

ESTRATEGIAS EN EL PROCESO DE GESTIÓN HUMANA POR SINDICATOS



Proceso de gestión humana para mejorar las relaciones laborales con los empleados de una empresa privada para el año 2024.

Leidy Yohana Castañeda Echeverri

María Alejandra Botero López

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual

Programa Especialización en Gerencia de Proyectos

Junio de 2024

ESTRATEGIAS EN EL PROCESO DE GESTIÓN HUMANA POR SINDICATOS

Proceso de gestión humana para mejorar las relaciones laborales con los empleados de una empresa privada para el año 2024.

Leidy Yohana Castañeda Echeverri

María Alejandra Botero López

Trabajo de Grado Presentado como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia de Proyectos

Asesora

Doris Amanda Rosero García

Microbióloga, M.Sc., PhD.

Posdoctorado en Microbiología Ambiental

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual

Programa Especialización en Gerencia de Proyectos

Junio de 2024

Contenido

Lista de tablas.....	5
Lista de figuras	6
Lista de anexos.....	7
Resumen	8
Abstract.....	9
Introducción.....	10
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	13
1.1 Descripción del problema.....	13
1.2 La pregunta de investigación.....	15
1.3 Los objetivos de investigación.....	15
1.4 Justificación de la investigación.....	16
2. MARCO DE REFERENCIA	18
2.1. Marco de Antecedentes	18
2.2. Marco Teórico	19
2.3. Marco normativo.....	26
3. METODOLOGÍA.....	28
3.1. Enfoque y alcance de la investigación.....	28
3.2. Población y muestra	29
3.2.1. Definición de la población	29
3.2.2. Cálculo y selección de la muestra	29
3.3. Instrumento(s).....	29
3.4. Descripción de procedimientos	30
3.5. Análisis de información	31
3.6. Consideraciones éticas	32
3.6.1. Instrumentos de aceptación y autorización.....	33
4. VARIABLES	33
4.1.1. Variable(s) independiente(s)	33
4.1.2. Variable(s) dependiente(s).....	34

ESTRATEGIAS EN EL PROCESO DE GESTIÓN HUMANA POR SINDICATOS

5. RESULTADOS 34

7. CONCLUSIONES..... 49

8. Recomendaciones a futuros trabajos..... 50

9. Referencias..... 56

Anexos 59

Lista de tablas

Tabla 1. Análisis de información de entrevistas.	41
Tabla 2. Plan de acción para el área de recursos humanos	51

Lista de figuras

Figura 1. Empresas pertenecientes a empresas privadas _____	35
Figura 2. Sindicatos en empresas privadas _____	35
Figura 3. Satisfacción de empleo en la compañía _____	36
Figura 4. Beneficio “salario emocional” en la empresa _____	36
Figura 5. Beneficio en el ámbito personal del salario emocional en la empresa _____	37
Figura 6. Beneficio profesional del salario emocional de la empresa _____	38
Figura 7. Beneficios en el ámbito laboral del salario emocional _____	38
Figura 8. Participación de empleados en sindicatos. _____	39
Figura 9. Ventajas y desventajas de los sindicatos. _____	40
Figura 10. Estadística descriptiva de las experiencias de los entrevistados _____	41

Lista de anexos

Anexo A. Formulario de encuesta	59
Anexo B. Consentimiento informado	60
Anexo C. Formulario entrevista	60

Resumen

Los sindicatos son organizaciones de empleados avaladas y protegidas desde los derechos humanos por la ley y por el estado; lo que es en realidad un tema polémico, ya que hay quienes apoyan este tipo de movimientos y quienes están en contra, por diversas razones ya sean de ámbito social, político o económico. Debido a este contexto, se buscó estudiar a fondo como los sindicatos pueden afectar las empresas privadas en el municipio de Medellín, pues se evidencia la necesidad de entender este tipo de organizaciones, cómo funcionan las leyes que la protegen o que la pueden sancionar y como las empresas son vulnerables ante los grupos de asociaciones de empleados. Por lo tanto, se realizó una investigación de enfoque mixto, con el objetivo de identificar las necesidades de los empleados y promover estrategias a través del área de gestión humana que implemente la motivación laboral efectivamente y prevenga la sindicalización frecuentemente.

Palabras clave: sindicatos, plan de acción, pacto colectivo, salario emocional, remuneración económica, plan carrera.

Abstract

Unions are employee organizations endorsed and protected by human rights by law and the state. This is a controversial issue since some support this type of movement, and those who are against it for various reasons, whether social, political, or economic. Due to this context, we sought to study how unions can affect private companies in the municipality of Medellin since the need to understand these types of organizations, how they work, the laws that protect them or that can sanction them, and how companies are vulnerable to employee association groups. Therefore, a mixed approach research was carried out to identify the needs of employees and promote strategies through the human management area that effectively implement work motivation and prevent frequent unionization.

Keywords: Unions, Action Plan, Collective Agreement, Emotional Salary, Economic Remuneration, career plan.

Introducción

Los sindicatos se crean debido a la necesidad de velar por los intereses de los empleados y de proteger a la clase obrera, la cual ha presentado condiciones de desventajas en la relación jefe – trabajador y como lo dicta la ley en la Sentencia 797 de 2000 de la Corte Constitucional de Colombia:

Los sindicatos tienen como objetivo principal representar los intereses comunes de los trabajadores frente al empleador, lo cual se manifiesta primordialmente en la integración de comisiones de diferente índole, en la designación de delegados o comisionados, en la presentación de pliego de peticiones, en la negociación colectiva y la celebración de convenciones colectivas y contratos colectivos, en la declaración de huelga y la designación de árbitros de acuerdo con las previsiones de los artículos 373 y 374 del C.S.T (Corte Constitucional de Colombia, 2000).

Por las razones mencionadas anteriormente donde se definen a los sindicatos como una organización complemente legal con derechos y responsabilidades, la cual desde la parte legislativa cuenta con herramientas para llegar a acuerdos y negociaciones dentro de las empresas. Sin embargo, el punto de quiebre en las relaciones laborales entre empresa y sindicato se deteriora cuando no se logra llegar acuerdos entre ambos organismos, ya que en algunos casos los sindicatos hacen solicitudes por encima del promedio establecido o superando lo acordado en los pliegos de condiciones (Asociación Nacional de Empresarios de Colombia - ANDI, 2020). Esto dificultad que todas las partes queden conformes con los acuerdos adquiridos, generando sensación de vulnerabilidad de los empleados sindicalizados por la empresa; promoviendo un ambiente laboral tenso e influyendo de alguna manera en los empleados al margen de los sindicatos.

Si bien los sindicatos han perdido fuerza con el paso de los años y han presentado problemática en su interior todavía hay empresas grandes y reconocidas en Colombia que se ven afectadas por sus sindicatos y como dice Rafael Pampillón, doctor en Ciencias Económicas y Empresariales “El principal problema de los sindicatos es que se ocupan por mantener las subvenciones, no por ganarse el pan” (Ayuso, 2014).

Las empresas deben estar bien asesoradas en materia legal en cuanto al manejo de los sindicatos al interior de estas y la forma en que llevan a cabo sus negociaciones con este tipo de organizaciones (Arbeláez, 2022). Además, las compañías no deben violar los derechos de los trabajadores y las practicas sindicales son un libre derecho de los empleados y si se evidencia que la empresa atenta de alguna manera contra los derechos de los trabajares sindicalizados se puede considerar un delito en contra del trabajo y de la libre asociación, por lo tanto, el derecho sindical se fundamenta en artículo 13 de la Constitución Política de Colombia, que decreta:

Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan (Constitución Política de Colombia, 1991).

Por lo tanto, se investigó como los sindicatos pueden afectar las empresas privadas en el municipio de Medellín, ya que es primordial entender cómo funcionan estas agremiaciones,

las leyes que la protegen o que la pueden sancionar y como las empresas se pueden ver afectadas ante los grupos de asociaciones de empleados. Por ello, se recopiló información por medio de una encuesta y entrevistas para identificar las necesidades de los empleados. Se evidenció las posturas y experiencias que tienen los empleados de una empresa privada ubicada en la ciudad de Medellín sobre los sindicatos y las implicaciones que estos tienen en el ámbito laboral.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del problema

Las empresas en Colombia sin importar su tamaño o actividad económica cuentan con sindicatos al interior de sus organizaciones, ya que, la ley 584 del 2000 establece que:

De acuerdo con el artículo 39 de la Constitución Política los empleadores y los trabajadores tienen el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos; estos poseen el derecho de unirse o federarse entre sí (Ministerio del Trabajo, 2000).

Por lo tanto, las organizaciones deben acatar la ley y permitir que esta figura actúe al interior de la empresa. Sin embargo, los sindicatos tienen un propósito como tal y en la mayoría de las ocasiones buscan de manera colectiva mejorar las condiciones salariales para los empleados que hacen parte del sindicato.

Estas agrupaciones se generan de manera autónoma y libre, son creadas por los trabajadores y para los trabajadores, y en ellas se discuten temas fundamentales como los salarios, las condiciones laborales, las prestaciones y demás condiciones y beneficios que puedan aportar al bienestar general de ellos y de sus familias. Los sindicatos están regulados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la jurisprudencia y la Constitución Política de Colombia, y cuando están legitimados por los empleadores, generalmente las peticiones se realizan de manera cooperativa, en donde se pueden llegar a acuerdos comunes que beneficien a ambas partes (Grupoguard Alianzas, 2021).

En las empresas del sector privado en Colombia nace la necesidad de evitar que los empleados cada vez más opten por pertenecer a sindicatos; y se tiene el compromiso de brindar desde la organización, los elementos que el empleado requiera para que no se sienta en la necesidad de sindicalizarse para hacer valer sus derechos. Esto permitiría evitar de todas las maneras posibles la creación de un conflicto laboral colectivo ya que este se “supone una manifestación de la discrepancia por razones laborales entre empresarios y grupo genérico de trabajadores, que afecta a los intereses generales de estos últimos (Ministerio del Trabajo y Economía Social, 2024)

Los empleados tienen derecho a elegir si forman un sindicato o si hacen parte de uno que exista dentro de la organización; y se ven tentados a pertenecer a estas agremiaciones cuando se sienten vulnerados sus derechos por la empresa, y en pro de proteger sus intereses pueden afectar a la organización de manera directa o indirecta, ya que algunas de sus actividades pueden generar caos o alteraciones en la actividad de la empresa, afectando los ingresos, como es el caso de los paros que se realizan cuando la negociación no se torna con las condiciones que exige el sindicato a la empresa (Sesame, 2024).

Por lo tanto, las empresas deben reconocer la figura legal que es el sindicato, aceptarla, negociar con ella y tratar de llegar a acuerdos justos para ejercer control sobre las relaciones laborales al interior de la compañía, y así protegerse de los inconvenientes que acarrear los desacuerdos con el sindicato de empleados. Con esta investigación, se indagó como los sindicatos pueden afectar las empresas privadas en el municipio de Medellín, pues se evidencia la necesidad de entender este tipo de organizaciones, como funcionan, como se consolida y que luchas o beneficios generan en la afiliación de este. Además, se buscó conocer las alternativas que deben tomar las compañías para evitar la sindicalización masiva de sus empleados.

1.2 La pregunta de investigación

¿Cuál es la necesidad que tiene una empresa privada en Medellín de mejorar las relaciones laborales de los empleados y evitar su sindicalización?

1.3 Los objetivos de investigación

1.3.1. General

Establecer la necesidad que tienen los empleados de pertenecer a un sindicato de una empresa privada en Medellín para el año 2024.

1.3.2. Específicos

Identificar cuáles son las razones por las que los empleados se desmotivan en las empresas privadas que los lleva a pertenecer a asociaciones de empleados denominados como sindicatos.

Definir los elementos que gestión humana debe tener en cuenta para motivar a los empleados y mejorar las relaciones laborales.

1.4 Justificación de la investigación

Los sindicatos desempeñan un papel crucial en la defensa de los derechos laborales y en la promoción del bienestar de los trabajadores (Actualícese, 2015). En Colombia, donde el mercado laboral enfrenta desafíos significativos, los sindicatos en empresas privadas son actores activos en el equilibrio de las relaciones laborales y garantizan condiciones de trabajo justas (Organización Internacional del Trabajo, 2022). Sin embargo, el papel de los sindicatos en las empresas privadas colombianas es complejo y está influenciado por factores económicos, políticos y sociales.

Si bien hoy en días las empresas están más orientadas a mantener un ambiente laboral sano que invierta en los empleados y su bienestar, pues las empresas son más conscientes que sus empleados son importantes y que gracias a ellos han sido capaces de ser lo que son (Grupo CH, 2024).

Son los sindicatos los que en muchas ocasiones generan controversia en el ambiente laboral de las empresas puesto que las obligan con el cumplimiento de una negociación denominada “pliego de condiciones” y no puede cancelarse porque esto puede llevar a protestas o huelgas al interior de esta (Stiftung, 2024).

Debido a lo anterior, y al gran número de sindicatos en empresas privadas de Colombia, aún existen muchos vacíos al momento de tratar esta problemática al interior de la compañía; porque los empleadores tienen un punto de vista distinto, y los empleados tienen desconocimiento de la ley y del funcionamiento de esta figura y finalmente el área de gestión humana tiene un reto al enfrentarse a estas asociaciones.

Para el sector privado en Colombia, las literaturas e investigaciones desarrolladas sobre los sindicatos es muy limitada, por lo que esta investigación contribuye al área de gestión

humana de una empresa privada en Medellín. Este proyecto de investigación tuvo como objetivo profundizar en el análisis del impacto de los sindicatos en el entorno laboral de las empresas privadas en Colombia, identificando sus desafíos, contribuciones y oportunidades de mejora planteadas desde la perspectiva empresarial. Los resultados de esta investigación pueden tener implicaciones directas en la formulación de políticas y legislación laboral. Al comprender mejor el impacto de los sindicatos en las empresas privadas, los legisladores y responsables de políticas pueden desarrollar marcos regulatorios más efectivos que promuevan relaciones laborales equilibrados y justas. Esto es especialmente relevante en un contexto donde las regulaciones laborales pueden ser insuficientes o inadecuadamente aplicadas.

2. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Marco de Antecedentes

En Colombia, existen estudios sobre la afectación de la figura de los sindicatos en las empresas donde tiene presencia y por ende la economía del país; según un trabajo realizado en la Universidad de los Andes se establece que:

El 4% de la desigualdad en los salarios de empleados se explica por los sindicatos y, a diferencia de los hallazgos para otros países, los sindicatos en Colombia contribuyen a empeorar la distribución del ingreso. La muestra proviene de la Encuesta Nacional de Hogares realizada en diciembre de 2000 (Cuesta, 2005).

Adicionalmente, un estudio donde se considera la afectación de los sindicatos en la contabilidad de las organizaciones emplea un análisis contable que se desarrollan en una organización social en Colombia: "El sindicato. La contabilidad y su aporte en las diferentes organizaciones. Un estudio de caso desde la perspectiva de la contabilidad popular" (Larrañaga Lobo, 2022)

Según un estudio realizado en 2017 se amplía la información sobre sindicatos y sus efectos laborales en las compañías, con el fin de determinar el impacto positivo que estos generan en la construcción social dentro de una compañía: "Los sindicatos laborales y su efecto sobre la organización" (Montoya et al. 2017).

También un estudio denominado: "Representación y representatividad sindical: La multi afiliación sindical y su trascendencia en los sindicatos minoritarios colombianos" (Mejía

Miranda, 2022) presenta un análisis normativo y jurídico de los derechos de asociaciones en la multi afiliación en las organizaciones minoritarias en Colombia.

Si bien, es cierto es importante conocer el impacto que generan los sindicatos, un estudio titulado "Reseña histórica de las transformaciones de los sindicatos en Colombia y su incursión actual en el metaverso", (Rodríguez Ortiz & Suárez Parada, 2023), establece un análisis de la realidad de los sindicatos a través de metaverso y reflexiona la repercusión que tiene el derecho colectivo.

El estudio denominado "Influencia de la actividad sindical en la sostenibilidad de las empresas en el marco del desarrollo organizacional" (Solano & Caro, 2020), analizan los factores por los cuales se conforman las agrupaciones de sindicatos en las compañías públicas y privadas de Colombia y el impacto que generan en las mismas.

2.2. Marco Teórico

2.2.1. Definición de sindicatos

Las empresas privadas en Colombia se pueden considerar como sistemas de gobernanza que enmarcan una actividad empresarial específica para así consolidar mercados y sectores económicos dentro de un país cuyas necesidades son cambiantes constantemente, ya que "el sector privado tiene un papel especial que desempeñar para mantener la integridad nacional tanto del país donde tiene su sede, como en los países de los mercados donde decide operar" (Corporación Transparencia por Colombia, 2000).

El entorno empresarial propicio abarca diversos factores, internos y externos a las empresas lo que repercute en la formación y crecimiento de esta, a través de ambientes

laborales que permita ampliar de manera significativa el desarrollo de las actividades y es por esto por lo que la presencia de sindicatos en empresas privadas de Colombia ha sido marcada por factores económicos, políticos y sociales que han contribuido a su gran evolución a lo largo del tiempo. “El sindicalismo como institución es cuestionado desde la sociedad civil por su insuficiente capacidad de articulación social, su limitada fuerza gremialista y su deficiente representación de los intereses públicos y sociales de los trabajadores” (Cano Agudelo, 2014).

Como lo indica Juan Pablo Zapata:

Los sindicatos y sus representantes se ven influenciados por un contexto histórico, social, político y económico considerablemente caótico; que los sindicatos y quienes con ellos interactúan parten, o deberían partir, de un conjunto normativo desordenado y contraproducente que señala las reglas de juego del derecho laboral colectivo; y, que los sindicatos se pueden ver influenciados por importantes circunstancias exógenas al sindicalismo, como sus intereses personales, su capacidad de negociar de forma eficiente, y diferentes elementos circunstanciales externos que afectan su disposición frente a la negociación y su aporte a la misma (Zapata, 2019).

Los sindicatos son organizaciones con movimientos de izquierda y los empleados que optan por hacer parte del sindicato se tildan como izquierdistas y es un paradigma que se tiene a nivel mundial, incluso con grandes empresas se puede evidenciar según lo planteado el autor Jaime Caro:

La creación de sindicatos en Starbucks y Amazon permite observar una novedosa dinámica sindical conocida como «nuevo sindicalismo». En ese marco, diversos grupos de trabajadores, como mujeres, personas racializadas y LGBTI+, están uniendo fuerzas para luchar por mejores condiciones laborales y derechos, con el apoyo de activistas de izquierda y antiguos sindicatos radicales marginales (Caro, 2023).

Sin embargo, las empresas deben abrir su visión frente a lo que sucede en la organización y más allá de ubicar a los empleados hacia la izquierda o derecha, debe conocer que los hace vulnerables, cuáles son sus luchas y como les brindan una mejor calidad de vida que lo acerque más a la empresa y a su misión y no al sindicato; porque ellos ven como salvavidas la opción del sindicato cuando siente que la organización les da la espalda.

Este tema es tratado en las organizaciones con algunos tabú, por temor o por desconociendo; pero es necesario que se hable del de manera abierta y que gestión humana empiece a buscar soluciones para que los empleados se sientan lo suficientemente satisfechos con su empleo desde lo personal, económico y profesional; para que dentro de la cultura organizacional se empiece a ver innecesaria la vinculación a un sindicato para que de esta manera no se siga fortaleciendo los existentes y la empresa pueda operar con menos inconvenientes internos que estos acarrea. Desde la compañía también se puede mejorar las relaciones entre sindicato y empresa con apoyo del área de gestión humana.

El proceso de negociación entre el sindicato y la empresa ha estado marcado, hasta ahora, por relaciones conflictivas, pero si el encargado de los recursos humanos asume un nuevo rol estratégico, estableciéndose como mediador de las negociaciones entre ambas partes se podría avanzar hacia un nuevo modelo de relación en el que se trabaje en forma colaborativa para obtener el mayor beneficio tanto para los trabajadores como para la empresa (Funiblogs, 2014).

Lo cual puede encaminar y dar un rumbo para mejorar las relaciones laborales tanto con los empleados sindicalizados y los no sindicalizados.

El alcance del trabajo de investigación va orientado al número de empleados vinculados directamente a una empresa del sector privado en la ciudad de Medellín; ya que la muestra y el análisis de información se va tomar de esta sola empresa que cuenta al interior con siete (7)

sindicatos a nivel nacional y se considera representativo el número de sindicatos al interior de la organización, pero en este caso el trabajo se va a centrar en el de la ciudad de Medellín que es el más grande y consolidado durante años; el cual es fuerte por su número de miembros y por la influencia que tiene en la compañía. Además, se pretende indagar sobre desde las relaciones laborales se puede lograr un vínculo entre empleado y compañía para evitar así que se sindicalicen por desmotivación laboral.

2.2.2. Historia del sindicato

Los primeros pasos (1847-1918): Sociedad de Artesanos y el "sindicalismo heroico"

La historia del sindicalismo en Colombia se remonta a 1847, cuando surge la Sociedad de Artesanos de Bogotá. Esta organización, conformada por artesanos locales, buscaba presionar por un aumento en los aranceles aduaneros para proteger sus productos de la competencia extranjera. Sin embargo, sus reclamos escalaron en violencia, desencadenando una guerra civil con un saldo trágico de miles de muertos, principalmente artesanos y campesinos.

Tras la Primera Guerra Mundial, la industrialización llegó a Colombia, dando lugar a la aparición de nuevas industrias y, con ellas, de nuevos sindicatos. Este período, conocido como el "sindicalismo heroico" (1918-1930), se caracterizó por la lucha incansable de los trabajadores por sus derechos laborales, enfrentando precarias condiciones de trabajo y explotación.

El gobierno de Alfonso López Pumarejo marcó un punto de inflexión en la historia del sindicalismo colombiano. En 1935, se fundó la Confederación Sindical de Trabajadores (CST), la cual se transformó tres años más tarde en la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), agrupando a trabajadores de ideologías liberales y comunistas.

Sin embargo, este período de relativa apertura no estuvo exento de dificultades. Entre 1986 y 1995, el sector sindicalista se vio envuelto en una época oscura, marcada por el exterminio

sistemático de líderes sindicales. Se estima que, durante este período, 1.217 líderes fueron asesinados, representando el 75% de las violaciones a los derechos humanos cometidas contra sindicalistas.

A pesar de los obstáculos y la violencia, el sindicalismo colombiano ha dejado un legado indeleble en la historia del país. Su lucha constante por la defensa de los derechos laborales ha contribuido a mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de vida de miles de trabajadores.

En 1997 se crearon esquemas de protección a la vida de los sindicalistas suministrados por el Gobierno Nacional por medio de la Unidad Nacional de Protección como respuesta a las amenazas de muerte contra este sector. Este programa nació exclusivamente para proteger a sindicalistas y defensores de derechos humanos (grupogear, 2022).

2.2.3. Estructura del sindicato

Las asociaciones de trabajadores “Sindicatos” están estructurados con representantes electos democráticamente como una forma de gobierno, más pequeña, tienen alianzas con otros sindicatos u organizaciones externas, lo cual es común que se evidencie al momento de negociar el pliego de peticiones. También los sindicatos se caracterizan por usar la fuerza colectiva para obtener mejores garantías en temas de salarios, vacaciones, primas legales y extralegales o cuando se trata de una enfermedad laboral.

Según información publicada en la OIT:

La libertad sindical y de asociación permite a los trabajadores y empleadores unirse para proteger mejor no sólo sus propios intereses económicos, sino también sus libertades civiles como el derecho a la vida, a la seguridad, a la integridad, y a la libertad personal y colectiva (Organización Internacional del trabajo, 2012)

En las empresas grandes hay mayores probabilidades de que los empleados se sindicalicen, porque el trato es más impersonal y generalizado, tal y como lo argumenta Ostau de Lafont de León:

Se ha convertido a la organización sindical en una institución no funcional de la clase trabajadora, con una baja representatividad de esta y una brecha entre los intereses de los trabajadores y de los dirigentes sindicales. Estos últimos, so pretexto de una mayor participación política de la clase trabajadora, se han beneficiado al obtener de ella apoyo electoral para sus intereses personales, al igual que sucedió en el pasado con los partidos Liberal y Conservador. (Ostau de Lafont de León, 2017).

Las empresas para mejorar las relaciones laborales y disminuir los riesgos de sindicalismo han optado por figuras como la tercerización o el (outsourcing) ya que esto le permite operar de una manera menos costosa y más práctica, porque todo se canaliza por la empresa centrada para el servicio de manejo de personal para lo que se requiera.

La estrategia más usada para evitar que los empleados se sindicalicen son los pactos colectivos denominados así:

El pacto colectivo, es un acuerdo que se celebra de manera escrita entre trabajadores no sindicalizados y sus empleadores, para regular temas relacionados con el contrato de trabajo (incentivos, primas extralegales, bonificaciones, etc.) el cual debe enviarse al Ministerio del Trabajo, dentro de los quince (15) días siguientes a su firma, para fines de su publicidad. Sin el cumplimiento de estos requisitos el pacto colectivo no produce ningún efecto (minjusticia, 2020).

2.2.4. Clases de sindicatos en Colombia

De empresa: Está conformado por trabajadores de varias profesiones, oficios o especialidades, los cuales prestan sus servicios en una misma empresa.

De industria o por rama de actividad económica: Están formados por empleados que prestan sus servicios en empresas distintas, sin embargo, estas empresas están en la misma industria.

Gremiales: Lo conforman trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.

Oficios varios: Está formado por empleados de profesiones diversas. Este sindicato únicamente podrá ser conformado cuando en el lugar no existan trabajadores con una misma profesión, actividad u oficio, en el número mínimo requerido para formar uno gremial.

Por otro lado, los sindicatos están divididos según su estructura, de la siguiente manera:

Sindicato de primer grado: Son los sindicatos gremiales, de empresa, de industria o actividad económica, generales o de oficios varios.

Sindicato de segundo grado – Federaciones: Es la agrupación de sindicatos indistintamente su clase (empresa, industria, gremial entre otros). Para la conformación de una Federación ya sea Local o Regional, deben estar presente mínimo 10 sindicatos afiliados y, la Federación Nacional, profesional o industrial no menos de 20 sindicatos afiliados.

Sindicatos de tercer grado – Confederaciones: Son esas agrupaciones de federaciones (segundo grado). Las confederaciones es la máxima jerarquía sindical.

2.2.5. Desafíos de los sindicatos

Los sindicatos han mantenido su papel como defensores de los derechos laborales en Colombia. Han participado activamente en la negociación de convenciones colectivas, la lucha

contra la discriminación laboral, la promoción de la salud y seguridad en el trabajo y la defensa de los derechos de los trabajadores más vulnerables.

Debido a lo anterior y a los desafíos encontrados en los grupos de sindicatos se establece que La defensa de los derechos e intereses de los trabajadores en Colombia, a través del sindicalismo, han tenido y tiene implicaciones directas sobre las interacciones sociales, la capacidad productiva y la calidad de vida en el país. Al no tener presente estos efectos, los trabajadores y sus representantes sindicales desnaturalizan la esencia y la teleología del sindicalismo, y consecuentemente su desarrollo genera implicaciones perniciosas para las partes que intervienen en la negociación colectiva y para la sociedad entendida de forma íntegra (Zapata, 2019).

Así mismo, un autor: “considera que en un país como Colombia son las personas que cuentan con mayor nivel profesional y mejor remunerados son más propensos a la sindicalización”, (Miguel, 2016), y por lo tanto, las empresas del sector privado en Colombia se han visto seriamente afectadas, son estas compañías las que han buscados alternativas como por ejemplo empresas sostenibles las cuales ven a las personas como una fuente de ventajas y recursos activos que evolucionan entorno a un cambio constante, logrando que el éxito prolongado dependa de la calidad de personal que tengan a su servicio.

2.3. Marco normativo

Según lo establecido en el artículo 39 de la Constitución Política de Colombia creado por el Congreso de la República de Colombia: “los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico

se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.” (Congreso de la República, 1991).

En una empresa privada pueden existir varios sindicatos en su interior como lo establece la ley: en una empresa sí pueden existir dos o más sindicatos de base según lo decidió la Corte al declarar inexecutable en la sentencia C-567/2000 los numerales 1 y 3 del artículo 26 del decreto legislativo 2351 de 1965 de la Presidencia de la República de Colombia:

1. En una misma empresa no pueden coexistir dos o más sindicatos de base. Si por cualquier motivo llegaren a coexistir subsistirá el que tenga mayor número de afiliados, el cual debe admitir al personal de los demás sin hacerles más gravosas sus condiciones de admisión.

3. Si ninguno de los sindicatos agrupa a la mayoría de los trabajadores de la empresa, la representación corresponderá conjuntamente a todos ellos. El Gobierno reglamentará la forma y modalidades de esta representación. (Presidencia de la República de Colombia, 1965)

El trabajador en ejercicio de la libertad positiva de asociación puede afiliarse a los sindicatos de base existentes en ellas. Los sindicatos se legalizan en el artículo 1 de la ley 83 de 1931, el cual establece:

La ley reconoce a los trabajadores el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

Se llama sindicato la asociación de trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades, similares o conexos, constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de los intereses

comunes de su profesión, sin repartición de beneficios (Congreso de la República, 1931).

Los sindicatos también tienen una ley que los regula y de alguna manera vela porque se cumplan sus derechos al interior de la organización, según lo establecido en el artículo 353 del concepto 116931 de 2023, en el cual se expone:

Los trabajadores y empleadores, sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas con la sola condición de observar los estatutos de estas (Departamento de la Función Pública, 2023)

En la ley 584 de 2000, se establece: “por la cual se derogan y se modifican algunas disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo” (Congreso de la República de Colombia, 2000).

3. METODOLOGÍA

3.1. Enfoque y alcance de la investigación

Este trabajo se realizó desde una perspectiva mixta, la cual permitió describir la situación al interior de una empresa privada con métodos de recolección de información acordes a este enfoque, ya que el objetivo de la investigación es identificar las necesidades laborales de la empresa y la motivación para pertenecer a grupos de sindicatos y sus objetivos como grupo dentro de la entidad, permitiendo obtener una comprensión holística de la necesidad de los empleados combinando la amplitud de la encuesta como método de fase cuantitativo con la profundidad y contexto proporcionado por entrevistas desde los grupos focales en la fase cualitativa.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Definición de la población

La población estudio que se tuvo en cuenta para el proyecto son personas empleadas para empresas privadas en la ciudad de Medellín, las cuales cuenten con sindicatos en su interior; y se pretende elaborar una encuesta para 10 personas que cumplan con esta característica.

Adicionalmente, de esta población se pretende realizar entrevistas a un rango no mayor de 5 personas que cumplan las características de la investigación dentro de la empresa que cuente con grupo de sindicato al interior de esta.

3.2.2. Cálculo y selección de la muestra

La investigación se centró únicamente en los trabajadores de un área o dependencia específica que cuenta con 20 empleados a su disposición, por lo que el tamaño de la muestra fue del 50% es decir, 10 empleados de la empresa privada de la ciudad de Medellín.

3.3. Instrumento(s)

Para la fase cuantitativa, los datos se recopilaban por medio de una encuesta de 10 preguntas con opciones de respuestas abiertas y cerradas para las preguntas elaboradas, ya que son conductoras para entender el comportamiento y las aspiraciones de los empleados, la encuesta fue realizada a través de Google Forms; cuyo enlace es:

https://docs.google.com/forms/d/1pgz7FRmhDCOYXEbKxQ3N2VXeFvVB1K0TMsWTKVP_FMg/edit

Para la fase cualitativa, los datos se recopilaron por medio de una entrevista de 10 preguntas de respuestas abiertas; ya que son conductoras para conocer las experiencias de los empleados en relación con las implicaciones de los sindicatos en su empresa.

Las preguntas en ambos métodos son sencillas y de respuesta rápida, para facilitar tanto la toma y análisis de información para el investigador; como captar y mantener la atención del encuestado y/o entrevistado; sin generar estrés o presión al momento de responderla por el interesado, no se realizaron preguntas personales.

3.4. Descripción de procedimientos

La encuesta se realizó en un formulario de Google forms a personas empleadas y vinculadas a empresas privadas; las personas que al interior de sus compañías no cuenten con sindicatos, se descartan, ya que en el estudio se pretende comprender el impacto que causa y los planes que debe elaborar gestión humana para los empleados de compañías con trabajadores sindicalizados.

Para la fase cualitativa se realizó una entrevista de manera presencial y directa a dos personas empleadas de la empresa privada, en la cual se cuenta con asociaciones de sindicatos, brindando resultado de orden cualitativo que describan sus experiencias y percepciones sobre este tema investigado.

Para la entrevista, se leyó a los empleados el tratamiento de datos y la confidencialidad en el manejo de la información; posteriormente se buscó un ambiente tranquilo y aparte para

que los entrevistados se sienten seguros evitando que la presencia de personas cambie las respuestas y las percepciones del entrevistado, afectando los resultados de la entrevista.

Los datos se analizaron a medida que se recopiló la información y se codificó a través de los softwares, donde se identificaron los patrones de los empleados para determinar las necesidades, experiencias y opiniones sobre los sindicatos.

3.5. Análisis de información

Se recolectó información a través de entrevistas y encuestas de una muestra representativa de los empleados de una empresa privada ubicada en la ciudad de Medellín, Antioquia, acerca del impacto de los sindicatos en las organizaciones privadas. El análisis de los datos se realizó con ayuda de los softwares JASP y MAXQDA.

Con JASP se analizó la fase cuantitativa del análisis, ya que permite la visualización de posibles patrones y del comportamiento de los datos recolectados. Con este se creó diferentes gráficos y tablas que brindaban información descriptiva y de fácil interpretación. Las gráficas elaboradas a través de JASP mostraron en porcentajes y colores la consolidación de respuestas de cada uno de los encuestados por pregunta elaborada, lo que generó una fácil interpretación de las preguntas, llevando a un análisis descriptivo y comparativo de la encuesta.

Con MAXQDA se analizó la fase cualitativa del análisis, debido a que facilita el proceso de codificación, análisis y presentación de hallazgos cualitativos, lo que permitió obtener una comprensión detallada de los datos recolectados sin establecer prejuicios por parte del investigador. MAXQDA permite trabajar con diferentes tipos de datos: texto, audio, videos, imágenes, entre otros; lo cual permite que su codificación se realice a través de etiquetas

insertadas para resaltar información claves de las entrevistas y clasificarlas en categorías o temas relevantes, lo que facilita la interpretación y discusión de los resultados.

Integrar JASP y MAXQDA permitió un análisis exhaustivo y comprensivo de datos cuantitativos y cualitativos respectivamente. Cada programa cumplió un papel crucial en el proceso de investigación, desde la visualización y análisis estadístico de datos numéricos hasta la codificación y análisis temático de datos cualitativos, proporcionando una perspectiva holística y enriquecida del estudio realizado.

3.6. Consideraciones éticas

Las consideraciones éticas sobre los sindicatos en empresas privadas en Colombia implican un compromiso con la justicia social, la transparencia, el equilibrio de poder, y la protección de los trabajadores. Tanto los sindicatos como las empresas tienen la responsabilidad de actuar con integridad y respeto mutuo, trabajando juntos para construir un entorno laboral más justo y sostenible.

Desde el punto de vista de este trabajo investigativo se tuvo en cuenta consideraciones como: Derechos y deberes laborales de los empleados y empleadores de compañías privadas, conflicto de intereses colectivos y particulares propias de los sindicatos, transparencia y honestidad en las negociaciones internas que conllevan al desarrollo de una democracia basada desde la ética profesional y empresarial entre sindicatos y empresas; y las responsabilidades sociales corporativas que permitan mantener un ambiente laboral propicio y que fortalezca la productividad y rentabilidad de la compañía.

Estas características fueron cruciales para la interpretación de las experiencias y conceptos que tienen la población estudio sobre los sindicatos y sus implicaciones en el ámbito laboral colectivo de una empresa privada.

3.6.1. Instrumentos de aceptación y autorización

A cada método de recolección de datos se le suministró un tratamiento de aceptación de datos, donde se le solicitó al encuestado la autorización de sus datos personales, así como el trámite de la información explicando que la investigación era exclusivamente para fines académicos

4. VARIABLES

4.1.1. Variable(s) independiente(s)

Para el trabajo de investigación se consideró las siguientes variables independientes teniendo en cuenta la naturaleza del estudio realizado, resaltando que estos datos fueron básicos para la realización de las encuestas y entrevistas:

- Experiencia laboral
- Género
- Edad
- Acción sindical

4.1.2. Variable(s) dependiente(s)

Para el trabajo de investigación se consideró las siguientes variables dependientes teniendo en cuenta la naturaleza del estudio realizado y las cuales se clasifican el grupo como resultados económicos y sociales al interior de un ambiente laboral para los trabajadores y estas son:

- Salarios
- Estabilidad laboral
- Satisfacción laboral
- Calidad de vida de los empleados
- Tiempo de servicio

5. RESULTADOS

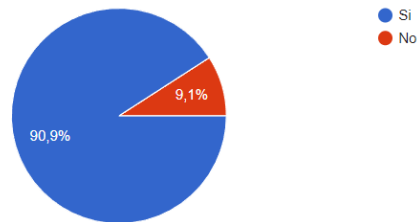
Fase cuantitativa:

A través del análisis cuantitativo se da respuesta al objetivo específico partiendo de los análisis de resultados obtenidos por la encuesta a 10 personas trabajadoras de la empresa privada la cual es objeto de estudio.

En la figura 1, se evidencia las respuestas por parte de los encuestados para la pregunta No. 1 del formulario y se encontró que la mayoría de los encuestados pertenecen a una empresa privada.

Figura 1.

Empresas pertenecientes a empresas privadas



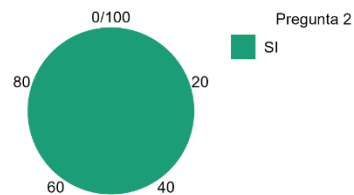
Nota: Las gráficas son creadas con un software de análisis de cuantitativo JASP.

Análisis: Según lo evidenciado en la figura 1, el 90,9% de los encuestados pertenecen a empresas privadas y el 9,1% no pertenecen a este tipo de organización.

En la figura 2, se evidencia las respuestas por parte de los encuestados para la pregunta No. 2 del formulario y se encontró que la totalidad de los encuestados reconocen la presencia de sindicatos en su empresa.

Figura 2.

Sindicatos en empresas privadas



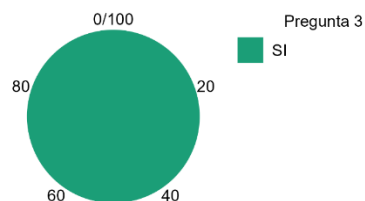
Nota: Las gráficas son creadas con un software de análisis de cuantitativo JASP.

Análisis: Según lo evidenciado y analizado en la figura 2, de las personas encuestadas el 100% trabajan o reconocen que en la empresa hay asociaciones de empleados conocidos como sindicatos.

En la figura 3, se evidencia las respuestas por parte de los encuestados para la pregunta No. 3 del formulario y se encontró que la totalidad de los encuestados se sienten satisfechos en su lugar de trabajo.

Figura 3.

Satisfacción de empleo en la compañía



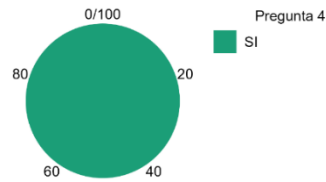
Nota: Las gráficas son creadas con un software de análisis de cuantitativo JASP.

Análisis: Según lo evidenciado en la figura 3, de las personas encuestadas el 100% se sienten satisfechos en su lugar de trabajo y con las funciones o roles que desempeñan dentro de la organización.

En la figura 4, se evidencia las respuestas por parte de los encuestados para la pregunta No. 4 del formulario y se encontró que la totalidad de los encuestados reconocen beneficios emocionales en la parte salarial.

Figura 4.

Beneficio "salario emocional" en la empresa



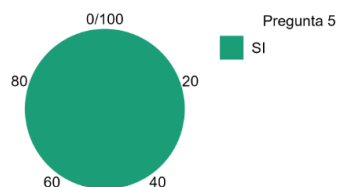
Nota: Las gráficas son creadas con un software de análisis de cuantitativo JASP.

Análisis: Según lo evidenciado en la figura 4, de las personas encuestadas, el 100% manifiestan que en su trabajo tienen acceso a lo denominado “salario emocional”.

En la figura 5, se evidencia las respuestas por parte de los encuestados para la pregunta No. 5 del formulario y se encontró que la totalidad de los encuestados reconocen beneficios emocionales y personales en la parte salarial.

Figura 5.

Beneficio en el ámbito personal del salario emocional en la empresa



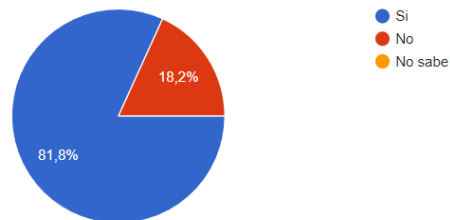
Nota: Las gráficas son creadas con un software de análisis de cuantitativo JASP.

Análisis: Según lo representativo en la figura 5, el 100% de las personas encuestadas reconocen que lo denominado “salario emocional” los motiva en su crecimiento personal.

En la figura 6, se evidencia las respuestas por parte de los encuestados para la pregunta No. 6 del formulario y se encontró que la mayoría de los encuestados reconocen beneficios profesionales en la parte salarial.

Figura 6.

Beneficio profesional del salario emocional de la empresa



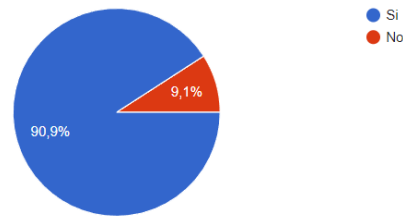
Nota: Las gráficas son creadas con un software de análisis de cuantitativo JASP.

Análisis: Según lo evidenciado en el análisis estadístico y lo evidenciado en la figura 6, el 18.2% de la población encuestada manifiesta no encontrarse satisfecho profesionalmente con lo denominado “salario emocional”, sin embargo, más del 80% de las personas encuestadas manifiestan que este Si los motiva profesionalmente.

En la figura 7, se evidencia las respuestas por parte de los encuestados para la pregunta No. 7 del formulario y se encontró que la mayoría de los encuestados reconocen beneficios familiares en la parte salarial.

Figura 7.

Beneficios en el ámbito laboral del salario emocional



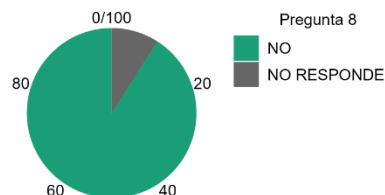
Nota: Las gráficas son creadas con un software de análisis de cuantitativo JASP.

Análisis: Según la figura 7, el 90,9% de los encuestados consideran que el salario emocional si beneficia su ámbito familiar, mientras el 9.1% no reconocen este beneficio en este espacio.

En la figura 8, se evidencia las respuestas por parte de los encuestados para la pregunta No. 8 del formulario y se encontró que la totalidad de los encuestados manifiestan su apreciación sobre la participación en sindicatos.

Figura 8.

Participación de empleados en sindicatos.



Nota: Las gráficas son creadas con un software de análisis de cuantitativo JASP.

Análisis: Según la figura 9, de 10 personas encuestadas, 9 de ellas manifiestan que no pertenecerían a las asociaciones de empleados (sindicatos), y una de ellas no responde si haría parte o no. Por lo tanto, si se analiza con el total de la muestra (10 personas) el 99% de

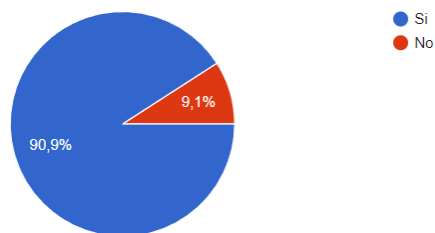
ellas consideran no necesario su participación en estos grupos y un 1% muestra inseguridad en su respuesta.

Sin embargo, si aumentamos la probabilidad a un mayor número de empleados dentro de la entidad, la posibilidad de incertidumbre o inseguridad para pertenecer a este grupo de asociaciones aumentaría considerablemente.

En la figura 9, se evidencia las respuestas por parte de los encuestados para la pregunta No. 9 del formulario y se encontró que la totalidad de los encuestados manifiestan el conocer las ventajas y desventajas de pertenecer a las asociaciones de empleados.

Figura 9.

Ventajas y desventajas de los sindicatos.



Nota: Las gráficas son creadas con un software de análisis de cuantitativo JASP.

Análisis: De 10 personas encuestadas, 8 de ellas manifiestan que no obtendrían beneficios al pertenecer a las asociaciones de empleados (sindicatos), una de ellas no responde si tiene claridad o no sobre los beneficios que puede obtener siendo parte de este grupo, adicionalmente, una persona manifiesta si tener beneficios y otro tipo de logros si pertenece a esta asociación.

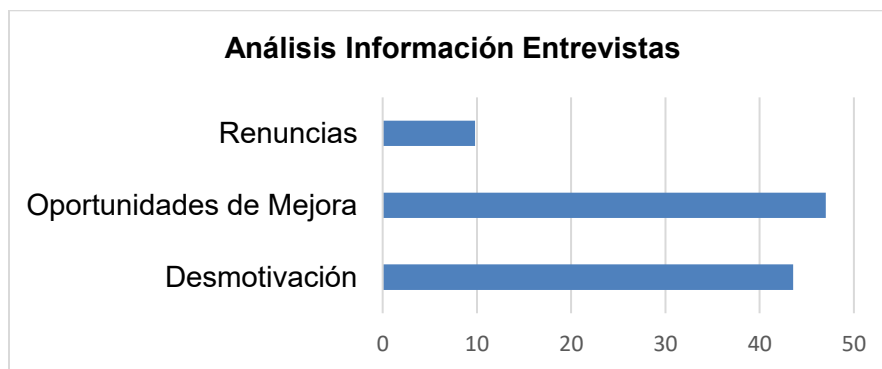
Fase cualitativa.

A través del análisis cualitativo se da respuesta al objetivo específico partiendo de los análisis de resultados obtenidos por la entrevista a dos personas trabajadoras de la empresa privada la cual es objeto de estudio.

En la figura 10, se representa el análisis de información de entrevistas realizadas de acuerdo con el software utilizado.

Figura 10.

Estadística descriptiva de las experiencias de los entrevistados



Nota: Las gráficas son creadas con un software de análisis de cualitativo MAXQDA.

Adicionalmente, en la tabla No. 1, se relaciona el segmento de los entrevistados teniendo en cuenta los códigos utilizados para el análisis de estos.

Tabla 1.

Análisis de información de entrevistas.

Nombre del documento	Código	Segmento	Porcentaje %

Entrevista # 1	Desmotivación	Llega momentos en los que uno piensa si está en el lugar correcto o si debería marcharse o hacer una pausa en mi vida laboral	14
Entrevista # 1	Desmotivación	La presión en el crecimiento de ventas	4
Entrevista # 1	Desmotivación	Las metas que tiene cada unidad de negocio	5
Entrevista # 1	Desmotivación	Los compañeros los puede desmotivar las diferentes oportunidades de crecimiento laboral	9
Entrevista # 2	Desmotivación	Los jefes solo ven los errores y no ven las cosas buenas que hace el personal.	7
Entrevista # 2	Desmotivación	Regañan al personal antes de ver que pasa desde la compañía.	5
Entrevista # 1	Renuncias	Crece más rápido en otras empresas	4
Entrevista # 2	Renuncias	La carga laboral	1
Entrevista # 2	Renuncias	Las rutas extensas	2
Entrevista # 2	Renuncias	Baja remuneración para tanto trabajo	3
Entrevista # 1	Oportunidades de Mejora	Más tiempo personal	2
Entrevista # 1	Oportunidades de Mejora	Más tiempo en familia	2

Entrevista #	Oportunidades	Mejor remuneración	
1	de Mejora		2
Entrevista #	Oportunidades	Entender cómo se siente el personal	
1	de Mejora		4
Entrevista #	Oportunidades	Espacios de esparcimiento	
1	de Mejora		3
Entrevista #	Oportunidades	Tiempo de recreación dentro de la jornada laboral	
1	de Mejora		5
Entrevista #	Oportunidades	Posibilidad de ejercer y practicar lo estudiado	
2	de Mejora		4
Entrevista #	Oportunidades	La remuneración económica	
2	de Mejora		2
Entrevista #	Oportunidades	Mejorará la comunicación	
2	de Mejora		2
Entrevista #	Oportunidades	Revisar con la persona directamente las situaciones,	
2	de Mejora	antes de señalar	6
Entrevista #	Oportunidades	Puede mejorar la forma en que los empleados no	
2	de Mejora	sientan tanta presión	6
Entrevista #	Oportunidades	Tanta carga laboral	
2	de Mejora		2
Entrevista #	Oportunidades	Hacerles más seguimiento	
2	de Mejora		2
Entrevista #	Oportunidades	Acompañamiento	
2	de Mejora		1

Entrevista #	Oportunidades	Revisar si hay personas con más carga que otras.
2	de Mejora	

4

Nota: Las tablas son creadas con un software de análisis de cualitativo MAXQDA

6. DISCUSIÓN

En el estudio realizado se encontró que los participantes usualmente están conformes con el salario emocional de la empresa, con lo que ofrece la organización como el plan carrera e incentivos por desempeño, por lo tanto, no ven la necesidad de pertenecer a un sindicato para obtener mayores beneficios; aunque la empresa y gestión humana tienen oportunidad de realizar mejoras para la calidad de vida de los empleados desde el rol, el liderazgo y la medición de indicadores.

Según los datos recopilados por medio de la encuesta los colaboradores descartan sindicalizarse para obtener mejores recompensas laborales, a diferencia de lo planeado por las autoras Matilde Rodríguez y Karla Suarez, donde la pertenencia a sindicatos impacta positivamente el entorno laboral de sus organizaciones, de la siguiente manera:

Los sindicatos como un símbolo de mecanismo efectivo que soporta la lucha laboral del trabajador, bien sean para suplir sus necesidades compartidas, hacer parte de una comunidad, así como también para democráticamente llegar a soluciones beneficiosas en la relación laboral (Rodríguez Ortiz & Suárez Parada, 2023)

Otro importante resultado obtenido en la codificación y análisis de datos mostró que los empleados tienden a desmotivarse por la remuneración económica e incluso esta puede llegar a ser una causal de renuncia y búsqueda de mejores oportunidades en otras empresas, o en

diferentes casos parte de los empleados optan por la sindicalización para mayores beneficios económicos que la empresa no le proporciona por si sola. Esto puede generar conflictos internos organizacionales que impacten negativamente en la productividad de la compañía tal y como lo plantea los autores Jorge Daniel Solano Paz y Sandra Liliana Caro:

Estas organizaciones dejan al descubierto las falencias que posee una empresa en cuanto al comportamiento organizacional y administración del talento humano, consecuencia de un mal manejo o desconocimiento de prácticas esenciales para lograr un mejoramiento de la percepción de satisfacción laboral en los empleados, así como una falta de mecanismos eficientes que garantice una comunicación clara y precisa en cada una de las áreas de la organización y por último una lectura errónea sobre las practicas efectuadas para la resolución de conflictos en donde no se logra concertar un acuerdo que pueda beneficiar a ambas partes (Solano & Caro, 2020)

A diferencia de la afirmación anterior, los resultados evidenciados a través de la herramienta de enfoque cuantitativo arrojó que el 90,3% de la población encuestada está conforme con el salario emocional y con los beneficios presentados por la compañía para la que laboran, en las áreas personal, familiar y profesional; por lo tanto, descartan la posibilidad de pertenecer a los sindicatos aun siendo conscientes de los posibles logros que pueden tener con la afiliación a este tipo de agrupaciones.

Así mismo, como se relacionan en los resultados de las entrevistas, la mayoría de los encuestados insatisfechos laboralmente tienden a sentirse vulnerables dentro del entorno organizacional, debido a que perciben exceso de trabajo y pocas acciones para mejorar este evento. Además, la remuneración salarial no es equilibrada con la carga laboral, sin embargo, para los autores Jorge Daniel Solano y Sandra Liliana Caro:

La insatisfacción laboral no puede ser una responsabilidad endilgada únicamente a la organización, la afiliación sindical está delimitada por determinantes estructurales y no estructurales dentro de los cuales se encuentra la estabilidad laboral. La satisfacción completa de un trabajador que no tiene un rendimiento esperado y su trabajo demuestra un bajo rendimiento en general es perseguir la estabilidad en la empresa que labora, por lo cual la insatisfacción no es causada por la empresa a la cual labora sino por su mismo deseo de garantizar su futuro laboral a pesar de ser un trabajador con un pobre rendimiento en sus labores (Solano & Caro, 2020)

Estas variables, generadas por un ambiente laboral no propicio en la empresa, generan desmotivación y sensación de vulnerabilidad laboral en los empleados. A pesar de esto, los trabajadores descartan formar sindicatos, percibiéndolos incluso como perjudiciales para el desarrollo económico de la empresa y su propio crecimiento personal y profesional. La desmotivación laboral, de acuerdo con las investigaciones de Ana Cecilia Saldarriaga, Liceth Lorena Hernández y Viviana Castaño Marín, plantean:

La desmotivación se inicia en un ambiente de trabajo bajo estructuras organizacionales flexibles, autoritarias que emanan una serie de responsabilidades y exigencias al colaborador. También una persona desmotivada no fluye en las organizaciones siendo tóxicas y negativas hacia los procesos generando conflictos y además el líder de la organización poco receptivo con el colaborador incide en el clima laboral (Saldarriaga et, 2022).

Esto se complementa con lo encontrado en nuestro estudio, el cual señala que la desmotivación de los empleados está arraigada en diversos factores, entre los que destacan la presión por el continuo crecimiento de las ventas, las metas exigentes impuestas a cada unidad de negocio, las limitadas oportunidades de ascenso laboral y un estilo de liderazgo enfocado en

la crítica y señalamiento de errores, sin considerar otras variables que puedan afectar el desempeño.

Por otra parte, varias de las empresas se esfuerzan por la creación de planes de acción o acuerdos laborales que otorgan beneficios extras a sus empleados y mantienen neutralizados a los sindicatos, a pesar de conocer sus figuras legales y políticas. Estas dictan que por “derecho constitucional puede devenir la relación sindical, que presupone la unión de trabajadores con el objetivo de mejorar las condiciones laborales y los derechos de todos los que integran el grupo de trabajadores de una respectiva empresa y/o sociedad económica” (Rodríguez Ortiz & Suárez Parada, 2023).

Sin embargo, con respecto a las estadísticas, en esta empresa es muy probable que ocurra estos fenómenos, y que sus directivos utilicen la estrategia denominada “salario emocional” para mantener a sus trabajadores en un rango salarial adecuado y evitar que se unan a los sindicatos para exigir por sus derechos colectivamente.

Aunque el sindicato nace con un objetivo de disminuir brechas sociales desde la equidad e igualdad, estos se han “caracterizado por estar en oposición a los ideales capitalistas y neoliberalistas fundamentados principalmente por el movimiento de capital en el que la riqueza se concentra en unos pocos y siendo la causa de la opresión a la clase obrera” (Solano & Caro, 2020). Para esto, las compañías a través de su área de gestión humana plantean estrategias como pactos colectivos para motivar a sus empleados, y a su vez dar lección de que no es necesario pertenecer a un sindicato para tener voz, porque la empresa reconoce los derechos del trabajador sin llegar a la instancia de que tenga que buscar alternativas revolucionarias para reclamarlos; es decir; en la práctica de un buen liderazgo, el acompañamiento de gestión humana y la remuneración adecuada mejora la calidad de vida de los empleados al punto de estar motivados en sus roles, trabajando en pro de la empresa.

Además, según lo cita Ana Cecilia Saldarriaga, Liceth Lorena Hernández y Viviana Castaño Marín:

Una de las posibles soluciones es trabajar por un talento humano que su comunicación sea fluida y gire entorno en una comunicación asertiva y propositiva. Se coincide en la forma como los salarios, planes de beneficios e incentivos integran una fuerza humana hacia una prospectiva y estable de las organizaciones en el mercado (Saldarriaga Puentes et, 2022)

El área de gestión humana tiene múltiples desafíos para mantener a sus empleados motivados laboralmente y esto lo logran a través de “pactos y contratos colectivos”, que permiten un acompañamiento constante y proporcionan espacios para el esparcimiento, lo que mejora la comunicación, el liderazgo de los colaboradores a su cargo personal y el ajuste del perfil profesional.

Finalmente, para dar solución a las dificultades y necesidades expuestas, el área de gestión humana ha implementado una codificación de aspectos a mejorar. Estos aspectos, identificados a partir de las necesidades y sugerencias del personal, buscan fortalecer la motivación en la empresa y evitar la afiliación a sindicatos como mecanismo de protección. En cambio, se espera que el empleado se sienta respaldado por la organización. Los códigos identificados en los aspectos a mejorar se centran en la necesidad de tiempo personal, tiempo en familia y, en general, tiempo de calidad para el empleado, junto con una mejor remuneración que permita una adecuada compensación.

7. CONCLUSIONES

Los empleados tienden a tener la necesidad de pertenecer a un sindicato por diversos motivos como: La diferencia en remuneración económica empresarial en comparación con la obtenida siendo partícipe de estas organizaciones, el poco espacio para esparcimiento y crecimiento profesional, falta de oportunidad de ascenso interno, y ambientes laborales tradicionales generados por personas autoritarias.

Según los resultados obtenidos en las entrevistas, los empleados se desmotivan en las empresas por estar liderados de forma incorrecta o por personas incorrectas en los cargos, las cuales en lugar de hacer sentir apoyado y respaldado a sus colaboradores, tienen un comportamiento retrogrado frente al liderazgo y orientación de equipos de trabajo; haciendo sentir vulnerados y con necesidad de poder para lograr protección a su personal a cargo.

La información recopilada por medio de la encuesta arrojó resultados como: la satisfacción de los empleados en su rol o función dentro de la compañía, a su vez los beneficios empresariales a los cuales tienen acceso sin necesidad de sindicalizarse, y las oportunidades de crecimiento que la empresa a la cual pertenecen les ofrece siendo lo suficientemente estables y motivacionales para su bienestar.

8. Recomendaciones a futuros trabajos

A futuro se recomienda profundizar en el seguimiento de los factores que desmotivan al persona y de alguna manera los llevan a buscar formas de protegerse y blindarse de la organización optando por sindicalizarse como una de estas medidas y a su vez Identificar constantemente las variables que genera vulnerabilidad en los empleados para tratar de minimizarlas; ya que la empresa y gestión humana se debe cambiar la percepción de que la organización es el enemigo del empleado; por lo contrario es la fuente de empleo y bienestar la los trabajadores y su familia como tal.

Es importante realizar seguimientos los planes se han diseñado para disminuir la sindicalización y las herramientas que tienen las empresas para fortalecer la relación con los empleados hasta el punto de tratar de disminuir los sindicatos y personal vinculado a este; ya que mientras menos fuerza tengan estas agremiaciones son menos perjudiciales para las compañías.

Es relevante realizar más trabajos estadísticos y cuantitativos de sindicalización y motivación, como sacar variables que determinen de los empleados desmotivados cuantos se sindicalizan; las razones que los llevo y llegar a detalle de arrepentirse de haber tomado la decisión de sindicalizarse o no; porque esto permite abrir la mente de las personas que están al margen de estas entidades. Ya que si se entiende el comportamiento y las estadísticas se pueden estructurar los planes de gestión humana para recuperar al personal sindicalizado o en su defecto se puede dar por entendido que no hay nada por hacer.

Gestión humana para contrarrestar la desmotivación de los equipos de trabajo y a su vez la vulnerabilidad de las personas que las hacen optar por sindicalizarse, debe contemplar variables como la calidad de vida de los empleados y el tiempo, la cual se puede mejorar con el

salario emocional para los colaboradores; como tiempo en días especiales y permisos en días importantes como grados, espacio para las vueltas personales entre otros, sin que afecte la organización, sino que por el contrario, el empleado se sienta agradecido con la compañía y corresponda a todos estos beneficios con trabajo de calidad.

Se recomienda la siguiente propuesta de mejora denominada plan de acción, como se evidencia en la tabla No. 2, para que el área de gestión de recursos humanos de la empresa lo implemente en el caso de los sindicatos y sus participantes.

Tabla 2.

Plan de acción para el área de recursos humanos

Escenario	Causal	Acciones de	Medición	Frecuencia	Metas	
					2024	2025
	Desmotivación	Mejora		a		
Motivación en el puesto de trabajo	Presión por las Ventas	Revisión y ajustes de los presupuestos con cifras históricas y coherentes con la realidad del mercado	Seguimiento y acompañamiento en las ventas	diaria	100%	100%
	Presión por las Ventas	Determinar porcentajes de cumplimiento	tabla de medición y cumplimiento	mensual	100%	100%

		a partir del 80% en el logro de resultados	partiendo del 80%			
Oportunidades de líderes al interior de la empresa	Capacitación de liderazgo y diseñar planes de formación para los lideres	evaluación a los líderes semestrales y medición del % de sindicalización y de rotación de personal	trimestral	100%	100%	
Rol y funciones del cargo	Determinar el rol y el alcance del cargo para equilibrar al personal con la carga	Evaluación de clima y motivación	trimestral	100%	100%	
Salario Emociona I	Baja remuneración	Plan de incentivos se premia por desempeño con anchetas, días de Spa, entradas a	Evaluación de clima y motivación	trimestral	100%	100%

	cine, entre otros				
Baja remuneración	Auxilios para lentes, educación, matrimonio, nacimiento de un hijo o pérdida de un ser querido	Evaluación de clima y motivación	trimestral	100%	100%
Baja remuneración	Aguinaldo navideño	Evaluación de clima y motivación	trimestral	100%	100%
Tiempo de Calidad	Tiquetera de días especiales remunerados como cumpleaños, día de vueltas, día de la familia y festividades (Un horario especial)	Evaluación de clima y motivación	trimestral	100%	100%

	Aguinaldo				100%	100%
	Navideño					
Plan	Oportunidades	Formar al	seguimiento al	Anual	100%	100%
Carrera	de crecimiento	personal para perfilarse a puestos al interior de la compañía	número de empleados ascendidos dentro la organización			
	Oportunidades de crecimiento	Realizar procesos de selección mixtos con personal interno y externo	seguimiento al número de empleados ascendidos dentro la organización	Anual	100%	100%
	Formación del personal	Realizar planes de cursos de Excel, inglés y habilidades de comunicación entre otros.	seguimiento al número de empleados ascendidos dentro la organización	Anual	100%	100%
	Formación del personal	Convenios y descuentos para la	seguimiento al número de empleados	Anual	100%	100%

educación y	ascendidos
formación	dentro la
profesional	organización

Nota: Las tablas son creadas con un software de análisis de cualitativo MAXQDA

Nota: *El siguiente plan de acción aplica para los empleados que hagan parte y firmen el pacto colectivo de la empresa de objeto de estudio.

Por otra parte, se recomienda la creación de un plan carrera que acompañe la formación del equipo de trabajo para adquirir mejores cargos al interior de la organización, lo que mejora las condiciones de los trabajadores de la mano del crecimiento laboral.

9. Referencias

Actualícese. (02 de 02 de 2015). *Sindicatos: Aspectos Generales*. Obtenido de Actualícese:

<https://actualicese.com/sindicatos-aspectos-generales/>

Agbede, F. (05 de 04 de 2011). *La importancia de los sindicatos para los trabajadores de color*.

Obtenido de <https://www.americanprogress.org/article/la-importancia-de-los-sindicatos-para-los-trabajadores-de-color/>

Amnistía internacional. (2024). *Amnistía internacional: Derecho de libertad de expresión*.

Obtenido de <https://www.amnesty.org/es/what-we-do/freedom-of-expression/>

Arbeláez, M. d. (09 de 11 de 2022). *Sindicatos: qué deberías considerar en tu empresa*.

Obtenido de EY Law Associate Partner, EY Colombia:

https://www.ey.com/es_co/tax/sindicatos-que-deberia-considerar-empresa

Ayuso, M. (23 de noviembre de 2014). *El confidencial*. Obtenido de

https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2012-02-22/las-multiples-razones-del-declive-de-los-sindicatos_502488/

Cano Agudelo, M. F. (06 de 2014). *Participación Política del Sindicalismo Colombiano. Un estudio introductorio*. Obtenido de Scielo:

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-40352014000100009

Caro, J. (09-10 de 2023). *La izquierda y el nuevo sindicalismo en Estados Unidos*. Obtenido de

<https://nuso.org/articulo/307-izquierda-nuevo-sindicalismo-estados-unidos/>

Congreso de la República. (23 de 06 de 1931). *Departamento Administrativo de la Función Pública*. Obtenido de Ley 83 de 1931:

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=86155

Congreso de la República. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Obtenido de <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2001/0219.pdf>

Congreso de la república. (2000). *Ley 584 de 2000*. Bogota. Obtenido de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4280>

Congreso de la República de Colombia. (2000). *Ley 584 de 2000*. Obtenido de Departamento Administrativo de la Función Pública:

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=4280

Constitución Política de Colombia. (1991). *Artículo 13*. Obtenido de

https://www.constitucioncolombia.com/titulo-2/capitulo-1/articulo-13#google_vignette

Corporación Transparencia por Colombia. (2000). Elementos para fortalecer un sistema Nacional de Integridad. En *Capítulo 15, el sector privado* (págs. 133-146). Obtenido de El sector Privado, capítulo 15:

<https://repositoriocdim.esap.edu.co/handle/123456789/805>

Corte Constitucional de Colombia. (2000). *Sentencia C-797 de 2000 Corte Constitucional de Colombia*. Obtenido de

https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma_temas.jsp?i=33214

Corte Constitucional de Colombia. (12 de 11 de 2013). *Sentencia T-796 de 2013*. Obtenido de Sentencia T-796 de 2013 :

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=71252&dt=S>

Crespo Rincón, M. (06 de 12 de 2022). *La negociación colectiva de sindicatos representativos: Una cuestión prioritaria en la reforma laboral*. Obtenido de Legis Ámbito Jurídico:
<https://www.ambitojuridico.com/noticias/analisis/la-negociacion-colectiva-de-sindicatos-representativos-una-cuestion-prioritaria>

Cuervo, K. (2016). Lo bueno y lo malo de pertenecer a un sindicato. *Semana*, 2.

Cuesta, L. (2005). *Impacto de los sindicatos en Colombia: ¿mayores salarios y más desigualdad? Impact of unions in Colombia: Higher wages and more inequality? Laura Cuesta* Resumen Este trabajo analiza el impacto de los sindicatos en Colombia. Se busca responder a las siguientes*. Obtenido de DESARROLLO Y SOCIEDAD:
<https://revistas.uniandes.edu.co/index.php/dys/article/view/6534/6716#:~:text=Los%20resultados%20in%2Ddican%20que,la%20distri%2Dbuci%C3%B3n%20del%20ingreso.>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2024 de 06 de 2024). *Concepto Sala de Consulta C.E. 954 de 1997 Consejo de Estado- Sala de Consulta y Servicio civil*. Obtenido de Concepto Sala de Consulta C.E. 954 de 1997 Consejo de Estado- Sala de Consulta y Servicio civil:
https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=3681

...

Zapata, J. P. (2019). *Análisis del sindicalismo colombiano desde la teoría de la agencia*. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/288921416.pdf>

Anexos**Anexo A.***Formulario de encuesta*

Nombre Completo

Número de identificación

1. ¿Es usted empleado de una empresa privada? R/ Si/No

2. ¿En la empresa en la que trabaja cuenta con asociaciones de empleados (sindicatos)? R/ Si/No/No sabe

3. ¿Se siente satisfecho en su lugar de trabajo? R/ Si/No

4. ¿En su empresa se maneja lo llamado "salario emocional"? R/Si/No/No sabe

En caso de que su respuesta sea afirmativa por favor responda los numerales del 5 al 9.

5. ¿El salario emocional que maneja en su empresa lo motiva personalmente? R/ Si/No

6. ¿El salario emocional que maneja en su empresa lo motiva profesionalmente? R/ Si/No

7. ¿El salario emocional beneficia a su familia? R/ Si/No

8. ¿Ha considerado alguna vez en unirse a una agremiación de trabajadores (Sindicato)? R/ Si/No.

9. ¿Siente que si se vincula a una agremiación de trabajadores (Sindicato) puede obtener más beneficio que los que tiene actualmente? R/ Si/No.

Anexo B.

Consentimiento informado

-Confirmando que he leído y me han explicado que los datos recopilados en esta encuesta son para fines netamente académicos

-Confirmando que soy mayor de 18 de años y soy empleado del sector privado

-Entiendo que mi participación es voluntaria y soy libre de retirarme en cualquier momento si siento que me puedo ver afectado por el proyecto de investigación.

-Estoy de acuerdo con la recopilación de datos y la metodología implementada en esta investigación.

-Acepto participar de la investigación.

Anexo C.

Formulario entrevista

Objetivo: Identificar cuáles son las razones por las que los empleados se desmotivan en las empresas.

Nombre Completo

Empresa en la que Labora

Cargo que desempeña

¿Qué responsabilidades implican su rol o puesto de trabajo?

¿En algunas ocasiones se ha sentido desmotivado en el lugar o puesto de trabajo?

¿Cuáles con las causales que lo desmotivan en el desarrollo de su rol o en su lugar de trabajo?

¿Cuáles son las razones por las que renuncian sus compañeros de cargos similares o coequiperos?

En caso de que usted alguna vez decida aceptar otra oferta laboral ¿Cuáles son las razones que lo impulsarían a tomar esta decisión?

¿Qué oportunidad cree que pueden tener sus líderes o superiores en la motivación de personal?

¿Qué le gustaría que gestión humana, su jefe o la organización hicieran para que usted se sienta motivado en la organización o puesto de trabajo?