

**INCIDENCIA DEL SINDICATO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE UNA
ENTIDAD BANCARIA DE PALMIRA – VALLE DEL CAUCA**

**JORGE HUMBERTO ESCOBAR LOPERA
LINA XIMENA JIMENEZ CARRERA**

**UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
PALMIRA
2017**

**INCIDENCIA DEL SINDICATO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE UNA
ENTIDAD BANCARIA DE PALMIRA – VALLE DEL CAUCA**

**JORGE HUMBERTO ESCOBAR LOPERA
LINA XIMENA JIMENEZ CARRERA**

**TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR POR EL TITULO DE
ADMINISTRADORES DE EMPRESAS**

**DIRECCIÓN
MARTHA CECILIA SABALA
MAGISTER EN PSICOLOGIA
ÉNFASIS ORGANIZACIONAL Y DEL TRABAJO**

**UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
PALMIRA
2017**

*“Queda prohibido no sonreír a los problemas, no luchar por lo que quieres,
abandonarlo todo por miedo, no convertir en realidad tus sueños”*

Pablo Neruda

DEDICATORIA

“ A Dios, por darnos la oportunidad de vivir y por estar con nosotros en cada paso que damos , por fortalecer nuestros corazones e iluminar nuestras mentes y por haber puesto en nuestro camino aquellas personas que han sido nuestro soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

A nuestros padres porque siempre estuvieron ahí para apoyarnos, y prestarnos siempre su apoyo incondicional.

A mi padre Lisimaco Jiménez Rodríguez (QEPD) que aunque no está para ver este sueño materializado siempre me infundo el deseo de superación.

A nuestros maestros y compañeros de carrera, que sin ellos no hubiera sido posible cumplir este sueño, a todos ustedes infinitas gracias.”

AGRADECIMIENTOS

Un especial reconocimiento a nuestra directora de tesis la docente Martha Cecilia Sabala por su colaboración, acompañamiento, orientación y disciplina en este proceso y por su intereses en este trabajo.

A nuestras empresas por permitirnos el tiempo necesario para la investigación de este trabajo.

CONTENIDO

RESUMEN	13
INTRODUCCIÓN	15
1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	16
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.2 ANTECEDENTES	19
1.3 JUSTIFICACIÓN	25
1.3.1 TEÓRICA	25
1.3.2 PRÁCTICA	26
1.3.3 METODOLÓGICA	26
2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	27
2.1 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA	28
3. OBJETIVOS	28
3.1 OBJETIVO GENERAL	28
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	28
4. MARCO DE REFERENCIA	29
4.1 TEÓRICO	29
4.2 CONCEPTUAL	52
4.3 CONTEXTUAL	55
4.3.1 Macrolocalización	55
4.3.2 Microlocalización	57
4.4 LEGAL	62
5. METODOLOGIA	77
5.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	77
5.2 POBLACIÓN	77
5.3 MUESTRA	78
5.4 PROCEDIMIENTO	79
5.5 INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS	80
5.5.1 Fuentes secundarias	78

5.5.2 Técnicas de recolección	81
5.5.1.1 Entrevista semiestructurada	81
5.5.2.2 Categorías de entrevista	81
5.5.3 Encuesta	83
5.6 ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	84
6. RESULTADOS	85
7. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	120
8. CONCLUSIONES	138
9. RECOMENDACIONES.....	139
BIBLIOGRAFIA	
ANEXOS	

LISTA DE TABLAS

Tabla No. 1. Número de sindicatos y trabajadores afiliados.....	45
Tabla No. 2 Caracterización de la población.....	77
Tabla No. 3 Personal a entrevistar.....	78

LISTA DE GRÁFICAS

Gráfica No. 1 Sexo	99
Gráfica No. 2 Edad	99
Gráfica No. 3. Realiza actividades de formación continua?.....	100
Gráfica No. 4 Cargo con el que está nombrado en el banco.....	101
Gráfica No.5 Considera que sus competencias van acorde a su puesto de trabajo?	101
Gráfica No.6 Cuánto tiempo lleva sin ser promovido?	102
Gráfica No.7 Qué tipo de contrato de trabajo tiene usted?	103
Gráfica No.8 Se encuentra satisfecho con su cargo actual?	103
Gráfica No.9 Se encuentra satisfecho con la remuneración que recibe?	104
Gráfica No.10 Se encuentra satisfecho con la aplicación de su conocimiento académico o formación en el campo que desempeña?	104
Gráfica No.11 Se encuentra satisfecho con el clima laboral de su área?	105
Gráfica No.12 Se encuentra satisfecho con el sus relaciones laborales?	105
Gráfica No.13 Cómo se siente con el reconocimiento a las tareas que realiza?	106
Gráfica No.14 Realiza otras funciones diferentes a las estipuladas para su cargo?	106
Gráfica No.15 Respecto a su horario de trabajo y su vida familiar o personal (Tiempo para recreación, para estudio, tiempo para compartir con la familia, cuidado, tareas escolares, labores del hogar, entre otras) se siente:?	107
Gráfica No.16 ¿Existe el Comité de convivencia Laboral al interior del banco donde trabaja?	107
Gráfica No.17 ¿El Comité de Convivencia laboral funciona de manera adecuada?	108
Gráfica No.18 ¿Ha soportado algún tipo de discriminación particular?	108

Gráfica No.19 ¿Cómo se siente en el banco como lugar de trabajo? (Condiciones laborales y ambiente de trabajo):	109
Gráfica No. 20 ¿En relación con la remuneración y régimen prestacional, usted se siente:.....	110
Gráfica No. 21 ¿Considera usted que el banco garantiza la posibilidad de ascender?	110
Gráfica No. 22 Considera que los programas de formación que brinda el banco, son:.....	111
Gráfica No. 23 ¿Siente temor de perder el puesto de trabajo en el banco? .	111
Gráfica No. 24 ¿Considera que la igualdad entre mujeres y hombres hace parte de la cultura organizacional del.....	112
Gráfica No. 25 ¿A cuál sindicato está afiliado?	112
Gráfica No. 26 ¿Considera usted que las necesidades específicas de las mujeres que trabajan en el Banco deberían hacer parte de las demandas sindicales?	113
Gráfica No.27 Grado de conocimiento de las normas convencionales vigentes:	113
Gráfica No. 28 ¿Cómo se siente usted de pertenecer al sindicato?	114
Gráfica No. 29 ¿Cómo cataloga la información de los boletines y comunicados del sindicato?	114
Gráfica No. 30 El diálogo y contacto que los directivos del sindicato mantienen con los afiliados, los considera:	115
Gráfica No. 31 El diálogo y contacto que los directivos del sindicato mantienen con los afiliados, los considera:	115
Gráfica No. 32 En una escala de 1 a 4 puntos considera que el sindicato representa los intereses de los trabajadores: (donde el 1 significa que no considera que el sindicato represente los intereses y el 4 significa si los representa totalmente)	116
Gráfica No. 33 Que el sindicato adopte posiciones enérgicas frente a la empresa, cuando se trata de defender los intereses de los afiliados es:.....	116
Gráfica No. 34 ¿Considera que los programas y servicios del sindicato son?.....	117

**Gráfica No. 35 Los boletines y comunicados del sindicato están siendo
leídos y utilizados por usted:.....117**

**Gráfica No. 36 ¿Cuáles de los siguientes medios de comunicación del
sindicato conoce?118**

LISTA DE CUADROS

Cuadro No. 1 Desarrollo del sindicalismo	31
Cuadro No.2 Principales indicadores laborales.....	40
Cuadro No. 3 Ingresos de los ocupados por rango de salario mínimo	41
Cuadro No. 4. Número de sindicatos y afiliados por clasificación económica.....	46
Cuadro No. 5 Dinámica de la Contratación Colectiva en Colombia (2006-2015).....	47
Cuadro No. 6 Derecho a la libertad sindical violado en las resoluciones del Ministerio de Trabajo	48
Cuadro No. 7 Categoría afiliación sindical	96
Cuadro No. 8 Categoría entorno laboral	97
Cuadro No. 9 Categoría representatividad	98
Cuadro No. 10 Categoría permanencia	98
Cuadro No. 11 Incidencia del Sindicato en el Clima Organizacional	119

RESUMEN

Esta investigación tiene por objetivo determinar la incidencia del sindicato en el clima organizacional de una entidad bancaria de Palmira – Valle del Cauca, para ello, se llevó a cabo un estudio correlacional mediante la aplicación de un cuestionario tipo encuesta a 28 trabajadores afiliados al sindicato de la entidad bancaria, y una entrevista semiestructurada a 3 trabajadores con distintos cargos dentro de la misma.

Los resultados evidenciaron la percepción de los integrantes de la entidad con relación a las dinámicas sindicales y el impacto de estas dentro del clima organizacional como factor determinante en la construcción y mejoramiento de las relaciones de los trabajadores y el desarrollo de las actividades.

Palabras claves: sindicato, dinámicas sindicales, percepción, clima organizacional.

ABSTRACT

This research aims to determine the incidence of the union in the organizational climate of a bank of Palmira - Valle del Cauca, for this, a correlational study was carried out through the application of a questionnaire type survey 28 workers affiliated to the union of the Banking entity, and a semi-structured interview to 3 workers with different positions within it.

The results showed the perception of the members of the organization in relation to union dynamics and the impact of these within the organizational climate as a determining factor in the construction and improvement of workers' relations and the development of activities.

Keywords: union, union dynamics, perception, organizational climate.

INTRODUCCIÓN

Los factores recurrentes que caracterizan el nivel de satisfacción en los trabajadores de una empresa u organización son parte integral de lo que se conoce como clima organizacional, cuyos elementos más relevantes lo conforman el liderazgo, las relaciones interpersonales, el ambiente físico, la igualdad, el compromiso, la remuneración, el reconocimiento, la organización, entre otros, que inciden directamente en los procesos productivos organizacionales. Una de las herramientas para lograr el afianzamiento de las relaciones y la representatividad colectiva lo constituyen los sindicatos como equipo legal de representación de los trabajadores por una organización propia y auténtica que facilita el intercambio y la convivencia.

Los instrumentos utilizados para obtener los resultados, fueron herramientas metodológicas utilizadas en un ambiente habitual de trabajo, basados en una serie de preguntas clasificadas por unas categorías y subcategorías en relación al clima organizacional y el sindicato.

Mediante esta investigación se determinó la incidencia del sindicato en relación al clima organizacional de una entidad bancaria de Palmira – Valle del Cauca, con el objeto de abordar una problemática socio económica latente dentro de su entorno organizacional, que permitió diagnosticar las condiciones laborales y dinámicas sindicales bajo las cuales se llevan a cabo los distintos procesos funcionales para el establecimiento de estrategias que fortalezcan dicha relación y propendan por el mejoramiento y afianzamiento del entorno organizacional de la entidad bancaria y el sindicato como ente mediador de los derechos y deberes del trabajador.

El estudio se realizó bajo el consentimiento informado por la entidad financiera sin la autorización por parte de esta para la utilización de su nombre por lo cual, nos limitamos al uso de su información suministrada bajo su consentimiento y utilización exclusiva para fines educativos.

TITULO

INCIDENCIA DEL SINDICATO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE UNA ENTIDAD BANCARIA DE PALMIRA – VALLE DEL CAUCA

1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

En un principio, la necesidad del hombre por agruparse comprendiendo y evidenciando que era más poderoso si actuaba en grupos y no de manera individual, hizo que pudiera aumentar su capacidad para cazar, construir y conquistar, en las diferentes etapas de su evolución cultural y en la medida en que las civilizaciones se fueron haciendo cada vez más complejas.

Esta complejidad, en términos de aumento de población, exigencia de actividades, crecimiento económico, ordenamiento de funciones ante las necesidades básicas y surgentes y un efectivo mando o liderato, fueron determinantes en la formación de una estructura sistemática de relaciones de interacción, tendientes a producir bienes o servicios bajo normativas organizacionales para satisfacer las necesidades de las comunidades dentro de un entorno, y así poder lograr el propósito distintivo de organizarse.

En la actualidad, no resulta difícil comprender que del bienestar que experimente el capital humano, tanto dentro como fuera de toda empresa u organización, depende el éxito de la misma. Desde luego, obedece a un pensamiento lógico e intuitivo, puesto que nadie puede trabajar con calidad si las condiciones en las que lo hace le son adversas e incluso hostiles.

Dentro de este contexto, resulta determinante una estructura organizacional incluyente constituida por una clara división del trabajo, patrones de comunicación y procedimientos, además del estilo de liderazgo y recompensa que tienen gran efecto sobre la manera como los trabajadores visualizan el clima de la organización¹, donde el desempeño laboral evidenciará las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que pueden afectar resultados y los cambios sin precedentes que se están dando en las organizaciones².

Así pues, por el hecho de interactuar bajo distintas relaciones de mando y con una dinámica laboral individual que exige resultados óptimos en el logro de objetivos colectivos, surge la necesidad de formar agrupaciones para plantear y defender una concepción y una política de formación profesional que no sólo sirva a los objetivos de la empresa, sino también a los intereses y necesidades de todos los trabajadores asegurando la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación, y negociando la forma en que los trabajadores se beneficiarán de las mejoras y ganancias que la empresa obtendrá a resultas de la formación³.

Es así como se comprende que el ser humano busca el sentido de pertenencia en un determinado grupo o sector. El entorno social influye en el individuo y aporta ciertas conductas que conducen al objetivo principal de una organización sindical, que es, el velar por el mejoramiento y protección de los intereses económicos y sociales comunes de sus afiliados; igualmente brindarles mejores condiciones de trabajo, frente a las organizaciones empresariales y los gobiernos, defendiendo los

¹ DESSLER, G. Organización y Administración Enfoque Situacional. México Prentice Hall. México. 1993.

² MILKOVICH, G y Boudrem, T. Dirección y Administración de Recursos Humanos. Un Enfoque de Estrategia. Addison Wesley. Iberoamericana. Estados Unidos. 1994.

³ CASANOVA, F. Formación Profesional y relaciones laborales. CINTERFOR. Montevideo. 2003

derechos de los trabajadores para la solidez de la negociación colectiva y del diálogo social.

Cabe resaltar que la relevancia del clima organizacional radica en establecer las distintas reacciones que los trabajadores tienen frente la realidad, la manera en cómo se toman decisiones en relación a cómo perciben y representan dicha realidad, puesto que, una misma realidad organizacional se asume de manera diferente por la gerencia, por el sindicato, por los trabajadores e incluso por los clientes⁴.

Por lo anterior, desde el contexto organizacional en relación con el sindicato, se establece la importancia de llevar a cabo esta investigación dentro de una entidad bancaria en Palmira – Valle del Cauca, donde se evidencian problemáticas enmarcadas por hechos como tercerización de actividades misionales y permanentes, bajos salarios y brechas salariales injustificadas, horarios extendidos e incompatibilidad de la vida laboral y familiar, excesivas cargas laborales e imposición unilateral de metas comerciales, inequidad y políticas de ascenso poco transparentes, proliferación de enfermedades laborales e inadecuados sitios de trabajo, restricciones a los derechos de libertad sindical y pocos o nulos espacios para el diálogo social; problemas que constituyen la sustancia de las relaciones internas del contexto organizacional.

Bajo este panorama, esta investigación busca determinar la incidencia del sindicato en el clima organizacional de una entidad bancaria de Palmira – Valle del Cauca, que permita reconocer como en un contexto de diversidad y políticas institucionales, las dinámicas del sindicato impactan en las relaciones internas y de manera particular el clima, tomando en cuenta la percepción de los colaboradores, en sus condiciones y relaciones laborales.

⁴ SCHNEIDER, B. HALL, D. Toward specifying the concept of work climate. Journal of applied psychology. 1975. V. 56. 147

1.2 ANTECEDENTES

Desde los estudios abordados para su comprensión se encuentran:

Sergi Vidal y Pere Jódar. “La relación entre afiliados y sindicato: un análisis de participación”. Departamento de Sociología. Universitat Pompeu Fabra
Ramón Alós Departamento de Sociología. Universitat Autònoma Barcelona. 2008. Usando datos de la encuesta de afiliación de comisiones obreras de Cataluña de 2003, el manuscrito ofrece evidencia empírica sobre diferentes tesis del activismo sindical de los afiliados. Los resultados de un análisis de regresión logística descartan razonamientos instrumentales para explicar el activismo y condicionan el efecto del compromiso de los afiliados a la presencia del sindicato en el entorno laboral. Además, un entorno sindicalizado resulta más determinante del activismo cuando se observan medidas de incentivo a la participación por parte de los representantes sindicales. Con estos resultados se debaten a la par con aquellas perspectivas institucionalistas las cuales indican que los sistemas de relaciones laborales inclusivos, como el español, desincentivan la afiliación y activismo de afiliados con motivaciones instrumentales. En su lugar, la participación debe ser explicada por motivaciones de identidad o sociabilidad.

Para el objeto de esta investigación, se evidenció que una debida y adecuada articulación de las actividades internas entre el gremio sindicalista y la administración de la entidad financiera, las dinámicas e incentivos así como intervenciones oportunas e integrales dentro de la misma, el factor humano es indispensable, no solo por ser visto como un grupo de personas que entregan su trabajo, talento, creatividad para el logro de los objetivos organizacionales sino en la medida en que estos constituyen una base efectiva dentro de los procesos como agentes pensantes, capaces de observar y proponer mejoras a los procesos y donde los incentivos promoverán mejores formas de interacción y correlación.

Rodríguez Gutiérrez, Cesar, y Prieto Rodríguez, Juan. “Efecto de la Afiliación Sindical Sobre la Satisfacción Laboral de los Trabajadores en el Caso Español”. 2000 - 2004. Este artículo analiza el efecto de los sindicatos sobre la satisfacción laboral de los trabajadores de los sectores público y privado de la economía. Dadas las características institucionales del mercado de trabajo español, los efectos de la acción sindical sobre la satisfacción laboral deben calcularse teniendo en cuenta dos variables: la afiliación sindical y la cobertura por un convenio colectivo. Una conclusión básica de este trabajo es que resulta necesario tener en cuenta el carácter endógeno de la afiliación sindical para obtener resultados consistentes, especialmente en el sector privado. Corrigiendo este sesgo se comprueba que el efecto de la afiliación sobre la satisfacción laboral es positivo, como también lo es el efecto de la cobertura.

Con respecto a esta investigación, este artículo contribuye en exponer la afiliación a un sindicato como una forma de seguro, un centro de información o una herramienta que lucha por los derechos del trabajador con el que puede contar en cualquier momento y más importante aún, en la preparación de convenios colectivos para armonizar las relaciones entre trabajadores y empleadores reconociendo que la fuerza de todo sindicato radica, fundamentalmente, en su capacidad para hacer un llamamiento a sus miembros, en momentos de conflicto.

Sepúlveda Malbran, Juan Manuel y Vega Ruiz, María Luz. “Las relaciones laborales: Un desafío para el sindicato”. Lima, Perú: EQUIPO TECNICO MULTIDISCIPLINARIO PARA EL AREA ANDINA OIT, 1997. Este documento ha sido elaborado con el aporte de las experiencias recogidas en diversos seminarios, talleres, asesorías e investigaciones, que la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) ha realizado con las organizaciones sindicales en algunos países de América Latina y que ahora pone a disposición de los trabajadores/as de los países andinos, tiene por objeto analizar distintas dimensiones de las relaciones laborales que constituyen un reto importante para el sindicalismo moderno. El

proceso de globalización y cambio tecnológico genera requerimientos nuevos en esta materia, y demanda soluciones creativas para los dos actores sociales trabajadores y empleadores. Esta publicación es esencialmente una herramienta de apoyo a los sindicatos en el proceso de negociación colectiva y apunta a dar orientaciones prácticas sobre las etapas, desarrollo y actores que intervienen en la elaboración de un convenio colectivo. No hay que olvidar que la negociación colectiva es un derecho humano fundamental, y así ha sido reconocido por la OIT, que abre la posibilidad de plasmar la importancia insustituible de la capacidad intelectual y física del hombre y de la mujer en el trabajo.

El estudio anterior aportó a esta investigación el desarrollo de los objetivos dentro de un contexto actualizado conforme a los nuevos estatutos, características, medidas, funciones, derechos y deberes que permiten hacer de los sindicatos entes mediadores para el debido procedimiento y desarrollo de convenios colectivos, cuyas negociaciones se enmarquen dentro de un contexto armonioso y efectivo para las organizaciones creando entornos más productivos y conciliadores.

Trujillo, José Daniel. “Diferencial salarial entre sindicalizados y no sindicalizados”. Un análisis para los sectores público y privado. Bogotá D.C: s.n. 2013. En este trabajo se estima el efecto que tienen los sindicatos sobre el salario de los trabajadores evaluando su distribución entre trabajadores públicos y privados. Se utiliza la metodología de Blinder-Oxaca, pero teniendo cuatro grupos diferentes: trabajadores públicos sindicalizados, trabajadores públicos no sindicalizados, trabajadores privados sindicalizados y trabajadores privados no sindicalizados. Se encuentra que la brecha salarial de sindicalización es aproximadamente 50 % menor para los trabajadores públicos que para los privados. Se observa también un diferencial positivo de 15 % del ingreso por hora para los trabajadores sindicalizados incluyendo los dos sectores.

Este estudio aporta a la investigación una perspectiva de la diferencia salarial entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, siendo esta una de las características con las que cuenta el recurso humano de la entidad bancaria objeto de estudio en calidad de entidad privada. Permite caracterizar estos dos tipos de grupos según su funcionalidad dentro y fuera del sindicato de la entidad.

Barbosa, W. et. Al. “Intersubjetividad de la realidad empresarial del sistema financiero colombiano: caso Colpatria”. Universidad Del Rosario. Bogotá. 2010. Dentro de los aspectos más importantes para el desarrollo organizacional se encuentra el factor humano, donde existen diferentes formas para examinar la manera en que las personas perciben el desarrollo del negocio y su entorno. La intersubjetividad como asunto de la realidad empresarial se convierte entonces en una manera de recopilar la forma en que los involucrados en diferentes niveles de una organización perciben fenómenos, siendo esto fuente fundamental para la medición de la alineación de la organización con su plataforma estratégica. Este estudio busca examinar la forma en que los empleados de la empresa Colpatria perciben el sector financiero, en el cual se desempeña la empresa.

Marrero, Nicolás. Transformaciones del mundo del trabajo y acción sindical. Caso Fuecys. Uruguay. 2014. Este trabajo abordó las transformaciones del mundo del trabajo y el sindicalismo en Uruguay, estudiando el caso de la Federación de Empleados de Comercio y Servicios (FUECYS). La investigación se focaliza en la percepción del actor sindical sobre los cambios en dos planos: de un lado, aquellas transformaciones vinculadas a las formas de organización del trabajo; y de otro, los cambios en la regulación estatal de la relación capital-trabajo acaecidas desde el 2005. Se abordan las propuestas programáticas y acciones sindicales vinculadas al mundo del trabajo, al tiempo que desarrollan los cambios internos operados en FUECYS en el período 2005-2013. Se constata que los cambios del mundo del trabajo y la intervención del Estado en la relación capital-trabajo configuran escenarios que limitan y posibilitan la acción del sujeto sindical.

La acción de la Federación de Empleados de Comercio y Servicios (FUECYS) se encuentra atravesada por dos tensiones contrapuestas: Por un parte, desenvuelve su acción en un mundo del trabajo cuya característica sobresaliente para el sector de comercio y servicios es la emergencia estructural de la precariedad laboral cuyo origen se ubica en los cambios de la organización del trabajo, que operan como una fuente de debilitamiento de la organización sindical. Por otra parte, a partir de las transformaciones político-institucionales que resultan del cambio de gobierno en Uruguay desde 2005 se configura un nuevo marco de relaciones laborales que reinstala los Consejos de Salarios como un mecanismo fundamental en la regulación del conflicto entre capital y trabajo, ubicando al Estado como mediador en esta relación. La amplia utilización de FUECYS de las libertades sindicales y de los mecanismos de negociación colectiva, ha resultado en un fortalecimiento numérico, en mayor capacidad de movilización y organización colectiva. El estudio hace foco en cuatro sectores, que agrupan a más de la mitad de los afiliados de FUECYS: Supermercados, Seguridad Privada, Empresas de Limpieza y Call Centers. La estrategia metodológica se basa en el estudio de caso. Las técnicas de recolección y análisis de información se basaron en la realización de entrevistas en profundidad, revelamiento de documentos y material de propaganda de los sindicatos, observación directa y análisis de datos secundarios.

Cuellar, María Mercedes. “Los sindicatos y la asignación del ingreso en Colombia. Un siglo de historia laboral”. Universidad de los Andes / Asobancaria. Bogotá. 2009. Este estudio se propone realizar un análisis sobre las condiciones de la fuerza de trabajo en Colombia entre (1900-2008) teniendo en cuenta el predominio de los distintos grupos de interés, especialmente los dueños de capital y las fuerzas de trabajo, en el marco de la interacción que da lugar a la configuración de organizaciones e instituciones. Esta concepción está fuertemente influida por el neo institucionalismo propuesto por Douglas North, quien entiende las instituciones como reglas de juego o límites que estructuran los incentivos de

los individuos en el intercambio y, por tanto, inciden en la estabilidad, los cambios y las características del desempeño económico.

El texto se organiza en cuatro partes principales. La primera expone un breve marco teórico; la segunda reseña parte de la historia del sindicalismo y la producción de normatividad laboral en el país. La tercera explica la evolución del derecho colectivo de los trabajadores en Colombia durante del siglo XX y en lo que va corrido del siglo XXI hasta el 2008, realizando una periodización dividida en tres capítulos: el primero (1900-1958) desde el final de la Guerra Civil de los Mil Días hasta el inicio del Frente Nacional; el segundo (1958-1989) abarca desde el Frente Nacional hasta la convocatoria a la Asamblea Nacional Constituyente que adopta la Constitución de 1991; a partir de allí se inicia el tercer periodo que se extiende hasta el año 2008, caracterizado por la extensión de la violencia. Seguidamente se presentan las conclusiones y finalmente se incluye la bibliografía y los anexos gráficos y normativos.

Para desarrollar su objetivo, la autora escoge una metodología de análisis de la legislación que modificó el derecho laboral a lo largo del periodo escogido, para lo cual tuvo en cuenta, principalmente, los aportes de autores como Francisco Oustau de Lafont; Víctor Manuel Moncayo y Fernando Rojas; Marcel Silva Romero; Ignacio Escobar Uribe; Guillermo González Charry, sobre historiografía jurídica, y las obras de Miguel Urrutia sobre historiografía económica sindical. Por su parte, las fuentes primarias más analizadas y citadas en el texto corresponden a documentos oficiales producidos en las últimas dos décadas (1990-2010) sobre normatividad laboral.

1.3 JUSTIFICACIÓN

1.3.1 TÉORICA

Los sindicatos se convirtieron en verdaderos defensores de la condición laboral, aportaron ideas y soluciones a aquellos problemas en donde la empresa no poseía sensibilidad y garantizaron un tratamiento bajo la visión de igualdad de condiciones para todo el personal, y tenía sentido, para el momento de su aparición los empleados no eran más que un recurso obligado para el desarrollo de las tareas propias de la empresa o un número más en la plantilla de la nómina, pues solamente se había trasladado el antiguo concepto de la esclavitud al ambiente laboral siendo la única diferencia notable el pago de sueldos por el trabajo realizado⁵.

Por ello, se considera relevante, desde la perspectiva teórica, llevar a cabo la aplicación de los conceptos referenciados por distintos autores como Marx, Engels, Chiavenato, Machicado, entre otros, que contribuyan al entendimiento y comprensión de clima organizacional y sindicato y la manera en cómo se interrelacionan e inciden dentro del alcance y debido cumplimiento de los objetivos empresariales.

1.3.2 PRÁCTICA

Desde el punto de vista práctico, con respecto a los objetivos propuestos en esta investigación, los resultados permiten establecer la incidencia del sindicato en el contexto organizacional de una entidad bancaria de Palmira – Valle del Cauca, que le faciliten coordinar y establecer estrategias para optimizar las relaciones laborales que fortalezcan el clima organizacional, particularmente donde se

⁵ Machicado, J. Sindicalismo y sindicato. Universidad San Francisco Xavier. Bolivia. 2010

encuentran interacciones con diversas dinámicas como las que se generan al haber un sindicato como ente defensor de los derechos de los trabajadores que afiancen las condiciones administrativas en la toma de decisiones y relacionales internas de tal modo que se logre evidenciar un entorno laboral netamente articulado en actividades, comunicación y rendimiento.

La importancia de esta investigación radica en brindar a la entidad un estudio analítico y conciso en pos de reconocer las relaciones internas del sindicato-administración, y sus implicaciones en el ambiente laboral. Desde la comprensión de esta realidad se espera que la entidad proyecte articular los resultados al mejoramiento continuo en pro de un clima organizacional óptimo, adecuado y eficiente.

El alcance de esta investigación impacta en el campo profesional de los autores como parte integral de su visión como administradores de empresas en la inserción, manejo e implementación de conceptos, teorías y actividades prácticas que evidencien el ejercicio de sus conocimientos y habilidades exigidas en la actualidad de las organizaciones.

1.3.3 METODOLÓGICA

Para lograr los objetivos se requirió realizar una investigación correlacional, que implicó técnicas de investigación para la recolección de datos como la encuesta y la entrevista, ya que son técnicas de campo efectivas para lograr un mayor acopio de información de manera objetiva y directa con respecto a las percepciones de la población objeto de estudio. En ambos casos se llevan a cabo cuestionarios con una serie de preguntas dirigidas a obtener información precisa del entorno a un tópico específico, en este caso con respecto al sindicato y clima organizacional de la entidad bancaria, dichas técnicas difieren principalmente por la posible ausencia del encuestador.

2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuál es la incidencia del sindicato en el clima organizacional de una entidad bancaria de Palmira – Valle del Cauca?

2.1 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA

- ¿Cuáles son las dinámicas sindicales presentes en el contexto organizacional de la entidad bancaria?
- ¿Cuál es la percepción de los colaboradores de la entidad bancaria con respecto al clima organizacional y su relación con el sindicato?
- ¿Qué incidencia tiene el sindicato en el clima organizacional de esta entidad financiera?

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar la incidencia del sindicato en el clima organizacional de una entidad bancaria de Palmira – Valle del Cauca.

3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Reconocer las dinámicas sindicales presentes en el contexto organizacional de la entidad bancaria.
- Establecer la percepción de los colaboradores de la entidad bancaria con respecto al clima organizacional y su relación con el sindicato.
- Establecer la incidencia del sindicato en el clima organizacional en la entidad financiera.

4. MARCO DE REFERENCIA

4.1 TEÓRICO

EL SINDICALISMO

Historia

En sus inicios, a lo que hoy se conoce como sindicatos, se le denominaba societarismo, cuando en París, Lyon e Irlanda se llevaban a cabo manifestaciones obreras debidas a la grave crisis del momento, en tanto, en Inglaterra era abolida la esclavitud entre 1833 y 1838. Para junio de 1836 en Inglaterra, la Asociación de Trabajadores llevó a cabo la Carta del Pueblo donde exigían voto de carácter universal y secreto, a los cuales se les llamó cartistas⁶.

Desde este momento y por algunos años, dichos trabajadores fueron influenciados por distintos ideólogos entre los que se encuentra Engels. A partir de 1840, Marx y Engels se ubicaron en Inglaterra dando origen al pensamiento obrero conocido como Marxismo o socialismo científico que se extendió por todo el mundo.

Hacia 1848, ya toda Europa experimentaba movimientos revolucionarios con exigencias socio políticas que propendían por los intereses de los trabajadores y el derecho al trabajo a lo cual Marx se refirió exponiendo: *“un fantasma recorre Europa, el fantasma del comunismo. Todas las fuerzas de la vieja Europa se han unido en santa cruzada para acosar a este fantasma”*⁷.

⁶ TUÑÓN DE LARA, M. El movimiento obrero en la historia de España. I.1832-1899 (2ª edición). Barcelona: Laia. 1977.

⁷ MARX, K. y ENGELS, E. Manifiesto del Partido Comunista, Ed. Lenguas Extranjeras. Pekin.1964

En el mismo *Manifiesto del Partido Comunista*, Marx y Engels reseñan la aparición de los sindicatos, manifestando que: *“Como resultado de la creciente competencia de los burgueses entre sí y de las crisis comerciales que ella ocasiona, los salarios son cada vez más fluctuantes; el constante y acelerado perfeccionamiento de la máquina coloca al obrero en situación cada vez más precaria; las colisiones entre el obrero individual y el burgués individual adquieren más y más el carácter de colisiones entre dos clases. Los obreros empiezan a formar coaliciones* contra los burgueses y actúan en común para la defensa de sus salarios. (*en la edición inglesa de 1888, después de la labra “coaliciones” ha sido añadido “sindicatos”)*”.

Bajo dicha concepción, Marx y Engels impulsaron las luchas socialistas de liberación de los trabajadores, a las cuales se unen los obreros alemanes (que eran más teóricos), los franceses (políticos) y los trabajadores ingleses (que eran más economicistas). Por otro lado se forman las corporaciones de trabajadores y artesanos. Las luchas sociales terminaron con la Marchas de Chicago y concluyen con el reconocimiento de la libertad sindical y más tarde su reconocimiento constitucional.

Nace el Derecho Sindical considerado como el conjunto de normas jurídicas que regulan la constitución, funcionamiento y las la relaciones de trabajo entre el sindicato y el empleador⁸.

En el cuadro No. 1 se presenta una breve evolución del sindicalismo cronológicamente.

⁸ MACHICADO, J. Sindicalismo y sindicato. Universidad San Francisco Xavier. Ediciones New Life. Bolivia. 2010.

Cuadro No. 1 Desarrollo del sindicalismo

AÑO	CARACTERÍSTICAS
1864	Se creó en Londres la Asociación Internacional de Trabajadores (AIT), La Internacional, primera central sindical mundial de la clase obrera. Ese mismo año se reconoce en Francia el derecho a la huelga como uno de los derechos fundamentales del individuo. En Inglaterra se funda el Trades Union Congress (TUC), primera asociación de obreros que puede recibir propiamente el nombre de sindicato, ya que las personas afiliadas a él son defendidas y representadas desde la organización.
1867	Bélgica se pone a la cabeza de Europa en materia social y numerosos derechos, entre ellos el de huelga, son reconocidos.
1871	Surge la Comuna de París, levantamiento obrero en pro de los derechos sociales; sólo dura un par de meses por la intervención del ejército.
1872	Durante el V Congreso de la AIT se produce la escisión entre marxistas y bakuninistas, en lo que será la primera gran división entre los representantes de los trabajadores. Durante el mismo, año, además, se reconocen los sindicatos obreros en Francia. Es en Lyon precisamente donde en 1886 se crea la Federación Nacional de Sindicatos y grupos cooperativos (FNS), antecedente de la CGT francesa y del sindicalismo revolucionario.
	Se sustituyen de la legislación inglesa los términos “amo” y “siervo” para ser sustituidos

1875	por “patrón” y “obrero”, siendo el primer país en adoptar este cambio.
1884	Se reconocen los sindicatos obreros en Francia. Es en Lyon precisamente donde en 1886 se crea la Federación Nacional de Sindicatos y grupos cooperativos (FNS).
1889	Se fundó la Segunda Internacional, cuyo primer congreso se celebra en París el 14 de julio. Este congreso declara al 1º de mayo como Día Internacional de los Trabajadores, en conmemoración de los 5 huelguistas ejecutados en mayo de 1886 en Chicago.
1895	La FNS francesa se transforma en la Confédération Générale du Travail (CGT).
1899	Se firma en Suecia el primer pacto social entre empresarios y sindicatos.
1901	Se constituye en Copenhague la Secretaría Internacional de Sindicatos, con participación de asociaciones de Alemania, Bélgica, Gran Bretaña, Finlandia y Suecia.
1906	Mientras la CGT francesa aprueba en Amiens su Carta Magna, en Italia se crea su primer sindicato: la Confederazione Generale del Lavoro (CGL) y en Países Bajos la Federación Neerlandesa de Sindicatos.
1911	F. W. Taylor publica su Gestión científica; la aplicación generalizada de los métodos propuestos por Taylor supondrán un profundo cambio en el modelo productivo y en la organización del trabajo: estamos ante la Segunda Revolución industrial.
	Se produce la Revolución rusa, que establece el primer estado obrero de la historia, y un

1917	poderoso impacto en el movimiento obrero mundial.
1919	Se crea la Organización Internacional del Trabajo, uno de los organismos internacionales más antiguos del mundo, gobernado en forma tripartita por gobiernos, sindicatos y empleadores.
Siglo XX	Los sindicatos de todo el mundo tendieron a abandonar la antigua organización sindical por oficio, para generalizar el sindicato por rama de actividad.

Fuente: Elaboración propia

La concepción de sindicalismo es entonces una doctrina fruto innato de la experiencia adquirida en la lucha social por los mismos trabajadores, a través de los acontecimientos históricos, en cruenta lucha contra el capitalismo. Su auténtico origen de clase proletaria, de evidente espíritu revolucionario, le hace repudiar instintivamente aquellas teorías utópicas y demagógicas que están fuera de sus postulados doctrinarios. La práctica de sus métodos son de efectiva realidad social. Su acción orgánica sindical vigoriza virilmente en las masas obreras el espíritu de lucha de clase, que requiere su finalidad revolucionaria. Conforme a sus principios doctrinarios, su acción inmediata tiende a la preocupación de los problemas económicos del momento, sobre los cuales se apoyará para elevarse progresivamente hasta afrontar los de más alta trascendencia social⁹.

Por ello, la finalidad ideológica del sindicalismo sustenta en sus postulados doctrinarios, dos tendencias que convergen a una misma finalidad ideológica, la una, de carácter previo, que propende a impulsar los movimientos obreros que

⁹ GUERRA, M .El Sindicalismo Revolucionario y su doctrina Marxista. Ed. Obrero carpintero. Curicó. 1943

tienden a satisfacer necesidades inmediatas, como el mejoramiento del jornal, bienestar social, etc., a cuyo movimiento coopera el sindicalismo, a objeto de vigorizar el espíritu de organización sindical y, además, como medio propicio para incrementar los cuadros de acción revolucionaria, que requiere este ideal para afianzar el éxito de la lucha contra el imperialismo capitalista.

La otra finalidad, que es de trascendental proyección doctrinaria, se caracteriza por una persistente lucha de acción económica, de viril actividad revolucionaria, que el sindicalismo afrontará contra la clase capitalista y que tiene por fin determinante, la supresión sistemática del régimen capitalista individualista, para sustituirlo por el régimen económico de la producción socializada que, precisamente, realizará el sindicalismo por medio de sus propios organismos, cuyo hecho implica, implícitamente, la deseada revolución social¹⁰.

Clases de sindicalismo¹¹

- Sindicalismo Patronal: doctrina política e ideológica que introduce bases fundamentales para la defensa de intereses de los empleadores que se traducen asociaciones de empresarios.

- Sindicalismo Laboral: ideología que introduce bases fundamentales para la defensa de intereses de los trabajadores asalariados, subordinados y dependientes. Su desenvolvimiento se inicia hacia finales del siglo XIX. Sus postulados van desde el sindicalismo moderado hasta el revolucionario.

¹⁰ Ibíd. Pág. 11

¹¹ CLEGG, H. A. El Sindicalismo En Un Sistema De Negociación Colectiva. Madrid: Ministerio de Trabajo, 1985.

- Sindicalismo Reformista: persigue la humanización del trabajo pero sin desconocer la forma de Estado y gobierno, como por ejemplo el sindicalismo revolucionario.

- Sindicalismo Cristiano: pide disminuir la jornada laboral, la atenuación de la explotación, la humanización del trabajo. Tiene origen en la Encíclica Rerum Novarum de León XIII donde incorporan los Principios de Caridad y de Igualdad en el trabajo.

- Sindicalismo de Estado: es el régimen de asociación profesional de trabajadores, sin excepción, propugnada para evitar maniobras patronales contra los trabajadores, que consiste en el forzoso ingreso de ellos a las filas de la asociación sindical.

- Sindicato vertical o corporativo. Compulsión del Estado a que todo trabajador debe pertenecer a un sindicato. Desvirtúa la libertad de asociación y trata de actuar militarmente sobre las organizaciones de trabajadores, en las que la verticalidad aspira copiar en cierto modo la jerarquía descendente que caracteriza al ejército.

Se dio históricamente en la Italia y España fascista, en la Alemania nazi. En Bolivia se quiso imponer durante el gobierno de David Toro a través del DS de 19 de agosto de 1936. Fue un intento de implantación de un sistema corporativo, pero no tuvo eco y terminó en un fracaso.

- Sindicalismo Revolucionario: es la doctrina que persigue la destrucción del Estado y de las demás asociaciones de profesionales para que solo exista la de los trabajadores. “El Estado es el Trabajador”. Influyen en su formación el anarquista

Mijaíl Alexándrovich Bakunin y el anarquista filosófico o moderno Pierre Joseph Proudhon.

Principios Del Sindicalismo Revolucionario

- Tiende a la unión los trabajadores dentro de organizaciones económicas que luchen por la liberación del doble yugo del capital y del Estado.
- Tiende a la implantación de comunas económicas y de órganos administrativos regidos por los obreros, formando un sistema de consejos sin subordinación a ningún poder ni partido político alguno.
- Tiene una doble función a cumplir: el mejoramiento económico, social e intelectual de la clase obrera, y la de educar a las masas para que sean aptas para una gestión independiente en el proceso de la producción y de la distribución.
- El sindicalismo revolucionario es opuesto a todas las tendencias de organización inspiradas en el centralismo del Estado y de la Iglesia.
- No reconoce las fronteras nacionales y no reconoce otras diferencias que las de orden económico, regionales o nacionales, producto de las cuales surgen las jerarquías, privilegios de todo tipo (por raza, sexo, sexualidad o cualquier diferencia percibida o real), y reclama para toda agrupación el derecho a una autodeterminación acordada solidariamente a todas las otras asociaciones del mismo orden.
- El sindicalismo revolucionario combate el militarismo y la guerra. Recomendaba la propaganda contra la guerra, y la sustitución de los ejércitos permanentes, los que

sólo son instrumentos de la contrarrevolución al servicio del capitalismo. Recomienda la huelga general preventiva y revolucionaria como medio de acción contra la guerra y el militarismo.

- Reconoce la necesidad de una producción que no dañe el medio ambiente. Identifica la búsqueda de ganancias y no la ignorancia como causa de la crisis medioambiental actual. La producción capitalista siempre busca minimizar los costes para conseguir un nivel de ganancias cada vez más elevado para sobrevivir, y no puede proteger el medio ambiente.

- El sindicalismo revolucionario es partidario de la acción directa a través de sus medios de lucha como son: la huelga, el boicot, el sabotaje, etc.

EL SINDICATO¹²

EL sindicato es la unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesión y oficios conexos, que se constituya con carácter permanente y con el objeto de defender intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar sus condiciones económicas y sociales. El sindicalismo es una ideología que introduce bases para la defensa de intereses de los trabajadores asalariados, subordinados y dependientes.

Características

- Permanencia. No se puede fundar un sindicato con la particularidad de ser temporal, este aspecto de permanencia lo diferencia de otro tipo de agrupaciones,

¹² SARTORIUS, Nicolás. El Sindicalismo De Nuevo Tipo. Barcelona: Editorial Laia, 1977.

que también tienen por finalidad la defensa de los intereses profesionales en el campo laboral.

- Miembros trabajadores. Está integrada por personas que trabajan por cuenta ajena.

Principios

- Autonomía de Organización y de gestión sindical. El Estado no puede intervenir en su organización.

- Libertad sindical.

- Independencia sindical. Independencia de ideologías de partido políticos de otras clases.

- Fuero sindical, como la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez de trabajo .

- Instrumentos de lucha sindical. Por ejemplo la huelga.

Objetivos

- Negociación colectiva que propenda por el mejoramiento y protección de los intereses económicos y sociales de sus integrantes.

- Para velar los aspectos de representatividad, circunscrito dentro de lo contractual: ser custodio del cumplimiento del contrato de trabajo individual, de la Convención Colectiva y todo lo concerniente a lo que es la norma laboral.

Clasificación de sindicatos¹³

Por su ideología se clasifican en:

- Revolucionarios, marxistas, anarquistas. Se inspiran en las ideas de Sorel: “La toma del poder debe empezar en el taller, en la fábrica”.
- Reformistas. Son también socialistas, pero la transformación de la sociedad debe hacerse gradualmente, sin violencia.
- Cristianos, católicos, protestantes. Su fin es solo atenuar la explotación del trabajador.

ENTORNO LABORAL COLOMBIANO

En el 2015 la tasa de desempleo del país se ubicó en 8,9% representado a 2.156.000 desocupados, de los cuales el 57% eran mujeres, preocupa que sólo el 48,7% de estos ocupados era asalariado, mientras que el 51,3% restante era no asalariado; además se encontró que el 42,4% era cuentapropista (9.345.000 ocupados en esta posición).

Las estadísticas también indican la persistencia de desprotección social en la que se encontraban muchos ocupados y ocupadas. Se encontró por ejemplo que de cada 100 ocupados, sólo 40,8 estaban afiliados como contribuyentes-aportantes a

¹³ HERRÁN, M. T. El Sindicalismo Por Dentro Y Por Fuera. Bogotá: La Oveja Negra, 1982.

la salud; 38,1 estaba afiliado como cotizante a pensiones; 43,9 estaba afiliado al sistema de riesgos laborales y alrededor de 36,4 estaba afiliado a cesantías¹⁴.

Cuadro No.2 Principales indicadores laborales

Principales Indicadores Laborales	2013	2014	2015
Población Económicamente Activa	23'292.000	23'654.000	24'173.000
Población ocupada	21'048.000	21'503.000	22'017.000
Población desocupada	2'243.000	2'151.000	2'156.000
Tasa de desempleo	9,6%	9,1%	8,9%
Total ocupados cuenta propia	9'002.000	9'163.000	9'345.000
Participación del cuenta propia en el empleo nacional	42,8%	42,6%	42,4%
Porcentaje ocupados asalariados	47,4%	48,2%	48,7%
Ocupados afiliados a salud (contribuyentes-aportantes)	8'211.000	8'742.000	8'982.000
Participación afiliados cotizantes a salud en el empleo total	39,0%	40,7%	40,8%
Ocupados cotizantes a pensiones	7'014.942	7'652.406	8'392.426*
Participación afiliados cotizantes pensiones en el empleo	33,3%	35,6%	38,1%
Ocupados afiliados al sistema de riesgos laborales	8.270.156	8.929.591	9'656.830
Participación afiliados a riesgos laborales en el empleo total	39,3%	41,6%	43,9%
Ocupados afiliados a cajas de compensación familiar	5.759.470	6.879.568	N.D.
Participación afiliados a cajas de compensación en el empleo	27,4%	32,0%	N.D.
Ocupados afiliados a cesantías (2013 no incluye los afiliados al Fondo Nacional del Ahorro)	6.160.784	7.671.333	6'723.430* (+ 1.300.000 afiliados a FNA)
Participación afiliados a cesantías en el empleo total	29,3%	35,7%	36,4%

Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares- DANE. Superintendencia Financiera de Colombia. Federación de Aseguradores Colombianos (FASECOLDA). 2015.

El trabajo, como la fuente cierta de ingresos para tener calidad de vida y ofrecer oportunidades a las personas y a las familia, se debería realizar con salarios y garantías laborales suficientes. Esto no sucede en Colombia, ya que en 2014, las cifras revelan que el 48,6% (10.450.000) de las personas con ingresos laborales obtienen un salario mínimo o menos cada mes, o sea que se encuentran en condiciones de pobreza¹⁵.

¹⁴ Asociación Colombiana de Empleados Bancarios – ACEB. Colombia. 2015

¹⁵ Ibíd.

Cuadro No. 3 Ingresos de los ocupados por rango de salario mínimo

Ingresos	2013			2014		
	Total (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)
No informa*	11,3	10,3	12,7	10,4	9,4	11,7
De 0.0 a 0.5 smmlv	19,7	14,4	27,3	23,2	18,3	30,2
De más de 0.5 a 1 smmlv	18,7	20,1	16,8	25,4	27,0	23,2
De más de 1 a 1.5 smmlv	27,2	29,7	23,6	19,3	21,5	16,3
De más de 1.5 smmlv	23,1	25,6	19,6	21,7	23,8	18,6

Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares- DANE. Superintendencia Financiera de Colombia. Federación de Aseguradores Colombianos (FASECOLDA). 2015.

PANORAMA DEL SINDICALISMO EN COLOMBIA.

Son varios los aspectos que resultan importantes para destacar a la hora de analizar la situación de los sindicatos en Colombia. En primer lugar es importante anotar que la tendencia registrada en los últimos años apunta a una paulatina disminución en el número de trabajadores sindicalizados, acompañado de una dinámica de estancamiento en el número de sindicatos, en la cual los nuevos sindicatos, sobre todo de empresa, entran a compensar la salida de sindicatos tradicionales que han venido desapareciendo en los últimos años como fruto de los procesos de privatización, fusiones, flexibilización laboral y hostigamiento, frente a su labor sindical. El resultado ha sido una atomización del movimiento sindical, en pequeñas organizaciones, con poca capacidad de movilización y de coordinación con otros sindicatos, que en ocasiones terminan sirviendo más a los intereses de los empleadores que de los mismos trabajadores¹⁶.

En Colombia el 50% de los sindicatos se agrupan en tres centrales sindicales: la Central Unitaria de Trabajadores CUT, la Confederación General de Trabajadores CGT, y la Confederación de Trabajadores de Colombia, CTC. La CUT es la central

¹⁶ FECODE. Principios y derechos fundamentales del trabajo. Colombia. 2007.

más grande, al concentrar el 65% de todos los trabajadores sindicalizados y en ella están confederados: la Federación Colombiana de Educadores FECODE, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria SINTRAINAGRO, y la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo USO¹⁷.

El acto administrativo de registro de un sindicato se ha convertido en una barrera muy importante para el ejercicio del derecho de asociación sindical. Así entre 2002 y 2007 se rechazaron 491 iniciativas de trabajadores tendientes a la creación de un sindicato. De igual forma, es el único país en América Latina en el que el gobierno tiene la facultad de disolver un sindicato por vía judicial.

Las convenciones colectivas en Colombia van en retroceso en relación con otros tipos de acuerdo entre trabajadores y empleadores como el pacto colectivo y el contrato colectivo, siendo este último muy cuestionado por cuando se considera como impulsor de la tercerización laboral.

Si bien Colombia a finales de los años noventa ratificó los Convenios 151 y 154, referentes a la negociación laboral en el sector público, en el nuevo Decreto 160 de febrero 5 de 2014, se contiene positivos e importantes avances respecto del Decreto 1092. Es un segundo paso adelante en la aplicación y cumplimiento del Convenio 151 sobre Negociación Colectiva en la Administración Pública, aunque todavía tiene carencias pero se continúa la tarea por seguir avanzando hacia el Convenio 151.

Este nuevo Decreto fue planteado en la Solicitud No. 24 del Pliego Nacional unificado de las Centrales y Federaciones sindicales de empleados públicos, presentado al Gobierno Nacional en febrero 7 de 2013. Su Negociación y

¹⁷ Ibíd.

expedición fue convenida en el Acuerdo Colectivo Nacional celebrado el 16 de mayo de 13 en la Casa de Nariño. El Decreto es el resultado de un esfuerzo conjunto de las Centrales y Federaciones sindicales de empleados públicos, de negociación durante nueve meses con el Gobierno Nacional: Secretaría Jurídica de la Presidencia de la República, Ministerio de Hacienda, Ministerio de Trabajo y Departamento Administrativo de la Función pública. Resulta vital dentro del contexto organizacional ya que en el país la mayoría de los trabajadores sindicalizados están afiliados a sindicatos Estatales.

Por otra parte, Colombia es el país del mundo con el mayor número de asesinatos de sindicalistas, concentrando el 63% de los casos durante la última década. FECODE, SINTRAINAGRO y la USO, son los sindicatos que han sido más afectados por la violencia en contra de sindicalistas. Sólo estas tres organizaciones concentran el 64,6% de los casos de asesinato de sindicalistas en todo el país entre 1984 y 2010. Por su parte, Antioquia es de lejos el departamento más afectado por la violencia antisindical, concentrando cerca del 47% del total de casos de asesinato de sindicalistas entre 1984 y 2010¹⁸.

Pese a los esfuerzos hechos en los últimos años, la impunidad sigue siendo muy alta y supera el 96%. A partir del 2003, se ha presentado una disminución importante en el número de asesinatos de sindicalistas; sin embargo, otros tipos de violación a los derechos humanos de los sindicalistas, como amenazas, y desplazamiento se mantienen en los mismos niveles¹⁹.

Según la ACEB, en Colombia existe una baja densidad sindical y gran fragmentación del movimiento sindical como consecuencia de los bloqueos

¹⁸ Fiscalía General de la Nación. Informe de audiencia pública de rendición de cuentas.2009-2010. Colombia. 2010.

¹⁹ Ibíd.

constantes para la libertad sindical. Estos bloqueos se presentan por el uso de pactos colectivos y contratos sindicales que hacen que la negociación colectiva sea residual, además la huelga está prohibida y existe un diálogo social marginal²⁰. Cabe resaltar que en el Artículo 56 de la Constitución Política de Colombia se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador. La ley reglamentará este derecho. Una comisión permanente integrada por el Gobierno, por representantes de los empleadores y de los trabajadores, fomentará las buenas relaciones laborales, contribuirá a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertará las políticas salariales y laborales. La ley reglamentará su composición y funcionamiento.

En 2014 sólo 4,5 de cada 100 personas que trabajaba se encontraba sindicalizada. La modificación de esta tasa impone reducir la tercerización y la persecución antisindical, aunque los sindicatos vienen dando fuertes batallas para afiliar trabajadores tercerizados, lo que ha generado un aumento en el número de sindicalizados en el país, que pasaron de 830 mil en 2010 a 970 mil en 2014. Si se mira el número de afiliados desde 1990 se encuentra que años después, a 2014, sólo se ha incrementado en 6,9%.

²⁰ Óp. Cit. ACEB. 2015

Tabla No. 1. Número de sindicatos y trabajadores afiliados.

Año	Nro. Sindicatos	Nro. Afiliados
1990	2.582	909.962
1992	2.402	865.945
1994	2.456	871.938
1996	2.508	898.683
1998	2.713	876.428
2000	2.806	873.867
2002	2.913	867.374
2004	3.019	858.784
2006	3.122	852.937
2008	3.290	829.164
2010	3.539	831.467
2012	4.220	945.895
2014	4.384	972.545

Fuente: Sistema de información Sindical y Laboral SISLAB, Subsistema Censo Sindical, alimentado con información suministrada por Ministerio de la Protección Social, CUT y Sindicatos. 2015

En el 2014 existían en el país 4.384 sindicatos, 164 sindicatos más que en el 2012, agrupando a 972.545 afiliados, de éstos 586.706 eran hombres y 385.839 mujeres. Por clase de sindicato, el 48,4% era de gremio, seguido en un 35,8% por los sindicatos de empresa, el 14,3% correspondía a sindicatos de industria y el 1,4% restante a los sindicatos de oficios varios.

De los 4.384 sindicatos el 16,9% (741) eran del sector comercio; 10,6% (466) hacían parte del sector de servicios sociales y de salud; 9,8% (430) eran del sector de transporte, almacenamiento y comunicaciones y 1,3% (55) se concentraron en el sector de intermediación financiera.

Cuadro No. 4. Número de sindicatos y afiliados por actividad económica.

Sección Clasificación Económica	Nro. Sindicatos	%	Nro. Afiliados	%
Administración pública y defensa; seguridad social de afiliación obligatoria	827	18,86	108.821	11,19
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	741	16,9	83.730	8,61
Industrias manufactureras	511	11,66	115.076	11,83
Servicios sociales y de salud	466	10,63	104.554	10,75
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	440	10,04	88.341	9,08
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	430	9,81	78.853	8,11
Educación	219	5	268.693	27,63
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	198	4,52	15.616	1,61
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	115	2,62	13.465	1,38
Construcción	108	2,46	7.330	0,75
Actividades no bien especificadas	77	1,76	2.798	0,29
Suministro de electricidad, gas y agua	62	1,41	28.732	2,95
Intermediación financiera	55	1,25	26.597	2,73
Explotación de minas y canteras	52	1,19	17.974	1,85
Hoteles y restaurantes	41	0,94	9.908	1,02
Pesca	33	0,75	1.569	0,16
Hogares privados con servicio domestico	9	0,21	488	0,05
Total	4.384	100	972.545	100

Fuente: Sistema de información Sindical y Laboral SISLAB, Subsistema Censo Sindical, alimentado con información suministrada por Ministerio de la Protección Social, CUT y Sindicatos. 2015.

La dinámica de la negociación colectiva ha cambiado sustancialmente entre 2000 y 2015. Antes las convenciones colectivas concentraban la mayoría de casos de negociación, ahora la mayoría de casos se concentran en los pactos colectivos y los contratos sindicales.

Cuadro No. 5 Dinámica de la Contratación Colectiva en Colombia (2006-2015)

Contratos Colectivos	2006-2010	2011-2015	Diferencia
Convenciones colectivas	1644	1957	+313 (19%)
Pactos Colectivos	932	1061	+129 (13,8%)
Contratos sindicales	170	5877	+5707 (3357%)
Acuerdos Laborales	N.A.	615	

Contratación Colectiva 2006 – 2010							
Año	CONVENCIÓN COLECTIVA		PACTO COLECTIVO		CONTRATO SINDICAL		TOTAL
	Nro. Casos	%	Nro. Casos	%	Nro. Casos	%	Nro. Casos
2006	448	83,6	76	14,2	12	2,2	536
2007	291	56,1	206	39,7	22	4,2	519
2008	282	52,3	217	40,3	40	7,4	539
2009	373	59,4	209	33,3	46	7,3	628
2010	250	47,7	224	42,7	50	9,5	524
TOTALES	1644	59,9	932	33,9	170	6,2	2746

Contratación Colectiva 2011 – 2015									
Año	CONVENCIÓN COLECTIVA ^a		PACTO COLECTIVO		CONTRATO SINDICAL		ACUERDO LABORAL		TOTAL
	Nro. Casos	%	Nro. Casos	%	Nro. Casos	%	Nro. Casos	%	Nro. Casos
2011	353	51,4	170 ^b	24,7	164	23,9	N.A.		687
2012	317	25,5	216 ^b	17,3	708	56,9	4	0,3	1245
2013	459	24,6	208 ^b	11,1	964	51,6	238	12,7	1869
2014	328	11,5	251	8,8	2066 ^c	72,7	197	6,9	2842
2015	500	17,4	216	7,5	1975	68,9	176	6,1	2867
TOTALES	1957	20,6	1061	11,2	5877	61,8	615	6,5	9510

Fuente: Escuela Nacional Sindical, Sistema de información Sindical y Laboral (Sislab), Subsistema Dinámica de la Contratación Colectiva, con datos del Ministerio de Trabajo.

El cuadro No. 6 ilustra cómo el Ministerio no responde a sus obligaciones de vigilar, controlar e imponer sanciones a los empleadores que incumplen con la legislación laboral del país.

Cuadro No. 6 Derecho a la libertad sindical violado en las resoluciones del Ministerio de Trabajo

Resoluciones del Ministerio del Trabajo 2012-2015				
Derecho a la libertad sindical violado	Niega	Concede	Incompetente	Archiv o
Aplicación de la convención	2	5	1	2
Derecho de asociación	2			
Despidos	1			
Negativa a negociar	9	2		
Permiso sindical			1	
Persecución sindical	3	2		
Persecución sindical y despido colectivo	1		1	
Traslado y desmejora con fuero	1		1	1
Tribunal de arbitramento	2			
Total	21	9	4	3
Porcentaje	57%	24%	11%	8%
Total porcentaje	100%			

De una muestra de 55 resoluciones, se analizaron 37 y se encontró que en el 76,0% de los casos se niega el derecho a la libertad sindical, archiva o se declara incompetente, evidenciando así la falta de respuesta del Ministerio a sus obligaciones de vigilar, controlar e imponer sanciones a los empleadores que violan la libertad sindical.

Clima Organizacional

El concepto de Clima Organizacional se ha desarrollado recientemente, pues fue introducido por primera vez en psicología industrial/organizacional por Gellerman en 1960. Y es tal vez por esa juventud que de su estudio no existe una unificación de definiciones y metodologías que permitan elaborar una clara definición y distinción. Las descripciones varían desde factores organizacionales puramente objetivos (como estructura, políticas y reglas) hasta atributos percibidos tan

subjetivos como la cordialidad y el apoyo; esto ha llevado a que los investigadores se hayan circunscrito más al aspecto metodológico que a la búsqueda de consenso en su definición, en sus orígenes teóricos, y en el papel que juega el clima en el desarrollo de la organización. En lo que sí se visualiza un consenso es en expresar que el clima organizacional tiene efectos sobre los resultados individuales debido a su impacto sobre el empleado, de acuerdo con su percepción²¹.

El clima organizacional nace de la idea de que el hombre vive en ambientes complejos y dinámicos, puesto que las organizaciones están compuestas de personas, grupos y colectividades que generan comportamientos diversos y que afectan ese ambiente. Méndez manifiesta que el origen del clima organizacional está en la sociología; en donde el concepto de organización dentro de la teoría de las relaciones humanas enfatiza la importancia del hombre en su función del trabajo y por su participación en un sistema social. Define el clima organizacional como el resultado de la forma como las personas establecen procesos de interacción social y donde dichos procesos están influenciados por un sistema de valores, actitudes y creencias, así como también de su ambiente interno²².

El clima organizacional, de acuerdo con Méndez, ocupa un lugar destacado en la gestión de las personas y en los últimos años ha tomado un rol protagónico como objeto de estudio en organizaciones de diferentes sectores y tamaños, que buscan identificarlo y utilizan para su medición las técnicas, el análisis y la interpretación

²¹ GARCÍA, M. Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. Universidad del Valle. Colombia. 2009

²² MÉNDEZ, C. Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención. Colección de lecciones de administración. Bogotá: Universidad del Rosario. 2006

de metodologías particulares que realizan consultores del área de gestión humana o desarrollo organizacional de la empresa²³.

El clima organizacional se define como las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja y la opinión que se ha formado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo y apertura. Watters y sus colaboradores identificaron cinco factores globales del clima: la estructura organizacional eficiente, autonomía de trabajo, supervisión rigurosa impersonal, ambiente abierto estimulante, y orientación centrada en el empleado²⁴.

La medición del clima organizacional a través de instrumentos, se orienta hacia la identificación y el análisis de aspectos internos de carácter formal e informal que afectan el comportamiento de los empleados, a partir de las percepciones y actitudes que tienen sobre el clima de la organización y que influyen en su motivación laboral. En este orden de ideas, el objetivo de la medición es hacer un diagnóstico sobre la percepción y la actitud de los empleados frente al clima organizacional específicamente en las dimensiones que elija el investigador; de tal modo, que se puedan identificar aspectos de carácter formal e informal que describen la empresa y que producen actitudes y percepciones en los empleados, que a su vez inciden en los niveles de motivación y eficiencia. Con estos resultados, el propósito es recomendar acciones específicas que permitan modificar sus conductas para crear un clima organizacional que logre mayores niveles de eficiencia y cumplimiento de metas por la acción del recurso humano²⁵.

²³ Ibíd.

²⁴ DESSLER, G. Organización y Administración Enfoque Situacional. Editorial Prentice/Hall internacional. 1976

²⁵ Óp. Cit. MÉNDEZ. 2006

Comportamiento Organizacional

Las organizaciones son diferentes entre sí, al igual que las personas se diferencian unas de otras, esto se debe a que tanto las organizaciones como las personas poseen características que los diferencian. Las diferencias individuales hacen que cada persona posea características propias de personalidad (aspiraciones, valores, actitudes, motivaciones, aptitudes, entre otros). Cada persona es un fenómeno multidimensional sujeto a las influencias de diversas variables, tanto externas como internas. Al respecto Chiavenato, hace referencia que para comprender el comportamiento de las personas es importante estudiar dos teorías, las cuales hacen referencia a lo siguiente:

1. Teoría de Campo, de Lewin: la comprensión del comportamiento humano depende de dos suposiciones básicas:

- a) El comportamiento humano se deriva de la totalidad de los hechos coexistentes que lo rodean.
- b) Esos hechos coexistentes tienen el carácter de un campo dinámico, llamado campo psicológico, en que cada parte depende de una interrelación dinámica con las demás²⁶.

2. Teoría de la disonancia cognitiva, de Festinger: se sustenta en la premisa de que el individuo se esfuerza para establecer un estado de consonancia o coherencia con él mismo²⁷.

²⁶ LEWIN, Kurt: A Dynamic Theory of Personality. Nueva York, McGrawHill Book Co., 1935

²⁷ FESTINGER, Leon: "A theoretical interpretation of shifts in level of aspiration. Psychol. Rev. 1942, 49, págs. 45-47.

4.2 CONCEPTUAL

- **Afiliación sindical:** hace referencia a la condición de un trabajador en estar integrado en una organización (formada por los mismos trabajadores) que protegen y defienden sus derechos²⁸.

- **Contrato colectivo de trabajo:** es un tipo peculiar de contrato celebrado entre los trabajadores y los empleadores de una empresa o un sector laboral. Este acuerdo puede regular todos los aspectos de la relación laboral como salarios, jornada, descansos, vacaciones, condiciones de trabajo, representación sindical, etc.

El clima organizacional se define como las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja y la opinión que se ha formado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo y apertura. Watters y sus colaboradores identificaron cinco factores globales del clima: la estructura organizacional eficiente, autonomía de trabajo, supervisión rigurosa impersonal, ambiente abierto estimulante, y orientación centrada en el empleado²⁹.

- **Derecho sindical:** conjunto de normas articuladas en sistema que lo establece el Estado pero también los sujetos colectivos en su autonomía colectiva, y regula la relación entre sindicatos y otros representantes de los trabajadores por un lado,

²⁸ JÓDAR, P. et. Al. Los perfiles de la afiliación sindical. Una propuesta metodológica a partir de un estudio de CCOO de Cataluña. Cuadernos de Relaciones Laborales. 2004. 22:35-61.

²⁹ Óp. Cit. DESSLER, 1976.

y por otro, entre empresario individuales, asociaciones empresariales, y administración pública³⁰.

- **El Capital humano:** es la acumulación de inversiones anteriores en educación, formación en el trabajo, salud y otros factores que permiten aumentar la productividad. Por lo que, deben tenerse en cuenta, todos los atributos humanos, no sólo a nivel de educación, sino también el grado en el cual, una persona, es capaz de poner en acción productiva un amplio conjunto de habilidades y capacidades, entendiendo por capacidad la potencia para el desarrollo de los procesos mentales superiores (memoria, pensamiento y lenguaje), por habilidad se entiende la forma como se operacionalizan los procesos mentales superiores, los cuales se manifiestan en las diferentes formas de conocimiento acumulados, que permiten a su poseedor, desarrollar eficazmente diversas actividades para lograr crecimiento de la productividad y mejoramiento económico; entendiendo por económico todas aquellas actividades que pueden crear ingresos o bienestar³¹.

- **El sindicato:** es una persona jurídica o unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesión y oficios conexos, que se constituya con carácter permanente y con el objeto de defender intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar sus condiciones económicas y sociales³².

- **El clima organizacional:** Calidad del ambiente psicológico de una organización. Puede ser positivo y favorable (cuando es receptivo y agradable) o negativo y

³⁰ Óp. Cit. JÓDAR, 2004

³¹ BECKER, Gary S. El capital humano. Segunda Edición. Alianza Editorial, S.A. Madrid, España. Pág. 15-251. 1983.

³² HERRÁN, M. T. El Sindicalismo Por Dentro Y Por Fuera. Bogotá: La Oveja Negra, 1982.

desfavorable (cuando es frío y desagradable). Se refiere al ambiente que existe en la organización como consecuencia del estado motivacional de las personas³³.

- **Entorno laboral:** es el medio en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. La calidad de este influye directamente en la satisfacción de los trabajadores y por lo tanto en la productividad.

- **Inclusión sindical:** está condicionada por causas externas, derivadas de la propia situación socio-laboral de las mujeres, obligadas a compaginar empleo y responsabilidades familiares, y por otras derivadas del funcionamiento interno de la propia organización sindical, todavía notablemente masculinizada en todos los aspectos³⁴.

- **Información sindical:** Información directa a los afiliados de los planteamientos emanados como información interna desde su sector³⁵.

- **La percepción del entorno:** es una construcción o un conjunto de informaciones seleccionadas y estructuradas en función de la experiencia anterior, las intenciones y maneras de pensar de los dirigentes de cada organización. La percepción depende en gran medida de aquello que cada organización considera relevante en su entorno. No obstante, las organizaciones no seleccionan y

³³ GEORGE H. Litwin. Climate and Motivation: An Experimental Study", en David A. Kolb, Irwin Rubin y James M. McIntyre, Organizational Psychology: A Book of Readings, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ, 1971, p. 111.

³⁴ BAYLOS, A. La intervención normativa del Estado en materia de relaciones colectivas. en F. Miguélez y C. Prieto (dir y coord), Las relaciones laborales en España. Madrid, Siglo XXI. 1991

³⁵ CHACKO, T. L. Member Participation in Union Activities: Perceptions of Union Priorities, Performance, and Satisfaction. Journal of Labor Research, 6:363-373. 1985

perciben sus entornos; lo hacen las personas que administran las organizaciones³⁶.

- **Sección sindical:** Son los órganos deliberantes, consultivos y ejecutivos, en el ámbito del centro de trabajo. Corresponde a ellas, de manera esencial, el despliegue de la Acción Sindical³⁷.

- **Sindicalismo.** Sistema doctrinal, político e ideológico que impulsa a los sindicatos a formular aspiraciones que superen lo estrictamente profesional. El sindicalismo es una ideología que introduce bases para la defensa de intereses de los trabajadores asalariados, subordinados y dependientes³⁸.

4.3 CONTEXTUAL

4.3.1 Macrolocalización.

Esta investigación se lleva a cabo en el municipio de Palmira que se ubica dentro de la región Sur del Valle del Cauca, sobre las coordenadas 3°31'48" de latitud norte y 76°81'13" del longitud al oeste de Greenwich. Colinda al Norte con el municipio de El Cerrito, al Este con el departamento del Tolima, al Sur con los municipios de Pradera y Candelaria y al Oeste con los municipios de Cali, Yumbo y Vijes.

³⁶ CHIAVENATO, I. Introducción a la teoría general de la administración. Séptima edición. Editorial Mc Graw Hill. México. 2004

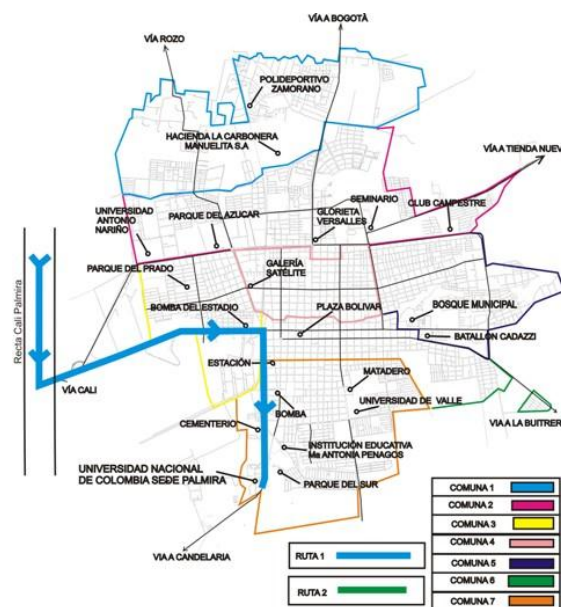
³⁷ Op.cit. Chacko. 1985

³⁸ CLEGG, H. A. El Sindicalismo En Un Sistema De Negociación Colectiva. Madrid: Ministerio de Trabajo, 1985.

Cuenta con los corregimientos de: Rozo, La Torre, La Acequia, Matapalo, Obando, La Herradura, Palmaseca, Coronado (rural), Zamorano (rural), La Dolores, Guanabanal, Caucaseco, Juanchito, Ciudad del Campo Bolo San Isidro, Bolo Italia, Bolo Alizal, Bolo Azul, Amaime, Calamar, Boyacá, La Pampa, Tablones, Tienda Nueva, Guayabal, Barrancas, La Zapata, Aguacalara, Ayacucho, Boyacá, Combia, Toche, La Bolsa (más conocido como Kabuki), Potrerillo, Caluce, Tenjo, La Quisquina, La Balastrera, Los Ceibos, Puerto Amor, Tenerife y La Buitrera³⁹.

En los últimos años Palmira muestra un importante crecimiento en el desarrollo de la actividad empresarial la cual está sustentada en 5.981 empresas dedicadas al desarrollo de actividades industriales, comerciales, agrícolas y de servicios fundamentalmente.

Figura No. 1 Mapa de Palmira – Valle del Cauca



Fuente: <http://www.palmira.gov.co>

³⁹ Palmira Avanza. 2011.

Población: En el último censo realizado en Colombia en el año 2005, Palmira contaba con una población de 283.431 habitantes. En la actualidad se calcula que cuenta con una población aproximada de 380.000 habitantes, teniendo en cuenta toda la expansión que ha tenido la ciudad en los últimos años, Palmira se ha convertido en una ciudad para invertir en vivienda⁴⁰.

4.3.2 Microlocalización

Entidad bancaria de Palmira – Valle del Cauca.

Historia

La entidad inició labores el 15 de noviembre de 1870 como primera institución financiera creada en el país, con un capital de \$500.000 y con la facultad de emitir billetes.

La entidad bancaria se fortaleció y extendió su ámbito geográfico, gracias a la fusión con otros bancos regionales, que hasta 1928 fueron: Banco del Huila, Banco Social del Tolima, Banco del Cauca, Banco Santander, Banco Republicano, Banco de Pamplona, Banco Central, Nuevo Banco de Boyacá y el Banco de Pereira.

En 1938, funda los Almacenes Generales de Depósito S.A., ALMAVIVA, compañía precursora en este tipo de negocios en el país.

⁴⁰ DANE. 2012

Para 1947 la institución poseía 105 sucursales.

En 1967, contando con 214 oficinas en el país, estableció una oficina en Panamá, siendo así el primer banco colombiano en tener operaciones en el exterior. Esta oficina en 1970 fue convertida en filial.

En abril de 1968 se realiza la fusión con el Banco de los Andes. En 1969 el Banco organiza en Colombia el sistema de Tarjeta de Crédito CREDIBANCO, como concesión del Bank of America.

El 15 de noviembre de 1970 cumple 100 años de existencia.

En 1971, en asocio con otros bancos, crea ASOCREDIBANCO, organismo que agrupa las entidades adscritas al sistema Credibanco de Tarjetas de Crédito.

En 1974 estableció una oficina en Nueva York, y en 1977 crea Trust Company, el cual más adelante fue llamado First Bank of the Americas. Para 1976 se funda la Corporación Financiera de Desarrollo Industrial Agrario, INDUFINANCIERA, como otra filial del Banco.

En 1977 la Junta Directiva del Banco aprueba su participación como accionista del Banco Latinoamericano de Exportación BLADDEX, con sede en la ciudad de Panamá.

En 1978 fue incorporado el NASSAU LIMITED de las islas Bahamas, como subsidiario del Banco en Panamá S.A, y en 1980, se crea en Miami el Banco INTERNATIONAL CORPORATION.

En 1987 entra a formar parte del grupo de empresas de la propiedad de la Organización Luis Carlos Sarmiento Angulo, consolidando su desarrollo y proyección dentro del sistema financiero.

A la luz de la reforma financiera (Ley 45 de 1990), el Banco estableció en 1992 nuevas filiales en Colombia como son: Fiduciaria, Leasing Porvenir (actualmente Leasing S.A) y Fondo de Pensiones y Cesantías Porvenir.

En 1991 adquirió el 76% del Banco del Comercio y en 1992, se fusionó con el mismo, incorporando nuevas filiales a su grupo: la Compañía de Bolsa del Comercio, Fiducomercio y el Banco del Comercio Panamá. Este último más adelante se convertiría en Leasing Porvenir Panamá (actualmente Leasing S.A. Panamá).

En 1997 vendió el 100% de la inversión que poseía en el First Bank of the Americas al Commercial Bank of New York.

A finales de 1998 compró el 24.95% de las acciones en circulación en la Corporación Financiera de los Andes (CORFIANDES) y la Corporación Financiera Colombiana adquirió el 98.98% de la Corporación Financiera Santander (CORFISANTANDER); posteriormente en febrero la Corporación Financiera Colombiana se fusionó respectivamente con INDUFINANCIERA y en marzo con CORFIANDES y CORFISANTANDER. A su vez, en 1998 adquirió el 27.87% de la Corporación de Ahorro y Vivienda LAS VILLAS, la cual se fusionó en el mes de enero del año 2000 con la Corporación de Ahorro y Vivienda AHORRAMAS, cambiando su denominación por AV VILLAS.

Con la creación de Grupo Aval en 1998, el Banco entra a formar parte del Grupo Financiero más importante del país.

En junio de 2001 el Federal Reserve aprobó la solicitud de conversión del Banco International Corporation en Agencia, establecida en el Estado de La Florida de los Estados Unidos. Esta conversión se llevó a cabo en el segundo semestre de 2001. El Banco poseía indirectamente a través de su filial INC el 100% de participación de Interational Corporation.

En el 2003 el Banco y sus filiales Fiducomercio y fiduciaria compraron el 11.67% de la Sociedad Administradora de Fondos de Pensiones y Cesantías Porvenir S.A. al grupo Provida Internacional S.A. El 12 de noviembre de 2004, escindió su patrimonio en el equivalente de la inversión que tenía en AV Villas, para dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 546 de 1999 que estableció que los establecimientos bancarios que tuvieran inversión en bancos que originalmente eran corporaciones de ahorro y vivienda dispusieran de dicha inversión en un plazo no mayor de 5 años.

El 30 de diciembre de 2005, la Corporación Financiera del Valle (absorbente) y la Corporación Financiera Colombiana (absorbida) tuvieron un proceso de fusión y surgió Corficolombiana.

El 21 de junio de 2006, adquirió el 94.99% de las acciones del Banco de Crédito y Desarrollo Social Megabanco.

El 29 de junio de 2007, Fidubogotá S.A. (absorbente) y Fiducomercio S.A. (absorbida), filiales del Banco, se fusionaron.

El 23 de octubre de 2009 Valores Bogotá S.A. (absorbida), Valores Popular S.A. (absorbida), Valores de Occidente S.A (absorbente) y Casa de Bolsa S.A. (absorbida) se fusionaron. La nueva razón de la entidad resultante del proceso de fusión de estas entidades es Casa de Bolsa S.A.

Posteriormente, el 24 de mayo de 2010 completó exitosamente el proceso de integración con Leasing Bogotá S.A.

El 9 de diciembre de 2010, a través de su filial Leasing Panamá, adquirió a BAC Credomatic Inc., un conglomerado financiero con filiales en Costa Rica, El Salvador, Nicaragua, Honduras, Guatemala, Panamá, México, Bahamas e Islas Caimán.

Recientemente, el Banco continuó con su posicionamiento en Centroamérica al cerrar la adquisición de BBVA Panamá y de Grupo Financiero Reformador en Guatemala, en diciembre de 2013.

Visión

Ser el Banco líder y referente en Colombia y Centroamérica, que crece con el progreso de sus clientes, de su equipo humano, de sus accionistas y del país.

Misión

Un Banco líder en Colombia para el mercado de empresas, personas y el sector social.

El mejor apoyo para el crecimiento y progreso de sus clientes. Un Banco que cumple con los objetivos de liderazgo en eficiencia, rentabilidad, utilidad y generación de valor que esperan los accionistas.

4.4 LEGAL

El sindicato se presenta a la vista como un instituto jurídico, mediante el cual se exterioriza el interés profesional. No importa distinguir entre regímenes que prefieren la pluralidad o la unicidad sindical, ya que parcial o totalmente el sindicato siempre estará ejerciendo el interés colectivo de un grupo de trabajadores dependientes, o todo el correspondiente a una actividad de trabajadores dependientes, o todo el correspondiente a una actividad o a una explotación, es cuestión que dependerá de la cohesión del grupo y del régimen jurídico vigente.

Reconocimiento y Normatividad Mundial

El derecho de asociación, fue el objetivo más importante que logró el movimiento obrero a lo largo de su historia. Sin este tipo de reconocimiento por parte de los Estados Unidos, este hecho solo habría quedado plasmado en un sueño.

Inicia con la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente.

La constitución de la OIT ocurre entre enero y abril de 1919, por una Comisión del Trabajo establecida por la Conferencia de Paz, que se reunió por primera vez en

París y luego en Versalles. La Comisión, presidida por Samuel Gompers, presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL), estaba compuesta por representantes de nueve países: Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Francia, Italia, Japón, Polonia, Reino Unido y Estados Unidos. El resultado fue una organización tripartita, la única en su género con representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores en sus órganos ejecutivos.

La OIT contenía ideas ya experimentadas en la Asociación Internacional para la Protección Internacional de los Trabajadores, fundada en Basilea en 1901. Las acciones en favor de una organización internacional que enfrentara temas laborales se iniciaron en el siglo XIX, y fueron lideradas por dos empresarios, Robert Owen (1771-1853) de Gales y Daniel Legrand (1783-1859) de Francia.

La fuerza que impulsó la creación de la OIT fue provocada por consideraciones de seguridad, humanitarias, políticas y económicas. Al sintetizarlas, el Preámbulo de la Constitución de la OIT dice que las Altas Partes Contratantes estaban “movidas por sentimientos de justicia y humanidad así como por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo”

El primer reconocimiento se logró por medio del Tratado de Versalles, firmado en junio de 1.919, que como consecuencia de la post-guerra dio lugar a la Liga de las Naciones y en el artículo 427 promulgaba: El derecho de asociación para fines no contrarios a las leyes, regirá lo mismo para los asalariados que para los empresarios. Después de este suceso, le sigue la Declaración de Filadelfia. La OIT se reunió el 10 de mayo de 1944, y estableció los principios fundamentales y, entre ellos el de la libertad de expresión y asociación, como esenciales para el progreso constante de todos los seres humanos.

Después La Declaración Universal de Los derechos del Hombre, La ONU (Organización de las Naciones Unidas) en la asamblea realizada el 10 de diciembre de 1.948, en el artículo 20 dijo: “Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y asociación pacíficas. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación”.

Posteriormente la OIT promulga el convenio 87 de 1.948, referente a la Libertad Sindical y el Derecho de Sindicación. Este convenio consagró el derecho de los trabajadores y empleadores a constituir las organizaciones que estimasen convenientes, sin ninguna distinción y sin autorización previa, también se facilitó, la adquisición de personería jurídica para que no fuese condicionada por el Estado.

Adicionalmente el Convenio 98 de 1.949, de la OIT, denominado “Aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva” implementa la garantía de protección adecuada contra todo acto que pretenda menoscabar la libertad sindical.

De otro lado, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966, en su Artículo 8 establece:

1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:

a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse

otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;

b) El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas;

c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;

d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.

2. El presente artículo no impedirá someter a restricciones legales el ejercicio de tales derechos por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del Estado.

3. Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías.

Con respecto al Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966 establece en su artículo 22 que:

1. Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.
2. El ejercicio de tal derecho sólo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del orden público, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás. El presente artículo no impedirá la imposición de restricciones legales al ejercicio de tal derecho cuando se trate de miembros de las fuerzas armadas y de la policía.
3. Ninguna disposición de este artículo autoriza a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, a adoptar medidas legislativas que puedan menoscabar las garantías previstas en él ni a aplicar la ley de tal manera que pueda menoscabar esas garantías.

En cuanto a la Convención Americana sobre Derechos Humanos. (Suscrita en San José de Costa Rica el 22 de noviembre de 1969, en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos), establece en su Artículo 16, respecto a la Libertad de Asociación que:

1. Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole.
2. El ejercicio de tal derecho sólo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la

seguridad nacional, de la seguridad o del orden públicos, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás.

3. Lo dispuesto en este artículo no impide la imposición de restricciones legales, y aun la privación del ejercicio del derecho de asociación, a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía.

Para la Convención Europea de Derechos Humanos como ente para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales (CEDH), respecto a la libertad de reunión y de asociación enuncia en su Artículo 11 que:

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión pacífica y a la libertad de asociación, incluido el derecho de fundar, con otras, sindicatos y de afiliarse a los mismos para la defensa de sus intereses.

2. El ejercicio de estos derechos no podrá ser objeto de otras restricciones que aquellas que, previstas por la Ley, constituyan medidas necesarias, en una sociedad democrática, para la seguridad nacional, la seguridad pública, la defensa del orden y la prevención del delito, la protección de la salud o de la moral, o la protección de los derechos y libertades ajenos. El presente artículo no prohíbe que se impongan restricciones legítimas al ejercicio de estos derechos para los miembros de las Fuerzas Armadas, de la Policía o de la Administración del Estado.

Antecedentes, Reconocimiento y Normatividad Colombiana

En Colombia, el primer sindicato aparece en 1847 gracias a la creación de la Sociedad de artesanos de Bogotá, cuyo fin era el de presionar un alza en los

impuestos de aduana para que los productos elaborados por ellos pudieran competir en igual de condiciones con los traídos de otros países.

A las industrias que se habían venido creando desde finales del siglo XIX, se fueron agregando otras a partir del gobierno del General Rafael Reyes, quien utilizó los mecanismos del Estado para implantar el proteccionismo aduanero que hiciera posible la creación de incentivos como mecanismo destinado a orientar los ahorros del país hacia la industrialización, apareciendo así una serie de empresas, muchas de las cuales subsisten aún, con lo cual se hizo posible una expansión manufacturera continuada a una tasa media del 5% anual que bajó al 3% entre 1925 y 1930. Nacieron en esta época: Telares Medellín (1909), Coltejer (1908), Obregón y Cervecería Bolívar (1908), Cementos Samper (1909) y otras manufactureras de grasas, empaques, cigarrillos, vidrio y cemento, de las cuales pocas de ellas utilizaron nuestras materias primas agrícolas.

Así mismo, surgieron las compañías extranjeras encargadas de la explotación de petróleo y otros minerales y también las productoras y exportadoras de banano.

El movimiento económico, el surgimiento de organizaciones laborales y los conflictos agrarios que se fueron generalizando, resquebrajaron cada vez más el sistema hacendario, llevando al país hacia el capitalismo que demandaba cada día mayor mano de obra asalariada, frente a las clases adineradas que persistían en mantener los privilegios y prebendas y en acrecentar su afán de lucro.

Y, dentro de este marco de formación capitalista que vino a incrementar las tensiones de los trabajadores agravadas luego por la estrechez económica producida a consecuencia de la primera guerra mundial, surgieron en Colombia los primeros sindicatos

Como antecedente mediato de la organización sindical en Colombia, se pueden citar las sociedades aparecidas a mediados del siglo XIX, luego aparecerían las agrupaciones sindicales, constituidas como unas instituciones religiosas y políticas, a las cuales no fueron ajenos ni el partido liberal colombiano ni el “partido socialista de esa época”, el primero de los cuales en la Convención de Ibagué de 1922 adoptó plataformas socialistas y orientaciones que más tarde tendrían repercusiones en la llamada República Liberal.

Más tarde, en el año de 1909, la agrupación sindical formada por sastres, zapateros y otros artesanos, bajo el nombre de “Sociedad de Artesanos de Sonsón”, fue reconocida por el gobierno, siendo al parecer la Iglesia su promotora, lo cual explicaría el que posteriormente fuera una de las agrupaciones afiliadas a la Unión de Trabajadores de Colombia (U.T.C).

Además de los sindicatos ya mencionados, se encuentran otros como el “Sindicato Agrícola de Fresno”, Tolima (1910), el “Sindicato Nacional de Obreras de la Aguja” (1910), el “Sindicato Central Obrero” (1917) y el “Sindicato de Profesores y Maestros del Tolima” (1918). De los anteriormente citados se destacó el “Sindicato Central Obrero” cuya organización inicial fue de carácter artesanal y mutualista, y desempeñó “un papel notable por aquel tiempo en las luchas de los trabajadores, apoyando activamente luego, por influencia de su acción socialista moderada, al candidato presidencial del partido liberal en 1921, General Benjamín Herrera.

El movimiento sindical Colombiano registra un hecho trascendental mediante la promulgación de la Ley 83 de 1931, durante el gobierno del presidente Olaya Herrera, puesto que se reconoce por primera vez el derecho de los trabajadores a organizarse sindicalmente. La Ley 83 establecía multas contra cualquier persona u

organización que amenazara el derecho de asociación, por otro lado prohibió a los sindicatos la adopción de medidas que desconocieran las prohibiciones constitucionales sobre el derecho al trabajo, es decir, puso multas para los sindicatos que declararan huelgas en violación a las normas legales vigentes; adicionalmente prohibió la participación de los sindicatos en la política.

La Constitución Política de Colombia de 1.991 protegió ampliamente el derecho de asociación al estipular en su artículo 39 que: “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. La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos. La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo proceden por vía judicial. Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión. No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública”.

Según el Código Sustantivo del Trabajo confirma la garantía del derecho de asociación en su artículo 12: “Derechos de Asociación y Huelga. El Estado colombiano garantiza los derechos de asociación y huelga, en los términos prescritos por la Constitución Nacional y las leyes.

Del mismo modo el artículo 353 (modificado por el artículo 38 de la Ley 50 de 1.990), establece el Derecho de asociación, enunciando que:

1. De acuerdo con el artículo 12, el Estado garantiza a los empleadores, a los trabajadores y a todo el que ejerza una actividad independiente, el derecho de

asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos, y a éstos el derecho de unirse o federarse entre sí.

2. Las asociaciones profesionales o sindicatos deben ajustarse, en el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus deberes, a las normas de este título, y están sometidos a la inspección y vigilancia del Gobierno en cuanto concierne al orden público y en particular en los casos que aquí se establecen.

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 las mismas.

Según el artículo 362 del Código Sustantivo del Trabajo para la constitución de un sindicato en Colombia es necesario tener en cuenta los siguientes puntos:

1. Asegurarse de la existencia de la voluntad de asociarse bajo la forma de un sindicato (principio de voluntariedad y de libertad para asociarse o no) y constatar que exista el grupo de trabajadores dispuesto a asociarse.
2. Determinar el tipo de sindicato que va a formarse, ejemplo: profesionales o de oficio, de rama o industria, de base, de oficios varios, entre otros.
3. Obtener el número de trabajadores para la conformación de la organización sindical, según la legislación deben ser por lo menos 25 o más personas
4. Preparar la Asamblea constitutiva de la organización sindical:
 - a. Fijación de la fecha, hora, lugar y objeto de la asamblea.
 - b. Con estos datos se elabora la convocatoria de los asociados, la cual debe cursarse previamente.
 - c. Con antelación, se debe redactar un proyecto de estatutos, el cual será el documento jurídico que regirá los actos de la organización y contendrá al menos: i) El nombre de la organización; ii) El tipo de organización; iii) El domicilio de la

organización; iv) El ámbito de despliegue del objeto social (nacional, internacional).

d. Elaboración de una planilla de miembros fundadores que contenga: i) Nombre completo y apellidos; ii) Documento de identidad, nacionalidad; iii) Dirección, teléfono y correo electrónico; iv) Firma.

e. Determinar las condiciones para pertenecer al sindicato (pago de las cuotas, los modos de participación en las actividades, entre varias); para perder la calidad de miembro de la organización sindical y el procedimiento para el retiro (voluntario, o disciplinario interno de la organización, para lo cual debe existir un direccionamiento disciplinario y un debido proceso).

f. Establecer los órganos de dirección de la organización sindical: i) La Asamblea General de asociados; ii) La Junta Directiva; iii) Las funciones y atribuciones; iv) El número de trabajadores que la conforman; v) Las condiciones para la existencia, validez y eficacia de sus resoluciones; vi) Los mecanismos de fiscalización, vigilancia y de control disciplinario.

g. Determinar la forma de adquirir y administrar el patrimonio de la organización y la distribución del mismo en caso de liquidación.

h. Establecer la duración de la organización, períodos de mandato de los directivos o procedimientos para la votación.

i. Reforma de los estatutos y las demás situaciones extraordinarias.

Sumado a esto, en la Resolución 652 de 2012, se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.

Esta Resolución, consigna que el artículo 3° de la Resolución número 2646 del 17 de julio de 2008, del Ministerio de la Protección Social, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación,

prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional, adopta la definición de Acoso Laboral así: "l) Acoso laboral: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.

Que el artículo 14 de la Resolución número 2646 del 17 de julio de 2008, en mención, contempla como medida preventiva de acoso laboral el "1.7 Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral"; Que al constituirse los Comités de Convivencia Laboral como una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, es necesario establecer su conformación;

Que para efecto de propender por la operatividad de los Comités de Convivencia Laboral en las entidades públicas y empresas privadas, es necesario también establecer disposiciones relacionadas con su funcionamiento.

Con respecto a la defensa de las condiciones laborales, se cuenta con la Ley 1010 de 2006, mediante la cual tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Dicha Ley establece que: “Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa”.

Artículo 2o. Definición y modalidades de acoso laboral. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

2. Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

3. Discriminación laboral: <Numeral modificado por el artículo 74 de la Ley 1622 de 2013. El nuevo texto es el siguiente:> todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

4. Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

6. Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

Artículo 9o. Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo.

2. La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1 de este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.

3. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo 2o de la presente ley podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.

Desde esta perspectiva, la normatividad legal vigente, tanto a nivel internacional como a nivel nacional, establece los conceptos, parámetros y consideraciones pertinentes al derecho, responsabilidades y obligaciones bajo las cuales se debe ceñir ejercicio sindical y sus elementos afines en la protección y debido manejo de los sindicatos y sus integrantes dentro de las organizaciones.

5. METODOLOGÍA

5.1 TIPO INVESTIGACIÓN

Este estudio obedece a un tipo de investigación correlacional, que tiene como propósito medir el grado de relación que exista entre dos o más conceptos o variables, miden cada una de ellas y después, cuantifica y analiza la vinculación o afinidad. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba. (Hernández, 2003).

5.2 POBLACIÓN

La población de estudio está conformada por los empleados sindicalizados de una entidad bancaria de Palmira – Valle del Cauca en sus cuatro sedes con un total de 42 trabajadores.

Caracterización de la población

La población está caracterizada de la siguiente forma:

Tabla No. 2 Caracterización de la población

SINDICALIZADOS	CARGO	No. COLABORADORES	SEXO	
			Hombre	Mujer
	Comercial	10	5	5
	Operativa	32	20	7
	TOTAL	42	25	12
NO SINDICALIZADOS	Gerencia	4	3	1
	Administracion	8	4	4
	TOTAL	12	7	5

Fuente: elaboración propia.

5.3 MUESTRA

Teniendo en cuenta que la investigación se llevará a cabo mediante la aplicación de dos instrumentos: entrevista semiestructurada, por su carácter conversacional que desde el interaccionismo simbólico (Blumer, 1982) se recomienda a fin de no oprimir a las personas participantes, generando un ámbito coloquial que facilita la comunicación entre quienes interactúan, sabiendo que no hay nada en contra de investigar asuntos en los que se esté involucrada emocionalmente (Díaz Martínez: 2004), y la encuesta, la cual, según Cardozo (2013) tienen una amplia aceptación como forma de proporcionar datos estadísticos en un amplio rango de temas, tanto de investigación, como para objetivos políticos y administrativos y precisamente esta amplitud de aplicaciones es una de las grandes ventajas de esta herramienta.

La administración de los instrumentos se llevó a cabo así:

- Para la entrevista semiestructurada se escogieron cuatro personas con distintos cargos de las cuatro sedes que pertenecieran al sindicato, obteniendo:

Tabla No. 3 Personal a entrevistar

CARGO	Cantidad
Jefe de servicios	1
Líder Sindical	1
Asesor de servicios	1
TOTAL	3

- Para la aplicación del cuestionario tipo encuesta, dado a que se conoce el total de la población objeto de estudio, esta es considerada de carácter finito, por lo

cual, para determinar el tamaño de la muestra de quienes fueron encuestados, fue necesario aplicar la siguiente formula (Suárez, 2011):

$$n = \frac{Z^2 p q N}{NE^2 + Z^2 p q}$$

N= tamaño de la población 42 trabajadores.

Z = nivel de confianza (90%) = 1.645

P = éxito o aceptación 70%

Q = 1 – P 30%

E = error permitido (10%).

n = tamaño de la muestra

$$n = \frac{(1.645)^2 \times 0,5 \times 0,5 \times 42}{(0.1)^2 \times (42) + (1.645)^2 (0,5 \times 0,5)}$$

n = 28 encuestas

Las 28 encuestas se aplicaron a trabajadores de las 4 sedes de la entidad bancaria.

5.4 PROCEDIMIENTO

FASE DE DOCUMENTAL

1. Identificar las diferentes leyes y normas que regulan los sindicatos

2. Revisión de las políticas y funcionamiento del sindicato dentro de la entidad bancaria

FASE METODOLÓGICA

1. Diseño del instrumento para el levantamiento de información; la entrevista a través de establecer las diferentes categorías.
2. Definición de los participantes a nivel de sindicato dentro de la entidad bancaria.
3. Aplicación de la entrevista y cuestionario tipo encuesta.

FASE DE CIERRE

1. Estructuración de los resultados.
2. Análisis de los resultados a partir de los referentes teóricos.
3. Definición de la situación sindical y el clima organizacional de la entidad bancaria e informe final.

5.5 INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.

5.5.1 Fuentes secundarias

Información generada directamente por la entidad bancaria en su documentación administrativa como áreas y cargos, así como otras fuentes de información

consultada en los textos o libros, diccionarios y teorías de autores que han abordado el tema de investigación objeto de estudio anteriormente.

5.5.2 Técnicas de Recolección

Esta investigación se apoya en la realización de entrevista semiestructurada y aplicación de encuesta a los trabajadores de una entidad bancaria correspondiente a la muestra calculada.

5.5.2.1 Entrevista semiestructurada

Por su carácter conversacional que desde el interaccionismo simbólico se recomienda a fin de no oprimir a las personas participantes, generando un ámbito coloquial que facilita la comunicación entre quienes interactúan, sabiendo que no hay nada en contra de investigar asuntos en los que se esté involucrada emocionalmente (Díaz Martínez: 2004).

De esta forma, el material relevado se constituye en discurso manifiesto que refiere cuestiones que permiten reflejar los nexos y relaciones complejas de la realidad, no solo desde la perspectiva de quien habla sino también de quien realiza la entrevista, en tanto dicho discurso les aúna en términos de constituirse ambos en sus prácticas profesionales cotidianas en participantes de la dinámica institucional, en un escenario que les es común.

5.5.2.2 Categorías de la Entrevista

Para el desarrollo de las entrevistas se definen las categorías, sub categorías, e indicadores siguiendo el análisis de contenido según María E. Galeano (2004), por

categorías, definiendo ordenadores epistemológicos, campos de agrupación temática, supuestos implícitos en el problema y recursos analíticos. Como unidades significativas dan sentido a los datos y permiten reducirlos, compararlos y relacionarlos. Dar sentido a los datos implica estructurar, exponer, extraer y confirmar conclusiones comprensivas, argumentadas y sustentables en la información recolectada y generada. Las categorías de análisis se conciben como construcciones para ordenar el mundo vivido y al mismo tiempo como una visión anticipada de dicho mundo. (Alvarado, 1993:274).

Para el desarrollo de esta investigación se definieron 4 categorías: afiliación sindical, entorno laboral, representatividad, permanencia y 9 subcategorías: derecho sindical, contrato colectivo de trabajo, inclusión sindical, sección sindical, horario de trabajo, relaciones laborales, participación sindical, intereses de un grupo de personas, eficacia colectiva (Ver Anexo No. 1), las cuales se construyeron teniendo en cuenta los cargos y reconocimiento de los entrevistados con respecto al sindicato le entidad bancaria.

En la construcción de las categorías y subcategorías, la investigación se basó en el ordenamiento de las preguntas de manera que se puedan agrupar los o pudiendo presentarse tres situaciones:

a) El sistema se elabora previamente antes de iniciar la entrevista. En esta situación, el investigador -de acuerdo con su intuición- creará las categorías artificialmente.

b) Basándose en la información obtenida durante la entrevista se construye el sistema. A esta manera de proceder también se le ha llamado modelo abierto. En éste las categorías no existen al principio, ellas se introducen progresivamente y

se construyen a partir del material de la entrevista basándose en las similitudes entre los datos. A medida que el investigador compila sus observaciones y hace sus entrevistas, constata que los datos se aglutinan, emergen; entonces aparecen las categorías centrales que formarán más tarde el esqueleto del análisis.

c) Una combinación de las dos anteriores.

Es un sistema flexible, en el que las categorías y subcategorías puede modificarse, y en general sucede de esta manera a medida que se realiza las entrevistas. Después de transcribir la información, se procesa el texto en el que pueden surgir nuevas categorías o subcategorías o podemos eliminar aquellas que van perdiendo un valor explicativo.

5.5.3. Encuesta.

En cuanto al instrumento para reconocer la percepción de los colaboradores del clima organizacional en relación al sindicato en la entidad bancaria de Palmira – Valle del Cauca se utilizó la técnica de encuesta que permita determinar la percepción de los trabajadores con respecto a los objetivos de estudio (Ver Anexo No. 3).

Considerando la encuesta como un procedimiento que permite explorar cuestiones que hacen a la subjetividad y al mismo tiempo obtener esa información de un número considerable de personas, así por ejemplo: permite explorar la opinión pública y los valores vigentes de una sociedad, temas de significación científica y de importancia en las sociedades democráticas (Grasso, 2006:13)

Para determinar el alcance y aplicación de las categorías se llevó a cabo una prueba piloto de la encuesta, realizada a un trabajador y a un representante del sindicato de la entidad bancaria y dos profesores de la universidad del Valle.

5.6 ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

En relación con la información obtenida se establecieron dos aspectos de abordaje:

1. La encuesta se sistematizó y organizó (Tablas de Excel) a partir de un análisis univariado.
2. Desde el discurso de los sujetos se utilizó la técnica de análisis de contenido, propuesta por Bardin (1986), considerado como un conjunto de instrumentos metodológicos, aplicados a lo que él denomina discursos (contenidos y continentes) extremadamente diversificados. Esta técnica pretende, sobre todo, descubrir los componentes básicos de un fenómeno determinado extrayéndolos de un contenido dado a través de un proceso que se caracteriza por el intento de rigor de medición.

6. RESULTADOS

OBJETIVO 1. DINÁMICAS SINDICALES PRESENTES EN EL CONTEXTO ORGANIZACIONAL DE LA ENTIDAD BANCARIA.

A. RESULTADOS DE LA ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

A continuación se presentan los resultados obtenidos mediante el instrumento de la entrevista semiestructurada, la cual se realizó a tres personas pertenecientes al sindicato de la organización objeto de estudio, estas personas pertenecen a diferentes niveles dentro de la entidad, las cuales para una mejor interpretación se clasificaron de la siguiente manera:

E1: entrevistado número 1, líder sindical

E2: entrevistado número 2, jefe de servicios

E3: entrevistado número 3, asesor de servicios

También se encontrara en cada uno de las respuestas la ponderación que se le asignó a los resultados obtenidos en la entrevista los cuales se evaluaron en la escala de 1 a 3 donde:

1: es muy importante

2: algo importante

3: nada importante

A. RESULTADOS DE LA ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA.

PREGUNTA	SUBCATEGORIAS	ENTREVISTADO 1 E1	ENTREVISTADO 2 E2	ENTREVISTADO 3 E3
AFILIACIÓN SINDICAL				
1. ¿Por qué considera importante la libertad sindical y de asociación?	DERECHO SINDICAL	Porque se tiene la facilidad de la libre expresión y de manifestarse, y realizar presión ante los directivos de la entidad, y que los demás compañeros sientan el acompañamiento; que sepan que hay un grupo de personas que defienden sus derechos. Los jefes muchas veces son abusivos y con algunos empleados se presenta acoso laboral, ahí es que el sindicato interviene y realiza un careo.	Los estados sociales de derecho exigen que los ciudadanos tengan libertades civiles, políticas de diferentes índoles que les permita expresar sus deseos, su sentir, sus necesidades, entre estas las de carácter sindical y de asociación que permiten a los ciudadanos que comparten profesiones en común el asociarse para buscar el desarrollo de sus actividades profesionales de la mejor manera, donde la dignidad de las personas no se menoscabe, donde se pueda construir el mejor puente entre los objetivos empresariales y de los trabajadores de manera que se obtenga el mayor beneficio para ambos, en síntesis esta libertad es importante porque permite construir sociedades	Permite libremente que mediante la expresión se pueda plantear o llegar a acuerdos que favorecen las partes, todo esto siempre y cuando los argumentos tengan objetividad de mejoramiento y crecimiento.

			más justas ya que se genera un equilibrio a través de la asociación.	
calificación		1	3	2
2. ¿Cómo está conformado el sindicato?	ESTRUCTURA DEL SINDICATO	El sindicato se conforma por una junta nacional, seccionales y comité, el comité es cuando dos directivos quedan con fuero un presidente y vicepresidente, y las seccionales son conformados cuando hay más de 25 con fuero, este término hacer referencia al amparo sobre los integrantes del sindicato, es como una inmunidad ante el empleador, ya que por pertenecer al sindicato, no puede ser desvinculado de su labor. No todos los sindicalizados pertenecen al fuero solo los primeros 10 de la junta. En la ciudad de Palmira hay seccional, que está compuesta por 12 personas. Tener fuero no quiere decir que se	ACEB es un sindicato de Industria de Presencia Nacional que representa a la masa de trabajadores del sector financiero en Colombia, el objetivo principal es lograr que sus afiliados principalmente y los trabajadores del sector, puedan desarrollar sus trabajo en condiciones dignas, a través de la representación de una organización conformidad por un junta directiva nacional, 39 seccionales y 19 comités, a nivel nacional está representado legalmente por un presidente, tienen un órgano de control representado por un fiscal nacional y un	Está compuesto por una junta nacional y a su vez seccionales por regiones en donde por un periodo de 3 años se eligen los miembros que en los distintos actos representan la colectividad.

		puede hacer lo que se venga en gana, porque esa no es la intención real del fuero.	tesorero nacional encargado en conjunto con la presidencia y fiscalía de administrar los recursos en forma óptima para el funcionamiento del sindicato, a su vez, cada seccional está conformada por junta directiva, presidencia, fiscalía y tesorería, los comités tienen junta directiva, presidencia y fiscalía y lo que buscan es la atención descentralizada de los diversos problemas a través de los diferentes cuadros que conforman la organización, siguiendo las orientaciones dadas por los cargos directos nacionales.	
calificación		1	2	1
3. ¿Qué tipo de problemáticas se manifiestan en la relación sindicato-entidad?	INCLUSIÓN SINDICAL	La verdad no hay una problemática tan evidente, pero la mayoría de veces los empleados se acercan a pedirnos el favor de que revisen casos en el que el jefe "se la tiene montada", o un posible caso de acoso laboral, pero siempre el sindicato actúa de forma que reúne al empleado y empleador y se va por la vía del	Las problemáticas de patrono sindicato son de orden económico principalmente, de política, de salud ocupacional, legales, sociales, todos estos plasmados en una convención, la cual sirve como marco legal que regula las relaciones patrono – empleado en adición a las ya consignadas en	De todo tipo, situaciones laborales por presión de trabajo, temas que afecten tanto económicos como de salud a todos los empleados, siempre enmarcados en los parámetros de ley y situación económica. Cuando se habla de igualdad d genero la organización respete,

		dialogo, en caso de persistir el sindicato realiza en la oficina que se presenta esta situación un meeting, o sea una difusión de la situación que sucede ante empleados y clientes. En cuanto a la inclusión de género el banco no ha presentado problemáticas de ese tipo.	el código sustantivo del trabajo estas con el fin de sintonizar estos problemas en un marco sectorial específico. La entidad bancaria brinda las mismas oportunidades y condiciones tanto a hombres como mujeres, de hecho está a la par la cantidad de hombres y de mujeres que pertenecen a la entidad y al I sindicato.	defiende y es una abanderada de brindar la mismas oportunidad tanto a mujeres como hombres, de esta misma forma el sindicato vela para que estas condiciones sean cumplidas. En cuanto a las necesidades específicas de la población femenina, se propende para que todas estas sean atendidas.
calificación		2	3	1
4. Qué pueden hacer las empresas para defender la libertad sindical y de asociación?	SECCIÓN SINDICAL	Dejar que el sindicato se manifieste, este tipo de manifestaciones que se realizan como el paro, el meeting, son situaciones de libre expresión, donde no se reprime la libertad de manifestarse; ahora no hay medio de presión, porque antes era solo Banco de Bogotá, pero ahora es grupo Aval, entonces cuando se realizan estas actividades los clientes se van para los otros bancos del grupo los cuales no tienen sindicato.	A través de las convenciones y pactos colectivos se garantiza el derecho de las personas a materializar su derecho de afiliación y asociación, el respeto hacia las organizaciones sindicales y de los acuerdos plasmados en las convenciones.	Generar espacios de capacitación conocimiento de las leyes que lo regulan a fin de que en firma al tema se puedan ejercer y exigir los derechos.
calificación		1	2	1

ENTORNO LABORAL				
5. ¿Debe un empleador permitir que un sindicato o un representante de los trabajadores celebre reuniones en los locales de la empresa durante el tiempo de trabajo?	HORARIO DE TRABAJO	Sí, es un derecho.	Eso depende de las capacidades o del poder de comprensión que se tenga de la actividad sindical en la práctica se observa el rechazo hacia este tipo de eventos pero el poder de convocatoria y de representatividad que tienen la organización hace que esto sea posible, ya que, a través de la comunicación se garantiza que los representantes del sindicato se visita las oficinas con el fin de escuchar la problemática y dar solución a esta.	En algunos casos es conveniente siempre y cuando los temas sean tratados por beneficio mutuo, ya que cuando son temas propios de cada organización por los temas de confiabilidad es mejor en otro sitio para que así no se tomen represalias en contra de los empleados por parte del patrón.
Calificación		1	3	2
6. Considera que el empleador debe dejar tiempo libre a los trabajadores para sus actividades sindicales? ¿Les debe remunerar?	RELACIONES LABORALES	Si, el sindicato del banco lo tiene, eso sí siempre se debe informar al jefe inmediato que actividad se va a realizar. Los permisos se solicitan en las convenciones y estos quedan estipulados desde esa fecha En mi caso por pertenecer al sindicato, yo tengo derecho a los permisos sindicales y estos son remunerados.	En este terreno se ha perdido, especialmente cuando se crece el número de afiliados lo que hace que las garantías sindicales (permisos) cada vez sean más insuficientes para atender tareas de tipo sindical. En mi opinión, debe haber una tarea articulada entre sindicato y patrono para que en conjunto se trabajen aspectos de clima	De hecho, en las negociaciones se establece este tipo de permisión los cuales son concertados y que en forma normal es remunerada del empleado ya que de no ser así, se afectaría la parte económica del colaborador.

			organizacional de manera que se detecten oportunidades de mejora para que se desarrollen actividades cotidianas de la mejor manera, sin el estrés que genera la ejecución de órdenes y tareas repetitivas y monótonas.	
Calificación		1	3	1
7. ¿En qué medida la entidad incentiva a los empleados por un buen desempeño?	RELACIONES LABORALES	Son malos, los cajeros no tienen incentivos, y a los que si les dan como por ejemplo los asesores es muy poco el dinero y además no lo miden por oficina si no individual. Se hablado ante los directivos del banco esta situación, pero nos dicen que eso no está por convención y no se toma como salario.	A través de factores motivacionales diversos como pueden ser: el reconocimiento, ascensos o pago de incentivos monetarios o no monetarios por la consecución de objetivos organizacionales. A través de la capacitación de sus mandos altos y medios cumpliendo el concepto de respecto en las relaciones patrono – empleado y en el acompañamiento de las actividades para que se potencialicen actitudes y aptitudes en capacitación de calidad para incrementar los conocimientos en el desempeño del cargo	El mejoramiento continuo en los procesos, o cumplimiento de metas está en ocasión amarrado a un incentivo económico bajo el esquema de concursos, con esto se motiva a un buen desempeño laboral y comercial.
Calificación		3	1	2
8. ¿Cómo considera que incide el sindicato dentro del clima organizacional de la entidad?		Que no se atropelle a los empleados, hacerle cumplir con los reglamentos, ya que se viola con muchas cosas de salud ocupacional. Se hacen respetar las	Podría decir que es positivo, ya que, hay un marco que delimita las actividades del personal en las empresas, existe una representación por	En forma positiva, ya que con esto se pueden plantear mejoras o solicitudes que a nivel organizacional, se den y que con otros

	PARTICIPACIÓN SINDICAL	normas. Evitar los atropellos porque si los hay.	parte de la empresa y de los empleados a través del comité de convivencia laboral que trata de solucionar en términos cordiales las diferencias presentadas en el desempeño de las labores diarias. Este comité garantiza que se puedan discutir estos problemas en igualdad de condiciones.	mecanismos solo sería una solicitud que a lo mejor no tendría ningún eco.
Calificación		1	1	1
	REPRESENTATIVIDAD			
9. ¿Cuáles son los medios de acción y características del líder sindical dentro de la entidad?	INTERESES DE UN GRUPO DE PERSONAS	Paro: se realizan paro de actividades por 10 minutos. Meeting: se acusa frente a empleados y clientes las situaciones o personas que están atropellando. Huelga: El banco entrega las llaves y no se abren las puertas al públicos, solo van los asistentes y personas del sindicato.	Los medios de acción son las garantías sindicales plasmadas en la convención como son las partidas económicas al finalizar cada negociación, los aportes que dan los afiliados, los permisos sindicales otorgados a la organización, la difusión de las tareas a través de las visitas y de los medios impresos y virtuales que tiene el sindicato, el líder sindical debe tener una vocación de servicio, integridad, honestidad, capacidad de trabajo y de negociación y poder de persuasión, entre otras.	Orientación y conocimiento mediante volantes, periódicos, página web y visitas periódicas en donde con este contacto se pueda acoger inquietudes o visualizar el cumplimiento de los acuerdos.

Calificación		1	2	1
PERMANENCIA				
10. ¿Considera que el funcionamiento y desempeño del sindicato ha jugado un papel determinante dentro del clima organizacional desde sus inicios? ¿Cuáles son las posibles razones?	EFICACIA COLECTIVA	Si, su papel ha sido muy importante frente a las funciones de no cerrar oficinas, no despedir personal, por un mejor clima laboral. Se ha hecho respetar los reglamentos, las convenciones, el sindicato ACEB es el más grande de Colombia tiene 8000 afiliados, y esto se ha mantenido porque la tarea es a cada empleado nuevo se le presenta las razones y beneficios de pertenecer a este, cada 3 meses se entrega boletines a los afiliados, cabe aclarar que el sindicato defiende a los sindicalizado y no sindicalizados.	Si ha tenido un papel determinante, todo lo que se tienen hoy en materia de clima organizacional es producto de la negociación entre sindicato y empresas, cuando se presentan dificultades se hace necesaria la conciliación o la solución de conflictos a través de la concertación o la expedición de leyes que reglamentan dichos conflictos, definitivamente todo lo que se tiene es producto de la un participación actividad de ese actor llamado sindicato, esto genero garantías como la estabilidad laboral, a través de la vinculación directa, garantías para descargos, reglamentación de la jornada laboral, entre otros. Todo orientado hacia la obtención de bienestar para la totalidad de los empleados, se no ser así, seguiríamos viendo el desarrollo de labores	Si ha jugado un papel importante, ya que con esto se puede dar protección y respeto al colaborador, al igual que los deberes y obligaciones del trabajador se ven enfocados en la norma, pues con ello, estará protegido bajo los acuerdos o convenciones que se tenga entra las partes.

			en condiciones indignas y a merced de las disposiciones patronales como sucedería en otras épocas donde los empleados tenían pocos derechos y garantías que hacían que las condiciones físicas, psicológicas y sociales en que realizaban sus trabajos no fueran las mejores. Un ejemplo de lo anterior, son las condiciones laborales de los empleados megabanco donde por su ausencia, de marco claro había una serie de abusos de toda índoles que hacían de su ambiente laboral algo perverso, no había pago de horas extras, sin derechos a procesos de defensa y descargos, jornadas laborales abusivas, excesos de jefes directos que humillaban y prometían despidos a diarios. Por lo tanto, el clima organizacional es un desarrollo dinámico entre los distintos actores que se moldea y cambia a través del tiempo, buscando la mejor forma que responda a las	
--	--	--	---	--

			expectativas del mercado, de los empleados y de la empresa. Un sindicato como ACEB ha sido determinante en ese molde desde su inicio.	
Calificación		1	1	1

B. INTERPRETACION DE RESULTADOS DE LA ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

El propósito de esta entrevista tiene como objeto conocer la incidencia que tiene el sindicato en el clima organizacional. Por medio de una entrevista semiestructurada que se aplicó a 3 personas que pertenecen al sindicato y que ocupan diferentes cargos dentro de la organización, se pudo encontrar que ellos buscan que se cumplan o se justifiquen sus derechos como trabajadores.

La entrevista se dividió en 4 categorías y a su vez cada categoría contaba con una subcategoría, la interpretación de resultado se manejó en una escala de 1 a 3 donde:

1: es muy importante

2: algo importante

3: nada importante

En la categoría de afiliación sindical y sus subcategorías los entrevistados coinciden que es muy importante hacer parte del sindicato, ya que este ofrece mecanismos de participación.

Cuadro No. 7 Categoría afiliación sindical

<i>categoria</i>	<i>subcategoria</i>	<i>E1</i>	<i>E2</i>	<i>E3</i>
AFILIACION SINDICAL	DERECHO SINDICAL	1	3	2
	ESTRUCTURA SINDICAL	1	2	1
	INCLUSION SINDICAL	2	3	1
	SECCION SINDICAL	1	2	1

Al momento de evaluar las subcategorias se encuentra cada uno de los entrevistados tienen diferentes percepciones , como por ejemplo podemos tomar

la subcategoria de inclusion sindical, el entrevistado E1 piensa que es muy importante la inclusion de genero dentro del sindicato, de hecho el sindicato tiene como deber propender a que se cumplan y que no se comentan ningun tipo de abuso, ya sea psicologico, mental social, etc. El entrevistado E2 que aunque pertenece al sindicato pero su percepcion es diferente lo ve como algo mas que debe garantizar el sindicato , pero no es tan importante como otros aspectos.

La categoria de entorno laboral, los entrevistados manifiestan que se dan buenas condiciones en sus sitios de trabajo, las relaciones con sus compañeros y superiores son buenas, pero la subcategoria de horario de trabajo es la que tiende a la insatisfaccion del personal, esto se debe a que algunas sedes manejan horarios extendidos y la jornada laboral supera las 8 horas labores, cabe anotar que este tiempo es pagado como horas extras.

Cuadro No. 8 Categoría entorno laboral

<i>categoria</i>	<i>subcategoria</i>	<i>E1</i>	<i>E2</i>	<i>E3</i>
ENTORNO LABORAL	HORARIO DE TRABAJO	1	3	2
	RELACIONES LABORALES	1	3	2
	RELACIONES LABORALES	3	1	2
	PARTICIPACION SINDICAL	1	1	1

En la categoria representatividad los entrevistados se sienten representados por el sindicato y por las acciones y mecanismos que estos presentan cuando se requiriere intervenir en hechos o situaciones, donde el sindicaro debe velar por los derechos de los trabajadores, tanto afiliados como no afiliados.

Cuadro No. 9 Categoría representatividad

<i>categoria</i>	<i>subcategoria</i>	<i>E1</i>	<i>E2</i>	<i>E3</i>
REPRESENTATIVIDAD	INTERESES DE UN GRUPO DE PERSONAS	1	2	1

La categoría de permanencia y su subcategoría eficacia colectiva; los entrevistados manifiestan que el pertenecer al sindicato y seguir participando en el a través del tiempo, genera más confianza y respaldo a sus afiliados, son muchas las actividades que el sindicato generado, un ejemplo de ellas el no cierre de muchas oficinas del país.

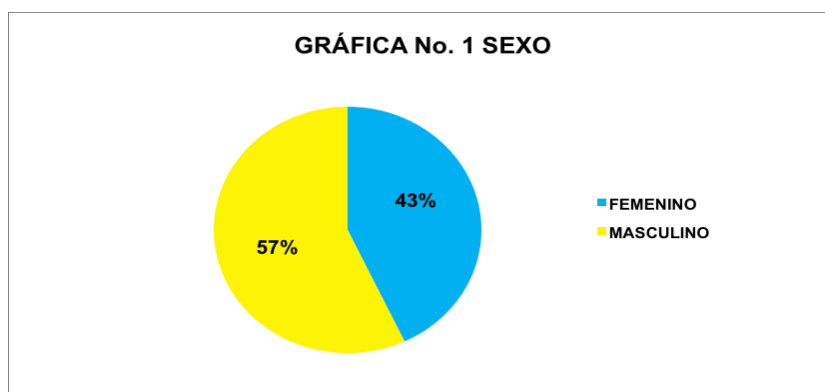
Cuadro No. 10 Categoría permanencia

<i>categoria</i>	<i>subcategoria</i>	<i>E1</i>	<i>E2</i>	<i>E3</i>
PERMANENCIA	EFICACIA COLECTIVA	1	1	1

OBJETIVO 2. PERCEPCIÓN DE LOS COLABORADORES DE LA ENTIDAD BANCARIA CON RESPECTO AL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL SINDICATO

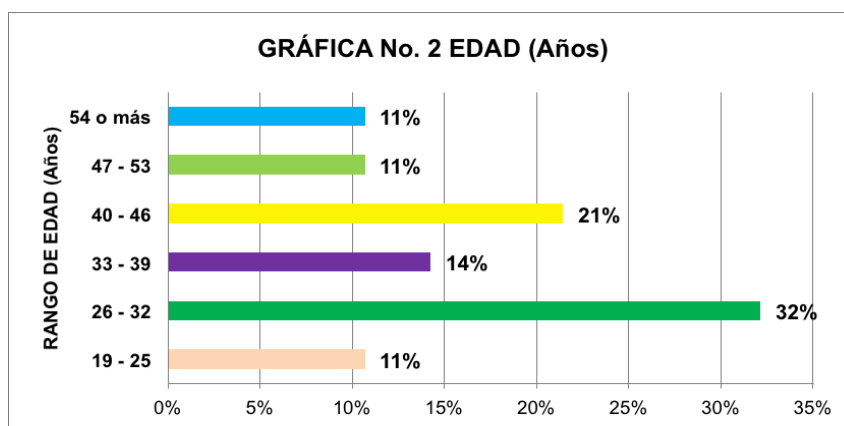
A. RESULTADOS DEL CUESTIONARIO

- IDENTIFICACIÓN SOCIO-LABORAL



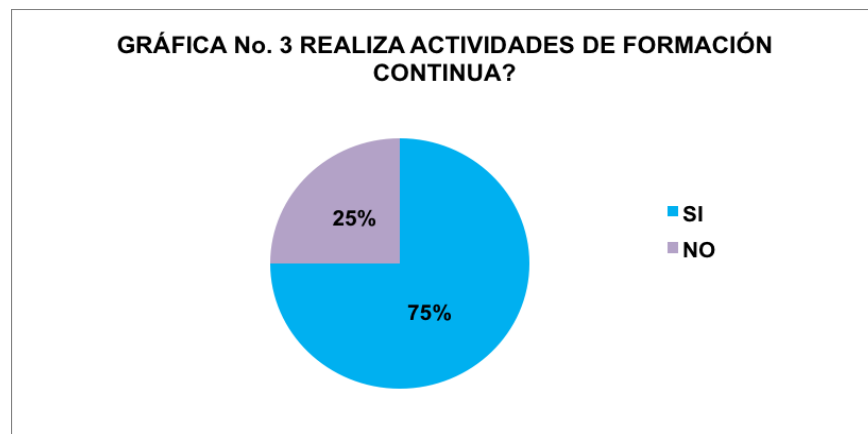
DESCRIPCIÓN DE LA GRÁFICA

En la gráfica No. 1, se muestra que de los 28 encuestados, el 57% (16 personas) son de sexo masculino y el 43% (12 personas) del sexo femenino.



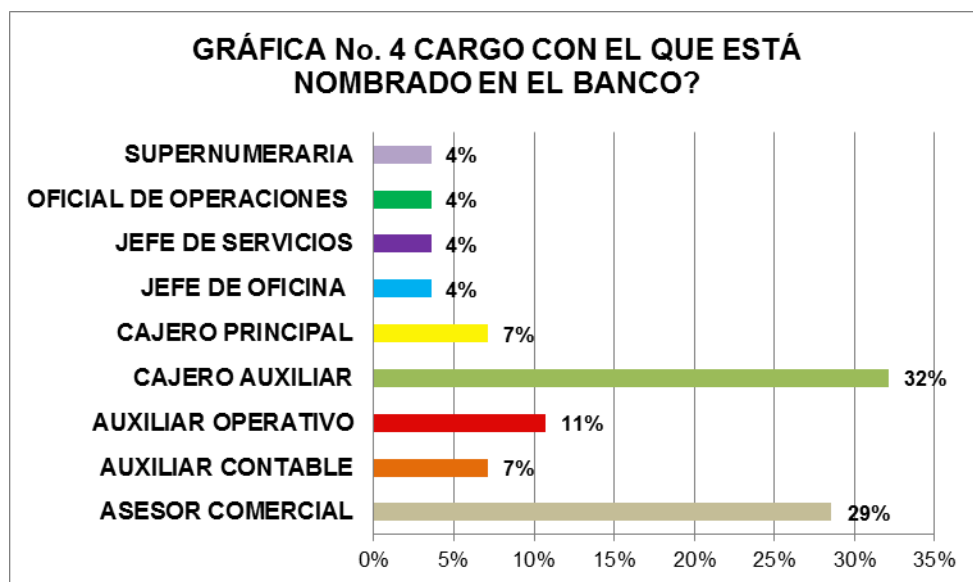
DESCRIPCIÓN DE LA GRÁFICA

En la gráfica No.2, con respecto a la edad, el 32% (9 personas) están entre 26 y 32 años de edad, el 21% (6 personas) tienen entre 40 y 46 años, el 14% (4 personas) están entre el rango de 33 a 39 años, un 11% (3 personas) están entre 19 y 25 años, otro 11% (3 personas) están entre 47 y 53 años y un 11% (3 personas) tiene 54 años o más.



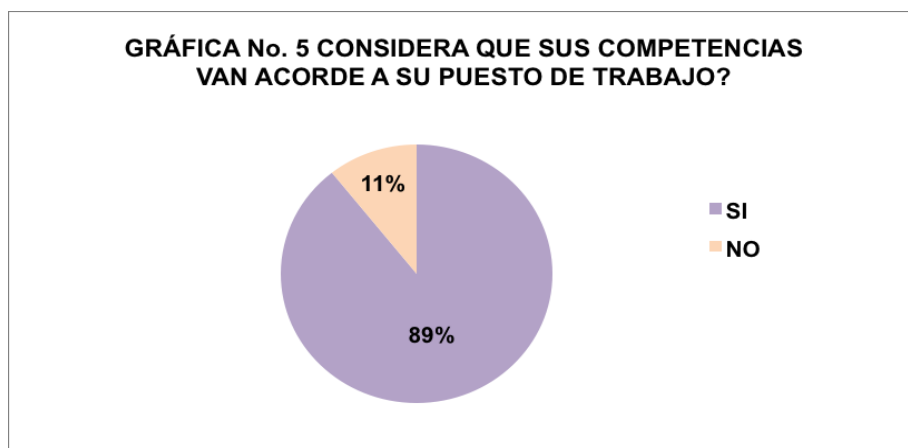
DESCRIPCIÓN DE LA GRÁFICA

Según la gráfica No. 3, el 75% (21 personas) realiza actividades de formación y el 25% (7 personas) restante no las realiza.



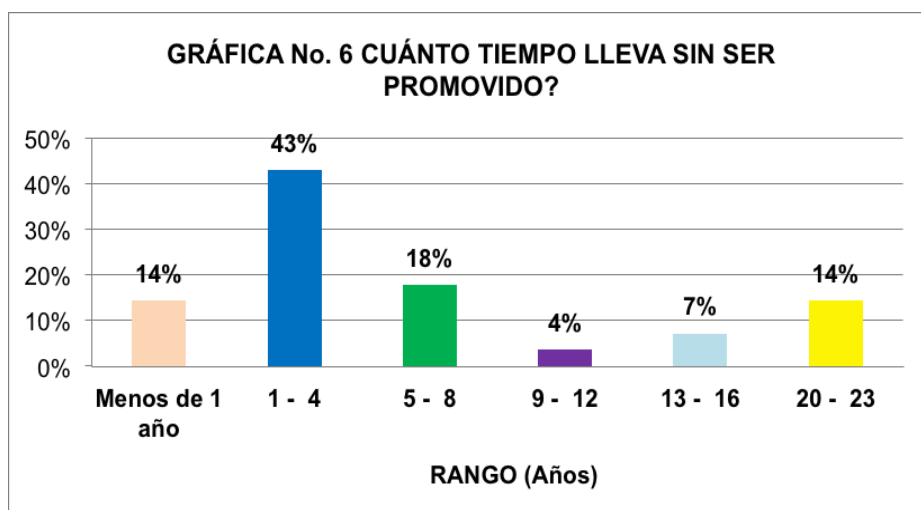
DESCRIPCIÓN DE LA GRÁFICA

La gráfica No. 4 muestra que el 32% (9 personas) de los encuestados tienen cargo de cajero auxiliar, el 29% (8 personas) son asesores comerciales, el 11% (3 personas) son auxiliares operativos, un 7% (2 personas) son cajeros principales, otro 7% (2 personas) auxiliar contables, un 4% (1 persona) es supernumeraria, un 4% (1 persona) es oficial de operaciones, otro 4% (1 persona) tienen cargo de jefe de servicios y un 4% más (1 persona) es jefe de oficina.



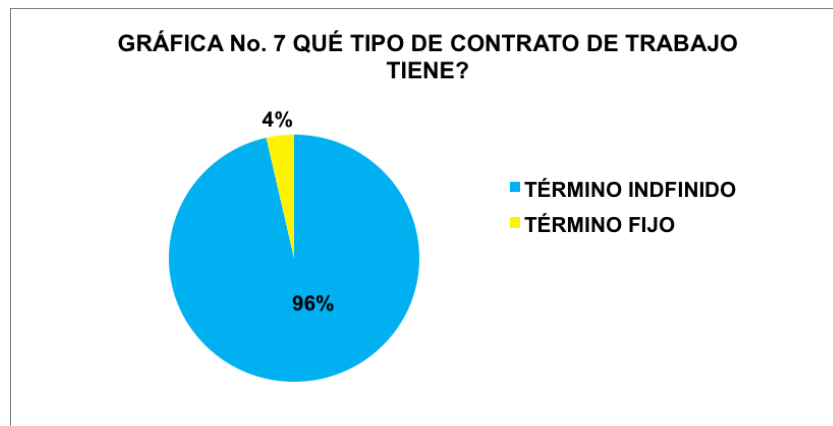
DESCRIPCIÓN DE LA GRÁFICA

Según la gráfica No. 5, el 89% (25 personas) considera que sus competencias van acorde a su puesto de trabajo y el 11% (3 personas) restantes considera que no.



DESCRIPCIÓN DE LA GRÁFICA

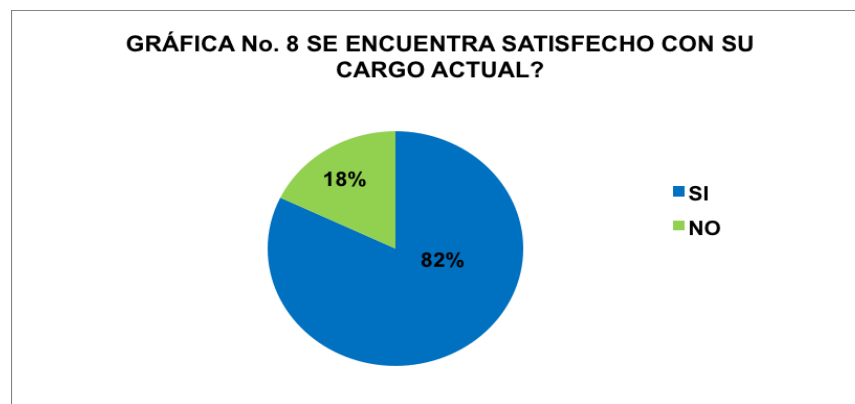
En la gráfica No. 6, respecto al tiempo que lleva sin ser promovido, el 43% (12 personas) lleva entre 1 y 4 años, el 18% (5 personas) entre 5 y 8 años, un 14% (4 personas) entre 20 y 23 años, otro 14% (4 personas) menos de un año un 7% (2 personas) entre 13 y 16 años y un 4% (1 persona) entre 9 y 12 años.



DESCRIPCIÓN DE LA GRÁFICA

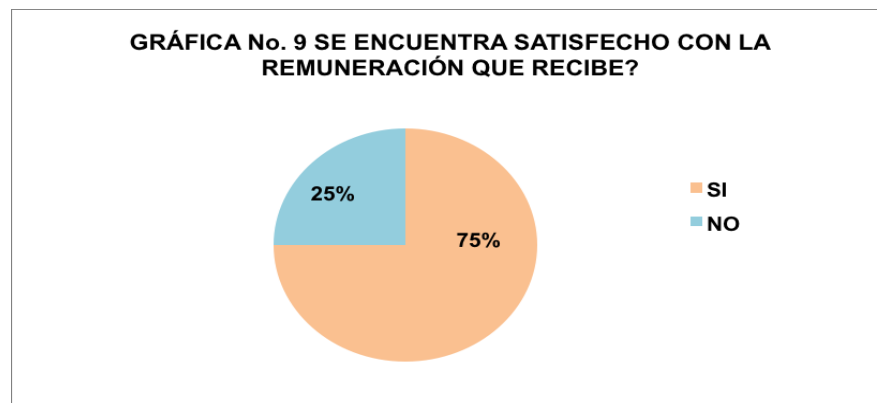
Según la gráfica No. 7, el 96% (27 personas) tiene contrato a término indefinido y el 4% (1 persona) cuenta con contrato a término fijo.

- ENTORNO LABORAL



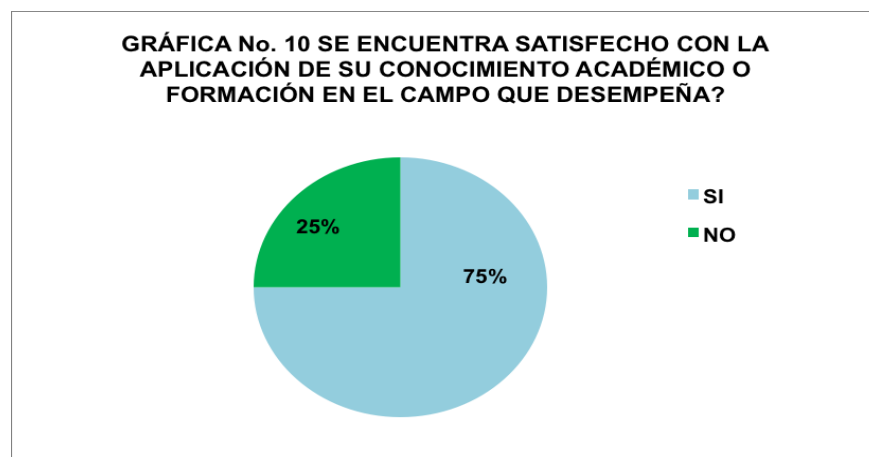
DESCRIPCIÓN DE LA GRÁFICA

Según la gráfica No. 8, el 82% (23 personas) se encuentra satisfecho con su cargo actual, en tanto que el 18% (5 personas) restante no lo están.



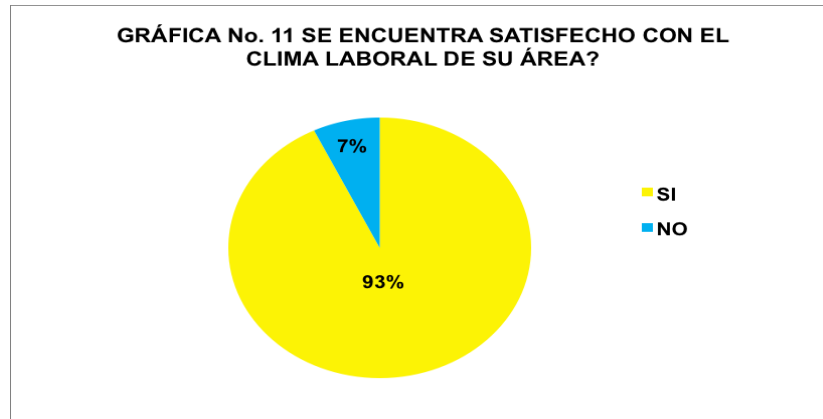
DESCRIPCIÓN DE LA GRÁFICA

Según la gráfica No. 9, de las 28 personas encuestadas, el 75% (21 personas) se encuentran satisfechos con la remuneración que reciben y el 25% (7 personas) no están satisfechos frente a su remuneración.



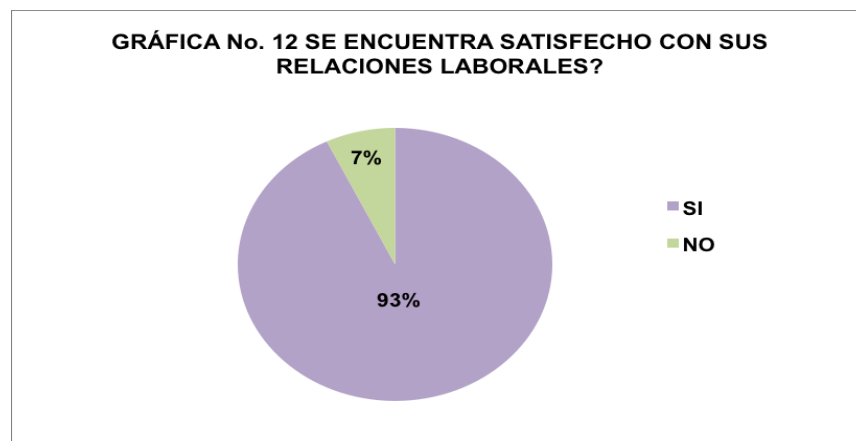
DESCRIPCIÓN DE LA GRÁFICA

La gráfica No. 10 muestra que el 75% (21 personas) se encuentran satisfechos con la aplicación de su conocimiento o formación en el campo que desempeña y el 25% (7 personas) no se encuentran satisfechos.



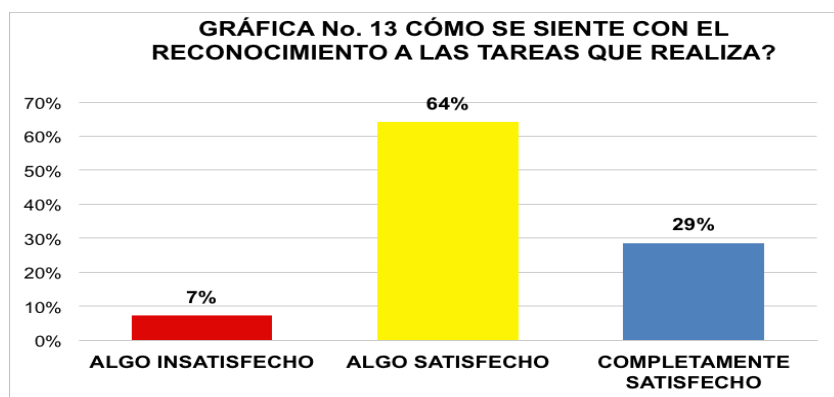
DESCRIPCIÓN DE LA GRÁFICA

Según la gráfica No. 11, el 93% (26 personas) se encuentran satisfechos con el clima laboral de su área de trabajo y el 7% (2 personas) no se encuentran satisfechos.



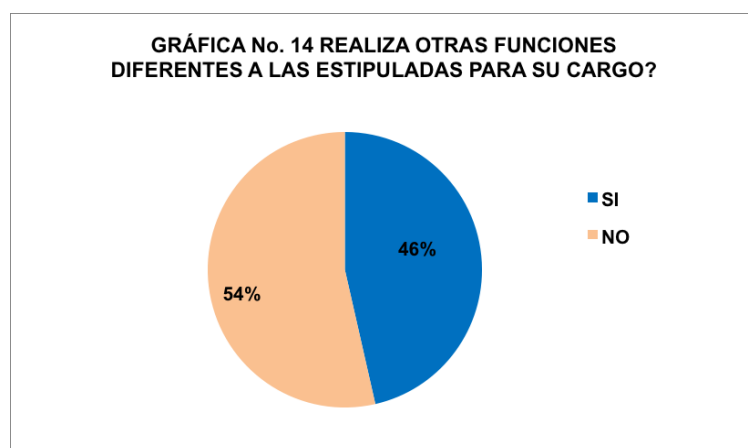
DESCRIPCIÓN DE LA GRÁFICA

La gráfica No. 12 muestra que el 93% (26 personas) se encuentran satisfechos con sus relaciones laborales y el 7% (2 personas) no se encuentran satisfechos.



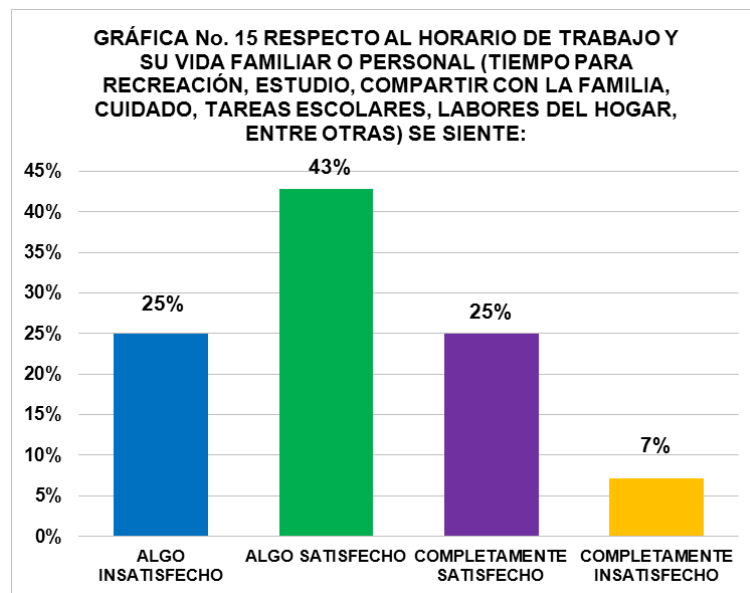
DESCRIPCIÓN DE LA GRÁFICA

En la gráfica No. 13 respecto al reconocimiento de las tareas que realiza, el 64% (18 personas) se encuentran algo satisfechos, el 29% (8 personas) se encuentran totalmente satisfechos y el 7% (2 personas) se encuentran algo insatisfechos.



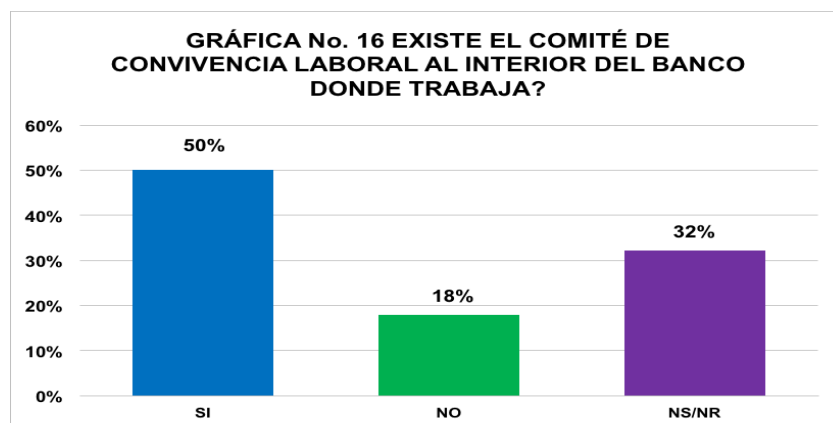
DESCRIPCIÓN DE LA GRÁFICA

Según la gráfica No. 14, el 54% (15 personas), realizan otras funciones diferentes a las estipuladas para su cargo y el 46% (13 personas) restante no lo hace.



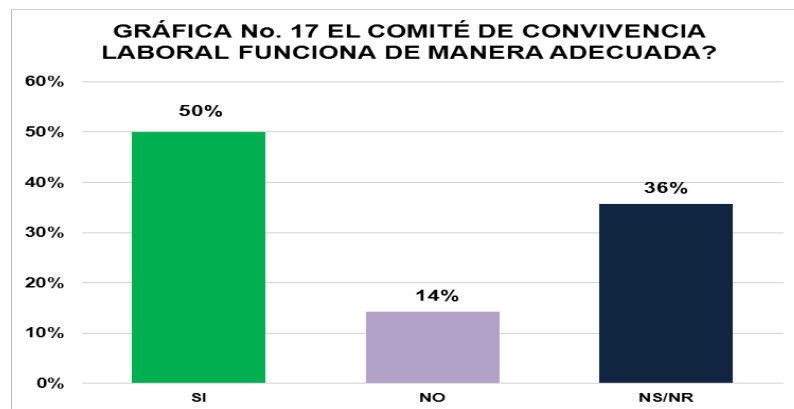
DESCRIPCIÓN DE LA GRÁFICA

En la gráfica No. 15, respecto al horario de trabajo y su vida familiar o personal, el 43% (12 personas) se sienten algo satisfechos, el 25% (7 personas) se sienten completamente satisfechos, otro 25% (7 personas) algo insatisfechos y el 7% (2 personas) completamente insatisfecho.



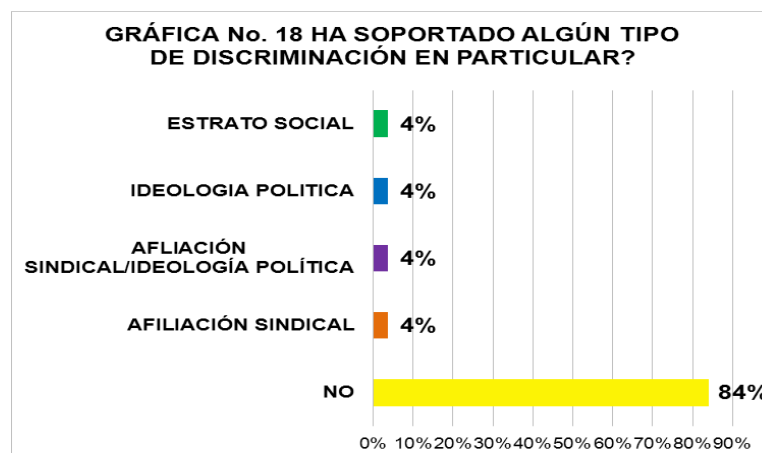
DESCRIPCIÓN DE LA GRÁFICA

La gráfica No. 16 muestra que el 50% (14 personas) afirma que existe el comité de convivencia laboral al interior del banco, un 32% (9 personas) no sabe o no responde y el 18% (5 personas) dice que no existe.



DESCRIPCIÓN DE LA GRÁFICA

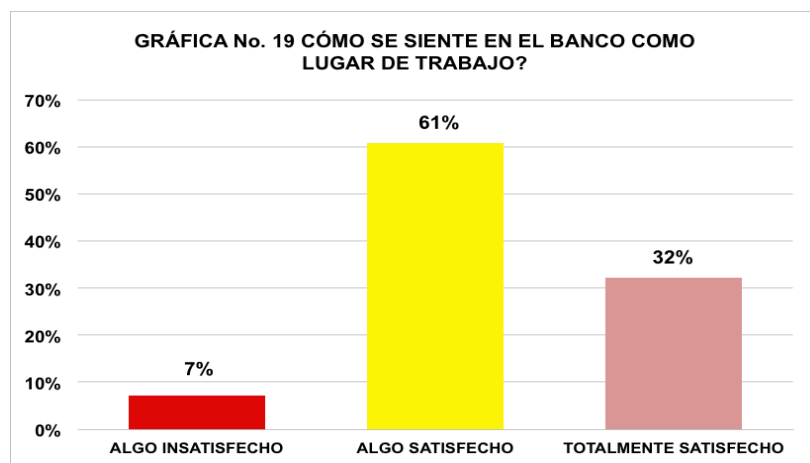
En la gráfica No. 17, del 50% que afirma la existencia del comité de convivencia al interior del banco, se muestra que el 50% (7 personas) afirma que el comité de convivencia laboral funciona de manera adecuada, el 36% (5 personas) no sabe o no responde y el 14% (2 personas) dice que no funciona de manera adecuada.



DESCRIPCIÓN DE LA GRÁFICA

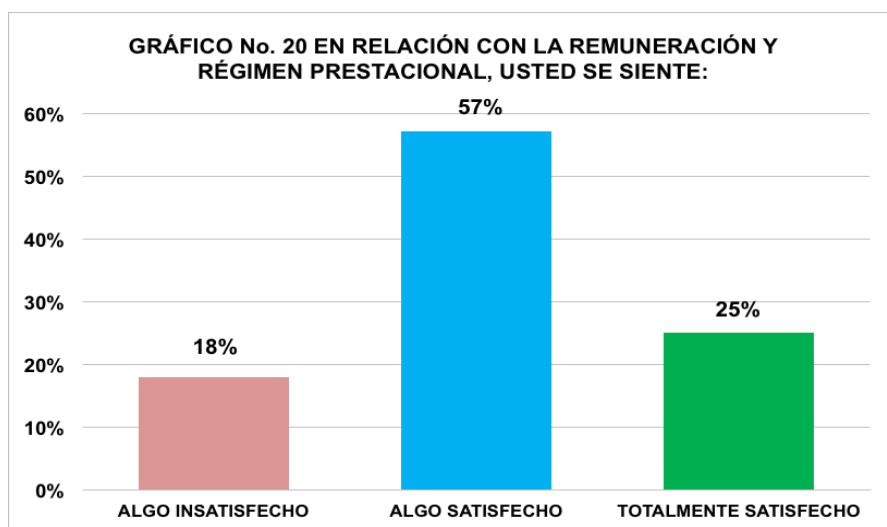
Según la gráfica No. 18, el 84% (24 personas) responde no haber soportado algún tipo de discriminación en particular, el 4% (1 persona) lo ha soportado por afiliación sindical, un 4% (1 persona) por estrato social, otro 4% (1 persona) por ideología política y un 4% (1 persona) más por afiliación sindical e ideología política.

- INCENTIVO A LA PARTICIPACIÓN



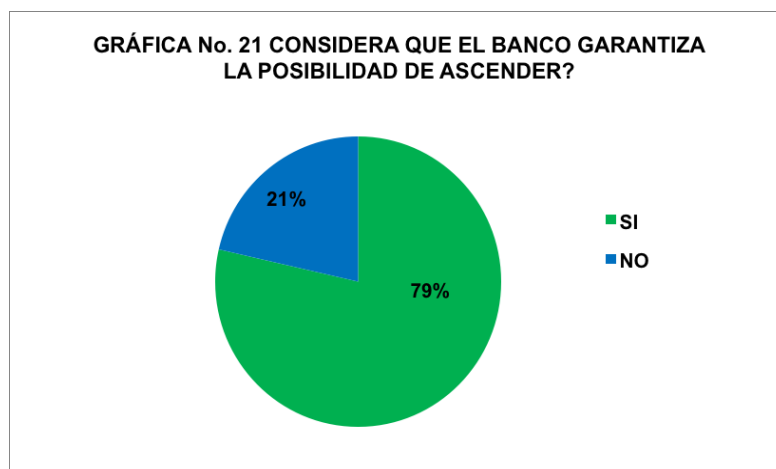
DESCRIPCIÓN DE LA GRÁFICA

En la gráfica No. 19 se muestra que el 61% (17 personas) se sienten algo satisfecho con el banco como lugar de trabajo, el 32% (9 personas) se sienten totalmente satisfechos y el 7% (2 personas) algo insatisfechos.



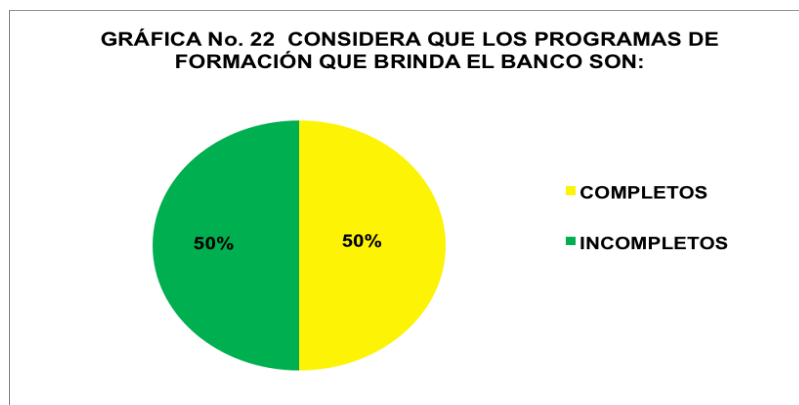
DESCRIPCIÓN DE LA GRÁFICA

Según la gráfica No. 20, en relación con la remuneración y régimen prestacional, el 57% (16 personas) se siente algo satisfecho, el 25% (7 personas) se sienten totalmente satisfechos y el 18% (5 personas) algo insatisfechos.



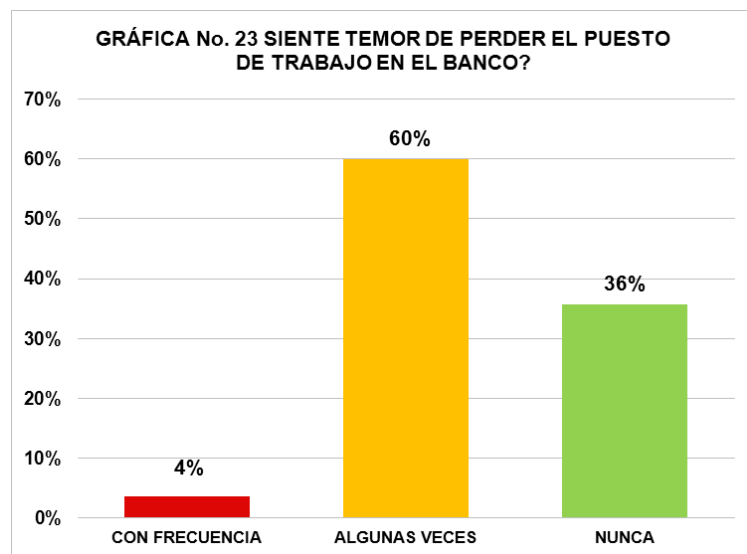
DESCRIPCIÓN DE LA GRÁFICA

En la gráfica No. 21 se muestra que el 79% (22 personas) considera que el banco garantiza la posibilidad de ascender y el 21% (6 personas) no lo considera así.



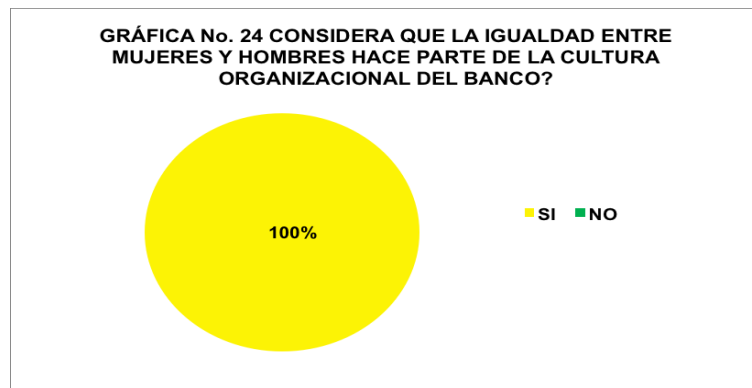
DESCRIPCIÓN DE LA GRÁFICA

Según la gráfica No. 22, para un 50% (14 personas) los programas de formación que brinda el banco son completos y el otro 50% (14 personas) los considera incompletos.



DESCRIPCIÓN DE LA GRÁFICA

La gráfica No. 23 muestra que el 60% (17 personas) siente algunas veces temor de perder el puesto de trabajo en el banco, el 36% (10 personas) nunca siente temor de perder su puesto de trabajo y un 4% (1 persona) lo siente con frecuencia.



DESCRIPCIÓN DE LA GRÁFICA

La gráfica No. 24 muestra que el 100% (28 personas) considera que la igualdad entre mujeres y hombres hace parte de la cultura organizacional del banco.

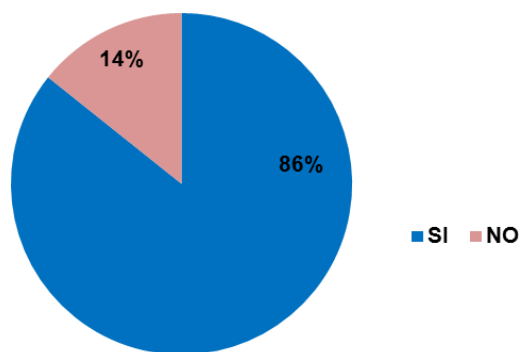
- AFILIACIÓN SINDICAL



DESCRIPCIÓN DE LA GRÁFICA

La gráfica No. 25 muestra que el 100% (28 personas) de los encuestados está afiliado al sindicato ACEB.

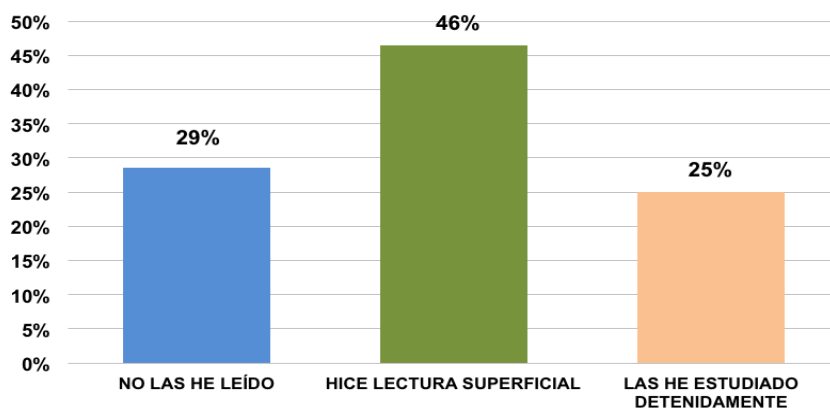
GRÁFICA No. 26 CONSIDERA QUE LAS NECESIDADES ESPECÍFICAS DE LAS MUJERES QUE TRABAJAN EN EL BANCO DEBERÍAN HACER PARTE DE LAS DEMANDAS SINDICALES?



DESCRIPCIÓN DE LA GRÁFICA

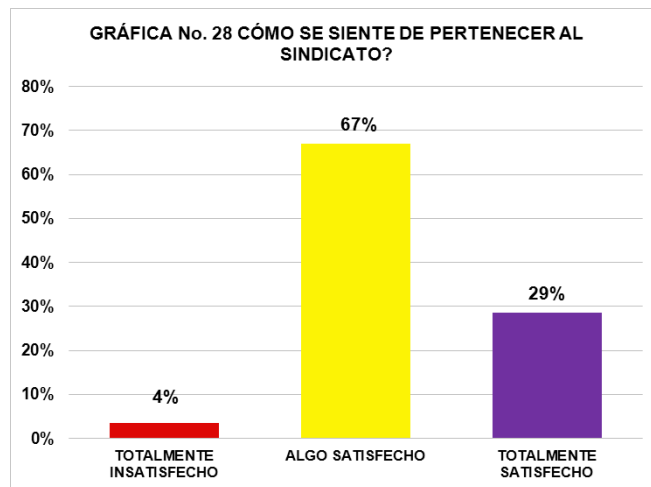
En la gráfica No. 26 se muestra que el 86% (24 personas) considera que las necesidades específicas de las mujeres que trabajan en el banco deberían hacer parte de las demandas sindicales y un 14% (4 personas) no lo considera así.

GRÁFICA No. 27 GRADO DE CONOCIMIENTO DE LAS NORMAS CONVENCIONALES VIGENTES:



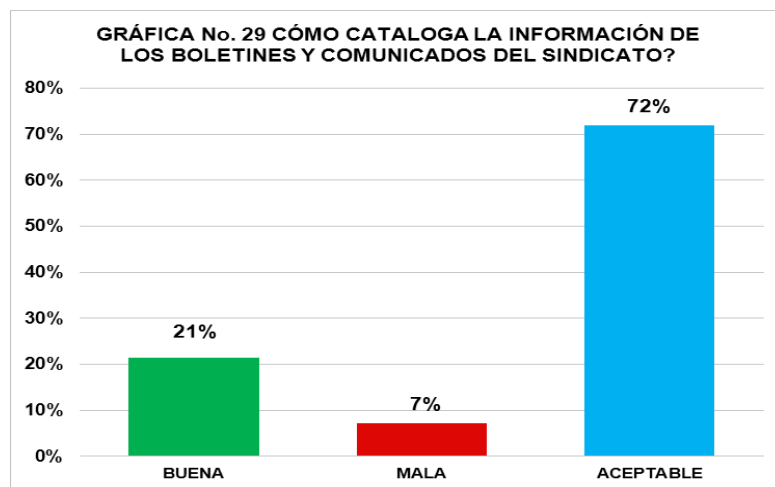
DESCRIPCIÓN DE LA GRÁFICA

En la gráfica No. 27, con respecto al grado de conocimiento de las normas convencionales vigentes, el 46% (13 personas) ha hecho lectura superficial, el 29% (8 personas) no las ha leído y un 25% (7 personas) las ha estudiado detenidamente.



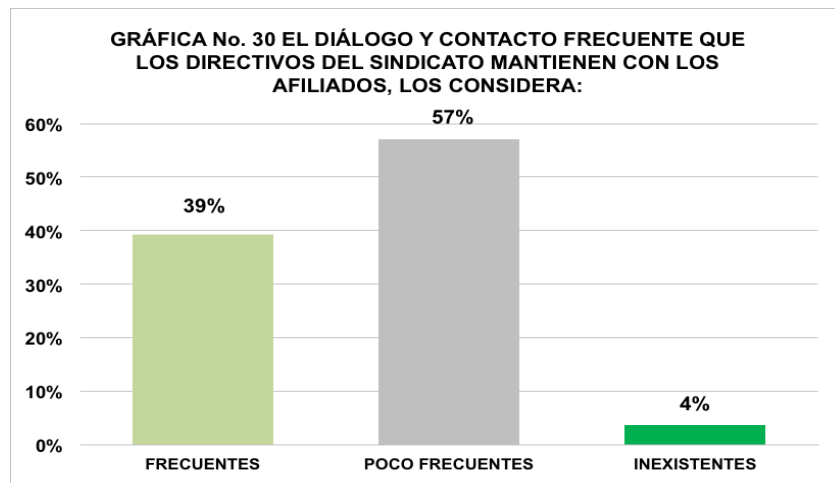
DESCRIPCIÓN DE LA GRÁFICA

Según la gráfica No. 28, el 67% (19 personas) se siente algo satisfecho con pertenecer al sindicato, el 29% (8 personas) totalmente satisfecho y 4% (1 personas) totalmente insatisfecho.



DESCRIPCIÓN DE LA GRÁFICA

En la gráfica No. 29 el 71% (20 personas) cataloga la información de los boletines y comunicados del sindicato como aceptable, el 21% (6 personas) las cataloga buena y un 7% (2 personas) las cataloga mala.



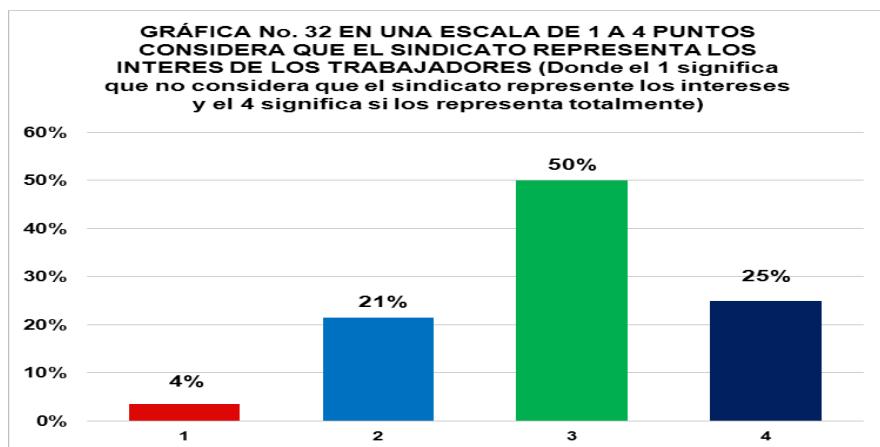
DESCRIPCIÓN DE LA GRÁFICA

Según la gráfica No. 30, para los encuestados el diálogo y contacto frecuente que los directivos y el sindicato mantienen con los afiliados es poco frecuente para el 57% (16 personas) frecuente para el 39% (11 personas) e inexistente para el 4% (1 persona).



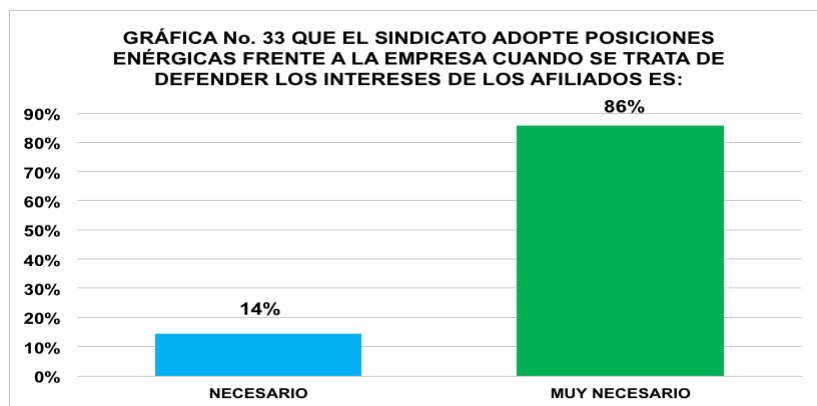
DESCRIPCIÓN DE LA GRÁFICA

Según la gráfica No. 31 el 100% (28 personas) es conveniente que exista un sindicato que represente y defienda los intereses de los trabajadores de la empresa.



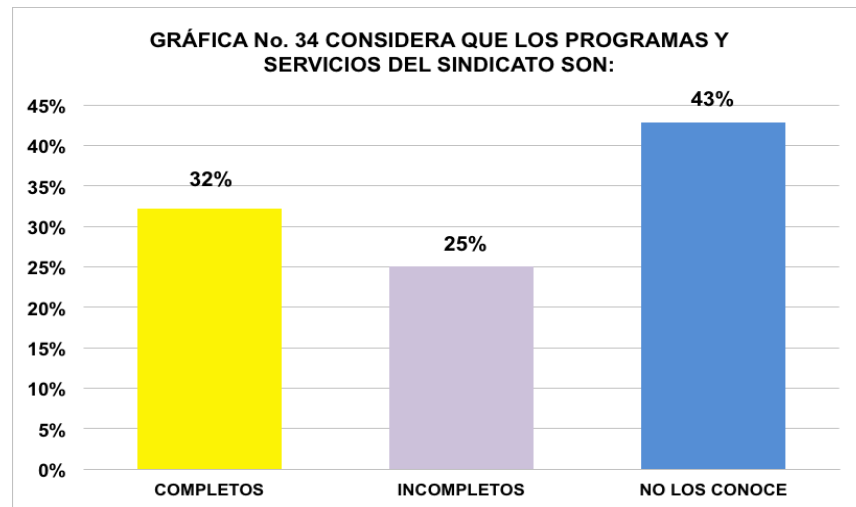
DESCRIPCIÓN DE LA GRÁFICA

Según la gráfica No. 32, ante la calificación en una escala de 1 a 4 puntos (donde el 1 significa que no considera que el sindicato represente los intereses y el 4 significa si los representa totalmente) con respecto a que el sindicato representa los intereses de los trabajadores, el 50% (14 personas) calificó con 3, el 25% (7 personas) calificó con 4, un 21 % (6 personas) dio calificación 2 y un 4% (1 persona) lo calificó con 1.



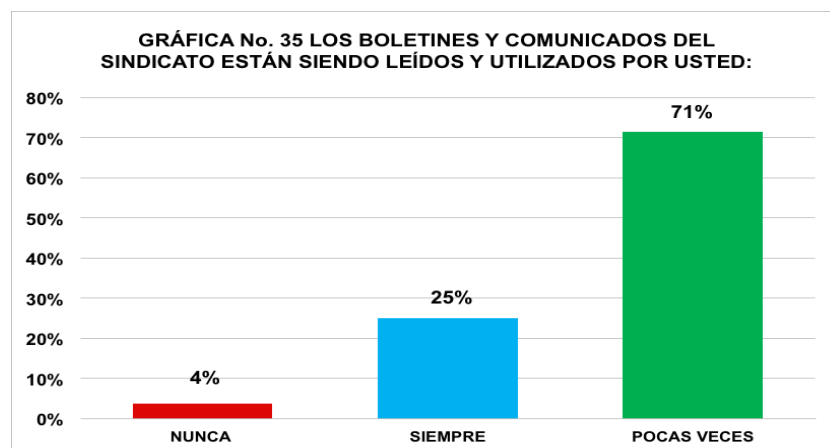
DESCRIPCIÓN DE LA GRÁFICA

En la gráfica No. 33 se muestra que el 86% (24 personas) considera muy necesario que el sindicato adopte posiciones enérgicas frente a la empresa cuando se trata de defender los intereses de los afiliados y para un 14% (4 personas) resulta necesario.



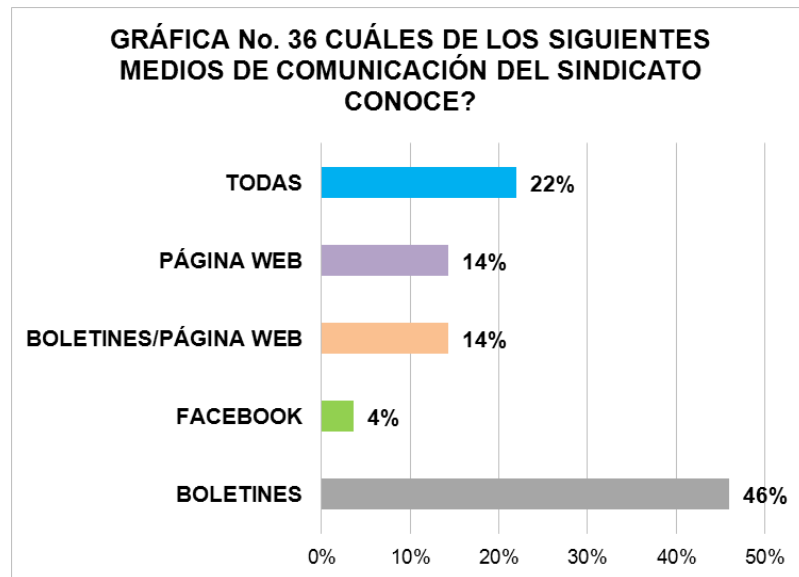
DESCRIPCIÓN DE LA GRÁFICA

Según la gráfica No. 34, el 43% (12 personas) no conoce los programas y servicios del sindicato, un 32% (9 personas) los considera completos y un 25% (7 personas) considera que los programas y servicios son incompletos.



DESCRIPCIÓN DE LA GRÁFICA

La gráfica No. 35 muestra que el 71% (20 personas) pocas veces lee o utiliza los boletines y comunicados del sindicato, un 25% (7 personas) siempre los lee o utiliza y un 4% (1 persona) nunca los usa.



DESCRIPCIÓN DE LA GRÁFICA

Según la gráfica No. 36, respecto a los medios de comunicación de los que hace uso el sindicato, el 46% (10 personas) conoce los boletines, un 22% (6 personas) reconoce todos los medios de comunicación, un 14% (4 personas) la página web, otro 14% (4 personas) boletines y páginas web y un 4% (1 persona) Facebook.

OBJETIVO 3. INCIDENCIA TIENE EL SINDICATO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE ESTA ENTIDAD FINANCIERA

A continuación se presentan los aspectos más relevantes de la percepción que tienen los colaboradores con respecto a la incidencia del sindicato en el clima organizacional de la entidad.

Cuadro No. 11 Incidencia del Sindicato en el Clima Organizacional

CATEGORIAS	ASPECTOS			
AFLIACION SINDICAL	100% de los encuestados pertenecen al sindicato ACEB	El sindicato tiene total cobertura, todos hacen parte de él reconocen deberes y derechos, tienen claro que una de las actividades principales de este sindicato es defender sus derechos como trabajadores de la entidad bancaria,	Inclusión de género, todas las personas independientemente de su sexo, edad, condición social, estatus, ideología puede pertenecer al sindicato, se vela y se lucha tanto por los derechos de hombres y mujeres.	La comunicación del sindicato hacia sus integrantes es clara, efectiva, transparente.
ENTORNO LABORAL	Las personas se sienten satisfechas con el entorno donde laboran, creen que su cargo es acorde a los conocimientos, aptitudes y actitudes que cada uno posee.	Un alto porcentaje manifiesta que la entidad reconoce las tareas, para ellos esto es un indicador motivacional.	Se presente una alta insatisfacción en cuanto al horario de trabajo, ya que la organización maneja horarios extendidos, que aunque este tiempo extra es pagado, los colaboradores sienten que pierden tiempos para disfrutar con sus familias o realizar otras actividades.	El estar sindicalizado no es obstáculo para tener un buen clima laboral.
REPRESENTATIVIDAD	Oportuna intervención del sindicato en los diversos casos que se han presentado con la directivas de la entidad financiera.	El sindicato ha sido siempre un abanderado de la solidaridad, cooperación y solución al conflicto.	Representación de los sindicalizados y no sindicalizados.	Beneficios colectivos.
PERMANENCIA	Escasa rotación en los puestos de trabajo	La gran mayoría de los colaboradores están contratados por la empresa y sus contratos son a término indefinido, lo que genera un mayor estabilidad laboral.	La afiliación al sindicato se realiza desde el primer momento, el colaborador tiene la percepción que hacer parte del sindicato desde sus inicios en la entidad lo respalda	Se comprobó que hay integrantes del sindicato que llevan más de 30 años siendo parte de este.
IDENTIFICACION SOCIO-LABORAL	El sindicato esta compuesto por su gran mayoría por hombres, la participan de las mujeres también es masiva.	El rango de edad de los integrantes del sindicato esta entre los 26 y 32 años de edad, se considera que en esta etapa de la vida ya se adquirido la madurez.	Los participantes del sindicato tienen o han tenido algo tipo de formación profesional.	El sindicato esta conformado por diversidad de colaboradores que dentro de la organización tienen diferentes niveles jerárquicos.
INCENTIVO A LA PARTICIPACION	Los colaboradores sienten que el banco les brinda la posibilidad de ascender.	Los programas de formación que brinda la entidad no son completos.	La participación para hombres y mujeres es la misma.	El sindicato brinda espacios para la participación ya sea fuera o dentro de la entidad.

7. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Con respecto a la entrevista semiestructurada:

Las razones por las que consideran importante la libertad sindical y de asociación coinciden entre los entrevistados ante la necesidad y facilidad de la libre expresión como un derecho exigible y contemplado en la Constitución Nacional en su artículo 39, enunciando que “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”, como medio para lograr la articulación, retroalimentación y acuerdo de las partes involucradas en la afiliación sindical.

Los entrevistados evidencian la importancia del sindicato dentro de la entidad bancaria como mecanismo base para la defensa de los intereses de los trabajadores respaldado por una permanencia de incluso superior a 30 años, además de estar conformado por miembros trabajadores con el ánimo de propender por el mejoramiento y protección continua de los intereses laborales, económicos y socio – culturales de los miembros mediante una apropiada y eficiente representatividad⁴¹.

El funcionamiento del sindicato dentro de la entidad bancaria, repercute e incide directamente con el comportamiento y actividades que requieren como afiliados, como un sindicato de principios en la defensa de la clase trabajadora Colombiana, que propende por contratos a término indefinido, Seguridad Social, denunciar Gobiernos corruptos y sus políticas en contra del pueblo colombiano velando por

⁴¹ Óp. Cit. Sartorius. 1977

El derecho al trabajo decente, educación, salud, los derechos humanos y de la niñez, la igualdad, la economía social, del Estado social de derecho, de los campesinos, de los trabajadores del sector informal, de la defensa de los recursos naturales renovables y no renovables, de la conservación del sistema ecológico, de la solidaridad internacional, de los principios de integridad, de la universalidad, de la salud, de la paz, del diálogo y de la concertación.

En cuanto a las condiciones del sindicato y el clima organizacional se aprecia una variedad que abarca desde posibles inconvenientes personales entre jefes y trabajadores, hasta casos de carácter económico, de política, de salud ocupacional por presión laboral, legales, y/o sociales. Esta pluralidad según los entrevistados, se puede y se debe subsanar mediante algún tipo de conciliación bajo el dialogo, mediante una negociación colectiva como instrumento legal que concede –a trabajadores y empleadores– autonomía para regular ciertos aspectos de sus relaciones laborales en las materias y en las condiciones que la propia ley establece. Remuneraciones u otros beneficios, en especie o en dinero, y condiciones comunes de trabajo constituyen las materias que, con arreglo a la normativa, pueden negociar. La legislación nacional admite la negociación colectiva que se limita en principio a reglamentar las condiciones de trabajo y de empleo y las relaciones entre las partes. La OIT la define como “la actividad o proceso encaminado a la conclusión de un contrato colectivo”, el cual se define como “todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores, o una o varias organizaciones de empleadores, por un parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de los trabajadores o, en ausencia de tales

organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos de acuerdo con la legislación nacional”⁴².

Con los permisos o licencias para llevar a cabo reuniones sindicales en la entidad también son contemplados y se reconoce que este espacio existe aunque se ha perdido un poco, sin embargo, el hecho de que la entidad ceda espacio para ello, se afianza en virtud del derecho de asociación sindical consagrado en el Artículo 39 de la Constitución Política de Colombia, donde se reconoció a los representantes sindicales las garantías necesarias para el cumplimiento de sus funciones, entre las cuales se encuentran los permisos sindicales para los empleados del sector privado y del sector público; hecho que evidencian y respaldan los entrevistados de esta investigación, de igual manera, existe como antecedente lo consignado en el numeral 10.1., de la Recomendación 143 de la OIT "sobre la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa", en el sentido que éstos deberían disfrutar, sin pérdida de salario ni prestaciones u otras ventajas sociales, del tiempo libre necesario para desempeñar las tareas de representación en la empresa, y podrían fijarse límites razonables al tiempo libre que se conceda a los representantes de los trabajadores.

Se reconoce por parte de los entrevistados la función y el papel de representatividad que ha desempeñado el sindicato debida a su oportuna intervención, reporte que puede apoyarse en que las relaciones intersindicales distinguen dimensiones de solidaridad, competencia, cooperación o conflicto, y la influencia o poder laboral en las relaciones con la empresa. Además, la competencia intersindical por la afiliación tiene como base el interés de la

⁴² OTI. La negociación colectiva articulada, una propuesta estratégica. PLADES. 2001.

representatividad de los trabajadores y el poder asociado a tal representatividad: poder sindical máximo cuando la totalidad de los trabajadores de la empresa está afiliada a un sindicato, y mínimo cuando no va más allá de los quórum de afiliación definidos por la ley para su constitución⁴³.

En cuanto a la intervención del sindicato y el clima organizacional, se reconoce en la entrevista por parte de sus participantes, que ha jugado un papel determinante dentro de las relaciones e interacciones de los integrantes de la entidad que propende por el beneficio colectivo, ante esto, cabe resaltar que los sindicatos han construido una de las redes más extensas y articuladas de la sociedad en la que encuentran espacios de expresión y representación en vastos sectores de las comunidades de prácticamente todo el mundo. Además, la regulación entre el capital y el trabajo que establece la negociación colectiva y la incorporación a esa regulación de los nuevos escenarios económico-productivos y socio-laborales han significado la superación del caos y el establecimiento de canales jurídico-institucionales por los cuales han discurrido las relaciones que se han configurado en esos nuevos escenarios, brindando estabilidad a todo el cuerpo social y la posibilidad de orientar sus recursos institucionales, económicos y humanos en una función de desarrollo y paz⁴⁴.

Los resultados del cuestionario con respecto al contexto socio – laboral, evidencian una cantidad casi equilibrada de personal masculino y femenino que hacen parte de la entidad bancaria con rango de edad predominante entre los 32 y 36 años de edad, sin embargo, los rangos no son variantes significativamente entre la población encuestada, el 89% considera que sus competencias van

⁴³ ESQUIVEL G., José Antonio, Jiménez B., Francisco y Esquivel S., José Antonio. La relación entre conflictos y poder. Revista Paz y Conflictos. Instituto de la Paz y los Conflictos. Universidad de Granada, España, 2009.

⁴⁴ Óp. Cit. OIT. 2001

acorde a su puesto de trabajo denotando un hecho social incluyente determinado por el Banco Interamericano de Desarrollo – BID que resalta una evidencia abundante y contundente respecto del rol que reviste la igualdad de género como factor que coadyuva al desarrollo económico, así como también en torno a su relevancia para la formulación de políticas públicas, entendiendo igualdad de género a la condición según la cual mujeres y hombres tienen las mismas capacidades y oportunidades para el ejercicio de sus derechos y para alcanzar su potencialidad en términos sociales, económicos, políticos y culturales. Por su parte, el término género en sí, se refiere a las características de comportamiento y a los roles que son socialmente atribuidos a las mujeres y los hombres en determinados contextos históricos, culturales y socioeconómicos, más allá de sus diferencias biológicas, y que contribuyen a definir las responsabilidades, oportunidades y barreras de mujeres y hombres⁴⁵.

Existe un alto porcentaje (75%) del personal que lleva a cabo actividades de formación como respuesta a los rápidos cambios tecnológicos y la tendencia a dar más responsabilidad a los trabajadores que han hecho que el trabajo sea más retador y gratificante. La obligación de satisfacer las necesidades de los clientes, hace que tanto trabajadores como empresas puedan descuidar cuestiones relativas a la planificación profesional; un descuido que tiene consecuencias negativas para ambas partes. Desde la perspectiva de la empresa, la falta de ayuda en la planificación profesional puede provocar el desinterés de los empleados por cubrir los puestos vacantes. Desde la óptica de los trabajadores, los resultados son frustración y sentimientos de no estar valorados por la empresa.

⁴⁵ BID (Banco Interamericano de Desarrollo). Igualdad de género en el desarrollo: política operativa. Washington, D.C.: BID. 2010 a.

En definitiva, empresas, directivos y trabajadores deben tomar medidas que aseguren la carrera profesional⁴⁶.

La escasa rotación continua de puestos de trabajo, como se evidencia en los resultados, donde el 43% lleva entre 1 y 4 años sin ser promovido, siendo este el intervalo de menor tiempo, obedece a que una organización al enfrentarse a una situación que requiere de personal, se pueden generar dos situaciones: rotación de personal, cuando el personal es obtenido desde fuera de la institución o rotación de puestos, que se genera cuando es el mismo personal perteneciente a la empresa el que fue removido a un nuevo puesto⁴⁷, cuyos principales inconvenientes son los costos que conlleva a la empresa, por trámites de selección, capacitación y la escasa eficiencia de los nuevos trabajadores así como afectar a la entidad al dañar su imagen pública y la posible divulgación de sus sistemas de trabajo⁴⁸.

El 96% de los trabajadores cuenta con un contrato a término indefinido como uno de los logros del sindicato en su fundamento de principio en la defensa de la clase trabajadora Colombiana, que propende por este tipo de contrato, además, genera estabilidad y confianza en el empleado, sentido de pertenencia con la entidad, remuneración en salarios y prestaciones según la ley, entre otros.

Desde la perspectiva del entorno laboral, se evidencia un alto porcentaje (del 82%) satisfecho con su cargo actual y un 75% satisfechos con la remuneración que reciben, satisfacción que puede deberse a motivos como escasez de empleo cuyos resultados registrados en el 2015 mostraban que la situación del mercado

⁴⁶ MAYO, A.; Lank, E. Las organizaciones que aprenden, Gestión 2000, Barcelona. 2000

⁴⁷ CHIAVENATO, I. Administración de Recursos Humanos. 8° ed, Colombia, McGraw-Hill. 2007. 500p.

⁴⁸ REYES, A. Administración de personal. 2° Volumen, México, Editorial Limusa. 2002. 242p.

laboral en Colombia mejoraba pero no alentaba, puesto que aunque la tasa de desempleo se situaba en un dígito (9,8 %), también evidenciaba que en nueve años esa tasa había descendido en apenas 4 puntos porcentuales, comparando el trimestre diciembre–febrero de 2006 con el de 2015, además, el valor de todo lo que produjo el país en el 2015 aumentó en 3,1 por ciento y fue una vez más la banca (servicios financieros e inmobiliarios) la que puso 28 de cada 100 pesos que rindió la economía del país⁴⁹.

Las tres cuartas partes de los encuestados están satisfechos con la aplicación de su conocimiento o formación en el campo que desempeña como resultado de la motivación profesional que deben ofrecer las empresas ya que solo pueden ser innovadoras y adaptativas si sus empleados tienen motivación de desarrollo profesional⁵⁰. Por lo cual, es necesario reconocer tres aspectos dentro de esta motivación profesional basadas en la resistencia profesional o grado en que las personas son capaces de hacer frente a los problemas que afectan a su trabajo, la perspicacia profesional o grado de conocimiento de los trabajadores sobre sus intereses, fortalezas y debilidades, y sobre cómo estas percepciones afectan a sus metas profesionales y la identidad profesional o grado en que los trabajadores definen sus valores personales conforme a su trabajo⁵¹.

Aunque el clima laboral y las relaciones laborales, son bien recibidos y concebidos según los encuestados (93% satisfechos), un 64% dicen sentirse algo satisfechos en cuanto al reconocimiento de las tareas que realiza además de que un poco más de la mitad (54%) dice realizar otras funciones ajenas a sus puestos,

⁴⁹ DANE. Estadísticas laborales. 2015. [Consultado el 8 de marzo de 2017]. Disponible en: <http://www.dane.gov.co>

⁵⁰ VALLE, R. La gestión estratégica de los recursos humanos, Addison-Wesley Iberoamericana, Wilmington.1995

⁵¹ LONDON, M.; MANE, E.M. Career Management and Survival in the Workplace, JosseyBass, San Francisco. 1997

sumado a ello, el 61% en cuanto al incentivo a la participación y el 57% en relación con la remuneración y régimen prestacional se sienten algo satisfechos, hecho de baja satisfacción refutado por la Asociación Colombiana de Relaciones Industriales y Personal (ACRIP) que expone que aunque los trabajadores del sector financiero reciben capacitación, tienen pocas posibilidades de ascender dentro de las compañías, ya que aunque sus salarios básicos no son muy altos, tienen grandes beneficios, lo cual hace que muchos prefieran vivir en esa zona de confort⁵².

Solo un 25% de los encuestados se sienten completamente satisfechos con el horario de trabajo y su vida familiar o personal, debido a que son personas cuyos rangos de edad superan en su mayoría los 25 años y llevan labores extralaborales como se pudo evidenciar anteriormente, con estudios y capacitaciones, atención a familias e hijos, entre otras situaciones particulares.

La mitad de la población objeto de estudio expone la existencia y funcionamiento adecuado del comité laboral al interior de la entidad bancaria, debido al desconocimiento y funcionamiento de dicho comité formulado según la Resolución 652 y su modificación la Resolución 1356 de 2012, del Ministerio del Trabajo como medida preventiva de acoso laboral. Res. 2646 de 2008, del Ministerio de la Protección Social. Art. 14 numeral 9 1.7. el cual debe estar conformado por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, facultando la norma a la empresa privada o entidad pública para designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes. En las entidades con menos de 20 trabajadores dicho comité estará conformado por un representante de los trabajadores y uno del

⁵² Asociación Colombiana de Relaciones Industriales y Personal – ACRIP. [Consultado el 10 de marzo de 2017]. Disponible en: <https://www.acrip.org/>

empleador con sus respectivos suplentes. Para la selección de dicho comité se requiere de:

- Empleador: Sus representantes los designa directamente.
- Trabajadores: Mediante votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores y mediante escrutinio público.
- Procedimiento: Debe ser adoptado por la empresa y se debe incluir en la respectiva convocatoria de elección.

El hecho de que el 61% (17 personas) sientan temor de perder el puesto de trabajo en el banco, es una acción natural, ya que en el comportamiento organizacional las emociones ocupan un eje central, debido al impacto que tienen en toda la organización. Las emociones no se pueden separar del trabajo porque estas no se pueden separar de los trabajadores. Sin embargo, ciertas emociones logran ser disfuncionales para la organización al afectar el desempeño de los individuos, como es el caso del miedo⁵³. El miedo en el lugar de trabajo puede definirse como la aprehensión generalizada en el trabajo. En ciertas condiciones el miedo y la hostilidad pueden ser una fuerza negativa dominante dentro de una organización. El tema del miedo en el lugar de trabajo se encuentra relacionado con el sentimiento por posibles consecuencias como resultado de hablar o de contar preocupaciones y errores asociados a los fenómenos organizacionales⁵⁴.

⁵³ ROBBINS, S. Comportamiento organizacional. Pearson Educación, México D.F. 2004

⁵⁴ RYAN y Oestreich, K. Ryan, D.K. Oestreich. Driving fear out of the workplace: How to overcome the invisible barriers to quality, productivity, and innovation. Jossey-Bass Publishers, San Francisco. 1991

Con respecto a la afiliación sindical, el 100% (28 personas) de los encuestados está afiliado al sindicato ACEB, debido a que es la organización sindical de primer grado y de rama o actividad económica, con personería jurídica N° 1828 del 11 de diciembre de 1.958 de carácter Unitario, democrático compuesta por los empleados de las entidades financieras de Colombia, que funciona sin ánimo de lucro y de acuerdo con la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo.

Esta entidad, defiende la soberanía nacional, los derechos de la ciudadanía y demanda la equitativa distribución de la riqueza. Establece la igualdad de oportunidades para todos y todas y se opone a toda forma de discriminación. En la actualidad sindicato está integrado por 39 Seccionales y 17 Comités, que cubren la mayor parte de la geografía nacional.

Un 86% considera que las necesidades específicas de las mujeres que trabaja en el banco deberían hacer parte de las demandas sindicales debido a que hacen parte de este gremio y por ende deben gozar de los mismos derechos en el cumplimiento de la misión del sindicato de propender por la defensa irrestricta de los derechos de los trabajadores y el pueblo colombiano en general, la defensa de la soberanía nacional y la autodeterminación de los pueblos, la defensa de la producción nacional y la lucha por la soberanía económica mediante la resistencia civil.

El 29% (8 personas) se siente totalmente satisfecho con pertenecer al sindicatos debido a que considera que ACEB es una organización con honestidad y un eficiente manejo de los aportes de los trabajadores, con disciplina, responsabilidad, vocación de servicio de directivos y activistas, que centra su atención en el respeto, la capacitación, organización de sus directivos y afiliados acompañados de una acción política y normativa para que se reconozcan las

normas, y los derechos laborales de todos los trabajadores de estas empresas y buscar crear una sociedad más justa y un mundo mejor.

El irreconocimiento de los programas y servicios del sindicato obedece al desinterés de información ya que el sindicato ACEB cuenta con una página web que contiene toda la información respectiva y documentación para información de cualquier usuario, además de boletines extras a sus afiliados, refutado por un 71% (20 personas) que pocas veces lee o utiliza los boletines y comunicados del sindicato y un 29% desconoce los contenidos de la normatividad vigente.

Con base en los resultados y sus respectivos análisis en el cumplimiento de los objetivos de esta investigación, se pueden establecer las siguientes características:

CAPITULO I. DINÁMICAS SINDICALES PRESENTES EN EL CONTEXTO ORGANIZACIONAL DE LA ENTIDAD BANCARIA.

Sumado a los resultados, según información, documentación y reconocimiento de la entidad bancaria objeto de estudio, así como información obtenida por parte de la entidad sindicalista a la que están afiliados sus integrantes, es decir a la Asociación Colombiana de Empleados Bancarios – ACEB, las dinámicas sindicales dentro del contexto organizacional de la entidad, se centran en llevar a cabo actividades de cooperación y defensa irrestricta de los derechos de los trabajadores y el pueblo colombiano en general, de la soberanía nacional y la autodeterminación de los pueblos, de la producción nacional y la lucha por la soberanía económica mediante la resistencia civil.

Según consideraciones de dirigentes del sindicato bancario, el sindicato ha sido permeado por la cultura organizacional, en cuanto a la asistencia a todos los espacios donde son invitados para discutir sus apreciaciones y opiniones en conjunto con las de las entidades bancarias a las que pertenecen, no como un procedimiento de neto acuerdo, sino para que se establezcan posiciones efectivas y equilibradas de participación. Consideran estar acostumbrados a la discusión, a la argumentación, a mantener esos espacios, es decir, el sindicato se ha metido en la cultura de la participación⁵⁵.

Se reconoce que los períodos de negociación colectiva son los más difíciles de las relaciones entidad bancaria - sindicato, pero ambas partes están de acuerdo en que se aúnan esfuerzos para establecer acuerdos bajo la realización y presentación de pliegos unificados y llevar a cabo una sola convención colectiva, basados en el respeto, la cooperación y el reconocimiento de las diferencias existentes como gremios.

La entidad bancaria presenta resultados al sindicato mediante la vicepresidencia financiera, afianzando las relaciones personales entre éstos, antes de las negociaciones se lleva a cabo una evaluación del sector, seguida de jornadas de trabajo antes de negociar que les permite visualizar los ítems más relevantes de la convención colectiva para el desarrollo y trabajo de los mismos. Se cuenta con asesoría de expertos en varios temas, por lo que la preparación exige una serie de actividades específicas e intensas por lo que se llevan a cabo hasta 4 meses de antelación. Una vez se haya presentado el pliego, se lleva a cabo un análisis y valoración para identificar las necesidades del personal en busca de respuestas integrales que respondan a cada punto⁵⁶.

⁵⁵ Unión Nacional de Empleados Bancarios – UNEB. Entrevista dirigentes. Colombia. 2012

⁵⁶ Ibíd.

La entidad bancaria considera que con sus ajustes a lo largo de su existencia y siguiendo los lineamientos legales y las tendencias del desarrollo económico y organizacional, es una entidad moderna y flexible, a la par de los retos de la economía nacional e internacional y cuyas relaciones laborales las desarrolla abiertamente dentro de los lineamientos de la cultura organizacional transformando y adecuando sus estructuras a las nuevas exigencias del mercado. Además, ofrece garantías laborales a través de vinculación directa, contratos a término indefinido, seguridad social y prestaciones sociales. La edad de vinculación del personal contribuye a disminuir el alto desempleo que se presenta entre la población joven (en edad de 18 a 25 años).

Continuando con el apoyo al contexto organizacional, con respecto al sindicato, la entidad bancaria facilita y mantiene espacios de información y diálogo, que incluye una agenda laboral, etapa de prenegociación, cursos y seminarios sobre resolución de conflictos y reuniones para compartir información financiera, que contribuyen a superar las dificultades propias de las relaciones laborales y sindicales y facilitan espacios de solución.

En cuanto al sindicato, realiza un importante aporte evidenciado en el esfuerzo que hace al ponerse de acuerdo para presentar un solo pliego de peticiones y definir de manera conjunta la negociación, mostrando responsabilidad y compromiso con los intereses que representan.

Existe voluntad por parte del sindicato para participar en los espacios proporcionados por la entidad bancaria, a fin de analizar y discutir las distintas problemáticas y buscar soluciones oportunas. El interés individual y colectivo de integrantes del sindicato actúa como dinamizador y potenciador en la negociación

y debido desempeño de las condiciones y relaciones laborales y afines entre la entidad bancaria y el sindicato en la búsqueda de crear y sostener la armonía el entorno organizacional.

CAPITULO II.PERCEPCIÓN DE LOS COLABORADORES DE LA ENTIDAD EN RELACIÓN AL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL SINDICATO.

La totalidad de los integrantes de la entidad bancaria tienen afiliación sindical con ACEB, en su condición de asociación del sector financiero, manifestando un nivel de: “relativamente satisfecho” (entre satisfechos y completamente satisfechos), sin embargo, según los análisis de los resultados, el 71% pocas veces lee los boletines y comunicados del sindicato y el 75% no ha leído o ha hecho una lectura superficial de las normas convencionales vigentes, lo cual indica un bajo nivel de interés por parte de sus afiliados con respecto a la funcionalidad y trabajo del sindicato, debilitando un poco el clima organizacional desde la relación afiliado – sindicato, marcado no solo por la irrelevancia que se da a las actualizaciones del gremio sindical, sino a la falta de sentido de pertenencia a esta, manifestando que solo se hace efectivo el sindicato solo cuando se requiere de su ayuda, carencia de participación efectiva, dejar las obligaciones y actividades a cargo de sus representantes solamente, entre otras.

Dentro de las percepciones, se evidencia un porcentaje del 86% que considera que las necesidades específicas de las mujeres que trabaja en el banco deberían hacer parte de las demandas sindicales, primero porque también hacen parte como afiliadas y por ende como beneficiadoras, y segundo porque cada vez más, tienden a convertirse en las principales proveedoras de ingreso de los hogares, la mayoría de las veces en condiciones inestables y precarias, registrándose la llamada feminización del mercado laboral; actualmente el

proceso de tercerización de la economía viene incorporando principalmente mano de obra femenina⁵⁷. La reestructuración de la economía convirtió el trabajo femenino en objetivo estratégico para disminuir costos laborales, flexibilizar los contratos y las jornadas de trabajo en la búsqueda de elevar la competitividad⁵⁸ y las ganancias.

Debido a la creciente incorporación laboral femenina, se pone en manifiesto las dificultades propias de la división sexual del trabajo en su inserción plena a los espacios de participación política y social, de los cuales hace parte el movimiento sindical. Adicionalmente la ausencia de políticas de promoción de igualdad de oportunidades que promuevan y garanticen el acceso masivo y organizado a los niveles de representación sindical: reuniones en horarios nocturnos o fines de semana incompatibles con actividades familiares, infraestructura informal masculina (redes de amigos), poco interés en los asuntos de género para interpelar el trabajo doméstico y reproductivo, lenguaje sexista y excluyente, alta exigencia y desvalorización del desempeño femenino, entre otras, actúan en contra de la motivación a las mujeres para acceder a espacios de dirección sindical⁵⁹.

Dentro de un concepto general, la percepción del sindicato, a pesar de considerarse como un gremio de buen desempeño, de cumplimiento, respaldo y cooperación, se le respeta más bien por su sentido tradicionalista de protección al trabajador más que como ente continuo que requiere de participación efectiva y constante, que se va debilitando por razones como la disminución de la cantidad

⁵⁷ SARMIENTO, L. y VARGAS, H. Corporación Viva la Ciudadanía, Casa de la Mujer-Bogotá, Ens, Facultad de Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales de la Pontificia Universidad Javeriana. 2002

⁵⁸ DANE. Departamento Nacional de Estadística. Boletín Oficial. 2004

⁵⁹ ORTEGA, M. Negociación Colectiva y Relaciones Laborales con Enfoque de Género. Proyecto USDOL. OIT. Colombia. 2005

de convenciones colectivas y de su cobertura, pérdida de fuerza negociadora y actitud defensiva en la negociación colectiva.

En algunas ocasiones, el sindicato percibe que hay un impacto negativo de los programas de formación por competencias, porque resquebraja las relaciones sociales entre los trabajadores, las competencias se colocan por encima de los valores cuando la gente tiene que competir para mostrar rendimiento, productividad y cumplimiento de metas, lo que lleva a ser moldeado para que produzca el éxito económico que necesita el banco. Expresan que alguna capacitación se hace dentro de los horarios de trabajo pero sin reemplazo, lo que se convierte en acumulación de trabajo y otra se hace temprano en la mañana o finalizando la jornada, ampliando el horario.

Sumado a ello, están la pluralidad de centrales; multiplicidad de sindicatos de ramas y federaciones en una misma rama, entrecruzados con sindicatos gremiales; proliferación de los sindicatos de base que, desde un cambio legislativo de 2000⁶⁰, pueden existir en número indefinido en una misma empresa. Estas características negativas para la capacidad de defensa de los trabajadores se han acentuado en el conjunto del sindicalismo colombiano.

⁶⁰ Ley 584 de 2000, y sobre todo la sentencia de la Corte Constitucional C-567/00, que permite la creación de cualquier número de sindicatos de base en una misma empresa.

CAPITULO III. INCIDENCIA DEL SINDICATO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA ENTIDAD FINANCIERA.

La cultura organizacional de la entidad bancaria constituye la fuente más importante de solidez y competitividad, la cual centra el fundamento de su actividad en los principios y valores constituidos para tal fin, concibiendo la Cultura Organizacional (CO) como la fuente más importante de generación de ventajas competitivas para toda la organización⁶¹, ya que la entidad no solo centra sus objetivos organizacionales en la prestación de servicios, sino también en formar y contar con un equipo y recurso humano dispuesto a ofrecer actividades laborales de calidad y eficiencia, con amabilidad, respecto y cortesía, que denote sentido de pertenencia e identificación con los valores de sus trabajadores⁶².

De acuerdo con las percepciones de los trabajadores de la entidad financiera, se puede evidenciar que la Cultura Organizacional se cimenta sobre dos ejes, de acuerdo con el estilo empresarial que busca la entidad bancaria: primero desarrolla un perfil de directivo-líder y se denomina gerencia mentora, interpretado como el modelo directivo de acompañamiento del jefe a su equipo; y segundo un modelo de competencias que consiste en identificar las capacidades y habilidades individuales con el propósito fundamental de equilibrar entre habilidades, actitudes y conocimientos apropiados, para un mejor desempeño laboral de acuerdo con los intereses del banco.

Como parte del desarrollo e interiorización de la CO, la entidad bancaria acude permanentemente a reuniones en las oficinas y los departamentos, lideradas por

⁶¹ ORGANIZACIÓN BANCARIA. Revista. En Familia. No. 27. 2004. Pág. 12.

⁶² ENTIDAD BANCARIA. Entrevista Gerente de Gestión Humana. Colombia. 2006

los/as gerentes/as y jefes de área y se apoya en un sistema de comunicaciones permanente y amplio.

Con respecto al sindicato, dentro del contexto organizacional han existido factores como la desconfianza, la falta de apertura mental y de flexibilidad, que dificultan las relaciones, pero se quiere sensibilizar a los sindicatos sobre la apuesta que está haciendo a una inversión de largo plazo, que significa que el matrimonio empresa - sindicato, es para largo⁶³.

Como mecanismos para el mejoramiento de las relaciones laborales, la entidad bancaria cuenta con un espacio bilateral con los sindicatos que se llama Agenda de Relaciones Laborales, reuniéndose por lo menos una vez al mes para tratar aspectos que consideran críticos de la relación y las posibilidades de solución. Además se trabaja en el fortalecimiento de una cultura fundamentada en la confianza, el respeto y en procura de una relación gana-gana para las partes, por eso las áreas de más desarrollo son las que tienen que ver con la Cultura Organizacional y la actividad económica que compete.

La Cultura Organizacional se complementa con la legislación determinada por la Ley 50, en la que el trabajador ingresa a la entidad bancaria sin estabilidad, lo que implica un relativo nivel de sumisión, que la cultura organizacional transforma en sentido de pertenencia, lo que a su vez se convierte en opresión, aceptado por la necesidad de ingreso laboral⁶⁴.

⁶³ UNEB. Entrevista Gerente de Gestión Humana. Colombia. 2006

⁶⁴ UNEB. Entrevista líderes. Colombia. 2006

8. CONCLUSIONES

El funcionamiento del sindicato como entidad defensora de los derechos del trabajador, sirve como un puente entre entidad y trabajador para afianzar las relaciones laborales y afines, en la construcción de un clima organizacional eficiente que fortalezca las relaciones y aumente la productividad y calidad de las actividades en la prestación de servicios.

Los lineamientos de la cultura organizacional deben ponerse en práctica en todos los procesos y políticas que desarrolla internamente la entidad bancaria con el personal, y externamente, hacia los clientes y usuarios y en la imagen pública de la misma, mediante la implementación y seguimiento continuo de estrategias pedagógicas y cognitivas que fortalezcan las competencias y habilidades con procesos de capacitación, control y evaluación del desempeño.

El sindicato dentro de la entidad bancaria se convierte en un mediador defensor de la situación laboral de sus integrantes, en el aporte de ideas y soluciones a los problemas, dado que la entidad no poseía sensibilidad y garantizando un tratamiento bajo la visión de igualdad de condiciones para todo el personal, este hecho evidencia su incidencia dentro del contexto organizacional al fortalecer las condiciones laborales bajo las cuales se llevan a cabo todos los procesos productivos dentro del banco, retroalimentando una atmosfera armónica entre sus integrantes, fortalecimiento de competencias y el logro de los objetivos empresariales.

9. RECOMENDACIONES

Establecer estrategias de mejoramiento orientadas a la construcción y afianzamiento de las relaciones para contribuir a la solidez del clima organizacional, cuyas posibilidades de intervención, desde la percepción de los integrantes de la entidad bancaria, permitan la construcción y afianzamiento de una entidad más humana, en la que cada uno (directivos y trabajadores) encuentre un espacio para el desarrollo de competencias, conocimientos, capacitación y habilidades con plenitud.

Incentivar la participación efectiva de los trabajadores de la entidad bancaria y afiliados al sindicato, que les permita conocer su funcionamiento e importancia dentro del entorno organizacional y laboral y que evidencie las bondades de su existencia y gestión como ente benefactor y organizado en la defensa de los derechos del trabajador.

BIBLIOGRAFÍA

Asociación Colombiana de Empleados Bancarios – ACEB. Colombia. 2015

Asociación Colombiana de Relaciones Industriales y Personal – ACRIP.
[Consultado el 10 de marzo de 2017]. Disponible en: <https://www.acrip.org/>

BARBOSA, W. et. Al. “Intersubjetividad de la realidad empresarial del sistema financiero colombiano: caso Colpatria”. Universidad Del Rosario. Bogotá. 2010.

BARDIN, L. (1986): El análisis de contenido. Madrid, Akal

BAYLOS, A. La intervención normativa del Estado en materia de relaciones colectivas. en F. Miguélez y C. Prieto (dir y coord), Las relaciones laborales en España. Madrid, Siglo XXI. 1991

BECKER, Gary S. El capital humano. Segunda Edición. Alianza Editorial, S.A. Madrid, España. Pág. 15-251. 1983.

BID (Banco Interamericano de Desarrollo). Igualdad de género en el desarrollo: política operativa. Washington, D.C.: BID. 2010 a.

CABANELLAS, G. Derecho sindical y corporativo. Editor Atalaya. Madison. 1946

CASANOVA, F. Formación Profesional y relaciones laborales. CINTERFOR. Montevideo. 2003

CHACKO, T. L. Member Participation in Union Activities: Perceptions of Union Priorities, Performance, and Satisfaction. *Journal of Labor Research*, 6:363-373. 1985

CHIAVENATO, I. *Administración de Recursos Humanos*, México: Mc Graw Hill. 1999. Pág. 63

CHIAVENATO, I. *Introducción a la teoría general de la administración*. Séptima edición. Editorial Mc Graw Hill. México. 2004

CHIAVENATO, I. *Administración de Recursos Humanos*. 8° ed, Colombia, McGraw-Hill. 2007. 500p.

CLEGG, H. A. *El Sindicalismo En Un Sistema De Negociación Colectiva*. Madrid: Ministerio de Trabajo, 1985.

CUELLAR, María Mercedes. "Los sindicatos y la asignación del ingreso en Colombia. Un siglo de historia laboral". Universidad de los Andes / Asobancaria. Bogotá. 2009.

DANE. *Estadísticas laborales*. 2015. [Consultado el 8 de marzo de 2017]. Disponible en: <http://www.dane.gov.co>

DANE. Departamento Nacional de Estadística. *Boletín Oficial*. 2004

DESSLER, G. *Organización y Administración Enfoque Situacional*. México Prentice Hall. México. 1993.

ENTIDAD BANCARIA. Entrevista Gerente de Gestión Humana. Colombia. 2006

ESQUIVEL G. José Antonio, Jiménez B., Francisco y Esquivel S., José Antonio. La relación entre conflictos y poder. Revista Paz y Conflictos. Instituto de la Paz y los Conflictos. Universidad de Granada, España, 2009.

FECODE. Principios y derechos fundamentales del trabajo. Colombia. 2007.

FESTINGER, Leon: "A theoretical interpretation of shifts in level of aspiration. Psychol. Rev., 1942, 49, págs. 45-47.

Fiscalía General de la Nación. Informe de audiencia pública de rendición de cuentas.2009-2010", Colombia. 2010.

GARCÍA, M. Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. Universidad del Valle. Colombia. 2009

GEORGE H. Litwin. Climate and Motivation: An Experimental Study", en David A. Kolb, Irwin Rubin y James M. McIntyre, Organizational Psychology: A Book of Readings, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ, 1971, p. 111.

GUERRA, M. El Sindicalismo Revolucionario y su doctrina Marxista. Ed. Obrero carpintero. Curicó. 1943

HERNÁNDEZ, Sampieri Roberto, Fernández C. Baptista L. P. Metodología de la Investigación. Ed. Mc Graw Hill. Chile. 2003.

HERRÁN, M. T. El Sindicalismo Por Dentro Y Por Fuera. Bogotá: La Oveja Negra, 1982.

JÓDAR, P.; ORTIZ, L.; MARTÍ, J.; MARTÍN, A.; ALÓS, R. (2004): “Los perfiles de la afiliación sindical. Una propuesta metodológica a partir de un estudio de CCOO de Cataluña”. Cuadernos de Relaciones Laborales, 22:35-61.

LEWIN, Kurt: A Dynamic Theory of Personality. Nueva York, McGrawHill Book Co., 1935

Ley 584 de 2000, y sobre todo la sentencia de la Corte Constitucional C-567/00, que permite la creación de cualquier número de sindicatos de base en una misma empresa.

LONDON, M.; MANE, E.M. Career Management and Survival in the Workplace, JosseyBass, San Francisco. 1997

MACHICADO, J. Sindicalismo y sindicato. Universidad San Francisco Xavier. Ediciones New Life. Bolivia. 2010.

MARRERO, Nicolás. Transformaciones del mundo del trabajo y acción sindical. Caso Fucys. Uruguay. 2014.

MAYO, A.; Lank, E. Las organizaciones que aprenden, Gestión 2000, Barcelona. 2000

MARX, K. y ENGELS, E. Manifiesto del Partido Comunista, Ed. Lenguas Extranjeras. Pekin.1964

MÉNDEZ, C. Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención. Colección de lecciones de administración. Bogotá: Universidad del Rosario. 2006

MILKOVICH, G y Boudrem, T. Dirección y Administración de Recursos Humanos. Un Enfoque de Estrategia. Addison Wesley. Iberoamericana. Estados Unidos. 1994.

OTI. La negociación colectiva articulada, una propuesta estratégica. PLADES. 2001.

ORGANIZACIÓN BANCARIA. Revista. En Familia. No. 27. 2004. Pág. 12.

ORTEGA, M. Negociación Colectiva y Relaciones Laborales con Enfoque de Género. Proyecto USDOL. OIT. Colombia. 2005

PERE, Vidal Sergi y Jórdan. La Relación entre Afiliados y Sindicato - Un Análisis de la Participación. Departamento de Sociología - Universidad Pompeu. Barcelona : s.n., 2008.

REYES, A. Administración de personal. 2º Volumen, México, Editorial Limusa. 2002. 242p.

ROBBINS, S. Comportamiento Organizacional, México: Prentice Hall. 1996. Pág. 500.

ROBBINS, S. Comportamiento organizacional. Pearson Educación, México D.F. 2004

RODRÍGUEZ, Cesar, y Prieto rodíguez, juan. Efecto de la Afiliación Sindical Sobre la Satisfacción Laboral de los Trabajadores en el Caso Español. 2000 - 2004.

RYAN y Oestreich,K. Ryan, D.K. Oestreich. Driving fear out of the workplace: How to overcome the invisible barriers to quality, productivity, and innovation. Jossey-Bass Publishers, San Francisco. 1991

SARMIENTO, L. y VARGAS, H. Corporación Viva la Ciudadanía, Casa de la Mujer-Bogotá, Ens, Facultad de Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales de la Pontificia Universidad Javeriana. 2002

SARTORIUS, Nicolás. El Sindicalismo De Nuevo Tipo. Barcelona: Editorial Laia, 1977.

SCHNEIDER, B. HALL, D. Toward specifying the concept of work climate. Journal of applied psychology. 1975. V. 56. 147

SEPULVEDA Malbran, Juan Manuel y VEGA RUIZ, María Luz. Las relaciones laborales: un desafío para el sindicato. Lima, Perú: equipo técnico multidisciplinario para el área andina OIT, 1997.

SUÁREZ, M. Interaprendizaje de Estadística Básica. TAPIA. F. Ed. Ecuador

TRUJILLO, José Daniel. Diferencial salarial entre sindicalizados y no sindicalizados. Un análisis para los sectores público y privado. Bogotá D.C: s.n. 2013.

TUÑÓN DE LARA, M. El movimiento obrero en la historia de España. I.1832-1899 (2ª edición). Barcelona: Laia. 1977.

Unión Nacional de Empleados Bancarios – UNEB. Entrevista dirigentes. Colombia. 2012

UNEB. Entrevista Gerente de Gestión Humana. Colombia. 2006

UNEB. Entrevista líderes. Colombia. 2006

VALLE, R. La gestión estratégica de los recursos humanos, Addison-Wesley Iberoamericana, Wilmington.1995

ANEXOS

Anexo No. 1 Categorías y subcategorías de la entrevista

CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS	ITEM
AFILIACIÓN SINDICAL: hace referencia a la condición de un trabajador en estar integrado en una organización (formada por los mismos trabajadores) que protegen y defienden sus derechos.	DERECHO SINDICAL: conjunto de normas articuladas en sistema que lo establece el Estado, pero también los sujetos colectivos-autonomía colectiva – y regula la relación entre sindicatos y otros representantes de los trabajadores por un lado, y por otro, entre empresario individuales, asociaciones empresariales, y administración pública.	1. ¿Por qué considera importante la libertad sindical y de asociación?
	ESTRUCTURA DEL SINDICATO El sindicato es una organización continua y permanente, creada por los trabajadores para garantizar la defensa de sus intereses comunes, mejorar sus salarios y condiciones de trabajo, promover el progreso de las condiciones de vida en general y disponer de una tribuna desde la cual pueda hacer oír su voz sobre los problemas que se plantean en la sociedad a la cual pertenecen.	2. ¿Cómo está conformado el sindicato?
	INCLUSIÓN SINDICAL: está condicionada por causas externas, derivadas de la propia situación socio-laboral de las mujeres, obligadas a compaginar empleo y responsabilidades familiares, y por otras derivadas del funcionamiento interno de la propia organización sindical, todavía notablemente masculinizada en todos los aspectos.	3. ¿Qué tipo de problemáticas se manifiestan en la relación sindicato-entidad?

	SECCIÓN SINDICAL: Son los órganos deliberantes, consultivos y ejecutivos, en el ámbito del centro de trabajo. Corresponde a ellas, de manera esencial, el despliegue de la Acción Sindical.	4. Qué pueden hacer las empresas para defender la libertad sindical y de asociación?
ENTORNO LABORAL: es el medio en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. La calidad de este influye directamente en la satisfacción de los trabajadores y por lo tanto en la productividad.	HORARIO DE TRABAJO: es el tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo para el cual fue contratado, expresado en horas, días, semanas o meses.	5. ¿Debe un empleador permitir que un sindicato o un representante de los trabajadores celebre reuniones en los locales de la empresa durante el tiempo de trabajo?
	RELACIONES LABORALES: son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo. En esa relación, la persona que aporta el trabajo se denomina trabajador, en tanto que la que aporta el capital se denomina patronal o empresario.	6. Considera que el empleador debe dejar tiempo libre a los trabajadores para sus actividades sindicales? ¿Les debe remunerar?
	PARTICIPACIÓN SINDICAL: permite identificar a una agrupación de gente trabajadora que se desarrolla para defender los intereses financieros, profesionales y sociales vinculados a las tareas que llevan a cabo quienes la componen.	7. ¿En qué medida la entidad incentiva a los empleados por un buen desempeño?
	INTERESES DE UN GRUPO DE PERSONAS: encuentran un punto subjetivo de contacto que radica en las llamadas formaciones sociales o cuerpos intermedios, porque tienen como portavoz al ente exponencial de un grupo no ocasional, es decir, una estructura organizativa no	8. ¿Cómo considera que incide el sindicato dentro del clima organizacional de la entidad?
REPRESENTATIVIDAD: Capacidad de actuar en nombre de una persona, de una institución o de un colectivo.	9. ¿Cuáles son los medios de acción y características del líder sindical dentro de la entidad?	

	limitada a una duración efímera o contingente, sino individualizable como componente sociológico concreto, dentro de la colectividad general.	
PERMANENCIA: designa al mantenimiento de determinados elementos a través del tiempo.	EFICACIA COLECTIVA: es un fenómeno organizacional que representa el poder de influir al interior de las organizaciones. Una creencia que comparte un grupo respecto de sus competencias y capacidades para obtener determinados logros en forma conjunta.	10. ¿Considera que el funcionamiento y desempeño del sindicato ha jugado un papel determinante dentro del clima organizacional desde sus inicios? ¿Cuáles son las posibles razones?

Anexo 2. Categorías de la encuesta

CATEGORÍA	VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	ESCALA	VALOR	ITEM
IDENTIFICACIÓN SOCIO-LABORAL	Sexo: variable biológica y genética que divide a los seres humanos en dos posibilidades solamente: mujer u hombre.	Cualitativa	Nominal	Hombre Mujer	Sexo al que pertenece
	Edad: Número de años de una persona desde el nacimiento hasta la fecha de la encuesta	Cuantitativa	Razón	Años Cumplidos	Cuál es su edad
	Formación continua: toda actividad de aprendizaje realizada a lo largo de la vida con el objetivo de mejorar los conocimientos, las competencias y las aptitudes con una perspectiva personal, cívica, social o relacionada con el empleo.	Cualitativa	Nominal	SI NO	¿Realiza actividades de formación continua?
	Competencia laboral: capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo; es una capacidad real y demostrada.	Cualitativa	Nominal	SI NO	¿Considera que sus competencias van acorde a su puesto de trabajo?

	Cargo: es el conjunto de tareas laborales determinadas por el desarrollo de la técnica, la tecnología y la división del trabajo. Comprende la función laboral del trabajador y los límites de su competencia.	Cualitativa	Nominal	Gerencia, Administración, Comercial, Contable, Operativa	¿Cuál es el cargo en el que usted está nombrado dentro del banco?
	Contrato: es un acuerdo entre un trabajador que se compromete a prestar servicios bajo la subordinación y dependencia de un empleador, a cambio de una remuneración. Sólo puede existir si ambas partes están de acuerdo en las obligaciones y los derechos que dan origen a la relación laboral.	Cualitativa	Nominal	Término fijo, Término indefinido, De obra o labor, Por prestación de servicios, de aprendizaje, Ocasional de trabajo.	¿Qué tipo de contrato tiene?
	Relaciones laborales: son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo. En esa relación, la persona que aporta el trabajo se denomina trabajador, en tanto que la que aporta el capital se denomina patronal o empresario.	Cualitativa	Nominal	Totalmente Satisfecho, Algo Satisfecho, Algo Insatisfecho, Totalmente insatisfecho	Utilizando una escala de 1 a 4, donde 1 es totalmente insatisfecho y 4 totalmente muy satisfecho, por favor califique la satisfacción suya con:

**ENTORNO
LABORAL**

Desempeño laboral: donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa.	Cualitativa	Nominal	Totalmente Satisfecho, Algo Satisfecho, Algo Insatisfecho, Totalmente insatisfecho	¿Cómo se siente con el reconocimiento a las tareas que realiza?
Horario de trabajo: es el tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo para el cual fue contratado, expresado en horas, días, semanas o meses.	Cualitativa	Nominal	Totalmente Satisfecho, Algo Satisfecho, Algo Insatisfecho, Totalmente insatisfecho	Respecto a su horario de trabajo y su vida familiar o personal (Tiempo para recreación, para estudio, tiempo para compartir con la familia, cuidado, tareas escolares, labores del hogar, entre otras) se siente:
El Comité de Convivencia Laboral: es un grupo de representantes del empleador y de los empleados que ayudan a contribuir con mecanismos alternativos de prevención y solución de las posibles conductas inadecuadas de los trabajadores al interior de la organización.	Cualitativa	Nominal	SI NO NS/NR	Existe el Comité de convivencia Laboral al interior del banco donde trabaja?

	La discriminación laboral consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo u ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación	Cualitativa	Nominal	SI NO	¿Ha soportado algún tipo de discriminación particular?
	Lugar de trabajo: el espacio que uno ocupa en una empresa, institución o entidad desarrollando algún tipo de actividad o empleo Remuneración: es la suma dinero y otros pagos en especie que recibe de forma periódica un trabajador de su empleador por un tiempo de trabajo determinado o por la realización de una tarea específica o fabricación de un producto determinado	Cualitativa	Nominal	Totalmente Satisfecho, Algo Satisfecho, Algo Insatisfecho, Totalmente insatisfecho Totalmente Satisfecho, Algo Satisfecho, Algo Insatisfecho, Totalmente insatisfecho	¿Cómo se siente en el banco como lugar de trabajo? (Condiciones laborales y ambiente de trabajo): En relación con la remuneración y régimen prestacional, usted se siente:

INCENTIVO A LA PARTICIPACIÓN	Ascenso laboral: implica la realización de funciones de un nivel superior. Este acceso a un puesto superior es definitivo, quedando el trabajador consolidado en esta posición hasta acabar su relación laboral o hasta el siguiente ascenso.	Cualitativa	Nominal	SI NO	Considera usted que el banco garantiza la posibilidad de ascender?:
	Los programas de formación laboral: tienen por objeto preparar a las personas en áreas específicas de los sectores productivos y desarrollar competencias laborales específicas relacionadas con las áreas de desempeño referidas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, que permitan ejercer una actividad productiva en forma individual o colectiva como emprendedor independiente o dependiente.	Cualitativa	Nominal	Incompletos Completos No los conoce	Considera que los programas de formación que brinda el banco, son:

AFILIACIÓN SINDICAL	Inclusión sindical: está condicionada por causas externas, derivadas de la propia situación socio-laboral de las mujeres, obligadas a compaginar empleo y responsabilidades familiares, y por otras derivadas del funcionamiento interno de la propia organización sindical, todavía notablemente masculinizada en todos los aspectos.	Cualitativa	Nominal	SI NO	¿Considera usted que las necesidades específicas de las mujeres que trabajan en el Banco deberían hacer parte de las demandas sindicales?
	Información sindical: Información directa a los afiliados de los planteamientos emanados como información interna desde su Sector.	Cualitativa	Nominal	Aceptable Regular Malo	¿Cómo cataloga la información de los boletines y comunicados del sindicato?
	Contrato colectivo de trabajo: es un tipo peculiar de contrato celebrado entre los trabajadores y los empleadores de una empresa o un sector laboral. Este acuerdo puede regular todos los aspectos de la relación laboral como salarios, jornada, descansos, vacaciones, condiciones de trabajo, representación sindical, etc.	Cualitativa	Nominal	Muy necesario Necesario No es necesario	Que el sindicato adopte posiciones enérgicas frente a la empresa, cuando se trata de defender los intereses de los afiliados es:

	Sección sindical: Son los órganos deliberantes, consultivos y ejecutivos, en el ámbito del centro de trabajo. Corresponde a ellas, de manera esencial, el despliegue de la Acción Sindical.	Cualitativa	Nominal	Conveniente Inconveniente	Que exista un sindicato que represente y defienda los intereses de los trabajadores de la empresa, le parece:
	Derecho sindical: conjunto de normas articuladas en sistema que lo establece el Estado pero también los sujetos colectivos-autonomía colectiva – y regula la relación entre sindicatos y otros representantes de los trabajadores por un lado, y por otro, entre empresario individuales, asociaciones empresariales, y administración pública.	Cualitativa	Nominal	SI NO	¿A cuál sindicato está afiliado? Cómo se siente usted de pertenecer al sindicato?

ANEXO No. 3 CUESTIONARIO

La siguiente encuesta tienen como objetivo general: Determinar la incidencia del sindicato en el clima organizacional de una entidad bancaria de Palmira – Valle del Cauca. El uso de la información es completamente confidencial y su uso exclusivamente académico.

IDENTIFICACIÓN SOCIO-LABORAL

1. Sexo: Hombre__ Mujer__
2. Edad: _____
3. ¿Realiza actividades de formación continua? SI__ NO__
4. ¿Cargo en el que usted está nombrado dentro del banco? _____
5. ¿Considera que sus competencias van acorde a su puesto de trabajo? SI__ NO__
6. ¿Cuánto tiempo lleva sin ser promovido? _____ años _____ meses.
7. ¿Usted qué tipo de contrato tiene? a. Término indefinido __ b. Término fijo__ c. Aprendiz

ENTORNO LABORAL

8. Utilizando una escala de 1 a 4, donde 1 es totalmente insatisfecho y 4 totalmente muy satisfecho, por favor califique la satisfacción suya con:

Variable	Totalmente Satisfecho	Algo Satisfecho	Algo Insatisfecho	Totalmente Insatisfecho
a. Con su cargo actual				
b. Con la remuneración que recibe				
c. Con la aplicación de su conocimiento académico o formación				
d. Con el clima laboral de su área				
e. Con sus relaciones laborales				

9. ¿Cómo se siente con el reconocimiento a las tareas que realiza?
 - a. Totalmente Satisfecho__
 - b. Algo Satisfecho __
 - c. Algo Insatisfecho__
 - d. Totalmente Insatisfecho__

10. ¿Realiza usted otras funciones diferentes a las estipuladas para su cargo? SI ____ NO ____
11. Respecto a su horario de trabajo y su vida familiar o personal (Tiempo para recreación, para estudio, tiempo para compartir con la familia, cuidado, tareas escolares, labores del hogar, entre otras) se siente:
- a. Totalmente Satisfecho__
 - b. Algo Satisfecho ____
 - c. Algo Insatisfecho__
 - d. Totalmente Insatisfecho__
12. ¿Existe el Comité de convivencia Laboral al interior del banco donde trabaja? SI ____ NO ____ NS/NR ____
13. ¿El Comité de Convivencia laboral funciona de manera adecuada? SI ____ NO ____ NS/NR ____
14. ¿Ha soportado algún tipo de discriminación particular? (MR)

Motivo	SI	NO
a. Raza		
b. Género		
c. Edad		
d. Ideología política		
e. Creencia religiosa		
f. Estrato social		
g. Orientación sexual		
h. Lugar de procedencia o nacimiento		
i. Por la afiliación sindical		
j. Otra ¿Cuál? _____		

INCENTIVO A LA PARTICIPACIÓN

15. ¿Cómo se siente en el banco como lugar de trabajo? (Condiciones laborales y ambiente de trabajo):
- a. Totalmente Satisfecho__ b. Algo Satisfecho ____ c. Algo Insatisfecho__
 - d. Totalmente Insatisfecho__
16. ¿En relación con la remuneración y régimen prestacional, usted se siente:
- a. Totalmente Satisfecho__ b. Algo Satisfecho ____ c. Algo Insatisfecho__
 - d. Totalmente Insatisfecho__

17. ¿Considera usted que el banco garantiza la posibilidad de ascender?:

SI ____ NO ____

18. Considera que los programas de formación que brinda el banco, son:

Incompletos ____ Completos ____ No Los Conoce ____

19. ¿Siente temor de perder el puesto de trabajo en el banco?

Nunca ____ Algunas Veces ____ Con Frecuencia ____ Permanentemente ____

20. ¿Considera que la igualdad entre mujeres y hombres hace parte de la cultura organizacional del Banco? SI ____ NO ____

AFILIACIÓN SINDICAL

21. ¿A cuál sindicato está afiliado? ACEB ____ Otro ____ ¿Cuál? _____

22. ¿Considera usted que las necesidades específicas de las mujeres que trabajan en el Banco deberían hacer parte de las demandas sindicales? SI ____ NO ____

23. Grado de conocimiento de las normas convencionales vigentes:
Las he estudiado detenidamente ____ Hice lectura superficial ____ No las he leído ____

24. ¿Cómo se siente usted de pertenecer al sindicato?

a. Totalmente Satisfecho__ b. Algo Satisfecho ____ c. Algo Insatisfecho____
d. Totalmente Insatisfecho____

25. ¿Cómo cataloga la información de los boletines y comunicados del sindicato?

Buena ____ Aceptable ____ Mala ____

26. El diálogo y contacto que los directivos del sindicato mantienen con los afiliados, los considera:
Frecuentes ____ Poco Frecuentes ____ Inexistentes ____

27. Que exista un sindicato que represente y defienda los intereses de los trabajadores de la empresa, le parece: Conveniente ____ Inconveniente ____

28. En una escala de 1 a 4 puntos considera que el sindicato representa los intereses de los trabajadores:_____ (donde el 1 significa que **no** considera que el sindicato represente los intereses y el 4 significa si los representa totalmente)
29. Que el sindicato adopte posiciones enérgicas frente a la empresa, cuando se trata de defender los intereses de los afiliados es: Muy necesario ____ Necesario ____ No es necesario ____
30. ¿Considera que los programas y servicios del sindicato son?:
Incompletos ____ Completos ____ No los conoce____
31. Los boletines y comunicados del sindicato están siendo leídos y utilizados por usted:
Siempre ____ Pocas Veces ____ Nunca ____
32. ¿Cuáles de los siguientes medios de comunicación del sindicato conoce?
Facebook____ Twitter ____ Página web ____ Boletines ____ Ninguno ____

¡Muchas gracias por su tiempo y colaboración!