	9	25
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 98. Distribución de la Muestra por Falta de Tiempo según Confederación Sindical



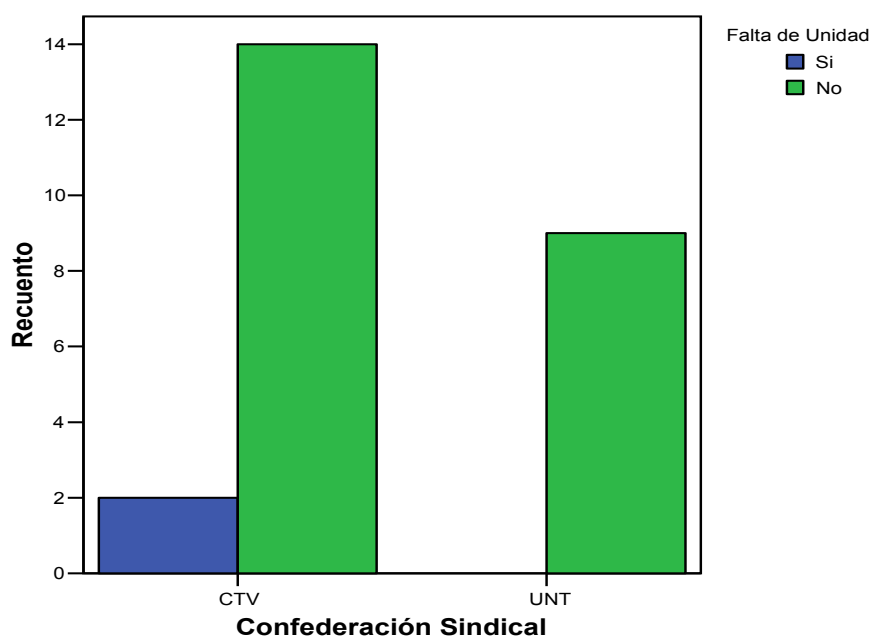
Fuente: Cálculos Propios

Tabla. 106 Distribución de la Muestra por Falta de Unidad según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Falta de Unidad	Si	Recuento	2	0	2
		% de Confederación Sindical	12,5%	,0%	8,0%
	No	Recuento	14	9	23
		% de Confederación Sindical	87,5%	100,0%	92,0%
Total		Recuento	16	9	25
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 99. Distribución de la Muestra por Falta de Unidad según Confederación Sindical



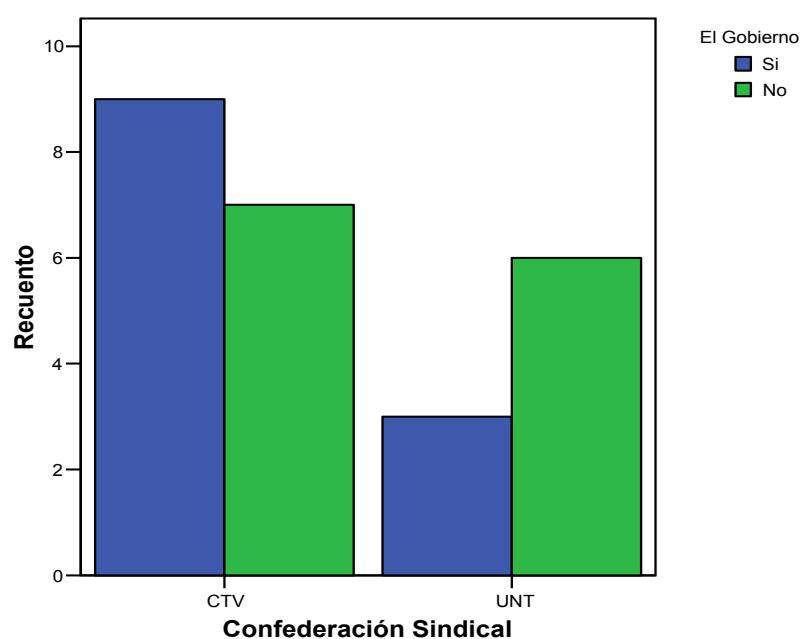
Fuente: Cálculos Propios

Tabla. 107 Distribución de la Muestra por El Gobierno según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
El Gobierno	Si	Recuento % de Confederación Sindical	9 56,3%	3 33,3%	12 48,0%
	No	Recuento % de Confederación Sindical	7 43,8%	6 66,7%	13 52,0%
Total		Recuento % de Confederación Sindical	16 100,0%	9 100,0%	25 100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 100. Distribución de la Muestra por El Gobierno según Confederación Sindical



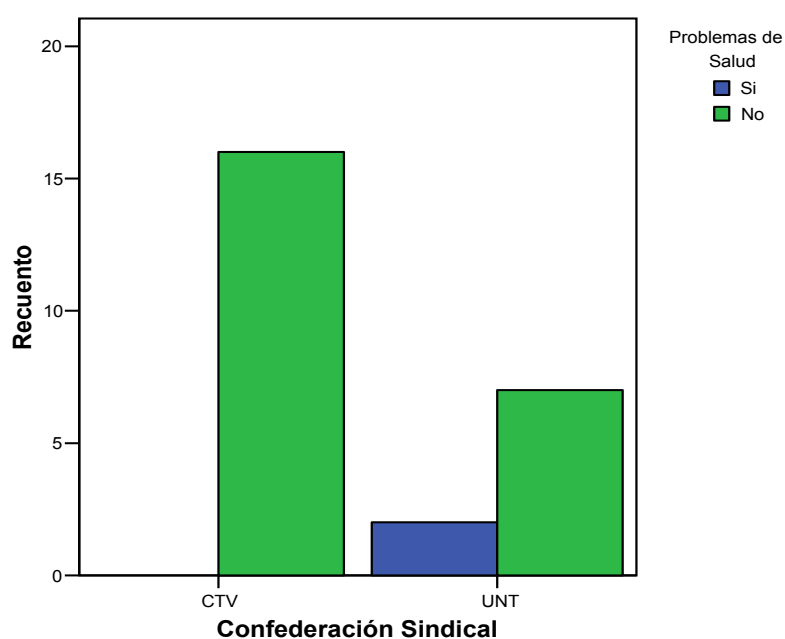
Fuente: Cálculos Propios

Tabla. 108 Distribución de la Muestra por Problemas de Salud según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Problemas de Salud	Si	Recuento % de Confederación Sindical	0 ,0%	2 22,2%	2 8,0%
	No	Recuento % de Confederación Sindical	16 100,0%	7 77,8%	23 92,0%
Total		Recuento % de Confederación Sindical	16 100,0%	9 100,0%	25 100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 101. Distribución de la Muestra por Problemas de Salud según Confederación Sindical



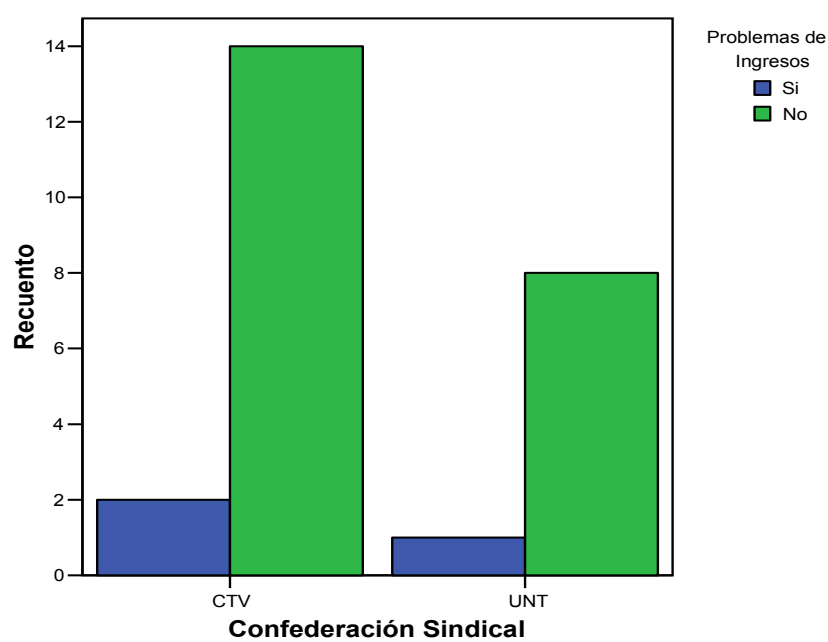
Fuente: Cálculos Propios

Tabla. 109 Distribución de la Muestra por Problemas de Ingresos según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Problemas de Ingresos	Si	Recuento % de Confederación Sindical	2 12,5%	1 11,1%	3 12,0%
	No	Recuento % de Confederación Sindical	14 87,5%	8 88,9%	22 88,0%
Total		Recuento % de Confederación Sindical	16 100,0%	9 100,0%	25 100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 102. Distribución de la Muestra por Problemas de Ingresos según Confederación Sindical



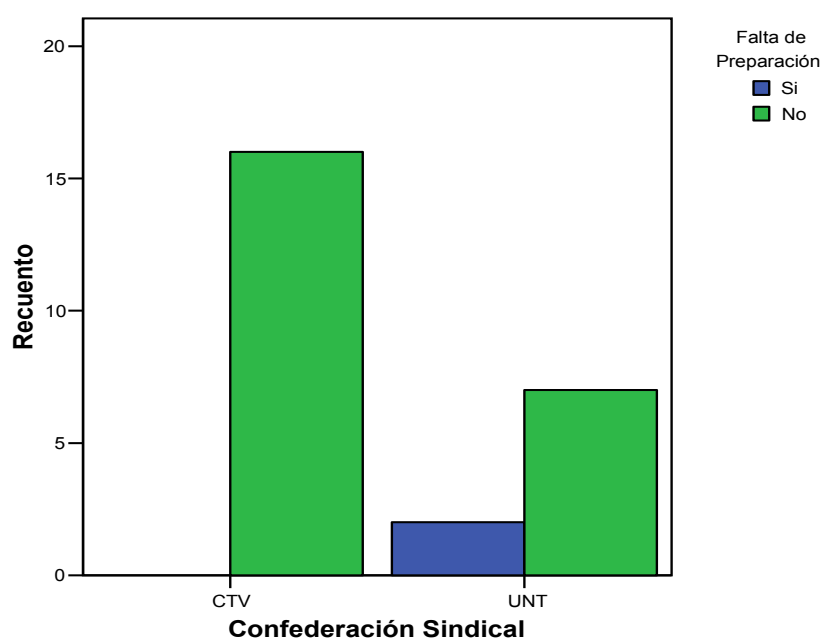
Fuente: Cálculos Propios

Tabla. 110 Distribución de la Muestra por Falta de Preparación según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Falta de Preparación	Si	Recuento	0	2	2
		% de Confederación Sindical	,0%	22,2%	8,0%
	No	Recuento	16	7	23
		% de Confederación Sindical	100,0%	77,8%	92,0%
Total		Recuento	16	9	25
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 103. Distribución de la Muestra por Falta de Preparación según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

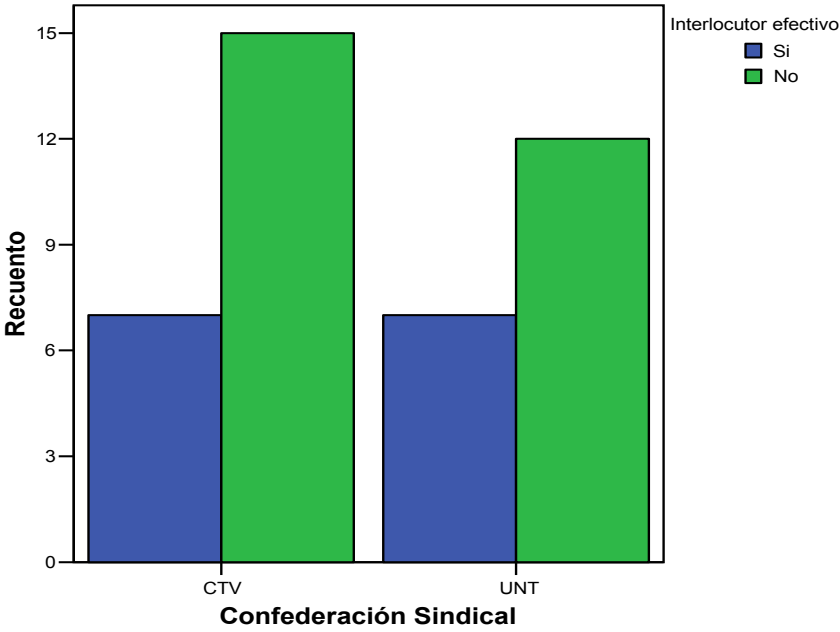
Como se puede apreciar en las tablas y gráficos anteriores, las 3 limitaciones y obstáculos que interfieren en las actividades de los dirigentes sindicales son El Gobierno, La Competencia Intrasindical, Desprestigio Social de la Función Sindical y los Partidos Políticos con porcentajes de 48%, 20%, 16% y 16%, respectivamente. Los que opinan que es el Gobierno son fundamentalmente los dirigentes de la CTV.

Tabla. 111 Distribución de la Muestra por el rol del Dirigente Sindical como Interlocutor Efectivo según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Interlocutor efectivo	Si	Recuento	7	7	14
		% de Confederación Sindical	31,8%	36,8%	34,1%
	No	Recuento	15	12	27
		% de Confederación Sindical	68,2%	63,2%	65,9%
Total		Recuento	22	19	41
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 104. Distribución de la Muestra por el rol del Dirigente Sindical como Interlocutor Efectivo según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

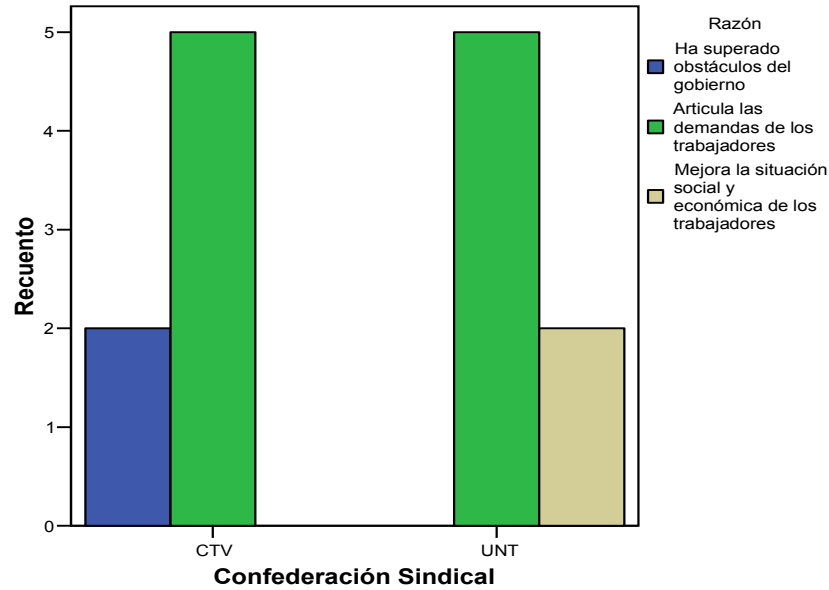
Como se puede apreciar en la tabla y gráfico anteriores, la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados consideran que actualmente el dirigente sindical no esta siendo un interlocutor efectivo como representante de los trabajadores ante el resto de los actores que conforman el sistema de relaciones laborales con un 65,9% de frecuencia porcentual. Analizando según confederación nacional, se aprecia que la mayoría de los dirigentes sindicales tanto de la CTV como de UNT tienen esta misma opinión.

Tabla. 112 Distribución de la Muestra por Razón o Motivo por el cual SI se considera al Dirigente Sindical como Interlocutor Efectivo según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Razón	Ha superado obstáculos del gobierno	Recuento % de Confederación Sindical	2 28,6%	0 ,0%	2 14,3%
	Articula las demandas de los trabajadores	Recuento % de Confederación Sindical	5 71,4%	5 71,4%	10 71,4%
	Mejora la situación social y económica de los trabajadores	Recuento % de Confederación Sindical	0 ,0%	2 28,6%	2 14,3%
Total		Recuento % de Confederación Sindical	7 100,0%	7 100,0%	14 100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 105. Distribución de la Muestra por Razón o Motivo por el cual SI se considera al Dirigente Sindical como Interlocutor Efectivo según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

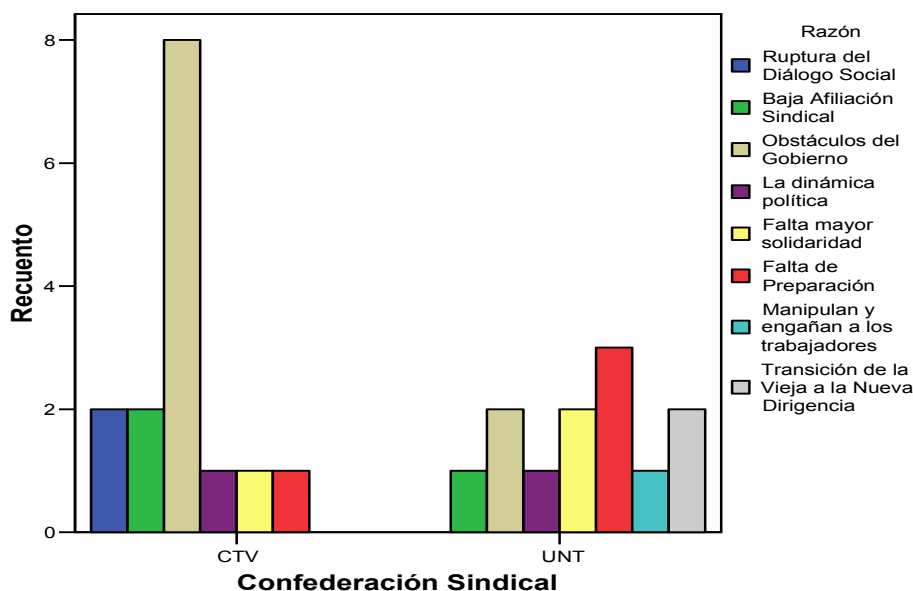
Como se puede apreciar en la tabla y gráfico anteriores, la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados que consideran que actualmente el dirigente sindical si esta siendo un interlocutor efectivo como representante de los trabajadores ante el resto de los actores que conforman el sistema de relaciones laborales, opinan esto porque articulan las demandas de los trabajadores con un 71,4% de frecuencia porcentual. Analizando según confederación nacional, se aprecia que la mayoría de los dirigentes sindicales tanto de la CTV como de UNT tienen esta misma opinión.

Tabla. 113 Distribución de la Muestra por Razón o Motivo por el cual NO se considera al Dirigente Sindical como Interlocutor Efectivo según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Razón	Ruptura del Diálogo Social	Recuento % de Confederación Sindical	2 13,3%	0 ,0%	2 7,4%
	Baja Afiliación Sindical	Recuento % de Confederación Sindical	2 13,3%	1 8,3%	3 11,1%
	Obstáculos del Gobierno	Recuento % de Confederación Sindical	8 53,3%	2 16,7%	10 37,0%
	La dinámica política	Recuento % de Confederación Sindical	1 6,7%	1 8,3%	2 7,4%
	Falta mayor solidaridad	Recuento % de Confederación Sindical	1 6,7%	2 16,7%	3 11,1%
	Falta de Preparación	Recuento % de Confederación Sindical	1 6,7%	3 25,0%	4 14,8%
	Manipulan y engañan a los trabajadores	Recuento % de Confederación Sindical	0 ,0%	1 8,3%	1 3,7%
	Transición de la Vieja a la Nueva Dirigencia	Recuento % de Confederación Sindical	0 ,0%	2 16,7%	2 7,4%
	Total	Recuento % de Confederación Sindical	15 100,0%	12 100,0%	27 100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 106. Distribución de la Muestra por Razón o Motivo por el cual NO se considera al Dirigente Sindical como Interlocutor Efectivo según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

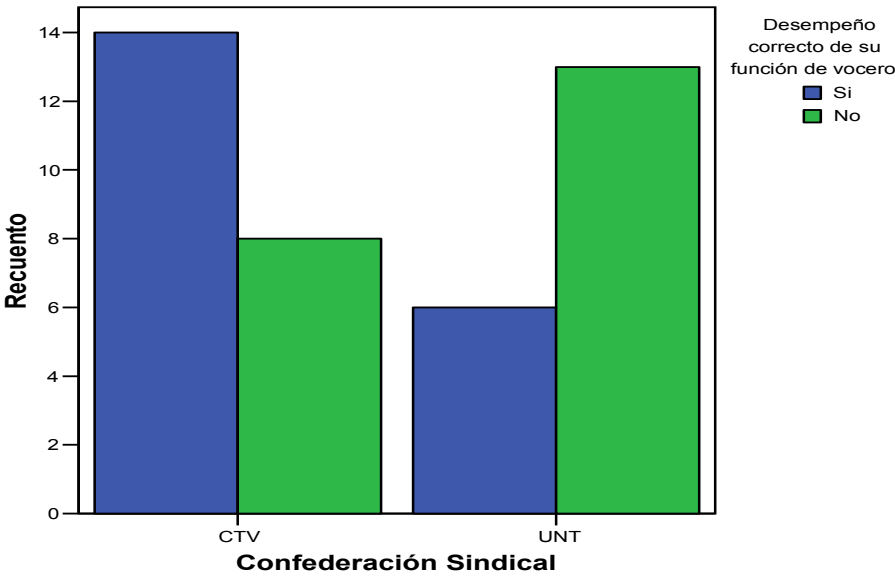
Como se puede apreciar en la tabla y gráfico anteriores, la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados que consideran que actualmente el dirigente sindical no está siendo un interlocutor efectivo como representante de los trabajadores ante el resto de los actores que conforman el sistema de relaciones laborales, opinan que esto se debe a obstáculos del gobierno con un 37,0% de frecuencia porcentual. Analizando según confederación nacional, se aprecia que la mayoría de los dirigentes sindicales de la CTV opinan esto en tanto que la mayoría de los de UNT opinan que la razón principal de esto es la falta de preparación.

Tabla. 114 Distribución de la Muestra por Desempeño efectivo del Dirigente Sindical como Vocero Internacional según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Desempeño correcto de su función de vocero	Si	Recuento % de Confederación Sindical	14 63,6%	6 31,6%	20 48,8%
	No	Recuento % de Confederación Sindical	8 36,4%	13 68,4%	21 51,2%
Total		Recuento % de Confederación Sindical	22 100,0%	19 100,0%	41 100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 107. Distribución de la Muestra por Desempeño efectivo del Dirigente Sindical como Vocero Internacional según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

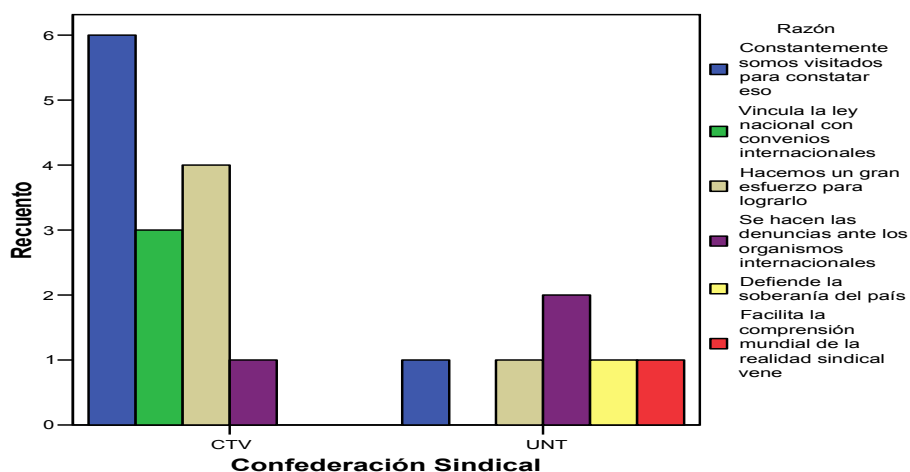
Como se puede apreciar en la tabla y gráfico anteriores, una ligera mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados consideran que el dirigente sindical no esta desempeñando correctamente su función de vocero ante las instancias internacionales con un 51,2% de frecuencia porcentual. Analizando según confederación nacional, se aprecia que la mayoría de los dirigentes sindicales de la CTV opinan lo contrario en tanto que la mayoría de los de UNT opinan que no están desempeñando bien esa función.

Tabla. 115 Distribución de la Muestra por Razón o Motivo del Desempeño efectivo del Dirigente Sindical como Vocero Internacional según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Razón	Constantemente somos visitados para constatar eso	Recuento % de Confederación Sindical	6 42,9%	1 16,7%	7 35,0%
	Vincula la ley nacional con convenios internacionales	Recuento % de Confederación Sindical	3 21,4%	0 ,0%	3 15,0%
	Hacemos un gran esfuerzo para lograrlo	Recuento % de Confederación Sindical	4 28,6%	1 16,7%	5 25,0%
	Se hacen las denuncias ante los organismos internacionales	Recuento % de Confederación Sindical	1 7,1%	2 33,3%	3 15,0%
	Defiende la soberanía del país	Recuento % de Confederación Sindical	0 ,0%	1 16,7%	1 5,0%
	Facilita la comprensión mundial de la realidad sindical vene	Recuento % de Confederación Sindical	0 ,0%	1 16,7%	1 5,0%
Total		Recuento % de Confederación Sindical	14 100,0%	6 100,0%	20 100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 108. Distribución de la Muestra por Razón o Motivo del Desempeño efectivo del Dirigente Sindical como Vocero Internacional según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

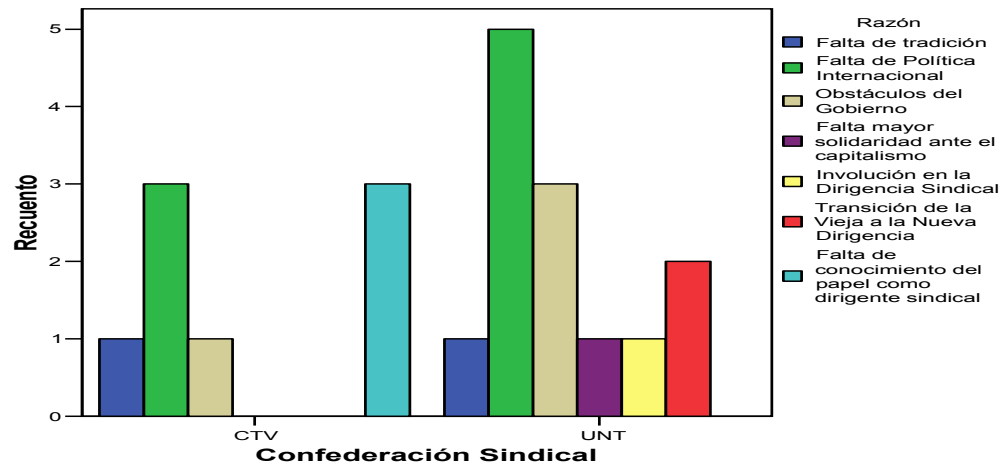
Como se puede apreciar en la tabla y gráfico anteriores, la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados consideran que el dirigente sindical si esta desempeñando correctamente su función de vocero ante las instancias internacionales porque constantemente son visitados para constatar eso con un 35,0% de frecuencia porcentual. Analizando según confederación nacional, se aprecia que la mayoría de los dirigentes sindicales de la CTV opinan esto en tanto que la mayoría de los de UNT opinan que es porque se hacen las denuncias ante los organismos internacionales.

Tabla. 116 Distribución de la Muestra por Razón o Motivo de No Desempeño efectivo del Dirigente Sindical como Vocero Internacional según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Razón	Falta de tradición	Recuento % de Confederación Sindical	1 12,5%	1 7,7%	2 9,5%
	Falta de Política Internacional	Recuento % de Confederación Sindical	3 37,5%	5 38,5%	8 38,1%
	Obstáculos del Gobierno	Recuento % de Confederación Sindical	1 12,5%	3 23,1%	4 19,0%
	Falta mayor solidaridad ante el capitalismo	Recuento % de Confederación Sindical	0 ,0%	1 7,7%	1 4,8%
	Involución en la Dirigencia Sindical	Recuento % de Confederación Sindical	0 ,0%	1 7,7%	1 4,8%
	Transición de la Vieja a la Nueva Dirigencia	Recuento % de Confederación Sindical	0 ,0%	2 15,4%	2 9,5%
	Falta de conocimiento del papel como dirigente sindical	Recuento % de Confederación Sindical	3 37,5%	0 ,0%	3 14,3%
	Total	Recuento % de Confederación Sindical	8 100,0%	13 100,0%	21 100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 109. Distribución de la Muestra por Razón o Motivo de No Desempeño efectivo del Dirigente Sindical como Vocero Internacional según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

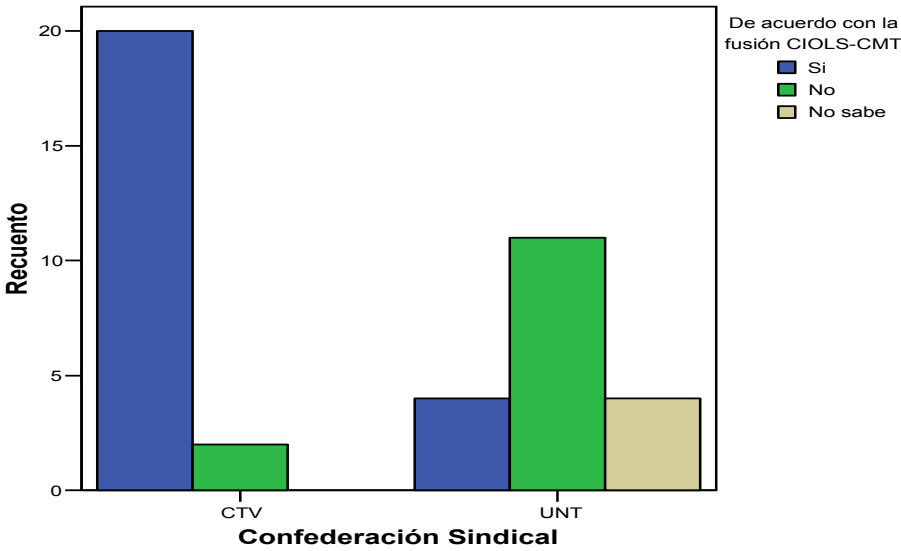
Como se puede apreciar en la tabla y gráfico anteriores, la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados consideran que el dirigente sindical no esta desempeñando correctamente su función de vocero ante las instancias internacionales por falta de política internacional con un 38,1% de frecuencia porcentual. Analizando según confederación nacional, se aprecia que la mayoría de los dirigentes sindicales tanto de la CTV como de UNT tienen esta misma opinión.

Tabla. 117 Distribución de la Muestra por Acuerdo con Fusión CIOLS-CMT según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
De acuerdo con la fusión CIOLS-CMT	Si	Recuento	20	4	24
		% de Confederación Sindical	90,9%	21,1%	58,5%
	No	Recuento	2	11	13
		% de Confederación Sindical	9,1%	57,9%	31,7%
	No sabe	Recuento	0	4	4
		% de Confederación Sindical	,0%	21,1%	9,8%
Total		Recuento	22	19	41
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 110. Distribución de la Muestra por Acuerdo con Fusión CIOLS-CMT según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

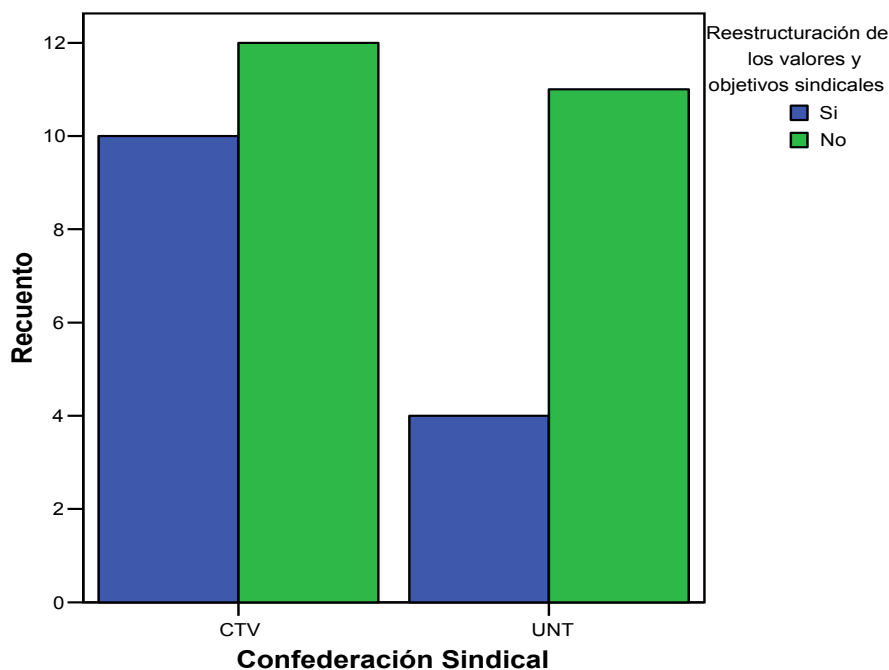
Como se puede apreciar en la tabla y gráfico anteriores, la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados están de acuerdo con la reciente fusión realizada entre la CIOLS y CMT con un 58,5% de frecuencia porcentual. Analizando según confederación nacional, se aprecia que la mayoría de los dirigentes sindicales de la CTV están de acuerdo con dicha fusión en tanto que la mayoría de los de UNT opinan lo contrario.

Tabla. 118 Distribución de la Muestra por Impacto de Reestructuración según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Reestructuración de los valores y objetivos sindicales	Si	Recuento	10	4	14
		% de Confederación Sindical	45,5%	26,7%	37,8%
	No	Recuento	12	11	23
		% de Confederación Sindical	54,5%	73,3%	62,2%
Total		Recuento	22	15	37
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 111. Distribución de la Muestra por Impacto de Reestructuración según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

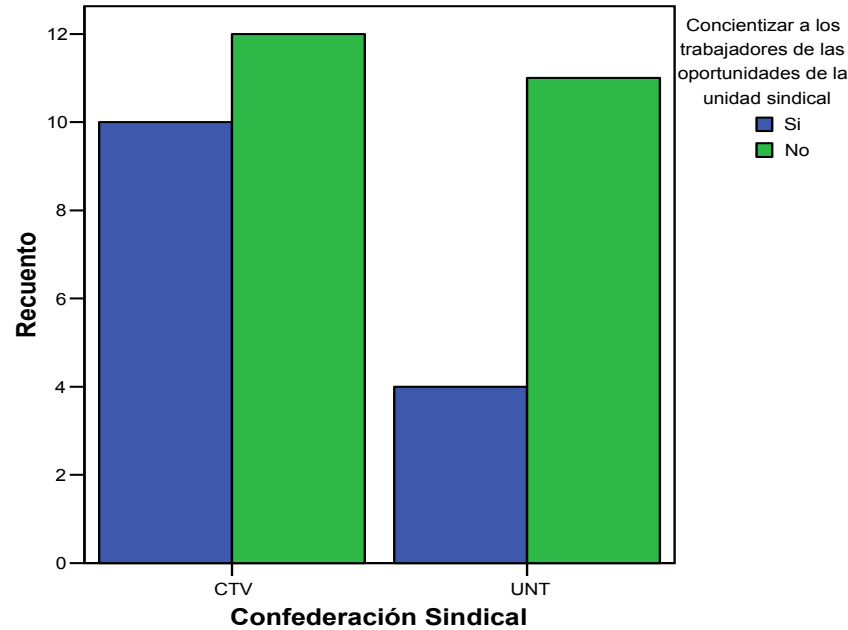
Como se puede apreciar en la tabla y gráfico anteriores, la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados que tienen alguna opinión (si o no) con respecto a la fusión realizada entre la CIOLS y CMT piensan que la reestructuración de los valores y objetivos sindicales no es un impacto de dicha fusión con un 37,8% de frecuencia porcentual. Analizando según confederación nacional, se aprecia que la mayoría de los dirigentes sindicales de la CTV opinan esto en tanto que la mayoría de los de UNT opinan lo contrario.

Tabla. 119 Distribución de la Muestra por Impacto de Concientizar según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Concientizar a los trabajadores de las oportunidades de la unidad sindical	Si	Recuento % de Confederación Sindical	10 45,5%	4 26,7%	14 37,8%
	No	Recuento % de Confederación Sindical	12 54,5%	11 73,3%	23 62,2%
Total		Recuento % de Confederación Sindical	22 100,0%	15 100,0%	37 100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 112. Distribución de la Muestra por Impacto de Concientizar según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

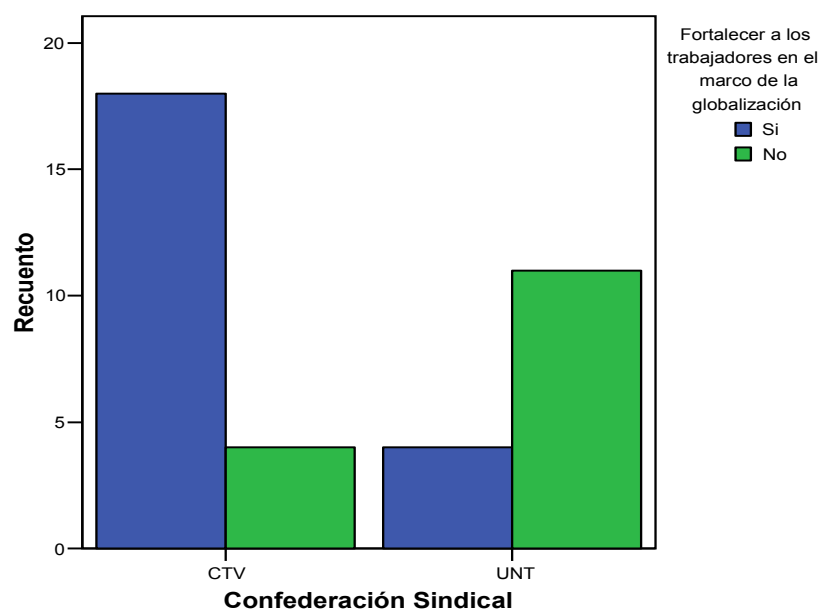
Como se puede apreciar en la tabla y gráfico anteriores, la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados que tienen alguna opinión (si o no) con respecto a la fusión realizada entre la CIOLS y CMT piensan que concientizar a los trabajadores de las oportunidades de la unidad sindical no es un impacto de dicha fusión con un 37,8% de frecuencia porcentual. Analizando según confederación nacional, se aprecia que la mayoría de los dirigentes sindicales de la CTV opinan esto en tanto que la mayoría de los de UNT opinan lo contrario.

Tabla. 120 Distribución de la Muestra por Impacto de Fortalecer según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Fortalecer a los trabajadores en el marco de la globalización	Si	Recuento	18	4	22
		% de Confederación Sindical	81,8%	26,7%	59,5%
	No	Recuento	4	11	15
		% de Confederación Sindical	18,2%	73,3%	40,5%
Total		Recuento	22	15	37
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 113. Distribución de la Muestra por Impacto de Fortalecer según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

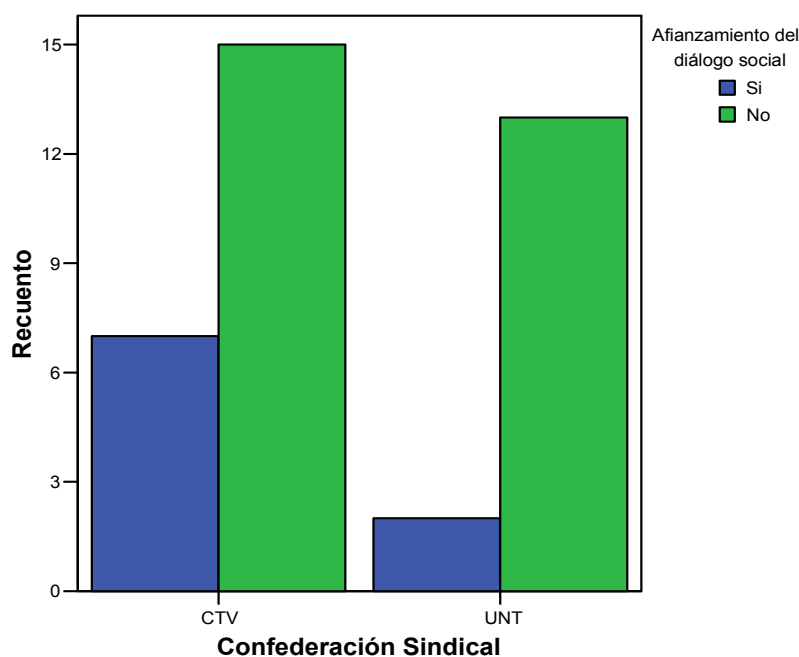
Como se puede apreciar en la tabla y gráfico anteriores, la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados que tienen alguna opinión (si o no) con respecto a la fusión realizada entre la CIOLS y CMT piensan que fortalecer a los trabajadores en el marco de la globalización si es un impacto de dicha fusión con un 59,5% de frecuencia porcentual. Analizando según confederación nacional, se aprecia que la mayoría de los dirigentes sindicales de la CTV opinan esto en tanto que la mayoría de los de UNT opinan lo contrario.

Tabla. 121 Distribución de la Muestra por Impacto de Afianzamiento según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Afianzamiento del diálogo social	Si	Recuento % de Confederación Sindical	7 31,8%	2 13,3%	9 24,3%
	No	Recuento % de Confederación Sindical	15 68,2%	13 86,7%	28 75,7%
Total		Recuento % de Confederación Sindical	22 100,0%	15 100,0%	37 100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 114. Distribución de la Muestra por Impacto de Afianzamiento según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

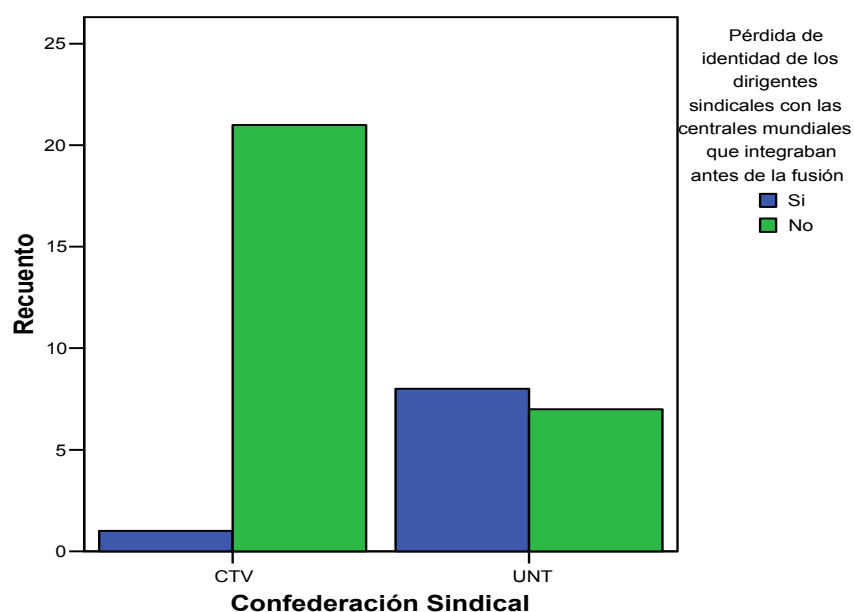
Como se puede apreciar en la tabla y gráfico anteriores, la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados que tienen alguna opinión (si o no) con respecto a la fusión realizada entre la CIOLS y CMT piensan que el afianzamiento del diálogo social no es un impacto de dicha fusión con un 75,7% de frecuencia porcentual. Analizando según confederación nacional, se aprecia que la mayoría de los dirigentes sindicales tanto de la CTV como de UNT tienen esa misma opinión.

Tabla. 122 Distribución de la Muestra por Impacto de Pérdida de Identidad según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Pérdida de identidad de los dirigentes sindicales con las centrales mundiales que integraban antes de la fusión	Si	Recuento	1	8	9
		% de Confederación Sindical	4,5%	53,3%	24,3%
	No	Recuento	21	7	28
		% de Confederación Sindical	95,5%	46,7%	75,7%
Total		Recuento	22	15	37
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 115. Distribución de la Muestra por Impacto de Pérdida de Identidad según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

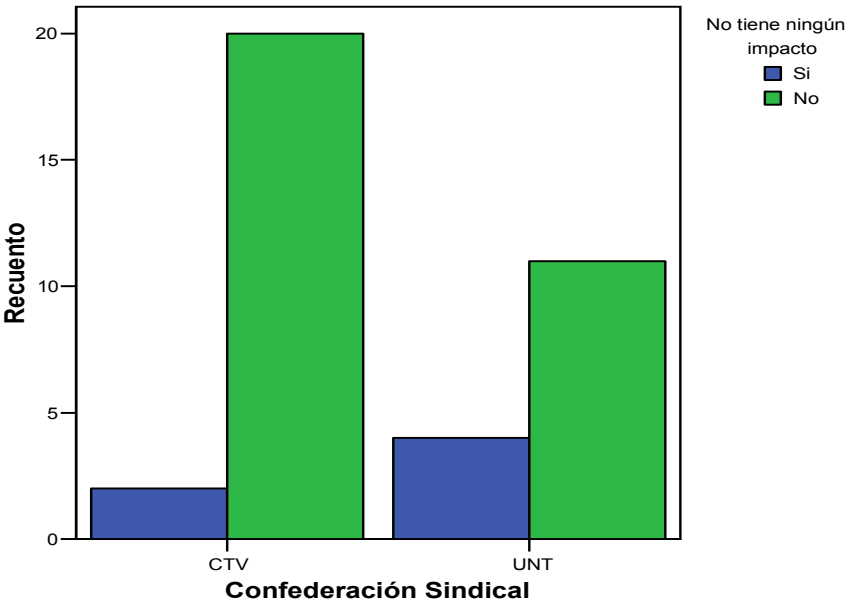
Como se puede apreciar en la tabla y gráfico anteriores, la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados que tienen alguna opinión (sí o no) con respecto a la fusión realizada entre la CIOLS y CMT piensan con un 75,7 % de frecuencia porcentual que la fusión de la CIOLS y la CMT no implica la pérdida de identidad de los dirigentes sindicales con las centrales de las que formaban parte antes de la fusión.

Tabla. 123 Distribución de la Muestra por No tiene ningún Impacto la fusión según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
No tiene ningún impacto	Si	Recuento	2	4	6
		% de Confederación Sindical	9,1%	26,7%	16,2%
	No	Recuento	20	11	31
		% de Confederación Sindical	90,9%	73,3%	83,8%
Total		Recuento	22	15	37
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 116. Distribución de la Muestra por No tiene ningún Impacto la fusión según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

Como se puede apreciar en la tabla y gráfico anteriores, la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados que tienen alguna opinión (si o no) con respecto a la fusión realizada entre la CIOLS y CMT piensan que dicha fusión tiene algún impacto con un 83,8% de frecuencia porcentual. Analizando según confederación nacional, se aprecia que la mayoría de los dirigentes sindicales tanto de la CTV como los de UNT opinan lo mismo.

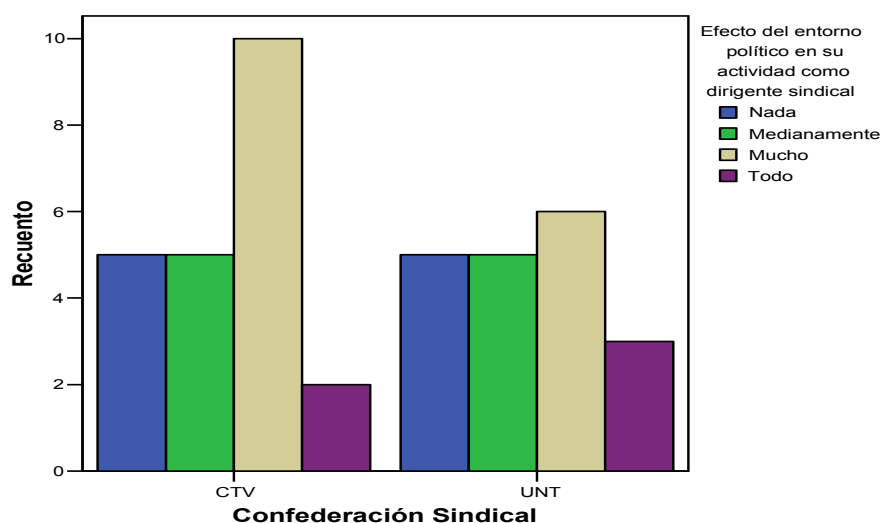
2.4. Visión ante los Obstáculos y Retos del Sindicalismo

Tabla. 124 Distribución de la Muestra por Efecto del Entorno Político en la actividad del Dirigente Sindical según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Efecto del entorno político en su actividad como dirigente sindical	Nada	Recuento	5	5	10
		% de Confederación Sindical	22,7%	26,3%	24,4%
	Medianamente	Recuento	5	5	10
		% de Confederación Sindical	22,7%	26,3%	24,4%
	Mucho	Recuento	10	6	16
		% de Confederación Sindical	45,5%	31,6%	39,0%
	Todo	Recuento	2	3	5
		% de Confederación Sindical	9,1%	15,8%	12,2%
Total		Recuento	22	19	41
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 117. Distribución de la Muestra por Efecto del Entorno Político en la actividad del Dirigente Sindical según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

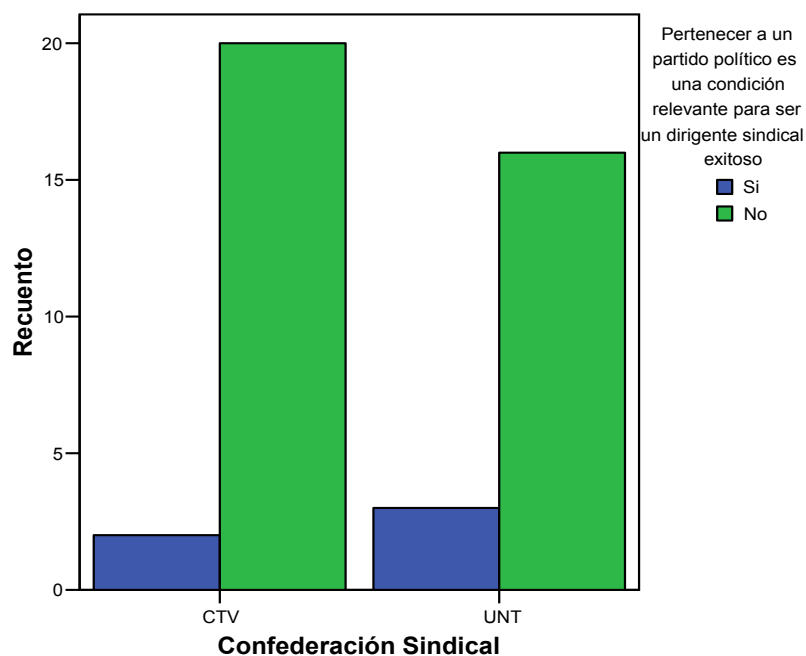
Como se puede apreciar en la tabla y gráfico anteriores, la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados opinan que el entorno político tiene mucho efecto en sus actividades con un 39,0% de frecuencia porcentual. Analizando según confederación nacional, se aprecia que la mayoría de los dirigentes sindicales tanto de la CTV como los de UNT opinan lo mismo.

Tabla. 125 Distribución de la Muestra por Pertenecer a un Partido Político como condición para desempeñarse exitosamente como Dirigente Sindical según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Pertenecer a un partido político es una condición relevante para ser un dirigente sindical exitoso	Si	Recuento	2	3	5
		% de Confederación Sindical	9,1%	15,8%	12,2%
	No	Recuento	20	16	36
		% de Confederación Sindical	90,9%	84,2%	87,8%
Total		Recuento	22	19	41
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 118. Distribución de la Muestra por Pertenecer a un Partido Político como condición para desempeñarse exitosamente como Dirigente Sindical según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

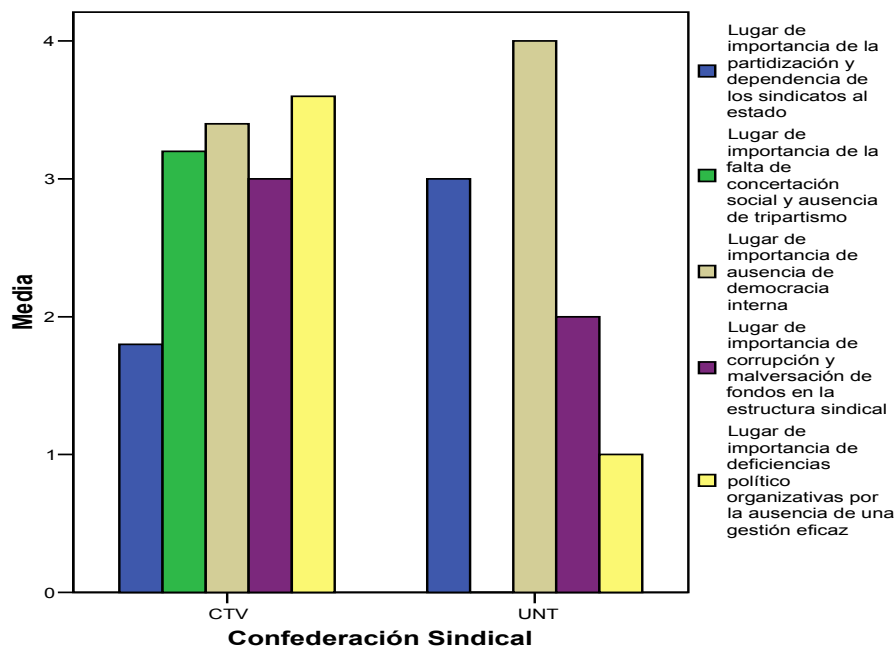
Como se puede apreciar en la tabla y gráfico anteriores, la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados opinan que pertenecer a un partido político no es una condición relevante para desempeñar con éxito la función de dirigente sindical con un 87,8% de frecuencia porcentual. Analizando según confederación nacional, se aprecia que la mayoría de los dirigentes sindicales tanto de la CTV como los de UNT opinan lo mismo.

Tabla. 126 Distribución de la Muestra por Agentes Políticos Causantes de Crisis de Sindicalismo según Confederación Sindical

	Confederación Sindical					
	CTV			UNT		
	Media	N válido	% N válido tabla	Media	N válido	% N válido tabla
Lugar de importancia de la partidización y dependencia de los sindicatos al estado	1,5	N=20	66,7%	1,5	N=10	33,3%
Lugar de importancia de la falta de concertación social y ausencia de tripartismo	2,1	N=16	100,0%	.	N=0	.
Lugar de importancia de ausencia de democracia interna	3,3	N=13	54,2%	2,0	N=11	45,8%
Lugar de importancia de corrupción y malversación de fondos en la estructura sindical	2,9	N=10	43,5%	2,2	N=13	56,5%
Lugar de importancia de deficiencias político organizativas por la ausencia de una gestión eficaz	2,9	N=15	60,0%	2,1	N=10	40,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 119. Distribución de la Muestra por Agentes Políticos Causantes de Crisis de Sindicalismo según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

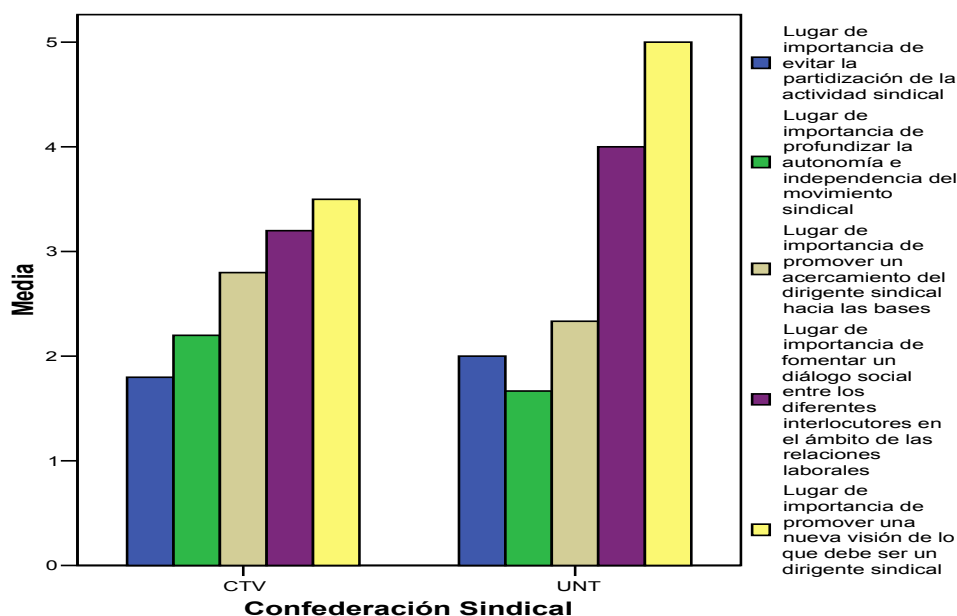
Como se puede apreciar en la tabla y gráfico anteriores, la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados opinan que el principal causante de la crisis del sindicalismo es la partidización y dependencia de los sindicatos al estado con el principal lugar de importancia promedio en ambas confederaciones sindicales. Luego sigue la falta de concertación social y ausencia de tripartismo según los de la CTV y ausencia de democracia interna según los de UNT.

Tabla. 127 Distribución de la Muestra por Propuestas del Movimiento Sindical para Superar los Obstáculos Políticos según Confederación Sindical

	Confederación Sindical					
	CTV			UNT		
	Media	N válido	% N válido tabla	Media	N válido	% N válido tabla
Lugar de importancia de evitar la partidización de la actividad sindical	1,8	N=16	72,7%	1,8	N=6	27,3%
Lugar de importancia de profundizar la autonomía e independencia del movimiento sindical	2,1	N=20	58,8%	1,5	N=14	41,2%
Lugar de importancia de promover un acercamiento del dirigente sindical hacia las bases	2,6	N=20	55,6%	1,9	N=16	44,4%
Lugar de importancia de fomentar un diálogo social entre los diferentes interlocutores en el ámbito de las relaciones laborales	2,7	N=18	62,1%	2,6	N=11	37,9%
Lugar de importancia de promover una nueva visión de lo que debe ser un dirigente sindical	3,5	N=2	66,7%	5,0	N=1	33,3%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 120. Distribución de la Muestra por Propuestas del Movimiento Sindical para Superar los Obstáculos Políticos según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

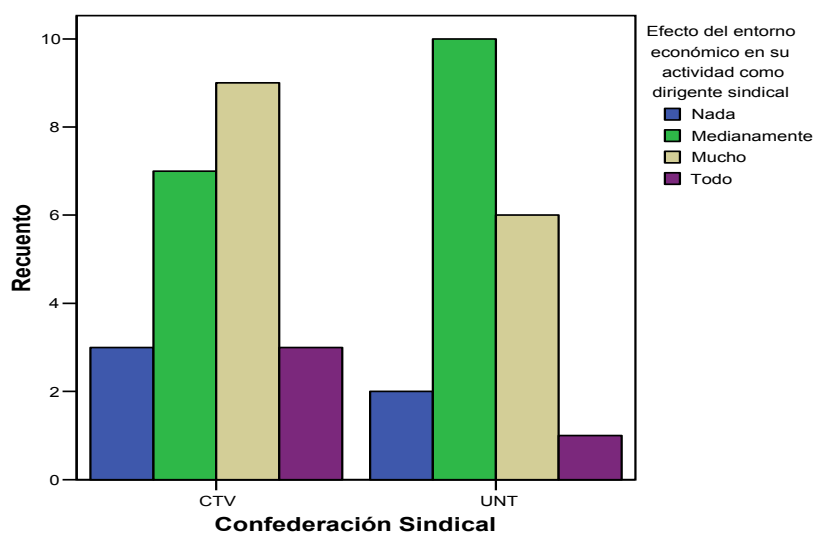
Como se puede apreciar en la tabla y gráfico anteriores, la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados opinan que las principales propuestas del movimiento sindical para superar los obstáculos políticos son evitar la partidización de la actividad sindical y profundizar la autonomía e independencia del movimiento sindical con el principal lugar de importancia promedio en ambas confederaciones sindicales. La principal propuesta para los de la CTV es la primera mencionada anteriormente en tanto que la principal propuesta de los de UNT es la segunda mencionada anteriormente.

Tabla. 128 Distribución de la Muestra por Efecto del Entorno Económico en la actividad del Dirigente Sindical según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Efecto del entorno económico en su actividad como dirigente sindical	Nada	Recuento	3	2	5
		% de Confederación Sindical	13,6%	10,5%	12,2%
	Medianamente	Recuento	7	10	17
		% de Confederación Sindical	31,8%	52,6%	41,5%
	Mucho	Recuento	9	6	15
		% de Confederación Sindical	40,9%	31,6%	36,6%
	Todo	Recuento	3	1	4
		% de Confederación Sindical	13,6%	5,3%	9,8%
Total		Recuento	22	19	41
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 121. Distribución de la Muestra por Efecto del Entorno Económico en la actividad del Dirigente Sindical según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

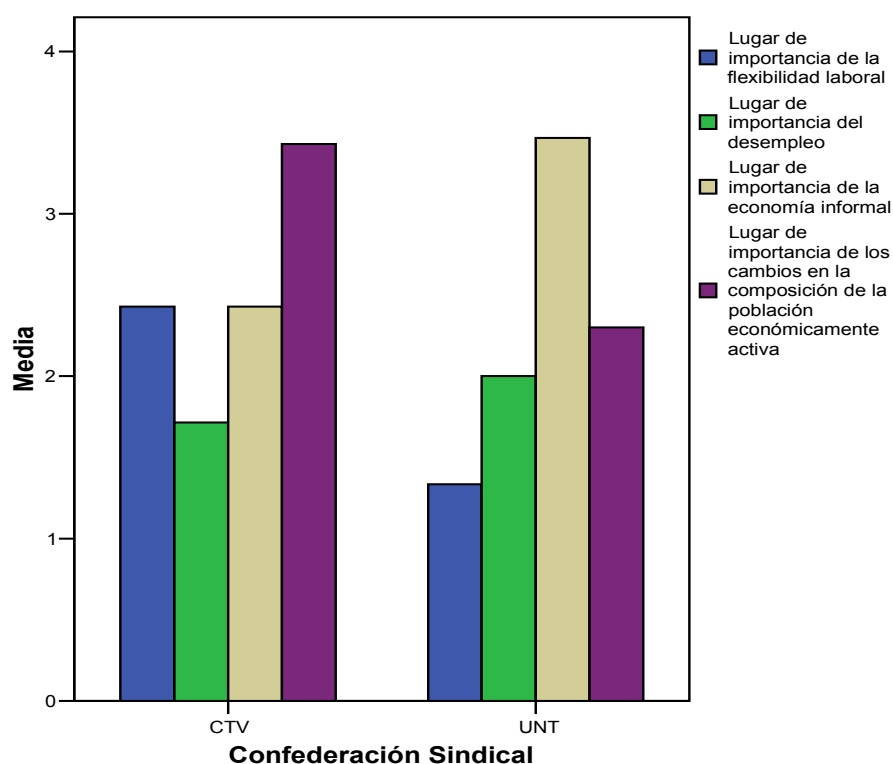
Como se puede apreciar en la tabla y gráfico anteriores, una ligera mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados opinan que el entorno económico afecta medianamente la actividad del dirigente sindical con una frecuencia porcentual de 41,5%. Analizando según confederación sindical, se aprecia que los entrevistados de la CTV opinan mayormente que afecta mucho pero los de UNT opinan en su mayoría que afecta medianamente.

Tabla. 129 Distribución de la Muestra por Agentes Económicos causante de la crisis del sindicalismo según Confederación Sindical

	Confederación Sindical					
	CTV			UNT		
	Media	N válido	% N válido tabla	Media	N válido	% N válido tabla
Lugar de importancia de la flexibilidad laboral	2,0	N=16	59,3%	1,3	N=11	40,7%
Lugar de importancia del desempleo	1,5	N=19	67,9%	1,8	N=9	32,1%
Lugar de importancia de la economía informal	2,3	N=15	68,2%	2,4	N=7	31,8%
Lugar de importancia de los cambios en la composición de la población económicamente activa	2,9	N=12	63,2%	1,9	N=7	36,8%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 122. Distribución de la Muestra por Agentes Económicos causante de la crisis del sindicalismo según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

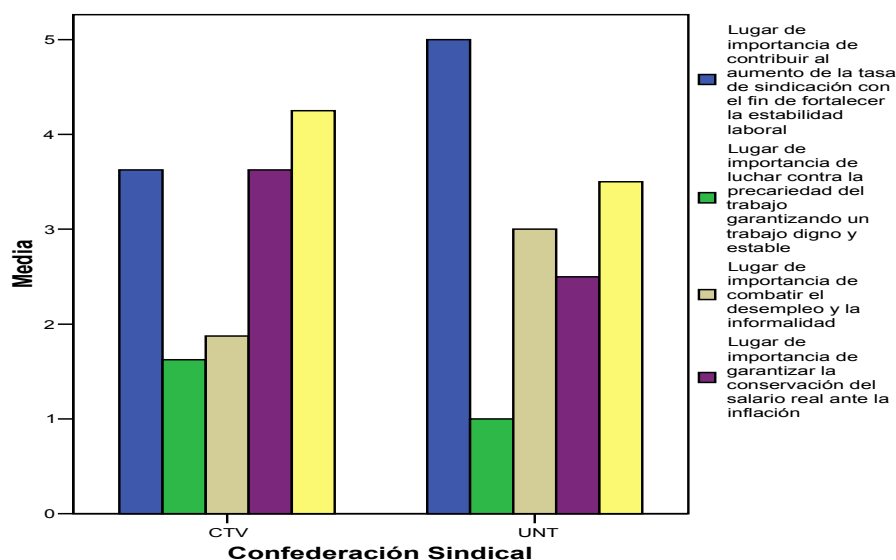
Como se puede apreciar en la tabla y gráfico anteriores, la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados opinan que los principales agentes causantes de la crisis económica del sindicalismo son la flexibilidad laboral y el desempleo con el principal lugar de importancia promedio en ambas confederaciones sindicales. El principal agente para los de la CTV es el desempleo en tanto que el principal agente para los de UNT es la flexibilidad laboral.

Tabla. 130 Distribución de la Muestra por Propuestas Económicas del movimiento sindical para superar los obstáculos económicos según Confederación Sindical

	Confederación Sindical					
	CTV			UNT		
	Media	N válido	% N válido tabla	Media	N válido	% N válido tabla
Lugar de importancia de contribuir al aumento de la tasa de sindicación con el fin de fortalecer la estabilidad laboral	2,5	N=17	60,7%	2,6	N=11	39,3%
Lugar de importancia de luchar contra la precariedad del trabajo garantizando un trabajo digno y estable	1,5	N=19	59,4%	1,2	N=13	40,6%
Lugar de importancia de combatir el desempleo y la informalidad	2,1	N=18	75,0%	2,5	N=6	25,0%
Lugar de importancia de garantizar la conservación del salario real ante la inflación	3,6	N=11	55,0%	2,7	N=9	45,0%
Lugar de importancia de fomentar el interés hacia la actividad sindical de los nuevos sectores que conforman la población económicamente activa especialmente jóvenes y mujeres	3,5	N=18	62,1%	3,0	N=11	37,9%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 123. Distribución de la Muestra por Propuestas Económicas del movimiento sindical para superar los obstáculos económicos según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

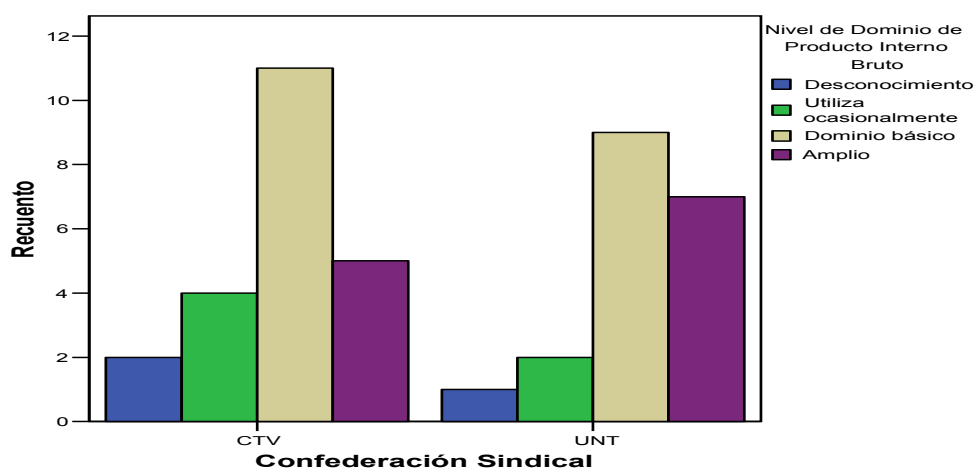
Como se puede apreciar en la tabla y gráfico anteriores, la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados opinan que la principal propuesta del movimiento sindical para superar los obstáculos económicos es luchar contra la precariedad del trabajo garantizando un trabajo digno y estable con el principal lugar de importancia promedio en ambas confederaciones sindicales. La siguiente mejor propuesta para los de la CTV es combatir el desempleo y la informalidad en tanto que la siguiente mejor propuesta para los de UNT es garantizar la conservación del salario real ante la inflación.

Tabla. 131 Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de PIB según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Nivel de Dominio de Producto Interno Bruto	Desconocimiento	Recuento	2	1	3
		% de Confederación Sindical	9,1%	5,3%	7,3%
	Utiliza ocasionalmente	Recuento	4	2	6
		% de Confederación Sindical	18,2%	10,5%	14,6%
	Dominio básico	Recuento	11	9	20
		% de Confederación Sindical	50,0%	47,4%	48,8%
	Amplio	Recuento	5	7	12
		% de Confederación Sindical	22,7%	36,8%	29,3%
Total		Recuento	22	19	41
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 124. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de PIB según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

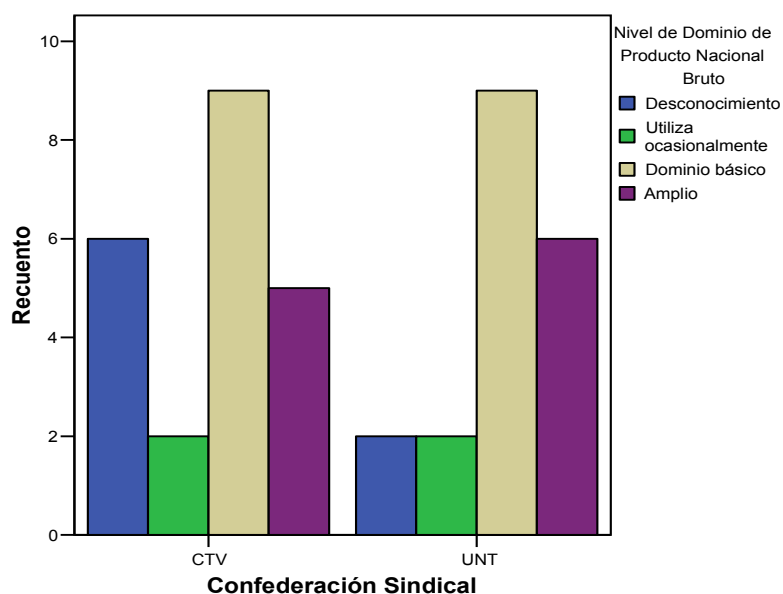
Como se puede apreciar en la tabla y gráfico anteriores, la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados tienen un dominio básico del indicador económico PIB con una frecuencia porcentual de 48,8%. Analizando según confederación sindical se aprecia que la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados tanto de la CTV como de UNT tienen el mismo dominio del indicador.

Tabla. 132 Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de PNB según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Nivel de Dominio de Producto Nacional Bruto	Desconocimiento	Recuento	6	2	8
		% de Confederación Sindical	27,3%	10,5%	19,5%
	Utiliza ocasionalmente	Recuento	2	2	4
		% de Confederación Sindical	9,1%	10,5%	9,8%
	Dominio básico	Recuento	9	9	18
		% de Confederación Sindical	40,9%	47,4%	43,9%
	Amplio	Recuento	5	6	11
		% de Confederación Sindical	22,7%	31,6%	26,8%
Total		Recuento	22	19	41
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 125. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de PNB según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

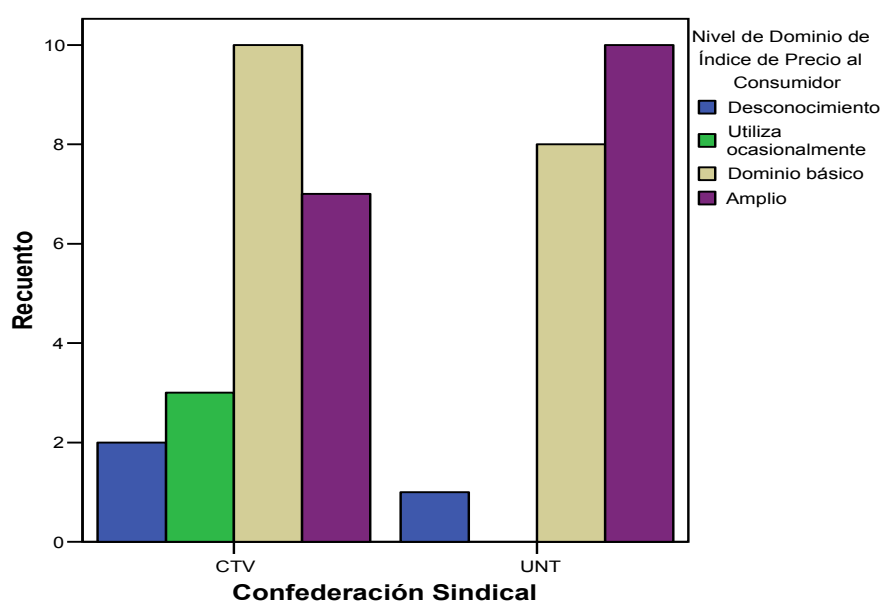
Como se puede apreciar en la tabla y gráfico anteriores, la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados tienen un dominio básico del indicador económico PNB con una frecuencia porcentual de 43,9%. Analizando según confederación sindical se aprecia que la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados tanto de la CTV como de UNT tienen el mismo dominio del indicador.

Tabla. 133 Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de IPC según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Nivel de Dominio de Índice de Precio al Consumidor	Desconocimiento	Recuento	2	1	3
		% de Confederación Sindical	9,1%	5,3%	7,3%
	Utiliza ocasionalmente	Recuento	3	0	3
		% de Confederación Sindical	13,6%	,0%	7,3%
	Dominio básico	Recuento	10	8	18
		% de Confederación Sindical	45,5%	42,1%	43,9%
	Amplio	Recuento	7	10	17
		% de Confederación Sindical	31,8%	52,6%	41,5%
Total		Recuento	22	19	41
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 126. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de IPC según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

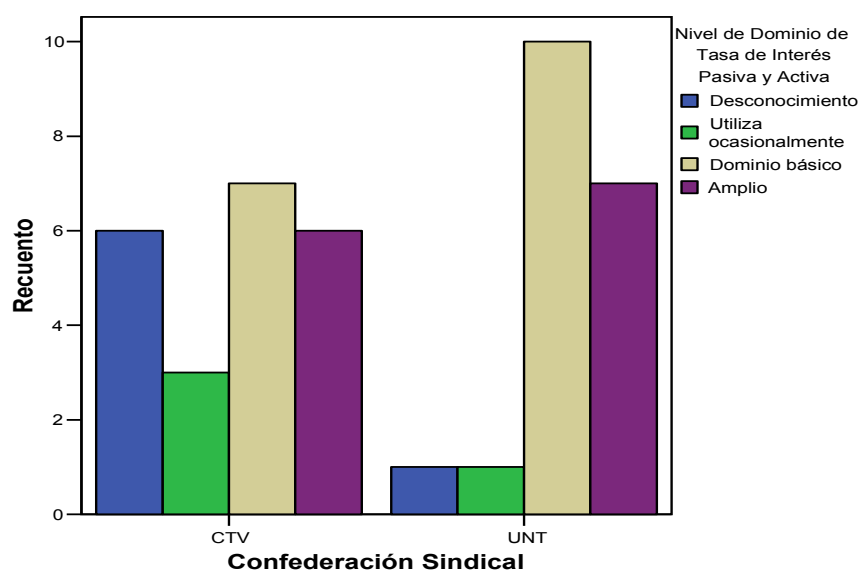
Como se puede apreciar en la tabla y gráfico anteriores, la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados tienen un dominio básico del indicador económico IPC con una frecuencia porcentual de 43,9%. Analizando según confederación sindical se aprecia que la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados tanto de la CTV como de UNT tienen el mismo dominio del indicador.

Tabla. 134 Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Tasa de Interés según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Nivel de Dominio de Tasa de Interés Pasiva y Activa	Desconocimiento	Recuento % de Confederación Sindical	6 27,3%	1 5,3%	7 17,1%
	Utiliza ocasionalmente	Recuento % de Confederación Sindical	3 13,6%	1 5,3%	4 9,8%
	Dominio básico	Recuento % de Confederación Sindical	7 31,8%	10 52,6%	17 41,5%
	Amplio	Recuento % de Confederación Sindical	6 27,3%	7 36,8%	13 31,7%
Total		Recuento % de Confederación Sindical	22 100,0%	19 100,0%	41 100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 127. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Tasa de Interés según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

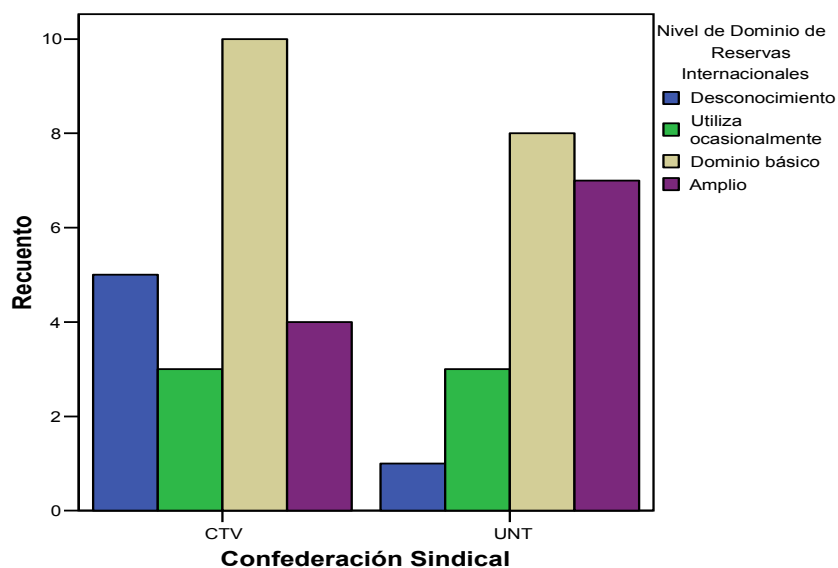
Como se puede apreciar en la tabla y gráfico anteriores, la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados tienen un dominio básico del indicador económico Tasa de Interés Pasiva y Activa con una frecuencia porcentual de 41,5%. Analizando según confederación sindical se aprecia que la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados tanto de la CTV como de UNT tienen el mismo dominio del indicador.

Tabla. 135 Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Reservas Internacionales según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Nivel de Dominio de Reservas Internacionales	Desconocimiento	Recuento	5	1	6
		% de Confederación Sindical	22,7%	5,3%	14,6%
	Utiliza ocasionalmente	Recuento	3	3	6
		% de Confederación Sindical	13,6%	15,8%	14,6%
	Dominio básico	Recuento	10	8	18
		% de Confederación Sindical	45,5%	42,1%	43,9%
	Amplio	Recuento	4	7	11
		% de Confederación Sindical	18,2%	36,8%	26,8%
Total	Recuento	22	19	41	
	% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 128. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Reservas Internacionales según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

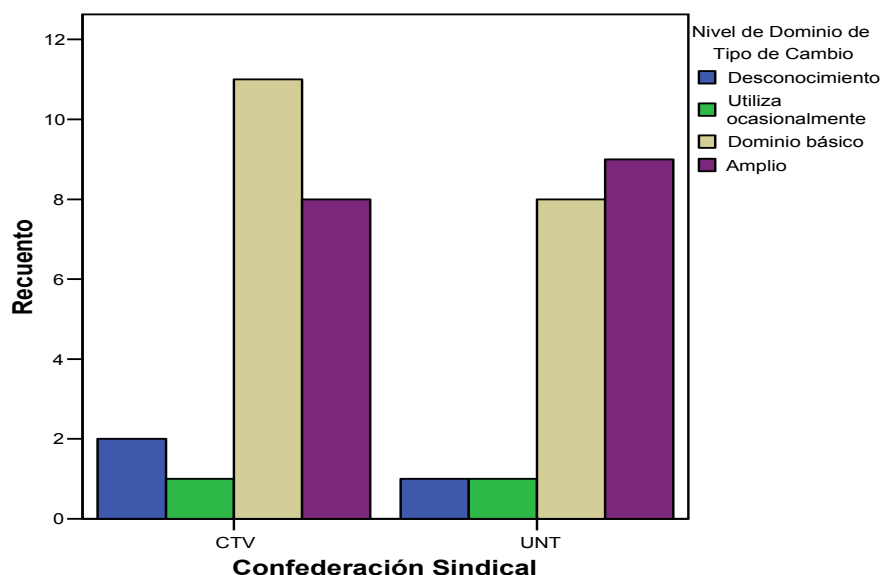
Como se puede apreciar en la tabla y gráfico anteriores, la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados tienen un dominio básico del indicador económico Reservas Internacionales con una frecuencia porcentual de 43,9%. Analizando según confederación sindical se aprecia que la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados tanto de la CTV como de UNT tienen el mismo dominio del indicador.

Tabla. 136 Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Tipo de Cambio según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Nivel de Dominio de Tipo de Cambio	Desconocimiento	Recuento	2	1	3
		% de Confederación Sindical	9,1%	5,3%	7,3%
	Utiliza ocasionalmente	Recuento	1	1	2
		% de Confederación Sindical	4,5%	5,3%	4,9%
	Dominio básico	Recuento	11	8	19
		% de Confederación Sindical	50,0%	42,1%	46,3%
	Amplio	Recuento	8	9	17
		% de Confederación Sindical	36,4%	47,4%	41,5%
Total		Recuento	22	19	41
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 129. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Tipo de Cambio según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

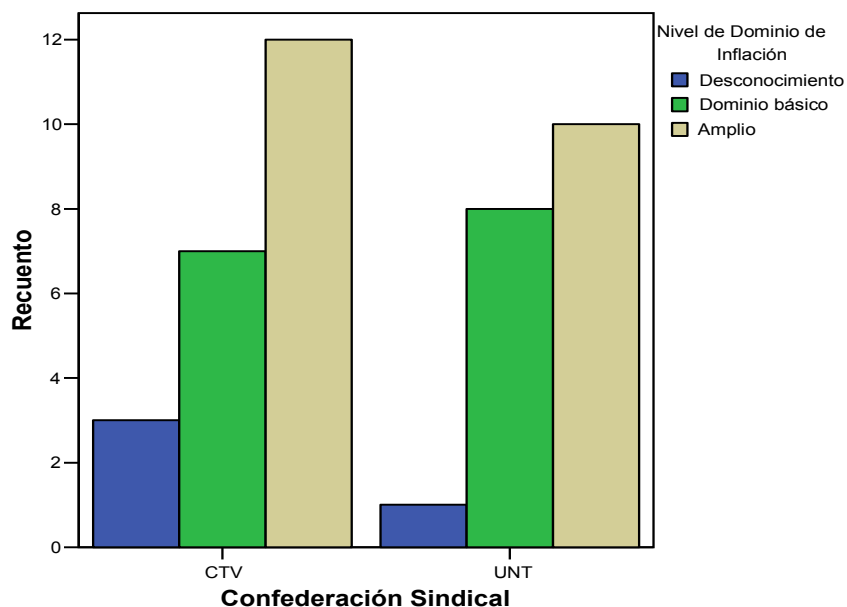
Como se puede apreciar en la tabla y gráfico anteriores, la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados tienen un dominio básico del indicador económico Tipo de Cambio con una frecuencia porcentual de 46,3%. Analizando según confederación sindical se aprecia que la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados de la CTV tienen un dominio básico del indicador en tanto que los de UNT manifestaron mayoritariamente tener un dominio amplio de este indicador económico.

Tabla. 137 Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Inflación según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Nivel de Dominio de Inflación	Desconocimiento	Recuento	3	1	4
		% de Confederación Sindical	13,6%	5,3%	9,8%
	Dominio básico	Recuento	7	8	15
		% de Confederación Sindical	31,8%	42,1%	36,6%
	Amplio	Recuento	12	10	22
		% de Confederación Sindical	54,5%	52,6%	53,7%
Total	Recuento	22	19	41	
	% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 130. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Inflación según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

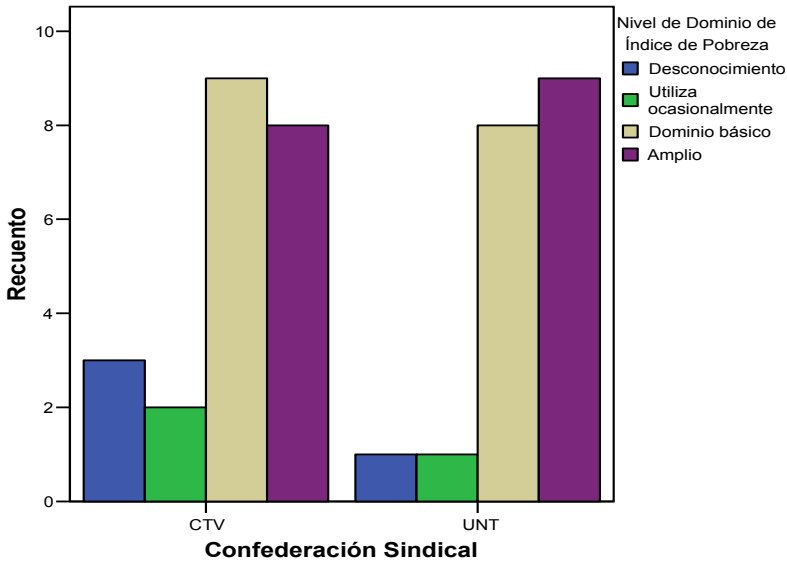
Como se puede apreciar en la tabla y gráfico anteriores, la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados tienen un dominio amplio del indicador económico Inflación con una frecuencia porcentual de 53,7%. Analizando según confederación sindical se aprecia que la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados tanto de la CTV como los de UNT tienen este mismo nivel de dominio del indicador.

Tabla. 138 Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Índice de Pobreza según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Nivel de Dominio de Índice de Pobreza	Desconocimiento	Recuento	3	1	4
		% de Confederación Sindical	13,6%	5,3%	9,8%
	Utiliza ocasionalmente	Recuento	2	1	3
		% de Confederación Sindical	9,1%	5,3%	7,3%
	Dominio básico	Recuento	9	8	17
		% de Confederación Sindical	40,9%	42,1%	41,5%
	Amplio	Recuento	8	9	17
		% de Confederación Sindical	36,4%	47,4%	41,5%
Total	Recuento	22	19	41	
	% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 131. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Índice de Pobreza según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

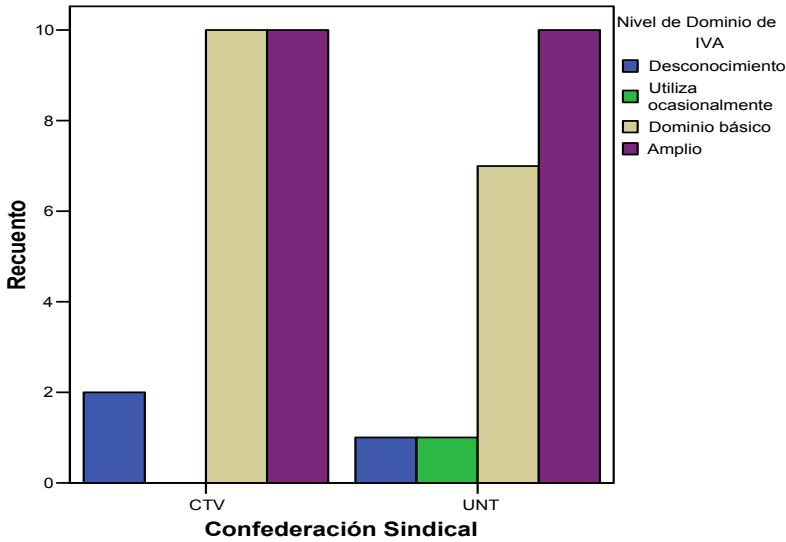
Como se puede apreciar en la tabla y gráfico anteriores, la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados tienen un dominio básico o amplio del indicador económico Índice de Pobreza con una frecuencia porcentual de 41,5%. Analizando según confederación sindical se aprecia que la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados de la CTV manifiestan mayormente tener un dominio básico en tanto que los de UNT manifiestan tener un dominio amplio de este indicador.

Tabla. 139 Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de IVA según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Nivel de Dominio de IVA	Desconocimiento	Recuento	2	1	3
		% de Confederación Sindical	9,1%	5,3%	7,3%
	Utiliza ocasionalmente	Recuento	0	1	1
		% de Confederación Sindical	,0%	5,3%	2,4%
	Dominio básico	Recuento	10	7	17
		% de Confederación Sindical	45,5%	36,8%	41,5%
	Amplio	Recuento	10	10	20
		% de Confederación Sindical	45,5%	52,6%	48,8%
Total		Recuento	22	19	41
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 132. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de IVA según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

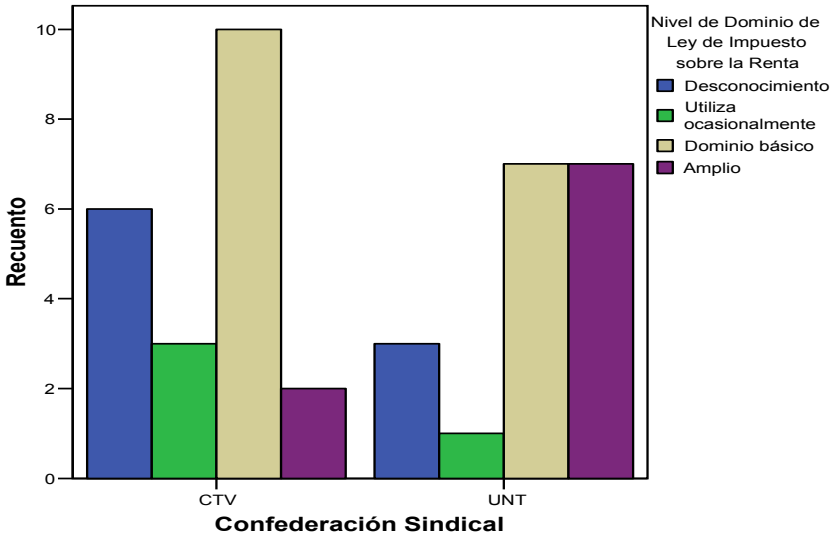
Como se puede apreciar en la tabla y gráfico anteriores, la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados tienen un dominio amplio del indicador económico IVA con una frecuencia porcentual de 48,8%. Analizando según confederación sindical se aprecia que la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados de la CTV manifiestan mayormente tener un dominio básico o amplio en tanto que los de UNT manifiestan tener un dominio amplio de este indicador.

Tabla. 140 Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Ley de ISLR según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Nivel de Dominio de Ley de Impuesto sobre la Renta	Desconocimiento	Recuento % de Confederación Sindical	6 28,6%	3 16,7%	9 23,1%
	Utiliza ocasionalmente	Recuento % de Confederación Sindical	3 14,3%	1 5,6%	4 10,3%
	Dominio básico	Recuento % de Confederación Sindical	10 47,6%	7 38,9%	17 43,6%
	Amplio	Recuento % de Confederación Sindical	2 9,5%	7 38,9%	9 23,1%
Total		Recuento % de Confederación Sindical	21 100,0%	18 100,0%	39 100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 133. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Ley de ISLR según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

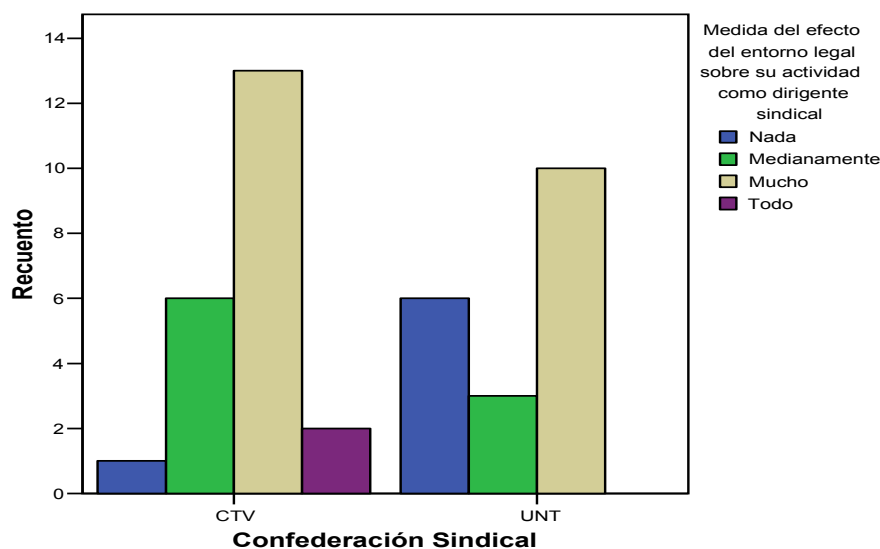
Como se puede apreciar en la tabla y gráfico anteriores, la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados tienen un dominio básico del indicador económico Ley de ISLR con una frecuencia porcentual de 43,6%. Analizando según confederación sindical se aprecia que la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados de la CTV manifiestan mayormente tener un dominio básico en tanto que los de UNT manifiestan tener un dominio básico o amplio de este indicador.

Tabla. 141 Distribución de la Muestra por Nivel de Efecto del Entorno Legal en la actividad del Dirigente Sindical según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Medida del efecto del entorno legal sobre su actividad como dirigente sindical	Nada	Recuento	1	6	7
		% de Confederación Sindical	4,5%	31,6%	17,1%
	Medianamente	Recuento	6	3	9
		% de Confederación Sindical	27,3%	15,8%	22,0%
	Mucho	Recuento	13	10	23
		% de Confederación Sindical	59,1%	52,6%	56,1%
	Todo	Recuento	2	0	2
		% de Confederación Sindical	9,1%	,0%	4,9%
Total			22	19	41
			100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 134. Distribución de la Muestra por Nivel de Efecto del Entorno Legal en la actividad del Dirigente Sindical según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

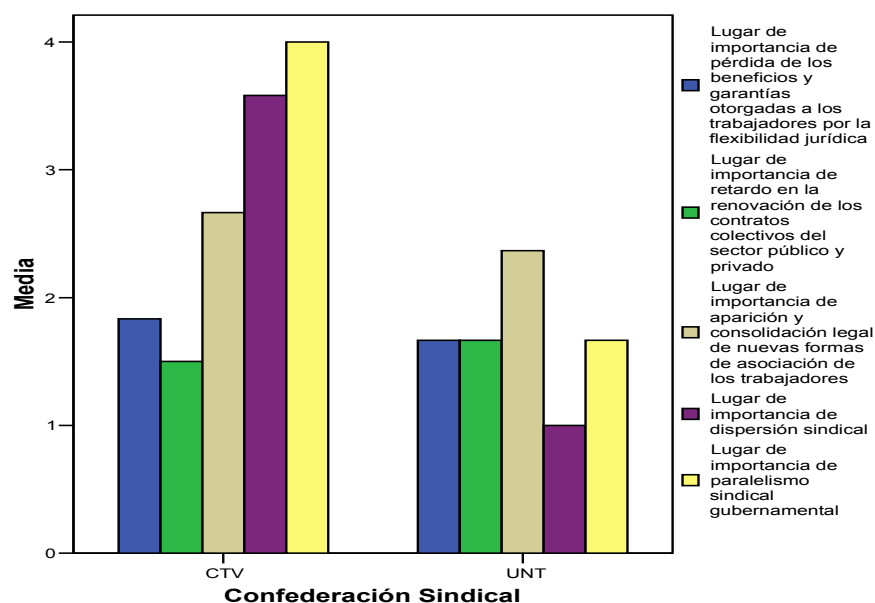
Como se puede apreciar en la tabla y gráfico anteriores, la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados consideran que el entorno legal afecta mucho sus actividades con una frecuencia porcentual de 56,1%. Analizando según confederación sindical se aprecia que la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados tanto de la CTV como los de UNT tienen esa misma consideración.

Tabla. 142 Distribución de la Muestra por Agentes Legales causantes de la crisis del sindicalismo según Confederación Sindical

	Confederación Sindical					
	CTV			UNT		
	Media	N válido	% N válido tabla	Media	N válido	% N válido tabla
Lugar de importancia de pérdida de los beneficios y garantías otorgadas a los trabajadores por la flexibilidad jurídica	1,8	N=15	60,0%	1,4	N=10	40,0%
Lugar de importancia de retardo en la renovación de los contratos colectivos del sector público y privado	1,4	N=21	60,0%	1,4	N=14	40,0%
Lugar de importancia de aparición y consolidación legal de nuevas formas de asociación de los trabajadores	2,4	N=19	70,4%	2,1	N=8	29,6%
Lugar de importancia de dispersión sindical	3,5	N=2	66,7%	1,0	N=1	33,3%
Lugar de importancia de paralelismo sindical gubernamental	4,0	N=1	16,7%	1,6	N=5	83,3%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 135. Distribución de la Muestra por Agentes Legales causantes de la crisis del sindicalismo según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

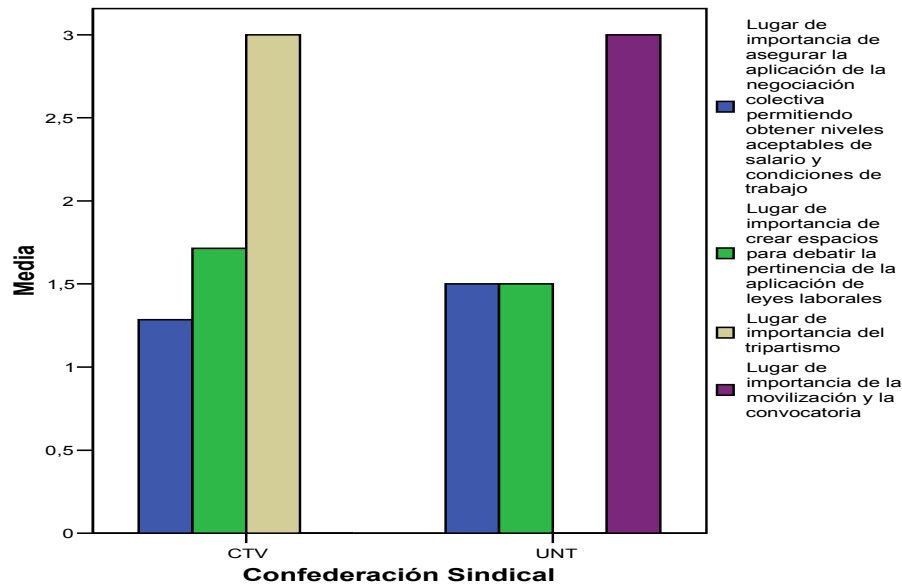
Como se puede apreciar en la tabla y gráfico anteriores, la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados consideran que el principal agente causante de la crisis del sindicalismo desde el punto de vista legal es el retardo en la renovación de los contratos colectivos del sector público y privado, esto en ambas confederaciones sindicales. El segundo agente señalado tanto por los de la CTV como por los de UNT es la pérdida de los beneficios y garantías otorgadas a los trabajadores por la flexibilidad jurídica.

Tabla. 143 Distribución de la Muestra por Propuestas Legales para superar los obstáculos legales según Confederación Sindical

	Confederación Sindical					
	CTV			UNT		
	Media	N válido	% N válido tabla	Media	N válido	% N válido tabla
Lugar de importancia de asegurar la aplicación de la negociación colectiva permitiendo obtener niveles aceptables de salario y condiciones de trabajo	1,2	N=20	54,1%	1,3	N=17	45,9%
Lugar de importancia de crear espacios para debatir la pertinencia de la aplicación de leyes laborales	1,8	N=20	66,7%	1,6	N=10	33,3%
Lugar de importancia del tripartismo	3,0	N=1	100,0%	.	N=0	.
Lugar de importancia de la movilización y la convocatoria	.	N=0	.	3,0	N=1	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 136. Distribución de la Muestra por Propuestas Legales para superar los obstáculos legales según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

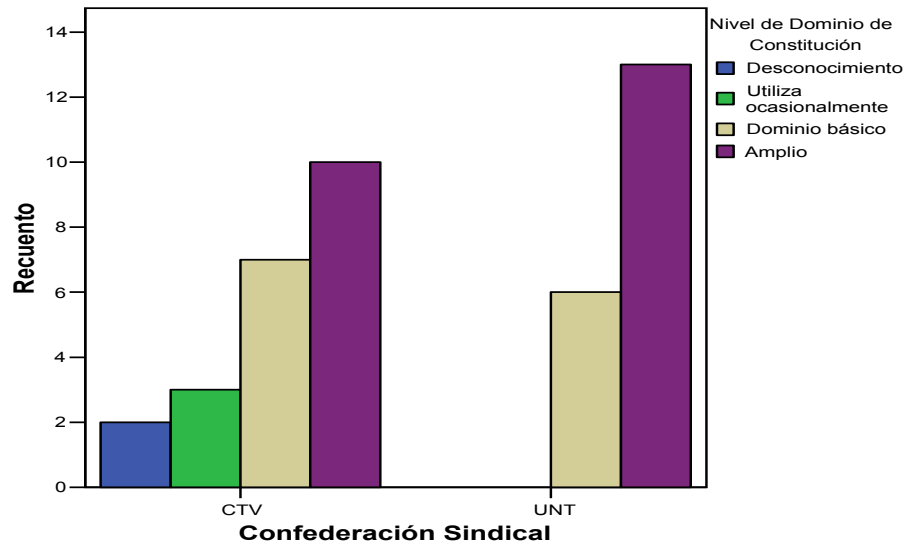
Como se puede apreciar en la tabla y gráfico anteriores, la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados consideran que la principal propuesta del movimiento sindical para superar dichos obstáculos es asegurar la aplicación de la negociación colectiva, permitiendo obtener niveles aceptables de salario y condiciones de trabajo, esto en ambas confederaciones sindicales. La segunda propuesta señalada tanto por los de la CTV como por los de UNT es crear espacios para debatir la pertinencia de la aplicación de leyes laborales.

Tabla. 144 Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Constitución según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Nivel de Dominio de Constitución	Desconocimiento	Recuento	2	0	2
		% de Confederación Sindical	9,1%	,0%	4,9%
	Utiliza ocasionalmente	Recuento	3	0	3
		% de Confederación Sindical	13,6%	,0%	7,3%
	Dominio básico	Recuento	7	6	13
		% de Confederación Sindical	31,8%	31,6%	31,7%
	Amplio	Recuento	10	13	23
		% de Confederación Sindical	45,5%	68,4%	56,1%
Total	Recuento	22	19	41	
	% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 137. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Constitución según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

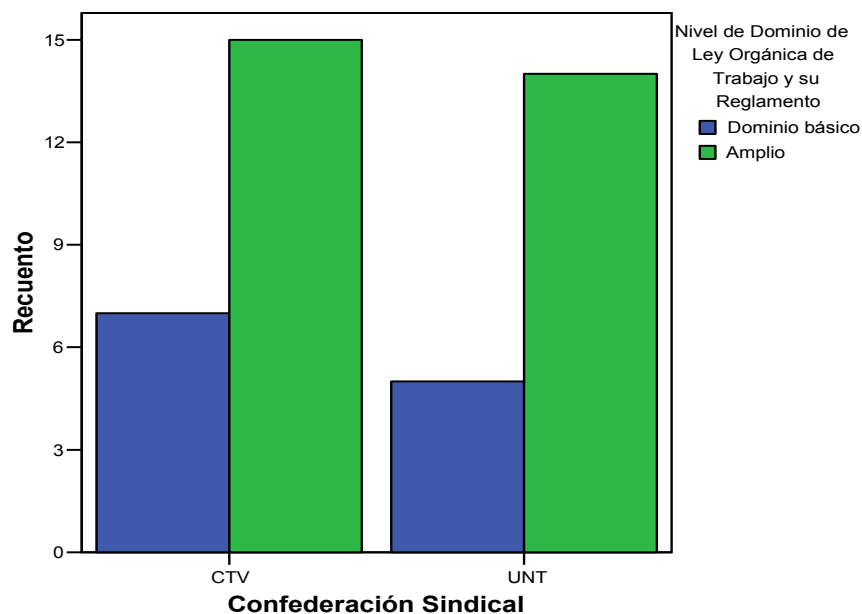
Como se puede apreciar en la tabla y gráfico anteriores, la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados manifiestan tener un dominio amplio de la Constitución con una frecuencia porcentual de 56,1%. Analizando según confederación sindical, se aprecia que la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados tanto de la CTV como los de UNT manifiestan tener este dominio de esa ley.

Tabla. 145 Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Ley del Trabajo según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Nivel de Dominio de Ley Orgánica de Trabajo y su Reglamento	Dominio básico	Recuento	7	5	12
		% de Confederación Sindical	31,8%	26,3%	29,3%
	Amplio	Recuento	15	14	29
		% de Confederación Sindical	68,2%	73,7%	70,7%
Total		Recuento	22	19	41
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 138. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Ley del Trabajo según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

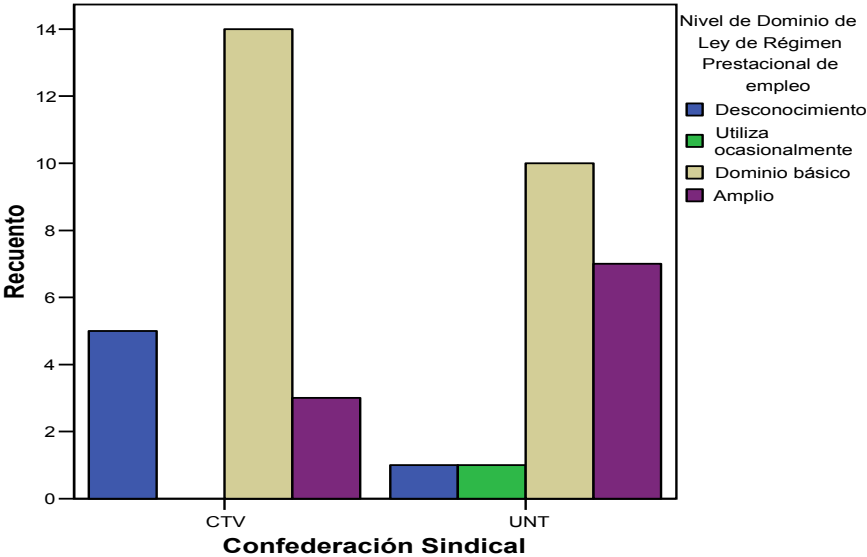
Como se puede apreciar en la tabla y gráfico anteriores, la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados manifiestan tener un dominio amplio de la Ley Orgánica de Trabajo y su Reglamento con una frecuencia porcentual de 70,7%. Analizando según confederación sindical, se aprecia que la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados tanto de la CTV como los de UNT manifiestan tener este dominio de esa ley.

Tabla. 146 Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Ley del Empleo según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Nivel de Dominio de Ley de Régimen Prestacional de empleo	Desconocimiento	Recuento % de Confederación Sindical	5 22,7%	1 5,3%	6 14,6%
	Utiliza ocasionalmente	Recuento % de Confederación Sindical	0 ,0%	1 5,3%	1 2,4%
	Dominio básico	Recuento % de Confederación Sindical	14 63,6%	10 52,6%	24 58,5%
	Amplio	Recuento % de Confederación Sindical	3 13,6%	7 36,8%	10 24,4%
Total		Recuento % de Confederación Sindical	22 100,0%	19 100,0%	41 100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 139. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Ley del Empleo según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

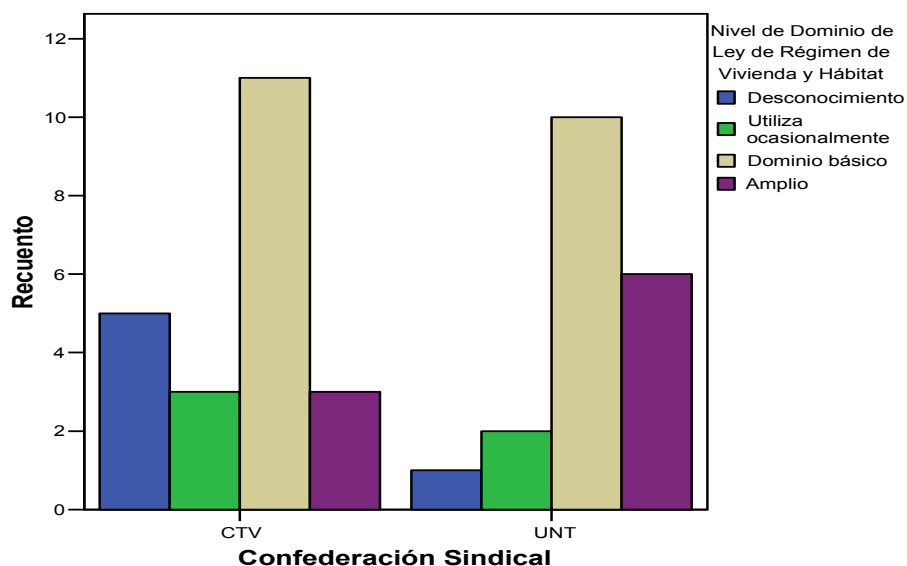
Como se puede apreciar en la tabla y gráfico anteriores, la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados manifiestan tener un dominio básico de la Ley de Régimen Prestacional de Empleo con una frecuencia porcentual de 58,5%. Analizando según confederación sindical, se aprecia que la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados tanto de la CTV como los de UNT manifiestan tener este dominio de esa ley.

Tabla. 147 Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Ley de la Vivienda según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Nivel de Dominio de Ley de Régimen de Vivienda y Hábitat	Desconocimiento	Recuento % de Confederación Sindical	5 22,7%	1 5,3%	6 14,6%
	Utiliza ocasionalmente	Recuento % de Confederación Sindical	3 13,6%	2 10,5%	5 12,2%
	Dominio básico	Recuento % de Confederación Sindical	11 50,0%	10 52,6%	21 51,2%
	Amplio	Recuento % de Confederación Sindical	3 13,6%	6 31,6%	9 22,0%
Total		Recuento % de Confederación Sindical	22 100,0%	19 100,0%	41 100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 140. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Ley de la Vivienda según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

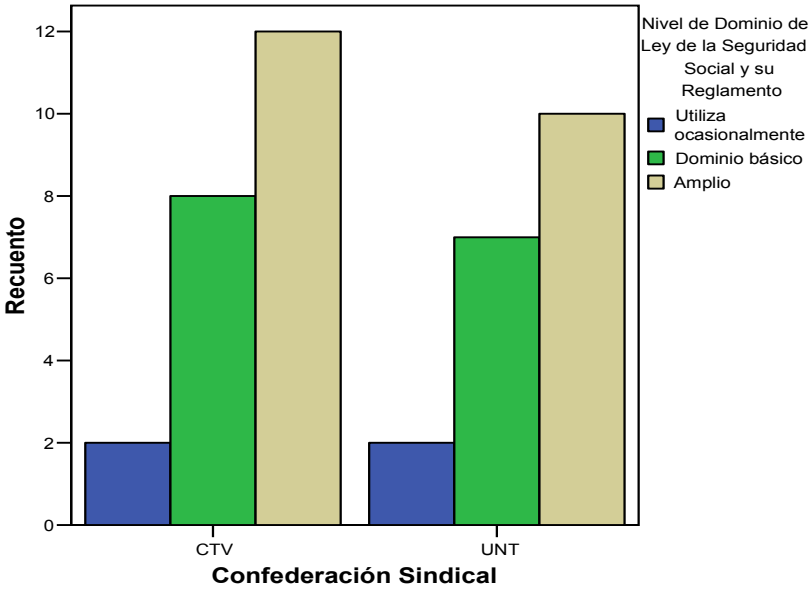
Como se puede apreciar en la tabla y gráfico anteriores, la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados manifiestan tener un dominio básico de la Ley de Régimen de Vivienda y Hábitat con una frecuencia porcentual de 51,2%. Analizando según confederación sindical, se aprecia que la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados tanto de la CTV como los de UNT manifiestan tener este dominio de esa ley.

Tabla. 148 Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Ley de la Seg. Social según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Nivel de Dominio de Ley de la Seguridad Social y su Reglamento	Utiliza ocasionalmente	Recuento	2	2	4
		% de Confederación Sindical	9,1%	10,5%	9,8%
	Dominio básico	Recuento	8	7	15
		% de Confederación Sindical	36,4%	36,8%	36,6%
	Amplio	Recuento	12	10	22
		% de Confederación Sindical	54,5%	52,6%	53,7%
Total	Recuento	22	19	41	
	% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 141. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Ley de la Seg. Social según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

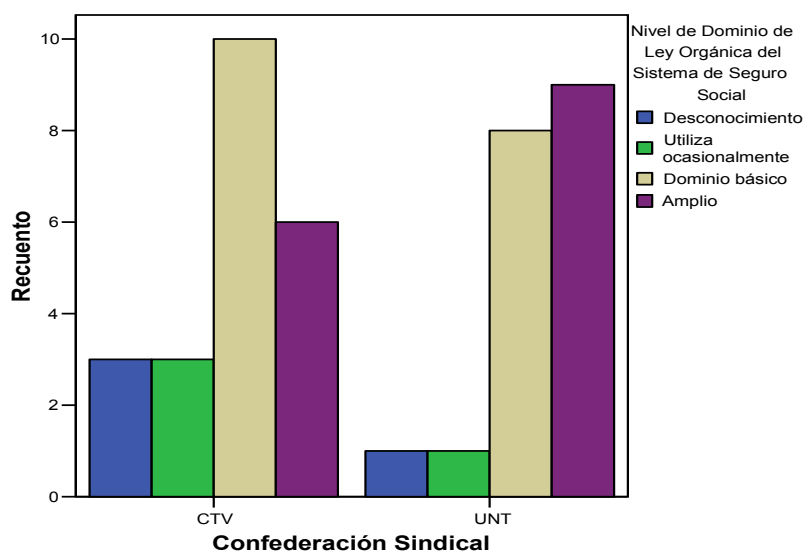
Como se puede apreciar en la tabla y gráfico anteriores, la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados manifiestan tener un dominio amplio de la Ley de Seguridad Social y su Reglamento con una frecuencia porcentual de 53,7%. Analizando según confederación sindical, se aprecia que la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados tanto de la CTV como los de UNT manifiestan tener este dominio de esa ley.

Tabla. 149 Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Ley del Seguro Social según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Nivel de Dominio de Ley Orgánica del Sistema de Seguro Social	Desconocimiento	Recuento	3	1	4
		% de Confederación Sindical	13,6%	5,3%	9,8%
	Utiliza ocasionalmente	Recuento	3	1	4
		% de Confederación Sindical	13,6%	5,3%	9,8%
	Dominio básico	Recuento	10	8	18
		% de Confederación Sindical	45,5%	42,1%	43,9%
	Amplio	Recuento	6	9	15
		% de Confederación Sindical	27,3%	47,4%	36,6%
Total	Recuento	22	19	41	
	% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 142. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Ley del Seguro Social según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

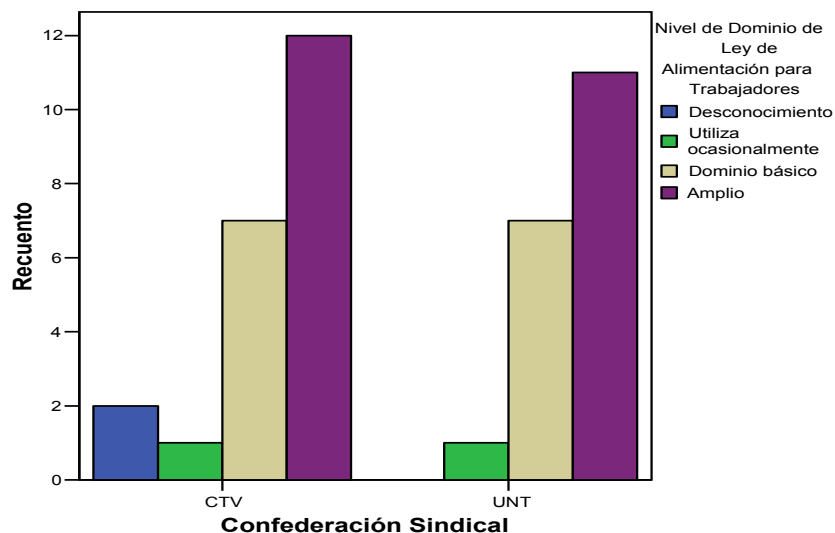
Como se puede apreciar en la tabla y gráfico anteriores, la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados manifiestan tener un dominio básico de la Ley Orgánica del Sistema de Seguro Social con una frecuencia porcentual de 43,9%. Analizando según confederación sindical, se aprecia que la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados de la CTV tienen un dominio básico en tanto que los de UNT manifiestan tener un dominio amplio de esa ley.

Tabla. 150 Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Ley de Alimentación según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Nivel de Dominio de Ley de Alimentación para Trabajadores	Desconocimiento	Recuento % de Confederación Sindical	2 9,1%	0 ,0%	2 4,9%
	Utiliza ocasionalmente	Recuento % de Confederación Sindical	1 4,5%	1 5,3%	2 4,9%
	Dominio básico	Recuento % de Confederación Sindical	7 31,8%	7 36,8%	14 34,1%
	Amplio	Recuento % de Confederación Sindical	12 54,5%	11 57,9%	23 56,1%
Total		Recuento % de Confederación Sindical	22 100,0%	19 100,0%	41 100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 143. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Ley de Alimentación según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

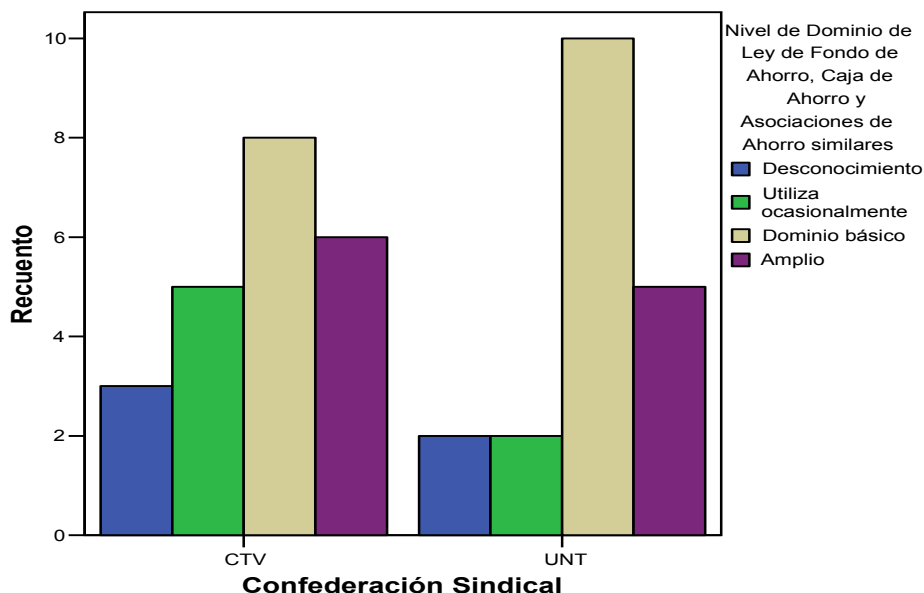
Como se puede apreciar en la tabla y gráfico anteriores, la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados manifiestan tener un dominio amplio de la Ley de Alimentación para Trabajadores con una frecuencia porcentual de 56,1%. Analizando según confederación sindical, se aprecia que la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados tanto de la CTV como los de UNT manifiestan tener un dominio amplio de esa ley.

Tabla. 151 Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Ley de Ahorro según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Nivel de Dominio de Ley de Fondo de Ahorro, Caja de Ahorro y Asociaciones de Ahorro similares	Desconocimiento	Recuento % de Confederación Sindical	3 13,6%	2 10,5%	5 12,2%
	Utiliza ocasionalmente	Recuento % de Confederación Sindical	5 22,7%	2 10,5%	7 17,1%
	Dominio básico	Recuento % de Confederación Sindical	8 36,4%	10 52,6%	18 43,9%
	Amplio	Recuento % de Confederación Sindical	6 27,3%	5 26,3%	11 26,8%
Total		Recuento % de Confederación Sindical	22 100,0%	19 100,0%	41 100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 144. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Ley de Ahorro según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

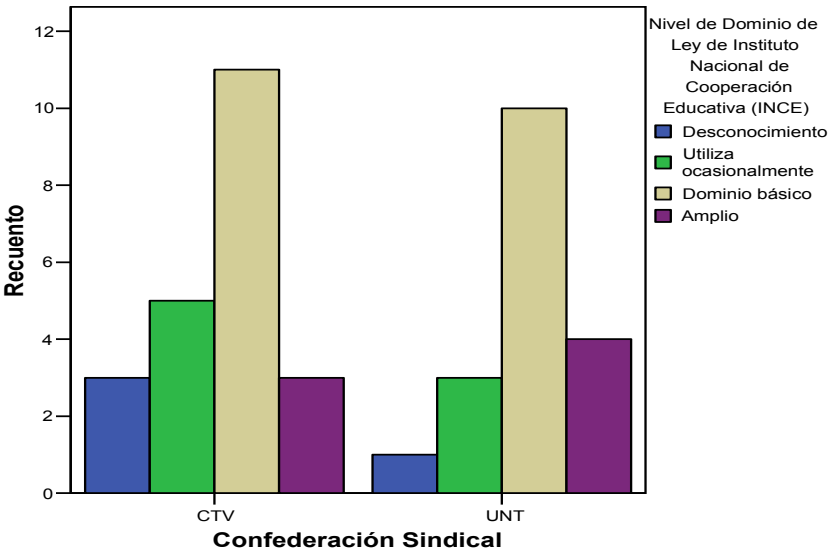
Como se puede apreciar en la tabla y gráfico anteriores, la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados manifiestan tener un dominio básico de la Ley de Fondo de Ahorro, Caja de Ahorro y Asociaciones de Ahorro Similares con una frecuencia porcentual de 43,9%. Analizando según confederación sindical, se aprecia que la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados tanto de la CTV como los de UNT manifiestan tener un dominio amplio de esa ley.

Tabla. 152 Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Ley del INCE según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Nivel de Dominio de Ley de Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE)	Desconocimiento	Recuento	3	1	4
		% de Confederación Sindical	13,6%	5,6%	10,0%
	Utiliza ocasionalmente	Recuento	5	3	8
		% de Confederación Sindical	22,7%	16,7%	20,0%
	Dominio básico	Recuento	11	10	21
		% de Confederación Sindical	50,0%	55,6%	52,5%
	Amplio	Recuento	3	4	7
		% de Confederación Sindical	13,6%	22,2%	17,5%
Total		Recuento	22	18	40
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 145. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Ley del INCE según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

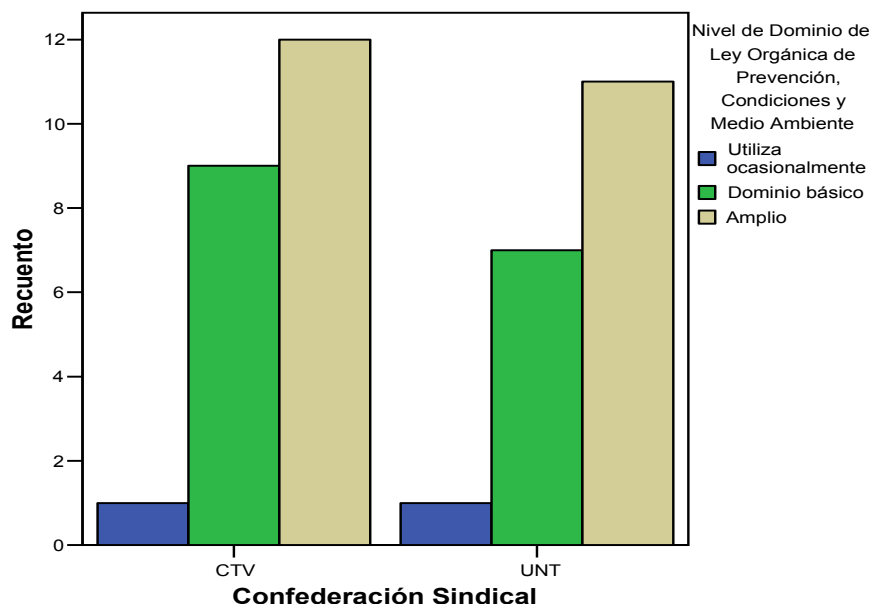
Como se puede apreciar en la tabla y gráfico anteriores, la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados manifiestan tener un dominio básico de la Ley del Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE) con una frecuencia porcentual de 52,5%. Analizando según confederación sindical, se aprecia que la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados tanto de la CTV como los de UNT manifiestan tener un dominio amplio de esa ley.

Tabla. 153 Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio Ley del Medio Ambiente según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Nivel de Dominio de Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente	Utiliza ocasionalmente	Recuento	1	1	2
		% de Confederación Sindical	4,5%	5,3%	4,9%
	Dominio básico	Recuento	9	7	16
		% de Confederación Sindical	40,9%	36,8%	39,0%
	Amplio	Recuento	12	11	23
		% de Confederación Sindical	54,5%	57,9%	56,1%
Total		Recuento	22	19	41
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 146. Distribución de la Muestra por Nivel Dominio de Ley del Medio Ambiente según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

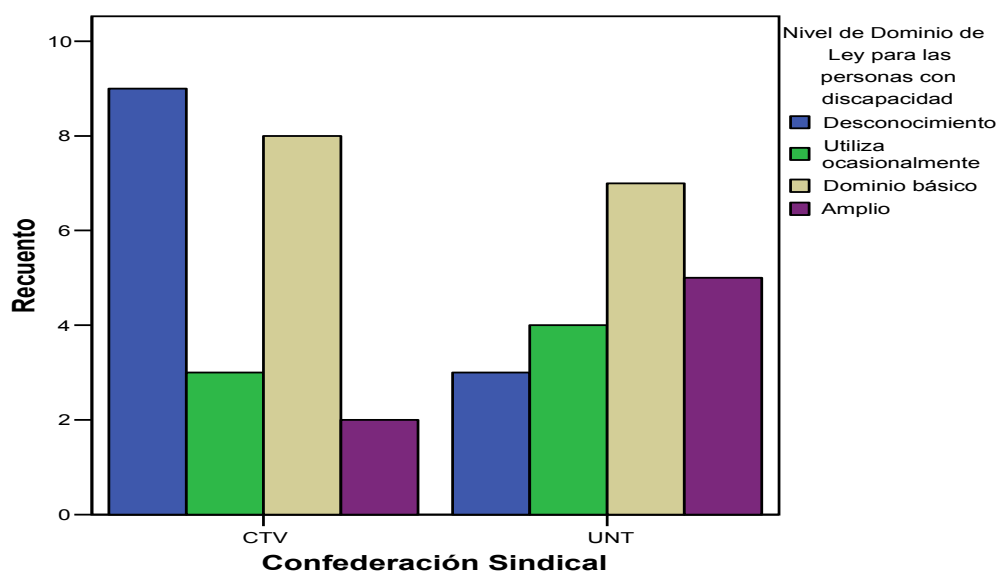
Como se puede apreciar en la tabla y gráfico anteriores, la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados manifiestan tener un dominio amplio de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente con una frecuencia porcentual de 56,1%. Analizando según confederación sindical, se aprecia que la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados tanto de la CTV como los de UNT manifiestan tener un dominio amplio de esa ley.

Tabla. 154 Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Ley de Discapacidad según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Nivel de Dominio de Ley para las personas con discapacidad	Desconocimiento	Recuento	9	3	12
		% de Confederación Sindical	40,9%	15,8%	29,3%
	Utiliza ocasionalmente	Recuento	3	4	7
		% de Confederación Sindical	13,6%	21,1%	17,1%
	Dominio básico	Recuento	8	7	15
		% de Confederación Sindical	36,4%	36,8%	36,6%
	Amplio	Recuento	2	5	7
		% de Confederación Sindical	9,1%	26,3%	17,1%
Total		Recuento	22	19	41
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 147. Distribución de la Muestra por Nivel Dominio de Ley de Discapacidad según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

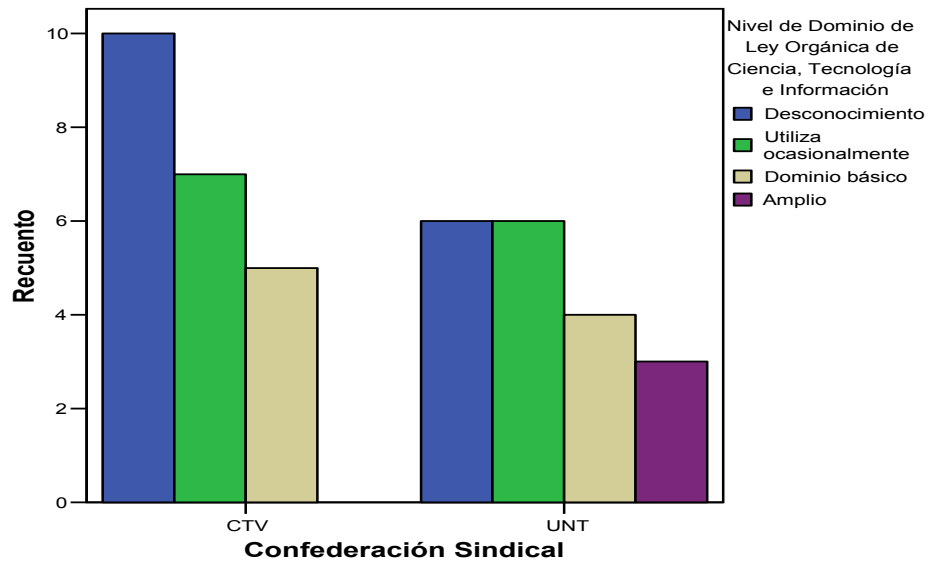
Como se puede apreciar en la tabla y gráfico anteriores, la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados manifiestan tener un dominio básico de la Ley para las personas con Discapacidad con una frecuencia porcentual de 36,6%. Analizando según confederación sindical, se aprecia que la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados de la CTV desconocen esa ley en tanto que los de UNT manifiestan tener un dominio básico de esa ley.

Tabla. 155 Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Ley de Ciencia, Tecnología e Información según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Nivel de Dominio de Ley Orgánica de Ciencia, Tecnología e Información	Desconocimiento	Recuento % de Confederación Sindical	10 45,5%	6 31,6%	16 39,0%
	Utiliza ocasionalmente	Recuento % de Confederación Sindical	7 31,8%	6 31,6%	13 31,7%
	Dominio básico	Recuento % de Confederación Sindical	5 22,7%	4 21,1%	9 22,0%
	Amplio	Recuento % de Confederación Sindical	0 ,0%	3 15,8%	3 7,3%
Total		Recuento % de Confederación Sindical	22 100,0%	19 100,0%	41 100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 148. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Ley de Ciencia, Tecnología e Información según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

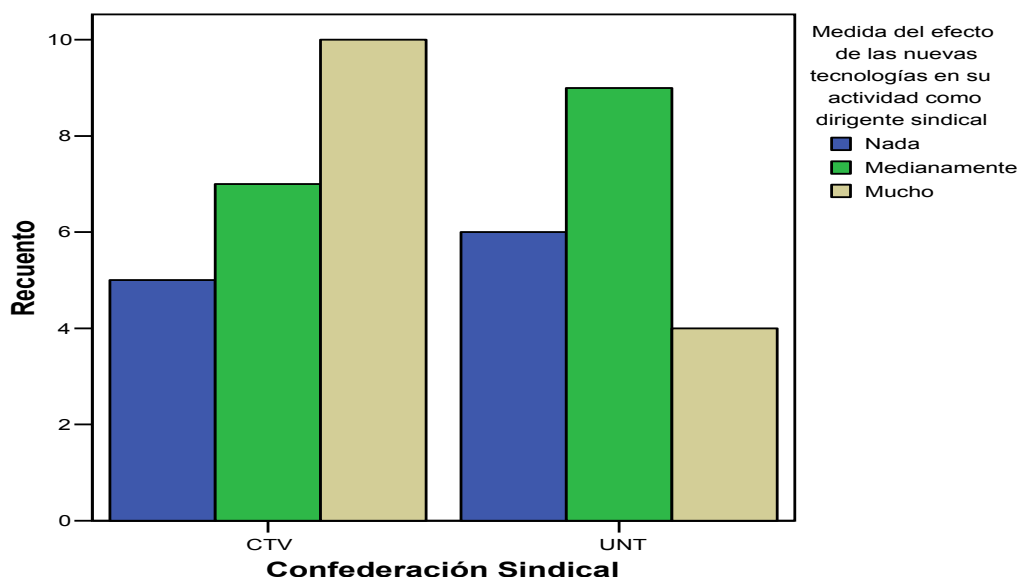
Como se puede apreciar en la tabla y gráfico anteriores, la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados manifiestan desconocer la Ley Orgánica de Ciencia, Tecnología e Información con una frecuencia porcentual de 39,0%. Analizando según confederación sindical, se aprecia que la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados de la CTV desconocen esa ley en tanto que los de UNT manifiestan de manera igualitaria desconocer y tener un dominio ocasional de esa ley.

Tabla. 156 Distribución de la Muestra por Efecto de las Nuevas Tecnologías en la actividad del Dirigente Sindical según Confederación Sindical

			Confederación Sindical		Total
			CTV	UNT	
Medida del efecto de las nuevas tecnologías en su actividad como dirigente sindical	Nada	Recuento	5	6	11
		% de Confederación Sindical	22,7%	31,6%	26,8%
	Medianamente	Recuento	7	9	16
		% de Confederación Sindical	31,8%	47,4%	39,0%
	Mucho	Recuento	10	4	14
		% de Confederación Sindical	45,5%	21,1%	34,1%
Total		Recuento	22	19	41
		% de Confederación Sindical	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 149. Distribución de la Muestra por Efecto de las Nuevas Tecnologías en la actividad del Dirigente Sindical según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

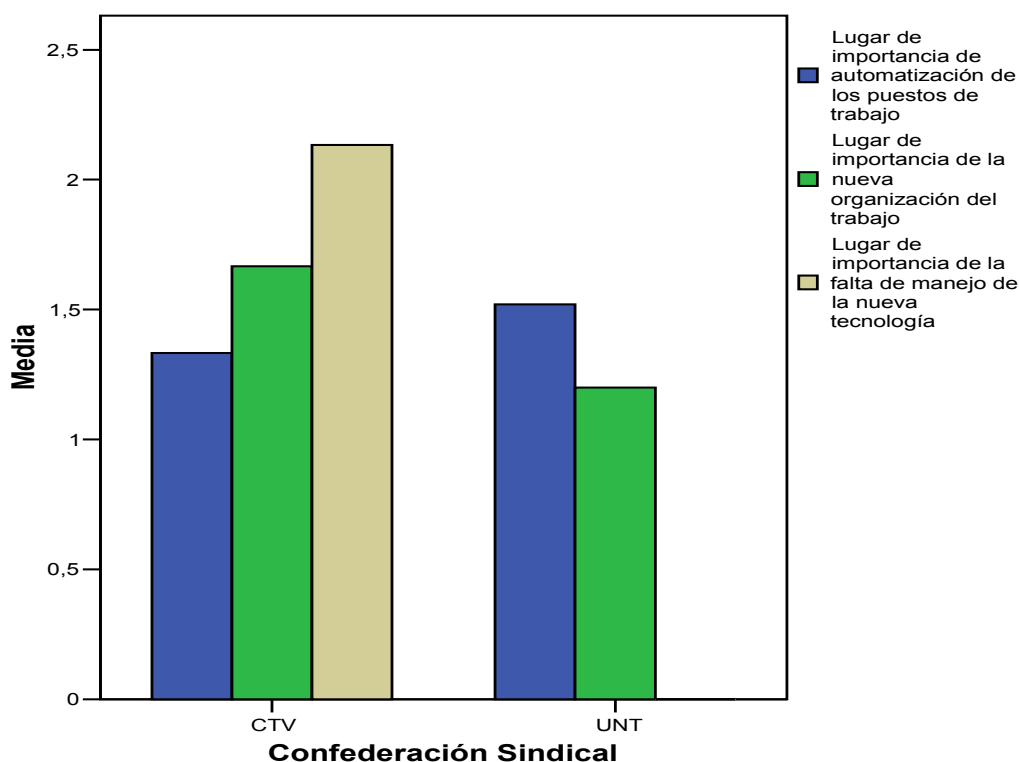
Como se puede apreciar en la tabla y gráfico anteriores, la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados consideran que las nuevas tecnologías afectan medianamente sus actividades con una frecuencia porcentual de 39,0%. Analizando según confederación sindical, se aprecia que la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados de la CTV consideran que afectan mucho en tanto que los de UNT manifiestan que afectan medianamente.

Tabla. 157 Distribución de la Muestra por Agentes Tecnológicos causantes de la crisis del sindicalismo según Confederación Sindical.

	Confederación Sindical					
	CTV			UNT		
	Media	N válido	% N válido tabla	Media	N válido	% N válido tabla
Lugar de importancia de automatización de los puestos de trabajo	1,2	N=13	61,9%	1,3	N=8	38,1%
Lugar de importancia de la nueva organización del trabajo	1,5	N=12	52,2%	1,3	N=11	47,8%
Lugar de importancia de la falta de manejo de la nueva tecnología	1,7	N=3	100,0%	.	N=0	.

Fuente: Cálculos Propios

Gráfico 150. Distribución de la Muestra por Agentes Tecnológicos causantes de la crisis del sindicalismo según Confederación Sindical



Fuente: Cálculos Propios

Análisis:

Como se puede apreciar en la tabla y gráfico anteriores, la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados consideran que el principal agente causante de la crisis del sindicalismo desde el punto de vista tecnológico es la automatización de los puestos de trabajo. Para los de la CTV es éste el principal agente causante pero para los de UNT el principal agente causante es la nueva organización del trabajo.

B. Instrumento 2: entrevista

Para analizar las entrevistas utilizamos una matriz donde se reflejan las respuestas de los distintos dirigentes sindicales representantes de corriente ideológica de la UNT y de la CTV. Se analizaron las entrevistas en función de las respuestas comunes.

Pregunta 1 Dirigentes Sindicales de UNT:

¿Cómo describiría usted el panorama sindical actualmente?	Dirigente Sindical A (UNT- FSBT)	Dirigente Sindical B (UNT-Alfredo Maneiro)	Dirigente Sindical C (UNT- Autonomía Sindical Socialista)	Dirigente Sindical D (UNT-CTR)	Dirigente Sindical E (UNT- C-CURA)
Crisis	Se define por una situación contradictoria, puesto que por un lado el nivel de sindicalización ha crecido y por otro lado hay un desfase entre la acción sindical, la actividad sindical, la concepción que guía al movimiento sindical y los profundos cambios que han habido en la organización del trabajo.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.
Dispersión	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	Existe dispersión y surgimiento de nuevos sindicatos. Estamos atrapados en una diatriba de corrientes sindicales que ya no expresan el sentimiento de los trabajadores	Existencia de muchas corrientes, mucha atomización, falta de unidad, falta de criterio, falta de concientización político sindical en hablarle más los trabajadores
Renovación	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	Se está retomando los valores del sindicalismo.	Aparición y desarrollo de una organización alternativa a la CTV que fuera participativa, democrática solidaria e internacional. Nueva cultura del movimiento sindical por el paso de un sindicalismo altamente reivindicativo a un sindicalismo muy marcado por un estilo populista que pudiéramos llamar de de partidocracia. Construcción de una nueva organización sindical que tenga participación amplia democrática de los trabajadores por la base. Rescatar el papel fundamental que tienen las asambleas en las decisiones de los trabajadores	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.
Vinculos con el pasado	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	Sindicalismo signado con la vieja cultura sindical cetevista de privilegio.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.
Transición Política	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	Reflejo de lo que es el panorama de la sociedad venezolana en transición desde el punto de vista político económico, social, cultural.	Adecuarse a los tiempos de la revolución.	Es un proceso revolucionario de cambios camino hacia el socialismo.
Injerencia del Estado	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.

Pregunta 1 Dirigentes Sindicales de CTV:

¿Cómo describiría usted el panorama sindical actualmente?	Dirigente Sindical F (CTV)	Dirigente Sindical G (CTV)	Dirigente Sindical H (CTV)
Crisis	Estamos en una encrucijada	El panorama es de total incertidumbre, de muchísima preocupación y peligro para el movimiento sindical y para el sindicalismo venezolano.	El movimiento sindical se encuentra inmerso en una crisis general de las instituciones del país que lo afecta y esto se refleja en su estructura, y en la forma como enfrenta el desarrollo que ha tenido el mundo del trabajo.
Dispersión	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.
Renovación	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.
Vinculos con el pasado	El sindicalismo todavía no logra desprenderse de sus vínculos con el Estado.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.
Transición Política	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.
Injerencia del Estado	Actualmente el peso del Estado sobre el sindicalismo es mayor.	Existen presiones, violaciones, y limitaciones en su acción sindical.	Se debilita por la presencia de un gobierno que viola la normativa tradicional que rige las relaciones de trabajo y que pretende acentuar el paralelismo sindical a través de la creación de los consejos obreros cuyo trasfondo es acabar con los sindicatos.

Pregunta 2 Dirigentes Sindicales de UNT:

Ante este panorama, ¿Cómo describiría usted al dirigente sindical en la actualidad?	Dirigente Sindical A (UNT- FSBT)	Dirigente Sindical B (UNT-Alfredo Mancero)	Dirigente Sindical C (UNT- Autonomía Sindical Socialista)	Dirigente Sindical D (UNT-CTR)	Dirigente Sindical E (UNT- C-CURA)
Actua correctamente	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	En la actualidad es un dirigente proactivo que esta retomando los valores del sindicalismo	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	Hay una nueva generación que esta surgiendo que tiene claro su papel, que lucha por una transformación en el país, que va más allá de la tarea reivindicativa.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.
Falta de Visión	Carece de una visión política e ideológica en su acción sindical por su pragmatismo.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	Tiene que mejorar en el dominio y visión de lo que son las nuevas condiciones de trabajo en el mundo y por supuesto de lo que son las nuevas condiciones de los trabajadores Carece de una visión integral de conjunto, una visión universal, no puede ser simplemente un dirigente sindical que este simplemente abocado a los problemas de su empresa, tiene que tener una visión de conjunto de proyecto de país.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.
Viejas Prácticas y dependencia de partidos.	Existen dirigentes que son nuevos en el movimiento sindical pero que son viejos en sus prácticas.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	Tenemos mucha dirigencia sindical popular antidemocrática negociadora de privilegios	Hay unos que se denominan dirigentes sindicales que se van al congreso que son diputados y que se olvidan de las bases.
Carece de Formación	No cuenta con una doctrina ideológica verdadera y no dispone de mucha formación	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.

Pregunta 2 Dirigentes Sindicales de CTV:

Ante este panorama, ¿Cómo describiría usted al dirigente sindical en la actualidad?	Dirigente Sindical F (CTV)	Dirigente Sindical G (CTV)	Dirigente Sindical H (CTV)
Actua correctamente	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	Un dirigente sindical que defiende el sindicalismo libre y autónomo, que defiende los derechos e intereses de los trabajadores, que lucha porque se mejoren las reivindicaciones y condiciones de trabajo, que lucha porque se produzca la inversión en el país, que genere empleo y protección social	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.
Falta de Visión	El sindicalista de hoy tiene una visión más local que regional en el contexto internacional y con unos niveles de formación muy básicos.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.
Viejas Prácticas y dependencia de partidos.	El dirigente sindical es un dirigente que se formó bajo la sombra del estado en el régimen anterior. Los sindicatos provenían del partido político, esto hizo del sindicalismo un movimiento muy mediatizado por los partidos políticos y el Estado.	Es un dirigente sindical arrodillado, dependiente de las decisiones del ejecutivo, amparado y apoyado por el ministerio de trabajo y por el gobierno, que actúa a espaldas de los trabajadores, que pone el interés del gobierno por encima del trabajador.	El movimiento sindical ha sido siempre politizado y es posible que se hayan dado desviaciones del dirigente sindical ante el dilema defensa de los intereses de los trabajadores o defensa de los intereses del partido, optando por ser un activista político en vez de un activista sindical.
Carece de Formación	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	Esto ha provocado un descuido de la formación.

Pregunta 3 Dirigentes Sindicales de UNT

¿Cuál es la estrategia que pudiera plantear la dirigencia sindical ante las dificultades que afronta el sindicalismo?	Dirigente Sindical A (UNT- FSBT)	Dirigente Sindical B (UNT-Alfredo Maneiro)	Dirigente Sindical C (UNT- Autonomía Sindical Socialista)	Dirigente Sindical D (UNT-CTR)	Dirigente Sindical E (UNT- C-CURA)
Renovación sindical	Dotar al movimiento sindical de una concepción que rompa con el pasado Adecuar la dirigencia a las transformaciones que sufre la sociedad actualmente.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	Tiene planteadas nuevas herramientas de interpretación para poder estar en sintonía con los grandes problemas que ocurren en el país, en el continente y en el mundo.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.
Nueva Agenda	Proponer una agenda programática.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.
Debate	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	Preparar más al dirigente sindical con mayores roces nacionales e internacionales.	Hablarle al país fundamentalmente y para hablarse al país se necesita tener herramientas importantes de estudio y de investigación.	Promover el debate, la reflexión.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.
Unidad	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	Es necesaria la unidad de la clase trabajadora por encima de la dispersión que se ha generado por las corrientes o por las divisiones de las centrales sindicales. Vernos como clase e incluir a los excluidos a los campesinos, a los sectores comunales, a los dirigentes de los movimientos sociales que también son actores sociales en el marco que ocurre en Venezuela.	Fomentar la unidad sindical es la única estrategia.
Política	El movimiento sindical debe jugar un rol político que hasta ahora no está jugando como ente transformador.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	Se necesita tener una política pro-positiva es decir, no señalar los errores sino proponer las soluciones.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.
Defensa de Derechos	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.

Pregunta 3 Dirigentes Sindicales de CTV

¿Cuál es la estrategia que pudiera plantear la dirigencia sindical ante las dificultades que afronta el sindicalismo?	Dirigente Sindical F (CTV)	Dirigente Sindical G (CTV)	Dirigente Sindical H (CTV)
Renovación sindical	Redefinir una central que sea autónoma del partido, autónoma del poder.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	El sindicalismo tiene que renovarse, una organización sindical vieja raquítica se la lleva la corriente, tiene que modernizarse, rescatando los valores tradicionales.
Nueva Agenda	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	Hacerse de un programa o agenda de lucha para reconquistar los espacios como institución en el país.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.
Debate	La estrategia tiene que ser convocar a un gran encuentro, a una gran redefinición, porque se perdieron los principios básicos del sindicalismo	Mantener una relación directa entre el dirigente sindical y la base de los trabajadores. El sindicalismo tiene que hacerse del diálogo social	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.
Unidad	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.
Política	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.
Defensa de Derechos	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	Mantener el respeto a los derechos democráticos y exigir dichos derechos.	No puede aislarse de lo que esta sucediendo en el país que es la anulación de las libertades democráticas.

Pregunta 4 Dirigentes Sindicales de UNT

¿Qué destrezas o competencias debería desarrollar el dirigente sindical para cumplir con éxito sus estrategias?	Dirigente Sindical A (UNT- FSBT)	Dirigente Sindical B (UNT-Alfredo Maneiro)	Dirigente Sindical C (UNT- Autonomía Sindical Socialista)	Dirigente Sindical D (UNT-CTR)	Dirigente Sindical E (UNT- C-CURA)
Tecnología	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	Dominar las nuevas herramientas como la informática, la telemática la robótica, es decir, las tecnologías de puntas.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.
Legislación Laboral	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	Leer mucho derecho	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	Leer la ley orgánica del trabajo, leer la constitución y saber interpretar en favor de las clases.
Ética y Valores	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	Yo hablaría de principios y valores	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.
Comunicación	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	Bajar ir y conversar una media hora diaria, con el trabajador de la base, con el obrero de la línea, con el barrendero de la calle con el trabajador de la calle. Escuchar cuáles son sus necesidades
Solución de Conflictos	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	Que solucione los problemas como del diálogo social.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.
Liderazgo	Liderazgo y ciencia o arte de la dirección	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	Saberse dirigir a las masas.
Formación Política	Formación política.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.

Pregunta 4 Dirigentes Sindicales de la CTV

¿Qué destrezas o competencias debería desarrollar el dirigente sindical para cumplir con éxito sus estrategias?	Dirigente Sindical F (CTV)	Dirigente Sindical G (CTV)	Dirigente Sindical H (CTV)
Tecnología	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	Herramientas tecnológicas para la comunicación y relación con otros sectores del mundo de trabajo a nivel sindical, nacional, internacional y a nivel empresarial. El dirigente sindical debe conocer los adelantos tecnológicos y científicos porque eso es lo que le da herramienta para responder a expectativas y exigencias de los trabajadores.	Debe conocer de teoría de la organización porque la tecnología ha cambiado las estructuras de las empresas e instituciones. De informática debido al desarrollo de procesos tecnológicos.
Legislación Laboral	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	Manejar el ordenamiento jurídico del país para poder esgrimir argumentos sólidos en la defensa de los intereses de los trabajadores.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.
Ética y Valores	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	Tiene que manejar también una ética sindical	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.
Comunicación	La comunicación ya que ninguna de las centrales sindicales tiene una comunicación permanente con los agremiados.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	Debe conocer de teoría de la comunicación.
Solución de Conflictos	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	Prestar muchísima atención al manejo y solución de conflictos.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.
Liderazgo	Debe contar con capacidad para dirigir y gerenciar permitiéndole redefinir a la organización sindical.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.
Formación Política	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	La respuesta no contiene información referida a este aspecto.	Debe conocer de política porque es un portador de intereses de un sector de la sociedad.

Análisis de la Entrevista

Con relación a la primera pregunta pudimos encontrar algunas similitudes entorno a los siguientes puntos:

Panorama incierto: Los dirigentes sindicales F (CTV), G (CTV) y H (CTV) señalan un panorama caracterizado por una gran incertidumbre y crisis generalizada del país que afecta de manera directa la situación del movimiento sindical.

Por otra parte el dirigente sindical A (UNT-FSBT) define la crisis del contexto sindical como una situación contradictoria porque mientras hay un aumento en la tasa de sindicalización, la acción sindical no está atenta a lo que acontece en el mundo laboral.

Dispersión: Los dirigentes sindicales A (UNT-FSBT), D (UNT- CTR) y E (UNT- C-CURA) asumen que actualmente el panorama sindical se caracteriza por una fuerte divergencia ideológica, estando inmersos en una inmensidad de corrientes sindicales que presentan una carencia de formación política.

Renovación: Coinciden el dirigente sindical B (UNT-Alfredo Maneiro), C (UNT-Autonomía Sindical socialista) y D (UNT-CTR) en la idea referente a la renovación del sindicalismo venezolano en el panorama actual, en donde predomina el surgimiento de una nueva dirigencia, y se retoman los valores sindicales, impulsando una nueva cultura del movimiento sindical, así como un proceso de discusión y reflexión.

Viejas Prácticas: Los dirigentes sindicales A (FSBT), D (UNT-CTR) y F (CTV) señalan que el sindicalismo en la actualidad está asociado a las prácticas tradicionales del antiguo sindicalismo donde predomina el privilegio y los vínculos estrechos con los partidos políticos y el Estado.

Transición Política: Los dirigentes sindicales C (UNT- Autonomía Sindical Socialista), D (UNT- CTR) y E (UNT-C-CURA) mencionan que el panorama sindical está enmarcado por un proceso de transición debido a las transformaciones que acontecen en el país, lo cual requiere realizar una revisión por parte de los representantes del sindicalismo para idear los ajustes necesarios ante dichos cambios.

Injerencia del Estado: los sindicalistas F (CTV), G (CTV) y H (CTV) argumentan que el panorama del movimiento sindical está descrito por la preponderancia del Estado sobre los asuntos del sindicalismo y esta intromisión se evidencia en las limitaciones y violaciones que obstaculizan la acción sindical. Como vemos es una opinión generalizada en esta central y es el reflejo de las denuncias que en varias ocasiones se han expresado en los medios de comunicación.

Con respecto a la segunda pregunta los dirigentes sindicales presentan las siguientes semejanzas:

Falta de Visión: Los dirigentes sindicales A (UNT-FSBT), C (UNT- Autonomía Sindical Socialista) y F (CTV) mencionan que el dirigente sindical de la actualidad carece de una visión ideológica y esto responde a la falta del conocimiento integral en relación al entorno. Es importante señalar que ambos dirigentes sindicales de la UNT podrían estar presentando coincidencias en sus opiniones puesto que están contemplando actualmente un proceso de fusión.

Por otra parte el sindicalista de la CTV atribuye que la falta de visión de la dirigencia se debe a un predominio de pensamiento local en lugar de ampliar su visión hacia los acontecimientos que describen el contexto internacional, esto podría adjudicarse a la presencia de niveles de formación básicos con los que cuenta la dirigencia.

Dirigente sindical que actúa correctamente: B (UNT-Alfredo Maneiro), D (UNT-CTR), E (UNT-C-CURA) y G (CTV) reconocen que en la actualidad hay un dirigente sindical que se está renovando, que está surgiendo y que lucha por los intereses de los trabajadores, estando informados de los problemas que afectan a los agremiados.

Viejas prácticas y dependencia partidista: Para la dirigencia A (UNT-FSBT), D (UNT-CTR), E (UNT-C-CURA), F (CTV), G (CTV) y H (CTV) el dirigente sindical esta asociado a viejos esquemas o formas de hacer sindicalismo, donde se le concede más importancia a los intereses particulares que a los de la clase trabajadora. Por otra parte, los dirigentes de la CTV consideran que en la actualidad la dirigencia aún mantiene tildes

partidistas; en cambio la UNT pareciera adjudicarle esta práctica a los sindicalistas provenientes de la IV República que se imbuyeron en el proceso político actual.

Carencia de Formación: El dirigente sindical A (UNT-FSBT) y H (CTV) opinan que el dirigente sindical de la actualidad no dispone de formación adecuada, y que está prestando atención a este punto.

Con respecto a la tercera pregunta los dirigentes sindicales presentan las siguientes semejanzas:

Renovación: Los dirigentes sindicales A (UNT-FSBT), C (UNT- Autonomía Sindical Socialista), F (CTV) y H (CTV) indican que la estrategia sindical que debe implementarse es la renovación del movimiento sindical. Sólo que esta renovación está planteada desde dos puntos de vista, ya que para los dirigentes asociados a la UNT la renovación consiste en prepararse para vivir las transformaciones que ocurren en el país, tratando de encontrar nuevas herramientas para interpretar y afrontar dichos cambios, desligándose por completo de las prácticas del pasado. Mientras que la renovación en el sector de la CTV se presenta como una alternativa de modernización donde se debe repensar en la esencia histórica de la lucha sindical, y esto puede ser posible mediante la construcción de una nueva central fortalecida a través de la unión y la autonomía.

En base a lo anterior podemos evidenciar una vez más que la posición política determina en gran medida el enfoque que la dirigencia tenga sobre el rumbo que debe tomar el sindicalismo.

Nueva Agenda: Los dirigentes sindicales A (UNT-FSBT), y G (CTV) sugieren como la estrategia que debe implantar la dirigencia para superar los obstáculos, la creación de una nueva agenda programática donde se reflejen los aspectos que debe atender el sindicalismo de acuerdo a los acontecimientos que describen el contexto, político, económico, y social, rescatando los espacios de debate o discusión que definen una institución democrática e independiente.

Unidad: Los dirigentes sindicales D (UNT-CTR) y E (UNT-C-CURA) señalan que la estrategia de la dirigencia debe estar orientada a la unidad de los trabajadores, rescatando su ímpetu de clase a pesar de la concurrencia de diversas ideologías políticas en el sindicalismo venezolano.

Esta opinión no nos resulta una casualidad, pues estas dos corrientes actualmente han tenido recientemente mucha congruencia en sus acciones sindicales y están revisando un proceso de fusión.

Rol Político: Para los sindicalistas A (UNT-FSBT) y C (UNT-Autonomía Sindical Socialista) la dirigencia sindical no se puede aislar de la política, debe tener formación en este aspecto, puesto que representa un sector de la sociedad que tiene que participar en las decisiones que repercuten en el mundo laboral y que afectan a los trabajadores.

Derechos democráticos: la dirigencia sindical G (CTV) y H (CTV) destacan como estrategia garantizar la protección de los derechos democráticos, pues el sindicalismo requiere espacios donde se pueda elegir a los representantes sindicales y donde sea posible operar bajo plena libertad.

En relación a la pregunta cuatro los dirigentes sindicales presentaron las siguientes similitudes:

Tecnología: La dirigencia sindical C (UNT-Autonomía Sindical socialista), F(CTV), G (CTV) y H (CTV) argumenta que el dirigente sindical debe adquirir habilidades o competencias en relación al manejo de herramientas tecnológicas o de informática; ya que de esta manera puede facilitar su gestión, fortalecer la comunicación, y estar al día en cuanto información local e internacional.

Legislación Laboral: los dirigentes sindicales A (UNT-FSBT), B (UNT-Alfredo Maneiro), y G (CTV) indican que el sindicalismo en la actualidad debe dotarse de una dirigencia que tenga conocimientos sobre el marco jurídico, con especial énfasis en las leyes de materia laboral, de forma que pueda asumir la posición de defensores de los derechos de los trabajadores de manera más efectiva.

Ética y valores: Los dirigentes sindicales D (UNT-CTR) y G (CTV) coinciden en que en estos momentos la dirigencia debe asumir una actitud ética y principios morales que le permitan tomar decisiones justas y equilibradas en materia sindical.

Comunicación: Para los sindicalistas E (UNT- C-CURA), F (CTV), y H (CTV) el dirigente sindical debe contar con la habilidad de comunicar, ya que es el vocero de los intereses de los trabajadores ante el resto de los actores del sistema de relaciones laborales. De igual debe fomentarse una comunicación directa con los trabajadores de la base, pues de esta manera es como puede comprender mejor los problemas que les afectan.

Conocimiento del entorno: Los dirigentes A (UNT-FSBT) y C (UNT-Autonomía Sindical Socialista) mencionan que el dirigente tiene que tener dominio de los acontecimientos que impactan el entorno nacional e internacional, para lo cual debe tener una actitud proactiva hacia la investigación, logrando de esta manera una visión más integral.

Solución de Conflicto: Los sindicalistas B (UNT-Alfredo Maneiro), y G (CTV) coinciden en que es necesario que la dirigencia sindical disponga de capacidad para resolver conflictos que perjudican a los agremiados y a la estructura sindical.

Liderazgo: Los dirigentes sindicales A (UNT-FSBT) y E (UNT-C-CURA) indican que es necesario poseer capacidad de Liderazgo, para conducir al movimiento sindical y poder dirigirse a la clase trabajadora.

Formación Política: Para los sindicalistas A (UNT-FSBT) y H (CTV) la dirigencia sindical debe obtener una mayor preparación política, ya que esta representa una herramienta para hacer llegar los intereses de los trabajadores a instancias gubernamentales de carácter laboral y legislativo.

Podemos decir que durante el desarrollo del análisis encontramos algunas diferencias en el discurso de los sindicalistas, con respecto al criterio sobre el panorama sindical actual. Esto se debe a las distintas corrientes políticas enmarcadas en las centrales sindicales UNT y CTV. Algunas de estas pueden ser señaladas a continuación:

En relación a UNT, algunos de los sujetos entrevistados coinciden en que existe una gran atomización en el movimiento sindical por la falta de unidad sindical gracias a la presencia de varias corrientes ideológicas dentro de una misma estructura (Fuerza Socialista Bolivariana de Trabajadores, C-Cura, Autonomía Sindical Socialista, Colectivo Revolucionario de Trabajadores, Movimiento Alfredo Maneiro).

Adicionalmente, mencionan que el país está atravesando un proceso de transición política rumbo al socialismo al cual el sindicalismo debe sumarse; sin embargo ante esta situación otros dirigentes sindicales de esta central opinan que el sindicalismo debe ser revolucionario pero preservando su autonomía.

Los dirigentes de UNT reconocen como uno de los principales obstáculos el hecho que la nueva dirigencia siga arrastrando las prácticas tradicionales de sindicalismo dependiente del Estado siendo débil en llevar a cabo una plataforma programática concreta.

Por el contrario, en la CTV podemos reseñar que los dirigentes sindicales entrevistados coinciden en que el sindicalismo atraviesa un momento de crisis e incertidumbre, donde existe un predominio del Estado en la relaciones de Trabajo. Estos señalan en su totalidad, que en la actualidad el movimiento sindical está siendo afectado por un conjunto de violaciones y limitaciones en su acción sindical.

Con relación a la segunda pregunta, algunos sujetos de la UNT se enfocaron a describir al dirigente sindical en función de aquellos aspectos que debe mejorar, mientras que otros se refirieron de manera positiva a la gestión que actualmente desempeña el dirigente.

En la CTV se presenta una opinión generalizada al describir al dirigente sindical como un sujeto dependiente de un partido político, dando prioridad en repetidas ocasiones a los intereses de su afiliación política en lugar de su condición gremial.

A partir de estos comentarios podemos concluir que para la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados, existe una diferenciación entre dos tipos de dirigentes sindicales que actúan en el contexto sindical, tales como:

- El primer dirigente es aquel que actualmente se está renovando, que le da importancia a la lucha por los trabajadores y se acerca a las bases.
- El segundo dirigente es aquel que viene arrastrando prácticas del pasado, subordinadas al Estado o aun partido político, acumulando las decisiones en materia sindical en pequeñas cúpulas de poder.

De acuerdo a la tercera pregunta, podemos señalar que existen muchas diferencias de criterio en cuanto a cuál debe ser la manera de poner en práctica la estrategia de la dirigencia sindical ante los obstáculos del sindicalismo, y esto varía de acuerdo a la visión de cada sector.

Una de las estrategias propuesta por los dirigentes sindicales es la unidad sindical; dicha unidad se plantea por distintas vías. Un sector considera que la unidad debe realizarse a partir del fortalecimiento de su propia central, mientras que otro sector opina que la unidad se consigue con la construcción de una central única de trabajadores.

Otra de las estrategias planteadas fue el debate a través de asambleas de trabajadores o encuentros para la reflexión y búsqueda de mejores alternativas para fortalecer al sindicalismo. Esta es una manera de promover el acercamiento con los distintos niveles presentes en la estructura sindical.

Una de las estrategia en la que hizo énfasis la dirigencia fue la formación y capacitación como herramienta para ampliar la visión del dirigente sindical sobre las transformaciones que afectan al mundo del trabajo y los acontecimientos que impactan el mundo laboral a nivel nacional como internacional.

Dos corrientes de la UNT que actualmente están en proceso de unificación coinciden en que el dirigente sindical debe manejar una agenda política e ideológica de manera más concreta ya que este actualmente carece de una visión sólida ante las transformaciones que ocurren a nivel nacional y en el país.

Finalmente en la última pregunta, existen algunas diferencias en cuanto a las respuestas de los dirigentes sindicales, pues unos fueron mucho más explícitos que otros al

indicar múltiples competencias que debía poseer como nociones económicas, organizativas, gerenciales, estadísticas, manejo de buen léxico, técnicas de redacción capacidad para delegar funciones y atender reclamos, así como una serie de actitudes como la tolerancia, la honestidad, solidaridad y la vocación.

Para culminar, debemos acotar que las similitudes señaladas para cada pregunta fueron localizadas en el análisis lineal entre cada uno de los sindicalista entrevistados; sin embargo notamos que en el discurso general de estos sujetos también se presentaron algunas coincidencias, de allí a que existan algunos ítems repetidos en alguna pregunta como por ejemplo viejas prácticas.

CAPÍTULO VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Antes de dar comienzo a la exposición de nuestras conclusiones debemos señalar que el principal obstáculo para realizar nuestra investigación de acuerdo al objetivo trazado inicialmente fue no haber podido localizar parte de la población, representada por la Federación de Empleados Públicos (FEDEUNEP) y FEDEPETROL las cuáles tuvieron que ser excluidas de este estudio al no recibir el apoyo necesario de la primera, y no poder contactar los dirigentes sindicales ni contar con el acceso requerido en el caso de la segunda ya que no fuimos provistos de la información pertinente en dicha institución. No obstante el estudio logró alcanzar resultados satisfactorios a través del apoyo obtenido por parte de los dirigentes de las centrales UNT, CTV, FETRACONSTRUCCIÓN y FENTRASEP, para así dar cumplimiento a los objetivos establecidos en el proyecto.

A través de las dimensiones estudiadas se puede concluir lo siguiente:

Con respecto a la dimensión datos demográficos del Dirigente Sindical encontramos que los miembros de las Centrales UNT y CTV son en su totalidad de nacionalidad Venezolana con una edad superior a los 40 años, siendo más de la mitad de los integrantes del comité ejecutivo del género masculino.

Estos datos revelan de manera contundente las concepciones que se han manejado en torno a las dificultades que afronta el sindicalismo al no integrar en su estructura a la población joven. Si bien es cierto que en los últimos años ha habido un incremento notorio en la incorporación de la mujer en el mercado laboral, a través de la información obtenida en el estudio podemos afirmar que este sector no cuenta con el espacio necesario para desenvolverse en el ámbito sindical. En vista de estos dos primeros aspectos, la recomendación que podemos hacer al movimiento sindical actual gira en torno a promover el interés en la participación y sindicalización de los nuevos sectores que conforman la población económicamente activa (mujeres y jóvenes).

Otra información relevante que se pudo constatar a través de esta dimensión fue el estado civil de los dirigentes sindicales de ambas centrales, quienes mayormente resultaron ser casados, y con un grupo familiar relativamente pequeño (3-5). Además son jefes de

hogar y poseen vivienda propia principalmente. Estos datos nos permiten afirmar que la actividad sindical no limita al dirigente para disponer de una vida familiar.

En cuanto a la información obtenida a través de la segunda dimensión del cuestionario referida al nivel de formación de la dirigencia sindical, pudimos constatar que el dirigente sindical presenta debilidades que afectan en gran medida su gestión como representante de los trabajadores, esta situación debe ser atendida de forma inmediata tomando en cuenta que se está en una época donde se valora cada vez el conocimiento y el desarrollo de competencias, siendo necesario disponer de un alto nivel de capacitación o formación, ya que de esta manera se pueden representar mejor los intereses de los trabajadores ante un empresariado cada vez más inmerso en prácticas globalizadoras que flexibilizan y precarizan las condiciones de trabajo y un Estado caracterizado por deliberar fuertes transformaciones o medidas que repercuten en lo económico, legal, político, social y tecnológico.

En la dimensión formativa también se pudo apreciar que la mayor parte de los dirigentes encuestados culminaron los estudios a nivel diversificado, sin embargo, el nivel de educación superior es en mayor medida alcanzado por los miembros que integran la CTV mientras que el nivel alcanzado por los dirigentes de la UNT es mayormente el bachillerato; no obstante esta situación no generó grandes diferencias en cuanto a las debilidades formativas apreciada con la información obtenida del estudio. Recomendamos, tener en cuenta este dato al momento de plantear alguna reestructuración en el movimiento sindical.

Acerca del conocimiento de un idioma extranjero, notamos que el dirigente sindical tiene poco dominio de la gramática, la conversación y la lectura. Esta situación requiere ser atendida de igual manera dado que el sindicalismo venezolano ejerce funciones como vocero a través de delegaciones en eventos mundiales patrocinados por las confederaciones internacionales o la organización internacional del trabajo, y para poder comprender y expresar de mejor forma las ideas planteadas resulta de importancia el dominio de estas destrezas especialmente en el contexto globalizado que se vive que conlleva a la necesidad de que los trabajadores de distintas partes del mundo estén en continuo contacto.

De igual manera el dirigente sindical debe desarrollar destrezas en el manejo de herramientas y programas informáticos, ya que los resultados permitieron constatar la debilidad que se presenta en el uso de aplicaciones de escritorio como Excel y Power Point. Dicha situación se basa en la falta de recursos que actualmente tienen las centrales sindicales, lo cual limita la disposición de herramientas y equipos de computación o Internet que impide a los dirigentes que hagan uso de estas. Por otra parte se puede inferir que existe alguna tendencia de resistencia al cambio tecnológico como mecanismo que impacta directamente en la forma de hacer el trabajo, entendiendo que el desarrollo de la tecnología genera algunas consecuencias negativas para el mundo laboral pero, no se puede obviar las facilidades que se desprenden de su aplicación como una mejor comunicación, oportunidades de información sobre acontecimientos de interés sindical a nivel nacional como internacional, el procesamiento rápido y eficaz de datos, etc.

Este aspecto lo podemos contrastar con la información suministrada en las entrevistas, donde algunos dirigentes sindicales reflejaron como competencia o habilidad que debe tener el dirigente sindical el manejo de la informática.

En este sentido debemos recomendar a las centrales promover cursos que capaciten al dirigente en este campo considerando las habilidades y destrezas que los encuestados señalaron con mayor relevancia en su formación siendo el liderazgo, la comunicación efectiva, la solución de conflictos, análisis de problemas y toma de decisiones las áreas críticas en su gestión.

Por otra parte los resultados muestran coincidencia en la opinión de los dirigentes acerca de la falta de una formación adecuada para desempeñar efectivamente sus funciones. Para los dirigentes sindicales de ambas centrales es necesario recibir adiestramiento, en áreas como negociación colectiva y tecnología. Dicha información evidencia como la dirigencia sindical reconoce la importancia de la negociación colectiva como instrumento para alcanzar las reivindicaciones en los trabajadores. En este sentido, es necesario destacar que la formación en esta materia permitirá a los trabajadores reconocer en la negociación colectiva una herramienta que puede ir más allá de las mejoras económicas ya que su utilidad puede abarcar otras ventajas para el movimiento sindical tales como cambios en las condiciones y organización del trabajo, seguridad laboral, mejoras en la productividad etc.

Igualmente esta idea fundamenta los argumentos de Iranzo y Patruyo (2001) cuando hablan de que hay que agrupar y motivar a las bases para ampliar sus habilidades en materia de negociación colectiva como mecanismo para resolver conflictos sin la injerencia del Estado.

La escasa formación, puede significar un obstáculo para los representantes de los trabajadores y este aspecto fue retomado en la entrevista cuando algunos sindicalistas hicieron sus definiciones sobre el dirigente sindical de la actualidad.

Por tal motivo considerando las presiones de los agentes externos al sindicalismo en la actualidad, en un contexto donde la tendencia de las organizaciones empresariales brindan mayores oportunidades de aprendizaje y capacitación a cambio de un mejor desempeño o la consecución de resultados, las Centrales sindicales deben impulsar simultáneamente esta formación, para que en este sentido los dirigentes dispongan de los razonamientos y argumentos sólidos que le permitan asumir de forma más positiva y efectiva la protección de los derechos y reivindicaciones laborales

Con respecto a la III dimensión basada en el ámbito laboral, podemos destacar que mayoría de los dirigentes sindicales ejercen una actividad adicional a sus obligaciones como sindicalistas, resultado que coincide con el estudio realizado por Brito (1991), el cual concluye que la mujer de la dirigencia sindical se encontraba ocupada desempeñando otra actividad adicional a sus labores de líder sindical. Vale destacar que un grupo importante de los dirigentes, no se dedica a otras actividades alegando principalmente el compromiso con las obligaciones sindicales. Es importante detenerse ante este último elemento considerando que el dirigente sindical debe realizar alguna otra actividad que le permita obtener mayores beneficios y niveles de ingreso, asumiendo en consecuencia la función de dirigente sindical que le permite relacionarse con el sindicalismo y por tanto a la lucha por el cumplimiento de los derechos, deberes y reivindicaciones de los trabajadores.

Adicionalmente, podemos señalar que un dato interesante arrojado en esta sección de la investigación esta referida a los años de experiencia del dirigente sindical, puesto que la mayoría tiene más de 20 años vinculado al mundo sindical. Esto implica que la

mayoría de la dirigencia tanto de UNT como de la CTV pudiera estar asociada con las prácticas del sindicalismo tradicional.

En cuanto a las funciones más resaltantes que debe desempeñar un dirigente sindical los sujetos encuestados coinciden en aquellas relacionadas con proteger los derechos de los trabajadores. La orientación y formación de los trabajadores es señalada con gran énfasis por los dirigentes sindicales encuestados, y en este proceso consideran el liderazgo como fundamental.

Por otra parte, la mayoría de los dirigentes sindicales opinan que ser sindicalista les da prestigio y les permite adquirir ciertas ventajas como experiencia y conocimiento en el campo de las relaciones de trabajo.

Con relación a las limitaciones u obstáculos que interfieren con la actividad sindical, destaca las respuestas de la CTV, pues esta central opina que existen algunas barreras en el sindicalismo atribuidas mayormente a circunstancias políticas tales como, la influencia del gobierno y de los partidos. Esto se puede explicar por las denuncias planteadas en reiteradas ocasiones por la CTV ante los organismos internacionales por violaciones a la libertad sindical y a los convenios a los que Venezuela está suscrita.

Por otro lado la dirigencia sindical de la CTV considera que existe un gran desprestigio social de la función del dirigente sindical, esto puede atender a la pérdida de credibilidad que ha tenido la sociedad y los trabajadores en la representación de la dirigencia sindical y a su vez por la situación de desplazamiento que vive actualmente por la presencia de la Unión Nacional de Trabajadores.

Llama la atención que la dirigencia de ambas centrales coincide en que no están siendo un interlocutor efectivo. La razón de los dirigentes de la CTV se fundamenta en la intervención del Gobierno mientras que para los líderes sindicales de la UNT es la falta de formación de la dirigencia.

Con respecto a las opiniones sobre las funciones de vocero del dirigente sindical ante los organismos internacionales, la dirigencia cetevista afirma en esta pregunta que esta labor ha sido buena, dado que se han hecho esfuerzos por denunciar las violaciones y

limitaciones de la acción sindical ante dichos organismos; sin embargo, la UNT piensa lo contrario alegando la falta de una visión internacional, en esta última opinión coinciden algunos miembros de la CTV. Creemos que esta falta de visión internacional se debe a que la dirigencia se interesa mayormente en la situación laboral y política que describe el panorama nacional, teniendo una acción más local que internacional. Existe desinformación y poco interés por parte de algunos sectores sobre los acontecimientos y líneas de acción sugeridas por las centrales internacionales, en relación a los grandes problemas que atacan al mundo del trabajo mundialmente como precarización de las condiciones laborales, trabajo infantil, discriminación de género, así como propuestas de integración y solidaridad sindical.

Uno de los aspectos fundamentales que intenta revelar este estudio, está relacionado con la IV dimensión referida a la visión ante los obstáculos y retos del Sindicalismo. Los resultados obtenidos en esta dimensión revelan que para la mayoría de los dirigentes sindicales, el contexto político influye mucho en el sindicalismo.

Ambos grupos consideran que la pertenencia a un partido político no es una condición relevante para ser un dirigente sindical exitoso. Las opiniones de la dirigencia sobre los obstáculos de tipo político para el sindicalismo, se basan en la partidización de los sindicatos y dependencia de estos al estado. Esto puede deberse a que la CTV reconoce las desviaciones en las que incurrió el movimiento sindical en el pasado, considerando a su vez que algunos sectores del sindicalismo se encuentran en la actualidad amparados por el estado; mientras que la UNT en su discurso hace hincapié en un movimiento sindical revolucionario que mantenga su autonomía en el contexto político presente.

El segundo orden de importancia adjudicado a los obstáculos políticos, revela una vez más las diferencias ideológicas de las centrales, pues los dirigentes de la CTV habla de la ausencia del tripartismo mientras que para la dirigencia UNT esta condición no existe, atribuyendo como obstáculo político de segundo orden de importancia la ausencia de una gestión eficaz en el seno de la estructura sindical. Por tal motivo, los retos de la dirigencia cetevista giran en torno a evitar la partidización de la actividad sindical, mientras que la dirigencia de la UNT insiste en promover la autonomía e independencia del movimiento sindical.

La información de la entrevista también sugiere algunos aspectos en relación a este tema, puesto que algunos dirigentes mencionan la vinculación del movimiento sindical de la actualidad con viejas prácticas del pasado, al mantener una relación estrecha con los partidos políticos tradicionales, según la dirigencia de la UNT, y con los partidos simpatizantes del gobierno para la dirigencia de la CTV.

En tal sentido podemos que recomendar a la dirigencia reevaluar su posición como actor político, esforzándose por estar menos politizada, es decir, debe ver en los partidos políticos una herramienta de apoyo para dar cumplimiento a sus objetivos sin que esto implique estar subordinados a los intereses particulares de estos. El movimiento sindical debe entender que juega un papel preponderante como actor en las transformaciones de la sociedad y su participación política es fundamental.

Para los dirigentes sindicales el aspecto económico parece influir medianamente en su actividad sindical. El obstáculo de tipo económico más significativo para la dirigencia de la CTV fue el desempleo, quizás porque en reiteradas ocasiones han manifestado que las cifras reales de desempleo, no son reflejadas por los organismos pertinentes si no que por el contrario, oficialmente se habla de una reducción en el mismo gracias a otros factores impulsados por el gobierno como las misiones y cooperativas. La dirigencia sindical de la UNT por otro lado, señala la flexibilidad laboral como el obstáculo más relevante. Por ello la estrategia que proponen es promover una lucha contra el trabajo precario, garantizando un trabajo digno y decente, y en esto coinciden los dos sectores encuestados.

Ante tales obstáculos, recomendamos a la dirigencia sindical promover espacios para rescatar el diálogo social entre los diversos actores, proponiendo ideas de cómo incrementar los puestos de trabajo y de como eliminar condiciones precarias de empleo que atentan directamente la situación económica del trabajador.

Siguiendo con el aspecto legal, el dirigente sindical señala que este afecta en gran medida al sindicalismo, habiendo diferencias de criterio en cuanto a los obstáculos considerados como más resaltantes por parte de la UNT y CTV, ya que los primeros mencionan la dispersión sindical y los segundos el retardo en la renovación de los contratos colectivos. La razón para este último criterio pudiera otorgarse a la denuncia

que los dirigentes afiliados a la CTV han realizado sobre la presencia de un paralelismo sindical, donde el Estado otorga privilegios para la renovación de los contratos de los sindicatos oficialistas. No obstante, ambos sectores comparten la opinión que la principal estrategia debe ser aplicación de la negociación colectiva, permitiendo obtener niveles aceptables de salario y condiciones de trabajo.

En cuanto al entorno tecnológico, los dirigentes sindicales manifiestan que las nuevas tecnologías afectan medianamente su actividad como dirigente sindical. Igualmente identifican como principal obstáculo en la actividad sindical la automatización de los puestos de trabajo.

Como podemos apreciar que estas opiniones se evidencian los argumentos teóricos presentados en esta investigación por varios autores como Motuschi (1999) que dice que la automatización de los procesos productivos perjudica la posibilidad de ofrecer puestos de trabajo porque exige conocimientos y manejo de herramientas informáticas para las cuales el trabajador debe estar capacitado.

Finalmente en relación al perfil del dirigente sindical de las Centrales UNT y CTV podemos decir, que la población estudiada presenta características similares en el aspecto demográfico y formativos, sus opiniones convergen al asumir las carencias de ciertas habilidades y destrezas relevantes para desempeñar sus labores, por otra parte, al observar la dimensión sobre visión ante los retos y obstáculos del sindicalismo, las opiniones de la dirigencia sindical presentan grandes diferencias que en cierta forma están determinadas por el sector político al que se encuentra ligado el dirigente sindical de las centrales del estudio. La dirigencia de la CTV describe al mundo sindical como un contexto inestable donde el Estado es el principal generador de disidencias mientras que UNT reconoce que el sindicalismo arrastra ciertos males del pasado que no le permitieron lograr sus objetivos en ese entonces, pero que la tendencia actual se orienta hacia la renovación a través de una concepción de hacer sindicalismo que no ve al Estado como un enemigo sino como un ente que puede facilitar la defensa de los intereses de los trabajadores manteniendo su independencia.

Se considera que el perfil obtenido nos ha permitido reflejar la realidad que se expresa en reiteradas ocasiones a través de los medios de comunicación y expertos en el tema como (Tezanos, en Urquijo, 2004) que señalan la presencia de una dirigencia debilitada por carecer de un contenido programático concreto, con grandes dificultades para hacer un diagnóstico efectivo de su situación

A partir de las consideraciones señaladas previamente, podemos sugerir a la Dirigencia Sindical impulsar encuentros de reflexión que contemplen aquellos aspectos que identifican de forma común como obstáculos o debilidades del sindicalismo, independientemente de las corrientes de pensamiento que se presenten en las centrales sindicales.

Para culminar podemos ofrecer algunas recomendaciones para futuros estudios académicos, que permitan profundizar en la problemática de la dirigencia sindical como principal conductor del sindicalismo en transición.

- Realizar un estudio descriptivo del perfil del dirigente sindical de las bases de los sindicatos más representativos a nivel nacional.
- Elaborar un estudio comparativo entre el perfil del dirigente sindical venezolano y el dirigente sindical de otras regiones como Colombia o Brasil.
- Desarrollar un estudio descriptivo sobre perfil de dirigentes sindicales del sector educativo porque comprende un gran número de federaciones dentro de cada central.
- Realizar un estudio sobre el impacto que puede tener en el movimiento sindical venezolano las fusiones que actualmente se están dando en las organizaciones de trabajadores a nivel mundial y regional.

BIBLIOGRAFÍA

Referencias Bibliográficas

Américo, M. & et. al., (2002) Chávez y el movimiento sindical en Venezuela (1era edición). Caracas: Alfadil.

Arias, F. (2004) El proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica. Caracas. Episteme.

Arismendi, L. (2004) Diálogo Social para Salir de la Crisis y Construir el Futuro. Notas de un debate inconcluso presentado ante el XIV Congreso de la CTV. Caracas.

Aznares, F. (1990) La contratación colectiva en la década del noventa en: Las relaciones de trabajo en los noventa desafíos y propuestas / Héctor Lucena; Fernando Calero, Coord. (1era. Edición) Caracas: ILDIS.

Berry, J. (1977) Lobbying for the People: The Political Behavior of Public Interest Groups USA: Princeton University Press

Calhoun, C.; Light, D.; y Keller, S. (2000). Sociología. (7ma. Edición). España: Mc Graw Hill.

Canales, F; De Alvarado, E; y Pineda, E. (1993). Metodología de la Investigación: Manual para el desarrollo del personal de Salud. Organización Panamericana de la Salud.

Castillo, G. (2004) Las Relaciones Laborales en una Economía Global: La OIT, El Trabajo Decente, y la Protección Social. Santiago: OIT.

Cea, M. (1998) Metodología Cuantitativa. Estrategias y Técnicas de investigación Social. España: Síntesis.

Consejo Nacional Electoral (s/f). La renovación de la Dirigencia Sindical en Cifras. Caracas: C.N.E

Corbetta; P (2003) Metodología y Técnicas de Investigación Social. (1era Edición). Madrid: McGraw-Hill.

De la Garza, E (2001) Los Sindicatos Frente a los procesos de transición política. (1ra. Edición). Buenos Aires: CLACSO.

Febres, C. (1989) El movimiento sindical: ¿actor social o gestor institucional? (5ta. Edición).Caracas: Ediciones IESA.

Godio, J. (2003) Sindicalismo Sociopolítico. Bases y estrategias para la unidad y renovación sindical. (Primera Edición) Santiago: Organización Internacional de Trabajo.

González, J; Gutiérrez Castro (2006). El Sindicalismo en México, Crisis Historias y Perspectivas. (Primera Edición). México: Konrad Adenauer Stiftung.

Hernández, R.; Fernández, C.; y Baptista, P. (1991). Metodología de la Investigación. (2da. Edición). México: Mc Graw Hill.

Herrera, J. (1976) Federación de Trabajadores de la Industria de la Construcción de Venezuela. (1era edición) Caracas.

Hyman, R. (1981) Relaciones Industriales: Una introducción Marxista. (1era edición) Madrid: Blume.

Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales (2006) Retos y Perspectivas de la unificación regional de las organizaciones sindicales. Seminario realizado el 11 de Agosto. ILDIS.

Instituto Nacional de Estudios Sindicales (2002) La Acción Sindical. Caracas: INES.

Instituto Nacional de Estudios Sindicales (2004) Manual del Delegado Sindical. Caracas: INES.

Iranzo, C. (1994). Los actores sociales ante la reestructuración productiva en Venezuela Consecuencias sobre el mercado laboral y el Movimiento Sindical. II Reunión de la Red Franco-Latinoamericana Trabajo y Tecnologías, PIETTE-CONICETPRONATTE-SECYTCREDAL-CNRS). Asociación trabajo y Sociedad.

Iranzo, C. y Ritchter, J. (2005) La Subcontratación Laboral: Bomba de tiempo contra la paz social. (Primera edición). Caracas: Cendes-UCV.

Iturraspe, F. (1992) Desarrollo y crisis del movimiento sindical en los países del área sub-regional andina. Caracas: Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas-UCV.

Iturraspe, F. (1999). Desarrollo y crisis del movimiento sindical. Universidad Central de Venezuela Caracas: UCV.

Jornadas de Reflexión del Comité Ejecutivo de la Confederación de Trabajadores de Venezuela, en la Colonia de Tovar (1992) Los Nuevos Desafíos del Movimiento Sindical Venezolano. CTV- Inaesin.

Lucena, H. (2003) Situación Política laboral en Venezuela: La estabilidad perdida. Valencia: Universidad de Carabobo.

Lucena, H. (2004) Relaciones de Trabajo en el Nuevo Siglo (3ra. Edición) Caracas: Fondo Editorial Tropykoa.

Lucena, H. (2005) La crisis política en Venezuela: repercusiones y respuestas del movimiento sindical. Enrique De La Garza **-compilador-** Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina; Buenos Aires: Editado por CLACSO PP.53-94

Lucena, H. (2007) Lo laboral en tiempos de Transición (1ra. ed). Valencia. Universidad de Carabobo.

Lugo, A. (2007) La Institución Sindical: ¿de rodillas jamás! (1ra. ed). Guacara: Ediciones KB León.

Salamanca, L. (1998) Obreros Movimiento Social y Democracia en Venezuela. Caracas: Universidad Central de Venezuela Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas.

Silva, M. (1998) Sindicalismo y Globalización: La dolorosa inserción en el mundo incierto (Primera Edición) Caracas: Editorial Nueva Sociedad.

Sosa, E; Raventos, D; Carricarte, V; Del Yerro, L. & Steinberg, M. (2004) Movimiento de los trabajadores y nuevos movimientos sociales. Argentina: Inforccas.

Tomada, C. y Rigat-Pflaum, M. (1998). Negociación Colectiva ente el siglo XXI aportes para la acción sindical. (1era edición). Buenos Aires: Friedrich Ebert Stiftung.

Urquijo, J. (2001) Teoría de las Relaciones Industriales de Cara al Siglo XXI (3ra ed. corr. y aum.) Caracas: Universidad Católica Andrés Bello

Urquijo, J. (2004) El Movimiento Obrero en Venezuela (1ra ed.) Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.

Urquijo, J. (2004) Teoría de las Relaciones Sindicato Gerenciales (3ra ed.) Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.

Vega, M; Martínez, D. (2001) Experiencias recientes de diálogo social en países andinos. OIT. Lima.

Referencias Hemerográficas

Aguilar, O. (2001) Tendencias y visiones sobre la crisis en el trabajo. PreDES N°4. Santiago: P.1-43.

Alianza Sindical Independiente (2006) Principales acuerdos y consideraciones de la Asamblea General de ASI. Boletín ASI Informativo. N° 11 P. 6-7.

Añez, C.; Bonomie, M. (2005) El Escenario Latinoamericano: Un futuro incierto para el mercado de trabajo. Revista venezolana de Ciencias Sociales vol.9. N° 001. P. 77-91.

Arismendi, L. (1995) Salidas para el sindicalismo en crisis y la renovación moral. Ojo de Huracán. N°24 P. 6-7

Arrieta, J. I. (1991) El Sindicalismo Adeco ante su Encrucijada. Revista SIC. N° 538. p.352-354.

Arrieta, J. I. (2003) La Encrucijada del Sindicalismo. Revista SIC. N°660. p. 510-516

Brito, A (1991) Caracterización de las Dirigentes Sindicales femeninas en las Centrales Sindicales (CTV, CUTV y CODESA). Tesis de Grado. (Lic. Relaciones Industriales). Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.

Cabanellas de Torres, G (1998). Diccionario de Derecho Laboral. Editorial Heliasta.

Cendes (1965) Estudio de Conflicto y Consenso: Muestra de Líderes Sindicales Caracas: Universidad Central de Venezuela.

De la Garza, E.; Pries, L. (2001) Trabajo y trabajadores en el cambio social en América Latina. Entre Polis y Mercado, N° no disponible. México: P. 1-35.

De la Garza, E. (2003) Alternativas Sindicales en América Latina. Revista Cultura y Trabajo. No. 61. Colombia: P.1-39.

Díaz, R. (2000) Sindicatos y un Nuevo Escenario Político en Venezuela. Nueva Sociedad. P.153-161.

Díaz, E. (2004) El sistema de relaciones industriales Venezolano, su caracterización durante el período comprendido entre 1999-2003. Tesis de Grado. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.

Díaz, L. (2005) Relaciones Laborales Especiales: las empresas de trabajo temporal y las cooperativas ¿Qué pueden hacer los sindicatos? Revista de Ciencias Sociales, v.11 N° 1 P.131-148.

Gantiva, J. (1992) La estrategia Sindical en los Noventa: Sindicalismo Cultura y Política. Documentos de trabajo Debate Sindical Fescal. 5. P.36-37

García-Pelayo, R. (1991). Pequeño Larousse Ilustrado (Decimosexta Edición). Madrid: Ediciones Larousse.

Godio, J. (1984). Los ocho retos del Sindicalismo. Revista nueva sociedad. N°.70. P. 38-47.

Holder, A. (2001) Mercado Laboral, seguridad Social y Exclusión Social. Fermetum. Año 11 N° 32. Mérida: P.447-469.

Iranzo, C. y Patruyo, T. (2001) Consecuencias de la reestructuración económica y política en el sindicalismo venezolano. Cuadernos Cendes Año 18. N ° 47 pp. 233-272.

Iturraspe, F. (2001) El sindicalismo en el contexto de la globalización. Reflexiones a partir del caso venezolano. Revista Venezolana de Gerencia. Año 6. N° 13. P. 47-74

Ley Orgánica del Trabajo (1997). En Gaceta Oficial No. 5152 Extraordinario. Poder Legislativo de Venezuela.

Marcano, G. y Skarabal, A. (2004) Atribución de características de liderazgo desde la perspectiva de los trabajadores y dirigentes sindicales. Tesis de Grado. (Lic. Relaciones Industriales). Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.

Medina, I; Socorro, N. (1996) (Perfil profesional del Gerente de Recursos Humanos frente al reto de la globalización Tesis de Grado. (Lic. Relaciones Industriales). Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.

Montuschi, L. (1998) Perspectivas del sindicalismo ante los cambios en la organización del trabajo, el crecimiento de una economía de servicios y la globalización de las economías. Universidad del CEMA. Documento de trabajo. N° 131.

Montuschi, L. (1999) Perspectiva del empleo en los nuevos mercados laborales. Universidad del CEMA. Documento de trabajo N°157.

Mota, L. (2002) Globalización y Pobreza: dicotomía del desarrollo en América Latina y México. Espacio Abierto, v.11. N°.2, p.189-204.

Navarro, C (2005) Seminario Desarrollo Tecnológico y el Movimiento de los Trabajadores/ Consensos Preliminares. Boletín ASI N° 9 p.4-5.

Navarro, C (2006). Discriminación de Género. Boletín de ASI. N° 12. p.10

Organización Internacional del Trabajo (2002) Conclusiones sobre el trabajo decente y la economía informal. Artículo presentado en la 90° Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo (2006) Cambios en el Mercado de trabajo. Artículo presentado en la 95° Conferencia internacional del Trabajo, Ginebra.

Ozaki, M. & Rueda, M. (2000) Sindicatos y diálogo social: situación actual y perspectivas. Educación Obrera 3. N ° 120. P.1-10

Rodríguez, N. (1995) Tesis Sindicales de Partidos Políticos y Grupos Independientes. Sector Petrolero. Cuestiones Políticas: N° 15. P.93-117.

Rojo, E. (1990) El sindicalismo ante los cambios en el mercado de trabajo y ante la composición de la clase trabajadora. Política y Sociedad. Año 1980. N° 5. P. 31-34.

Urribarri, M. y Villarreal, J. (1983) Evolución reciente del movimiento sindical venezolano: su estructura y organización. Tesis de Grado. (Lic. de Relaciones Industriales) Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.

Valverde, O. (2000) Participación Sindical en las políticas de formación profesional.

Boletín Cinterfor. N°148. P.43-54.

Zapata, F. (2001). ¿Crisis del sindicalismo en América Latina? Cuadernos del Cendes. Año 18. N° 47. P.1-24.

Referencias Electrónicas

American Federation of State, County, and Municipal Employees (s/f). Papel de los Dirigentes. [Online]. [Citado el 20 de Agosto del 2006], s/p. Disponible en la World Wide Web: <http://www.afscme.org/spanish/omsp03.htm>.

Arismendi, L. (16 de Marzo del 2001). Repensando al Movimiento Obrero: democratización, autonomía y modernización. Venezuela Analítica.: Consultado el 13 de Febrero de 2007 en:<http://infovenezuela.org/attachmentsspanish/T5%20ST06a%20N3%20Creacion%20del%20FTB.pdf>.

Barrios, F. (2007). Libertad sindical y neocorporativismo. [Online]. [Citado 25 de agosto del 2007], s/p. Disponible en la World Wide: <http://www.ildis.org.ve/website/administrador/uploads/PresentacionLibertadyNeocorporativismo.pdf>.

Benavides, L. (2003). La Flexibilidad: Nuevo Paradigma de las Relaciones Laborales. [Online]. [Citado el 17 de octubre del 2006], P.1-19. Disponible en la World Wide Web: <http://servicio.cid.uc.edu.ve/derecho/revista/idc26/26-7.pdf>

Central Latinoamericana de Trabajadores (2006) Misión y Visión de la CLAT [Online]. [Citado 04 de julio del 2006], s/p. Disponible en la World Wide: http://www.clat.org/portal/index.php?option=com_content&task=view&id=5&Itemid=6.

Confederación de Trabajadores de Venezuela (2007) FETRACONSTRUCCION efectuó un Comité Directivo Nacional (CDN) [Online]. [Citado 21 de agosto del 2007], s/p. http://www.ctv.org.ve/html/fetraconst_cdn.html.

Congreso Permanente de Unidad Sindical de los Trabajadores de América Latina y el Caribe [Online]. En: [Wikipedia.com](http://es.wikipedia.org/wiki/Congreso_Permanente_de_Unidad_Sindical_de_los_Trabajadores_de_Am%C3%A9rica_Latina_y_el_Caribe) [Citado 04 de julio del 2006], s/p. Disponible en la World Wide:

http://es.wikipedia.org/wiki/Congreso_Permanente_de_Unidad_Sindical_de_los_Trabajadores_de_Am%C3%A9rica_Latina_y_el_Caribe.

Dirección del Trabajo (s/f) Definición de Sindicalismo [Online]. [Citado 12 septiembre del 2006], s/p. Disponible en la World Wide: <http://www.dt.gob.cl/1601/propertyvalue-23054.html>

Gallin, D. (2000) Globalización y Política del Sindicalismo. [Online]. [Citado 24 de julio del 2006], P.1-20. Disponible en la World Wide: <http://www.otherdavos.net/PDF/Gallinspan.pdf>, Consultado el 24 de julio del 2006).

Hernández, L.; Rosario, R. (2002) Determinación del Perfil de Recursos Humanos de las empresas que le prestan servicio a la industria Petrolera (especialidad mantenimiento y construcción) [Online]. [Citado 13 abril del 2006], s/p. Disponible en la World Word Web: http://www.serbi.luz.edu.ve/pdf/rfg/v1n1/art_03.pdf#search=%22sanchez%20perfil%20de%20gerente%22

Iturraspe, F. (2001) Sindicalismo venezolano en el contexto latinoamericano de la mundialización: ¿transición del “puntofijismo” al “bolivarianismo” o reinención del movimiento sindical? [Online]. [Citado 11 julio del 2006], p.1-29. Disponible en la World Wide Web: http://www.gumilla.org.ve/nuevo_site/analisis/analisis_documentos.php

Larco, G; Benites, H; y Infantes, G (2004) Programa Educación a distancia a los trabajadores: Curso el movimiento sindical andino situación, tendencias y desafíos [Online]. [Citado 14 de mayo del 2006], p.3. Disponible en la World Wide Web: <http://www.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/edob/agora/pdf/movimiento.pdf>

Larco, G; Benites, H; y Infantes, G. (2005). El Movimiento Sindical Andino. [Online]. [Citado 27 de julio del 2007], p.36-43. Disponible en la World Wide Web: www.edudistancia.plades.org.pe/archivos/modulos/2005/MovimientoSindical/unidad1.pdf.

Lucena, H. (2005) La Relación del Gobierno y el Movimiento Sindical (1999-2004). [Online]. [Citado 08 de Mayo del 2006], p.1-12. Disponible en la World Wide Web <http://www.iisg.nl/labouragain/documents/lucena.pdf>

Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. (2006): Definición de Sindicato [Online]. [Citado 17 de Noviembre del 2006], s/p. Disponible en la World Wide Web: <http://www.mintra.gov.ve/>

Navarro, C. (24 de Abril del 2000). ¿Crisis del Sindicalismo? El Universal. Caracas: consultado el 09 de marzo de 2006 en: http://buscador.eluniversal.com/2000/04/24/opi_art_00010.shtml.

Navarro, C. (2007). Crisis, Amenazas y Desafíos del Sindicalismo Venezolano. [Online]. [Citado 25 de Agosto del 2007], s/p. Disponible en la World Wide Web: <http://www.ildis.org.ve/website/administrador/uploads/PresentacionCrisisAmenazasyDesafios.pdf>

Oficina Internacional del Trabajo. (2002) Nuevos Indicadores para el Desarrollo del Trabajo Decente [Online]. [Citado 21 de septiembre del 2006], p.3. Disponible en la World Wide Web: http://www.oit.org.pe/portal/documentos/te2_nuevos_indicadores.pdf

ORIT (s/f) En: wikipedia.com [Online]. [Citado 26 de noviembre del 2006], s/p Disponible en la World Wide Web: <http://es.wikipedia.org/wiki/ORIT>)

Plades (2004) Programa Educación a distancia a los trabajadores: Curso el movimiento sindical andino situación, tendencias y desafíos [Online]. [Citado 14 de mayo del 2006], p.3. Disponible en la World Wide Web: <http://www.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/edob/agora/pdf/movimiento.pdf>

Romero, A. (s/ f) Sindicato, contratación y capacitación. [Citado 19 de noviembre del 2006], s/p Disponible en la World Wide Web:
<http://www.ucla.edu.ve/dac/compendium/compendium10/sindicato.htm>

Romero, R. (2000) Los desafíos del futuro y formación de trabajadores. [Online]. [Citado 04 de Agosto del 2006], s/p. Disponible en la World Wide Web:
<http://utal.org/educacion/desafios.htm>

Sin Autor (05 de Febrero del 2007) Desempleo alcanza 66% entre afiliados a gremios. El Universal. Caracas: consultado el 17 de agosto del 2007 en:
http://buscador.eluniversal.com/2007/02/05/ccs_art_168293.shtml.

Sindicalismo (2006) En: Wikipedia.com [Online]. [Citado 12 de septiembre del 2006], s/p. Disponible en la World WideWeb: es.wikipedia.org/wiki/Sindicalismo.

Spyropoulos, G. (s/f). El Sindicalismo frente a la crisis: Situación actual y perspectivas futuras. [Online]. [Citado 16 de Agosto del 2006], s/p. Disponible en la World Wide Web:
<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/worker/doc/otros/xiv/>

Unión General de Trabajadores (UGT). (s/f) Las empresas de trabajo temporal. [Online]. [Citado 06 de diciembre del 2006], s/p. Disponible en la World Wide Web:
<http://www.ugt.es/normativa/lasett.htm>.

Villamediana, L. (2003) Dirigencia Sindical ¿Títere de los gobiernos? [Online]. [Citado 11 de Junio del 2006], p.3 Disponible en la World Wide Web:
<http://www.ucab.edu.ve/prensa/ucabista/dic-2000/p03.htm>.

Zaiat, A. (1999). El trabajo en el mundo: El fin puede esperar. [Online]. [Citado 12 de Mayo del 2006], s/p. Disponible en la World Wide Web:
<http://www.sht.com.ar/archivo/mundo/esperar.htm>.

ANEXOS

Anexo-1- Instrucciones del Cuestionario

Instrumento para el levantamiento de información asociada al perfil de los dirigentes sindicales.

INSTRUCCIONES GENERALES

Le informamos que usted ha sido seleccionado (a) para formar parte de una investigación de tesis relacionada con el perfil del dirigente sindical de las principales centrales y federaciones de trabajadores de Venezuela, que están llevando a cabo dos estudiantes de la Universidad Católica Andrés Bello para optar por la licenciatura en Relaciones Industriales otorgada por la Escuela de Ciencias Sociales.

Es importante destacar, que las respuestas y los resultados que usted nos suministre serán tratados bajo estricta confidencialidad se mantendrán en anonimato y solo se emplearán con fines académicos.

A continuación se presentan una serie de indicaciones referidas al cuestionario:

1. Las preguntas se encuentran divididas en cuatro partes

I. Parte Datos Demográficos.

II. Parte Aspecto Formativo.

III. Parte Aspecto Laboral

IV. Parte visión ante los obstáculos y retos del sindicalismo.

2. Puede tomarse el tiempo que considere pertinente para contestar las preguntas ya que no tienen tiempo de respuesta.

3. El cuestionario consta de dos tipos de preguntas abiertas (requieren su opinión y reflexión) y cerradas (donde debe seleccionar una alternativa entre una serie de respuestas).

4. Las respuestas de algunas preguntas del instrumento dan saltos a otras preguntas en tal sentido, se debe prestar atención a las especificaciones del cuestionario.

5. Algunas preguntas cerradas de selección múltiple permiten marcar más de una opción jerarquizando de acuerdo a su preferencia, debe estar atento (a) a este tipo de preguntas, especialmente en la parte IV. del cuestionario referida a la visión ante los retos y obstáculos del sindicalismo. En dichos casos se le informará a través de un conjunto de indicaciones que se encuentran a lo largo del cuestionario.

6. A fin de concluir nuestra investigación con los parámetros de tiempo exigidos por la universidad debe enviarnos su respuesta a más tardar a finales del mes de agosto para poder entregar el proyecto en el tiempo previsto.

¡Gracias por su colaboración!

Anexo-2 Cuestionario

Instrumento para el levantamiento de información asociada al perfil de los dirigentes sindicales

Instrucciones generales: A continuación se presentan un conjunto de preguntas breves y concretas que se encuentran divididas en cuatro secciones. Le solicitamos que responda todas las preguntas del cuestionario con la mayor sinceridad posible. Su respuesta se mantendrá en estricta confidencialidad y anonimato solo se utilizará con fines académicos. De antemano le agradecemos su colaboración por el tiempo que se tomará para responder las preguntas.

Parte I. Datos demográficos.

1. Edad

2. Sexo
☐ Masculino.
☐ Femenino.

3. Estado Civil.
☐ Soltero.
☐ Casado.
☐ Concubinato.
☐ Divorciado.
☐ Viudo.

4. Nacionalidad.
☐ Venezolano.
☐ Extranjero.

5. Con respecto a la actividad sindical:

5.1. ¿Pertenece a un sindicato?.
☐ Sí.
☐ No.

5.2. Cargo que desempeña:

5.3. ¿Pertenece a una Federación?.
☐ Sí.
☐ No.

5.4. A que Confederación Sindical pertenece su Federación:

☐ Confederación de Trabajadores de Venezuela.
☐ Unión Nacional de Trabajadores.
☐ Confederación General de Trabajadores.
☐ Central Unitaria de Trabajadores de Venezuela.
☐ Confederación de Sindicatos Autónomos de Venezuela.

6. Sobre su vivienda.

6.1. Señale el tipo de vivienda que posee:

☐ Quinta. ☐ Rancho.
☐ Casa. ☐ Otra. (Especifique):
☐ Apartamento.

6.2. La propiedad de la vivienda es:

☐ Propia.
☐ Alquilada.
☐ Prestada.
☐ Otra (Especifique).

7. Datos del Hogar.

7.1 El número de personas que conforma su hogar:

☐ 0-2 personas.
☐ 3-5 personas.
☐ 6-8 personas.
☐ Más de 8 personas.

7.2 Parentesco con el Jefe del Hogar.

☐ Jefe de Familia.
☐ Esposo/Esposa.
☐ Hijo/Hija.
☐ Padre/Madre.
☐ Abuelo/Abuela.
☐ Otro.

Parte II. Aspectos Formativos.

1. Datos educativos.

1.1 Sabe Leer y Escribir.

☐ Sí.
☐ No.

1.2. Nivel de Instrucción.

☐ Sin Nivel.
☐ Básica Incompleta.
☐ Básica Completa.
☐ Diversificada Incompleta.
☐ Diversificada Completa.
☐ Técnico Medio (INCE).
☐ Técnico Superior Incompleto.
☐ Técnico Superior Completo.
☐ Universitario Incompleto.
☐ Universitario Completo.
☐ Postgrado.

1.3 ¿Qué título obtuvo al culminar su máximo nivel de estudio?.

Anexo-2 Cuestionario (Continuación)

1.4 ¿Está usted actualmente asistiendo a un centro de enseñanza?.

- ☐ Sí. → Pase a la pregunta 1.5.
☐ No. → Pase a la pregunta 2.1.

1.5 ¿A cuál centro de estudio asiste actualmente?.

2. Habilidades y destrezas.

2.1 ¿Qué nivel de dominio posee sobre los siguientes idiomas?.

Utilice las siguientes nomenclaturas:

Sin llenar = No domina. I= Intermedio.
B= Básico. A= Avanzado.

	Escritura	Conversación	Lectura
Inglés.			
Francés.			
Portugués.			
Italiano.			
Alemán.			
Otro:			

2.2 ¿Qué nivel de dominio posee sobre los siguientes programas?.

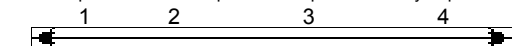
Utilice las siguientes nomenclaturas:

Sin llenar = No lo domina. I= Intermedio.
B= Básico. A= Avanzado.

	Excel.
	Word.
	Power Point.
	Outlook.
	Internet.
	Access.
	Otro (Especifique).

2.3 ¿Cuál de las siguientes habilidades y destrezas considera usted que se requieren en la formación del dirigente sindical?. (Para cada ítem, seleccione el nivel de importancia, siendo 1 el rango no importante y 4 el rango muy importante).

No es importante Poco importante Importante Muy Importante



- ☐ 1. Liderazgo.
☐ 2. Comunicación Efectiva.
☐ 3. Delegar Funciones.
☐ 4. Solución de Conflictos.
☐ 5. Análisis de Problemas y Toma de Decisiones
☐ 6. Administración del Tiempo.

3. Necesidades de Formación.

3.1 ¿Considera usted que en la actualidad el dirigente sindical tiene la formación académica adecuada para desempeñar con éxito sus funciones?.

- ☐ Sí.
☐ No.

3.2 ¿Considera usted que debe recibir adiestramiento para desempeñar adecuadamente sus funciones?.

- ☐ Sí. → Pase a la siguiente pregunta 3.3.
☐ No. → Pase a la pregunta 1.1. de la sección III. aspecto laboral.

3.3. ¿En cuáles de las siguientes áreas considera usted que debe recibir adiestramiento?.

- ☐ Negociación Colectiva.
☐ Libertad sindical.
☐ Diálogo Social.
☐ Análisis del entorno.
☐ Gerencia.
☐ Manejo de grupos.
☐ Entorno legal.
☐ Tecnología.
☐ Otra/especifique

Parte III. Aspecto Laboral.

1. Características de la situación profesional del dirigente sindical.

1.1 Adicional a su actividad como dirigente Sindical indique cuál es su profesión u oficio remunerado.

Pase a la pregunta 1.2. →

Si actualmente no esta ejerciendo otra profesión u oficio pase a la pregunta 1.4.

1.2 El trabajo que realiza es:

- ☐ Fijo.
☐ Contratado.
☐ Ocasional.
☐ A destajo.

1.3 El lugar donde realiza su trabajo es:

- ☐ Oficina.
☐ Calle.
☐ Casa.
☐ Otro (Especifique).

→ Pase a la pregunta 1.5.

Anexo-2 Cuestionario (Continuación)

1.4 ¿Cuál es el motivo por el que no esta ejerciendo otra actividad actualmente?

- Compromiso con las obligaciones de dirigencia sindical.
- ☐ Jubilación.
- ☐ Desempleado.
- ☐ Enfermedad o discapacidad.
- ☐ Estudiando.
- ☐ Reposo o embarazo.
- ☐ Otra (Especifique) →

Ingresos y Beneficios.

1.5 Indique un monto aproximado de los ingresos totales que percibe mensualmente:

- ☐ 614790.
- ☐ 614.791 a 1.500.000.
- ☐ 1.500.001 a 2.000.000.
- ☐ 2.000.001 a 2.500.000.
- ☐ 2.500.001 a 3.000.000.
- ☐ 3.000.001 a 3.500.000.
- ☐ 3.500.001 a 4.000.000.
- ☐ Más de 4.000.000.
- ☐ No percibe ingresos actualmente.

Experiencia.

1.6 ¿Cuántos años de experiencia tiene como dirigente sindical?

- ☐ Menos de un año.
- ☐ Entre 1 a 4 años.
- ☐ Entre 5 a 10 años.
- ☐ Entre 10 a 15 años.
- ☐ Entre de 15 a 20 años.
- ☐ Más de 20 años.

Rutina de Trabajo

1.7 ¿Cuántas horas diarias dedica a su actividad como dirigente sindical?

- ☐ 1 a 4 horas.
- ☐ 5 a 8 horas.
- ☐ 9 a 12 horas.
- ☐ Más de 12 horas.

1.8. El horario durante el cual desempeña sus actividades como dirigente sindical es:

- ☐ Diurno.
- ☐ Nocturno.
- ☐ Mixto.
- ☐ Otro (Especifique) →

Prestigio del Cargo.

1.9. Considera usted que ser dirigente sindical le da prestigio en la organización.

- ☐ Sí.
- ☐ No.

2. Funciones del Dirigente Sindical.

2.1 Mencione las tres funciones más importantes que debe desempeñar como dirigente sindical.

1	
2	
3	

2.2 ¿En el desempeño de sus funciones como dirigente sindical hay algunas oportunidades o ventajas que pueden ser provechosas para su vida profesional o personal?

- ☐ Sí. → (Pase a la 2.3).
- ☐ No. → (Pase a la 2.4).

2.3 ¿Cuáles son? (mencione las tres principales)

1	
2	
3	

2.4. En el desempeño de sus funciones hay limitaciones y obstáculos que interfieran en su actividad como dirigente sindical.

- ☐ Sí. → (Pase a la siguiente pregunta 2.5).
- ☐ No. → (Pase a la pregunta 2.6).

2.5 ¿Cuáles son? (mencione las tres principales).

2.6 ¿Considera usted que el dirigente sindical actualmente esta siendo un interlocutor efectivo como representante de los trabajadores ante el resto de los actores que conforman el sistema de relaciones laborales?. (empresarios, trabajadores estado).

- ☐ Sí.
- ☐ No.

¿Por qué?



Anexo-2 Cuestionario (Continuación)

3. Relaciones Internacionales.

- 3.1 ¿Considera usted que el dirigente sindical está desempeñando correctamente su función de vocero ante las instancias internacionales? (federaciones regionales, centrales mundiales, y organismo internacional del trabajo).

☐ Sí. ¿Por qué? ↓
☐ No.

- 3.2 ¿Está usted de acuerdo con la reciente fusión realizada entre la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOLS) y la Confederación Mundial?

☐ Sí. → Pase a la pregunta 3.3.
☐ No. → Pase a la pregunta 3.3.
☐ No sabe.

↓
 Pase a la pregunta 1.1. de la parte IV.

- 3.3 ¿Qué impacto tiene para la dirigencia sindical la conformación de una central sindical única a nivel mundial?

- ☐ Reestructuración de los valores y objetivos sindicales.
- ☐ Concientizar a los trabajadores de las oportunidades de la unidad sindical.
- ☐ Fortalecer a los trabajadores en el marco de la globalización.
- ☐ Afianzamiento del diálogo social.
- ☐ Pérdida de identidad de los dirigentes sindicales con las centrales que integraban antes de la fusión (CMT-CIOSL). No tiene ningún impacto.

Parte IV. Visión ante los obstáculos y retos del Sindicalismo

1. Parte IV-A Aspecto Político

- 1.1 ¿En qué medida el entorno político afecta su actividad como dirigente sindical?

☐ Nada.
☐ Medianamente.
☐ Mucho.
☐ Todo.

- 1.2. ¿Considera usted que pertenecer a un partido político es una condición relevante para desempeñarse con éxito como dirigente sindical?

☐ Sí.
☐ No.

- 1.3. De lo siguientes elementos, ¿Cuáles considera usted como agentes causantes de la crisis del sindicalismo desde el punto de vista político?

(Si considera más de uno enumerar según orden de importancia considerando el 1 como el rango de mayor importancia).

- ☐ La partidización y dependencia de los sindicatos al estado.
- ☐ Falta de concertación social y ausencia de tripartismo.
- ☐ Ausencia de democracia interna.
- ☐ Corrupción y malversación de fondos en la estructura sindical.
- ☐ Deficiencias político organizativas por la ausencia de una gestión eficaz.
- ☐ Otro/especifique.



Anexo-2 Cuestionario (Continuación)

- 1.4. Ante tales circunstancias, ¿Cuáles cree usted que deberían ser las propuestas del movimiento sindical para superar dichos obstáculos políticos?.
(Si considera más de uno enumerar según orden de importancia considerando el 1 como el rango de mayor importancia).

- ☐ Evitar la partidización de la actividad sindical.
☐ Profundizar la autonomía e independencia del movimiento sindical.
☐ Promover un acercamiento del dirigente sindical hacia las bases.
☐ Fomentar un dialogo social entre los diferentes interlocutores en el ámbito de las relaciones laborales.
☐ Otra/especifique.

2. Parte IV-B Aspecto Económico

- 2.1. ¿En qué medida el entorno económico afecta su actividad como dirigente sindical?.

- ☐ Nada.
☐ Medianamente.
☐ Mucho.
☐ Todo.

- 2.2. De los siguientes elementos, ¿Cuáles considera usted como agentes causantes de la crisis del sindicalismo desde el punto de vista económico?.
(Si considera más de uno enumerar según orden de importancia considerando el 1 como el rango de mayor importancia).

- ☐ La flexibilidad laboral.
☐ El desempleo.
☐ La economía informal.
☐ Cambios en la composición de la población económicamente activa (PEA).
☐ Otro/especifique.

- 2.3. Ante tales circunstancias, ¿Cuáles cree usted que deberían ser las propuestas del movimiento sindical para superar dichos obstáculos económicos?.
(Si considera más de uno enumerar según orden de importancia considerando el 1 como el rango de mayor importancia).

- ☐ Contribuir al aumento de la tasa de sindicación con el fin de fortalecer la estabilidad laboral.
☐ Luchar contra la precariedad del trabajo garantizando un trabajo digno y estable.
☐ Combatir el desempleo y la informalidad.
☐ Garantizar la conservación del salario real ante la inflación.
☐ Fomentar el interés hacia la actividad sindical de los nuevos sectores que conforman la población económicamente activa (PEA) especialmente los jóvenes y mujeres.
☐ Otra/especifique.

- 2.4. Indique el nivel de dominio que tiene de los siguientes indicadores económicos. Seleccione alguna de las siguientes nomenclaturas según sea apropiado:

D = Desconocimiento. DB= Dominio básico
 UO= Utiliza ocasionalmente AC=Amplio conocimiento

- ☐ PIB (Producto Interno Bruto).
☐ PNB (Producto Nacional Bruto).
☐ IPC (Índice de Precio al consumidor).
☐ Tasa de Interés Pasiva y Activa.
☐ Reservas Internacionales.
☐ Tipo de Cambio.
☐ Inflación.
☐ Índice Pobreza.
☐ IVA.
☐ Ley de Impuesto sobre la renta.
☐ Otro/ especifique.

Anexo-2 Cuestionario (Continuación)

3. Parte IV-C Aspecto Legal

3.1. ¿En qué medida el entorno legal afecta su actividad como dirigente sindical?.

- ☐ Nada.
☐ Medianamente.
☐ Mucho.
☐ Todo.

3.2. De los siguientes elementos, ¿Cuáles considera usted como agentes causantes de la crisis del sindicalismo desde el punto de vista legal?.
(Si considera más de uno enumerar según orden de importancia considerando el 1 como el rango de mayor importancia).

- ☐ Pérdida de los beneficios y garantías otorgadas a los trabajadores por la flexibilidad jurídica.
☐ Retardo en la renovación de los contratos colectivos del sector público y privado.
☐ Aparición y consolidación legal de nuevas formas de asociación de los trabajadores (cooperativas, cogeestión, consejos laborales).
☐ Otra/especifique.



3.3. Ante tales circunstancias, ¿Cuáles cree usted que deberían ser las propuestas del movimiento sindical para superar dichos obstáculos?.
(Si considera más de uno enumerar según orden de importancia considerando el 1 como el rango de mayor importancia).

- ☐ Asegurar la aplicación de la negociación colectiva, permitiendo obtener niveles aceptables de salario y condiciones de trabajo.
☐ Crear espacios para debatir la pertinencia de la aplicación de Leyes Laborales.

☐ Otra/ especifique.



3.4. Indique el nivel de dominio que tiene de las siguientes leyes:

Seleccione alguna de las siguientes nomenclaturas según sea apropiado:

D = Desconocimiento DB= Dominio básico
 UO= Utiliza ocasionalmente AC=Amplio conocimiento

- ☐ Constitución.
☐ Ley Orgánica de Trabajo y su Reglamento.
☐ Ley de Régimen Prestacional de empleo.
☐ Ley de Régimen de Vivienda y Hábitat.
☐ Ley de la Seguridad Social y su Reglamento.
☐ Ley Orgánica del Sistema de Seguro Social.
☐ Ley de Alimentación para Trabajadores.
☐ Ley de Fondo de Ahorro, Caja de Ahorro y Asociaciones de Ahorro Similares.
☐ Ley del Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE).
☐ Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente.
☐ Ley para las personas con discapacidad.
☐ Ley Orgánica de Ciencia, Tecnología e Información.

4. Parte IV-C Aspecto tecnológico.

4.1. ¿En qué medida las nuevas tecnologías afectan su actividad como dirigente sindical?.

- ☐ Nada.
☐ Medianamente.
☐ Mucho.
☐ Todo.

4.2. De los siguientes elementos, ¿Cuáles considera usted como agentes causantes de la crisis del sindicalismo desde el punto de vista tecnológico?
(Si considera más de uno enumerar según orden de importancia considerando el 1 como el rango de mayor importancia).

- ☐ Automatización de los puestos de trabajo.
☐ La nueva organización del trabajo.
☐ Otra/especifique.



Fin del cuestionario.

¡Gracias por su colaboración!

Anexo-3: Codificación de los Datos

CoS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	
I1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
I11	38	53	53	32	51	61	55	55	63	71	48	49	68	41	45	56	45	46	46	52	50	56	57	50	47	58	55	
I2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	
I3	2	2	2	1	2	2	2	4	2	4	1	4	2	1	2	3	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	4	
I4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
I51	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
I52	1	2	1	3	4	5	5	6	1	1	7	6	8	9	2	10	11	2	11	11	12	11	2	10	10	11	11	
I53	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	
I54	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
I61	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	
I62	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	
I71	2	2	2	1	2	4	2	2	2	2	2	1	4	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	
I72	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	3	
II11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
II12	10	11	9	10	4	6	9	9	10	11	9	10	9	10	9	6	9	8	9	8	5	10	2	9	9	11	5	5
II13	1	2	3	4	10	5	5	3	6	2	3	1	3	7	5	3	5	9	5	3	8	10	3	3	2	3	3	
II14	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	
II15	1	1	3	2	1	1	1	2	1	3	1	1	1	2	1	1	1	3	3	2	1	1	1	2	1	2	1	
II21EI	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	
II21EF	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
II21EP	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	3	1	1	1	1	1	1	
II21EIT	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
II21EA	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
II21CI	1	1	2	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	3	3	2	1	1	2	1	2	1	2	
II21CF	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
II21CP	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	3	3	1	1	1	1	1	1	
II21CIT	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
II21CA	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
II21LI	1	1	3	3	1	1	1	1	2	3	1	1	1	2	1	2	3	3	3	2	1	1	1	1	2	1	2	
II21LF	1	4	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
II21LP	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	4	3	1	1	1	1	1	
II21LIT	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	
II21LA	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
II22E	3	1	3	3	1	1	2	3	3	2	3	3	1	2	2	2	4	3	4	1	1	1	1	2	4	3	2	
II22W	3	3	4	4	2	1	2	3	4	1	3	3	1	4	4	2	4	3	3	1	3	2	2	2	4	3	2	
II22PP	2	2	3	4	1	1	2	3	4	1	3	1	1	4	3	1	4	3	2	1	1	1	1	2	4	3	1	
II22O	1	1	4	4	1	1	2	3	1	1	1	1	1	2	1	1	4	3	3	1	1	1	1	1	4	1	1	
II22I	3	3	4	4	1	1	3	3	4	2	3	3	1	4	4	2	4	4	4	2	4	1	1	3	4	3	1	
II22A	3	1	2	2	1	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	4	3	3	1	1	1	1	1	4	1	1	
II22PM	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
II231	4	4	4	4	1	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	
II232	4	4	4	4	1	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	
II233	3	4	3	4	1	1	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	
II234	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
II235	4	4	4	4	1	3	4	4	4	3	1	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
II236	4	4	3	3	1	1	4	4	3	3	1	4	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3	2	3	4	4	4	
II31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
II32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
II331	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	
II332	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	
II333	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	
II334	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	
II335	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	
II336	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	
II337	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	
II338	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	
II339	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	
II3310	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
II3311	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	
III11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	
III111	1	1	2	3	3	4	5	1	6	7	3				5	3	8	9		1		10	9		5	5		
III12	1	1	4	3	3	1	1	1	2	1	3				2	3	1	1		1		4	3		1	1	1	
III13	2	1	2	3	2	1	1	1	1	1	3				1	3	1	1		1		2	1		1	1	1	
III14												1	2	1														
III15	7	4	2	4	2	4	4	2	9	4	1	2	2	2	2	2	3	8	4	4	3	3	2	3	3	4	2	
III16	4	5	4	3	3	6	6	5	6	6	4	6	6	3	6	6	3	5	6	6	3	6	3	6	3	6	4	
III17	1	2	2	2	2	4	3	2	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	
III18	3	3	1	1	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
III19	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
III211	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	
III212	1																											

Anexo-4: Codificación de las preguntas Abiertas

Código	I52: Cargo que Desempeña por Confederación Sindical
1	Secretario Ejecutivo
2	Afiliado
3	Asistente
4	Delegado
5	Director
6	Miembro de Comité Ejecutivo
7	Asesor
8	Tesorero
9	Miembro Comisión Electoral
10	Coordinador General
11	Secretario General/ Departamento
12	Presidente de Federación/Sindicato
Código	II13: Título que obtuvo al culminar su máximo nivel de estudio
1	Licenciado
2	Magister
3	Bachiller
4	Abogado
5	TSU
6	Economista
7	Especialista
8	Docente
9	No declarado
10	Ninguno
11	Guardia Nacional
12	Maestro Albañil
Código	II15: Centro de estudio al que asiste actualmente
1	Universidad Central de Venezuela
2	Universidad Alcalá Henarez
3	Universidad Simón Bolívar
4	Universidad Simón Rodríguez
5	Universidad José María Vargas
Código	II22PM: Dominio sobre Programa Informático
7	Page Maker
Código	II339: Área en la que considera que debe recibir adiestramiento
9	Globalización
10	Análisis Económico
11	Materia Laboral
Código	III11: Actividad adicional ejercida
1	Docente
2	Corrector de Prueba
3	Libre Ejercicio
4	Directivo
5	Personal Administrativo
6	Instructor
7	Locutor
8	Investigador
9	Diputado
10	Chofer de Transporte Público
11	Abogado Litigante

Anexo-4: Codificación de las preguntas Abiertas (Continuación)

Código	III211: Funciones del Dirigente Sindical
1	Orientador
2	Negociador
3	Comunicador
4	Asistente
5	Organizador
6	Formador
7	Asesor
8	Secretariado
9	Defensor
10	Solucionador de Problemas
11	Liderazgo
12	Solidario
Código	III231: Oportunidades o Ventajas de ser dirigente sindical
1	Conocer diferentes visiones
2	Preparación para Guiar
3	El diálogo
4	Conocimiento de las relaciones de trabajo
5	Aporte al campo docente
6	Tener Contactos
7	Experiencia
8	Mejora de la calidad de vida
9	Crecimiento Personal
10	Viajar
Código	III251: Limitaciones o obstáculos de ser dirigente sindical
1	La violencia por el surgimiento de nuevas organizaciones
2	El entorno público y privado
3	Los partidos políticos
4	La competencia intrasindical
5	Desprestigio social de la función sindical
6	Falta de generación de relevo
7	Falta de Tiempo
8	Falta de Unidad
9	El Gobierno
10	Problemas de Salud
11	Problemas de Ingresos
12	Falta de Preparación
Código	III261: Razón por el cual si es un interlocutor Efectivo
1	Ha superado obstáculos del gobierno
2	Articula las demandas de los trabajadores
3	Mejora la situación social y económica de los trabajadores

Anexo-4: Codificación de las preguntas Abiertas (Continuación)

Código	III262: Razón por la cuál no es un interlocutor Efectivo
1	Ruptura del Diálogo Social
2	Baja Afiliación Sindical
3	Obstáculos del Gobierno
4	La dinámica política
5	Falta mayor solidaridad
6	Falta de Preparación
7	Manipulan y engañan a los trabajadores
8	Transición de la Vieja a la Nueva Dirigencia
Código	III311: Razón por la cual es un buen vocero a nivel internacional
1	Constantemente somos visitados para constatar eso
2	Vincula la ley nacional con convenios internacionales
3	Hacemos un gran esfuerzo para lograrlo
4	Se hacen las denuncias ante los organismos internacionales
5	Defiende la soberanía del país
6	Facilita la comprensión mundial de la realidad sindical venezolana
Código	III312: Razón por la cual no es un buen vocero a nivel internacional
1	Falta de tradición
2	Falta de Política Internacional
3	Obstáculos del Gobierno
4	Falta mayor solidaridad ante el capitalismo
5	Involución en la Dirigencia Sindical
6	Transición de la Vieja a la Nueva Dirigencia
7	Falta de conocimiento del papel como dirigente sindical
Código	IV324: Agentes legales causantes de la crisis
4	Dispersión Sindical
5	Paralelismo Sindical Gubernamental
Código	IV333: Retos del Sindicalismo en el ámbito legal
3	Tripartismo
4	Movilización y Convocatoria
Código	IV145: Retos Políticos
4	Promover una nueva visión de lo que debe ser un dirigente sindical
Código	IV42: Obstáculos Tecnológicos
3	Falta de manejo de la nueva tecnología



Anexo-5: Carta de Presentación de la Entrevista

Caracas, Septiembre de 2007

Buen Día,

Le informamos que usted ha sido seleccionado para formar parte de una investigación de tesis relacionada con el perfil del dirigente sindical de las principales Centrales y Federaciones de Trabajadores de Venezuela, que están llevando a cabo 2 estudiantes de Relaciones industriales de la Universidad Católica Andrés Bello para obtener su título de Licenciados en Relaciones Industriales.

A continuación se presentan una serie de preguntas breves y concretas que deberán ser contestadas por usted.

Es importante destacar, que las respuestas y los resultados que nos suministre serán tratados bajo estricta confidencialidad y solo se emplearán con fines académicos.

De antemano, le agradecemos su colaboración y le recordamos que si desea conocer los resultados de la investigación, háganoslo saber y nosotros se lo remitiremos en el momento correspondientes.

Muchas gracias

Atentamente

Sabrina Negrin Montesinos
Néstor Omaña Sanz



Anexo -6: Preguntas de la Entrevista

Preguntas:

Las preguntas no poseen tiempo de respuesta, puede ser libre de tomarse el tiempo necesario en contestar cada una de ellas.

Lea detenidamente se requiere su opinión y reflexión:

1. ¿Cómo describiría usted el panorama sindical Venezolano actualmente?
2. Ante este panorama. ¿Cómo describiría usted al dirigente sindical en la actualidad?
3. ¿Cuál es la estrategia que pudiera plantear la dirigencia sindical ante las dificultades que afronta el sindicalismo?
4. ¿Que destrezas o competencias debería desarrollar el dirigente sindical para cumplir con éxito sus estrategias?