

**LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE UN SINDICATO DE LA EMPRESA
ELECTRICARIBE DE LA CIUDAD DE BARRANQUILLA.**

Vanessa I. Oduber Rojas*
Jehison M. Lis Venegas**
Mg. Ermith Sandoval***
Universidad Simón Bolívar.

RECIBIDO: mayo 2 de 2011

ACEPTADO: septiembre 12 de 2011

RESUMEN

Este trabajo investigativo busca describir la relación entre los sindicatos y la cultura organizacional de la empresa Electricaribe S.A. E.S.P. de Barranquilla. La investigación es de tipo cuantitativo, con un diseño transeccional descriptivo, utilizando la encuesta como instrumento de recolección de datos. La población corresponde a los empleados sindicalizados de la empresa Electricaribe que se encuentran afiliados al sindicato SINTRAELECOL. Los resultados revelan que los sindicatos modelan y marcan una pauta para la creación o fortalecimiento de la cultura de una organización. Dichos resultados, pueden ser utilizados como base para futuras investigaciones que involucren tanto el tema de los sindicatos como el de la cultura organizacional.

Palabras clave: Cultura Organizacional, sindicalismo, Empresas de energía eléctrica

* Estudiante Programa de Administración de Empresas. Correo: vanneoduber@hotmail.com

** Estudiante del Programa de Administración de Empresas. Correo: jehison128@hotmail.com

*** Magister en Desarrollo Social. Docente del Programa de administración de empresas e investigador del grupo de Investigación Gestión Organizacional. Esandoval@unisimonbolivar.edu.co

**ORGANIZATIONAL CULTURE OF A COMPANY UNION CITY
ELECTRICARIBE BARRANQUILLA**

ABSTRACT

This research work aims to describe the relationship between unions and the organizational culture of the company Electricaribe SA E.S.P. Barranquilla. The research is quantitative, with transactional descriptive design using the survey as a tool for data collection. The population corresponds to the unionized employees of the company Electricaribe who are members of the union SINTRAELECOL. The results reveal that unions model and make a pattern for creating or strengthening the culture of an organization. These results can be used as a basis for future research involving both the subject of unions such as the organizational culture

Key Word: Organizational Culture, unions, electric power companies.

INTRODUCCION

Para (Stanley, 1981) la cultura organizacional corresponde a un cúmulo de creencias y expectativas compartidas por los miembros de una organización, que a su vez producen normas que orientan la conducta de los individuos o grupos. Podemos decir entonces, que la cultura organizacional dentro de las empresas constituye la identidad de la misma, para muchos autores dicha identidad es única e irrepetible. Según (Robbins, 1991), las organizaciones, al estar conformadas por personas desarrollan características similares a estas, tales como, ser proactivas, ser conservadoras o innovadoras, ser rígidas o flexibles, poco amistosas o serviciales, etc., entonces, la cultura organizacional se convierte en un arma clave para alcanzar los objetivos organizacionales y permitir a la empresa ser competitiva.

Dentro de este contexto, existe un factor que interviene en la formación

de la cultura organizacional en las empresas de hoy, los sindicatos. Los sindicatos, son grupos u organizaciones que se desarrollan al interior de las empresas bajo iniciativas particulares y voluntarias de algunos de sus empleados. Si bien su creación y conformación son de carácter voluntario, representan un elemento que debe ser tenido en cuenta, y de cierta forma los gerentes administran de la mano con estas asociaciones para poder alcanzar los objetivos organizacionales. En la presente investigación, se planea describir cual es la relación de los sindicatos con la cultura organizacional de una empresa, tomando como base Electricaribe S.A. E.S.P.

En Colombia los primeros sindicatos aparecieron alrededor del año 1910, mientras que a nivel mundial recién se empezó a hablar de cultura organizacional hacia el año 1980, con autores como Stephen Robbins, John

Holland, Goleman y LucBrunet. La información existente sobre la relación de los sindicatos con la cultura organizacional de las empresas es muy débil, tan solo hay algunos libros donde se habla de la posición que adoptan los empleados ante las políticas antisindicales practicadas por las empresas, como es el caso de el libro *Cultura en Organizaciones Latinas* escrito por Anabella Dávila y Nora Martínez en 1999, quienes mencionan que en muchas organizaciones:

“El sindicato tiene aún poca gente porque la gente siente que a los jefes no les gusta, se sienten presionados”.(Martinez, 1999).

De lo anterior podemos interpretar, que la experiencia obtenida en Colombia con respecto a los sindicatos ha sido influenciada por prejuicios relacionados con el tema.

Estos prejuicios podrían estar asociados a una cultura antisindical, una cultura del temor, con lo cual los empleados se abstienen de pertenecer a estas asociaciones para evitar posibles retaliaciones.

Por otro lado, la cultura organizacional es propia de los escenarios organizacionales, que surge de la cotidianidad y voluntades de los empleados. Es un componente que se presenta de manera implícita en las organizaciones. En palabras de Antonio Aravena, Cristian Gonzalez y Jorge Rojas, en su libro *Trabajadores y empleo en el Chile de los noventa*, comentan que:

“La inexistencia de una cultura organizacional, provoca que el empresario mire al sindicato como un “factor negativo”, que eleva los costos de producción, al promover la

conquista de mayores beneficios".(A. Aravena, 1999)

Del anterior fragmento se puede afirmar que la cultura organizacional dinamiza los procesos al interior de las empresas, facilitan el intercambio de ideales y de modos de ejercer sus derechos y deberes. Los sindicatos corresponden a una manera de articularse, unirse y trabajar bajo ideales específicos al interior de la cultura de una organización. Los sindicatos deben ser parte activa y participativa en las organizaciones, de tal forma que estos sean tomados como un punto clave a la hora de implantar una cultura organizacional que beneficie la consecución de los objetivos empresariales y así los empresarios no vean a los sindicatos como una amenaza sino como una oportunidad.

La presente investigación pretende describir la relación entre la cultura organizacional y el sindicalismo de la empresa Electricaribe S.A. E.S.P. de Barranquilla. Al realizar la revisión del estado del arte, se reconoce que existe poca información relacionada con relaciones de los sindicatos con la cultura organizacional de las empresas.

Las conclusiones a las que se puedan llegar al finalizar esta investigación serán de gran utilidad, en primer lugar para el sector empresarial de Barranquilla, ya que, con base en este estudio se podrán identificar estrategias de gestión y de gerencia que permita un dinamismo más activo entre los sindicatos y los miembros de la organización, facilitando que los sindicatos sean partícipes de la cultura de su organización. También será de gran utilidad para el sector empresarial Colombiano ya que, los resultados obtenidos con esta investigación

podrán ser utilizados en contextos similares uo compartan características y necesidades en común. Finalmente, los resultados arrojados por esta investigación, podrían ser tenidos en cuenta a nivel mundial, ya que, Colombia no es más que el reflejo de un fenómeno que está presente en la gran mayoría de países del planeta, en donde los gerentes de las organizaciones deben negociar las condiciones de trabajo con los sindicatos, a fin de trabajar en conjunto para alcanzar los objetivos de las empresas.

Los aportes de esta investigación también van dirigidos a al área de la Ciencias administrativas y económicas y al programa de Administración de Empresas, especialmente al área de recursos humanos, evidenciando una construcción teórica y científica en la materia, que será de gran utilidad para estudiantes, docentes y comunidad científica en general.

METODOLOGÍA

Tipo de Investigación

Dado el objetivo planteado, se aborda desde un enfoque cuantitativo, el cual incluye la medición y cálculo de resultados cuantitativos obtenidos a través de una encuesta. El estudio es de tipo descriptivo dado que sus resultados permitieron describir la relación entre los sindicatos y la cultura organizacional de la empresa Electricaribe S.A. E.S.P. El diseño de investigación es no experimental, transaccional, ya que los datos son recolectados en un único momento.

Población – Muestra

Para definir la población y la muestra de estudio se partió del referente la empresa Electricaribe S.A. E.S.P., empresa del servicio público de energía

eléctrica de la ciudad de Barranquilla. Se tomó como referencia a los empleados sindicalizados afiliados a SINTRAELECOL.

El tipo de muestreo aplicado es de tipo no probabilístico Intencional, ya que la selección de la muestra fue orientada de acuerdo a la naturaleza de los objetivos de investigación y por razones relacionadas con el alto grado de confiabilidad que representa la organización aportante de la base de datos, más que por técnicas estadísticas representativas.

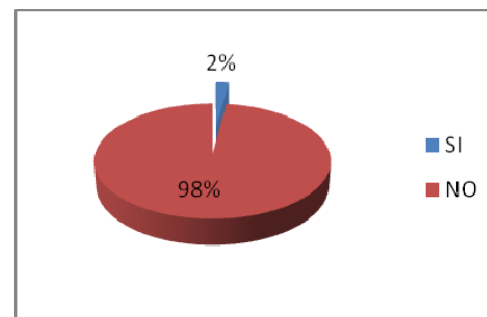
ANÁLISIS DE RESULTADOS

Luego de recolectar los datos se procedió a revisar la información y proceder a analizar. Se obtuvo que del 100% de las personas encuestadas, el 58% consideran que si se establecen metas colectivas e individuales entre los empleados sindicalizados, mientras que el 42% piensan que no se realizan.

Dichas metas colectivas e individuales son reconocidas por los empleados sindicalizados o no, especialmente del sector técnico y operativo.

EL SINDICATO Y LAS DECISIONES IMPORTANTES

Gráfico No 1. *El sindicato y las decisiones importantes.*



El 98% de los empleados sindicalizados encuestados, considera que en Electricaribe S.A. E.S.P. no se consultan los planes que involucran el futuro de la empresa con el sindicato SINTRAELECOL, las personas encuestadas manifiestan que la empresa únicamente se limita a informar o comunicar las decisiones que toman los directivos.

El 88% de los sindicalizados consideran que los objetivos de la empresa no se consensuan entre el sindicato y los directivos de la empresa, mientras que el 12% consideran que si se hace. Las personas encuestadas afirman que los directivos de la empresa únicamente se limitan a informar a los mandos medios de las decisiones tomadas, para que estos a su vez informen a sus subordinados de las nuevas acciones a emprender.

Por otro lado, el 60% de los empleados consideran que Electricaribe S.A. E.S.P. si contribuye al desarrollo personal o profesional de sus empleados, mientras que el restante 40% considera que no lo hace. Este porcentaje a favor es el resultado de las más de 58.397 horas de formación para capacitar a sus empleados, especialmente en los cargos técnicos y operativos. Además de esto, a partir del año 2010 se lanzó una política llamada

Movilidad Interna, con el propósito de fomentar el movimiento interno de la empresa como una oportunidad de desarrollo, potenciar las habilidades de la persona con el puesto y maximizar la cobertura de vacantes con el personal interno.

La totalidad de las empresas encuestadas manifiestan sentirse identificadas con la empresa. Estos resultados obedecen ha sido la empresa quien les brindado la oportunidad de trabajar durante varios años a la gran mayoría de los empleados, además de ser un empresa que de cierta forma es apreciada por la región Caribe Colombiana.

La mayoría de los sindicalizados, reflejado en un 87%, afirman contar con contrato a término definido, mientras que el 13% restante cuentan con contrato a término

indefinido. Para algunos autores, esta tendencia marcada a favor de los contratos definidos es una estrategia utilizada por las organizaciones para evitar que los empleados se afilien a los sindicatos, ya que, al contar con contratos a 6 meses o 1 año en su mayoría los empleados prefieren abstenerse de pertenecer a estas agrupaciones, teniendo en cuenta además, de que si deciden inscribirse en el sindicato probablemente no los vuelvan a contratar.

Al ahondar sobre si los sindicalizados sienten seguridad física en el ambiente o cultura de su entorno laboral, el 93% de ellos afirman que en la empresa Electricaribe S.A. E.S.P. no existe persecución u otra forma de agresión contra ellos. Solo un 7% considera que existe persecución en su contra y que esta se realiza de una forma muy discreta, como por ejemplo al interior de la empresa circulan

rumores de que las personas que pertenecen al sindicato no pueden ascender ni crecer profesionalmente.

El 76% de los sindicalizados manifiestan que se establecen pactos colectivos con los empleados no sindicalizados, para evitar que se afilien al sindicato y lleven esa información a sus pares sindicalizados, el 24% de los empleados encuestados no saben o no responden y ninguna persona contesto que no se suscriben los mencionados acuerdos.

Se obtuvo que el 93% de las personas encuestadas, consideran que la empresa Electricaribe S.A. E.S.P. cuenta con políticas y prácticas antisindicales, mientras que 7% restante piensan que no lo hace. Es posible que los empleados tengan esta percepción, debido al predominio de la contratación a término definido, a la implementación de pactos

colectivos con los empleados no sindicalizados, a los rumores de que los empleados sindicalizados no ascienden, etc.

DISCUSIÓN

A través del desarrollo de esta investigación, se pudo observar que en Electricaribe S.A. E.S.P. se presentan concepciones diversas de cultura. Por un lado se encuentra la cultura que concebida por los directivos de la empresa, desde otro frente se encuentra la cultura que practican los empleados de la organización. Esta situación deriva en la aparición de una cultura organizacional “híbrida”, que se caracteriza principalmente por los siguientes factores:

- Las metas de la organización son bien conocidas por todos los empleados en sus respectivas áreas de trabajo, sin embargo, los tiempos en los cuales deben lograrse son establecidos por ellos mismos, es decir, trabajan al ritmo que ellos consensuan entre sí. Dichas metas colectivas e individuales son reconocidas por los empleados sindicalizados o no, especialmente del sector técnico y operativo, los nuevos empleados deben someterse a estas condiciones.
- Los objetivos organizacionales no se discuten ni se consensuan con los empleados, en este caso con el sindicato que es el organismo encargado de representarlos. Las personas encuestadas afirman que los

directivos de la empresa únicamente se limitan a informar a los mandos medios de las decisiones tomadas, para que estos a su vez informen a sus subordinados de las nuevas acciones a emprender.

- La motivación, corre por cuenta de Electricaribe. Los empleados reconocen que a través de la empresa han podido conseguir algunos beneficios que de otra forma habría sido muy difícil, por ejemplo, en el 2011, 23 empleados fueron beneficiados con una política de auxilios educativos creada en el año 2010, cuyos montos se invirtieron en postgrados en ingeniería y maestrías en administración de empresas. Por otro lado, en 2011 se otorgaron 102 créditos para compra y mejoramiento locativo de vivienda por valor de

1.927'991.254, Además de jornadas deportivas, culturales y actividades de recreación.

- Para los empleados, la empresa utiliza mecanismos discretamente para evitar que los trabajadores se sindicalicen. Contratos a término definido, rumores de que los empleados sindicalizados no ascienden, pactos colectivos con los empleados no sindicalizados, contratación indirecta, etc. son algunas de las estrategias que utiliza Electricaribe S.A. E.S.P. para conseguir que los empleados no se afilien al el sindicato o los que ya lo estén piensen en desafiliarse.

El primer factor que mencionamos, fue el del tiempo en el que debían conseguirse las metas de la

empresa en sus diferentes áreas funcionales, con el desarrollo de la investigación se pudo establecer que los empleados, sindicalizados o no, definen los tiempos en los que deben alcanzarse dichas metas y todos los empleados que participen en un determinado proceso deben someterse a estos tiempos, especialmente en la parte técnica y operativa. Este factor sin duda afecta directamente la cultura organizacional de Electricaribe S.A. E.S.P., ya que, para conseguir los objetivos a mediano o largo plazo, primero deben alcanzarse las metas a corto plazo y si estas metas no se consiguen en los tiempos que se planearon por la empresa, entonces se está transformando la cultura que los directivos de Electricaribe S.A. E.S.P. desean implantar en la organización.

El segundo factor que arrojó la investigación, fue que los objetivos organizacionales y las estrategias para conseguirlos no se consensuan con el

sindicato, simplemente se les informan las nuevas directrices y se hace control de las mismas. Esta situación afecta la cultura organizacional de la empresa, ya que, los empleados no sienten como propias o en algunos casos no entienden el porqué de los cambios que se están efectuando y realizan sus labores por inercia sin ninguna clase de motivación.

La motivación justamente, es el tercer factor que se encontró como clave en la cultura organizacional de ElectricaribeS.A. E.S.P., los empleados reconocen que la empresa les ha brindado muchas oportunidades para estudiar, para adquirir vivienda, etc., sin embargo, la existencia del sindicato, siempre será una vitrina para exponer cualquier tipo de inconformidad grande o pequeña de los empleados hacia la organización. Este factor afecta la cultura organizacional, teniendo en cuenta que el sindicato crea un ambiente

de perturbación en la relación empleados-directivos.

Finalmente, el último factor que arrojó la investigación que estaría relacionado con cultura organizacional, es la implementación de mecanismos por parte de la dirigencia de Electricaribe S.A. E.S.P. para evitar que los empleados pertenezcan al sindicato SINTRAELECOL. Esta circunstancia, afecta la cultura organizacional de la empresa porque atenta contra la tranquilidad mental de los trabajadores, al no saber a qué bando pertenecer, ya que por momentos la relación es bastante hostil.

CONCLUSIÓN

La principal conclusión de este trabajo investigativo, es que los sindicatos modelan poderosamente la cultura

organizacional de las empresas, ya que al convocar y representar en la mayoría de los casos a gran parte de la población asalariada de una determinada organización, constituyen una fuerza que puede negociar de tú a tú con los directivos de las empresas. En segundo lugar, los directivos de las organizaciones consideran a los sindicatos como la piedra en el zapato que impide a las empresas crecer como deberían. Finalmente, podemos decir que como en muchos aspectos de la vida, en las organizaciones lo que se presenta es un choque de intereses entre los empresarios y los sindicatos, en donde ambos extremos ceden en cierta medida, para no quedarse con las manos vacías.

REFERENCIAS

Aravena, C. G. (1999). *Trabajadores y empleo en el Chile de los*

- noventa*. Santiago, Chile: LOM ediciones.
- Abrahamson, E. &. (1994). *Macrocultures:determinants and consecuencias* .
- Albizu, E. (1997). Flexibilidad Laboral y Gestion de los Recursos Humanos.
- Bedoya, M. R. (2003). El derecho al trabajo y el derecho de asociación: tensiones entre el modelo neoliberal globalizado y la constitución política de 1991.
- Boletin del Observatorio del Mercado del Trabajo y la Seguridad Social No 7. (2004).
- Bornstein, A. (2007). La Flexibilidad del Trabajo: Panorama General.
- Castells, M. (1997). La era de la información. La sociedad red.
- Castillo, G. E. (1999). Teorias Generales del Derecho del Trabajo.
- Censo Escuela Nacional Sindical (ENS). (2008). Sistema de informacion Sindical y Laboral - SISLAB.
- Censo Escuela Nacional Sndical (ENS). (2005).
- Conferencia Internacional del Trabajo. (1998). Declaracion OIT.
- Constitucion Politica Colombiana. (1990). Articulo 39.

- Cuesta, L. (2005). Impacto de los Sindicatos en Colombia ¿Mayores salarios y mas desigualdad? Ecuador, Mexico, Nicaragua, the United States and Venezuela," in What Difference Do Unions Make?
- Deal, K. y. (1982). *Corporate Cultures. The Rites and Rituals of Organizational Life.*
- Gomez, B. y. (2002). *Administración.* España: MC Gran.
- Goss, R. P. (2003). El declive del capital social.
- Guataquí, J. C. (2009). Determinantes Estructurales de la Sindicalización en Colombia.
- Johnson, S. (2005). An Empirical Examination of Union Density in Six Countries: Canada,
- Kopelman. (1990). *Administración de la Productividad en las Organizaciones.*
- La Hoz Tirado, R. (1976). *Derecho Colectivo de Trabajo.*
- La Hoz Tirado, R. 1.-D. (s.f.).
- Ley 50. (1990).
- Lora, E. &. (1995). “Efectos económicos y sociales de la legislación laboral” en coyuntura social.

- Martinez, A. D. (1999). *Cultura en Organizaciones Latinas*. Mexico: Prentice Hall.
- Navarro, L. N. (2005). *Estructura Sindical Colombiana*.
- Organizacion Internacional del Trabajo . (1951). Recomendacion 91 sobre los contratos colectivos.
- Organizacion Internacional del Trabajo. (1949). Convenio 98 sobre el derecho de sindicalizacion y negociacion colectiva.
- Pettigrew. (1979). *On studying organizational cultures*.
- Robbins, S. (1991). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Prentice Hall.
- Rodriguez, M. (2009). *Determinantes Estructurales de la Sindicalizacion en Colombia*.
- Schein. (1985). *Organizational Culture and Leadership. A dynamic view*.
- Stanley, S. H. (1981). "Matching corporate culture and bussines strategy" *Organizational Dynamics*.
- Tichy. (1983). *Managing Strategic Change: Technical, Political and Cultural Dynamics*.
- Trabajo Decente Vida Digna Colombia. (2007). Informe Nacional de Trabajo Decente.

Velasco, G. R. (2007). Informe de
Empleo en Chile.

Zapata, F. (2003). ¿CRISIS EN EL
SINDICALISMO EN
AMERICA LATINA?