

Analizar la manera en que las acciones de los sindicatos influyen sobre la cultura organizacional de la empresa COCA-COLA

Johahina Cuan

Yamile García Cuartas

Blanca Inés Ayala Cáceres

Olson Sinclair Archbold

Roris Margoth Angulo Ochoa

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de administrativas, contables, económicas y de negocios - ECACEN

Programa de Administración de Empresas

2022

Analizar la manera en que las acciones de los sindicatos influyen sobre la cultura organizacional de la empresa COCA-COLA

Johahina Cuan

Yamile García Cuartas

Blanca Inés Ayala Cáceres

Olson Sinclar Archbold

Roris Margoth Angulo Ochoa

Proyecto de grado para optar al título de Administrador de Empresas

Directora

Yesica Lorena Estrada

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de administrativas, contables, económicas y de negocios - ECACEN

Programa de Administración de Empresas

2022

Dedicatoria

Le dedicamos este trabajo primeramente a DIOS por habernos regalado el entusiasmo y la sabiduría necesaria. A nuestras familias por brindarnos su apoyo y amor incondicional, y por siempre impulsarnos a ser mejores para lograr los éxitos en nuestras carreras, a todas aquellas personas que nos apoyaron para el logro de una meta más en nuestras vidas.

Agradecimientos

Agradecemos a todos aquellos que directa e indirectamente estuvieron en el desarrollo de nuestra formación profesional.

Agradecemos a la UNAD la cual fue forjadora de los conocimientos a través de los tutores, a cada compañero con el que interactuamos en el proceso de la formación profesional de los cuales enriquecieron aún más los conocimientos intelectualmente y aún más como persona.

El trabajo está dedicado a Dios quien con su gracia ha permitido que cada paso sea seguro durante este proceso formativo, llenándome de responsabilidad, disciplina, compromiso para alcanzar con éxito las metas propuestas.

Resumen

La compañía Coca cola se fundó en 1891 formada por el también farmacéutico Asa G. Candler, su hermano John S. Candler y Frank Robinson. Dos años después registraron la marca en la Oficina de Registro de la Propiedad Industrial de los Estados Unidos. Coca Cola, tiene presencia en 10 países en América Latina esta compañía comprende que cada población es diferente, y que cada una tiene sus propias necesidades y hábitos. Es por eso que esta compañía se ha comprometido en satisfacer a sus consumidores, además de estar comprometidos y de desarrollar de manera sostenible cada comunidad donde operan.

A lo largo de los años esta compañía ha ido transformando sus modelos de operación el cual les permitirá tener ventaja competitiva para generar una mayor cadena de valor, es ahí donde sus empleados juegan un papel fundamental porque son ellos los responsables de fortalecer las relaciones humanas y de ser capaces de generar cambios.

La cultura organizacional de una empresa permite crear un conjunto de ideas, prácticas y valores que tienen en común los diversos agentes de una misma empresa. Esto involucra aspectos que engloban la ética, las creencias, la experiencia y la psicología del grupo. Además, establece las relaciones tanto de directivos como de empleados entre sí. Y por supuesto, la relación entre estos y los elementos externos como proveedores, usuarios y clientes.

Palabras clave: Coca Cola, cultura, empleados, organización.

Abstract

The Coca-Cola Company was founded in 1891 by fellow pharmacist Asa G. Candler, his brother John S. Candler, and Frank Robinson. Two years later they registered the trademark in the Industrial Property Registry Office of the United States. Coca Cola has a presence in 10 countries in Latin America, this company understands that each population is different, and that each one has its own needs and habits. That is why this company is committed to satisfying its consumers, in addition to being committed to and sustainably developing each community where they operate.

Over the years, this company has been transforming its operating models which will allow them to have a competitive advantage to generate a greater value chain, that is where its employees play a fundamental role because they are responsible for strengthening human relations and to be able to generate change.

The organizational culture of a company allows the creation of a set of ideas, practices and values that the various agents of the same company have in common. This involves aspects that encompass the ethics, beliefs, experience and psychology of the group. In addition, it establishes the relationships of both managers and employees with each other. And of course, the relationship between these and external elements such as suppliers, users and customers.

Keywords: Coca Cola, culture, employees, organization,

Contenido

Resumen.....	5
Abstract.....	6
Lista de figuras.....	8
Lista de anexos.....	9
Introducción	10
Antecedentes del problema.....	12
Planteamiento del problema.....	14
Formulación del problema	14
Sistematización del problema	15
Justificación	16
Objetivos.....	18
Marco teórico	19
Marco legal	21
Metodología de la investigación	23
Enfoque.....	23
Tipo de estudio.....	23
Método	24
Fuentes de información primaria	24
Fuentes de información secundarias	24
Recolección de datos.....	24
Muestreo	24
Tratamiento de la información.....	26
Conclusión	29
Referencias Bibliográficas	33
Anexos	34

Lista de figuras

Figura 1 Conocimiento acerca del sindicato de COCA COLA	34
Figura 2 Beneficios del sindicato.....	34
Figura 3 Influencia del sindicato	35
Figura 4 Gestión del sindicato	35
Figura 5 Comunicacion del sindicato	36
Figura 6 Representación de intereses.....	36
Figura 7 Adopción de posturas del sindicato para la defensa de los intereses	37
Figura 8 Defensa de los derechos de los trabajadores por parte del sindicato.....	37
Figura 9 Calificación de la gestión del sindicato	38
Figura 10 Conflicto del sindicato dentro de la empresa	38

Lista de anexos

Anexo A 1. Encuesta sobre el sindicato de la empresa Coca Cola.....	39
---	----

Introducción

Según autores como Antonio Aravena, Cristian González y Jorge Rojas (1999) en su libro *Trabajadores y empleo en el Chile de los noventa*, mencionan que cuando hay inexistencia de una cultura organizacional, lo que provoca que el empresario mire a su sindicato como un “factor negativo”, en el cual se pueden elevar los costos de producción, al promover la conquista de mayores beneficios.

Los sindicatos pueden ser vistos como influencias de prejuicios que pueden afectar la cultura organizacional de una empresa, para lo cual se puede generar temor entre los empleados y abstinencia de pertenecer a estas asociaciones con el fin de evitar posibles retaliaciones.

Para Palacios (2015), los sindicatos tienen la finalidad de defender los intereses de los trabajadores a quienes representa, facilitar la asistencia, así como prestar servicios, lograr mejoras y progresos en la vida del trabajador. Una función y deber fundamental en los sindicatos de hoy es el participar intensamente como integrante principal de la sociedad, ya que la clase obrera constituye un símbolo del trabajo y la producción del país. De igual manera Moreno Márquez, (2009) indica que la función de los sindicatos se orienta al desarrollo de los trabajadores, lo que implica la defensa de principios tales como igualdad social, respeto a la libertad, búsqueda de mejores niveles de vida y práctica democrática efectiva.

El presente trabajo de investigación tendrá como fin indagar sobre la relación y la influencia de los movimientos sindicales con la cultura organizacional de la empresa Coca Cola. Es de importancia resaltar que cada empresa tiene sus políticas u organización dependiendo la actividad a realizar ya que se da la gran importancia desde el reclutamiento del personal que cumpla con unas características especiales a desempeñar y las habilidades que el aspirante debe

tener para pertenecer a la organización y así no genere conflictos a través de los mal llamados o vistos sindicatos, para lo cual se analizara la cultura organizacional de la empresa Coca-Cola sede Valledupar, en la cual se espera encontrar un equilibrio entre los dos sistemas y se proyecte un adecuado ambiente laboral para que todos los colaboradores trabajen bajos los mismos lineamientos permitiendo el logro de los resultados esperados.

Antecedentes del problema

Para Abravanel et al. (,1992. P. 44). La cultura organizacional posee un gran reto dentro de las organizaciones, este reto data de concientizar a los colaboradores sobre el funcionamiento de la organización mediante su cultura empresarial.

Gutiérrez Fierro, M. (2013) realizo un proyecto de Postgrado, en alta gerencia sobre la cultura organizacional, variable importante para obtener ventaja competitiva. Esta investigación tuvo como objetivo principal dimensionar la importancia que tiene la cultura organizacional y de la manera en cómo esta influye en las empresas.

En una investigación realizada sobre la cultura organizacional de un sindicato de la empresa electricaribe de la ciudad de barranquilla, se buscó describir la relación entre los sindicatos y la cultura organizacional de esta empresa, esta investigación fue de tipo cuantitativo, con un diseño transaccional descriptivo, y se utilizó la encuesta como el instrumento para la recolección de datos.

De acuerdo al Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 el estado colombiano protege los derechos de los trabajadores, pero este no ha sido suficiente, por tanto, en la mayor parte de las empresas colombianas y más aún en el sector público los movimientos obreros se han agrupado para hacer respetar sus derechos laborales que en muchas ocasiones son vulnerados, esto no quiere decir que los sindicatos siempre estarán en contra de la organización por defender los derechos que en algunas empresas son vulnerados.

En atención a lo contemplado en el art. 357 del CST, a los sindicatos de base corresponde, de preferencia, la representación de sus afiliados en todas las relaciones de trabajo; la presentación de pliegos de peticiones; la designación de comisiones disciplinarias o de

reclamos y la de negociadores y de árbitros en su caso; y la celebración de contratos sindicales y de convenciones colectivas de trabajo, para cuyo concierto deben ser consultados los intereses de las respectivas actividades de los asociados. Por lo mismo, dentro de una misma empresa, institución o establecimiento no pueden coexistir dos (2) o más sindicatos de trabajadores; y si por cualquier motivo llegaren a coexistir, subsistirá el que tenga mayor número de afiliados, el cual debe admitir el personal de los demás sin hacerles más gravosas sus condiciones de admisión.

Según la Guía De Sistematización para Experiencias de Sindicalización y Negociación Colectiva Desarrolladas por Organizaciones Sindicales (2011) se indica que Colombia es uno de los países en los que los derechos humanos y las libertades de sindicalización y negociación han sido violados y restringidos en forma grave y reiterada, a grado tal que se cuentan más de 3000 dirigentes sindicales y sindicalistas hombres y mujeres asesinados, además de la abrupta caída de la tasa de sindicalización y cobertura de la negociación colectiva desde la década de los 70's. Esto fue publicado por la oficina de la OIT mediante el proyecto de desarrollo sindical en Colombia.

Según estudios realizados recientemente por la Organización Internacional del Trabajo publicado con fecha Julio 2021 se dice que la transición de los sindicatos es algo incierto ya que el futuro del trabajo es inseguro por la globalización por los cambios demográficos, medioambientales y tecnológicos junto con la misma problemática del Covid _19 ya que la afiliación a estas organizaciones han disminuido paulatinamente a nivel mundial por ende la capacidad de afiliación a estas organizaciones. En relación a la tasa de sindicalización, ésta se mantiene casi invariable desde hace años, situándose el 2014 en 4,4% de la PEA asalariada, con

un total de 956.204 trabajadores sindicalizados. Lo anterior convierte a Colombia en uno de los países con menor tasa de sindicalización en la región.

Planteamiento del problema

En la empresa multinacional Coca-Cola con sede en la ciudad de Valledupar, Cesar se han venido presentados descontentos entre la relación de directivos y empleados por la existencia de sindicatos la cual afecta directamente la cultura organizacional de esta empresa lo que hace preocupante para alcanzar los objetivos propuestos de la misma.

La cultura organizacional ha desempeñado muchas funciones dentro de las organizaciones las cuales trasciende desde el transmitir sentido de identidad entre los miembros de la empresa, hasta llegar a facilitar la generación de compromisos más allá de los intereses individuales. Cuando los colaboradores de una organización no transmiten ese sentido de identidad no crean distinciones entre la organización y las demás empresas del mercado, además de esto no guían su comportamiento en las acciones que realizan, lo que genera caos y conflicto.

Por otra parte, los sindicatos son gremios de trabajadores, que busca defender sus derechos y velar por sus buenas condiciones laborales, pero se debe analizar la intención de cómo se protege los intereses del trabajador.

Formulación del problema

¿Cuál es la influencia que tiene el sindicato sobre la cultura organizacional de la empresa Coca-Cola sede Valledupar?

Sistematización del problema

Actualmente la empresa Coca- Cola con sede en Valledupar enfrenta desafíos en cuanto a su cultura organizacional, debido a que la misma está siendo afectada por los sindicatos de la empresa antes mencionada, estos sindicatos no reconocen autoridad, estructura organizacional y no acatan órdenes directas de sus jefes inmediatos, ya que consideran que son su propio jefe y no deben rendirle cuentas a nadie. Lo cual genera que se afecte la línea de mando y por ende la cultura organizacional de la empresa Coca-Cola.

Es por eso que se hace alusión a lo que menciona Robbins S. (1988), y es que “Si en una organización las subculturas son más fuertes que la cultura organizacional no abra una interpretación uniforme de lo que representa el comportamiento adecuado y el inadecuado”. Para lo cual la cultura organizacional debe de ser bien definida, además de entendida y aceptada para que todos los colaboradores trabajen bajos los mismos lineamientos pudiendo lograr los resultados esperados.

Justificación

Los sindicatos son considerados como la máxima expresión del ejercicio del derecho de asociación, estos deben ser conformados con sentido de vocación, continuidad y de permanencia, teniendo como objetivo el hacer valer muchos derechos constitucionales e internacionales, sin embargo; estos pueden verse debilitados debido a la dispersión de que pueden tener los empleados. Los sindicatos fueron establecidos con el fin de proteger a los trabajadores, brindando estabilidad en su trabajo y no para generar pánico, inestabilidad empresarial y conflictos internos, lo que impacta negativamente la cultura organizacional de la organización.

Muchos de los sindicalistas tienen conductas negativas, configuran abuso del derecho, reducen la credibilidad de los sindicatos y la capacidad que estos tienen para representar de manera acertada los puntos de vistas y opiniones de los trabajadores, lo que reduce significativamente el servicio que estos prestan y por ende reducen los beneficios. La presencia de los sindicatos puede generar una buena o mala relación entre los representantes sindicales y la gestión organizacional, por lo cual se hace importante que exista una buena relación entre ambas partes, de esta manera la cultura y clima organizacional de la empresa no se verá afectado. Cuando los sindicalistas actúan de mala fe hacen que se genere un desaliento entre los empleados y empresarios, además se puede ver afectada el desempeño y productividad laboral, lo que ocasiona pérdidas de dinero para las empresas.

Las organizaciones sindicales ejercen su acción esencialmente en la consecución del mantenimiento o la ampliación de las relaciones de ocupación, en la obtención de mejoras salariales y de prestaciones sociales para sus asociados, y también en la mejora de sus condiciones de trabajo en general. Las organizaciones sindicales se convierten en un factor

importante en el establecimiento y desarrollo de las relaciones laborales, de cohesión de los trabajadores en el proceso de trabajo y de defensa de sus intereses.

No cabe duda de que la intervención de los sindicatos en los procesos de negociación es beneficiosa para los trabajadores de cara a conseguir mejores salarios y condiciones laborales. Pero, por otro lado, también hay casos en los que los sindicatos entorpecen el funcionamiento de las empresas, ejerciendo efectos negativos sobre su productividad.

De acuerdo con Palacios, (2015), los sindicatos tienen como finalidad defender los intereses de los trabajadores a quienes representa, facilitar la asistencia, así como prestar servicios, lograr mejoras y progresos en la vida del trabajador. Una función y deber fundamental en los sindicatos de hoy es el participar intensamente como integrante principal de la sociedad, ya que la clase obrera constituye un símbolo del trabajo y la producción del país. En esa misma línea Moreno Márquez, (2009) indica que la función de los sindicatos se orienta al desarrollo de los trabajadores, lo que implica la defensa de principios tales como igualdad social, respeto a la libertad, búsqueda de mejores niveles de vida y práctica democrática efectiva. Según Beltrán, (2014), los sindicatos tienen por objeto, la defensa de los intereses de los trabajadores.

Con esta investigación se busca determinar la influencia que tiene el sindicato sobre la cultura organizacional de la empresa Coca-Cola sede Valledupar, esta investigación permitirá determinar los pro y contra de cada sistema tanto en los sindicatos como en la cultura organizacional de la empresa, con el fin de encontrar un equilibrio con el que se pueda proyectar un adecuado ambiente laboral para que todos los colaboradores trabajen bajo los mismos lineamientos.

Objetivos

General

Realizar un análisis de la situación actual de las relaciones interpersonales de los trabajadores, las diferentes percepciones que tienen frente el trabajo, así como el liderazgo y la influencia que generan los sindicatos en la empresa Coca-Cola sede Valledupar.

Específicos

Conocer la percepción que tiene la empresa sobre cultura organizacional y su movimiento sindical.

Describir como se caracteriza la cultura organizacional de la empresa Coca-Cola sede Valledupar.

Analizar y puntualizar como las acciones sindicales generan que la cultura organizacional de la empresa Coca-Cola sede Valledupar se vea afectada.

Identificar cual es la relación de los sindicatos con la cultura organizacional de la empresa Coca-Cola.

Marco teórico

Estas definiciones permitirán comprender y tener una percepción de lo que es el sindicato y la cultura organizacional.

Para Machiado, (2012) el sindicalismo es considerado como aquella unión libre que es ejercida por las personas en profesión u oficio, y que constituye un carácter de permanencia teniendo como objeto la defensa de los intereses profesionales, en pro de obtener mejoras en cuanto a s condiciones económicas y sociales.

Según Hofstede (1980) la cultura organizacional es definida como aquel conjunto de diversos programas mentales que pretenden dar control a las diferentes respuestas de un individuo en un determinado momento, además es considerada como conjunto de valores y patrones del comportamiento que tienen los miembros de una organización y producen un positivo o negativo en el ámbito laboral.

Para Trebilcock, (1994), los sindicatos surgieron como un medio que pretendía dar representación a los trabajadores y al desarrollo de las relaciones laborales colectivas, esto parte desde el hecho de que un sistema de relaciones laborales o industriales puede reflejar las interacción entre los principales actores que lo componen: es decir; entre el Estado y la empresa, de allí es de donde se sugiere la gran importancia de que el trabajador por medio de un sindicato, pueda lograr la participación en lo referente a las relaciones laborales y al obtener una oportunidad para su desarrollo y para la consolidación como actor social, estos procesos de aprendizaje en el que dirigentes y trabajadores, podrán fortalecer toda su identidad colectiva.

Moreno Márquez, (2009) indica que la función de los sindicatos se orienta al desarrollo de los trabajadores, lo que implica la defensa de principios tales como igualdad social, respeto a la libertad, búsqueda de mejores niveles de vida y práctica democrática efectiva.

Según Beltrán, (2014), los sindicatos tienen por objeto, la defensa de los intereses de los trabajadores.

Para Werther, William B. (1991). Un sindicato es una asociación cuyo objetivo es defender los intereses de un grupo de asalariados frente a la empresa. En la mayoría de los casos sus afiliados son obreros y técnicos de diversas especialidades. La existencia de un sindicato no implica que la empresa enfrente serios problemas, ni que las políticas de recursos humanos no se puedan aplicar. Tanto si existe un sindicato en la empresa como si no lo hay, los gerentes de línea y los profesionales de los recursos humanos continúan siendo responsables de mantener en óptimo nivel las relaciones de la organización con los empleados. Numerosas compañías de gran éxito, tanto a nivel nacional como internacional, coexisten junto con uno o más sindicatos que organizan a sus trabajadores, y siguen poniendo en práctica las técnicas de administración de recursos humanos.

Según Robbins S. (1988), menciona que “Si en una organización las subculturas son más fuertes que la cultura organizacional no abra una interpretación uniforme de lo que representa el comportamiento adecuado y el inadecuado”. Para lo cual la cultura organizacional debe de ser bien definida, además de entendida y aceptada para que todos los colaboradores trabajen bajos los mismos lineamientos pudiendo lograr los resultados esperados.

Marco legal

Según el decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 el estado colombiano debe dar protección a los derechos de los trabajadores, sin embargo; no ha sido suficiente, se opta por la agrupación de trabajadores en pro de hacer respetar sus ideales y derechos laborales que en distintas ocasiones son vulnerados.

Según lo establecido en el código sustantivo del trabajo, en el capítulo 1, Artículo 353, en la cual se plantea el derecho a las asociaciones, de igual manera en el artículo 39 de la Constitución Política de Colombia, todos los empleadores y los trabajadores tienen el derecho de realizar asociaciones de libre defensa de sus intereses, para lo cual forman profesionales o sindicatos.

De acuerdo al artículo 353 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por la Ley 50 de 1990 artículo 38, Derecho de Asociación., estipula 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.

LEY 83 DE 1931 junio 23, Sobre sindicatos Artículo 1°. La ley reconoce a los trabajadores el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, 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.

Según la Comisión Interamericana De Derechos Humanos del 30 de Octubre de 2020 en el capítulo 4 dice que:

La libertad sindical es de suma importancia para que los intereses colectivos sean defendidos y reivindicados de forma adecuada, y para que trabajadores cuenten con medios de acción para equilibrar la relación de empleo. La organización y actuación colectivas son mecanismos importantes para que estos puedan exigir mejores condiciones de trabajo tanto a sus empleadores, como al propio Estado. Esa libertad consiste en la facultad de constituir organizaciones sindicales y poner en marcha su estructura interna, actividades y programa de acción, sin intervención de las autoridades públicas que limite o entorpezca el ejercicio del respectivo derecho.

En relación a la libertad sindical, esta supone la posibilidad de formar asociaciones sin restricciones legales o necesarias en una sociedad democrática. Asimismo, es un derecho que implica la libertad de toda persona de poder o recusar la filiación a las entidades sindicales. El Sistema Interamericano ha entendido que la libertad sindical tiene dos dimensiones: la individual y la colectiva.

Los trabajadores y los empleadores tienen derecho a formar sindicatos o asociaciones sin Intervención gubernamental. Su reconocimiento legal estará sujeto a un simple registro en la ley constitucional. La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos, las organizaciones sociales y los sindicatos se rigen por el estado de derecho y los principios democráticos. La cancelación o suspensión de la personería jurídica sólo puede hacerse en vía judicial. Se otorgará a los representantes sindicales la jurisdicción y demás garantías necesarias para ejercer el control. Los miembros de la fuerza pública son los únicos que no tienen derecho a formar un sindicato. (Constitución Política de Colombia [Const], artículo 35. 7 julio de 1991 (Colombia). (Secretaría del senado, 2019)

Metodología de la investigación

La Metodología es aquella que describe los procedimientos generales de investigación, las características que adopta el proceso general del conocimiento científico y las etapas en que se divide ese proceso, desde el punto de vista de su producción y las condiciones en las cuales debe realizarse. La metodología hace referencia, entonces, a la teoría de los métodos empleados en la investigación científica y las técnicas conexas con estos métodos.

En este proyecto se abordaran el aspecto metodológico el cual estará conformado por el tipo de estudio, el enfoque, el método, las técnicas e instrumentos para la recolección de información, los tratamientos de la información y las descripciones del proceso metodológico que permitirán el buen desarrollo de esta investigación.

Enfoque

Para el desarrollo de esta investigación se aplicara un enfoque de manera cualitativa y cuantitativa, esto permitirá que la búsqueda y realización del diagnóstico para los efectos que tiene el sindicato sobre la cultura organizacional de la empresa Coca-Cola, esto tendrá la finalidad de implementar mejoras continuas, para esto se recurrirá a la entrevista, la observación y medición de la información a través de un numero de conjuntos y estrategias, las cuales serán tratadas de manera estadística, lo que permitirá la obtención de información sobre las posibles causas y consecuencias de la problemática detectada.

Tipo de estudio

El tipo de estudio que se estará realizando será del tipo descriptivo, esto ayudará con la narración de aquellos aspectos que se relacionan con la problemática.

Método

En cuanto al método será utilizado el deductivo, esto se debe a que se tratara de indicar la influencia que tiene el sindicato sobre la cultura organizacional, con esto se pretende realizar recomendaciones para obtener mejoras en la empresa.

Fuentes de información primaria

Para las fuentes de información primaria serán utilizadas técnicas como el de la observación y se realizara un cuestionario con preguntas abiertas, esto dará las garantías necesarias para obtener la mayor cobertura de la información. Asimismo, se pretende recolectar información por medio de una encuesta de percepción.

Fuentes de información secundarias

Como fuentes de información secundarias se tomaran referencias bibliográficas, artículos, sitios web e investigaciones realizadas sobre el tema.

Recolección de datos

De acuerdo a las entrevistas se analizan factores, como cumplimiento en los procesos de selección, nivel de satisfacción de los empleados; con esta información, se logra realizar una serie de clasificaciones, que nos permitirán realizar conclusiones, si los procesos se están cumpliendo o no en la selección y contratación.

Muestreo

Las técnicas de muestreo son un conjunto de técnicas estadísticas que estudian la forma de seleccionar una muestra representativa de la población utilizada por lo tanto se realizara una encuesta a un grupo de empleados vinculados a la empresa Coca Cola sede Valledupar, la cual tendrá como objetivo la obtención de los resultados óptimos y necesarios que permitan dar cumplimiento a los objetivos específicos de esta investigación.

Muestra

Para la muestra se tendrán en cuenta los siguientes aspectos

N: Tamaño de la población (posibles encuestados **100 personas**).

Z: Constante dependiente según el nivel de confianza asignado. Esto permitirá indicar a la probabilidad y dar resultados certeros y verdaderos (**1,96**).

P: La Probabilidad de éxito de la investigación (**0,8**)

Q: La Probabilidad de fracaso de la investigación (1-p)

E: El margen de error (**5%**)

N: El tamaño de la muestra (número de encuestas que se realizaran).

Formula

$$\frac{N * (Z)^2 * P * Q}{E^2 * (N - 1) + Z^2 * P * Q}$$

Aplicación de la formula

$$\frac{100 * (1,96)^2 * (0,8) * (0,2)}{(5)^2 * (100 - 1) + (1,96)^2 * (0,8) * (0,2)}$$

Despejando

$$\frac{100 * (3,8416) * (0,8) * (0,2)}{(25) * (99) + (3,8416) * (0,8) * (0,2)}$$

$$\frac{61.46}{2,475} = 24$$

$$n=24$$

Se realiza la encuesta a un total de 24 empleados de la empresa Coca Cola sede Valledupar, con esta encuesta se pretenderá dar un vistazo a la situación actual de la empresa

Tratamiento de la información

Para el tratamiento de la información recolectada se realizará un análisis con el fin de comparar toda la información obtenida de la empresa y de las diferentes fuentes bibliográficas consultadas.

Resultados

Para realizar el análisis de la influencia que tienen el sindicato sobre la cultura organizacional de la empresa Coca Cola realizara una encuesta proyectada para una población de 100 trabajadores con un muestreo de 24 personas, dicha encuesta se realizara mediante el uso de google form.

En la pregunta 1 el 79.2 % de los encuestados que equivalen a 19 trabajadores dice conocer la existencia del sindicato dentro de la organización, las otras 5 personas que equivalen al 20.8 % de los encuestados dicen no conocer la existencia del mismo. En la pregunta 2 el 62.5 % de los encuestados equivalentes a 15 de los trabajadores consideran que el sindicato genera beneficios, mientras 9 personas que equivalen al 37.5 % de los encuestados consideran que no generan ningún tipo de beneficios.

En la pregunta 3 el 50.0 % de los encuestados que equivalen a 12 trabajadores creen que el sindicato influye de manera negativa sobre la cultura organizacional y las otras 12 personas que equivalen al 50.0 % de los encuestados consideran que no influye de ninguna manera. En la pregunta 4 el 37.5 % de las personas encuestadas que equivalen a 9 trabajadores catalogan la gestión del sindicato como buena, mientras el 45.8 % que equivalen a 11 personas considera que la gestión es regular y el 16.7 % que equivale a 4 personas consideran que es mala la gestión que desarrolla el sindicato dentro de la empresa. Para la pregunta 5 el 41.7 % que equivalen a 10 trabajadores consideran que los sindicalistas si mantienen una buena comunicación con los directivos y 14 personas que equivalen al 58.3 % de los encuestados creen que no hay buena comunicación entre ellos. Mientras en la pregunta 6 el 79.2 % que equivalen a 19 trabajadores consideran que el sindicato no representan los intereses de los trabajadores, las otras 5 personas que equivalen al 20.8 % de los encuestados consideran que si. Continuando con la pregunta 7 el

41.7 % que equivalen a 10 trabajadores creen que el sindicato debe adoptar una postura para defender los intereses del trabajador sin mirar si afecta la cultura organizacional mientras que 14 personas que equivalen al 58.3 % de los encuestados difieren. Para la pregunta 8 el 54.2 % que equivalen a 13 trabajadores están de acuerdo que el sindicato debe defender sus derechos por encima del clima organizacional y 11 personas que equivalen al 45.8 % de los encuestados consideran que no hay necesidad de ello. En la pregunta 9 41.7 % de los encuestas que equivalen a 10 trabajadores califican la gestión del sindicato como buena, el 41.7 % que equivalen también a 10 trabajadores la califican como regular y 4 personas que equivalen al 16.7 % de los encuestados la califican como mala. Para terminar en la pregunta 10 el 79.2 % de los encuestados equivalentes a 19 trabajadores consideran que el sindicato si está generando conflictos dentro de la organización y 5 personas que equivalen al 20.8 % de los encuestados consideran que no generan conflicto alguno.

Referente al análisis realizado se pudo establecer que aunque el sindicato sea creado en beneficio a los trabajadores y en algunas ocasiones represente sus intereses, se determinó que estos están afectando la cultura organizacional de la empresa y generando conflictos internos, debido a que no hacen un uso correcto de sus funciones pasando por encima de las directrices establecidas dentro de la organización.

Conclusión

Algunas veces las acciones sociales de los sindicatos son bien vistas, debido a que estos buscan la equiparación de oportunidades en cuanto a acceso de bienes y servicios de buena calidad para los asalariados, sin embargo en su afán de lograr mejorar la calidad de vida de los trabajadores en muchas ocasiones terminan generando una inestabilidad organizacional.

La investigación teórica sobre los sindicatos laborales en las empresas y sus efectos sobre la organización permitió la comprensión y contextualización de los fenómenos que en ocasiones son mal aceptados, de acuerdo a lo hallazgos, los sindicatos tienen unas intenciones especiales que buscan un bien común, no precisamente implica la oposición a las políticas organizacionales, se trata de un esfuerzo asociado para el mejoramiento de las condiciones laborales lo cual afectara de manera positiva el desempeño y satisfacción laboral, partiendo de que la satisfacción laboral es importante y vital para la supervivencia y crecimiento de toda organización, al igual que contar con participantes satisfechos y motivados en sus puestos de trabajo, ya que esto se ve reflejado en la participación de los colaboradores y también la de los jefes por lo que es de gran relevancia el estudio que se realiza en Coca-Cola sede Valledupar.

Los sindicatos son un buen ejemplo de la cultura organizacional de una empresa porque en la mayoría de los casos se agrupan y representan a la mayoría de los trabajadores logrando muchos beneficios para los mismos. Sin embargo muchas veces los directivos de las organizaciones ven a los sindicatos como una piedra que impide que las empresas avancen en la dirección correcta, según su criterio organizacional, en otras palabras se puede decir que, como ocurre con muchos aspectos de la vida, lo que sucede en una organización es un conflicto de intereses donde se encuentran involucrados los jefes y los sindicatos, ambos extremos, ceden en cierta medida, para no irse con las manos vacías y poder lograr sus objetivos.

Recomendaciones

Los sindicatos en las empresas no son malos como muchas personas suelen creer o en su defecto piensan que si forman parte de una organización como está la empresa para la cual trabajan tomaran medidas drásticas que conlleven a la ruptura laboral, y eso es entendible en cierta forma. Sin embargo, los sindicatos tienen un solo objetivo y es hacer cumplir los derechos de todos los trabajadores y la estabilidad de las empresas.

A continuación, daremos una serie de recomendaciones que se deben tener en cuenta para mantener el equilibrio de la cultura organizacional de la empresa, los trabajadores que la conforman y la organización sindical a la cual pertenecen:

- Adoptar diálogos de forma continua y variada, con el fin de mantener un intercambio de información y de negociación entre los representantes de los trabajadores y el empleador con el fin de mantener buenas relaciones y validar que los acuerdos establecidos se estén cumpliendo a cabalidad.
- Reforzar la organización sindical en sus estrategias de acción para hacer seguimiento continuo a las decisiones tomadas con el empleador.
- Evolucionar para contribuir a la vigencia de la organización y el mayor respeto a la libertad sindical y a los derechos humanos de todos los trabajadores.
- Fomentar mecanismos para el desarrollo de las relaciones armónicas entre la empresa y el sindicato.
- Evitar aptos agresivos y violentos que influyan en la pérdida de los objetivos y metas propuestas para alcanzar los beneficios que se necesitan.
- Promover el desarrollo personal de los empleados, impulsando el crecimiento profesional y personal de su equipo, promoviendo constantemente, la adquisición de

- nuevos conocimientos y habilidades que puedan ser aplicadas en los puestos de trabajo, mejorando en gran medida la cultura organizacional de la empresa, creando equipos solidos de trabajo.
- Plantear sugerencias, en cuanto a las encuestas a los trabajadores con el fin de conocer sobre sus actitudes, los planes de enriquecimiento del puesto de trabajo, el trabajo en equipo y otros mecanismos de capacitación, optimización de los programas relativos a la vida laboral y la creación de círculos de calidad y grupos de acción, que permitan tanto al empleador como a los trabajadores, conocer aquellos aspectos que se deben mejorar por la cultura organizacional.
 - Promover estilos de vida saludables para los colaboradores en los aspectos físico y bio-psicosocial.
 - Fomentar relaciones satisfactorias, en armonía con el entorno y la comunidad, mediante actividades de voluntariado.
 - Promover la protección de activos y el ahorro, por medio de una cultura de inteligencia financiera.
 - Impulsar la participación en programas de capacitación que aumenten los conocimientos y las habilidades personales.
 - Fomentar experiencias de trabajo positivas, basadas en el respeto y el apego a los derechos humanos, así como espacios que promuevan la seguridad y las relaciones laborales.

Cuando la cultura organizacional de la empresa y el sindicato llevan buenas relaciones y acuerdos laborales, están creando mecanismos de trabajo y de relaciones interpersonales entre los miembros, expresando sus costumbres, normas e ideales.

La cultura organizacional y el sindicato determinan visión clara en los propósitos de la organización, otorgando valor al trabajo en equipo y estableciendo una buena reputación entre los empleados que la conforman.

Referencias Bibliográficas

Castillo, G. E. (1999). Teorías Generales del Derecho del Trabajo.

Cebrián, I. & Moreno, G. (2015). Los sindicatos. Editorial UOC. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/57831?page=52>

Chávez, pablo, “derechos de las organizaciones sindicales”. Uvm., 2002

Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos humanos. Colombia. Edit. Mc Graw Hill Sitio web:

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>

Chiavenato, Idalberto, “Gestión Del Talento Humano”, Editorial: Mcgraw-hill, 2002. Sitio web:

<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato->

[Talento%20humano%203ra%20ed.pdf](http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf)

CIDH (2020).REDESC. pp. 104

[Ahttps://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/DerechosLaboralesSindicales-es.pdf](https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/DerechosLaboralesSindicales-es.pdf)

Robbins, S. (1991). Comportamiento Organizacional. Mexico: Prentice Hall sitio web:

https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20c

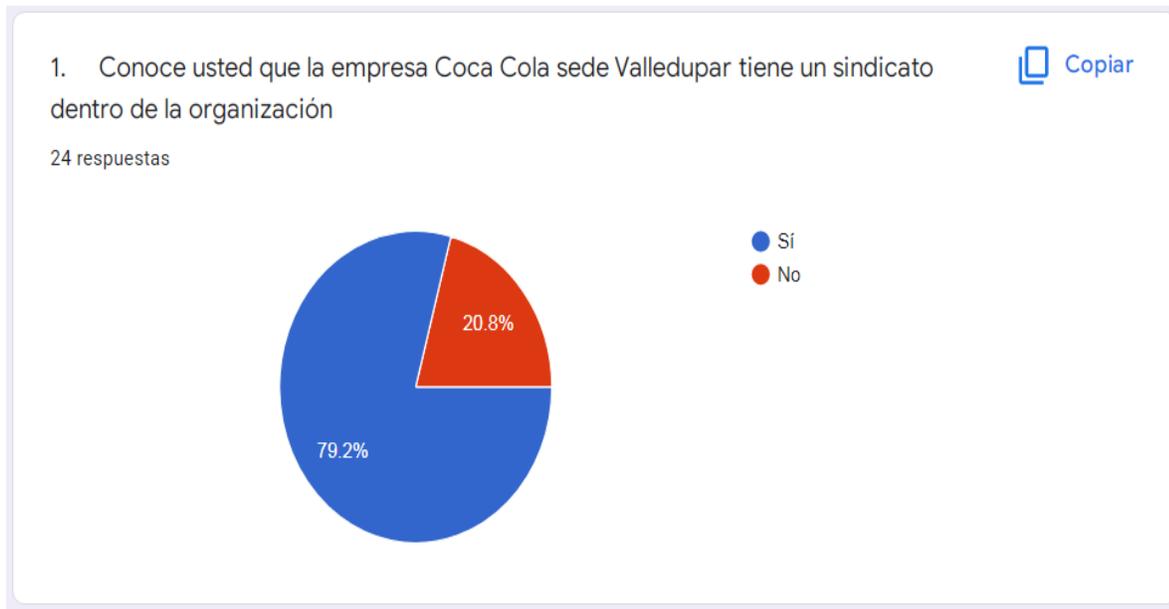
[omportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)

WERTHER, William B. (1991). Administración de personal y recursos humanos. México:

McGraw-Hill Book Company.

Anexos

Figura 1 *Conocimiento acerca del sindicato de COCA COLA*

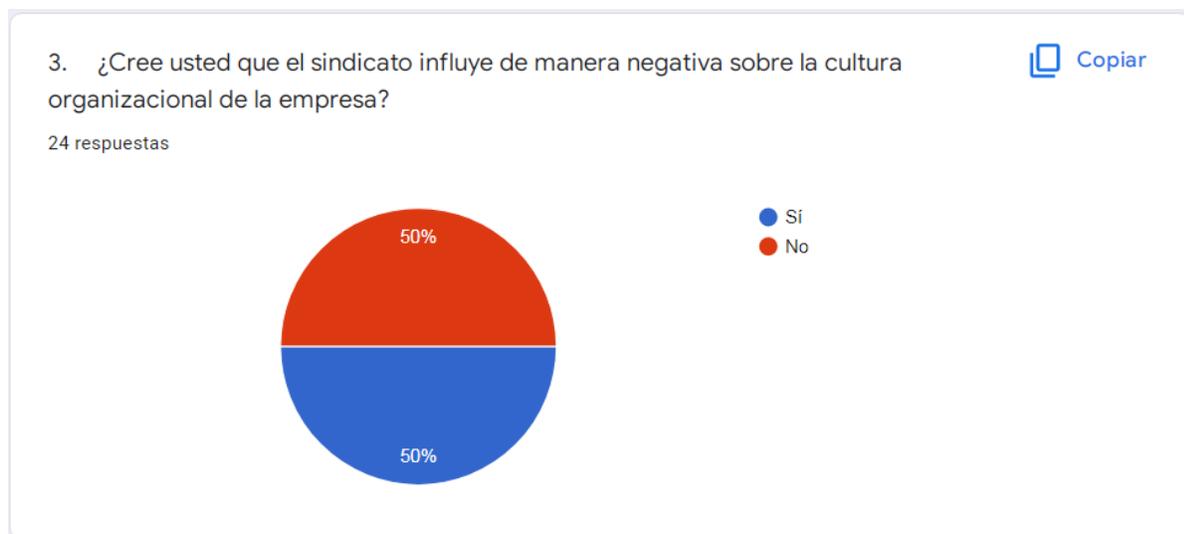


Nota: Tabulación datos formulario Google

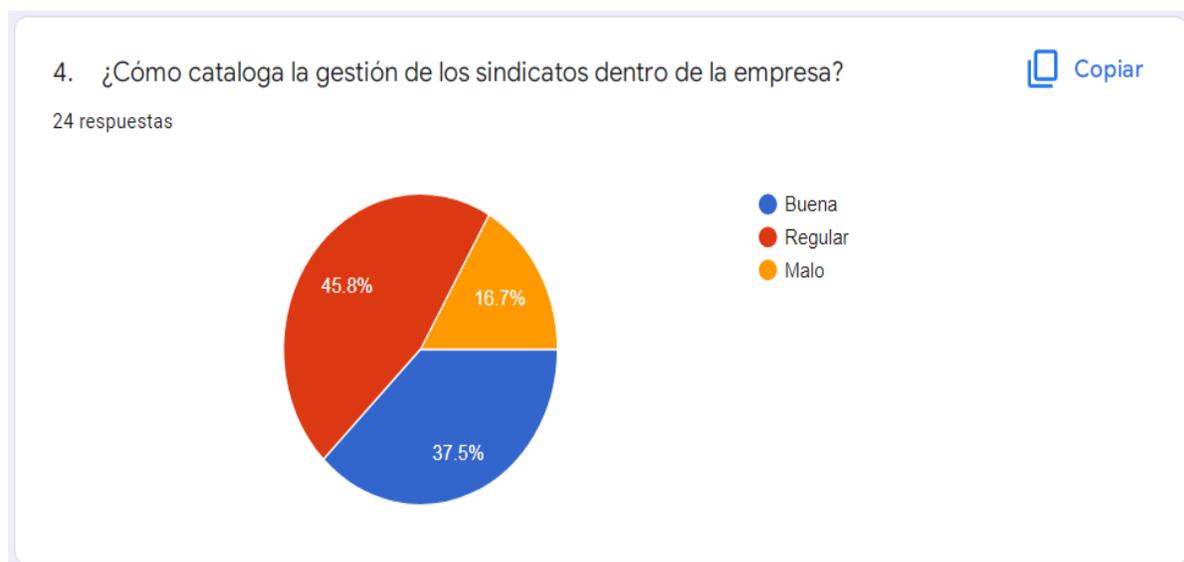
Figura 2 *Beneficios del sindicato*



Nota: Tabulación datos formulario Google

Figura 3 *Influencia del sindicato*

Nota: Tabulación datos formulario Google

Figura 4 *Gestión del sindicato*

Nota: Tabulación datos formulario Google

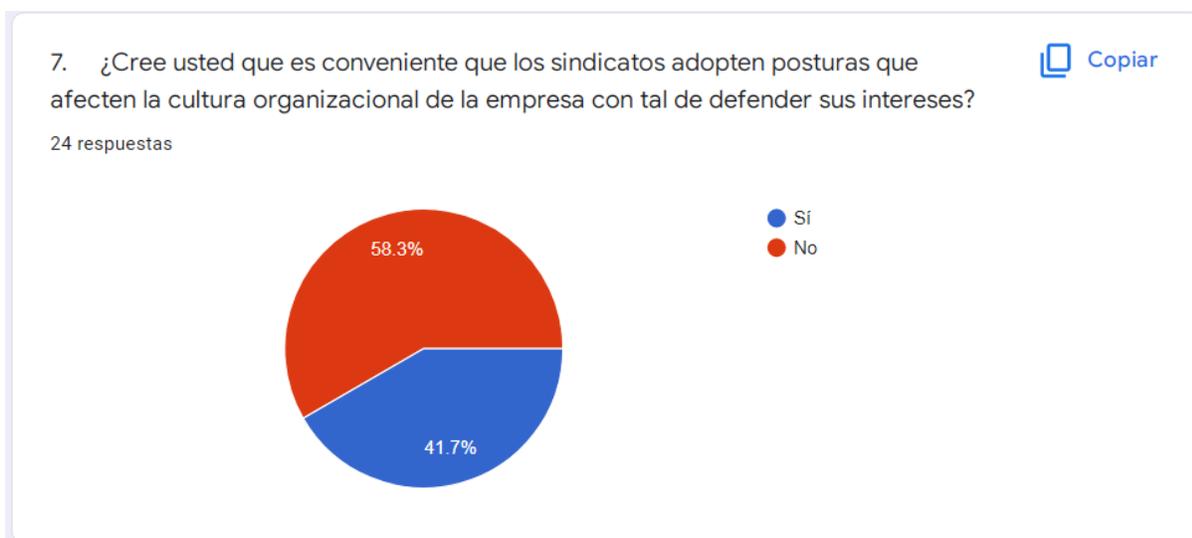
Figura 5 *Comunicacion del sindicato*

Nota: Tabulación datos formulario Google

Figura 6 *Representación de intereses*

Nota: Tabulación datos formulario Google

Figura 7 *Adopción de posturas del sindicato para la defensa de los intereses*

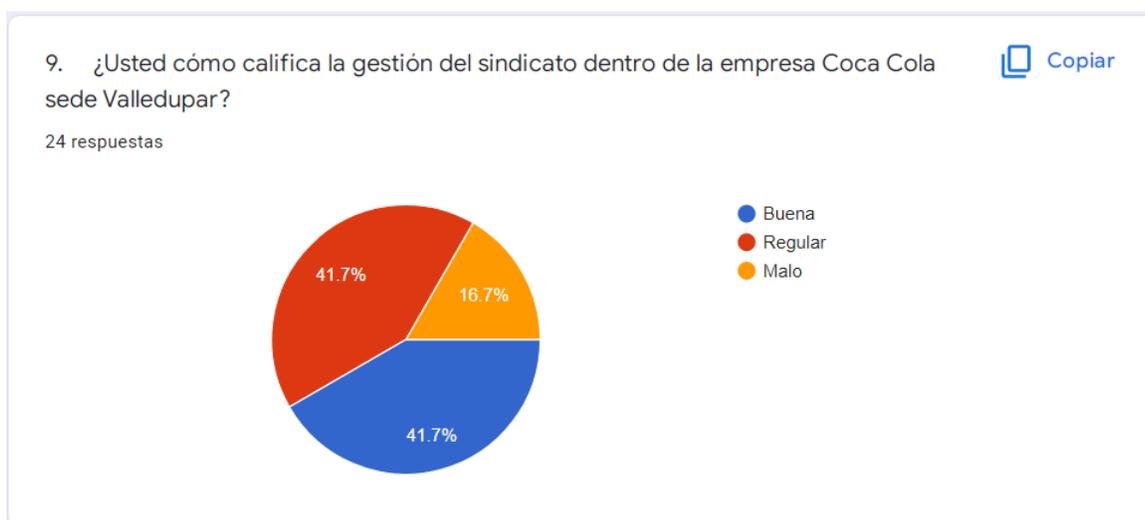


Nota: Tabulación datos formulario Google

Figura 8 *Defensa de los derechos de los trabajadores por parte del sindicato*



Nota: Tabulación datos formulario Google

Figura 9 *Calificación de la gestión del sindicato*

Nota: Tabulación datos formulario Google

Figura 10 *Conflicto del sindicato dentro de la empresa*

Nota: Tabulación datos formulario Google

Anexo A 1. Encuesta sobre el sindicato de la empresa Coca Cola

Técnicas de recolección de la información

Para la realización del trabajo partiremos de la técnica de la observación directa, la cual nos va permitir tener un mejor acercamiento con el problema en estudio y las causas que lo originaron.

Partiendo de esta información realizaremos una encuesta la cual nos arrojará la información necesaria para realizar los análisis de los resultados, esta será suministrada por el equipo de talento humano, con la finalidad de contextualizar y así poder realizar las posibles mejoras en cuanto la influencia que tienen el sindicato en la cultura organizacional de la empresa Coca Cola sede Valledupar. Con el fin de buscar el mejoramiento de la organización, y el bienestar de los trabajadores de la empresa

1. Conoce usted que la empresa Coca Cola sede Valledupar tiene un sindicato dentro de *
la organización

Sí

No

2. ¿Usted considera que el sindicato actualmente está generando beneficios para los *
trabajadores dentro de la organización?

Sí

No

3. ¿Cree usted que el sindicato influye de manera negativa sobre la cultura organizacional *
de la empresa?

Sí

No

4. ¿Cómo cataloga la gestión de los sindicatos dentro de la empresa? *

- Buena
- Regular
- Malo

5. ¿Cree usted que los sindicalistas mantienen buena comunicación con los directivos de la empresa? *

- Sí
- No

6. ¿Considera usted que el sindicato representa los intereses de los trabajadores? *

- Sí
- No

7. ¿Cree usted que es conveniente que los sindicatos adopten posturas que afecten la cultura organizacional de la empresa con tal de defender sus intereses? *

- Sí
- No

8. ¿Está usted de acuerdo en que los sindicatos defiendan sus derechos sin importar las consecuencias que generen en el clima organizacional de la empresa? *

Sí

No

9. ¿Usted cómo califica la gestión del sindicato dentro de la empresa Coca Cola sede Valledupar? *

Buena

Regular

Malo

10. ¿Considera usted que los sindicatos generan conflicto dentro de la organización? *

Sí

No