



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



**COSMOVISIÓN DE LA GESTIÓN SINDICAL DESDE LA PERSPECTIVA
DE LOS TRABAJADORES EN UNA EMPRESA MANUFACTURERA
DEL ESTADO CARABOBO.**

Autoras:

Altuve Serrano, Yessica Del C.

Martínez Castillo, María F.

Tutor: Prof. Juan Montserrat

Línea de Investigación:

Diálogo Social

Bárbula, Enero 2015



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



**COSMOVISIÓN DE LA GESTIÓN SINDICAL DESDE LA PERSPECTIVA
DE LOS TRABAJADORES EN UNA EMPRESA MANUFACTURERA
DEL ESTADO CARABOBO.**

Autoras:

Altuve Serrano, Yessica Del C.

Martínez Castillo, María F.

Trabajo de Grado presentado para optar al título
De Licenciada en Relaciones Industriales.

Bárbula, Enero 2015



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

**COSMOVISION DE LA GESTION SINDICAL DESDE LA PERSPECTIVA
DE LOS TRABAJADORES EN UNA EMPRESA MANUFACTURERA DEL
ESTADO CARABOBO**

Tutor:

Aceptado en la Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Escuela de Relaciones Industriales
Por: Prof.
C.I. V- 12902876



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



Valencia, 12 de Enero de 2015.

Prof. Yamile Delgado de Smith
Presidente del Consejo de Escuela de
Relaciones Industriales.
Presente.-

Ante todo reciban un cordial saludo, por medio de la presente me dirijo a ustedes con la finalidad de solicitarle el cambio de título del trabajo de grado, cuyo nombre es el siguiente "COSMOVISIÓN DE LA GESTIÓN SINDICAL DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS ACTORES LABORALES EN UNA EMPRESA MANUFACTURERA DEL ESTADO CARABOBO", quedando como nuevo título: el siguiente **COSMOVISIÓN DE LA GESTIÓN SINDICAL DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS TRABAJADORES EN UNA EMPRESA MANUFACTURERA DEL ESTADO CARABOBO**. El título anterior fue cambiado de común acuerdo con el tutor, como recomendación del mismo, sin modificar el fondo de la investigación el cual es analizar la gestión sindical de la empresa en estudio.

Sin más a que hacer referencia,

AUTORAS: Altuve Yessica.
C.I.: 20.638.764

Yessica Altuve

Martínez María
C.I.: 21.030.562

María Martínez

TUTOR: Juan Montserrat
C.I.: 12.902.878

Juan Montserrat



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



VEREDICTO

Nosotros miembros del jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado **“COSMOVISIÓN DE LA GESTIÓN SINDICAL DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS TRABAJADORES EN UNA EMPRESA MANUFACTURERA DEL ESTADO CARABOBO”**.

Presentada por: Yessica Altuve, titular de la cedula de identidad N° V-20.638.764 y María Martínez, titular de la cedula de identidad N° V-21.030.562, para optar al Título de Licenciado de Relaciones Industriales, estima que las mismas reúnen los requisitos para ser considerado como:

APROBADO. -

A los 13 días del mes de Febrero del año 2015.-

Nombre y Apellido	Cedula de Identidad	Firma
<u>Gerardo Jásquez</u>	<u>3.573.253</u>	<u>[Firma]</u>
<u>William Aranguren</u>	<u>9119983</u>	<u>[Firma]</u>
<u>Juan O. MONSIEERAT</u>	<u>12902878</u>	<u>[Firma]</u>

DEDICATORIA

Primeramente a Dios todopoderoso por iluminarme cada día, el que me ha dado la fortaleza cuando a punto de caer he estado, con toda la humildad que mi corazón puede emanar agradezco inmensamente a Jehová por el logro de esta meta.

A mi amada madre igualmente dedico este trabajo a la mujer que ha sabido formarme humanamente con buenos sentimientos valores y costumbres la cual fue mi apoyo siempre para salir adelante, mami inmensamente agradecida de que seas mi madre y hoy puedas ver mi logro.

A mis hermanas que siempre han estado junto a mí brindándome apoyo incondicional.

Al hombre que no me dio la vida pero al cual me siento agradecida que me haya criado y apoyado durante toda mi vida.

A mis compañeros y amigos con quienes compartí conocimientos, alegrías, tristezas y a todas aquellas personas que durante mi carrera estuvieron a mi lado apoyándome a esas personas especiales en mi vida gracias por el apoyo y creer en mí a todos los llevo en mi corazón.

Un sueño hoy hecho realidad.

María Martínez

DEDICATORIA

A mi Dios por siempre estar presente en el transcurso de mi carrera, por ser la luz que me guía en cada momento de mi vida y por permitirme alcanzar esta meta.

A mis padres José y Aura por darme la vida, por apoyarme y guiarme en cada uno de mis pasos y por tanto amor brindado, sin duda esto no hubiese sido posible sin sus buenos consejos.

A mi hermano Wilfredo que de una u otra forma con su carisma y sus ocurrencias llenaron mis días de alegrías.

A mi novio Rómulo Torres por su apoyo incondicional, por su dedicación y motivación y por siempre estar presente desde el inicio de mi carrera.

A mi familia y a la familia Torres por brindarme su apoyo en todo momento.

A mis compañeros y amigos con los que compartí momentos de alegrías durante estos años de mi carrera.

Yessica Altuve

AGRADECIMIENTOS

Después de finalizar este trabajo, más allá de los resultados y de las conclusiones que dé él se puedan extraer, queda en mí el agradecimiento a todas las personas que con su apoyo, confianza y paciencia han permitido que se pueda llevar a cabo.

Le agradezco a Dios porque me dio el regalo de nacer, crecer y desarrollarme como una persona de bien agradecida Dios porque me proteges y me bendices en todo momento de mi vida.

Gracias mami por ser la persona quien más me ha apoyado en la vida, por creer en mí, gracias mami de mi corazón por darme la vida. Te adoro.

Gracias a mi familia por creer en mí; por todo el apoyo que me dieron por siempre estar presente en la buenas y en las malas para apoyarme.

Gracias a todas esas personas especiales que vivieron conmigo esta travesía de cumplir este sueño, a todos gracias.

Gracias a la universidad de Carabobo y sus profesores por la oportunidad de pertenecer a esta casa de estudio y poder estar orgullosa de egresar de una de las mejores universidades de Venezuela.

Agradecida y Bendecida.

María Martínez

AGRADECIMIENTOS

A Dios por brindarme salud y otorgarme la fuerza y sabiduría necesaria para superar los obstáculos que se me pudieron presentar a lo largo de mi carrera. Gracias a Dios por no abandonarme nunca.

A mis padres por brindarme su apoyo incondicional en todo momento.

A mi novio por tanto amor y comprensión en todo momento.

A la Universidad de Carabobo por haberme brindado la oportunidad de crecer profesionalmente en su casa de estudio.

A mi Tutor Juan Monserrat por brindarme todo su apoyo y paciencia para culminar este trabajo de grado con éxito.

A mi compañera de tesis y amiga María por su constancia y dedicación.

A los profesores, personas de gran sabiduría, por transmitirme sus conocimientos y así obtener mi título profesional.

A todas aquellas personas que de una u otra forma me apoyaron en el transcurso de mi carrera. “Muchísimas Gracias”

Yessica Altuve



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



COSMOVISIÓN DE LA GESTIÓN SINDICAL DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS TRABAJADORES EN UNA EMPRESA MANUFACTURERA DEL ESTADO CARABOBO

Autoras: Altuve Yessica y Martínez María

Tutor: Prof. Juan Montserrat

Fecha: Enero, 2015

RESUMEN

En la investigación se relata un problema que presenta una empresa manufacturera del Estado Carabobo en cuanto al protagonismo absoluto que demuestra la organización sindical ante los trabajadores, es decir, se muestra como un organización de poder ante la gerencia de la empresa y no de integración evidenciando con eso una gran falla de interacción armónica entre las partes ya que no se está negociando sino que se impone las decisiones revelando actitudes de hostilidad y dominio sin importar la participación de la gerencia, por tal sentido se expone como objetivo general analizar la cosmovisión de la gestión sindical desde la perspectiva de los trabajadores. En cuanto al sustento documental, la investigación se basa en la teoría de la atribución, la teoría psicosocial del movimiento obrero y los modelos del sistema de Relaciones Industriales del siglo XXI en torno a la existencia de los sindicatos, temáticas de diálogo social, sindicalismo y gestión sindical así como de referencias legales la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) y la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) en lo que refiere a la regulación de la relación de trabajo entre trabajadores-empresa-sindicato. En relación a las características metodológicas, el estudio se desarrolla como de tipo descriptivo, de campo, se aplicó una técnica e instrumento de recolección de datos, la cual fue la encuesta a través de cuestionario, la misma se realizó a una muestra de cuarenta y siete (47) trabajadores extraída de una población de trescientas veinte (320) personas. La estrategia metodológica a desarrollar infiere en la identificación de las funciones administrativas presentes en el proceso de gestión sindical ante el enfoque de los trabajadores, la determinación de las debilidades y fortalezas de la gestión sindical y la evaluación de la efectividad de la misma.

Palabras claves: Diálogo social, Gestión sindical., cosmovisión.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



COSMOVISIÓN DE LA GESTIÓN SINDICAL DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS TRABAJADORES EN UNA EMPRESA MANUFACTURERA DEL ESTADO CARABOBO

Autoras: Altuve Yessica y Martínez María

Tutor: Prof. Juan Montserrat

Fecha: Enero, 2015

ABSTRACT

In researching a problem that presents a manufacturing company of Carabobo state in terms of absolute role demonstrating the trade union to the workers, ie shown as an organization able to management of the company and no integration is related evidencing with that a failure harmonious interaction between the parties as it is not negotiated but imposed decisions revealing attitudes of hostility and dominance regardless of the participation of management , for that sense is exposed as a general objective to analyze the worldview of the association management from the perspective of workers. As for the documentary support, research is based on attribution theory , psychosocial theory of the labor movement and models of industrial relations system of the XXI century around the existence of unions , theme of social dialogue, trade unions and union and legal references the Constitution of the Bolivarian Republic of Venezuela (1999) and labor Law , workers and workers (2012) as regards the regulation of the employment relationship between worker-management company- union. Regarding the methodological characteristics , the study develops as descriptive, field technique and instrument of data collection, which was the survey via questionnaire , it was held to a sample of forty was applied and seven (47) workers from a population of three hundred and twenty (320) people. The methodological strategy to develop inferred in identifying administrative functions present in the process of union management approach to the workers, determining strengths and weaknesses of union management and evaluation of the effectiveness of it.

Keywords: social dialogue, labor management, worldview

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria.....	vi
Agradecimientos.....	viii
Resumen.....	x
Índice de cuadros.....	xii
Índice de figuras.....	xiii
Índice de tablas.....	xiv
Índice de gráficos.....	xvi
Introducción.....	xviii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema.....	22
Objetivos de la Investigación.....	28
Justificación.....	29

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

Antecedentes.....	34
Referente Teórico	
<i>Modelos del sistema de Relaciones Industriales del siglo</i>	
<i>XXI en torno a la existencia de los sindicatos.....</i>	39
<i>Teoría de la Atribución.....</i>	42
<i>La teoría Psicosocial del movimiento Obrero.....</i>	44
Bases Teóricas	
<i>Cosmovisión.....</i>	48
<i>Gestión Sindical.....</i>	49
<i>Buenas Prácticas de la Gestión Sindical en conflictos laborales.....</i>	53
<i>Acción Sindical.....</i>	58

<i>Trabajo Decente</i>	60
<i>Dialogo Social</i>	63
<i>Sindicalismo</i>	67
<i>Tipos de sindicatos</i>	73
<i>Libertad Sindical</i>	75
<i>Libertad Sindical en Venezuela</i>	79
Bases Legales.....	85

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Naturaleza de la Investigación.....	93
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	94
Validez y Confiabilidad.....	95
Población y Muestra.....	97
Estrategia Metodológica.....	99

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	104
CONCLUSIONES	166
RECOMENDACIONES	172
REFERENCIAS	174
ANEXOS	180

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO No.	Pág.
1.Ejemplo de medición de indicadores de desempeño.....	53
2. Cuadro Técnico Metodológico.....	101

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
1. Acción Sindical.....	59

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
1. Diseño de acciones.....	106
2. Nuevos procedimientos.....	108
3. Estructura del sindicato.....	110
4. Funciones del sindicato.....	112
5. Procedimientos del sindicato.....	114
6. Ejecución de las actividades.....	116
7. Coordinación entre los miembros.....	118
8. Cumplimiento de acciones establecidas.....	120
9. Resultado de acciones.....	122
10. Compromiso de trabajo.....	124
11. Trabajo en conjunto.....	126
12. Nuevos aportes.....	128
13. Diálogo permanente.....	130
14. Negociación.....	132
15. Defensa de los intereses laborales.....	134
16. Protección laboral.....	136
17. Descontento.....	138
18. Desunión.....	140
19. Toma de decisiones individuales.....	142
20. Personal involucrado.....	144
21. Focalización en el trabajador.....	146
22. Atención de necesidades.....	148
23. Nivel de rendimiento.....	150
24. Toma de decisiones.....	152
25. Alcances cumplidos.....	154
26. Metas y objetivos establecidos.....	156

27. Reducción de costos.....	158
28. Mejora continua.....	160
29. Nivel de cumplimiento de metas.....	162
30. Logro de objetivos propuestos.....	164

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
1. Diseño de acciones.....	106
2. Nuevos procedimientos.....	108
3. Estructura del sindicato.....	110
4. Funciones del sindicato.....	112
5. Procedimientos del sindicato.....	114
6. Ejecución de las actividades.....	116
7. Coordinación entre los miembros.....	118
8. Cumplimiento de acciones establecidas.....	120
9. Resultado de acciones.....	122
10. Compromiso de trabajo.....	124
11. Trabajo en conjunto.....	126
12. Nuevos aportes.....	128
13. Diálogo permanente.....	130
14. Negociación.....	132
15. Defensa de los intereses laborales.....	134
16. Protección laboral.....	136
17. Descontento.....	138
18. Desunión.....	140
19. Toma de decisiones individuales.....	142
20. Personal involucrado.....	144
21. Focalización en el trabajador.....	146
22. Atención de necesidades.....	148
23. Nivel de rendimiento.....	150
24. Toma de decisiones.....	152
25. Alcances cumplidos.....	154
26. Metas y objetivos establecidos.....	156

27. Reducción de costos.....	158
28. Mejora continua.....	160
29. Nivel de cumplimiento de metas.....	162
30. Logro de objetivos propuestos.....	164

INTRODUCCIÓN

Universalmente, el derecho del trabajo comprende dos grandes centros de crítica normativa: las relaciones labores individuales efectivas conformadas por empresarios trabajadores las cuales son consideradas como iguales y, las relaciones laborales colectivas existentes entre los empresarios, organizados profesionalmente o no, y las organizaciones profesionales de trabajadores, en las que destacan los sindicatos, estos actores laborales son los personajes primordiales en toda relación laboral. Sin embargo, esta investigación hace referencia de manera específica a la relación laboral entre trabajadores y sindicatos.

Cabe destacar que cuando se habla de actores laborales, los trabajadores son los principales actores en los sistemas de relaciones laborales, cada país cuenta con una clase trabajadora con características generales en base a fuentes de contrataciones (rurales, urbanas), estadísticas de la mano de obra por sectores, características demográficas, calificaciones y formación, grado de integración en la vida económica, actitudes, etc, mientras que los sindicatos son organizaciones integradas por trabajadores en defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales relacionados con su actividad laboral, respecto al centro de producción (fábrica, taller, empresa) o al empleador con al que están relacionados contractualmente.

Entre las responsabilidades y funciones del sindicato se encuentra la defensa y garantía de los derechos individuales de los trabajadores, asumiendo por ende su representación, la cual es ejercida por las directivas sindicales, conformadas por trabajadores electos en sus respectivos procesos electorales de acuerdo a lo establecido en sus normas internas o estatutos dirigidas a velar por intereses comunes de los trabajadores bien sea económicos, educacionales, culturales, recreativos y

sociales en general, por lo que la afiliación siempre será personal, voluntaria e indelegable.

Ahora bien, los actores en la relación laboral crean a lo largo del tiempo sus identidades y subjetividades, creencias, metas, mitos, estructuras, liderazgo e ideología, elementos que van formando la estructura y los procedimientos por medio de los cuales se establecen las normas de trabajo y se adoptan las decisiones cada vez que interactúan con sus interlocutores, lo que generalmente genera conflictos o fricciones en la cual una de las personas que interviene, por lo menos, debe ser sujeto de una relación de trabajo siendo la materia causante del conflicto regida por las normas del derecho del trabajo y el trabajo como actividad humana que excede el margen patrimonial.

De lo anteriormente explicado se trata el tema de la presente investigación pero centrandolo en el análisis en la cosmovisión de la gestión sindical desde la perspectiva de los trabajadores en una empresa manufacturera del Estado Carabobo, tomando en cuenta la atomización de los actores al prevenir el conflicto laboral mediante relaciones de cooperación y diálogo ya que, actualmente se presenta un protagonismo absoluto de la organización sindical ante el proceso de trabajo de la empresa la cual se muestra como una organización de poder y no de integración lo que ha ocasionado problemas de interacción y negociación entre las partes imponiendo las decisiones revelando actitudes de hostilidad y dominio.

Esta situación ha traído consigo descontento entre algunos trabajadores que han solicitado más de una vez elecciones de directiva de la organización sindical y, ésta a su vez, se niega a efectuarlas, continuando con su protagonismo absoluto en las decisiones internas de la empresa manufacturera del Estado Carabobo, esta situación crea malestar en la relación laboral afectando las actividades operativas, económicas y comerciales de dicha empresa.

El análisis de la cosmovisión se conseguirá diagnosticandola gestión sindical ante el enfoque de los trabajadores para luego determinar las debilidades y fortalezas de la gestión sindical a fin de evaluar su efectividad. Todo lo anteriormente mencionado se desarrolla y describe en el estudio a través de los siguientes capítulos:

En el capítulo I, se plantea y formula el problema, se describen los objetivos tanto generales como específicos, y la justificación y el alcance de la investigación el cual muestra como objetivo general analizar la gestión sindical desde la perspectiva de los trabajadores en una empresa manufacturera del sector privado, ubicada en la ciudad de Valencia del Estado Carabobo todo sustentando por los trabajadores de planta.

En el capítulo II, se hace referencia al marco teórico donde se presentan los antecedentes de la investigación, los referentes teóricos y las bases teóricas. Se hizo referencia a todos aquellos antecedentes que sirvieron de base al presente estudio enfocado a la gestión sindical, los cuales se acentúan en el mismo eje de la presente investigación, estos estudios conglomeran a las investigaciones dedicadas al estudio de sindicatos.

En el capítulo III se muestra el marco metodológico, que conforma la naturaleza de la investigación, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, la población y muestra, la estrategia metodológica, el Cuadro Técnico Metodológico el cual fue la base para la creación de los ítems, así como también se muestra la validación y confiabilidad de los instrumentos.

En el capítulo IV, se constituye el análisis estadístico que se hizo de los datos y la interpretación de los resultados, producto de la aplicación de la encuesta obteniendo así los resultados de la investigación. Donde se presentan los resultados de gestión sindical implementados en una empresa manufacturera.

Por último, se presentan las conclusiones y recomendaciones, que el desarrollo de la investigación permitió establecer, para la aplicación de mejoras así como la toma de medidas correctivas igualmente se incorporó las referencias y un cuerpo de documento.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Los primeros sindicatos se originaron en el año 1790 en los Estados Unidos, sin embargo no fue hasta la Revolución Industrial en 1869 que surgieron reformas sociales y cambios políticos en pro de la defensa de los derechos laborales y es a raíz de esto que nace la ideología del sindicalismo laboral el cual introduce bases fundamentales para la defensa de intereses de los trabajadores bajo dependencia. Según Machicado (2010:8) “Sindicato es la unión de personas que ejerzan la misma profesión u oficio conexos, que se constituya con carácter permanente y con el objeto de defender interese profesionales de sus integrantes para mejorar sus condiciones económicas y sociales”.

En la actualidad, los sindicatos están en un proceso de adaptación a los tiempos modernos ya que, las grandes organizaciones sindicales del mundo, nacionales e internacionales tienen importantes dificultades para adaptarse a los retos de la globalización al desarrollar una práctica sindical efectiva a consecuencia de la crisis laboral en las grandes naciones producto de la depresión económica y la tecnificación de los centros laborales y productivos; para Miguélez, (2004:45) "los procesos de individualización de las relaciones laborales y nuevas técnicas de gestión de la mano de obra, buscan cortocircuitar y hacer prescindibles a los sindicatos", esta cita es confirmada por Pérez (2006) cuando dice que:

A través de los años, se ha venido observando una franca incongruencia entre la estructura de la organización sindical -

concebida con la errónea creencia de que la eficacia de la acción sindical depende del número de sus miembros- y la estructura del universo económico, formado predominantemente por empresas de muy reducido número de trabajadores; esta situación ha terminado por impedir que en ese universo de la producción y el intercambio existan sindicatos de trabajadores que demuestren un funcionamiento acorde con las exigencias de los trabajadores. (p. 1)

Situación que se agrava cuando en el mundo entero se vulneran los derechos y estructuras sindicalistas de los trabajadores; por ejemplo, en el pasado año 2013 la Confederación Sindical Internacional (CSI) (2013) registró una situación de riesgo cuando los empleadores se negaron a negociar con los sindicatos estadounidenses representativos, relatando en su informe anual lo siguiente al respecto:

De conformidad con la legislación estadounidense, aun cuando la mayoría de los trabajadores/as hubiera votado a favor de la representación sindical, el empleador puede impugnar los resultados de las elecciones, negándose a negociar colectivamente y por este motivo obtener una revisión judicial de las elecciones. Los empleadores suelen utilizar esta táctica en situaciones de un primer contrato para retrasar la negociación, incluso cuando no existen motivos para impugnarlos resultados electorales... (p. 53)

Similar situación ocurre en países Europeos que, seleccionando como ejemplo a España, la Confederación Sindical Internacional (CSI) (2013) las organizaciones sindicales no tienen voz al momento de llevar a cabo reformas del mercado laboral:

Los sindicatos españoles han encabezado diversas huelgas para protestar por las políticas de austeridad que han tenido un impacto negativo sobre la clase trabajadora y la clase media. A principios de 2012 se introdujo una nueva legislación laboral que facilita y abarata el despido...la reducción de las prestaciones en caso de jubilación anticipada y desempeño parcial (p. 69)

En algunos países de Latinoamérica como Colombia se presentan situaciones negativas al derecho sindical de los trabajadores tales como discriminación antisindical, injerencia y negativa por parte de los empleadores en la estructura y organización sindical así como irrespeto al convenio colectivo. Del informe publicado por la Confederación Sindical Internacional (CSI) (2013) se extrae la siguiente información:

Cuando los trabajadores de la empresa distribuidora de materiales de construcción, Sodimac, decidieron establecer un sindicato (Sintrasodimac), la empresa empezó inmediatamente una política de hostigamiento, además de imponer a los trabajadores una especie de pacto colectivo paralelo con el fin de hacerlos desistir de su afiliación al sindicato. (p. 52).

Desde esta perspectiva, los objetivos del sindicalismo escapan, en ocasiones, a la defensa estricta de intereses profesionales y a los medios de acción colectiva tradicional por lo que, según García (2010)

Los sindicatos han tomado conciencia, en su totalidad, de que ocuparse de las solas relaciones con la empresa y con la situación política y laboral del país sería tanto como pretender apagar el fuego de un árbol en un bosque en llamas, entendiéndose necesario, por ello, extender la acción sindical a la toma de decisiones políticas importantes: "enseñanza, urbanismo, vivienda, transporte público, sistema fiscal, entre otros". (p.16)

En Venezuela las organizaciones sindicales son un derecho establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) que en su Artículo 95 manifiesta:

Los trabajadores y trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir

libremente las organizaciones sindicales que estimen conveniente para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como afiliarse o no a ellas de conformidad con esta Ley. Las organizaciones sindicales no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa...

De acuerdo a esta cita, los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a organizarse en sindicatos y, estos a su vez, son organizaciones autónomas en sus funciones y tomas de decisiones para velar por los intereses comunes de los trabajadores bien sea económicos, educacionales, culturales, recreativos y sociales en general, por lo que su afiliación siempre será personal, voluntaria e indelegable.

Por ende las organizaciones sindicales esgrimen entre sus responsabilidades y funciones la defensa y garantía de los derechos individuales de los trabajadores, asumiendo por ende su representación, la cual es ejercida por las directivas sindicales, conformadas por trabajadores electos en sus respectivos procesos electorales de acuerdo a lo establecido en sus normas internas o estatutos.

Cabe mencionar que en el país existen diferentes entidades que agrupan a organizaciones sindicales tales como la Confederación Nacional de Trabajadores, Federaciones, de Profesionales, de Industria y los Sectoriales; es decir, de acuerdo con el ámbito geográfico de su actuación en la nación, los sindicatos pueden ser locales, estatales, regionales o nacionales

Se puede decir que una organización sindical es eficiente cuando existe una fuerte coordinación entre sus miembros alineado a una buena gestión, término que define Benites (2009:33) como “el conjunto de todas las tareas necesarias e imprescindibles para coordinar el esfuerzo humano y lograr que la organización pueda alcanzar sus objetivos estratégicos”. Los objetivos establecidos para el logro de una buena gestión por parte de la organización sindical es dejar claro entre ellos una Cosmovisión tanto

individual como grupal de lo que se quiere lograr, por esta razón es necesario aclarar que cosmovisión, según Walters (2010: 1) “Es el conjunto de opiniones y creencias que conforman la imagen del mundo que tiene una persona, época o cultura a partir de la cual interpreta su propia naturaleza y la de todo lo existente”. Partiendo de esa definición se puede decir que la percepción que tenga el trabajador ante la gestión que desempeña la organización sindical será la que determinará su eficiencia.

Además, no está demás argumentar, que el sindicato como representante de los trabajadores debe asumir su cuota de liderazgo para la conducción de los intereses de sus agremiados, Greenleaf (2008:213) explica que el liderazgo "comienza con el sentimiento de que lo más importante para nosotros es servir y que para conseguirlo necesitamos liderar", pero también, la directiva de la empresa asume su cuota de poder e influencia para llevar el rumbo de los objetivos empresariales, ambas fuerzas no pueden colisionar, por el contrario deben buscar la coordinación de las acciones en función de la paz laboral.

El tema de esta investigación se centra en el análisis de la cosmovisión de la gestión sindical desde la perspectiva de los trabajadores, en una empresa manufacturera del Estado Carabobo, de este modo se muestra la problemática encontrada en la organización objeto de estudio, la cual cuenta con un sindicato que agrupa al conglomerado del personal y tiene una representatividad notable para sus agremiados, la disyuntiva se presenta en que se ha evidenciado un protagonismo absoluto por parte de la organización sindical ante los trabajadores, es decir, se muestra como un organización de poder ante la gerencia de la empresa y no de integración evidenciando con eso una gran falla de interacción armónica entre las partes ya que no se está negociando sino que se trata de imponer las decisiones revelando actitudes de hostilidad y dominio sin importar la participación de la gerencia, muchas veces la imponencia de sus decisiones la ubican al margen de la efectividad que pueda estar

teniendo en la ejecución de su gestión sindical. Dada la situación expuesta se persigue dar respuesta a las siguientes incógnitas:

¿Cuál es la cosmovisión de la gestión sindical desde la perspectiva de los trabajadores de una empresa manufacturera del Estado Carabobo?

¿Qué funciones están presentes en el proceso de gestión sindical en una empresa manufacturera del Estado Carabobo?

¿Cuáles son las debilidades y fortalezas de la gestión sindical en una empresa manufacturera del Estado Carabobo?

¿Cuán efectiva es la gestión sindical en una empresa manufacturera del Estado Carabobo?

Objetivos

Objetivo General

Analizar la cosmovisión de la gestión sindical desde la perspectiva de los trabajadores de una empresa manufacturera del Estado Carabobo a los fines de evaluar la efectividad de su labor.

Objetivos Específicos

Diagnosticar la gestión sindical ante el enfoque de los trabajadores en una empresa manufacturera del Estado Carabobo.

Determinar las debilidades y fortalezas de la gestión sindical en una empresa manufacturera del Estado Carabobo.

Evaluar la efectividad de la gestión sindical desde la perspectiva de los trabajadores en una empresa manufacturera del Estado Carabobo.

Justificación

La cosmovisión se enfoca en visualizar la posición del individuo o colectivo ante una realidad desde su propia experiencia de vida, en base a este argumento a través de la investigación se tuvo la oportunidad de observar la gestión sindical en una empresa manufacturera, y su efectividad en las funciones ejercidas ante sus representados obteniendo información que será de interés a la empresa manufacturera del Estado Carabobo en estudio ya que se pudo identificar las causas de la insatisfacción de los trabajadores, la gestión real del sindicato y las consecuencias que ha traído consigo las decisiones que unilateralmente están tomando a la par de la gerencia.

Aunado a lo anterior, el sindicato se beneficiaría al obtener retroalimentación de las acciones que ejercen internamente, la eficacia de las gestiones ante las entidades internas de la empresa, inclusive, si los resultados de las acciones son positivos o negativos, es decir, si en lugar de favorecer al trabajador por la acción de su gestión están vulnerando los derechos y liderazgo de la directiva. Esta información además, le dio a conocer sobre sus errores y debilidades en la ejecución de su gestión y en la actitud que están tomando de autoritarismo en las decisiones de la empresa en general así como de los trabajadores.

Es decir, se tuvo la oportunidad de analizar la gestión sindical en la empresa manufacturera, ubicada en el Estado Carabobo, se identificó cómo se manejan las relaciones, los papeles que asumen ante los trabajadores. Desde este contexto, la investigación abordó dos temas que siempre han sido punto de discusión: la relación patrón-sindicato, pero desde la óptica del predominio del segundo ante la mirada complaciente del primero generando conclusiones que permitirá generar cambios para mejorar la actitud y participación del sindicato ante las operaciones internas de la

empresa en estudio, estableciendo su verdadera posición como organización que representa los derechos de los trabajadores.

En tal sentido, la investigación permitirá a la empresa conocer y revisar si la labor ejercida por el sindicato está vinculada con los objetivos organizacionales, el análisis precedente servirá de soporte al departamento de Relaciones Industriales y Recursos Humanos, ya que de poner en práctica las recomendaciones se fortalecerá el proceso de relaciones laborales traduciéndose en la acertada valoración del capital humano, que indique la integración del mismo a las necesidades individuales, colectivas y empresariales establecidas, dicho análisis permitirá una retroalimentación para identificar las fortalezas y las debilidades y así mejorar la gestión, contribuyendo con los objetivos y resultados finales de la organización.

En otro ámbito, el estudio conlleva a los investigadores a comparar la teoría con la práctica al aplicar los conocimientos adquiridos en las aulas de clase y, sus resultados podrán ayudar a reflexionar la realidad y generar nuevas investigaciones para los interesados en el tema, aportando nuevas ideas y herramientas que conlleven al éxito de la institución académica. Además los autores obtendrán experiencias para lidiar con conflictos entre actores de la relación laboral pudiendo establecer soluciones concretas y viables que disipen las fricciones y se consolide la paz y armonía laboral entre las empresas, sindicatos y trabajadores.

Para la institución educativa esta investigación, representa un estilo novedoso de afrontar problemas administrativos y empresariales que respondan a las necesidades actuales, siendo una herramienta cien por ciento útil, novedosa e importante para los nuevos prospectos, problemas y retos administrativos, ya que la misma se realizó bajo los parámetros de una investigación científica y un problema real que sucede con frecuencia en las empresas venezolanas afectando no solo las relaciones laborales entre éstas, los sindicatos y los trabajadores sino también en la eficacia y eficiencia de

la producción así como de otras áreas de importancia como la financiera y la comercial ya que la desmotivación entre los trabajadores sería habitual.

En cuanto al abordaje metodológico, este estudio se ubica en la línea de investigación inherente al Diálogo Social el cual consiste en negociación, consulta o simple intercambio de informaciones entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre cuestiones de interés común relacionadas con la política económica y social, cuyo objetivo es el de promover el logro de un consenso y la participación democrática de los principales interlocutores presentes en el mundo del trabajo además, tratará de profundizar en cuanto a la efectividad de la gestión sindical desde las percepciones de los trabajadores, tomando en consideración su capacidad de relación y coordinación en pro de sus derechos laborales, análisis que se realizará desde el punto de vista de los trabajadores.

Asimismo le ofrecerá al Laboratorio de Investigación de Estudios del Trabajo (LAINET), un valioso aporte a todas aquellos compendios que se fundamentan en lo referente a los estudios del trabajo, ya que la mayoría de las investigaciones desde la misma perspectiva son de tipo analíticas es por ello que el presente estudio formara parte de una nueva medición de tipo descriptiva recopilando así nuevos niveles estadísticos.

De igual forma, esta investigación se considera relevante por servir como antecedente vinculadas al estudio de los sindicatos para la realización de otras investigaciones tanto en la Universidad de Carabobo como en otras instituciones de educación superior permitiendo profundizar en lo que al tema respecta planteando soluciones específicas a la relación sindicato-gerencia en pro de los intereses y beneficios de los trabajadores. Cabe mencionar también, que el contenido de la presente investigación puede generar también profundos y exhaustivos estudios sobre la cosmovisión de la gestión sindical desde la percepción de los trabajadores directamente en empresas

venezolanas que requieran mejorar las relaciones laborales entre éstas, sus sindicatos y trabajadores a fin de promocionar la armonía en el ambiente de trabajo.

Teniendo presente lo antes expuesto, el abordaje metodológico se ubico de igual modo de investigación descriptiva, que facilito la comprensión de la realidad de las relaciones entre el sindicato y los trabajadores, ya que pretende explicar y dar conocer las características más importantes de los temas, así como obtener resultados para orientar las conclusiones y recomendaciones a que haya lugar. Específicamente, se diagnostico la gestión sindical ante el enfoque de los trabajadores para luego determinar las debilidades y fortalezas y evaluar su efectividad.

Así mismo la presente investigación es importante para los estudiantes de Relaciones Industriales ya que permite comprender el punto de vista de la gestión sindical para los trabajadores y de cómo se puede llegar a una relación armoniosa y coordinada a fin de lograr los mejores objetivos en beneficio de los trabajadores, situación que el profesional se va a encontrar frecuentemente en el ámbito laboral.

Cabe resaltar, que para las investigadoras este trabajo represento la oportunidad de profundizar en los temas, también para llevar a la praxis los conocimientos adquiridos, buscando ser críticas con el devenir de los problemas en el campo de trabajo, dando la oportunidad de adquirir habilidades investigativas al momento de iniciar un trabajo de campo donde se exponga los saberes en la búsqueda de soluciones o aportes a la realidad empresarial.

Finalmente, cabe mencionar que la investigación trata de mostrar, mediante la exposición y descripción de un caso específico y particular, un problema que frecuentemente sucede en la mayoría de las empresas venezolanas en cuanto a la relación sindicato-trabajadores, puntualizando las causas y consecuencias de la situación lo que permitirá realizar una comparación del contexto en general y

establecer parámetros para que la relación sea más cónsona con los intereses tanto de las empresas como de los propios trabajadores y representantes sindicales, por lo que las conclusiones a las que se llegue puede ser de referencia para diagnosticar este problema en otras organizaciones del país.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

El marco teórico de la presente investigación, tiene el propósito de aportar un sistema coherente de conceptos y proposiciones que permitan abordar el problema, se trata de integrar al problema dentro de un ámbito donde este cobre sentido. Balestrini (2008:34) define que "El marco teórico es el resultado de la selección de aquellos aspectos más relacionados del cuerpo teórico epistemológico que se asume, referidos al tema específico elegido para su estudio". Por lo tanto, se incorporan los conocimientos previos relativos al mismo y ordenándolos de modo tal que resulten útil a los investigadores.

Antecedentes

Son investigaciones previas que sustentan el estudio, sirven de guía para los investigadores, permitiendo hacer comparaciones y tener ideas sobre cómo se trató el problema en esta oportunidad. A continuación se presenta una serie de antecedentes de investigaciones realizadas que guardan una estrecha relación con el objeto de esta investigación:

Guillent, Yeannira (2011). La gestión sindical y su impacto en el entorno laboral. Trabajo de investigación para optar al título de Licenciada en Relaciones Industriales. Universidad de Carabobo. Valencia - Venezuela. No publicado.

El objetivo general de esta investigación fue evaluar la gestión sindical estratégica del sindicato de una empresa de procesos con el fin de identificar su impacto en el entorno laboral. En este estudio se relata una situación de desconfianza entre la

empresa y la organización sindical así como el descontento y desmotivación de los trabajadores sobre la actuación de la directiva del sindicato por la falta de beneficios que han dejado de percibir trayendo como consecuencia la conformación de grupos paralelos obligando al sindicato actual a ejecutar nuevas elecciones que no satisfacen las expectativas de los trabajadores, por lo que se plantea como objetivo general evaluar la gestión sindical estratégica del Sindicato Unión de Trabajadores en determinadas empresas y su impacto en el entorno laboral. Guillent (2011) menciona lo siguiente con respecto a las funciones de la organización sindical y a su relación con la empresa:

Los sindicatos hoy día constituyen una asociación de trabajadores cuya finalidad es el trabajo en conjunto por la obtención de los mejores beneficios colectivos, los cuales se traducen en su mayoría en las mejoras económicas y sociales. Ellos como organización representan los intereses de los demás trabajadores de una empresa (sus afiliados) y es un derecho de todo trabajador conformar o afiliarse a cualquier organización sindical, cuya finalidad sea defender dichos intereses y representarlos ante los empleadores. De allí pues, se concibe el concepto de la relación de trabajo, la cual se hace más evidente e imperante cada día y en la medida en que la interacción entre la empresa y los trabajadores es mayor, los sindicatos pasan a ser vistos como un actor social que hace fuerza y que cada vez amerita más atención, ya que simplemente con el hecho de organizarse en representación del colectivo hacen que sean vistos con mucha más importancia. (p. 24)

En cuanto a la metodología, el estudio se consideró documental y de campo, bajo la modalidad de una investigación descriptiva, se aplicaron técnicas e instrumentos de recolección de información, como la revisión documental, entrevista y un cuestionario de diseño propio, cuyos resultados evidenciaron que aunque persisten situaciones internas que contradicen las relaciones normales empresa-sindicato, existe una efectiva comunicación entre las partes, de tal manera que se logra la convivencia

y negociación. Se concluye con que a pesar de que existen trabajadores que no apoyan tal servicio, la mayoría de los trabajadores se sienten legítimamente representados por este sindicato y apoyan su gestión.

Este antecedente se asemeja al tema de la presente investigación pues explica detalladamente el rol de las organizaciones sindicales y su relación con la empresa, en tal caso se obtuvo varios aportes, entre los que se menciona la estructura de la organización sindical y las condiciones que allí se establece para que haya unión, coordinación y trabajo en equipo entre el sindicato y la empresa en pro de los beneficios y derechos laborales de los trabajadores.

Moreno, Flavia (2010). Los sindicatos y sus acciones. Trabajo de Investigación para optar al título de Licenciada en Trabajo Social. Universidad Nacional de la Matanza. Provincia de San Justo - Buenos Aires. No publicado.

La autora establece que las organizaciones sindicales de Argentina tienen el compromiso de lograr acciones adecuadas a los requerimientos de la actual situación económica y social que atraviesan los trabajadores, esto resulta ser un desafío, debido a que en el país funciona un sistema tripartito de relaciones de trabajo, integrado por el Estado, los empleadores y los trabajadores (representados por los sindicatos); donde cada cual defiende sus intereses, los cuales resultan ser muy adversos e inequitativos, ya que la distribución de la riqueza favorece a un pequeño grupo, en base a esto se plantea como objetivo general describir las acciones que promueven las Organizaciones Sindicales para impulsar un mejor proceso de desarrollo de los trabajadores.

Metodológicamente este es un trabajo netamente documental en donde se desarrollan teorías que refieren a los sindicatos, la relación entre el estado y la empresa además de la acción social sindical por cuanto el aporte que se obtiene de este antecedente

será precisamente la definición de este término y sus características como referencia al sustento documental para la presente investigación.

Del Bono y Henry (2008) La Acción Sindical en el Marco de las Formas Globalizadas de Producción. Carta Editorial. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo N° 20. Venezuela.

El punto focal de este estudio en específico es la globalización y el impacto que ha tenido la expansión de las actividades económicas en el mercado de servicios específicamente mencionado en este estudio el caso del servicio prestado a clientes a través de call Center mejor conocidos como centros de llamadas, en esta oportunidad enfocado específicamente en los casos ocurridos en Argentina que fue donde desde una década para acá las maneras de gestión y de organización del trabajo han pasado por situaciones precarias económicas donde los escenarios presentaban climas laborales poco tranquilos y lo que más se esperaba era la representación más adecuada de los sindicatos con la finalidad de armonizar las faenas.

El estudio estuvo soportado bajo un esquema exhaustivo de revisión documental, donde se consideran elementos como las prensas periódicas, revistas especializadas, informes sectoriales y de empresas, así como también instrumentos como entrevistas, con el fin de exponer firmemente la posición del sindicato representante el cual nunca perdió su relevancia ante situaciones adversas aplicando estrategias llamadas por las autoras como estrategias de supervivencia organizativa, Bono y Henry (2008), es la negociación con el estado y de la creación de un conjunto de actividades de servicio social, que les permitió compensar la decadencia de sus recursos económicos y ganar autonomía en lo que se refiere a sus propias bases.

Este artículo mantuvo relación con la investigación ya que sirve de referencia para una visión más amplia de la dinámica de la negociación y la acción sindical; ya que para efectos de la presente investigación, es justamente la dinámica de las relaciones

laborales, la que contribuye fuertemente a configurar las características y elementos generales de la gestión sindical y precisamente en este estudio se evidencia de muy buena manera el rol que juega la fuerza sindical como representación de los trabajadores de los call centers o centros de llamadas en Argentina, para lo cual analizan las estrategias planteadas por el sindicato ante la acelerada expansión de esta actividad y revisan su historia como elemento central para el alcance de su ámbito de aplicación y desenvolvimiento en el entorno laboral.

Wettel, Eustacio (2010). El fuero sindical en Venezuela. Trabajo de Grado para optar al título de Magister en Derecho del Trabajo. Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela. No publicado.

Este trabajo se desarrolla con la finalidad de demostrar cómo el estado garantiza los derechos que la ley otorga a los trabajadores que promueven la legalización de un sindicato y a los miembros de las juntas directivas sindicales de no ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sin justa causa calificada previamente por el inspector del trabajo de la jurisdicción correspondiente y cómo ésta es una de las principales causas que influye en la relación sindicato-empresa.

Se realiza entonces un estudio de tipo descriptivo y de campo basado en técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de información tales como la encuesta y la entrevista informal, entre los resultados que se derivaron cabe resaltar que el Fuero Sindical como garantía establecida en el ordenamiento jurídico venezolano ha sido violado frecuentemente por las diferentes empresas, se concluye que esta situación ocurre bajo el manto protector de las inspectorías del Trabajo; observándose con mucha frecuencia cómo promover y miembros integrantes de Juntas Directivas de Sindicatos son despedidos o desmejorados en sus cargos injustificadamente.

Este antecedente es un referente importante para la presente investigación pues describe y expone conclusiones sobre una de las causas que influye en la relación

sindicado-gerencia de la empresa, lo cual permitirá guiar no solo la recolección de información sobre el trato de los directivos sindicales de la empresa en estudio si no también con el derecho que tienen al fuero sindical.

Las investigaciones citadas anteriormente son consideradas para el desarrollo del presente trabajo ya que como foco central es el estudio de los sindicatos específicamente su gestión y en impacto que esta tiene en los trabajadores como actores laborales involucrados, lo que servirá como referencia al análisis de la gestión sindical en la organización objeto de estudio.

Referente Teórico

Modelos del sistema de Relaciones Industriales del siglo XXI en torno a la existencia de los sindicatos

En cuanto al tema que interesa en la presente investigación se hace mención al estudio realizado por Urquijo (2001) quien establece dos modelos: el modelo neoliberal sin sindicatos y el modelo pluralista de concertación y diálogo social, los cuales se explican a continuación:

Modelo Neoliberal de Relaciones Industriales, sin sindicatos: Este modelo ha sido propuesto por Kochan, Katz, y McKersie, en su obra "The Transformation of American Industrial Relations" que Urquijo (2001) lo explica de la siguiente manera:

Contempla un solo actor principal que es la Corporación, en la cual interactúan como socios los Empleadores, que asumen el papel de líderes y gerentes, y los Empleados, que participan en el negocio motivados por el logro de metas comunes. (Los actores secundarios son la Sociedad y el Gobierno, el cual debe

limitarse a su doble función reguladora y de políticas públicas, siempre dentro del espíritu liberal que se conoce como el no-intervencionismo). (p. 106)

Es decir, en el modelo neoliberal el liderazgo y decisiones en la empresa lo asumen los empleadores y/o gerentes únicamente pues, los empleados solo participan para lograr metas comunes mientras que el estado y la sociedad no intervendrán en sino que se limitarán a cumplir funciones reguladoras y de políticas públicas. A la élite gerencia se le da libertad plena en el manejo de los negocios excluyendo la intervención del estado y de las organizaciones sindicales ya que se consideran extrañas a los intereses empresariales.

Este modelo neoliberal de las Relaciones Industriales se basa en el socio-coprotagonista quien se apropia de los objetivos empresariales y exige el desarrollo de competencias y motivación al logro con entera disponibilidad, en el cual los sindicatos no son necesarios y son vistos como intrusos en el sistema y causa de innecesarios conflictos, la dinámica interna del sistema de relaciones laborales se lleva en términos de cooperación y motivación al logro, mediante equipos de trabajo y discernimiento que consta de tres niveles que determinan los resultados de la interacción trabajo-gerencia; Urquijo (2001) lo explica así:

En el más alto nivel, se originan las decisiones estratégicas y las políticas fundamentales de los distintos actores; en el nivel medio, se desarrolla la política de personal y la negociación de acuerdos, que constituye el área más tradicional de las relaciones industriales; y en el nivel de planta, o lugar de trabajo, se dan las relaciones individuales y la aplicación directa de las políticas que afectan directamente a los trabajadores, a sus representantes y a los propios supervisores. (p. 106-107)

En otras palabras, existe una división jerárquica de las Relaciones Industriales en la organización en la cual no existe la figura del sindicato como uno de los actores

importantes en las decisiones sino que éstas son tomadas por la alta gerencia. En cuanto a las normativas sobre los derechos laborales de los trabajadores, el modelo rechaza las regulaciones legales excesivas por la posibilidad de negociar con los empleados en una relación de socios.

Modelo de Concertación y Diálogo Social: Este modelo se basa en la atomización de los actores, la fuerza determinante de las nuevas tecnologías, afectando la organización de trabajo, el clamor empresarial por la desregulación y la resistencia al cambio de algunas fuerzas de la sociedad civil. Urquijo (2001) para explicar las características de este modelo relata lo siguiente:

En el mundo del trabajo, la atomización de los actores viene determinada por los nuevos grupos laborales, las élites de cuello dorado (investigadores y profesionales de las tecnologías punta) y de cuello de silicio (expertos en ordenadores y programadores), los profesionales y técnicos de empresa, el personal cualificado de las ONG's, los empleados (de menor cualificación) y los obreros, sin olvidar a los trabajadores de la economía informal, los subempleados y desempleados, que con frecuencia comienzan ya a organizarse, así como los jubilados, que aspiran a no ser olvidados. (p. 107).

En otras palabras, este modelo toma en cuenta todos los actores no solo laborales sino también los profesionales, los técnicos y la sociedad con sus luchas por la defensa y la promoción de sus reivindicaciones generando cambios en los manuales de cargos, las escalas de sueldos y en los beneficios de la negociación colectiva en base a una normativa laboral que garantice los mínimos de protección sobre los trabajadores, las condiciones de empleo, la seguridad industrial y el control sobre la contaminación ambiental, previniendo el conflicto laboral mediante relaciones de cooperación y diálogo, tal y como lo explica Urquijo (2001) en esta cita:

Como consecuencia de la convicción que existe, de cara al siglo XXI, de la inconveniencia de cualquier forma de confrontación, por sus efectos negativos en la totalidad de la economía, se impone el énfasis en el desarrollo de relaciones de cooperación, a nivel de empresa, y de concertación y diálogo social, a nivel societal, que bien pudiera traducirse en acuerdos macro y otras figuras similares a las que vienen siendo utilizadas en algunos países postindustriales.

El conflicto es considerado contrario a los intereses particulares y colectivos. Se insiste en la importancia de la Cooperación y la Concertación. (p. 108).

En el desarrollo de esta investigación se abogará por la práctica del método de Concertación y Diálogo Social ya que se enfatiza en la equidad y la justicia individual y colectiva en donde se toma en cuenta a todos los actores laborales en una línea horizontal de jerarquía con respecto a la participación en la decisiones empresariales generando productividad y riqueza para lograr el incremento de la calidad de vida para toda la sociedad.

Teoría de la Atribución

Considerando que la percepción es el proceso por el que los individuos organizan e interpretan la expresiones de sus sentidos con el objeto de asignarle significado a su entorno, según Robbins y Judge (2009:139), es importante considerar que muchas veces lo percibido es en diferentes oportunidades discordante de la realidad, ya que dichas percepciones resultan ser muy particulares a cada individuo.

No obstante, la percepción juega un papel muy importante cuando hablamos de gestión, ya que a la luz de de los elementos que forman parte de toda relación laboral, los individuos y sus percepciones son de gran vitalidad para asumir el logro y avance de una gestión.

Por consiguiente, es de gran importancia resaltar que existen elementos que influyen en la percepción de los individuos, los cuales giran alrededor de actitudes, experiencias, expectativas, motivos, tiempo, entorno ambiental, novedades, entre otros; y son precisamente éstos elementos los que conjugados hacen el significado de las percepciones de unas personas hacia otras, conformando lo que conocemos como juicios acerca de los demás.

En función a esto, se puede decir que las relaciones de trabajo no escapan de esta realidad, es por ello que cabe mencionar la llamada Teoría de la Atribución, la cual es muy relativa al comportamiento organizacional y determina explicaciones acerca de la forma diferente en la que se juzgan a las personas, en función del significado que se le atribuye a un comportamiento dado. Dicha teoría propone y/o sugiere que el comportamiento de un individuo debe determinarse en función a algo interno o externo y esta determinación dependerá de tres factores: lo distributivo, el consenso y la consistencia, según Robbin y Judge (2009:141).

En atención a lo antes expuesto, esta teoría está vinculada al tema objeto de estudio, ya que según lo entendido, las percepciones forman parte de toda referencia a situaciones, objetos y personas y a través de los factores antes mencionado; los individuos hacen que sus comportamientos sean más o menos resaltantes. Si bien es cierto que pueden unos ser más distributivos que otros; no es menos cierto que puede ser la consistencia uno de los aspectos más importantes a la hora de interpretar los comportamientos, así como también el más dominante al momento de formular alguna percepción, debido a que es precisamente la consistencia el elemento que permite que los individuos siempre respondan de la misma manera a través del tiempo, sin ofrecer nuevas alternativas.

La Teoría Psicosocial del Movimiento Obrero

Esta teoría fue creada por el Doctor Robert Hoxie, quien en sus estudios y análisis, inicia desde la premisa de que históricamente el movimiento obrero posee diversidad de formas y que sencillamente en su opinión, conforman un fenómeno pluralista y multifacético. Desde una perspectiva de la psicología social, ve el desarrollo de los grupos sociales como un proceso similar al de la vida humana, lo cual hace su visión totalmente diferente a la de los otros autores, ya que profundiza su análisis en las diferencias que hacen posible la pluralidad de manifestaciones del movimiento obrero. En esta teoría se esquematizan los diversos tipos de sindicatos, que según el creador de la teoría identificó. Por supuesto, es menester mencionar que la clasificación parte del análisis de los elementos existentes y que en términos conceptuales denominó: Tipología Estructural del Movimiento Obrero y Tipología Funcional del Movimiento Obrero. Según la tipología estructural, la teoría psicosocial habla de cuatro tipos de sindicalismos, mientras que la tipología funcional establece otra categoría de cinco tipos de sindicalismo.

En cuanto a la primera categoría es importante mencionar que los cuatro tipos de sindicalismo que conforman la tipología estructural son:

1. El Sindicalismo de Gremio o de Oficio: Este se caracteriza por una conservación de su identidad referente al tipo de oficio que se efectuaba, el cual se puede ejemplificar claramente con un sindicato de zapateros, los cuales surgieron en la primera fase de la revolución industrial. A juicio de Hoxie citado por Urquijo (2004:121), “son aquellas organizaciones que surgen por la asociación de trabajadores que se desempeñan dentro de una industria, en el mismo oficio”.

2. El Sindicalismo Ocupacional: Para este caso se tiene entendido que todos aquellos trabajadores que formen parte de un oficio, tienen la posibilidad de conformar una

agrupación ocupacional. Por tal razón Hoxie citado por Urquijo (2004:121), lo define como “organizaciones obreras que se caracterizan por integrar a los trabajadores de diversos oficios, dentro de una misma rama o línea ocupacional, de ordinario en forma federativa”. Es decir que estos constituyen lo que hoy día conocemos como federaciones de sindicatos.

3. El Sindicalismo Industrial: Son definidos por Hoxie citado por Urquijo (2004:124), como organizaciones que se caracterizan por agrupar trabajadores que pertenecen a una industria especializada, en algún tipo de actividad. Por lo que sólo basta con efectuar una misma actividad, sin importar que los trabajadores no laboren para una misma empresa, siempre y cuando sean del mismo sector industrial.

4. El Sindicalismo Laboral: Es entendido como aquel caracterizado por establecer y hacer entender que no interesa la rama de actividad o industria; sino por el contrario que solo basta con ser un trabajador asalariado para pertenecer a este tipo de sindicato, según Urquijo (2004), citando a Hoxie.

Por otro lado la tipología funcional establece que más allá de la forma en que están organizados, es importante comprender que los sindicatos se originan según los métodos de acción y la actitud de los miembros hacia el sistema social y en función a ello identificó los siguientes tipos de sindicalismo:

- a) El Sindicalismo de Pragmático de Negocios: Según Urquijo (2004:124), citando a Hoxie, “es el que representa esencialmente una conciencia sindical economicista, más que de clase, expresando los intereses de un sector de la sociedad industrial el de los asalariados, en términos socioeconómicos”. Lo que quiere decir que la visión general va en pro de mejoras económicas de los trabajadores y de sus condiciones de empleo, lo cual se desarrolla bajo la

negociación colectiva como método de acción y con una actitud muy conservadora.

- b) El Sindicalismo Altruista o Idealista: Es aquel, el cual según Hoxie citado por Urquijo (2004:125), “expresa o representa una asociación de trabajadores fundamentada en criterios idealistas sobre la sociedad, el hombre y el trabajo humano”. Lo que se traduce en la creación y aceptación de una conciencia clasista, empapada de valores, creencias, idealismos, entre otros, lo cual conlleva a la elevación de las condiciones espirituales de los trabajadores y para ello se hace uso de la educación como método de acción con una actitud de apoyo interno y cooperación entre los miembros.

- c) El Sindicalismo Revolucionario: A juicio del creador de la teoría (citado por Urquijo 2004:126), “es aquel que representa una forma de asociación de índole clasista basada en la filosofía radical de la misión del trabajador en la transformación de la sociedad capitalista. Es un movimiento ideologizado, que busca en términos generales la eliminación del sistema económico vigente y su sustitución por otro más justo para la clase trabajadora. Lo que significa, que a modo general este tipo de sindicalismo busca el cambio de orden económico y la eliminación de las concepciones que perjudiquen a los trabajadores. No obstante el método de acción utilizado es el conflicto y respeto a la negociación colectiva, ya que no cree posible la existencia de un verdadero equilibrio de poderes, por lo que la actitud esencial es la hostilidad hacia los patronos, a sus reglamentos y políticas. Es importante mencionar que este tipo de sindicalismo posee tres líneas de agrupación sindical:
 - Sindicalismo Revolucionario Comunista: Es el más radical y se inspira en la doctrina Marxista- Leninista, contra el derrocamiento de capital.

- Sindicalismo Revolucionario Socialista: El cual acepta la transformación de la sociedad capitalista mediante reformas sociales, con alianzas y diálogo.
 - Sindicalismo Revolucionario Anarquista: El cual conocemos como aquel que se resiste a toda clase de jefatura o gobierno. Es importante mencionar que éste es de poca vigencia en el mundo actual.
- d) Sindicalismo Rapaz o Extorsionista: Hoxie, en su teoría lo define, según Urquijo (2004:128), como “una forma de organización obrera sindical que no tiene una filosofía propiamente dicha, ocupacional o de clase, ni un espíritu gremial, sino que representa una forma agresiva del sindicalismo pragmático, con recurso a formas ocultas de violencia. Es legal, y actúa sin escrúpulos”. Por lo que se puede entender entonces, este tipo de sindicalismo tiene una visión distorsionada y pueden ejemplificarse claramente en aquellos sindicatos que solo están pendientes del mero provecho individual, sin importar los perjuicios en los trabajadores, demostrando una actitud antisocial. Es menester mencionar que este tipo de sindicalismo tiene dos versiones: el mafioso, que representa la corrupción, mediante el lucro y la extorsión y el enguerrillado, que es aquel conformado por trabajadores alebrestados que quieren hacer escuchar su voz.
- e) Sindicalismo Dependiente: El cual es definido por Hoxie (citado por Urquijo 2004: 129), como “aquellos cuya existencia depende en todo o en gran parte, de otros sindicatos, cuando no de los mismos empleadores o patronos”. Es decir que éstos son los que comúnmente conocemos con la denominación de sindicatos patronales.

En el entendido pues, de esta teoría merece especial mención la índole multifacética de los movimientos obreros, expresada por el autor ya que si bien es cierto, que la organización sindical representa una entidad de reivindicaciones, no es menos cierto que es en realidad un fenómeno multifacético que se expresa en una gran variedad de especies, dependientes de su estructuración y funcionalidad, que además es causada por aspectos cotidianos del contexto, el medio social, las características culturales de cada país, la tradición sindical e influencias psicosociales individuales, dándole así forma y contenido a este interesante movimiento.

Bases teóricas

Como bases teóricas es necesario desarrollar las variables en estudio para que permita ampliar los conocimientos y dar fundamentos sólidos a la investigación, aspectos que se desarrollan y explican a continuación.

Cosmovisión

La cosmovisión se enfoca en visualizar la posición del individuo ante una realidad desde su propia experiencia de vida, mediante un conjunto de creencias que consideramos verdaderas, es como unos lentes que nos colocamos día a día y que permiten ver el mundo a través de una propia versión de la realidad. Sire (2004:17) define la cosmovisión como “un conjunto de suposiciones (suposiciones que pueden ser verdaderas, parcialmente verdaderas o completamente falsas) que tenemos (consciente o subconscientemente, coherente o incoherentemente) acerca de la constitución básica de nuestro mundo.”

La cosmovisión es como un esquema a través del cual vemos la vida, como tal ayuda a formar pensamientos, valores, creencias y decisiones aunque muchas veces las personas no se dan cuenta cual es la cosmovisión, ni cómo la obtuvieron, ni lo importante que es en la vida es importante comprender la cosmovisión de las cosas a través de cómo le damos respuesta a determinadas cosas.

Es propicio mencionar a Herrero (2002) el cual explica que:

“La cosmovisión es la constelación de creencias, valores y formas de proceder interiorizadas por los miembros de un grupo de personas que hacen únicos como grupo cultural. Teniendo en cuenta que muchas de estas formas e ideas son compartidas en distintas dimensiones con algún otro grupo cultural. Pero a la vez es altamente improbable que dos grupos que se identifican a ellos mismos como distintos exhiban la misma constelación de patrones de comportamiento e ideas”. (P.1).

Entonces se puede decir que la cosmovisión es la creencia que una persona o un grupo tiene sobre una realidad. Son un conjunto de presuposiciones o asunciones que un grupo o una persona sostiene, practica y mantiene sobre el mundo y sobre cómo funciona el mundo Kottak (2000:220) lo llama: “la forma cultural que tiene de percibir, interpretar y explicar el mundo”

Gestión Sindical

El tema central de este trabajo de investigación, está referido a la gestión por parte del sindicato. En este sentido para comprender el significado del término gestión sindical,

es importante separar cada palabra para luego realizar una interpretación de su conjunto, entonces para Benites (2009:21) gestión es “el conjunto de todas las tareas necesarias e imprescindibles para coordinar el esfuerzo humano y lograr que la organización pueda alcanzar sus objetivos estratégicos” y sindicatos son “instituciones que buscan reducir el conflicto laboral mediante el diálogo y la negociación”. En tal sentido, se puede entender como las actividades administrativas que realiza un recurso humano capacitado en pro de los derechos laborales de los trabajadores promoviendo y procurando las mejores relaciones entre el sindicato y la empresa. Los autores antes mencionados especifican la gestión sindical en base a las funciones básicas de la administración: planificación, organización, dirección y control, los cuales se explican a continuación:

- Planeación: Para Robles y Alcérreca (2000: 30) “Consiste en predeterminar el curso de acción a seguir; prever, fijar objetivos, desarrollar estrategias, programar acciones a realizar, presupuestar los recursos requeridos para llevarlas a cabo, fijar procedimientos de operación, formular políticas permanentes sobre asuntos importantes y recurrentes”. Es decir, se trata de idear y establecer las actividades que permitirá y facilitarán el logro de la eficiencia y eficacia que se espera de una determinada gestión administrativa en base a los objetivos de la organización.
- Organización: En esta segunda actividad se asignan las funciones, planificadas anteriormente, al recurso humano las cuales serán ejecutadas de acuerdo a una estructura organizacional definida. Robles y Alcérreca (2000) menciona que la organización:

Consiste en dividir y relacionar el trabajo para alcanzar las metas fijadas; establecer la estructura de la organización, delinear las relaciones o líneas de enlace que faciliten la

coordinación, crear las descripciones de cada puesto, indicando atribuciones, relaciones, responsabilidades y autoridad, y fijar requerimientos o cualidades requeridas del personal para cada puesto. (p. 30).

- Dirección: Aquí se incluye la motivación laboral como aspecto importante a considerar en el adiestramiento y ejecución de las actividades asignadas al recurso humano, incentivando el trabajo en equipo, la autoestima, el desarrollo profesional, la auto superación y el sentido de pertenencia, entre otras, como factores indispensables en direccionar el esfuerzo de los miembros de la organización al cumplimiento de la eficiencia y eficacia de sus funciones diarias y en el logro de los objetivos propuestos. Benites (2009) explica este término de la siguiente manera:

El sindicato moderno, ya sea de empresa o nacional, debe saber diferenciarlo que es la dirección de la gestión sindical. La “dirección” es la labor dedicada a evaluar, analizar, planificar y ejecutar la estrategia sindical. La dirección se encarga entonces de llevar a cabo los objetivos del sindicalismo de clase, mientras que la “gestión” sindical alude a las condiciones materiales y humanas en que se realiza esta labor. Es decir, la parte administrativa y de recursos humanos que permite a los activistas, militantes y dirigentes desarrollar sus labores sindicales. (p. 30)

- Control: Esta última actividad administrativa dependerá el éxito de las actividades asignadas y la obtención de gestiones eficientes y eficaces que facilitarán el logro de los objetivos propuestos ya que se trata de asegurar que las gestiones asignadas se ejecuten de acuerdo a la planificación anteriormente establecida, para ello el gerente deberá hacer uso de herramientas de control. Para Robles y Alcérreca (2000):

Consiste en garantizar el avance hacia los objetivos deseados, según el plan: determinar sistemas de información que proporcionen los datos críticos que se requieran, desarrollar estándares de actuación que indiquen las situaciones que existirán, medir resultados y el grado de desviación aceptable de metas y normas, tomar medidas correctivas como el reajuste de los planes, asesorar a los colaboradores para que alcancen las metas, y premiar o disciplinar a los colaboradores. (p. 30).

Ahora bien, existen cuatro factores claves que deben prevalecer en la ejecución de los procedimientos administrativos que influyen en la gestión sindical: eficacia, eficiencia, efectividad y productividad, elementos que Benites (2009:36) lo explica de la siguiente manera:

- La eficacia es la relación que existe entre el bien o servicio y el grado de satisfacción del trabajador y de la organización. La eficacia es el “Qué”.
- La eficiencia es la relación entre los recursos y su grado de aprovechamiento en los procesos. La eficiencia es el “Cómo”.
- La efectividad es el mayor logro y satisfacción del trabajador y de la organización al obtener procesos más eficientes, eficaces y económicos.
- La productividad es la relación entre la producción y los insumos utilizados en dicha producción.

Estos elementos están íntimamente relacionados y deben controlarse procurando altos y duraderos niveles de desempeño por lo cual es necesario establecer indicadores o criterios que permitan valorar si se están obteniendo resultados. Los indicadores de rendimiento deben ser básicamente: medibles, es decir, deben poderse registrar,

verificar y observar, entendible, debe ser reconocido fácilmente por todos aquellos que lo usan y deben ser fácilmente controlable, el formato que se muestra a continuación es un ejemplo de cómo medir los indicadores de rendimiento y medir así la eficacia, la eficiencia, la efectividad y la productividad:

Cuadro N° 1.

Ejemplo de medición de indicadores de desempeño

Indicador	Valoración				
	(-)				(+)
	1	2	3	4	5
Nivel de respeto entre los miembros de la empresa					
Nivel de trabajo en equipo de los miembros de la empresa					
Reconocimiento del trabajo que realiza el personal					
Grado de confianza que el trabajador percibe					

Fuente: Benites (2009: 36)

Cabe mencionar entonces que para diagnosticar la situación actual en cuanto al proceso de gestión sindical ante el enfoque de los trabajadores en una empresa manufacturera del Estado Carabobo, se tomarán en cuenta los elementos antes descritos en las preguntas del cuestionario diseñado a fin de conocer su presencia y cumplimiento en la gestión sindical en estudio, las respuestas obtenidas se someterán a la valoración siguiendo el ejemplo que se presenta en el cuadro anterior.

Buenas Prácticas de la Gestión Sindical en conflictos laborales

Rueda y Vega (2005) define la buena práctica laboral como aquella que permite el desarrollo social en un ámbito de protección de los trabajadores garantizando el

progreso económico y que facilita el desenvolvimiento de los recursos humanos en un contexto de respeto a los derechos aceptados por la comunidad y de desarrollo y progreso de la economía y la empresa. Teniendo en cuenta que hablar de trabajo y/o empleo con carácter general implica multitud de facetas y aspectos, cada uno de los temas que estos términos implican debería ser objeto de una tipificación concreta, con el fin de poder encontrar los elementos que podrían caracterizar ese objetivo común en sus diferentes facetas.

Desde la perspectiva de la OIT, una buena práctica en materia de relaciones laborales podría ser entendida como aquella experiencia de carácter colectivo que en el marco del respeto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, tal y como son definidos por la Constitución y la Declaración de la OIT, pueda ser calificada como exitosa para garantizar el bienestar de los trabajadores y el progreso de las empresas, mejorando el nivel de relaciones interno, garantizando condiciones adecuadas de trabajo y empleo, facilitando el incremento de la productividad y el salario y desarrollando una cultura de concertación puesta en marcha por el acuerdo de trabajadores y empleadores, es decir facilitando un trabajo decente.

Los elementos básicos, según la OIT, de una buena práctica de relaciones laborales serían las siguientes:

- Respeto a los principios y derechos fundamentales y, en particular, a la libertad sindical y negociación colectiva.
- Trazos y rasgos de adaptación positiva de los trabajadores y empleadores al ambiente de trabajo y actitudes de cooperación y ayuda mutua.
- Establecimiento de medidas efectivas para superar el conflicto.
- Diálogo abierto: existencia de acuerdos, información y consulta entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

- Desarrollo económico o medidas pactadas dirigidas a generar mejor rendimiento económico.
- Política de formación interna que genere un aumento de la capacidad profesional de los trabajadores.

Continúa la OIT señalando que la buena práctica es un concepto dinámico, el que puede evolucionar y cambiar con el tiempo. Así, una práctica que se considere positiva, siendo incluso consensuada, puede evolucionar hacia el conflicto o hacia otras manifestaciones no deseadas, por cuanto el proyecto “Mejoramiento de las relaciones laborales en Colombia” de la OIT, publicó un compendio de buenas prácticas laborales en el país y en su introducción comparativa considera que las buenas prácticas se entienden generalmente en dos sentidos:

- Como experiencias que se guían por principios, objetivos y procedimientos adecuados o pautas aconsejables que se adecúan a una determinada perspectiva normativa.
- Como experiencias que han arrojado resultados positivos; es decir, que se trata de opciones que han demostrado su eficacia y utilidad respecto a los objetivos del proceso.

Es importante tomar en cuenta que cada vez que se presente un conflicto en las relaciones laborales, su solución va a menudo más allá de la esfera de acción de los actores directos. De ahí que el conflicto laboral implique casi siempre la participación de un tercer actor, el Estado, que según los casos asume funciones de regulador, mediador o árbitro. El Estado es, además, parte por derecho propio en el conflicto laboral cuando éste afecta a sus propios empleados.

En cualquier caso, el Estado siempre está involucrado de una u otra manera en el sistema de relaciones de trabajo, en la medida en que dicho sistema se inserta en el contexto más general de las relaciones sociales y políticas que engloban al conjunto de la sociedad.

Por lo tanto, unas relaciones laborales sanas dependen fundamentalmente de la legitimidad de los actores sociales. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores necesitan ser representativas y reflejar los intereses de todos sus miembros, prestando especial atención a las necesidades de hombres y mujeres por igual, de minorías étnicas, de los grupos indígenas, de personas con discapacidad y de otros grupos que se encuentran tradicionalmente fuera del ámbito de representación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Con el fin de garantizar una mejor participación de los grupos secundarios, y por tanto vulnerables, deberían incluirse disposiciones que garanticen su implicación y representación en el sistema de relaciones laborales y en las comisiones de negociación, siempre que sea posible. Además, para asegurar una participación efectiva en las relaciones laborales, las partes deben estar capacitadas para el diálogo, la consulta y la negociación, lo que implica conocer los procedimientos y disponer de las informaciones pertinentes para comprender la situación en la que se encuentran los trabajadores y la empresa, con el fin de poder estimar las necesidades y posibilidades de mejora de las condiciones de trabajo y de la productividad en un marco de respeto a la justicia social.

Desde estos primeros requerimientos según Rueda y Vega (2005), para conseguir buenas prácticas de relaciones laborales, es necesario contar con organizaciones de trabajadores y empleadores que tengan las siguientes características:

- Legítimas: por ley y por práctica, inscritas, con estatutos, etc.
- Representativas de la mayoría de los trabajadores y empleadores.
- Con funcionamiento interno en el respeto a la democracia y a los principios de libertad sindical.
- Capacitadas para ejercer sus funciones.
- Plurales, representando a todos los trabajadores en forma plural y variada que reflejen en sus estructuras internas la diversidad real de las organizaciones.
- Con un programa claro y adecuado a las necesidades de sus representados y a las políticas internas.
- Con cultura de concertación.
- Capaces de incidir en el desarrollo de los temas sociales en el país.
- Unidad de acción en sus programas a nivel nacional, respetando la autonomía original de cada organización.

Sin embargo, el mecanismo autónomo por excelencia para enfrentar conflictos laborales es la negociación colectiva, aunque se sabe que por su larga duración puede retrasar un poco la resolución del conflicto, también forman parte de esta categoría otras maneras de relación autónomas, como la información que consiste en el intercambio de información es el mecanismo básico dentro del sistema de relaciones laborales. No implica ninguna discusión real ni acción sobre las cuestiones planteadas, pero es un punto de partida fundamental para una buena relación laboral duradera, ya que surge del reconocimiento de la importancia de la existencia de las dos partes.

Otro método sería la consulta; no es únicamente un instrumento para que los actores sociales compartan información, sino también para que se comprometan en un diálogo con profundidad sobre las cuestiones planteadas. Mientras que la consulta en sí misma no conlleva poder para tomar decisiones, éstas pueden tener lugar como

resultado de dicho proceso. Algunas de las situaciones en la empresa que pueden dar lugar a procesos de información y consulta podrían ser:

- Cuando se introduzcan en las empresas cambios tecnológicos que afecten de forma importante a los trabajadores en lo que se refiere a sus condiciones de trabajo y a la organización del trabajo.
- Cuando se produzcan reestructuraciones o fusiones de empresas que afecten al empleo de los trabajadores.
- Cuando se establezcan procedimientos de despido colectivo.
- Cuando haya trabajadores afectados por políticas de empleo aplicadas por las empresas en las que trabajan.

En general, los procesos de información y consulta entre la empresa y los trabajadores se realizan respetando la voluntad de las partes en el reconocimiento del derecho social fundamental de los trabajadores a ser informados y consultados sobre determinadas situaciones que pueden afectar su situación laboral, sus perspectivas de empleo o el futuro de la empresa. Para la empresa, también supone un mecanismo valioso para una toma de decisiones que tenga en cuenta la opinión y valoración de los trabajadores sobre los efectos que las mismas pueden tener.

Acción Sindical

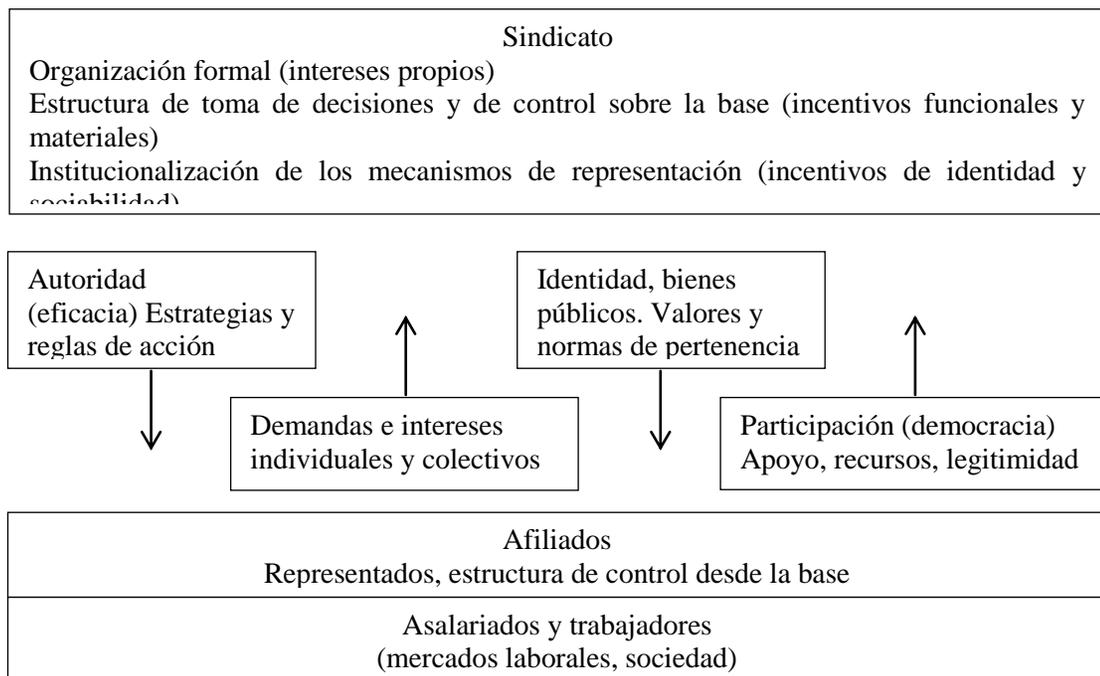
Se entiende por acción sindical a las actividades que ejecuta la organización sindical para interactuar con los actores laborales mediante la solidaridad cuyo objetivo es resarcir tres tipos de dificultades que señala Muller citado por Menéndez (2009)

La heterogeneidad creciente en el seno de los trabajadores; la descentralización de la negociación al nivel de empresa y de los

lugares de trabajo, que tiene como consecuencia una crisis de fidelidad de los trabajadores con respecto a sus sindicatos; y finalmente la incapacidad de implantarse eficazmente entre los trabajadores pertenecientes a los sectores más dinámicos de la economía.

Jodar, (2004) presenta el siguiente esquema que muestra la acción sindical:

Figura N° 1.
Acción Sindical



Fuente: Menéndez (2009)

Jodar (2004) explica que en este esquema el sindicato aporta eficacia e identidad a la representación de las demandas e intereses de los afiliados y trabajadores, quienes a su vez le aportan a la organización apoyo, recursos y legitimidad. A su vez, las

demandas e intereses pueden ser los de la propia organización, por tal motivo a la eficacia se contraponen la participación de los representados como mecanismo de control de las bases (democracia e incentivos de sociabilidad e identidad). “La identidad, las estrategias y las reglas de acción son, en principio, mecanismos de control de la cúpula sobre la base; pero no están exentos de contrapuntos, relacionados con los intereses materiales o de identidad (corporativos o solidarios) con el grado de apoyo de las bases y de los trabajadores en general.”

Estas interacciones tienen como resultado otorgar al sindicato el carácter de organización normativa social, en el sentido de que su accionar se extiende al conjunto de la sociedad, en aspectos económicos pero también políticos y sociales, esquema que será de apoyo en el diagnóstico de la acción sindical de la empresa manufacturera en estudio.

Trabajo Decente

Se entiende por trabajo decente a las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres por lo que Lanari citando a Egger y Sengenberger (2002) señala que:

“El término trabajo decente puede caracterizarse como un anhelo de la gente, como metas o propósitos a ser cumplidos, o bien como plataforma para el diseño de políticas. Con este matiz suscriben el criterio de que relatividad y dinamismo son atributos del concepto que se definen con relación a la situación de cada país”. (p. 112).

La OIT ha desarrollado una agenda para la comunidad del trabajo, representada por sus mandantes tripartitos, con el fin de movilizar sus considerables recursos. La puesta en práctica del Programa de Trabajo Decente se logra a través de la aplicación de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT que tienen como objetivo transversal la igualdad de género:

- **Crear Trabajo:** Una economía que genere oportunidades de inversión, iniciativa empresarial, desarrollo de calificaciones, puestos de trabajo y modos de vida sostenibles.
- **Garantizar los derechos de los trabajadores:** Para lograr el reconocimiento y el respeto de los derechos de los trabajadores. De todos los trabajadores, y en particular de los trabajadores desfavorecidos o pobres que necesitan representación, participación y leyes adecuadas que se cumplan y estén a favor, y no en contra, de sus intereses.
- **Extender la protección social:** Para promover tanto la inclusión social como la productividad al garantizar que mujeres y hombres disfruten de condiciones de trabajo seguras, que les proporcionen tiempo libre y descanso adecuados, que tengan en cuenta los valores familiares y sociales, que contemplen una retribución adecuada en caso de pérdida o reducción de los ingresos, y que permitan el acceso a una asistencia sanitaria apropiada.
- **Promover el diálogo social:** La participación de organizaciones de trabajadores y de empleadores, sólidas e independientes, es fundamental para elevar la productividad, evitar los conflictos en el trabajo, así como para crear sociedades cohesionadas.

El programa de trabajo decente emitido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se basa en el reconocimiento de que el trabajo es fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad, democracias que actúan en beneficio de todos, y crecimiento económico, que aumenta las oportunidades de trabajo productivo y el desarrollo de las empresas.

Cabe mencionar que el trabajo decente refleja las prioridades de la agenda social, económica y política de países y del sistema internacional. En un período de tiempo relativamente breve, este concepto ha logrado un consenso internacional entre gobiernos, empleadores, trabajadores y la sociedad civil sobre el hecho de que el empleo productivo y el trabajo decente son elementos fundamentales para alcanzar una globalización justa, reducir la pobreza y obtener desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible.

El objetivo general del trabajo decente es provocar cambios positivos en la vida de las personas a nivel nacional y local. La OIT proporciona ayuda a través de programas nacionales de Trabajo Decente desarrollados en colaboración con los mandantes de la OIT. Las prioridades y objetivos se definen dentro de los marcos de desarrollo nacional con el propósito de superar los principales déficits de trabajo decente a través de programas eficientes que abarquen cada uno de los objetivos estratégicos.

La OIT trabaja con otros interlocutores dentro y fuera de las Naciones Unidas para ofrecer experiencia consolidada e instrumentos políticos clave para el diseño y la aplicación de estos programas, además, proporciona apoyo para formar las instituciones necesarias para llevarlos a cabo y medir los progresos. El contenido de estos programas difiere de un país a otro, al reflejar sus necesidades, recursos y prioridades.

En definitiva, la OIT se empeña en decir que el progreso requiere de acciones a escala mundial por lo que el programa de Trabajo Decente establece las bases de un marco más justo y sostenible para el desarrollo global, por cuanto esta organización trabaja para desarrollar políticas económicas y sociales con un enfoque orientado hacia el trabajo decente en colaboración con las principales instituciones y actores del sistema multilateral y de la economía mundial.

Diálogo Social

Se entiende por diálogo social como una comunicación entre actores sociales de manera amistosa sobre algún tema de interés mutuo, Dussert (2011: 8) citando a Ishikawa, lo define como “todo tipo de negociación, consulta o simple intercambio de informaciones entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre cuestiones de interés común relacionadas con la política económica y social”. Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el diálogo social incluye tipo de negociación, consulta o simple intercambio de informaciones entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre cuestiones de interés común relacionadas con la política económica y social.

Puede cobrar la forma de un proceso tripartito donde el gobierno es parte oficial en dicho diálogo o consistir en relaciones de carácter bipartito entre trabajadores y empleadores, o bien, entre organizaciones de trabajadores y de empleadores, con o sin intervención directa del gobierno. La concertación puede ser oficiosa u oficial, siendo con frecuencia una combinación de ambos tipos. Puede tener lugar en los planos nacional, regional o de la empresa. También puede ser interprofesional, intersectorial o una combinación de tales formas.

Es decir, el diálogo social se percibe desde tres puntos de vista: como un proceso tripartito donde el gobierno es parte oficial en dicho diálogo o en relaciones entre

trabajadores y empleadores, o bien, entre organizaciones de trabajadores y de empleadores, con o sin intervención indirecta del gobierno, sin embargo, en los tres puntos de vista prevalece los niveles que son el intercambio de información, la consulta y la negociación. El objetivo del dialogo social es el consenso, desde la participación democrática de los distintos actores sociales considerados como interlocutores válidos, como agentes que utilicen los instrumentos adecuados para el logro de acuerdos, en la manutención de un orden que conjugue el progreso económico con el social.

De este modo, el diálogo social es uno de los posibles caminos que los actores sociales deben recorrer de manera independiente para alcanzar eventuales acuerdos en las materias previamente establecidas de manera consensual, en palabras de De la Villa, citado por Villasmil (2003):

En primer lugar, el diálogo siempre engloba, en un sentido amplio, al conjunto de los actores del sistema de relaciones laborales, mientras que otros mecanismos, como la negociación colectiva, únicamente consideran a una empresa, o a lo sumo oficios afines, o a una rama. En segundo lugar, se trata de una relación triangular, pues pone en conexión directa a los dos actores sociales y a los poderes públicos, mientras que, por ejemplo, la negociación colectiva es de carácter exclusivamente bilateral. En tercer lugar, su alcance es muy extenso: implica siempre la discusión sobre objetivos macroeconómicos, o sobre las grandes opciones de la política económica y social (p. 90).

Cabe destacar que, el diálogo social puede surgir de diferentes actores sociales tales como las organizaciones no gubernamentales (ONG's), los consejos comunales, los estudiantes, entre otros cuya conformación solo requiere como requisito a una organización de personas con un fin común, Lucena (2003) al respecto dice que

...casi el cien por ciento de la población ha devenido en actores políticos y sociales, porque el deterioro de sus condiciones de vida, les lleva a la búsqueda de medios para expresar su descontento, ... pero contrastantemente son muy pocos actores laborales, en el marco de los mecanismos que fueron degradándose paulatinamente, además de que estos se refieren a una parte de la población cada vez más pequeña, amén de los mecanismos excluyentes de las decisiones que se observa en su funcionamiento (p. 1199)

Esos nuevos actores sociales son claros representantes de grupos de personas con necesidades y que no cuentan con la representación de instituciones consolidadas como es el sindicalismo, en lo que respecta a trabajadores, empleadores y Estado con sus respectivas organizaciones, para este último grupo existe el llamado diálogo social el cual es un instrumento de consenso y equilibrio, que puede ser definido de manera sencilla como las constantes y crecientes entrevistas entre Estado, trabajadores y empleadores, con el propósito de conocer ideas y propuestas para la consecución de objetivos comunes como son la seguridad y la salud laboral.

Para que el diálogo social laboral sea exitoso debe realizarse con interlocutores representativos y reales de cada grupo y que además, tengan independencia entre unos y otros y no se sientan presionados o comprometidos con los planteamientos que lleguen a presentar. En este sentido, los acuerdos posteriores al diálogo, en el caso del diálogo social laboral, deben ser fruto de imparcialidad e integridad. Así, entre trabajadores y empleadores se verifiquen concesiones recíprocas y, el Estado, ejerza su rol de inspección y vigilancia.

La OIT afirma que no puede haber un diálogo social eficaz sin interlocutores fuertes, independientes y capaces. Las administraciones del trabajo y las organizaciones de trabajadores y de empleadores deben estar equipadas con la capacidad de participar plenamente en el diálogo social. El Programa sobre Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo, así como los programas de Actividades para los Trabajadores y de Actividades para los Empleadores, apoyan al gobierno, los

sindicatos y las organizaciones de empleadores con la creación de capacidad institucional, negociaciones y acuerdos en el marco del diálogo social.

A escala nacional, el diálogo social también es fundamental para la ejecución de políticas sociales y económicas viables e inclusivas que generen trabajo decente para todas las mujeres y los hombres ya que ayuda a fortalecer la legitimidad de las políticas, lo cual es particularmente importante en tiempos de crisis económicas con el fin de minimizar los conflictos sociales y mantener la paz social.

En tal sentido, la declaración relacionada con los objetivos y propósitos de la Organización Internacional de Trabajo aboga por lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción, y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas.

Unas relaciones laborales sanas y un diálogo social eficaz constituyen buenas herramientas para fomentar mejoras salariales y condiciones laborales decentes así como la tranquilidad y la justicia social. Siendo instrumentos para una buena gobernanza, potencian la cooperación y los resultados económicos, impulsan la tranquilidad social y laboral mediante soluciones negociadas frente a retos económicos y sociales importantes y estimulan la estabilidad y el progreso económico apoyando así la creación de un contexto propicio al cumplimiento del objetivo del trabajo decente.

De este modo, es importante desarrollar instituciones que sean capaces de promover y organizar el diálogo social de una manera más sistematizada. La creación de capacidad institucional es importante para asegurar que el diálogo social logre los resultados planificados y aumente el impacto. Los encargados de dirigir estas

instituciones, así como los interlocutores clave podrían tener dudas sobre la gestión de dichas instituciones, por tanto los cursos se desarrollan en esta esfera.

Finalmente, cabe resaltar que la importancia del diálogo social radica en que a partir de las concertaciones se generan decisiones que pueden cambiar las relaciones de trabajo, si esas decisiones se tomaron bajo consenso los actores estarían en la obligación de cumplir los compromisos adquiridos mientras que, en caso contrario, resultaría en una disputa entre las metas y objetivos de cada actor involucrado, planteamiento que se toma en cuenta en la presente investigación tanto en el desarrollo del tema como en la recolección de información a trabajadores de la empresa manufacturera en estudio.

Sindicalismo

En palabras de Machicado (2010: 4) “el sindicalismo es una ideología que introduce bases para la defensa de intereses de los trabajadores asalariados, subordinados y dependientes. El sindicato es una persona jurídica”, por cuanto cabe mencionar que el sindicalismo surge como respuesta de los trabajadores a los efectos más perniciosos de la Revolución Industrial. Los primeros sindicatos se crearon en Europa occidental y en Estados Unidos a finales del siglo XVIII y principios del XIX, como reacción ante el desarrollo del capitalismo.

A medida que se iba desarrollando el sistema industrial, numerosas personas abandonaban el campo para buscar los escasos puestos de trabajo de los grandes centros urbanos. Este exceso de oferta de mano de obra aumentó la dependencia de la clase trabajadora. Para reducir esta dependencia se crearon los primeros sindicatos, sobre todo entre los artesanos, que veían amenazada su actividad laboral, y que ya contaban con cierta tradición de unidad en los gremios.

Estos grupos tuvieron que enfrentarse a la oposición de gobiernos y patronos, que los consideraban asociaciones ilegales o conspiradores que pretendían restringir el desarrollo económico. Durante el siglo XIX se fueron eliminando estas barreras legales gracias a resoluciones judiciales y a la promulgación de leyes favorables a la sindicación, pero los primeros sindicatos no lograron superar las grandes depresiones económicas de la primera mitad del siglo XIX y desaparecieron.

En palabras de Palacios (2009:34) los trabajadores en la actualidad no tienen el sentido de lo colectivo que tenían años atrás, se han individualizado, y esto ocurre principalmente con los trabajadores jóvenes, tendencia que dificulta el funcionamiento del sindicalismo ya que los sindicatos son percibidos como un espacio de encuentro, agrupación y de acción colectiva, lo cual no responde a las expectativas que tienen los trabajadores de hoy.

Pero éste no es el único obstáculo del sindicalismo, porque también existe mala predisposición del empleador hacia el rol que cumple el sindicato, según lo señala Yanes y Espinoza, citado por Palacios (2009:38), cuando estas agrupaciones reciben la indiferencia y la lejanía de los trabajadores frente a los problemas que ponen los empleadores para su normal funcionamiento. Es a raíz de este clima en las organizaciones del trabajo que el sindicalismo se ha visto afectado por las transformaciones del mercado.

Sin embargo, y a pesar de lo anteriormente señalado, todavía persiste la negociación colectiva como un proceso a través del cual los empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales, con el fin de establecer condiciones comunes de trabajo, además que funciona como instrumento de regulación dentro del sistema de relaciones laborales que los trabajadores pueden utilizar para determinar entre otras cosas, la modalidad y cantidad de las remuneraciones y los mecanismos de solución de conflicto, y por lo mismo es considerado fundamental en la extensión y

profundización de la democracia al presentarse como un mecanismo de participación en la toma de decisiones, previniendo así los conflictos y entregando mejores armas de solución de los mismos, ya que promueve el diálogo negociador por sobre las actitudes confrontacionales propias del conflicto abierto.

Por lo mismo, se requiere de técnica y capacidad, porque el resultado del proceso puede depender de cómo las partes o los actores movilicen estas técnicas, y al estar relacionados con la situación de poder y con la fuerza de las aspiraciones, es muy importante la acción conjunta del liderazgo y de la capacidad organizativa, por lo que la técnica de negociación y el carisma de quienes negocian directamente deben ser utilizados estratégicamente para mantener a los representados unidos y aumentar así el poder de negociación, por lo que la acción en todo momento será de tipo racional y no afectiva por ninguno de los actores del proceso, y ese será el tipo de interacción que manejarán.

Otra teoría es la planteada por Freites, citado por Guaido (2006: 91) quien señala “que no toda lucha de los trabajadores se ha de expresar necesariamente a través de los Sindicatos”, este autor dice que los sindicatos pueden transformarse en instrumentos que utiliza el sistema para bloquear la lucha obrera. En tal caso, no puede ignorarse la importancia que reviste la organización sindical.

Una línea correcta de acción sindical, según el autor anterior, sería la de no despreciar las luchas reivindicativas, como medio de presión, no siendo éstas las de definición estratégica, porque conduciría a una lucha economicista, contraria a la proyección democrática de participación popular. Es necesario combinarla con mecanismos de proyección política transformadora. Para ello, es imperioso elevar el nivel de conciencia obrera a través de las luchas reivindicativas, en la medida en que éstas ponen de manifiesto que no bastan para lograr un auténtico avance hacia una proyección cultural, social, económica, política.

El paso de la lucha económica a la lucha política, se da mediante la inserción política de la clase trabajadora en un partido político revolucionario, pero con una mayor independencia, a través de la acción sindical, en cuanto ésta se presenta como alternativa clasista y revolucionaria y como organismo de masas. Según Otero, citado por Guaido (2006:96) esta sería la mejor línea de acción del movimiento sindical, penetrando en la esencia de las masas obreras, en su idiosincrasia, en su cultura que permita una lectura de su condición y de su dirección futura.

Continúa el autor diciendo que sería ingenuo pensar en la inserción política inmediata de la clase trabajadora con la sola constitución de un sindicato o una federación y aun, de una confederación de sindicatos. Como es bien sabido, la ampliación del ámbito de la acción sindical comporta una serie de fases conforme cambian las circunstancias de tiempo y de lugar y las cuales podría resumir de la siguiente manera:

- **En la empresa:** Las primeras formaciones sindicales surgen en el plano de la empresa, para defenderse de los abusos de la patronal y mejorar las condiciones de trabajo.
- **En las profesiones:** Poco a poco el sindicalismo se va uniendo según ramas ocupacionales formando federaciones regionales y confederaciones nacionales, con lo cual aumenta su capacidad de negociación en orden a la defensa de los intereses de los trabajadores.
- **En la economía nacional:** Como consecuencia de lo indicado anteriormente, el Estado se ve obligado a tener en cuenta a la fuerza sindical; el Estado y los Sindicatos se relacionan, tanto en problemas que conciernen a la política económica nacional, como en lo que se refiere a los intereses de la clase

trabajadora. La discusión obrero-patronal pasa a ser una discusión obrero-estado: paritaria y la discusión de los convenios colectivos de trabajo, son un ejemplo del ámbito en que operan los sindicatos en esta nueva fase.

Las prédicas de “colaboración y armonía de clases” y la de “apoliticidad de los sindicatos” son los modos con que se embellece la esclavitud asalariada del sistema capitalista. Aparece aquí lo que Ramos (2003) llama el doble carácter del sindicalismo:

De un lado expresa la necesidad de los obreros para mejorar sus condiciones de vida en la sociedad burguesa, y por el otro, es la correa de transmisión de la ideología burguesa en el movimiento obrero. Este hecho se funda en una realidad evidente: el sindicalismo propone mejorar el salario, no suprimirlo con el fin de establecer una sociedad sin clases (p. 71).

Algunos autores como Guerra (2005:60) plantean la necesidad de un sindicalismo puro, es decir, apolítico, sin reparar que todo lo que se haga por despolitizarlo, es un hecho político pues, tiende a que los sindicatos, con su “neutralidad política”, no cuestionan al sistema, se circunscriben a la lucha económica y favorezcan una política negociadora reformista. Al respecto, afirma el autor anteriormente mencionado lo siguiente:

Si el sindicalismo quiere ser algo más que un instrumento de defensa de los intereses laborales, con tareas extensivas de asistencia y servicios sociales, es necesario plantearse el problema en función de la sociedad actual, lo cual implica pensar acerca de su función política (p. 82).

Continúa el autor explicando que si bien es cierto, que el objetivo básico de los sindicatos es la defensa de los intereses profesionales de sus miembros y de los

trabajadores en general, también es evidente que el concepto de “intereses profesionales” ha ido adquiriendo una amplitud cada vez mayor. Esta ampliación de los objetivos sindicales, supone para el sindicalismo la necesidad de abordar un mayor número de actividades y como consecuencia de ello, los intereses profesionales quedan insertos en la problemática política.

Los sindicatos, entonces, comienzan a interesarse en los problemas políticos de la sociedad de la cual forman parte y los partidos políticos encuentran en los “premios” una buena “clientela”, como medio para tener el apoyo electoral, o bien, porque quieren representar los intereses de esa clase. En esta etapa, la acción política de los sindicatos puede asumir distintas formas:

- **Acción Política de Negociación y Control:** El sindicalismo no cuestiona al sistema, ni siquiera se plantea el problema, pero trata de sacar de él, todas las ventajas posibles para los trabajadores. Los empresarios han procurado promover este tipo de sindicalismo puesto que sirve como grupo de presión contra las oligarquías terratenientes que subsisten en algunos países de Latinoamérica, pero, además, como instrumento de control de la misma clase obrera.
- **Acción Política Reformista:** Los sindicatos no sólo negocian, sino que también buscan una serie de reformas sociales y transformaciones estructurales, que lleven a una mejor distribución de los bienes económicos; pero, sin cuestionar los fundamentos mismos del sistema. Se procura que los obreros formen parte de las Cámaras Legislativas para tratar de asegurar una legislación social más avanzada; en ciertos casos, ellos integran algunos organismos del Estado tales como: Consejo Económico y Social; Comisión

Tripartita; Comisión de control de precios, pero sin poder efectivo, ni facultades de decisión en cuestiones de importancia.

Con este tipo de sindicalismo, gobierno y burguesía encuentran los modos de corromper y sobornar a las capas dirigentes de la clase obrera, transformando a dichos dirigentes en burócratas que nada harán más allá de las reglas del juego que les impondrá el sistema.

Tipos de sindicatos

Machicado (2012) clasifica los sindicatos por su ideología, por las personas que los integran y por la actividad que desarrollan:

- Por su ideología, están los revolucionarios que se basan en la toma del poder de los trabajadores del taller y la fábrica, los reformistas que infieren en la transformación de la sociedad, los cristianos que explota al trabajador.
- Por las personas que los integran, tales como los trabajadores, empleados, obreros, mixtos, de profesionales liberales mayormente denominados colegios, de funcionarios, de consumidores, de inquilinos, etc.
- Por la actividad que desarrollan, los cuales se clasifican de acuerdo si son de oficios o gremiales, de oficios varios, de empresas, industrial, agrícola.

Los sindicatos que interesa a la presente investigación son los conformados por trabajadores cuyo objetivo es la defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales relacionados con su actividad laboral, respecto al centro de producción (fábrica, taller, empresa) o al empleador con el que están relacionados contractualmente. Para García (2010:15), es "La agrupación institucional de productores a los fines de ordenar las profesiones, defenderlas y representarlas

jurídicamente en régimen de autogobierno y colaboración con el estado respecto a su acción económica y político social".

En este mismo orden de ideas, el derecho del trabajo comprende dos grandes centros de crítica normativa: las relaciones labores individuales efectivas empresarios - trabajadores considerados como iguales y, las relaciones laborales colectivas existentes entre los empresarios, organizados profesionalmente o no, y las organizaciones profesionales de trabajadores, en las que destacan los sindicatos, los cuales deben velar por intereses comunes de los trabajadores bien sea económicos, educacionales, culturales, recreativos y sociales en general, por lo que su afiliación siempre será personal, voluntaria e indelegable.

Entre sus responsabilidades y funciones se encuentra la defensa y garantía de los derechos individuales de los trabajadores, asumiendo por ende su representación, la cual es ejercida por las directivas sindicales, conformadas por trabajadores electos en sus respectivos procesos electorales de acuerdo a lo establecido en sus normas internas o estatutos.

En ese sentido la fuerza de trabajo es de suma importancia y su potencialidad son el primer ingrediente para que las organizaciones sean productivas, ya que el desempeño de los trabajadores al asumir sus responsabilidades y actividades cotidianas van a depender del grado de satisfacción que tengan dentro de la organización, es por ello que evaluar el desempeño de los trabajadores es fundamental para conocer de qué manera contribuye cada persona al logro de los objetivos de la empresa, y de esta manera las decisiones gerenciales que se obtengan sean las más adecuadas y siempre en beneficio del trabajador ya que son parte importante para la toma de decisiones en cualquier organización, y aunque es posible que existan empresas que no posean internamente organizaciones sindicales que

represente a los trabajadores, es vital mencionar que en estos casos la misma gerencia de recursos humanos, pone en marcha algunos mecanismos referentes al colectivo.

Libertad Sindical

La libertad sindical se reconoce como un derecho humano fundamental y universal de los trabajadores en el mundo y que se caracteriza por ser autónomo y garante de los beneficios laborales, por ende, es importante comenzar este referente teórico con definir derechos humanos que para Las Naciones Unidas (2013):

Son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles.
Documento en línea.

Nikken (1994: 15), por su parte señala que “todo ser humano, por el hecho de serlo, tiene derechos frente al Estado, derechos que éste, o bien tiene el deber de respetar y garantizar o bien está llamando a organizar su acción a fin de satisfacer su plena realización”, es decir, son todas las condiciones que los seres humanos les corresponde tener por ser habitantes del planeta tierra, entre estos el derecho a vivir plenamente, a la nacionalidad, la residencia, a tener un sexo, origen, color, religión, lenguaje y cualquier otro aspecto que lo identifique como individuo. En cuanto a la universalidad de los derechos humanos, Las Naciones Unidas (2013) señalan lo siguiente:

El principio de la universalidad de los derechos humanos es la piedra angular del derecho internacional de los derechos humanos. Este principio, tal como se destacara inicialmente en

la Declaración Universal de Derechos Humanos, se ha reiterado en numerosos convenios, declaraciones y resoluciones internacionales de derechos humanos. En la Conferencia Mundial de Derechos Humanos celebrada en Viena en 1993, por ejemplo, se dispuso que todos los Estados tenían el deber, independientemente de sus sistemas políticos, económicos y culturales, de promover y proteger todos los derechos humanos y las libertades fundamentales. www.ohchr.org

La libertad sindical se incluye en la teoría de los derechos humanos fundamentales (dd.hh.ff) de acuerdo a Villasmil (2003: 84) quien la define como un “derecho, es universal; inescindible de los demás derechos humanos fundamentales, interdependiente de todos los demás, que influye en ellos y, a su vez, es influida por el resto”, y que tiene su origen con el surgimiento de la noción del Derecho Social en la primera postguerra europea y con el triunfo de la Revolución Mexicana en 1911.

Con respecto a esto cabe mencionar que en 1948, de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (1998:1) “se registraron dos acontecimientos notables en el mundo naciente de la legislación internacional de derechos humanos”, uno fue la adopción del Convenio sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización y el otro fue la aprobación por las Naciones Unidas de la Declaración Universal de Derechos Humanos, siendo ésta última de gran importancia para las acciones de promoción y defensa de los derechos humanos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), logrando así que la Declaración Universal sea “aceptada generalmente como punto de referencia en materia de derechos humanos en todo el mundo y reconocida como fuente de la mayor parte de la normativa”.

Actualmente, la libertad sindical no solo se determina como derecho inherente al trabajador como individuo sino también a los sujetos colectivos, esto en base a tres aspectos particulares, según Villasmil (2003):

- a) Respecto a los titulares de los mismos: los sujetos colectivos
- b) A propósito de la obligación de abstención del estado, propia de los derechos subjetivos, para reclamar de su parte una conducta activa o promocional a su respecto
- c) En relación a la eficacia entre privados de los dd.hh.ff con lo que su tutela ya no será solo frente al estado sino también ante particulares, con los cuales media en la relación contractual. (p. 84)

Interpretando esta cita, la libertad sindical como derecho fundamental del colectivo debe ser cumplido obligatoriamente por los sectores públicos y privados de la sociedad, para ello se dictaminan leyes y reglamentos, tal y como lo afirma Caamaño (2006):

La libertad sindical se encuentre reconocida en una gran parte de las Constituciones modernas y en los instrumentos internacionales sobre derechos fundamentales, no es la causa de que ésta sea un derecho fundamental, sino la consecuencia de que lo es. En efecto, para el autor citado, la calidad de derecho fundamental de la libertad sindical es consecuencia de su reconocimiento como tal por la conciencia jurídica universal, siendo ese reconocimiento, al igual que respecto del resto de los derechos fundamentales, el producto de un largo proceso de luchas y enfrentamientos. De esta manera, entonces, la inclusión de la libertad sindical en los instrumentos sobre derechos humanos se produce en medio de una transformación profunda del concepto de derecho fundamental, cuyo centro se encuentra en la propia libertad sindical y en otros derechos relacionados con el trabajo, pues este reconocimiento está íntimamente relacionado con dos transformaciones del concepto de estas garantías esenciales del ser humano: por una parte, el reconocimiento de los derechos sociales y, por otra, la aceptación de derechos cuyo titular no es el individuo, sino que un conjunto de personas. (p. 79)

Cabe destacar que el principio de libertad sindical se encuentra en el centro de los valores de la OIT: Está consagrado en la Constitución de la OIT (1919), en la Declaración de Filadelfia de la OIT (1944), y en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998). Se trata también de un derecho proclamado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948). El derecho de sindicación y de constitución de sindicatos y organizaciones de empleadores y de trabajadores es el requisito necesario para la solidez de la negociación colectiva y del diálogo social. Sin embargo, siguen existiendo retos en la aplicación de estos principios.

En algunos países, determinadas categorías de trabajadores (como los funcionarios, la gente de mar, y los trabajadores de las zonas francas industriales) se encuentran excluidas del derecho de sindicación, se suspenden ilegalmente las organizaciones de empleadores y de trabajadores, o se produce una injerencia en sus actividades, y, en algunos casos extremos, los sindicalistas son encarcelados o asesinados. Las normas de la OIT, junto con el trabajo del Comité de Libertad Sindical y otros mecanismos de control, allanan el terreno para la resolución de esas dificultades y para la garantía del respeto de este derecho humano fundamental en todo el mundo.

Entre los convenios suscritos por la OIT sobre este tema cabe mencionar el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948) el cual establece el derecho de los trabajadores y de los empleadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a las mismas sin autorización previa. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho a organizarse libremente, no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa, y tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas. Estas pueden afiliarse, a su vez, a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

Además, el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1942) dispone que los trabajadores deberán gozar de una protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical, incluido el requisito de que un trabajador no se afilie a un sindicato o el de dejar de ser miembro de un sindicato o el de despedir a un trabajador en razón de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales.

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de una protección adecuada contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras. Se consideran actos de injerencia, sobre todo, la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o sostener económicamente, o de otra forma, organizaciones de trabajadores, con el objeto de colocar a estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores. Este Convenio consagra asimismo el derecho a la negociación colectiva.

Se determina entonces la libertad sindical como una herramienta para crear el derecho con autonomía colectiva y con objetivos comunes para solucionar conflictos y posibilitando el ejercicio de otras libertades relacionadas al ámbito laboral, teoría que será considerada al momento de recolectar información para el desarrollo de los objetivos de la investigación.

Libertad Sindical en Venezuela

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) establece la directriz de la normativa legal general a regir para los sindicatos, pero aclarando que estará sujeta “De conformidad con la ley”, es decir, todas aquellas leyes de la nación las cuales en un momento determinado tienen que ser requeridas en aras de normar cualquier proceso o resolver cualquier anormalidad dentro de la dinámica del derecho

sindical de los trabajadores(as); asimismo, la consideración y respeto de todo convenio internacional firmado por la República.

En consecuencia, se evidencia una constitucionalidad garantizadora del derecho de los trabajadores y trabajadoras a sindicalizarse, permitiendo así una libertad sindical que deriva en colectiva, y bajo los principios de la democracia sindical, bien sea individual –derecho a afiliarse o no-, o rectora -elección y alternabilidad de las directivas vía sufragio universal, directo y secreto-, es decir, por vía de la máxima normativa legal venezolana los legisladores dejaron claro esa garantía del derecho a la sindicalización en función de la defensa de los derechos e intereses de la clase trabajadora. En torno a ello, de acuerdo a Zuleta de Merchan, citado por Guerra (2004):

La libertad sindical tiene una naturaleza ambivalente: por naturaleza es colectiva; y por su origen individual, ya que concebida como una libertad su ejercicio reposa sobre un acto personal y libre. De allí que, los derechos que derivan de la libertad sindical tiene dos titulares: el individuo en tanto que trabajador (asalariado, profesional o no dependiente); y la organización sindical. Esta ambivalencia afecta el ejercicio de la libertad sindical al enfrentar a sus dos titulares entre sí; o con el Estado, o con otros grupos u organizaciones; y con el ejercicio de otras libertades civiles y públicas (libertad de trabajo, libertad de empresa, libertad política. (p. 26)

Por otra parte, de alguno de los aspectos puntuales señalados, se infieren cualidades, como la relativa a la constitución libre de sindicatos los cuales estimen conveniente, refiriendo ello a un pluralismo sindical, es decir, expresado por la posibilidad de más de un sindicato por empresa, profesión, actividad, contrario a la imposición de un sindicato único.

En este sentido, acota Guerra (2004), si bien acierta en esa pluralidad sindical, no se puede inferir de manera directa del texto constitucional que ello igual tenga pertinencia en una empresa en particular, en virtud de la inconveniencia para las luchas por los derechos e intereses de los trabajadores(as) basado en la existencia de varios sindicatos en una sola unidad de producción. Implicaría una división más que una unión de lucha, sin confundir esto con la imposición de un sindicato único; si la directiva de un sindicato en particular en una firma específica no cumple con sus deberes o asume actitudes penadas, para ello está la responsabilidad personal de cada directivo, poder ser expulsado en base a los estatutos o reglamentos, o desplazados vía elecciones tal cual lo expresa la normativa magna nacional, o está la normativa constitucional de la revocación de los cargos elegidos por votación. Perdomo (2002):

En esta misma línea de pensamiento, el paralelismo sindical es condenado por el Convenio 98 de la OIT este fenómeno tiene lugar cuando se pretende el control sindical, pero desde afuera del centro laboral o del centro sindica. El mecanismo ideal debe ser que se luche en el seno de la propia organización que se desea transformar, es decir, si se trata de un organismo sindical, cuya política contradice los intereses de los trabajadores, debe acudir al expediente de la sustitución de sus representantes por los mecanismos electorales fijados por la ley (p. 27).

Es decir, la lucha por la vigencia de la libertad sindical debe centrarse en la unidad de sus trabajadores, en la jerarquización de los valores que la clase trabajadora debe conquistar, por cuanto el pluralismo sindical es permisible, jurídicamente admisible, pero a nivel de la unidad máxima, que sería la Central de Trabajadores, de sus Federaciones y sus Sindicatos, la unidad tiene que ser el denominador común.

Asimismo, la Constitución puntualiza el derecho a la sindicalización de los trabajadores(as), específica al personal laboral dependiente, no refiriendo a patronos, subordinación que por estatutos o reglamentos puede ser restringida, como aquellos

trabajadores dependientes pero que ocupan puestos de gerencia, respondiendo así más a los intereses de los patrones. Con respecto a conformar los sindicatos sin autorización previa, el inconveniente refiere es al registro de la organización sindical en virtud de las trabas u obstáculos que puedan encontrar para ello.

No obstante, esa libertad devenida de ese principio, implica desde una perspectiva teórica una visión de respeto sin condiciones (obedeciendo la legalidad de cada nación) a la conformación de sindicatos, por lo cual refiere a entender todo lo que implica esa libertad sindical, de allí que Zuleta de Merchan, citado por Guerra (2004) explica que:

La libertad sindical, como derecho humano que es en la perspectiva consagrada en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), involucra necesariamente su ejercicio individual democrático en tanto que derecho a constituir sindicatos, afiliarse, no afiliarse y separarse libremente; y también a elegir y ser elegido en los sindicatos y otras representaciones colectivas; y ejercer acciones colectivas. En su dimensión colectiva, la libertad sindical involucra el derecho de las organizaciones sindicales a constituir federaciones y confederaciones sindicales, incluso a nivel internacional; afiliarse o no afiliarse a la ya constituidas, separarse de ellas, redactar sus estatutos, organizar su administración interna y su programa de acción; elegir su directiva y representantes, no tener injerencia administrativa del estado y ejercer los derechos colectivos (p. 28).

En cuanto a la intervención, suspensión o disolución administrativa, implica evitar cualquier arbitrariedad del Ejecutivo, quedando esta posibilidad mediante juicios judiciales de carácter estrictamente contradictorio como posibilitadores del debido proceso y respeto a la defensa. En referencia a la imposibilidad de ser los(as) trabajadores(as) discriminados o sufrir injerencias en relación a su derecho a la sindicalización, siguiendo el mismo principio anterior, bien sea por injerencias interna o externas, y por supuesto, ese principio de no discriminar por raza, sexo,

credo, condición social, No obstante, esa posibilidad de injerencia está presente, según Medina de Vega, citado por Guerra (2004) en consecuencia:

Los actos lesivos de Derechos de Libertad Sindical, pueden provenir del empresario o asociación profesional (de primer, segundo y tercer grado), Administración Pública o cualquier otro sujeto, persona jurídica o privada capaz de violentar los derechos integrantes del contenido esencial de la Libertad Sindical. Y ello es así porque en el desarrollo de su actividad los titulares de los derechos sindicales, al entrar en relación con los demás interlocutores sociales están expuestos a recibir agresiones por parte de una pluralidad de sujetos cada uno de los cuales puede interferir en el ejercicio de sus derechos, valiéndose de una variedad de actos cuyo contenido dependerá de la peculiar relevancia de los poderes y facultades de lo que se halle investido en el sistema de relaciones laborales (p. 29).

Sin embargo, a ello se debe añadir, la posibilidad de actuación del Estado, constitucionalmente establecido, en garantizar la no injerencia que pudiese menoscabar o impedir el ejercicio del derecho de sindicalización, y todos los demás, establecido así en el artículo 280, el cual norma que “La defensoría del Pueblo tiene a su cargo la promoción, defensa y vigilancia de los derechos establecidos en esta Constitución y en los tratados internacionales sobre derechos humanos, además de los intereses legítimos, colectivos o difusos de los ciudadanos y ciudadanas”.

En este mismo sentido, en el numeral 4, del artículo 89 de la Carta Magna se establece puntualmente que “Toda medida o acto del patrono o patrona contrario a esta Constitución es nulo y no genera efecto alguno”; por supuesto, también cualquier injerencia patronal en aras de menoscabar el derecho de los trabajadores a la libre sindicalización o al ejercicio pleno de esta.

En cuanto a la inamovilidad laboral, Espinoza (2000) refiere al complemento práctico y funcional en relación a la garantía de la libertad sindical, la cual estaría incompleta y sería infuncional si los actores sociales quedaran desprotegidos y pudieran ser víctimas de atropellos que le impidieran ejercer los derechos expresados en la Constitución Nacional. Cuando se hace referencia al abuso de la condición de directivo sindical para el lucro personal, a la vez, la declaración jurada de bienes, implica no obviar un mal generalizado en nuestra sociedad como lo es la corrupción amparada en cargos de administración pública o quehacer privado.

Por otra parte, la alternabilidad de las directivas sindicales implica no mantener sin límites de tiempo un gobierno sindical, apegado ello a lo establecido en el artículo 6 de la Carta Magna, en cuanto a la condición del gobierno y otras entidades políticas, en el cual se expresa que “El gobierno de la República Bolivariana de Venezuela y de las entidades políticas que la componen es y será siempre democrático, participativo, electivo, descentralizado, alternativo, responsable, pluralista y de mandatos revocables”.

En torno a lo expuesto, la alternabilidad de las directivas sindicales implica establecer una directriz la cual imposibilite establecer una dictadura sindical, en consecuencia, instituir la impunidad para las corruptelas, “negociaciones” de los derechos laborales con los patronos, entre otros vicios. En este sentido, la constitucionalidad venezolana ha dado un paso bien importante en aras de eliminar la dictadura sindical, y en aquellas legislaciones de otros Estados donde no se ha normado con similitud al nacional, los vicios solo podrán ser atacados a partir de implantar la alternabilidad anteriormente señalada.

En consecuencia, la existencia de vicios amparada bajo una dictadura sindical solo puede ser combatida, de acuerdo a Zuleta de Merchan, citado por Guerra (2004) “sino

a beneficio de introducir en la cultura y legislación sindical los principios de la democracia directa, la alternabilidad y el pluralismo sindical” (p. 30).

Bases Legales

Con respecto a la libertad sindical se tiene el Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, de 1948 (núm. 87). Éste, y el Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, de 1949 (núm. 98) son los principales instrumentos internacionales sobre la materia. La promoción de estos Convenios en todo el mundo, y las deliberaciones de los órganos de supervisión de la OIT respecto a su ejecución han influido en gran parte de la legislación y la práctica nacionales en las últimas seis décadas.

La libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva son derechos fundamentales, arraigados en la Constitución de la OIT y en la Declaración de Filadelfia de 1944. Asimismo, pueden clasificarse como “derechos elemento integral de las libertades civiles y la democracia (los cívicos”, un estudio pone de relieve una fuerte relación entre la democracia y el respeto de los derechos a la libertad sindical y a la negociación colectiva). Sin embargo, el ejercicio de estos derechos requiere un entorno adecuado.

El convenio N° 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, establece en su Artículo N° 2 que “Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Así como también expresa en su Artículo N° 5 que “Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores”.

Mientras que el convenio N° 98 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, establece en su Artículo N° 1 que “Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo”. De igual manera expresa que dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

- a) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;
- b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Por lo que entonces, se puede decir que los convenios reconocen que los trabajadores tienen derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a ellas, para defender sus intereses, es decir, formar y ser parte de los sindicatos. Los actores de la negociación colectiva son los empleadores o sus organizaciones por una parte, y las organizaciones de trabajadores teniendo en cuenta además que es dentro de la organización representante de los trabajadores deben poseer un nivel de representativa sindical, que es la que le otorgará la categoría de legalidad para participar en una negociación colectiva, en donde se llegarán acuerdo y propuestas que vayan en beneficios de ambos actores.

Por otro lado, también se tiene el Convenio N° 135 sobre los Representantes de los Trabajadores, de fecha 1971, el cual establece en su Art. 1 que: Los representantes de los trabajadores deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor.

Lo que significa, que por ningún concepto un trabajador puede ser víctima de perjuicios, relativos a conceptos que tengan que ver con la actividad sindical, ya que está establecido que ante todo el trabajador tiene estabilidad y derechos colectivos.

En otro contexto, el derecho sindical forma influye en exitosas relaciones laborales gerencia-trabajadores lo cual se encuentra establecido y regulado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) el artículo 52 establece el derecho que tienen los venezolanos y venezolanas a la asociación, la organización sindical es una forma de asociación de trabajadores específicamente, por lo que el estado tiene la obligación de respetar y proporcionar los pasos para que este derecho se cumpla: “Toda persona tiene derecho de asociarse con fines lícitos, de conformidad con la ley. El Estado estará obligado a facilitar el ejercicio de este derecho”.

Artículo 95. Los trabajadores y las trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como a afiliarse o no a ellas, de conformidad con la Ley. Estas organizaciones no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa. Los trabajadores y trabajadoras están protegidos y protegidas contra todo acto de discriminación o de injerencia contrario al ejercicio de este derecho. Los promotores o promotoras y los o las integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales gozarán de

inamovilidad laboral durante el tiempo y en las condiciones que se requieran para el ejercicio de sus funciones.

Para el ejercicio de la democracia sindical, los estatutos y reglamentos de las organizaciones sindicales establecerán la alternabilidad de los y las integrantes de las directivas y representantes mediante el sufragio universal, directo y secreto. Los y las integrantes de las directivas y representantes sindicales que abusen de los beneficios derivados de la libertad sindical para su lucro o interés personal, serán sancionados o sancionadas de conformidad con la ley. Los y las integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales estarán obligados u obligadas a hacer declaración jurada de bienes.

El artículo 95 menciona el derecho de los trabajadores a constituir libremente organizaciones sindicales para la defensa de sus beneficios laborales, aquí se aclara los parámetros y normativas a seguir para que la conformación sea legal, esta ley que regula específicamente los derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras venezolanos establece en el título VII todo lo relativo al Derecho a la Participación Protagónica de los Trabajadores, Trabajadoras y sus Organizaciones Sociales.

En otro ámbito, con respecto a la relación empleador y sindicato, el artículo 358 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) expone una serie de reglamentos que prohíbe la injerencia patronal así:

Artículo 358. Los patronos y patronas no podrán:

- a) Imponer a la persona que solicita trabajo abstenerse del ejercicio de sus derechos sindicales o formar parte de un sindicato determinado;
- b) Intervenir por sí o por interpuesta persona en la constitución de una organización sindical de trabajadores y trabajadoras;
- c) Sostener financieramente, o de cualquier otra forma, a organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras;
- d) Obstaculizar o intervenir en los actos que realicen las organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras en

ejercicio de su autonomía, tales como la elección de su junta directiva y las deliberaciones acerca de pliegos de peticiones;

e) Discriminar a trabajadores o trabajadoras con motivo de su afiliación sindical. La violación de estas disposiciones será objeto de sanción de conformidad con esta Ley.

Al evaluar la relación sindicato-gerencia en la presente investigación se tomará en cuenta si estas situaciones se están presentando, si es así, esto implica una intervención a la autonomía del sindicato y un incumplimiento de la ley por parte de la empresa que puede acarrear amonestaciones legales.

El derecho a la constitución de organizaciones sindicales está también estipulado por la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) en el artículo 353 estableciendo su carácter autónomo y de libertad en la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores y trabajadoras. En este artículo 354 se habla de la Libertad Sindical definiendo el término como un derecho caracterizado por poseer autonomía en su estructuración, organización y funcionamiento y que está exento de intervención o suspensión proveniente de otros sindicatos, por lo que su autonomía es universal, es decir, aplica a empresas y otras organizaciones similares.

Al evaluar la relación sindicato-gerencia en la presente investigación se tomará en cuenta si estas situaciones se están presentando, si es así, esto implica una intervención a la autonomía del sindicato y un incumplimiento de la ley por parte de la empresa que puede acarrear amonestaciones legales. En cuanto a la finalidad y objetivo de las organizaciones sindicales, el artículo 367 establece lo siguiente:

Artículo 367. Las organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras tendrán las siguientes atribuciones y finalidades:

1. Garantizar la formación colectiva, integral, continua y permanente de sus afiliados y afiliadas para su desarrollo

integral y el logro de una sociedad justa y amante de la paz basada en la valoración ética del trabajo.

2. Contribuir en la producción y distribución de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades del pueblo..

3. Ejercer control y vigilancia sobre los costos y las ganancias, para que los precios de los bienes y servicios producidos sean justos para el pueblo.

4. Promover entre sus afiliados la responsabilidad con las comunidades y el medio ambiente.

5. Proteger y defender los intereses de sus afiliados y afiliadas en el proceso social de trabajo.

6. Representar a sus afiliados y afiliadas en las negociaciones y conflictos colectivos de trabajo y, especialmente, en los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje.

7. Promover, negociar, celebrar, revisar y modificar convenciones colectivas de trabajo y exigir su cumplimiento.

8. Proteger y defender los derechos individuales y colectivos de sus afiliados y afiliadas, mejorando las condiciones materiales, morales e intelectuales y el interés supremo del trabajo como hecho social y proceso generador de riqueza para su justa distribución.

9. Representar y defender a los trabajadores y trabajadoras que lo soliciten, aunque no sean miembros de la organización sindical, en el ejercicio de sus derechos y la protección de sus intereses individuales o colectivos, en sus relaciones con el patrono o patrona y en los procedimientos administrativos. En el caso de los procedimientos judiciales podrán ejercer la representación de los trabajadores y trabajadoras, con la debida asistencia jurídica.

10. Supervisar y defender el cumplimiento de todas las normas destinadas a garantizar la seguridad social y el proceso social de trabajo, a los trabajadores y las trabajadoras, especialmente las de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo, las de construcción de viviendas para los trabajadores, las de creación y mantenimiento de servicios sociales y actividades sanas y de mejoramiento durante el tiempo libre.

11. Ejercer especial vigilancia para el fiel cumplimiento de las normas dirigidas a garantizar la igualdad de oportunidades, así como de las normas protectoras de la maternidad y la familia, menores y aprendices.

12. Crear fondos de socorro y de ahorro y cooperativas, escuelas industriales o profesionales, bibliotecas populares y clubes destinados al deporte y a la recreación o al turismo.
13. Realizar estudios sobre las características de la respectiva rama profesional, industrial o comercial o de servicios, costos y niveles de vida, educación, aprendizaje y cultura y, en general, sobre todas aquellas que les permita promover el progreso social, económico y cultural de sus asociados; y presentar proposiciones a los Poderes Públicos para la realización de dichos fines.
14. Colaborar con las autoridades, organismos e institutos públicos en la preparación y ejecución de programas de mejoramiento social y cultural y en la capacitación técnica y colocación de los trabajadores.
15. Realizar campañas permanentes en los centros de trabajo para concientizar a los trabajadores en la lucha activa contra la corrupción, consumo y distribución de estupefacientes y sustancias psicotrópicas y hábitos dañinos para su salud física y mental, y para la sociedad.
16. Las que señalen sus estatutos o resuelvan sus afiliados y afiliadas, para el mejor logro de sus finalidades, en el marco de la Constitución y las leyes.

Interpretando, la principal función de las organizaciones sindicales en las empresas es la de velar por el bienestar laboral de sus afiliados así como proteger y defender sus derechos e intereses en el proceso social del trabajo por cuanto la relación ante la gerencia se debe basar en la obtención de beneficios que satisfagan sus necesidades colectivas, en definitiva, todas estas normativas que se mencionan y se explican influye en que se logre una armónica relación entre los actores laborales.

En definitiva, unas excelentes relaciones laborales entre los diferentes actores (trabajadores, gerencia y sindicatos) en aquella que se desligan del autoritarismo en donde todos participen directa o indirectamente en el dictamen de las normativas, su ejecución y cumplimiento en donde prevalezcan los valores sociales de libertad de asociación, sentido de la solidaridad de grupo, búsqueda de la optimización de

beneficios y se aplique técnicas y métodos de negociación, organización del trabajo, consulta y resolución de conflictos.

El incumplimiento de estas u otras obligaciones puede generar conflictos que dependen del sistema de relaciones laborales para su resolución. Entre los mecanismos que facilitan ésta figuran las normas que rigen no sólo las interrupciones de la actividad (huelgas, en general, de celo o de trabajo lento) y los cierres patronales, sino también la disciplina y el despido de los trabajadores, es aquí donde el sindicato tiene un papel importante en la relaciones laborales.

Por otro lado, también se tiene el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (RLOT, 1999), el cual en su Art. 142, define a la libertad sindical como un derecho de los trabajadores y empleadores a organizarse, en la forma que estimaren conveniente y sin autorización previa, para la defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales, y de ejercer la acción o actividad sindical sin más restricciones que las surgidas por la Ley, lo cual constituye un precedente importante para la aceptación de la existencia de las partes involucradas, así como también del diálogo social, ya que las organizaciones sindicales también son consideradas como sujetos colectivos del derecho del trabajo, titulares principalmente de libertad, según Art. 144 y 147 del presente reglamento.

Cabe destacar entonces que todas estas referencias teóricas y legales serán de gran apoyo al momento de evaluar la efectividad de la gestión sindical desde la perspectiva de los actores laborales en una empresa manufacturera del estado Carabobo.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

El marco metodológico constituye el conjunto de pasos necesarios para ubicar el estudio en una tipología, su nivel de profundidad, el plan que comprende las etapas necesarias para recabar información y procesarla a través de herramientas y técnicas adaptadas a las características específicas de la investigación. Según Arias (2006:110), la metodología de la investigación es “el cómo se realizará el estudio para responder al problema planteado”. Es por ello, que este capítulo incluye todos los aspectos relacionados con el nivel y tipo de investigación, las técnicas, estrategias y procedimientos para la obtención, análisis e interpretación de la información.

Naturaleza de la Investigación

Para realizar una investigación que se encuentre inmersa en las Ciencias Sociales, principalmente debemos tener claro que dentro de éstas existen extensos tipos de investigaciones que son las que le establecen las directrices al investigador para encaminar su investigación.

El estudio que pretendió analizar la cosmovisión de la gestión sindical desde la perspectiva de los trabajadores de una empresa manufacturera del estado Carabobo. En ese sentido la investigación que desarrolló es de tipo descriptivo pues, tal y como lo señala Delgado (2006:231) “...las investigaciones descriptivas están dirigidas a reseñar las características primordiales de un fenómeno, siendo obligatoria una precisión en el momento de la medición de las dimensiones”, es decir, esta

investigación buscó el diagnóstico para establecer una descripción organizada y completa de una cierta situación, lo cual permitió, trazar proyecciones y ofrecer recomendaciones específicas con la finalidad de poder comprender con una mayor claridad el fenómeno que fue estudiado.

Por el objeto que se persigue, el estudio es de campo ya que, de acuerdo a Arias (2006:31) consiste en “la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna”, debido a que se recogió información directamente de los trabajadores.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Las técnicas e instrumentos que se empleó en la investigación dirigida al análisis de la gestión sindical desde la perspectiva de los trabajadores en una empresa manufacturera del Estado Carabobo fueron las siguientes: como técnica tenemos la encuesta y como instrumento el cuestionario.

Para recolectar la información que permitió tabular y cuantificar las respuestas que se obtuvieron de la muestra seleccionada, fue propicio aplicar la técnica de la encuesta la cual consistió, según Tamayo (2004: 212) en “una serie de ítems o preguntas estructuradas formuladas y llenadas por un empadronador frente a quién responde” esta fue utilizada con el fin de obtener información de los trabajadores sobre las debilidades y fortalezas de la gestión sindical.

La encuesta se realizó a través de un cuestionario, el cual estuvo dirigido a los trabajadores de una empresa manufacturera del estado Carabobo. Sobre esta técnica

Delgado (2006:284) afirma que es “la recopilación de datos que se realiza de forma escrita por medio de preguntas abiertas, cerradas, dicotómicas, por rangos de opción múltiple, entre otras”. Para efectos de la presente investigación, se utilizó dicho instrumento, con la finalidad de recopilar la información necesaria referente al concepto que tiene la población involucrada en cuanto a la gestión sindical.

La encuestase desarrolló en el lugar de trabajo, donde los 47 trabajadores desempeñan sus funciones en diversas áreas de trabajo de la organización en estudio. Se efectuó durante dos días y esta actividad requirió de un tiempo aproximado de duración de dos horas diarias. Al iniciar la encuesta se les explico a los trabajadores de la consistencia de la investigación a manera de introducción el objetivo que persigue el presente estudio.

Validez y confiabilidad

La validez y la confiabilidad en todos los instrumentos de carácter científico para la recolección de los datos es importante realizarse, ya que deben ser autenticados desde la óptica de construcción, contenido y criterio. Según Aroca (1999:269), citado por Delgado, Colombo y Orfila (2002:72), uno de los métodos más utilizado para evaluar la validez “es el denominado *juicio de expertos*, el cual consiste en seleccionar un número impar de (3 ó 5) jueces (personas expertas muy conocedoras del problema o asunto que se investiga) quienes tienen la labor de leer, evaluar y corregir cada uno de los ítems del instrumento, con la finalidad de que los mismos se adecuen directamente a cada uno de los objetivos de la investigación propuestos”, es decir son quienes tienen la labor de leer, evaluar y corregir cada uno de los ítems del instrumento de manera que se adecuen directamente a los objetivos de la investigación. A tal efecto, el cuestionario diseñado sometido a la validez de expertos

con la finalidad de perfeccionar de ser preciso su contenido y redacción, dando como resultado que fue 100% válido para su aplicación. Ver anexo

De esta manera el procedimiento utilizado fue el siguiente:

- Se elaboró un formato para que expertos en la materia verificarán si las preguntas del instrumento se adecuaban a los objetivos de la investigación, lo cual se registró en un formato de validación.
- Se suministró el formato respectivo a tres (03) expertos seleccionados por su condición profesional, con experiencia en el área de Administración del trabajo.
- Por último se hicieron las correcciones sugeridas, quedando el instrumento convalidado científicamente para su aplicación.

En cuanto a la confiabilidad del instrumento, la cual es un requisito importante e ineludible para brindarle efectividad operativa al instrumento de recolección de datos, en razón de los objetivos de la investigación, Delgado de Smith, Colombo y Orfila (2002:68) señalan que se “refiere al nivel de exactitud y consistencia de los resultados obtenidos al aplicar el instrumento por segunda vez en condiciones tan parecidas como sea posible”. En el trabajo de investigación para el cálculo de la confiabilidad del instrumento fue aplicado el modelo de Bellack mencionado por Delgado de Smith, Colombo y Orfila (2002:70) quienes indican que:

“Para el cálculo de la confiabilidad del instrumento fue aplicado el índice de Bellack. Este método parte de la aplicación del cuestionario dos veces a una misma persona en un reducido lapso de tiempo. El índice de Bellack es una fórmula que divide la sumatoria en porcentaje de los acuerdos

entre la sumatoria de los acuerdos y los desacuerdos. El umbral permitido para la confiabilidad de un instrumento es de 80, según Delgado de Smith, Colombo y Orfila” pág. 71

De esta manera fue como se verifico la confiabilidad de dicho instrumento a través de la siguiente fórmula:

$$\text{Fórmula del Índice de Bellack} = \frac{\sum \text{de los acuerdos}}{\sum (\text{acuerdos} + \text{desacuerdos})} \times 100$$

$$\frac{757 \times 100}{757 + 120} = \mathbf{86,32}$$

Con este resultado obtenido por se ve determinado que el instrumento cumple con el umbral permitido.

El cuestionario aplicado (Ver Anexo)se encuentra caracterizado por estar dividido en nueve (09) secciones (indicadores), distribuidas en treinta (30) ítems relacionados con los siguientes aspectos: planeación, organización, dirección, control, aspectos positivos, aspectos limitantes, satisfacción, eficiencia, eficacia siendo estos los ejes principales de la gestión sindical

Población y Muestra

Como se señaló anteriormente, se recogió información directamente de los trabajadores involucrados en el problema, siendo esto la población de la investigación, de acuerdo a lo señalado por Tamayo (2004:176) quien la define como

la “totalidad de un fenómeno de estudio”, las cuales ascienden a un total de trescientos veinte (320) personas.

La población objeto de estudio se caracteriza por ser finita, ya que se encuentra conformada por un número determinado de trabajadores, al respecto Valera (1996:39) plantea que “una población finita es aquella de la cual se conoce su número en un determinado momento.

En vista de que la cantidad de personas que conforman la población, y la complejidad para la aplicación del cuestionario, fue necesario delimitar una muestra de acuerdo a Barragán (2003:118) quienes explican que: “la muestra es una proporción de una población específica que, en el marco de una investigación, deviene el sujeto de la investigación”, en tal caso se aplicó la técnica de muestro estadístico mediante la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2}$$

Error máximo muestreo (e): 10%

Tamaño de la Población (n): 320

Proporción de aciertos (p): 0,5

Proporción de Fracasos (q): 0,5

Nivel de Confianza 90% (z): 1,645

Sustituyendo, se tiene:

$$n = \frac{1,645^2 \times 0,5 \times 0,5}{10\%^2} = \frac{0,67}{00,1} = 6,7 = \frac{320}{6,7} = 47 \text{ trabajadores}$$

Entonces, la muestra de la investigación a la cual se le aplicó el cuestionario constó de 47 trabajadores.

Estrategia Metodológica

En la presente investigación se tomó como herramienta el cuadro técnico metodológico por tal motivo se utilizaron los objetivos específicos como una especie de guía para la creación de las dimensiones, indicadores e ítems. En ese sentido la estrategia metodológica que se aplicó tiene que ver con el desarrollo de los objetivos, los cuales son: 1. Diagnosticarla gestión sindical ante el enfoque de los trabajadores en una empresa manufacturera del estado Carabobo, 2. Determinar las debilidades y fortalezas de la gestión sindical en una empresa manufacturera del estado Carabobo y el 3. Evaluar la efectividad de la gestión sindical desde la perspectiva de los trabajadores en una empresa manufacturera del estado Carabobo, loa cuales sirvieron como especie de guía para la creación de las categorías, indicadores e ítems. Este cuadro técnico metodológico se encuentra sustentado en un conjunto de indicadores que fueron la referencia primordial en la investigación, a su vez estos se desglosaron en ítems.

Al elaborar un proyecto de investigación se debe aclarar la herramienta que se utilizó, el cual es el cuadro técnico metodológico, por lo que Delgado de Smith, Colombo y Orfila (2002:52), lo definen como “una buena herramienta de apoyo que contiene todos los objetivos específicos. Es una entre muchas vías para ordenar, planificar y ejecutar la investigación”. En ese sentido el cuadro técnico metodológico permitió relacionar y clasificar de manera simplificada los aspectos más importantes de la investigación, mediante las variables estudiadas comprendidas en cada uno de los

objetivos, indicadores, ítems, instrumentos y fuentes, que sirvieron como elementos medibles en los instrumentos de recolección de datos.

En el cuadro que se muestra a continuación se observan los objetivos específicos de la investigación que parten del objetivo general de la misma. (Ver cuadro N° 2).

Cuadro N° 2

Cuadro Técnico Metodológico (Continuación)

Objetivo General: Analizar la cosmovisión de la gestión sindical desde la perspectiva de los trabajadores una empresa manufacturera del estado Carabobo a los fines de evaluar la efectividad de su labor						
Objetivos Específicos	Dimensión o variable	Definición	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumentos	Fuente
Diagnosticar la gestión sindical ante el enfoque de los trabajadores en una empresa manufacturera del estado Carabobo.	Gestión Sindical	Acciones de la organización sindical Benites (2009)	Planeación	1.Diseño de acciones 2.Nuevos procedimientos	<u>Técnica:</u> Encuesta <u>Instrumento:</u> Cuestionario	Trabajadores
			Organización	3.Estructura del sindicato 4.Funciones del sindicato 5.Procedimientos del sindicato		
			Dirección	6.Ejecución de las actividades 7.Coordinación entre los miembros		
			Control	8.Cumplimiento de acciones establecidas 9.Resultado de Acciones		

Fuente: Altuve y Martínez (2015)

Cuadro N° 2

Cuadro Técnico Metodológico (Continuación)

Objetivo General: Analizar la cosmovisión de la gestión sindical desde la perspectiva de los distintos actores laborales de una empresa manufacturera del estado Carabobo a los fines de evaluar la efectividad de su labor						
Objetivos Específicos	Dimensión o variable	Definición	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumentos	Fuente
Determinar las debilidades y fortalezas de la gestión sindical en una empresa manufacturera del estado Carabobo.	Fortalezas	Es un aspecto positivo que existe dentro de la organización y que puede favorecer la implantación de alguna línea de acción	Aspectos positivos	10. Compromiso de trabajo 11. Trabajo en conjunto 12. Nuevos aportes 13. Diálogo permanente 14. Negociación 15. Defensa de los intereses laborales 16. Protección laboral	<u>Técnica:</u> Encuesta <u>Instrumento:</u> Cuestionario	Trabajadores
	Debilidades	Es un aspecto limitante que existe dentro de la organización que puede dificultar la implementación de alguna línea de acción Benites (2009)	Aspectos limitantes	17. Descontento 18. Desunión 19. Toma de decisiones individuales		

Fuente: Altuve y Martínez (2015)

Cuadro N° 2

Cuadro Técnico Metodológico

Objetivo General: Analizar la cosmovisión de la gestión sindical desde la perspectiva de los distintos actores laborales de una empresa manufacturera del estado Carabobo a los fines de evaluar la efectividad de su labor						
Objetivos Específicos	Dimensión o variable	Definición	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumentos	Fuente
Evaluar la efectividad de la gestión sindical desde la perspectiva de los trabajadores en una empresa manufacturera del estado Carabobo	Efectividad	A través de eficacia y eficiencia.es el logro de la mayor satisfacción de los trabajadores y de la organización mediante los procesos de mejora en la gestión. Benites (2009)	Satisfacción	20.Personal Involucrado 21.Focalización en el trabajador 22.Atención de necesidades 23.Nivel de rendimiento	<u>Técnica:</u> Encuesta <u>Instrumento:</u> Cuestionario	Trabajadores
			Eficiencia	24.Toma de Decisiones 25.Alcances cumplidos 26.Metas y objetivos establecidos 27.Reducción de costos		
			Eficacia	28.Mejora Continua 29.Nivel de cumplimiento de metas 30.Logro de objetivos propuestos		

Fuente: Altuve y Martínez (2015)

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

Presentación de resultados

En este capítulo se presentan los resultados arrojados por el instrumento de recolección de datos aplicado a los trabajadores de la empresa manufacturera en estudio, la cual se dedica a la fabricación de filtros para automóviles e industriales, y cuenta con una nómina de aproximadamente 400 personas, distribuidas en los niveles de operarios, producción, administrativos, de apoyo y gerencial. La misma tiene un sindicato que agrupa al conglomerado del personal operario, con una convención colectiva vigente que es extensiva en algunos aspectos al resto de los niveles medios a excepción de los cargos gerenciales y directivos. Con el objetivo de analizar la cosmovisión de la gestión sindical desde su perspectiva, a los fines de evaluar la efectividad de su labor, este instrumento se dividió en tres secciones correspondientemente a los objetivos específicos planteados al inicio de la investigación, es decir, nueve preguntas infieren al diagnóstico de la gestión sindical, diez para determinar las debilidades y fortalezas y once más dirigidas a evaluar la efectividad, todo esto ante el enfoque de los trabajadores, en total se manejarán estadísticamente treinta interrogantes.

Cabe mencionar que el manejo estadístico de los resultados consistió en la tabulación y presentación de los datos a través de gráficos de barra en donde se muestran los porcentajes obtenidos en cada alternativa expuestas en las interrogantes aplicadas a los trabajadores de la empresa en estudio, además de un breve análisis sustentado por una referencia documental, todo esto permitió desarrollar las conclusiones de acuerdo

a la realidad de la gestión sindical en la empresa en estudio respondiendo así a las interrogantes formuladas al inicio de la investigación.

1er objetivo: Diagnóstico de la gestión sindical ante el enfoque de los trabajadores en una empresa manufacturera del Estado Carabobo.

Como se menciona anteriormente, para este primer objetivo se diseñaron y aplicaron, a los trabajadores de la empresa manufacturera en estudio, nueve ítems relacionados a la dimensión “Gestión Sindical” bajo los indicadores planeación, organización, dirección y control, cuyos resultados fueron los siguientes

Indicador: Planeación

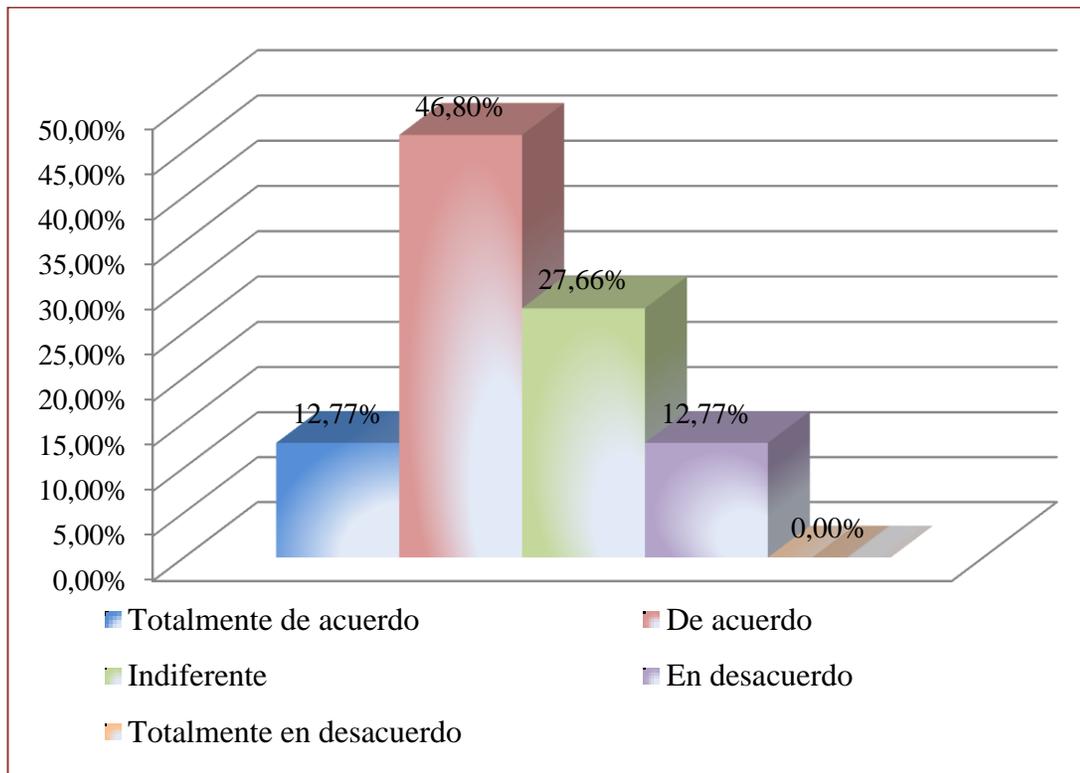
Ítem 1. El sindicato toma en cuenta la opinión de los trabajadores para planificar futuras acciones

Tabla 1. Diseño de acciones

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Totalmente de acuerdo	6	12,77%
De acuerdo	22	46,80%
Indiferente	13	27,66%
En desacuerdo	6	12,77%
Totalmente en desacuerdo	0	0,00%
Totales	47	100%

Fuente: Altuve y Martínez (2015)

Gráfico 1. Diseño de acciones



Fuente: Altuve y Martínez (2015)

Análisis del gráfico 1

De acuerdo a los datos que arroja el gráfico N° 1, el 59,57.% de los trabajadores de la empresa manufacturera en estudio señala estar de acuerdo con que el sindicato toma en cuenta sus opiniones al momento de planificar futuras acciones, sin embargo, el 27,66% es indiferente a la interrogante y el 12,77% está en desacuerdo.

Se interpreta entonces que existe una inclusión del trabajador por parte de la organización sindical en las acciones de su gestión administrativa por lo cual se puede establecer como una fortaleza del sindicato ya que planifica con anterioridad sus acciones tomando en cuenta a sus principales miembros que es el personal de la empresa manufacturera en estudio.

Sin embargo, resulta importante considerar a los encuestados que respondieron de forma negativa al ítem planteado, conocer el motivo por la cual son indiferentes o están en desacuerdo para así generar una conclusión balanceada y apegada a la realidad, mientras tanto se puede decir que este porcentaje de trabajadores no son tomados en cuenta por la organización sindical lo que determina un aspecto que está bien pero que podría llegar a optimizarse si se tomara en cuenta al 100% de los trabajadores en la planificación de dichas acciones.

Ciertamente se hace indispensable la participación del trabajador en la gestión sindical para “coordinar el esfuerzo humano y lograr que la organización pueda alcanzar sus objetivos estratégicos” tal y como lo señala Benites (2009: 21) en su concepto de gestión, en tal caso, la percepción de la gestión sindical en cuanto a la planificación es positiva ya que las acciones que la organización ejecuta va dirigida a su bienestar laboral por cuanto las actividades que se lleven a cabo para tal fin deben contar con la opinión de los trabajadores.

Indicador: Planeación

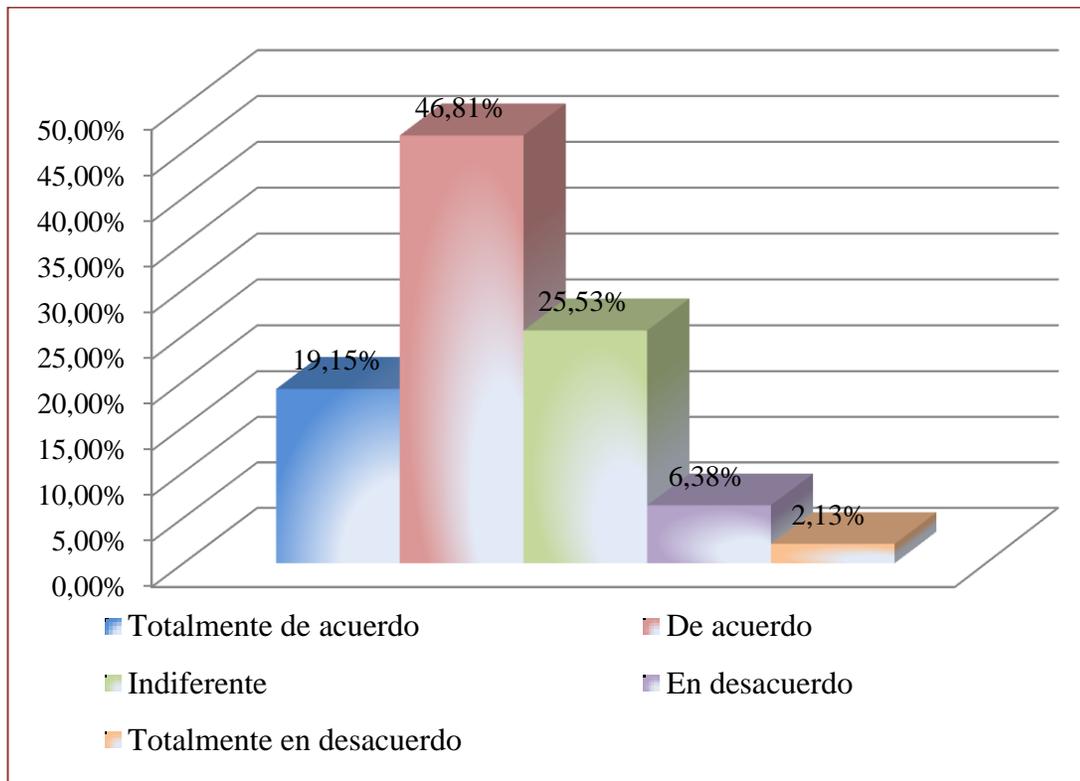
Ítem 2. El sindicato informa sobre la aplicación de nuevos procedimientos a ejecutar

Tabla 2. Nuevos procedimientos

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Totalmente de acuerdo	9	19,15%
De acuerdo	22	46,81%
Indiferente	12	25,53%
En desacuerdo	3	6,38%
Totalmente en desacuerdo	1	2,13%
Totales	47	100%

Fuente: Altuve y Martínez (2015)

Gráfico 2. Nuevos procedimientos



Fuente: Altuve y Martínez (2015)

Análisis del gráfico 2

El sindicato de la empresa manufacturera en estudio informa sobre la aplicación de nuevos procedimientos a ejecutar, según el 65,96% de los encuestados que responden estar de acuerdo, en caso contrario, el 25,53% es indiferente y el 8,51% está en desacuerdo.

Según estos resultados, el sindicato de la empresa manufacturera en estudio no solo planifica futuras acciones tomando en cuenta la opinión de los trabajadores sino que también les informa sobre la aplicación de nuevos procedimientos a ejecutar lo cual habla bien de la gestión sindical actual en cuanto al aspecto de la planificación sin embargo, al igual que en el ítem 1, se observa un porcentaje minoritario de encuestados respondiendo de forma negativa o indiferente por lo que se interpreta que no se incluye al 100% de los trabajadores, siendo igualmente una situación a mejorar si se quiere lograr una mejor percepción de las actividades que realiza la organización sindical por parte de los trabajadores sobre la gestión que realiza.

Entonces, los nuevos procedimientos a los que se refiere el ítem planteado consiste en “el curso de acción a seguir; prever, fijar objetivos, desarrollar estrategias, programar acciones a realizar, presupuestar los recursos requeridos para llevarlas a cabo, fijar procedimientos de operación, formular políticas permanentes sobre asuntos importantes y recurrentes” que señala Robles y Alcérreca (2000: 30) en su definición de planeación lo cuales deben ser informados al trabajador ya que, como se dijo anteriormente, las acciones de la organización sindical van dirigidos a su bienestar laboral, por lo cual es indispensable su participación.

Indicador: Organización

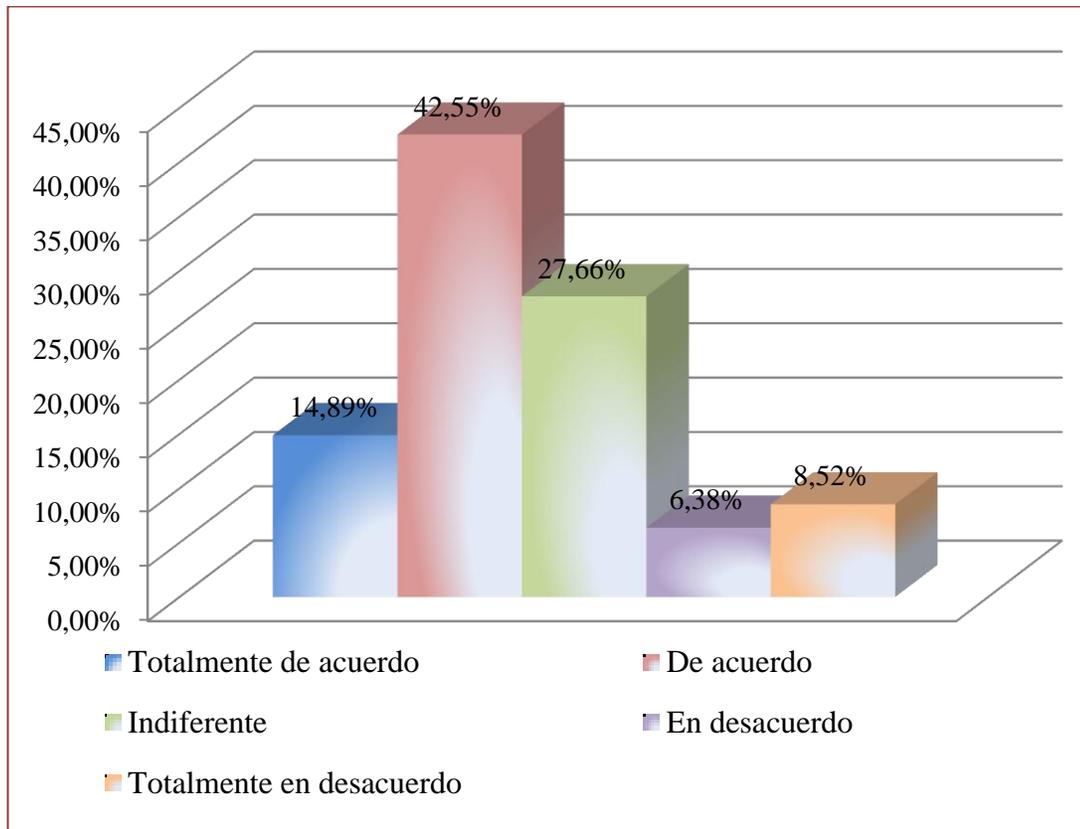
Ítem 3. El sindicato da a conocer su estructura

Tabla 3. Estructura del sindicato

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Totalmente de acuerdo	7	14,89%
De acuerdo	20	42,55%
Indiferente	13	27,66%
En desacuerdo	3	6,38%
Totalmente en desacuerdo	4	8,52%
Totales	47	100%

Fuente: Altuve y Martínez (2015)

Gráfico 3. Estructura del sindicato



Fuente: Altuve y Martínez (2015)

Análisis del gráfico 3

El mayor porcentaje lo obtuvo la alternativa de acuerdo con un 57,44% de escogencia por parte de los trabajadores encuestados, lo que da a entender su conocimiento sobre la estructura del sindicato, siendo indiferente para el 27,66%, y en desacuerdo para el 14,90%.

En tal caso, la mayoría de los trabajadores encuestados tienen conocimiento de la estructura de la organización sindical de la empresa manufacturera en estudio lo que indica la participación de estos en la elección de la directiva del sindicato así como en sus acciones, sin embargo, existe un porcentaje que no figura en esta inclusión tomando en cuenta los encuestados que respondieron estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo o indiferente, lo que confirma la necesidad de optimizar la relación sindicato-trabajador para obtener el 100% de la satisfacción de sus miembros.

La estructura es uno de los elementos a considerar en el estudio del indicador “organización” ya que Robles y Alcérreca (2000: 30) señala como importante “establecer la estructura de la organización, delinear las relaciones o líneas de enlace que faciliten la coordinación” para así determinar y asignar responsabilidades y funciones que deberán ejecutar los miembros de la organización para conseguir los fines empresariales y los objetivos planteados por sus directivos lo que le permitirá obtener un control tanto de las actividades que se lleven a cabo como de los resultados que se obtengan pudiendo identificar cualquier debilidad que surja en el transcurso del tiempo.

Tomando en cuenta lo anterior, la percepción del trabajador en cuanto a la estructura de la organización sindical está bien aunque requiere mejorar.

Indicador: Organización

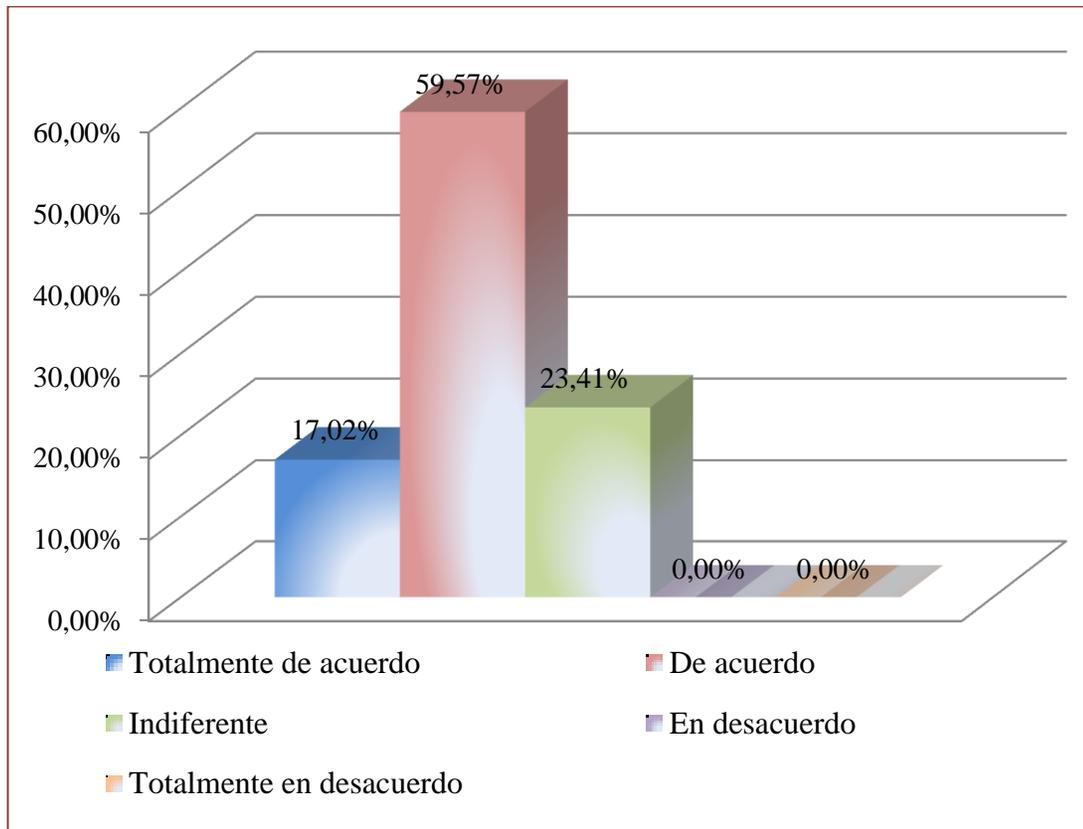
Ítem 4. Está informado sobre las funciones realizadas por el sindicato

Tabla 4. Funciones del sindicato

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Totalmente de acuerdo	8	17,02%
De acuerdo	28	59,57%
Indiferente	11	23,41%
En desacuerdo	0	0,00%
Totalmente en desacuerdo	0	0,00%
Totales	47	100%

Fuente: Altuve y Martínez (2015)

Gráfico 4. Funciones del sindicato



Fuente: Altuve y Martínez (2015)

Análisis del gráfico 4

De forma similar a los resultados arrojados en los gráficos anteriores, la mayoría de los encuestados conformados por el 76.59% dicen estar de acuerdo con respecto a estar informados sobre las funciones realizadas por el sindicato de la empresa manufacturera en estudio siendo indiferente para el 23,41%.

Se puede interpretar entonces que de acuerdo a este gráfico, la mayoría de los trabajadores encuestados están informados sobre las acciones y funciones que realiza el sindicato de la empresa manufacturera en estudio por lo que existe una clara inclusión y participación en ello, sin embargo, se puede observar un 23,41% de estos que son indiferentes al respecto, porcentaje que es importante considerar como motivo para optimizar la relación sindicato-trabajador.

García (2010:15) dice que entre las responsabilidades y funciones de la organización sindical se encuentra la defensa y garantía de los derechos individuales de los trabajadores, asumiendo por ende su representación, la cual es ejercida por las directivas sindicales, mientras que para Jodar (2004), el sindicato aporta eficacia e identidad a la representación de las demandas e intereses de los afiliados y trabajadores, quienes a su vez le aportan a la organización apoyo, recursos y legitimidad, por cuanto la participación de los trabajadores en las funciones del sindicato resulta indispensable para conseguir los objetivos planteados que no son otros que el bienestar laboral del recurso humano.

Entonces, el trabajador al estar informado sobre las funciones que realiza el sindicato puede percibir de buena manera su gestión ya que no existen dudas y/o acciones ocultas que pudiera afectar la confianza en sus directivos.

Indicador: Organización

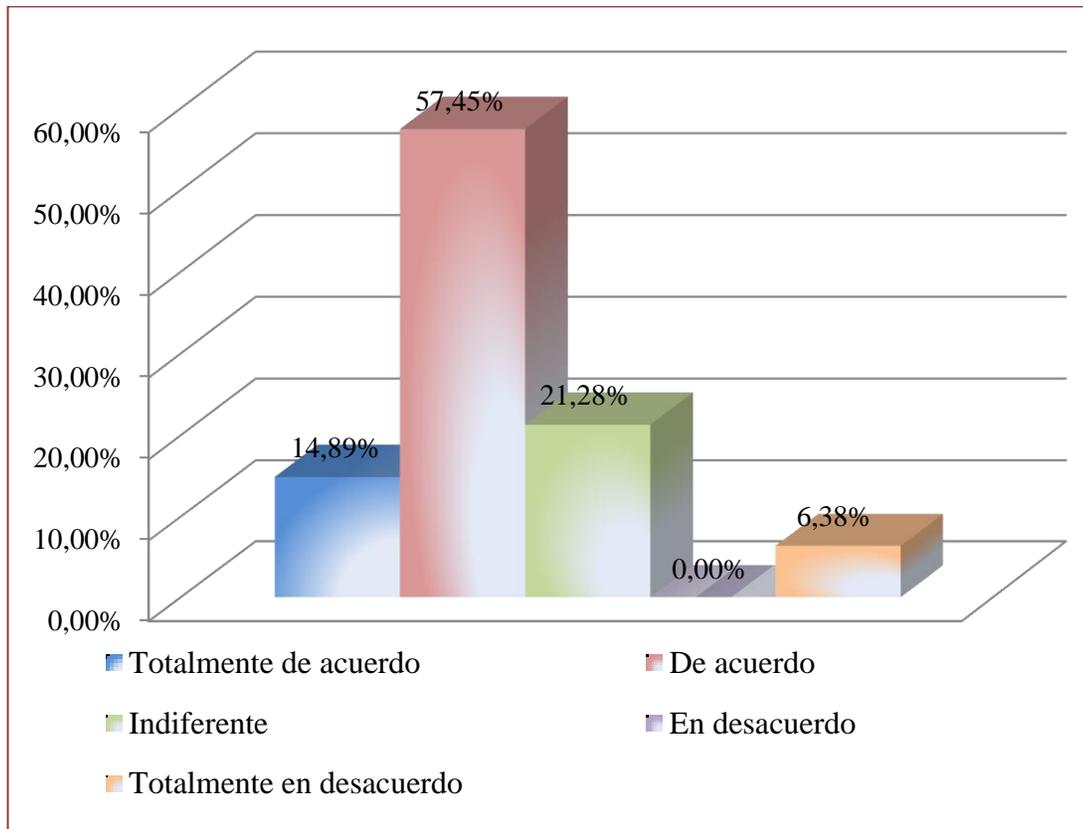
Ítem 5. Está informado de los procedimientos realizados por el sindicato

Tabla5. Procedimientos del sindicato

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Totalmente de acuerdo	7	14,89%
De acuerdo	27	57,45%
Indiferente	10	21,28%
En desacuerdo	0	0,00%
Totalmente en desacuerdo	3	6,38%
Totales	47	100%

Fuente: Altuve y Martínez (2015)

Gráfico 5. Procedimientos del sindicato



Fuente: Altuve y Martínez (2015)

Análisis del gráfico 5

Se puede observar en este gráfico que el 72,34% de los trabajadores encuestados dicen estar de acuerdo con estar informados de los procedimientos que realiza el sindicato de la empresa manufacturera en estudio, mientras el 21,28% es indiferente al ítem planteado y el 6,38% está totalmente en desacuerdo, identificando así una fortaleza.

En estos resultados se puede identificar una fortaleza ya que, la mayoría de los trabajadores se consideran informados sobre los procedimientos, funciones y estructura de la organización sindical lo cual fortalece la percepción que se tiene de su gestión además de que confirma la participación del recurso humano en las acciones que ejecuta el sindicato de la empresa manufacturera en estudio, sin embargo, y como se ha mencionado, existe un 21,28% de estos trabajadores que responden ser indiferentes a la interrogante lo cual, aunque es una minoría, resulta importante considerarlo como una posibilidad de decaer en esta inclusión lo que perjudicaría la relación sindicato-trabajador.

En tal sentido, para lograr un 100% de conocimientos y participación de los trabajadores en las acciones y procedimientos de la organización sindical es necesario aplicar el diálogo social, definida de manera general por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como aquel que incluye tipo de negociación, consulta o simple intercambio de informaciones entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre cuestiones de interés común relacionadas con la política económica y social; en este caso específico se trata de entrelazar información mediante la consulta entre el sindicato y los trabajadores para identificar cualquier debilidad, disgusto, desinformación o desinterés que afecte la satisfacción para luego resarcirlos en pro de un objetivo común: el bienestar laboral de los trabajadores y su eficiente representación ante la empresa y el estado.

Indicador: Dirección

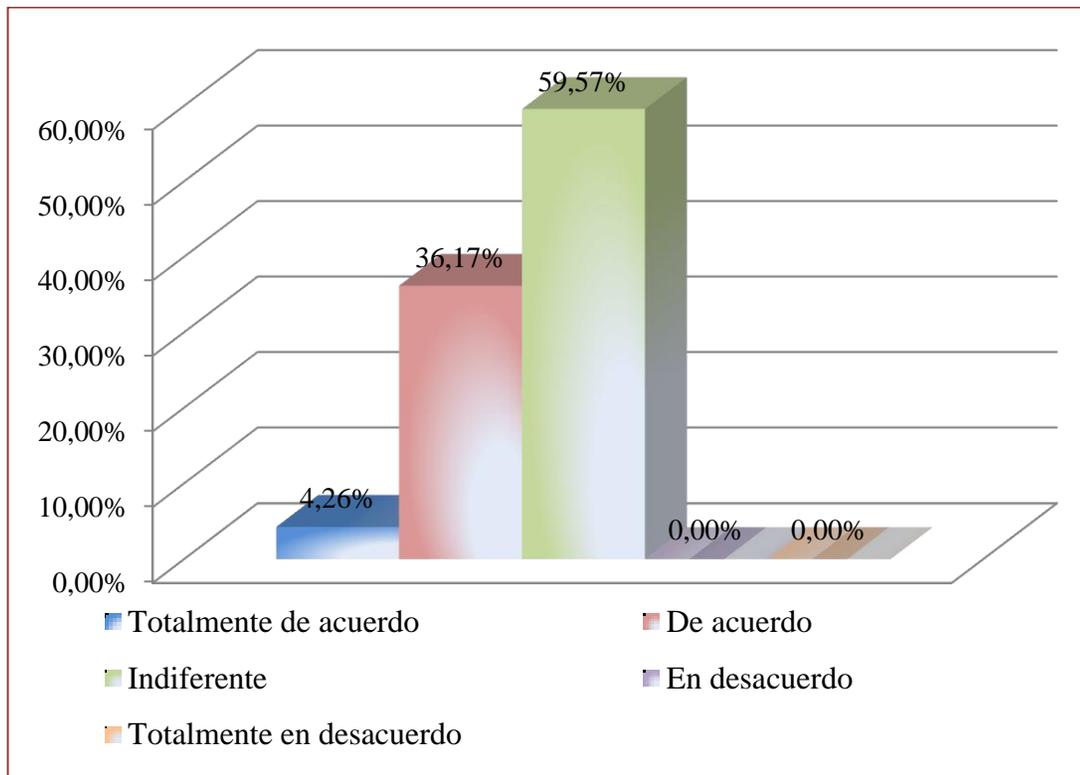
Ítem 6. El comité de trabajadores se encarga de velar por la correcta ejecución de las actividades que realiza el sindicato

Tabla 6. Ejecución de las actividades

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Totalmente de acuerdo	2	4,26%
De acuerdo	17	36,17%
Indiferente	28	59,57%
En desacuerdo	0	0,00%
Totalmente en desacuerdo	0	0,00%
Totales	47	100%

Fuente: Altuve y Martínez (2015)

Gráfico 6. Ejecución de las actividades



Fuente: Altuve y Martínez (2015)

Análisis del gráfico 6

Llama la atención los resultados arrojados por el presente gráfico ya que la mayoría de los encuestados, conformados por el 59,57%, se encuentran indiferentes ante el conocimiento o percepción sobre si el comité de trabajadores se encarga de velar por la correcta ejecución de las actividades que realiza el sindicato, mientras que el 40,43% dice estar de acuerdo.

De acuerdo a estos resultados, se puede deducir que existe una ineficiencia en el comité de trabajadores para ejercer la dirección sobre las acciones que lleva a cabo el sindicato y su bajo desempeño para velar por el logro de los objetivos planteados en pro de los beneficios laborales de los trabajadores ya que, aunque la mayoría es indiferente a la interrogante, se obtuvo porcentajes en las alternativas positivas, por cuanto este comité de trabajadores existe pero no funciona como debe ser por lo que no se lleva una eficiente ejecución de las actividades.

Por lo tanto, es necesario recalcar que las actividades que debe ejecutar el comité de trabajadores en la organización sindical consiste en lo señalado por Benites (2009) quien dice que “la dirección es la labor dedicada a evaluar, analizar, planificar y ejecutar la estrategia sindical” es decir, cumplir y hacer cumplir con los estatutos y directrices de la organización sindical logrando suplir las necesidades y exigencias de los trabajadores; gestión que no se está cumpliendo según los resultados arrojados por este gráfico.

En definitiva, la percepción que tienen los trabajadores de la gestión sindical en cuanto a las funciones del comité de trabajadores es negativa aunque la mayoría respondió como indiferente a la interrogante, lo que quiere decir que en este aspecto se presentan debilidades a resarcir.

Indicador: Dirección

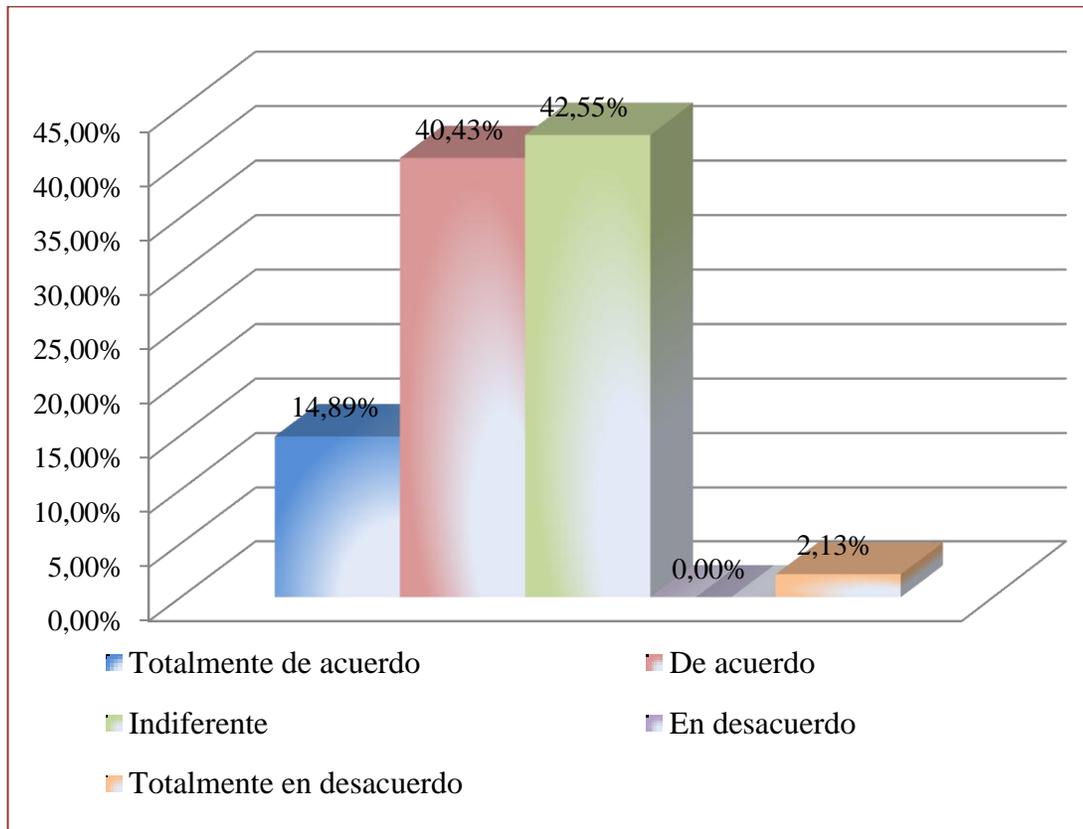
Ítem 7. Existe coordinación entre los miembros del sindicato

Tabla 7. Coordinación entre los miembros

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Totalmente de acuerdo	7	14,89%
De acuerdo	19	40,43%
Indiferente	20	42,55%
En desacuerdo	0	0,00%
Totalmente en desacuerdo	1	2,13%
Totales	47	100%

Fuente: Altuve y Martínez (2015)

Gráfico 7. Coordinación entre los miembros



Fuente: Altuve y Martínez (2015)

Análisis del gráfico 7

En este gráfico se puede observar un muy corto margen de porcentajes entre las alternativas indiferente y de acuerdo los cuales obtuvieron, correspondientemente, 42,55% y 55,32%, y totalmente en desacuerdo un 2,13%, datos que denotan una debilidad en cuanto a la coordinación entre los miembros del sindicato.

Se identifica como una debilidad lo que tiene que ver con la coordinación entre los miembros del sindicato ya que la mayoría de los encuestados responden indiferentes a la interrogante planteada lo que afecta la eficiencia de las acciones, funciones y procedimientos de la organización sindical de la empresa manufacturera en estudio, lo cual corrobora las causas por las cuales el comité de trabajadores no vela por la correcta ejecución de las actividades, porque no existe una dirección que coordine, motive y guíe las funciones de cada miembro del sindicato.

Cabe mencionar que la coordinación y motivación de las funciones entre el personal son aspectos que infieren en la dirección de la organización sindical que en palabras de Benites (2009: 30) es “la parte administrativa y de recursos humanos que permite a los activistas, militantes y dirigentes desarrollar sus labores sindicales”, es decir, la dirección de basa en el adiestramiento y en dirigir la ejecución de las actividades asignadas al recurso humano, incentivando el trabajo en equipo con el objetivo de direccionar el esfuerzo de los miembros de la organización a la eficiencia y eficacia de sus funciones diarias y en el logro de los objetivos propuestos.

Este es otro aspecto de la gestión sindical que no es bien percibido por los trabajadores de la empresa en estudio ya que la falta de coordinación entre los miembros difiere de la eficiencia de sus actividades y de los resultados que se obtengan a fin de año.

Indicador: Control

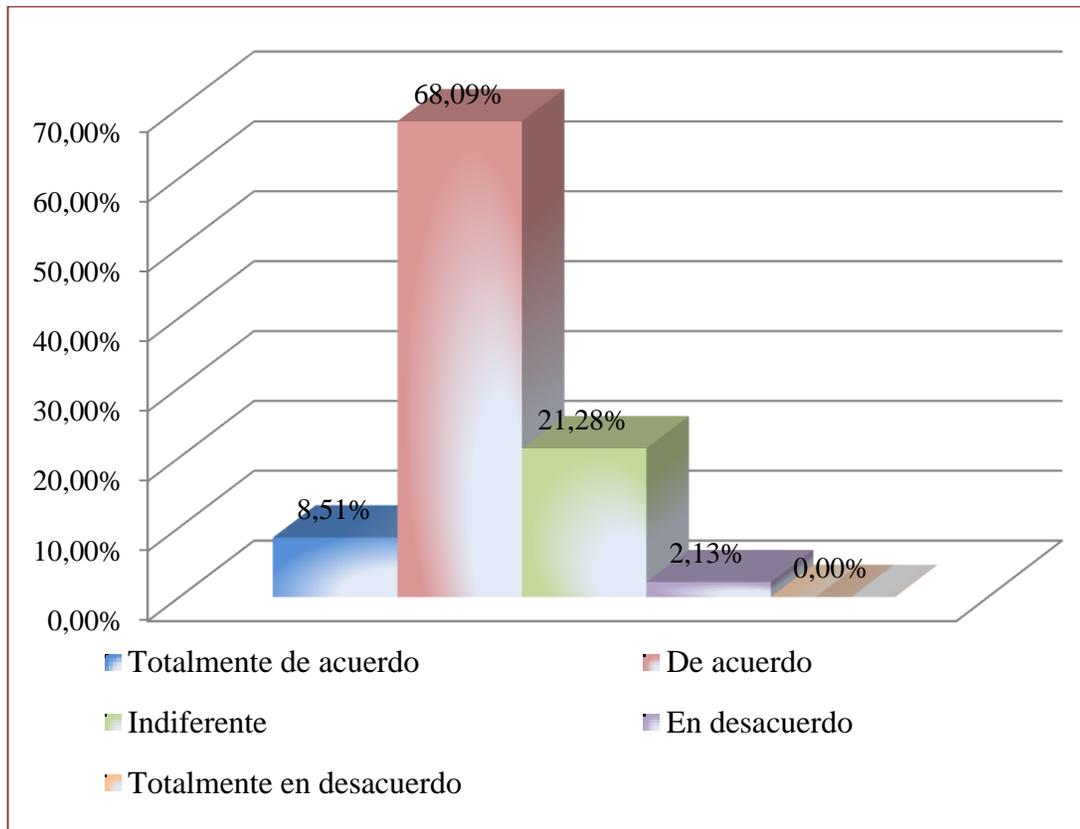
Ítem 8. Se cumplen las acciones establecidas por el sindicato

Tabla 8. Cumplimiento de acciones establecidas

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Totalmente de acuerdo	4	8,51%
De acuerdo	32	68,09%
Indiferente	10	21,28%
En desacuerdo	1	2,13%
Totalmente en desacuerdo	0	0,00%
Totales	47	100%

Fuente: Altuve y Martínez (2015)

Gráfico 8. Cumplimiento de acciones establecidas



Fuente: Altuve y Martínez (2015)

Análisis del gráfico 8

Para la interrogante N° 8, el 76,60% de los trabajadores de la empresa manufacturera en estudio dicen estar de acuerdo con que el sindicato cumple con las acciones establecidas, sin embargo, el 21,28% es indiferente y el 2,13 está en desacuerdo.

Se determina entonces una fortaleza en la gestión sindical ya que de acuerdo a la mayoría de los trabajadores encuestados el sindicato cumple con las acciones establecidas, sin embargo, la falta de coordinación entre sus miembros tal y como se demostró en el análisis realizado al ítem 7 y la falta de un eficiente comité de trabajadores que se encargue de velar por la correcta ejecución de las actividades, como se determinó en el ítem 6, estas acciones que se cumplen no pueden generar los resultados esperados por los trabajadores y gerencia ya que no existe un control en la ejecución de las actividades.

La falta de control en las acciones sindicales no permite el logro de los objetivos y metas en base a la satisfacción y beneficios laborales, es decir, siguiendo los parámetros de Robles y Alcérreca (2000) no se determinan sistemas de información que proporcionen los datos críticos que se requieran, desarrollan estándares de actuación que indiquen las situaciones que existirán, miden resultados y el grado de desviación aceptable de metas y normas, toman medidas correctivas como el reajuste de los planes, asesora a los colaboradores para que alcancen las metas, y premian o disciplinan a los colaboradores, elementos que infieren en el control de la gestión sindical, sin ello, el logro de los objetivos no se pudiera conseguir.

Aunque la percepción de los trabajadores en cuanto al cumplimiento de las acciones establecidas fueron positivas, es importante considerar la falta de coordinación y de eficiencia en las funciones del comité de trabajadores.

Indicador: Control

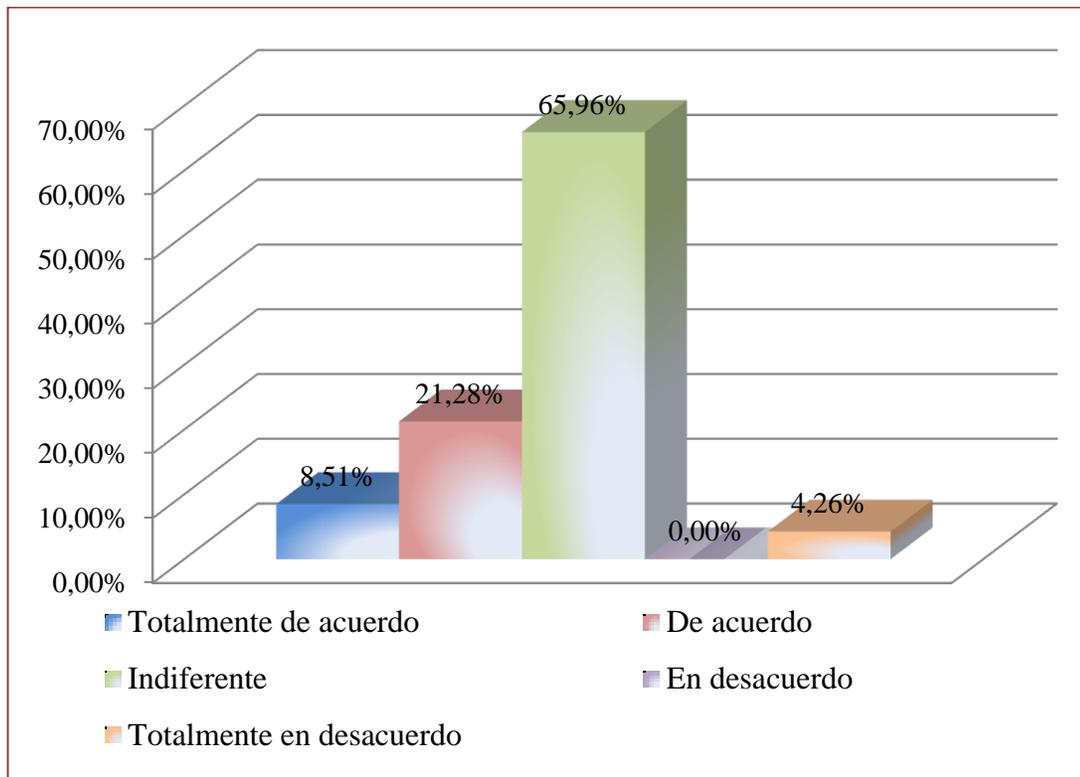
Ítem 9. Se obtienen resultados satisfactorios de las acciones ejecutadas por el sindicato

Tabla 9. Resultado de acciones

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Totalmente de acuerdo	4	8,51%
De acuerdo	10	21,28%
Indiferente	31	65,96%
En desacuerdo	0	0,00%
Totalmente en desacuerdo	1	4,26%
Totales	47	100%

Fuente: Altuve y Martínez (2015)

Gráfico 9. Resultado de acciones



Fuente: Altuve y Martínez (2015)

Análisis del gráfico 9

De acuerdo a este gráfico, el 65,96% de los trabajadores encuestados no saben si se obtienen resultados satisfactorios en las acciones ejecutadas por el sindicato ya que contestan como indiferentes, sin embargo, el 29,79% responde estar de acuerdo, y por último, el 4,26% se encuentra totalmente en desacuerdo.

Estos resultados confirman lo analizado en el ítem anterior en donde la falta de coordinación entre los miembros del sindicato y la carente dirección para la correcta ejecución de las actividades no permiten que se consigan resultados satisfactorios en pro de los beneficios laborales, así se abogue por la inclusión de los trabajadores en sus procedimientos, funciones y estructura, lo que influye en la percepción de los trabajadores en este aspecto, en tal caso será necesario profundizar aún más en las causas a fin de corregir cualquier dificultad que obstaculice el logro de los objetivos.

Benites (2009) establece una herramienta de medición en base a indicadores de rendimiento para evaluar la eficacia, eficiencia, efectividad y la productividad de las acciones ejecutadas por el sindicato evaluando aquellos indicadores que les son inherentes tales como la coordinación y el trabajo en equipo.

2do objetivo: Determinación de las debilidades y fortalezas de la gestión sindical en una empresa manufacturera del estado Carabobo.

Para este segundo objetivo se aplicaron diez (10) ítems a los trabajadores de la empresa manufacturera en estudio en relación a los aspectos positivos y limitantes como indicadores de la gestión sindical evaluando aspectos como el compromiso de trabajo, el trabajo en conjunto, nuevos aportes, diálogo permanente, negociación, etc, asimismo el descontento, desunión y toma de decisiones.

Indicador: Aspectos positivos

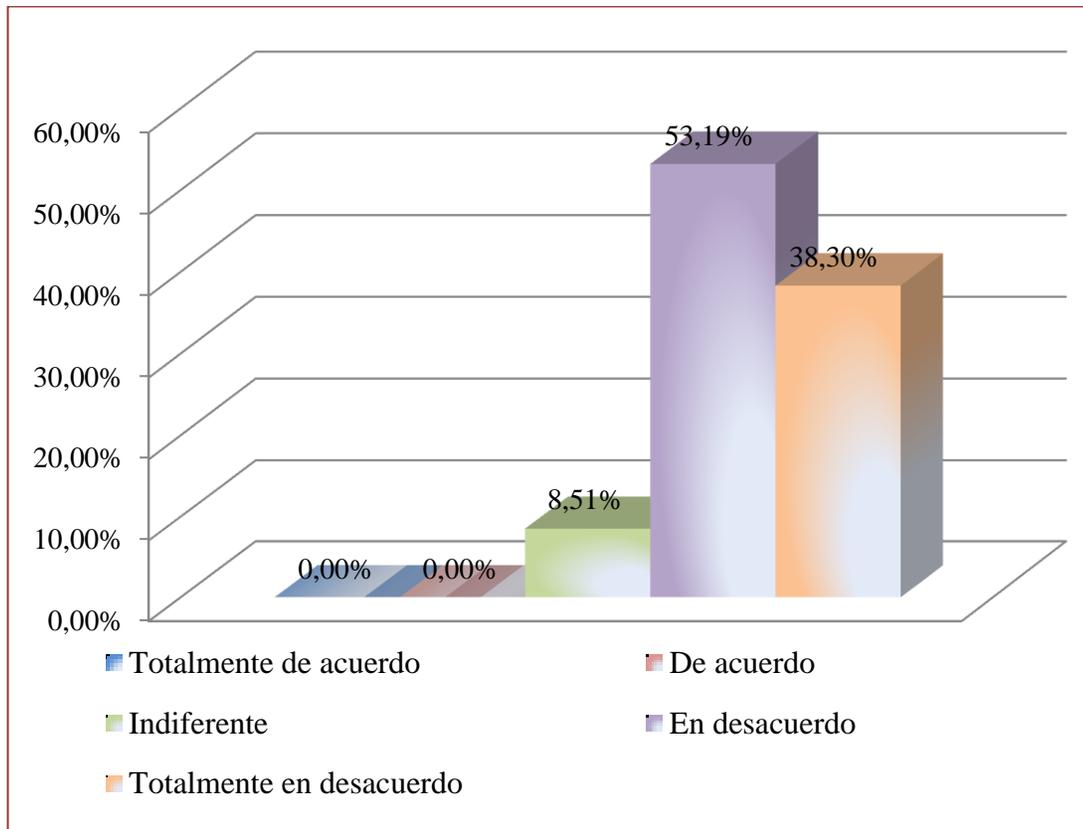
Ítem 10.Existe compromiso de trabajo entre la gerencia y el sindicato

Tabla 10. Compromiso de trabajo

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Totalmente de acuerdo	0	0,00%
De acuerdo	0	0,00%
Indiferente	4	8,51%
En desacuerdo	25	53,19%
Totalmente en desacuerdo	18	38,30%
Totales	47	100%

Fuente: Altuve y Martínez (2015)

Gráfico 10. Compromiso de trabajo



Fuente: Altuve y Martínez (2015)

Análisis del gráfico 10

En los resultados arrojados por este gráfico se confirma la deficiente relación entre la gerencia y el sindicato ya que el 91,49% de los trabajadores de la empresa manufacturera en estudio responden estar en desacuerdo con que existe compromiso de trabajo entre éstas áreas, y el 8,51% le es indiferente.

Se puede interpretar entonces que ésta falta de compromiso entre la gerencia y el sindicato conlleva a la generación de conflictos pues, el desprendimiento y la carente comunicación entre estas áreas ocasiona en los trabajadores desconfianza en que verdaderamente las acciones que se ejecutan en pro de los beneficios laborales se hagan correctamente, más aún cuando los resultados no son los esperados.

La generación de conflictos, según Urquijo (2001), es considerado contrario a los intereses particulares y colectivos por lo que éste autor insiste en la importancia de la cooperación entre los directivos, trabajadores y empresa para lograr la concertación y el diálogo social, el cual no es más que la equidad, la justicia individual y colectiva en donde se tome en cuenta a todos los actores laborales y es precisamente allí donde una eficiente dirección y control por parte del comité de trabajadores es un aspecto clave para lograr los resultados esperados y una buena relación entre el sindicato, trabajadores y empresa.

De tal manera que, la percepción de los trabajadores hacia el compromiso de trabajo entre la gerencia y el sindicato se determina como bajo, por lo que se determina como una debilidad de la gestión sindical que causa el problema de autoritarismo del sindicato que existe actualmente en la empresa manufacturera en estudio.

Indicador: Aspectos positivos

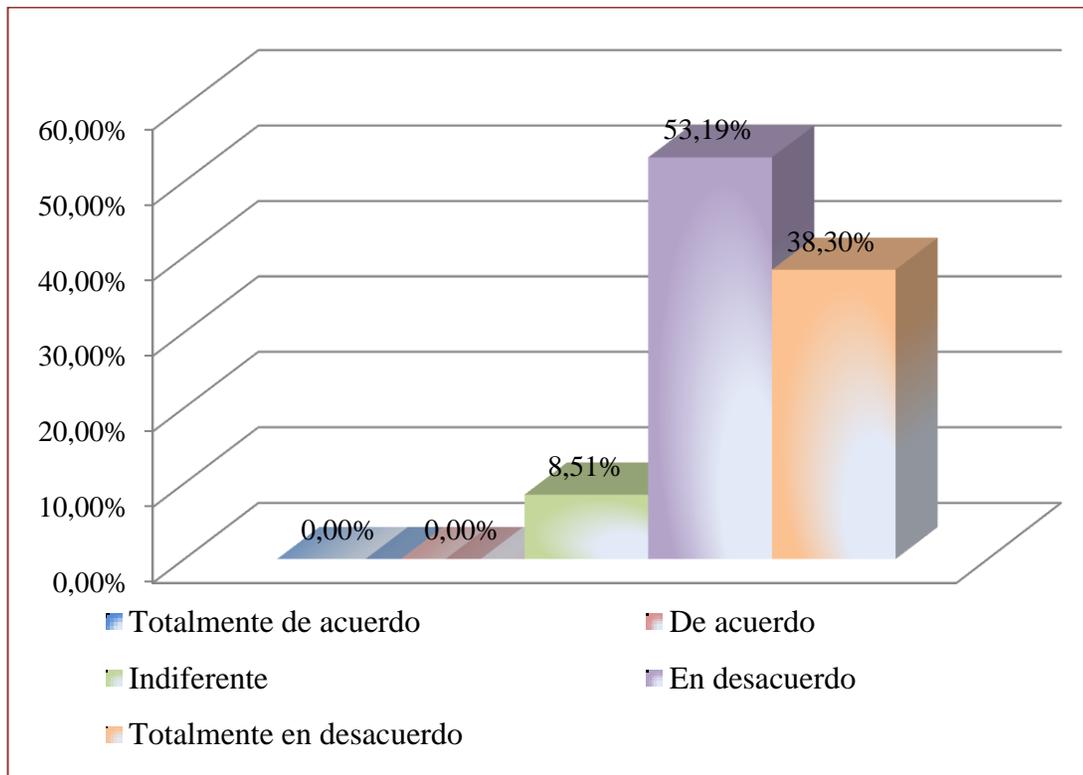
Ítem 11.La gerencia y el sindicato trabajan conjuntamente en pro de sus beneficios laborales

Tabla 11. Trabajo en conjunto

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Totalmente de acuerdo	0	0,00%
De acuerdo	0	0,00%
Indiferente	4	8,51%
En desacuerdo	25	53,19%
Totalmente en desacuerdo	18	38,30%
Totales	47	100%

Fuente: Altuve y Martínez (2015)

Gráfico 11. Trabajo en conjunto



Fuente: Altuve y Martínez (2015)

Análisis del gráfico 11

Al igual que en la interrogante anterior, el 91,49% de los trabajadores en estudio dicen estar en desacuerdo con que la gerencia y el sindicato trabajan conjuntamente en pro de sus beneficios laborales, mientras que el 8,51% restante esto es indiferente.

Los resultados arrojados por este ítem se pueden comparar con los datos obtenidos en el ítem 10 pues si no existe un verdadero compromiso de trabajo entre la gerencia y el sindicato, tal y como se comprobó, tampoco se dará un trabajo en conjunto en pro de satisfacer las necesidades laborales de los trabajadores, esta desunión trae como consecuencia el desinterés o indiferencia de los trabajadores para conocer si las acciones ejecutadas por el sindicato han proporcionado resultados satisfactorios aunque esta organización le informa sobre los procedimientos y funciones realizadas y por realizar. Se entiende entonces que la empresa y la organización sindical funcionan como entidades apartes, individuales y diferentes.

Visto de esta manera, la falta de compromiso entre la gerencia y el sindicato así como la individualidad de sus acciones la ubican en el modelo neoliberal de las Relaciones Industriales el cual, según Urquijo (2001: 106) “contempla un solo actor principal que es la corporación, en la cual interactúan los empleadores, que asumen el papel de líderes y gerentes, y los empleados, que participan en el negocio motivados por el logro de metas comunes”, en el caso de la empresa manufacturera en estudio el principal actor laboral es el sindicato el cual toma las decisiones unilateralmente, de manera autónoma y con protagonismo absoluto ante los trabajadores sin considerar importante la dirección y opinión de la gerencia.

Esta situación trae consigo una baja percepción no solo de la gestión sindical sino también de la gerencia por parte de los trabajadores lo que determina una debilidad.

Indicador: Aspectos positivos

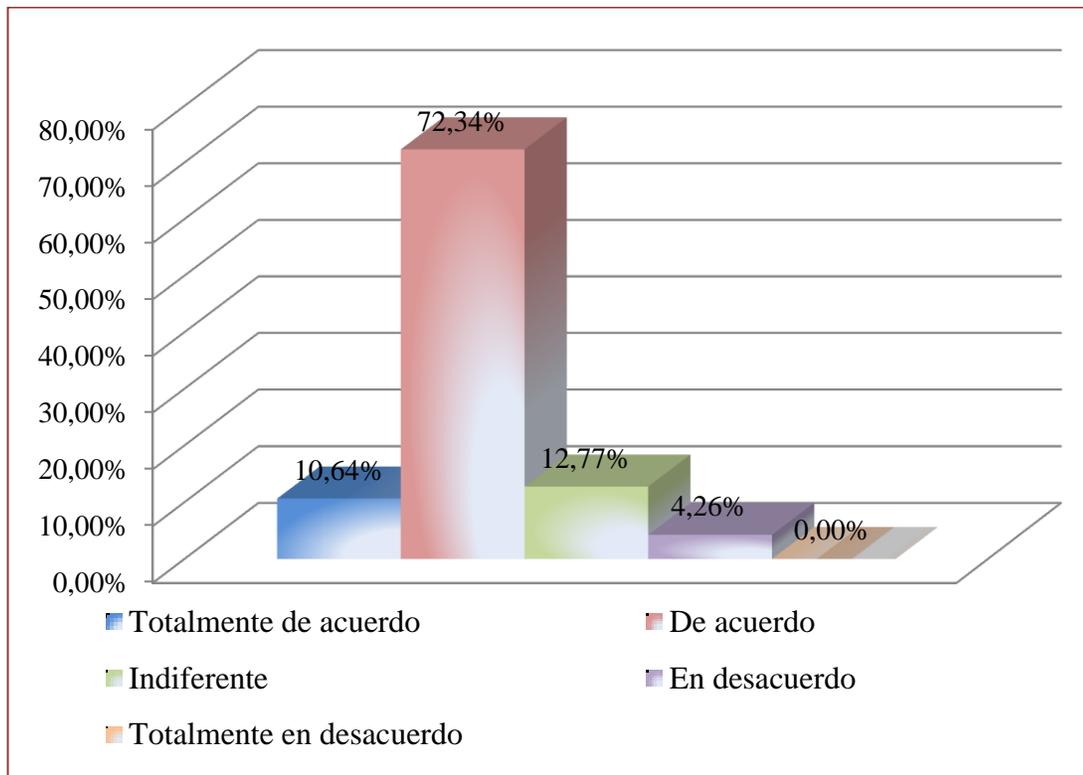
Ítem 12. Los aportes planteados entre la gerencia y el sindicato son en pro de sus beneficios laborales

Tabla 12. Nuevos aportes

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Totalmente de acuerdo	5	10,64%
De acuerdo	34	72,34%
Indiferente	6	12,77%
En desacuerdo	2	4,26%
Totalmente en desacuerdo	0	0,00%
Totales	47	100%

Fuente: Altuve y Martínez (2015)

Gráfico 12. Nuevos aportes



Fuente: Altuve y Martínez (2015)

Análisis del gráfico 12

El 82,98% de los trabajadores encuestados están de acuerdo con que los aportes planteados entre la gerencia y el sindicato son en pro de los beneficios laborales del recurso humano de la empresa manufacturera en estudio, sin embargo, le es indiferente al 12,77% de estos y en desacuerdo se encuentran el 4,26% restante.

Se puede interpretar en estos resultados que, aunque no existe compromiso de trabajo entre la gerencia y el sindicato por lo cual no laboran en conjunto en pro de los beneficios laborales de los trabajadores, los aportes planteados por estas organizaciones de manera individual y autónoma se ejecutan a favor de cubrir las necesidades del personal, por lo que se cumplen las acciones establecidas por el sindicato aunque exista indiferencia en conocer si se obtienen resultados satisfactorios ya que el comité de trabajadores no se encarga de velar por la correcta ejecución de las actividades que realiza el sindicato, situación que puede traer como consecuencia a futuro desconfianza en los trabajadores sobre la eficiencia de las acciones que realiza el sindicato.

Benites (2009: 21) define gestión como “el conjunto de todas las tareas necesarias e imprescindibles para coordinar el esfuerzo humano y lograr que la organización pueda alcanzar sus objetivos estratégicos”, sin embargo, para el sindicato de la empresa en estudio en esta coordinación no se incluye a la gerencia por lo cual se presentan las indiferencias identificadas tales como el desinterés de los trabajadores en conocer si las acciones ejecutadas por el sindicato proporcionan resultados beneficiosos para ellos.

En definitiva, los trabajadores perciben de buena manera la gestión sindical en cuanto a los aportes que ofrecen en pro de sus beneficios laborales.

Indicador: Aspectos positivos

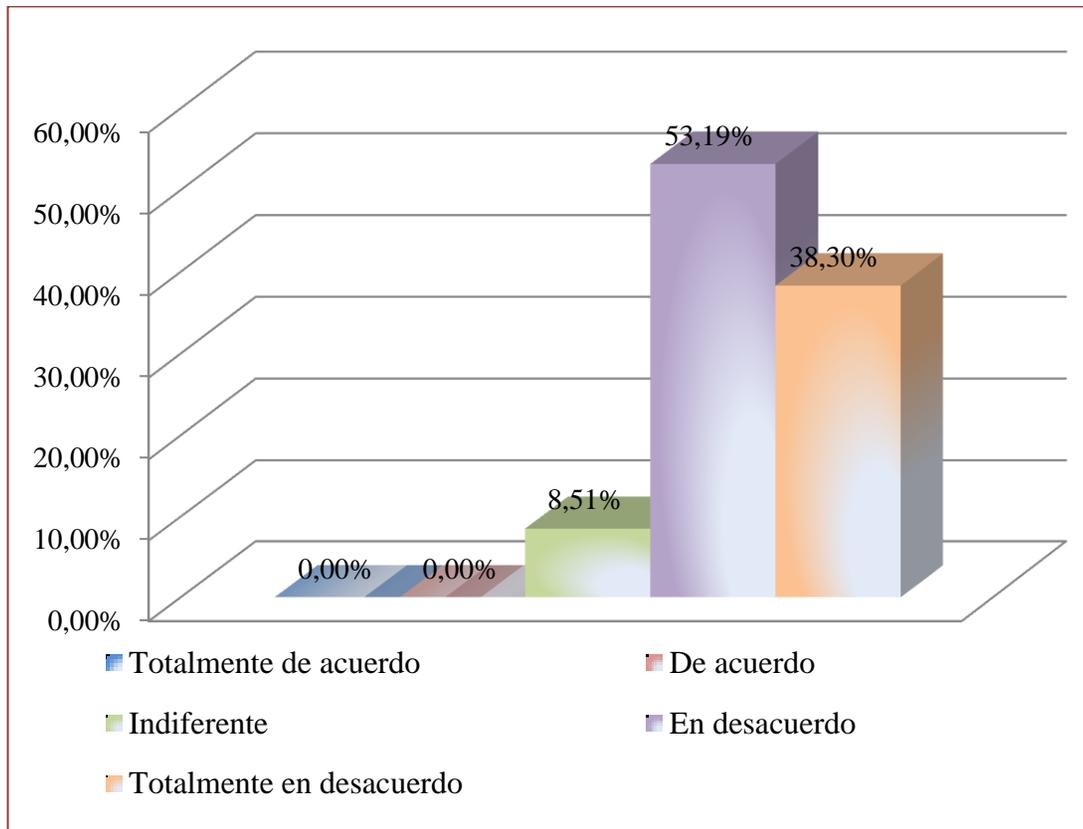
Ítem 13.Existe diálogo permanente entre la gerencia y el sindicato

Tabla 13. Diálogo permanente

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Totalmente de acuerdo	0	0,00%
De acuerdo	0	0,00%
Indiferente	4	8,51%
En desacuerdo	25	53,19%
Totalmente en desacuerdo	18	38,30%
Totales	47	100%

Fuente: Altuve y Martínez (2015)

Gráfico 13. Diálogo permanente



Fuente: Altuve y Martínez (2015)

Análisis del gráfico 13

Al igual que en la interrogante N° 10 y 11, el 91,49% de los trabajadores de la empresa manufacturera en estudio responden estar en desacuerdo con que la gerencia y el sindicato dialogan permanentemente, mientras que para el 8,51% restante esto le es indiferente.

Interpretando, se puede decir que la mayoría de los encuestados dicen que no se lleva un diálogo permanente entre la gerencia y el sindicato por lo cual no existe un compromiso de trabajo en conjunto en pro de los beneficios laborales de los trabajadores, síntomas que infieren en la débil y problemática relación entre estos actores laborales lo que influye en la percepción del personal no solo en la eficacia y eficiencia de las acciones sindicales para representarlos ante la empresa y el estado sino también en la actitud de la gerencia para diligenciar actividades que cubran las necesidades laborales de los trabajadores, esta desunión crea inestabilidad en el personal pues genera incertidumbre acerca de cuál será la institución que tendrá mayor poder al momento de solventar un conflicto laboral, viéndose así desamparado en su relación laboral.

La percepción de incertidumbre que se crea en el trabajador está en contra de los objetivos y funciones de una organización sindical ya que para Benites (2009:21) los sindicatos son “instituciones que buscan reducir el conflicto laboral mediante el diálogo y la negociación”, en este caso, no existe diálogo ni negociación, el sindicato de la empresa manufacturera en estudio toma decisiones unilateralmente y ejecuta sus acciones de manera autónoma de la Gerencia, aunque incluyendo al personal en éstas.

Se puede decir entonces, que el trabajador no percibe bien que no exista un diálogo permanente entre la gerencia y el sindicato, delimitando esta situación como una debilidad en la gestión sindical.

Indicador: Aspectos positivos

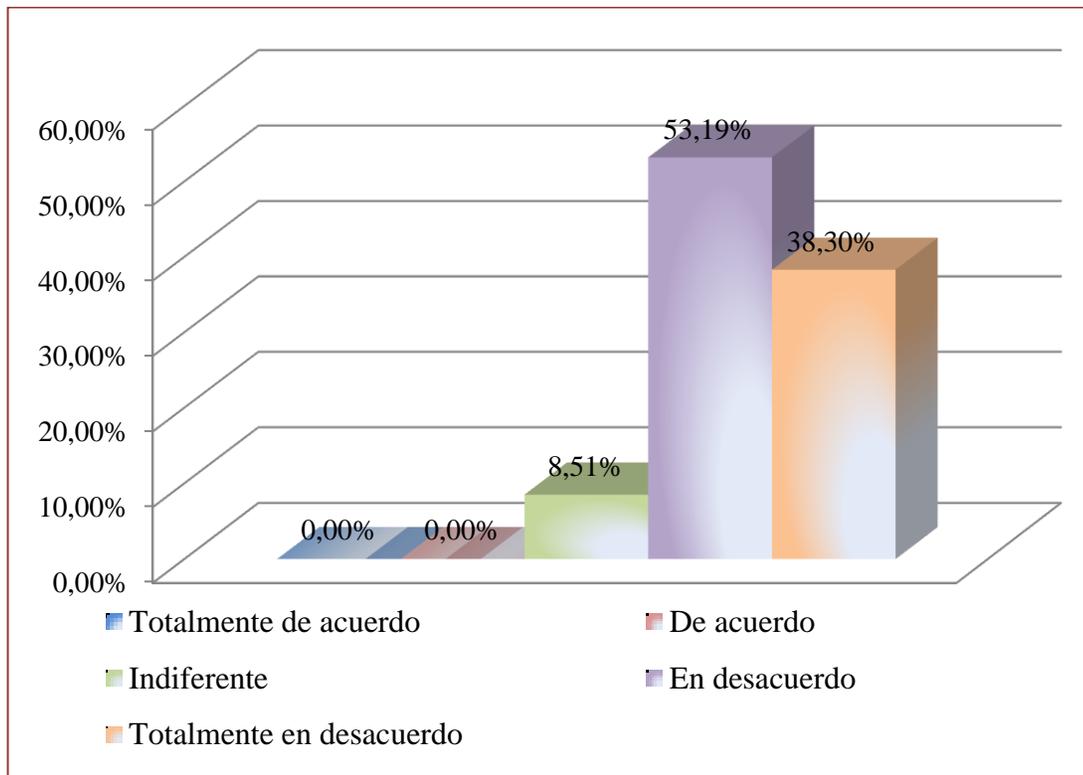
Ítem 14.La gerencia y el sindicato se encuentran en constante negociación para satisfacer sus necesidades

Tabla 14. Negociación

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Totalmente de acuerdo	0	0,00%
De acuerdo	0	0,00%
Indiferente	4	8,51%
En desacuerdo	25	53,19%
Totalmente en desacuerdo	18	38,30%
Totales	47	100%

Fuente: Altuve y Martínez (2015)

Gráfico 14. Negociación



Fuente: Altuve y Martínez (2015)

Análisis del gráfico 14

En cuanto a si la gerencia y el sindicato se encuentran en constante negociación para satisfacer las necesidades laborales de los trabajadores, el 91,49% de los encuestados señalan estar en desacuerdo con el ítem planteado, mientras tanto, solo el 8,51% le es indiferente.

Ciertamente, al no haber diálogo permanente entre la gerencia y el sindicato, ni compromiso de trabajo en pro de los beneficios laborales de los trabajadores tampoco existe una constante negociación para satisfacer las necesidades ya que, como se ha mencionado anteriormente, el sindicato ejecuta sus acciones y toma las decisiones de manera autónoma sin pedir opinión ni participación en ello a la gerencia asumiendo una actitud de protagonismo, hostilidad y dominio sobre los trabajadores así como de las diligencias y gestiones para cubrir sus necesidades laborales, por lo que para la organización sindical no se puede llevar negociación alguna con la gerencia de la empresa manufacturera en estudio, en definitiva, el sindicato toma la batuta en todas las acciones que tienen que ver con el personal.

La actitud de prepotencia que tiene el sindicato de la empresa manufacturera en estudio está muy alejada de lo que para Greenleaf (2008:213) es el liderazgo quien dice que éste "comienza con el sentimiento de que lo más importante para nosotros es servir y que para conseguirlo necesitamos liderar", en otras palabras, el sindicato es un ente que sirve a los trabajadores y los representa ante la empresa y el estado por lo cual tiene el deber de relacionarse de manera amistosa con la gerencia en pro aliarse y conseguir beneficios laborales.

En este punto, los trabajadores perciben como una debilidad la incapacidad que tiene la gerencia y el sindicato para sentarse a negociar para lograr satisfacer las necesidades del personal.

Indicador: Aspectos positivos

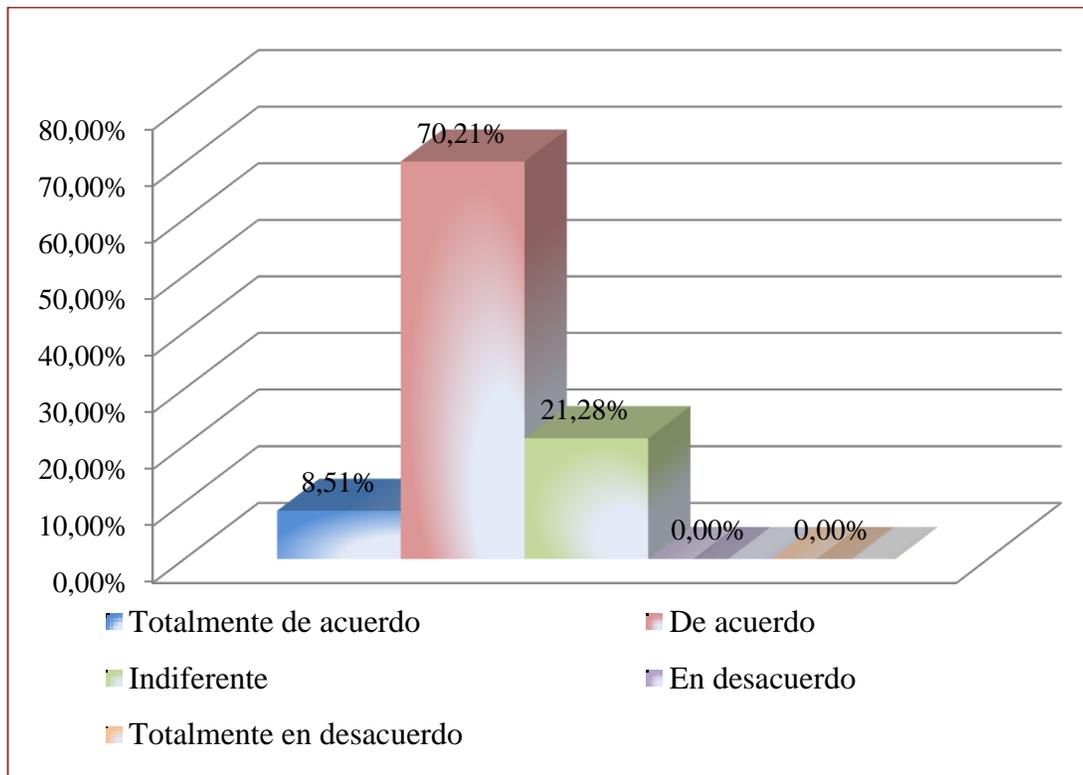
Ítem 15.La gerencia y el sindicato toman las mejores decisiones en defensa de sus intereses laborales

Tabla 15. Defensa de los intereses laborales

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Totalmente de acuerdo	4	8,51%
De acuerdo	33	70,21%
Indiferente	10	21,28%
En desacuerdo	0	0,00%
Totalmente en desacuerdo	0	0,00%
Totales	47	100%

Fuente: Altuve y Martínez (2015)

Gráfico 15. Defensa de los intereses laborales



Fuente: Altuve y Martínez (2015)

Análisis del gráfico 15

Para esta interrogante, la mayoría del porcentaje lo obtuvo la alternativa de acuerdo con 78,72%, mientras que al 21,28% le es indiferente, lo que da a entender que la gerencia y el sindicato toman las mejores decisiones en defensa de los intereses laborales de los trabajadores de la empresa manufacturera en estudio.

Sin embargo, es necesario recordar que las decisiones que toman la gerencia y el sindicato son de forma individual y autónoma en donde no existe la participación ni opinión de la contraparte, por cuanto estas disposiciones y acciones que se ejecutan, aunque son en defensa de los intereses y en beneficio de los trabajadores, generan conflictos entre las partes, incluyendo al recurso humano, pues se impone la opinión y la actitud del otro ocasionando disgusto que obstaculiza el logro de los objetivos planteados afectando así al mismo trabajador, por lo que sus necesidades laborales no son resueltas en su totalidad.

Para mejorar la relación entre gerencia y sindicato es indispensable aplicar uno de los elementos básicos que establece la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la buena práctica de relaciones laborales que es el diálogo abierto estableciendo la existencia de acuerdos, información y consulta entre la empresa y los representantes de los trabajadores, en donde se formulen y se discuten los problemas que aquejan a cada organización, determinando así una forma de llegar a acuerdos que acerquen las relaciones para el trabajo en equipo siempre en beneficio de los trabajadores.

El que la gerencia y el sindicato tomen las mejores decisiones en defensa de los intereses laborales es una situación que es bien percibida por los trabajadores aunque esas decisiones se tomen unilateralmente.

Indicador: Aspectos positivos

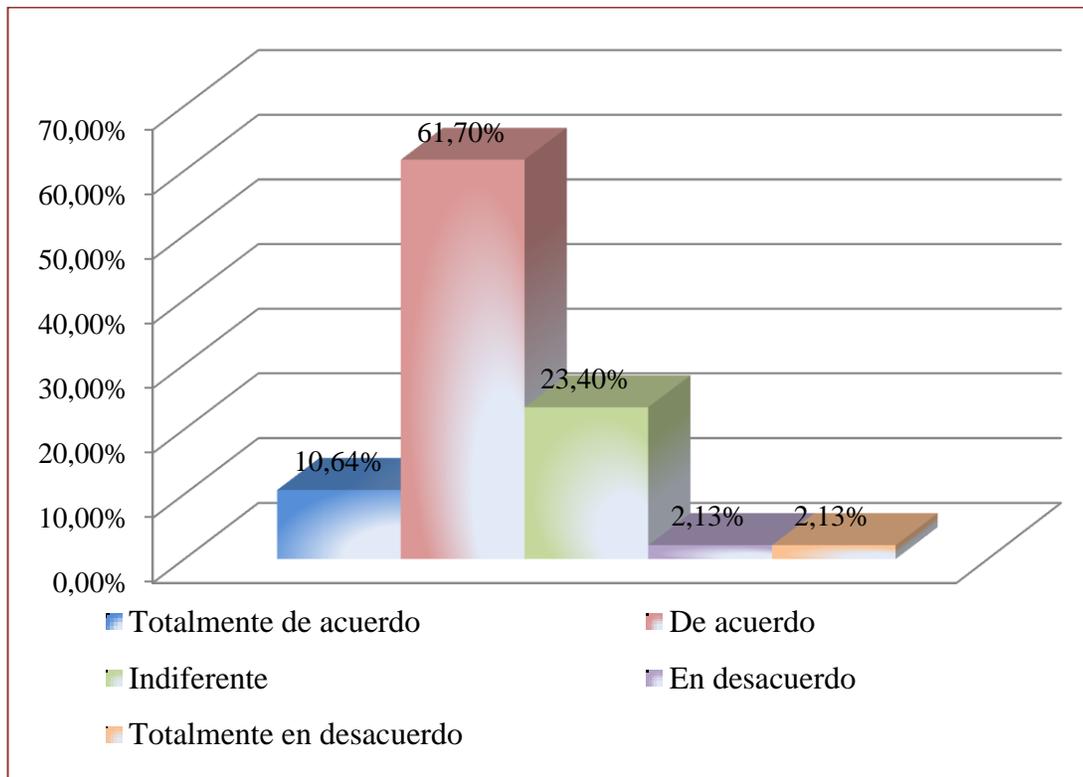
Ítem 16.La gerencia y el sindicato toman las mejores decisiones para su protección laboral

Tabla 16. Protección laboral

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Totalmente de acuerdo	5	10,64%
De acuerdo	29	61,70%
Indiferente	11	23,40%
En desacuerdo	1	2,13%
Totalmente en desacuerdo	1	2,13%
Totales	47	100%

Fuente: Altuve y Martínez (2015)

Gráfico 16. Protección laboral



Fuente: Altuve y Martínez (2015)

Análisis del gráfico 16

En relación a que si la gerencia y el sindicato toman las mejores decisiones para la protección laboral de los trabajadores, el 72,34% de los encuestados dicen estar de acuerdo con el ítem formulado, mientras que en caso contrario, el 23,40% le es indiferente la interrogante y en desacuerdo el 4,26%.

Así como la gerencia y el sindicato aportan en pro de los beneficios laborales de los trabajadores, los mismos toman las mejores decisiones en defensa de sus intereses y sobre su protección laboral por lo que es un aspecto positivo en la gestión sindical de la organización, acciones que se cumplen y que, según los resultados arrojados por los ítems del 1 al 5, son informados a los trabajadores. El único problema que se presenta es la precaria relación, compromiso y trabajo en conjunto entre la gerencia y el sindicato lo cual está perjudicando la eficiencia de las actividades que ejecuta en beneficio de los trabajadores.

Estos resultados abogan por la buena gestión que realiza la organización sindical de la empresa manufacturera en estudio en donde Benites (2009) dice que la gestión sindical alude a las condiciones materiales y humanas en que se realiza la estrategia sindical, la cual no es más que diligenciar los beneficios laborales de los trabajadores ante la empresa y las entidades estatales.

Al igual que en el análisis anterior, los trabajadores perciben de buena manera que la gerencia y el sindicato tomen las mejores decisiones para la protección laboral aunque esas decisiones se tomen de manera individual, sin embargo, se lograría mayores resultados si trabajan en equipo.

Indicador: Aspectos limitantes

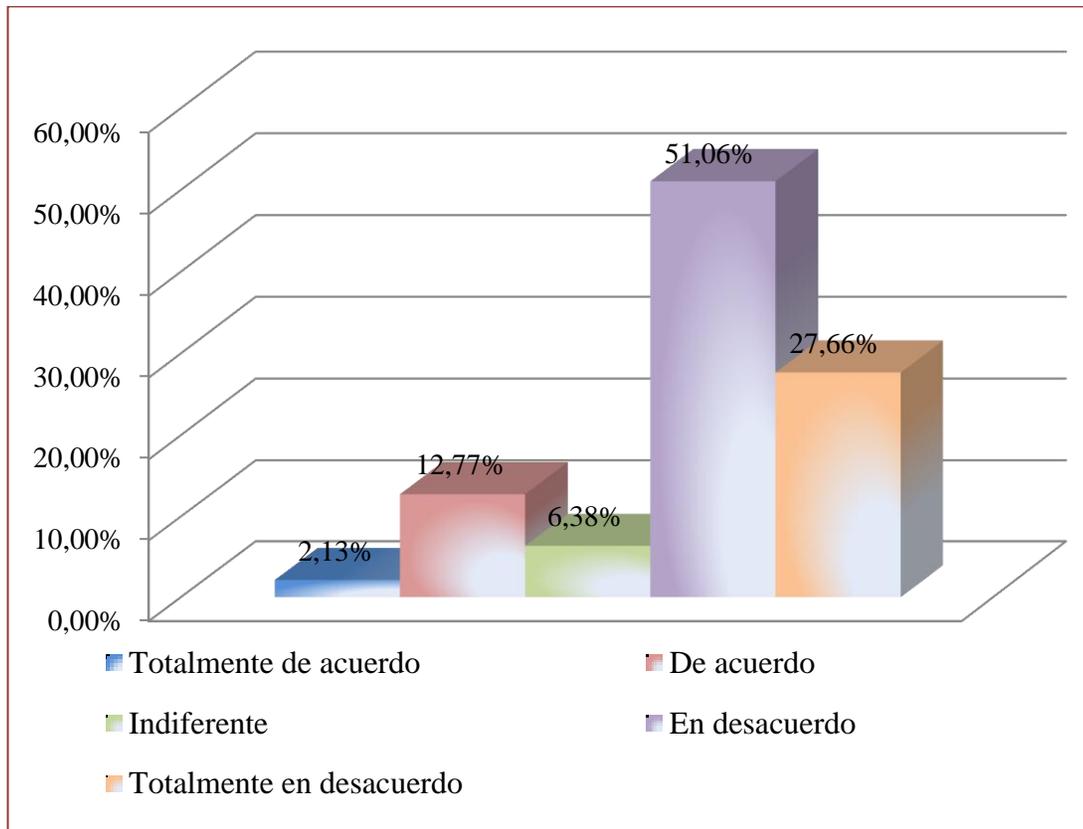
Ítem 17. Se encuentra en descontento con las acciones del sindicato

Tabla 17. Descontento

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Totalmente de acuerdo	1	2,13%
De acuerdo	6	12,77%
Indiferente	3	6,38%
En desacuerdo	24	51,06%
Totalmente en desacuerdo	13	27,66%
Totales	47	100%

Fuente: Altuve y Martínez (2015)

Gráfico 17. Descontento



Fuente: Altuve y Martínez (2015)

Análisis del gráfico 17

En este gráfico, el 78,72% de los trabajadores encuestados dicen estar en desacuerdo con estar descontentos con las acciones del sindicato, el resto de los encuestados están de acuerdo en un 14,09%, mientras que el 6,38% le es indiferente, resultados que denotan una fortaleza en la gestión sindical.

Interpretando estos datos, los trabajadores de la empresa manufacturera en estudio están satisfechos con las acciones del sindicato que los representa y esto surge como respuesta a la participación que le da al personal cuando se toma en cuenta su opinión en la planificación de futuras acciones y le informa sobre la aplicación de nuevos procedimientos y funciones a ejecutar, y que además cumplen las actividades previamente establecidas, tal y como se pudo comprobar en los ítems anteriores, por lo que existe empatía y confianza entre los trabajadores y sindicato, sin embargo, cabe resaltar los porcentajes obtenidos en las alternativas contrarias que afirman el descontento a partir de los cuales, aunque son minoría, se identifica un posible problema que si no se toma en cuenta puede que crezca y afecte la relación.

De acuerdo a los resultados positivos que se obtuvieron en este ítem, cabe mencionar que el sindicato de la empresa en estudio cumple con el artículo 367 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) en donde se menciona que las organizaciones sindicales tendrán las siguientes atribuciones y finalidades, entre éstas, la que se cita en el numeral 4: “Proteger y defender los intereses de sus afiliados y afiliadas en el proceso social de trabajo” así como el numeral 7: “Proteger y defender los derechos individuales y colectivos de sus afiliados y afiliadas, mejorando las condiciones materiales, morales e intelectuales y el interés supremo del trabajo como hecho social y proceso generador de riqueza para su justa distribución”.

Indicador: Aspectos limitantes

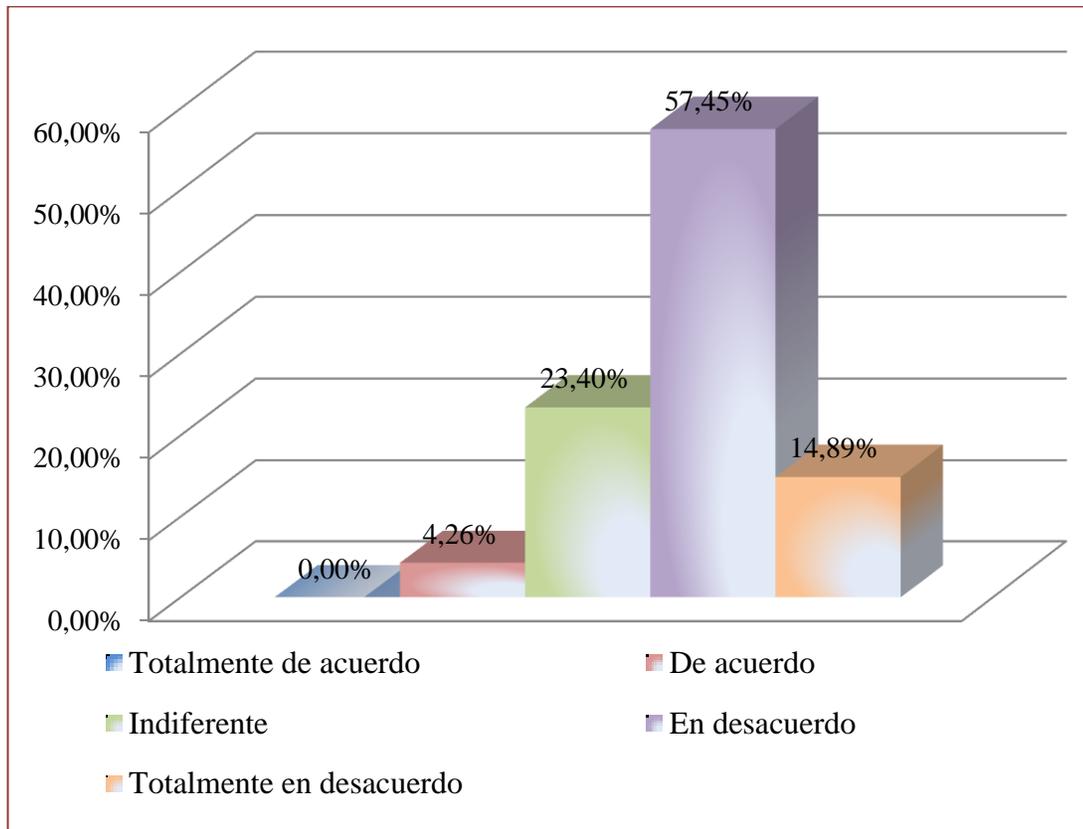
Ítem 18.Existe desunión en el sindicato

Tabla 18. Desunión

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Totalmente de acuerdo	0	0,00%
De acuerdo	2	4,26%
Indiferente	11	23,40%
En desacuerdo	27	57,45%
Totalmente en desacuerdo	7	14,89%
Totales	47	100%

Fuente: Altuve y Martínez (2015)

Gráfico 18. Desunión



Fuente: Altuve y Martínez (2015)

Análisis del gráfico 18

En este caso, el 72,34% responde estar en desacuerdo con que existe desunión en el sindicato, mientras que el 23,40% de los trabajadores es indiferente a la pregunta y el 4,26% está de acuerdo, aportando así datos positivos para la estructura organizativa del sindicato.

Se puede acotar a estos datos que, la desunión que existe es entre el sindicato y la gerencia de la empresa manufacturera en estudio y no dentro de la organización sindical como tal, lo que responde también al ítem 7 en donde la mayoría de los encuestados fueron indiferentes en cuanto a la coordinación entre los miembros del mismo, es decir, en el sindicato existe unión pero es necesario reforzar la coordinación tanto de su recurso humano interno como con la gerencia a fin de que verdaderamente se cumplan las acciones que se establecen y se logren los beneficios laborales que requieren los trabajadores.

Para este análisis cabe citar nuevamente a Benites (2009:21) en su definición de gestión como “el conjunto de todas las tareas necesarias e imprescindibles para coordinar el esfuerzo humano y lograr que la organización pueda alcanzar sus objetivos estratégicos”, siendo esta coordinación de adentro hacia afuera, es decir, comenzando por los miembros de la organización sindical en pro de ejecutar sus funciones y responsabilidades de una manera eficiente y eficaz, culminando con la coordinación de las acciones sindicales con la gerencia para hacerle frente a las exigencias del estado y del entorno a fin de proporcionar beneficios laborales a los trabajadores, conformando así un fuerte equipo de trabajo.

En tal sentido, los trabajadores no perciben desunión en el sindicato como tal, lo que no perjudica la gestión sindical, pero si existe dispersión entre éste y la gerencia influyendo así en los resultados de las acciones ejecutadas.

Indicador: Aspectos limitantes

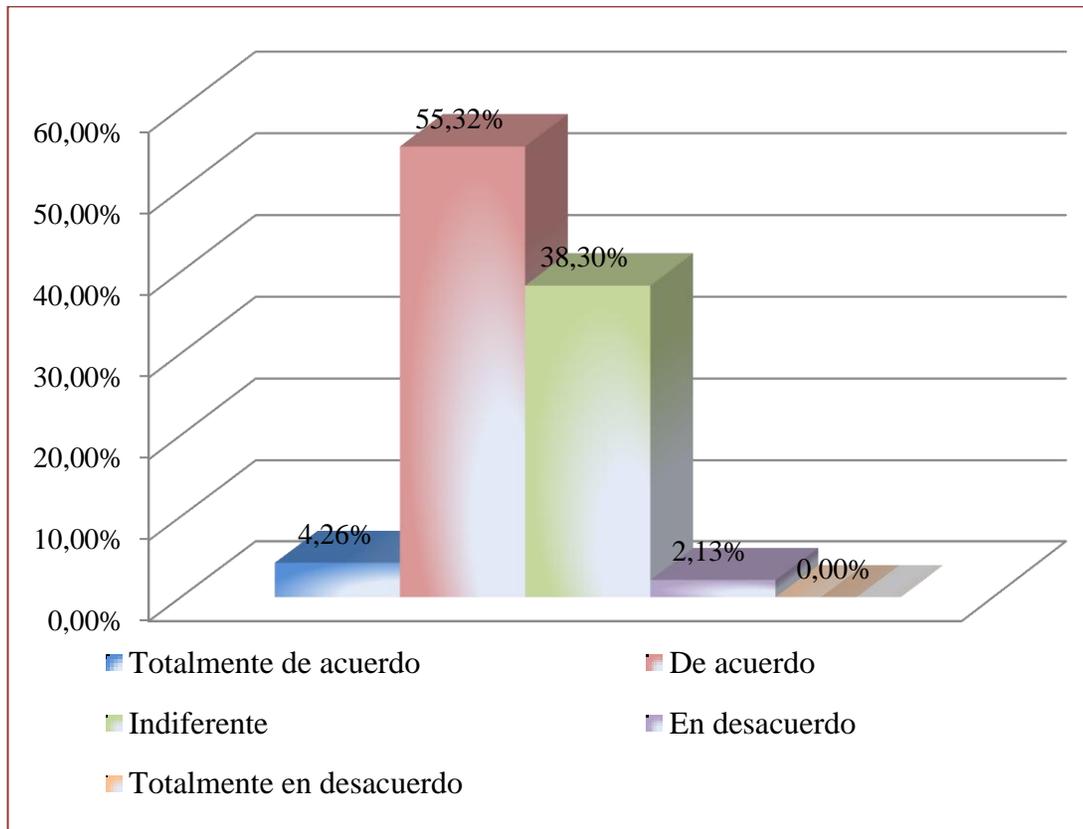
Ítem 19. Se toma en cuenta la opinión del trabajador para la toma de decisiones

Tabla 19. Toma de decisiones individuales

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Totalmente de acuerdo	2	4,26%
De acuerdo	26	55,32%
Indiferente	18	38,30%
En desacuerdo	1	2,13%
Totalmente en desacuerdo	0	0,00%
Totales	47	100%

Fuente: Altuve y Martínez (2015)

Gráfico 19. Toma de decisiones individuales



Fuente: Altuve y Martínez (2015)

Análisis del gráfico 19

El 59,58% de los trabajadores encuestados señalan estar de acuerdo afirmando que el sindicato de la empresa manufacturera en estudio toma en cuenta su opinión para la toma de decisiones, mientras que para el 38,30% es indiferente, estando en desacuerdo para el 2,13%.

Para la mayoría de los trabajadores encuestados, el sindicato toma en cuenta su opinión para la toma de decisiones, sin embargo, es de recordar que el comité de trabajadores es ineficiente para velar por la correcta ejecución de las actividades que realiza el sindicato por lo cual será necesario evaluar si en la formulación y planificación de dichas acciones se incluyen las opiniones de los trabajadores y que si los resultados que se obtienen se cumplen las propuestas planteadas por los mismos, por lo que la existencia del comité de trabajadores es esencial para supervisar y evidenciar la eficiencia de las acciones sindicales.

Para mejorar la relación sindicato-gerencia se aplicaría una mayor coordinación de actividades, compromiso de trabajo y permanente dialogo para obtener mejores resultados en la reducción de conflictos laborales lo cual es el objetivo principal del sindicato tal y como lo menciona Benites (2009:21) quien lo define como “instituciones que buscan reducir el conflicto laboral mediante el diálogo y la negociación”, por lo que el diálogo y la negociación debe llevarse con la participación de todos los actores laborales: sindicato, gerencia y trabajadores.

3er objetivo: Evaluar la efectividad de la gestión sindical desde la perspectiva de los trabajadores en una empresa manufacturera del estado Carabobo.

Para este objetivo se aplicaron once (11) ítems a a fin de evaluar indicadores como satisfacción de los trabajadores, eficiencia y eficacia de la gestión sindical.

Indicador: Satisfacción

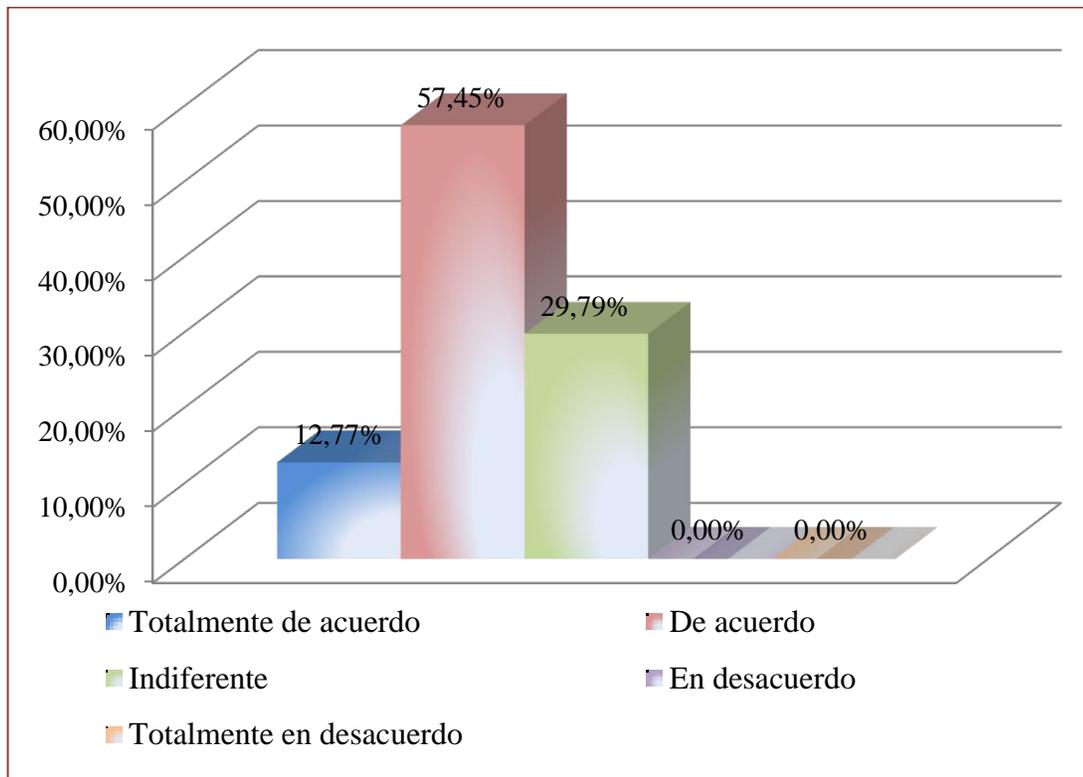
Ítem 20.El trabajador está satisfecho porque se siente involucrado en las decisiones del sindicato

Tabla 20. Personal involucrado

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Totalmente de acuerdo	6	12,77%
De acuerdo	27	57,45%
Indiferente	14	29,79%
En desacuerdo	0	0,00%
Totalmente en desacuerdo	0	0,00%
Totales	47	100%

Fuente: Altuve y Martínez (2015)

Gráfico 20. Personal involucrado



Fuente: Altuve y Martínez (2015)

Análisis del gráfico 20

De acuerdo a este gráfico, el 70,22% de los trabajadores encuestados están de acuerdo con sentirse satisfecho porque lo toman en cuenta en las decisiones del sindicato,, mientras que el 29,79% restante es indiferente a la interrogante planteada.

La satisfacción que profesa la mayoría de los trabajadores en esta interrogante es consecuencia de que el sindicato toma en cuenta su opinión para planificar futuras acciones, tal y como se afirma en los resultados arrojados por el ítem 1, y porque según los encuestados en el ítem 8 se cumplen con dichas acciones, por lo tanto se siente involucrado en las decisiones del sindicato haciéndole sentir satisfecho por ello. La satisfacción de los trabajadores es un aspecto positivo en la percepción de la efectividad de la gestión sindical ya que al considerar su opinión se incrementa en éste el sentido de pertenencia y la valoración por su trabajo diario funcionando también como una motivación al trabajo.

La estrategia que está aplicando el sindicato de la empresa manufacturera en estudio al considerar las opiniones de los trabajadores en la toma de decisiones sobre las acciones a emprender influye en la motivación y ésta, a su vez, es una rama de la dirección como “la parte administrativa y de recursos humanos que permite a los activistas, militantes y dirigentes desarrollar sus labores sindicales” tal y como lo dijera Benites (2009:30), siendo las labores sindicales el efectuar las acciones planificadas en beneficio de los trabajadores.

Se puede decir entonces que, los trabajadores tienen una buena percepción de la gestión sindical en relación a las decisiones que el sindicato toma ya que se siente involucrado en ello, lo que influye en su satisfacción.

Indicador: Satisfacción

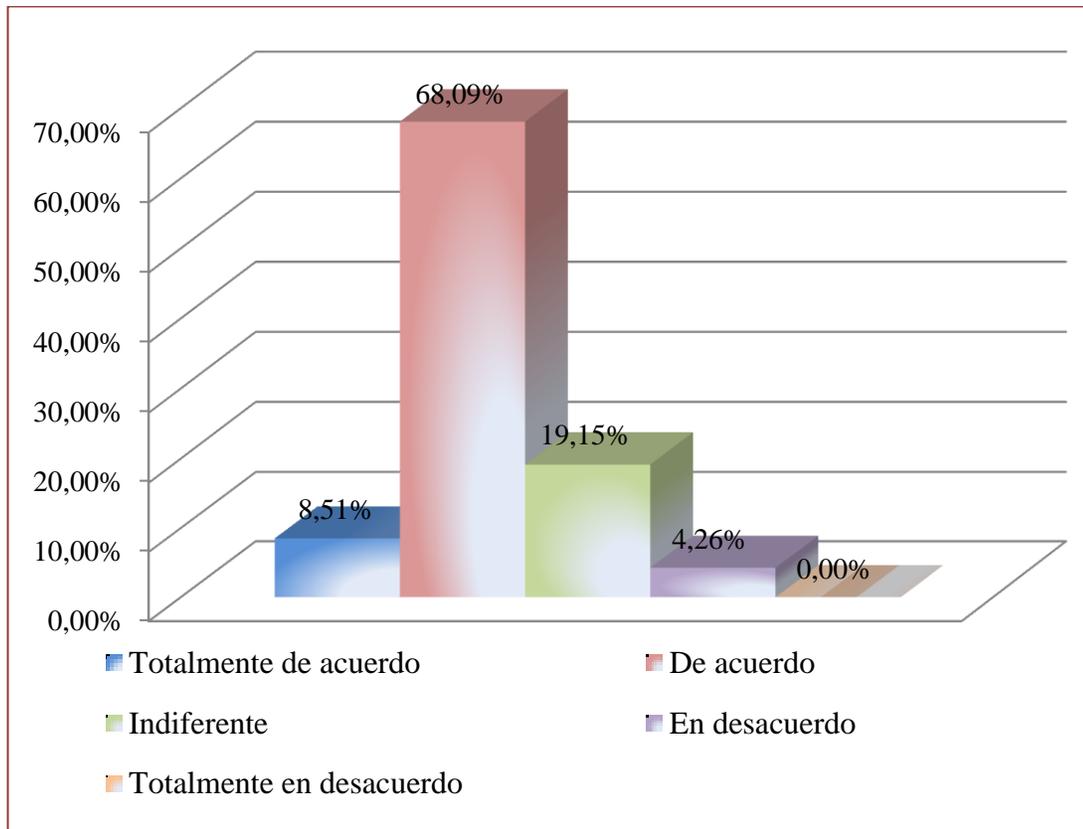
Ítem 21.El sindicato está focalizado en sus intereses

Tabla 21. Focalización en el trabajador

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Totalmente de acuerdo	4	8,51%
De acuerdo	32	68,09%
Indiferente	9	19,15%
En desacuerdo	2	4,26%
Totalmente en desacuerdo	0	0,00%
Totales	47	100%

Fuente: Altuve y Martínez (2015)

Gráfico 21. Focalización en el trabajador



Fuente: Altuve y Martínez (2015)

Análisis del gráfico 21

En cuanto a que el sindicato está focalizado en sus intereses, el 76,60% de los encuestados responde a la opción de acuerdo, no siendo así para el 19,15% que es indiferente y para el 4,26% que está en desacuerdo.

Ciertamente que el sindicato se encuentra actualmente focalizado en sus intereses tal y como se confirma en los resultados arrojados por este gráfico ya que, aunque toma en cuenta las opiniones de los trabajadores para la toma de decisiones en futuras acciones y les informa sobre sus funciones, estructura y procedimientos a ejecutar, en sus objetivos no figura la gerencia de la empresa manufacturera en estudio por lo que los resultados que generan dichas acciones y actividades giran en torno a metas que les competen solo al sindicato, más no a la empresa y sus directivos.

Sin embargo, esta actitud de autonomía que ejerce el sindicato de la empresa manufacturera en estudio está amparada en el artículo 353 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) en la definición de Libertad Sindical en donde expone como un derecho caracterizado por poseer autonomía en su estructuración, organización y funcionamiento y que está exento de intervención o suspensión proveniente de otros sindicatos, por lo que su autonomía es universal, es decir, aplica a empresas y otras organizaciones similares; por cuanto solo queda a la empresa promover el diálogo y la discusión entre las partes a fin de llegar a un punto de acuerdo que permita el trabajo en equipo, la coordinación y colaboración mutua.

Igualmente, los trabajadores perciben de manera positiva como el sindicato focaliza sus intereses ya que para ello lo toman en cuenta y les informa sobre las acciones y procedimientos a ejecutar.

Indicador: Satisfacción

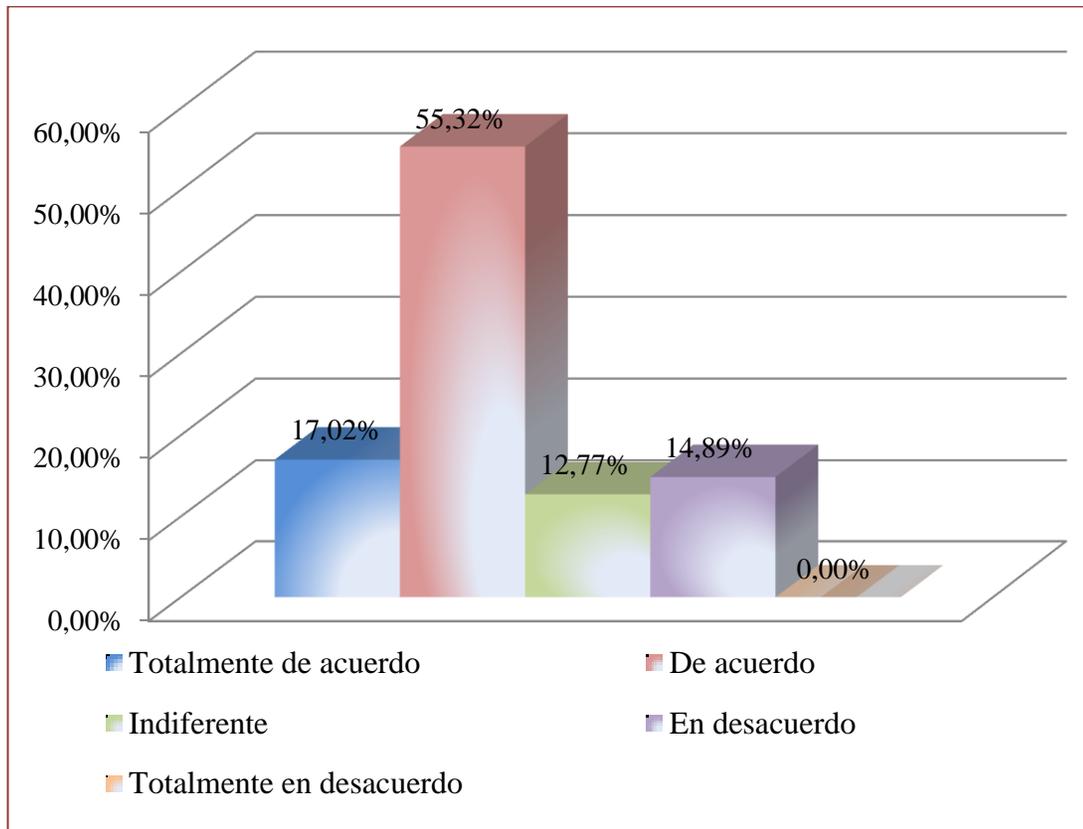
Ítem 22. El trabajador está satisfecho porque se le atienden sus necesidades

Tabla 22. Atención de necesidades

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Totalmente de acuerdo	8	17,02%
De acuerdo	26	55,32%
Indiferente	6	12,77%
En desacuerdo	7	14,89%
Totalmente en desacuerdo	0	0,00%
Totales	47	100%

Fuente: Altuve y Martínez (2015)

Gráfico 22. Atención de necesidades



Fuente: Altuve y Martínez (2015)

Análisis del gráfico 22

De manera similar a los gráficos anteriores, el 72,34% de los encuestados dicen estar de acuerdo con que está satisfecho porque se le atienden sus necesidades, mientras que en caso contrario, el 12,77% es indiferente a la interrogante y el 14,89% está en desacuerdo.

Además de sentirse satisfecho porque se siente involucrado en las decisiones del sindicato, la mayoría de los trabajadores de la empresa manufacturera en estudio también lo está ya que sienten que sus necesidades le son atendidas, unos en más proporción que a otros, sin embargo, un importante porcentaje opina lo contrario o le es indiferente el tema lo cual, aunque son porcentajes minoritarios, es indispensable considerar los motivos por las cuales contestaron negativamente a fin de identificar esas necesidades insatisfechas así como cualquier otra situación que esté afectando la percepción hacia el sindicato.

En definitiva y de manera general, estos resultados denotan el cumplimiento del sindicato a la atribución que se establece en el numeral 7 del artículo 367 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) en donde dice que el sindicato debe “Proteger y defender los derechos individuales y colectivos de sus afiliados y afiliadas, mejorando las condiciones materiales, morales e intelectuales y el interés supremo del trabajo como hecho social y proceso generador de riqueza para su justa distribución”, funciones que está ciertamente ejecutando ya que la mayoría de los trabajadores se sienten satisfechos.

Aquí la percepción de los trabajadores hacia la gestión sindical está influida por la satisfacción que sienten al momento en que el sindicato le atiende sus necesidades, determinando así una fortaleza.

Indicador: Satisfacción

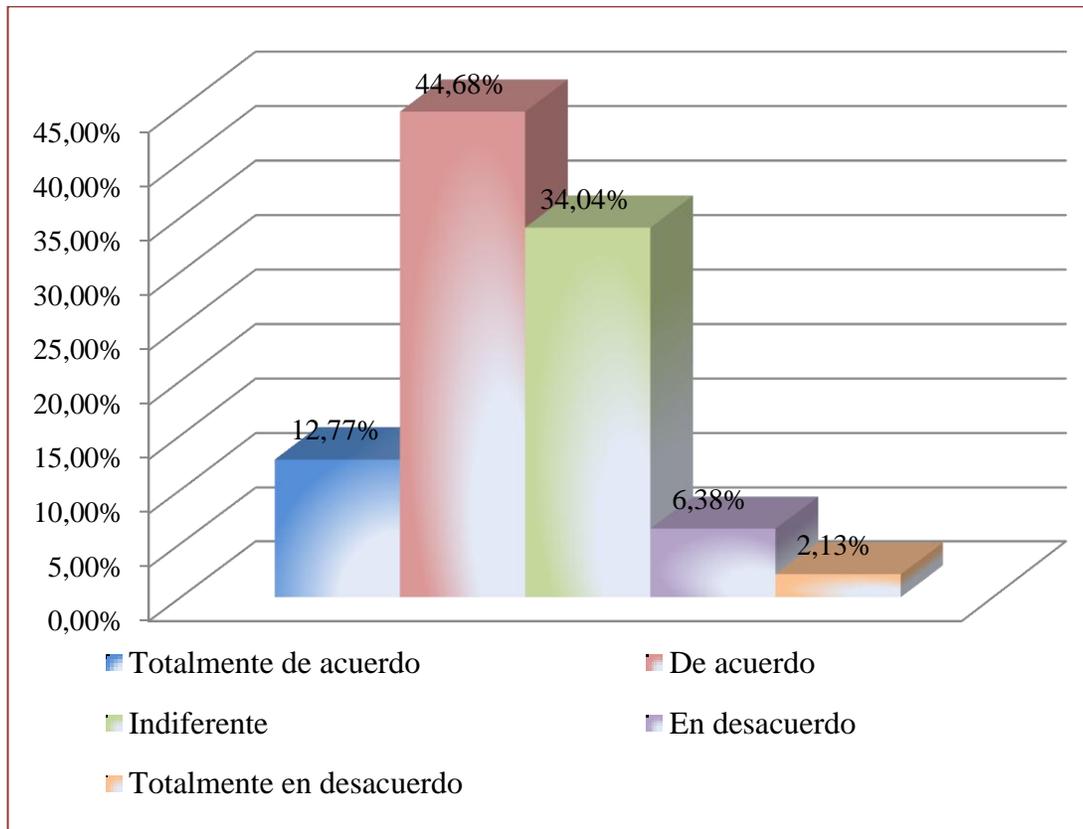
Ítem 23. El sindicato muestra altos niveles de rendimiento

Tabla 23. Nivel de rendimiento

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Totalmente de acuerdo	6	12,77%
De acuerdo	21	44,68%
Indiferente	16	34,04%
En desacuerdo	3	6,38%
Totalmente en desacuerdo	1	2,13%
Totales	47	100%

Fuente: Altuve y Martínez (2015)

Gráfico 23. Niveles de rendimiento



Fuente: Altuve y Martínez (2015)

Análisis del gráfico 23

De acuerdo a los datos arrojados por este gráfico, se puede notar que la mayoría de los trabajadores encuestados conformados por el 57,45% están de acuerdo con que el sindicato muestra altos niveles de rendimiento, mientras que para el 34,04% le es indiferente la interrogante, y el 8,51% está totalmente en desacuerdo.

Se puede interpretar entonces que la mayoría de los trabajadores perciben en el sindicato altos niveles de rendimiento por las situaciones antes evaluadas tales como el que se tome en cuenta la opinión de éstos para la toma de decisiones en planificar futuras acciones y porque les informan sobre la estructura, funciones y procedimientos y porque cumplen con las acciones establecidas, todo esto se afirma según su propio juicio ya que, como se pudo comprobar en el ítem 6, el comité de trabajadores no realiza sus funciones de velar por la correcta ejecución de las actividades que ejecuta el sindicato por cuanto no existe datos e información que muestren otra organización que no sea el propio sindicato.

En cuanto a los niveles de rendimiento, la organización sindical debe aplicar la medición en base a los indicadores que menciona Benites (2009) que son: la eficacia, como la relación que existe entre el bien o servicio y el grado de satisfacción del trabajador y de la organización; la eficiencia como la relación entre los recursos y su grado de aprovechamiento en los procesos; la efectividad como el mayor logro y satisfacción del trabajador y de la organización al obtener procesos más eficientes, eficaces y económicos; la productividad, la relación entre la producción y los insumos utilizados en dicha producción.

En este caso, los trabajadores perciben de manera positiva los niveles de rendimiento de la gestión sindical.

Indicador: Eficiencia

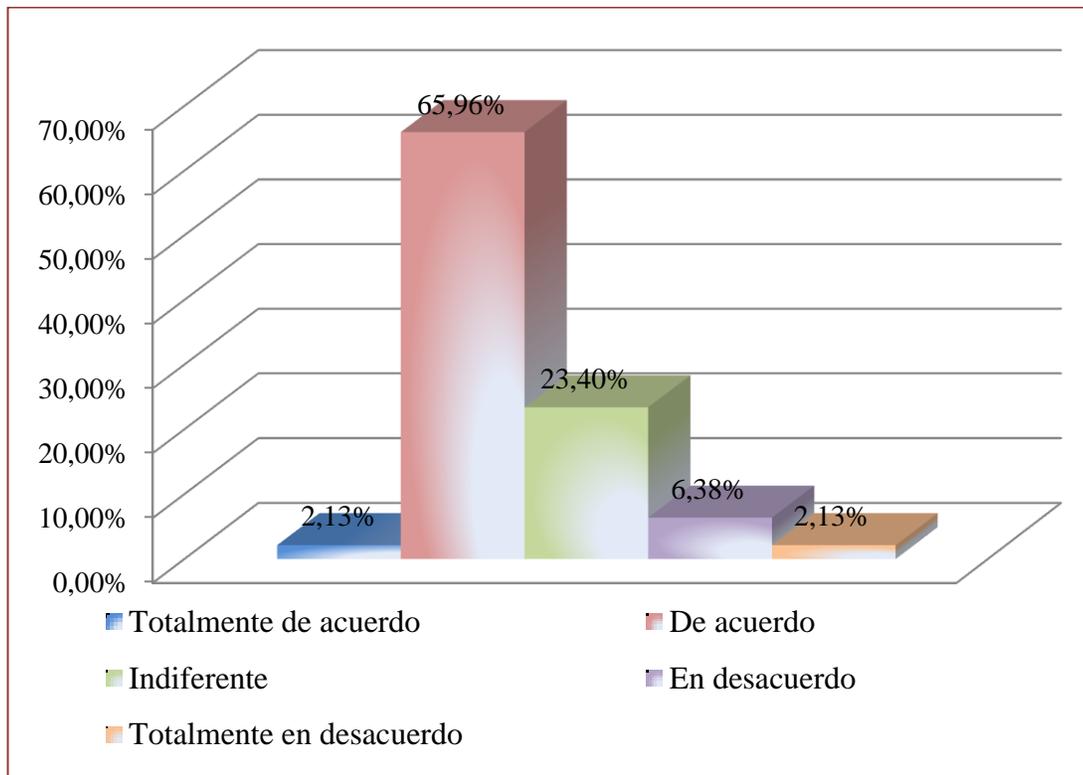
Ítem 24. El trabajador participa frecuentemente en asambleas del sindicato para la toma de decisiones respecto a temas laborales

Tabla 24. Toma de decisiones

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Totalmente de acuerdo	1	2,13%
De acuerdo	31	65,96%
Indiferente	11	23,40%
En desacuerdo	3	6,38%
Totalmente en desacuerdo	1	2,13%
Totales	47	100%

Fuente: Altuve y Martínez (2015)

Gráfico 24. Toma de decisiones



Fuente: Altuve y Martínez (2015)

Análisis del gráfico 24

En este gráfico se puede constatar resultados que denotan una fortaleza en la gestión sindical ya que el 68,09% de los trabajadores encuestados dicen estar de acuerdo con la interrogante en donde pregunta si participa frecuentemente en asambleas del sindicato para la toma de decisiones respecto a temas laborales, sin embargo, para el 23,40% esto es indiferente, y el 8,51% está en desacuerdo.

Los resultados arrojados por este gráfico solo confirman lo analizado en los ítems 1, 19 y 20 en donde se menciona que el sindicato toma en cuenta las opiniones de los trabajadores para la toma de decisiones en la ejecución de futuras acciones, en esta interrogante se corrobora que esto es así ya que los empleados participan frecuentemente en asambleas del sindicato para la toma de decisiones respecto a temas laborales, por lo cual se encuentran satisfechos porque son oídos y se les atienden sus necesidades tal y como se afirma en el ítem 22, aplicando así la motivación y la valoración al recurso humano.

En base a estos resultados, se puede decir que el sindicato ejecuta la buena práctica en materia de relaciones laborales que según la Organización Internacional del Trabajo consiste en garantizar el bienestar de los trabajadores, mejorando el nivel de relaciones interno, garantizando condiciones adecuadas de trabajo y empleo, facilitando el incremento del salario y el trabajo decente, sin embargo, las acciones que ejecuta el sindicato está incompleta pues carece de una cultura de concertación puesta en marcha por el acuerdo de trabajadores y empleadores ya que excluye a la gerencia en la toma de decisiones.

El que el trabajador participe en asambleas del sindicato para la toma de decisión hace que la gestión sindical en este aspecto sea bien percibida.

Indicador: Eficiencia

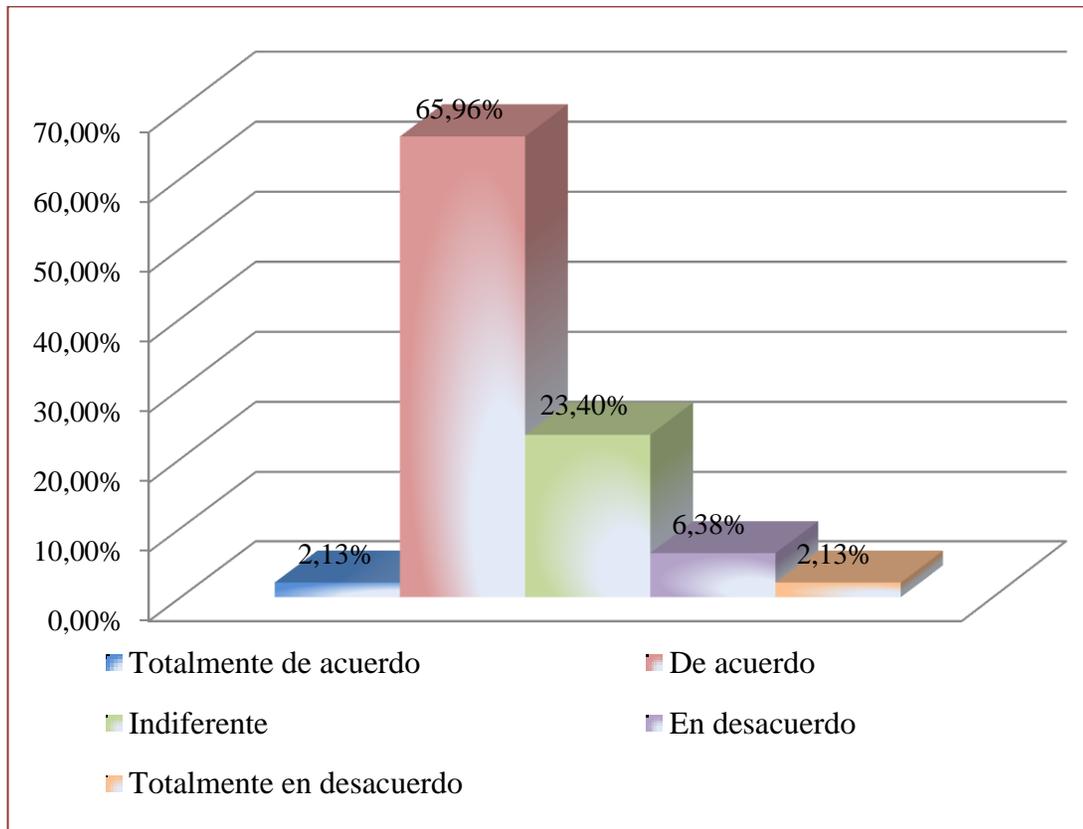
Ítem 25. El sindicato muestra los alcances cumplidos a final de año

Tabla 25. Alcances cumplidos

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Totalmente de acuerdo	1	2,13%
De acuerdo	31	65,96%
Indiferente	11	23,40%
En desacuerdo	3	6,38%
Totalmente en desacuerdo	1	2,13%
Totales	47	100%

Fuente: Altuve y Martínez (2015)

Gráfico 25. Alcances cumplidos



Fuente: Altuve y Martínez (2015)

Análisis del gráfico 25

Al igual que en el gráfico anterior, el 68,09% de los trabajadores encuestados dicen estar de acuerdo con que si el sindicato muestra los alcances cumplidos a final de año, para el 23,40% esto es indiferente, y el 8,51% está en desacuerdo.

Interpretando estos resultados, la mayoría de los trabajadores encuestados afirman que el sindicato muestra los alcances cumplidos a final de año, sin embargo, en el ítem 9 los encuestados respondieron ser indiferentes sobre si de las acciones ejecutadas por el sindicato se obtienen resultados satisfactorios, por cuanto se puede decir que el personal se siente seguro de que el sindicato lleva a cabo gestiones en beneficio de los trabajadores cubriendo sus necesidades laborales.

Al respecto, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) en el artículo 367, numeral 15, señala que una de las finalidades y objetivos de las organizaciones sindicales es cumplir con las directrices que señalen sus estatutos o resuelvan sus afiliados y afiliadas, para el mejor logro de sus finalidades, en el marco de la Constitución y las leyes, siendo la presentación de los alcances logrados a final de año un reglamento estipulado en el estatuto del sindicato de la empresa manufacturera en estudio, comportamiento que favorece la percepción de los trabajadores sobre la eficiencia de su gestión sindical.

Sin embargo, es necesario recordar e insistir con la importancia de fortalecer la organización del comité de trabajadores para velar por la correcta ejecución de las actividades que realiza el sindicato así como la coordinación entre sus miembros para así optimizar sus funciones. La percepción de los trabajadores en cuanto a los alcances cumplidos a final de año por el sindicato está bien aspecto generalmente.

Indicador: Eficiencia

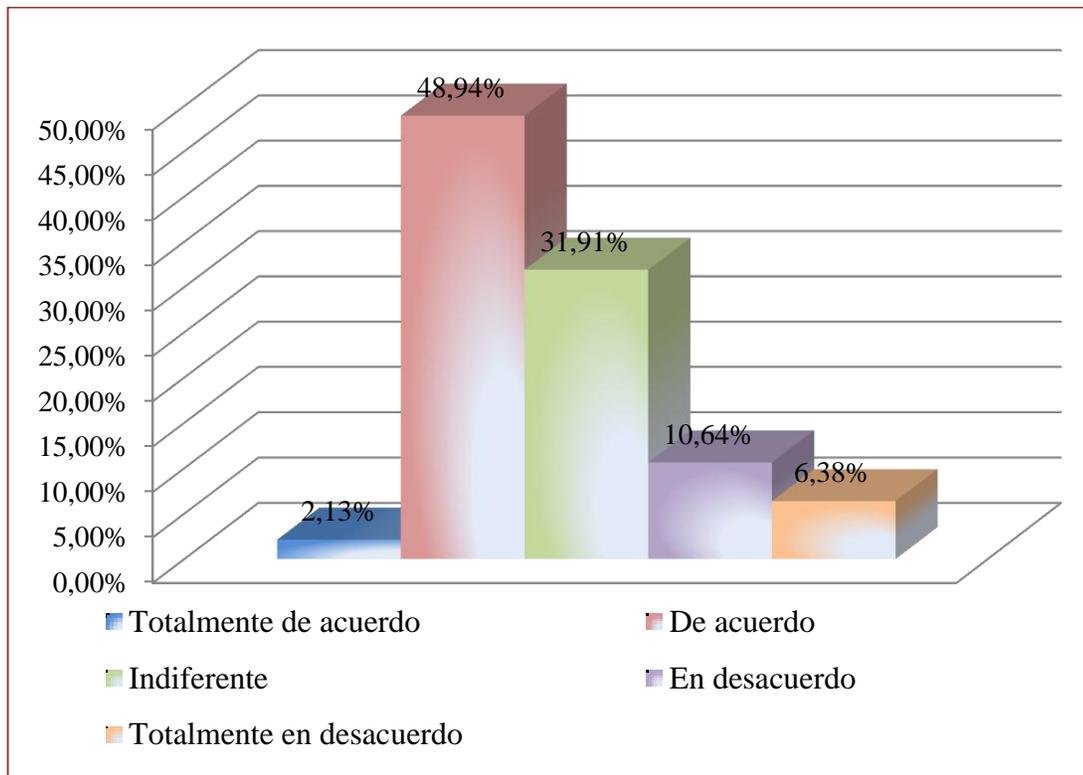
Ítem 26. A final de año se establecen metas y objetivos a lograr con su participación

Tabla 26. Metas y objetivos establecidos

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Totalmente de acuerdo	1	2,13%
De acuerdo	23	48,94%
Indiferente	15	31,91%
En desacuerdo	5	10,64%
Totalmente en desacuerdo	3	6,38%
Totales	47	100%

Fuente: Altuve y Martínez (2015)

Gráfico 26. Metas y objetivos establecidos



Fuente: Altuve y Martínez (2015)

Análisis del gráfico 26

De acuerdo a este gráfico, el 51,07% de los trabajadores encuestados están de acuerdo con que el sindicato establecen las metas y objetivos a lograr a final de año tomando en cuenta su participación, mientras que el 31,91% de estos son indiferentes a la interrogante, y el 17,02% está en desacuerdo..

A partir de estos datos se puede interpretar que la mayoría de los trabajadores de la empresa manufacturera en estudio participan en las metas y objetivos que establece el sindicato cada fin de año por lo que su percepción al respecto es positiva, información que se suma a las fortalezas identificadas anteriormente en donde se incluyen a los trabajadores en la toma de decisiones para la planificación de acciones sindicales futuras lo que genera satisfacción en el recurso humano, en tal caso, solo será necesario mejorar la relación gerencia-sindicato a fin de incorporar la coordinación, el compromiso de trabajo en conjunto como principales objetivos a lograr en el próximo año lo que facilitará la obtención de beneficios laborales ya que se trabajará en conjunto y en equipo en base a una sola meta.

Sin embargo, una de las metas y objetivos que debe establecer el sindicato de la empresa manufacturera en estudio es la de mejorar la relación con la gerencia en busca siempre de un punto de concertación y conciliación enfocados al trabajo en equipo en pro del bienestar laboral de los trabajadores, para ello la gerencia deberá cumplir con el artículo 358, numeral d, de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) en donde dice que los patronos y patronas no podrán “obstaculizar o intervenir en los actos que realicen las organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras en ejercicio de su autonomía, tales como la elección de su junta directiva y las deliberaciones acerca de pliegos de peticiones”.

Indicador: Eficiencia

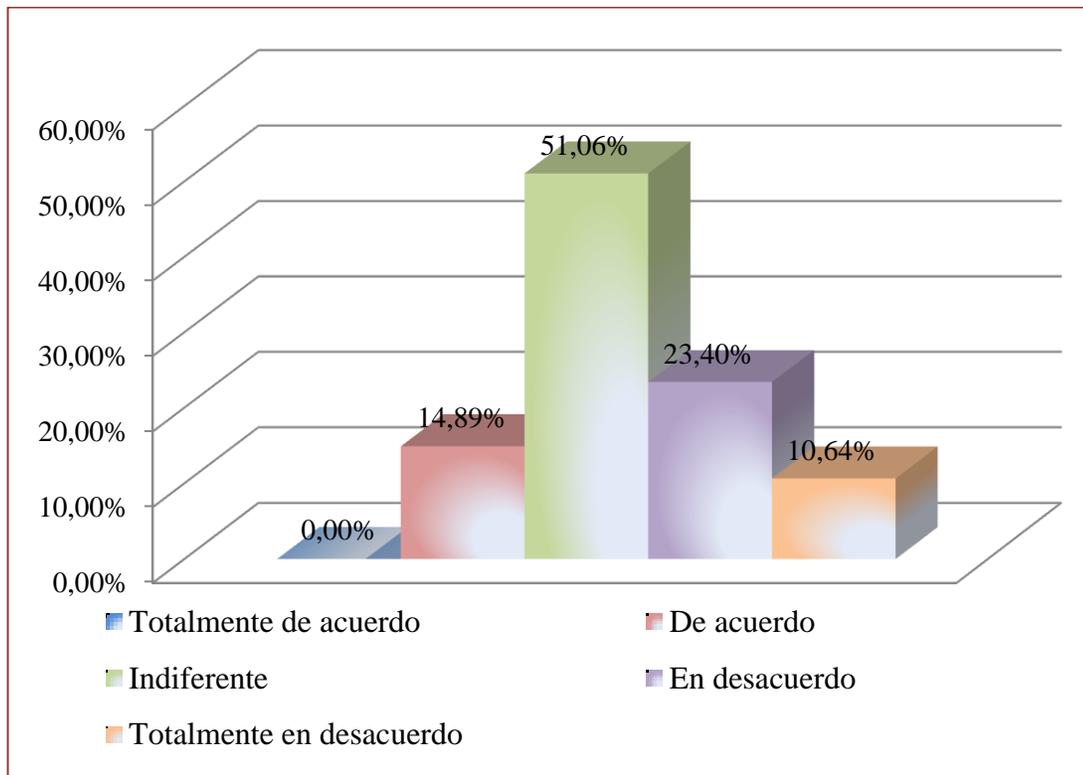
Ítem 27. A final de año el sindicato muestra un balance en materia de reducción de costos

Tabla 27. Reducción de costos

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Totalmente de acuerdo	0	0,00%
De acuerdo	7	14,89%
Indiferente	24	51,06%
En desacuerdo	11	23,40%
Totalmente en desacuerdo	5	10,64%
Totales	47	100%

Fuente: Altuve y Martínez (2015)

Gráfico 27. Reducción de costos



Fuente: Altuve y Martínez (2015)

Análisis del gráfico 27

En este gráfico, el más alto porcentaje lo obtuvo la opción indiferente con un 51,06% de los trabajadores encuestados en relación a que el sindicato muestra un balance a fin de año en materia de reducción de costos, el 14,89% responde en la alternativa de acuerdo, entre tanto, el 34,04% está en desacuerdo con la interrogante.

Los resultados proporcionados por este gráfico muestran a la mayoría de los trabajadores de la empresa manufacturera en estudio siendo indiferentes sobre el conocimiento en cuanto al balance en materia de reducción de costos que podría presentar el sindicato, datos negativos al evaluar la efectividad de la gestión sindical ya que, al no existir interés en los trabajadores en las acciones ejecutadas por la organización sindical en la reducción de costos, ésta no se toma la molestia de mostrarlos o, peor aún, no realizar nada al respecto durante el año porque se sabe que no les exigirán la rendición de cuentas.

Esta situación es causa de la falta de un comité de trabajadores que se encargue de velar por la correcta ejecución de las actividades, en este caso, el control en la reducción de costos, función y responsabilidad que se encuentra estipulada no solo en los estatutos del sindicato sino también en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) en el artículo 367, numeral 2, “Contribuir en la producción y distribución de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades del pueblo. Ejercer control y vigilancia sobre los costos y las ganancias, para que los precios de los bienes y servicios producidos sean justos para el pueblo”.

En este caso, la perspectiva de los trabajadores hacia la gestión sindical en cuanto al balance en materia de reducción de costos es negativa pues son indiferentes a esta información, es decir, para ellos no sirve de nada conocer al respecto.

Indicador: Eficacia

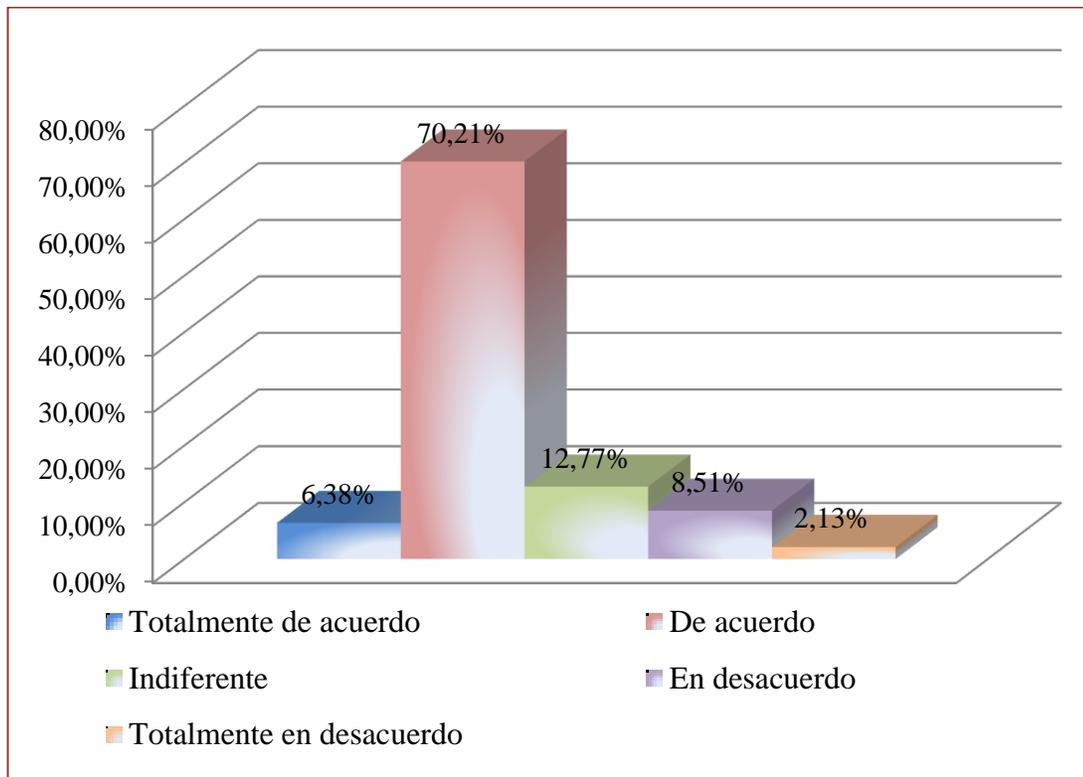
Ítem 28. El sindicato aplica frecuentemente la mejora continua en su gestión diaria

Tabla 28. Mejora continua

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Totalmente de acuerdo	3	6,38%
De acuerdo	33	70,21%
Indiferente	6	12,77%
En desacuerdo	4	8,51%
Totalmente en desacuerdo	1	2,13%
Totales	47	100%

Fuente: Altuve y Martínez (2015)

Gráfico 28. Mejora continua



Fuente: Altuve y Martínez (2015)

Análisis del gráfico 28

En este gráfico, la gran mayoría de los trabajadores encuestados contestaron estar de acuerdo en un 76,59% sobre si el sindicato aplica frecuentemente la mejora continua en su gestión diaria, en caso contrario el 12,77% es indiferente a la pregunta, el 10,64% está en desacuerdo.

Estos resultados confirman que el sindicato procura mejorar constantemente su gestión diaria mediante la identificación oportuna e inmediatamente de debilidades y problemas que se vayan presentando en el transcurso del tiempo y en la ejecución de las actividades lo cual le permite cumplir con las acciones establecidas aportando ideas y soluciones a las dificultades laborales y necesidades de los trabajadores, sin embargo, no ha podido establecer una buena relación de colaboración, cooperación y trabajo en conjunto con la gerencia de la empresa manufacturera en estudio lo que pudiera influir en los resultados que obtienen a final de año, que aunque lo muestra, los trabajadores son indiferentes a conocerlos.

Además del mejoramiento continuo en los procedimientos y actividades internas, el sindicato deberá también cumplir con el numeral 13, artículo 367 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) en donde menciona la responsabilidad de “colaborar con las autoridades, organismos e institutos públicos en la preparación y ejecución de programas de mejoramiento social y cultural y en la capacitación técnica y colocación de los trabajadores”, aplicando también la mejora continua a la comunidad que rodea la empresa.

Cabe mencionar que desde la perspectiva de los trabajadores, la gestión sindical cuenta con una constante mejora continua que le proporciona eficacia.

Indicador: Eficacia

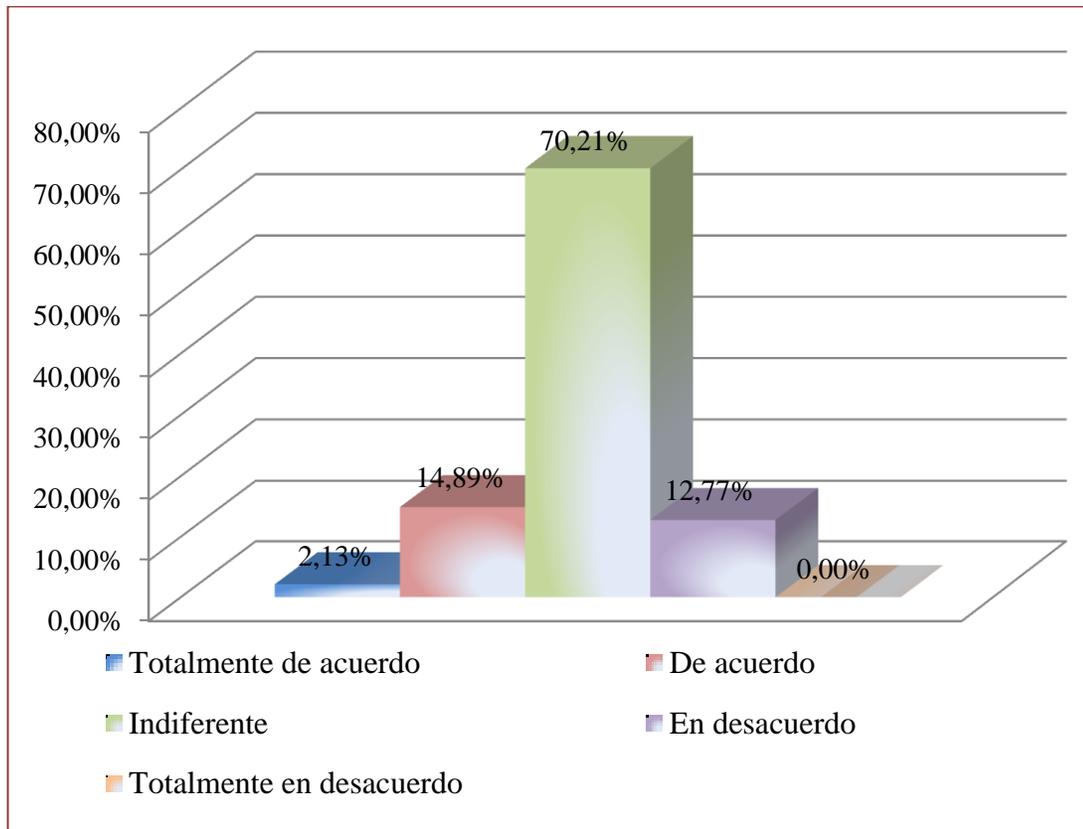
Ítem 29. El sindicato tiene un alto nivel de cumplimiento de metas por año

Tabla 29. Nivel de cumplimiento de metas

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Totalmente de acuerdo	1	2,13%
De acuerdo	7	14,89%
Indiferente	33	70,21%
En desacuerdo	6	12,77%
Totalmente en desacuerdo	0	0,00%
Totales	47	100%

Fuente: Altuve y Martínez (2015)

Gráfico 29. Nivel de cumplimiento de metas



Fuente: Altuve y Martínez (2015)

Análisis del gráfico 29

El 70,21%, que corresponde a la mayoría de los trabajadores encuestados, son indiferentes sobre si el sindicato logra un alto nivel de cumplimiento de metas por año, mientras que el 17,02% dice estar de acuerdo y el 12,77% está en desacuerdo.

Ciertamente, los trabajadores de la empresa manufacturera en estudio responden ser indiferentes sobre si el sindicato tiene un alto nivel de cumplimiento de metas por año ya que al no conocer si se lleva una supervisión de la correcta ejecución de las actividades que éste realiza, tal y como se pudo comprobar en el ítem 6, y si se obtienen resultados satisfactorios de las acciones ejecutadas, según las respuestas obtenidas en el ítem 9, hace que los trabajadores desconozcan también sobre la frecuencia en el logro de los objetivos planteados, esta situación confirma una vez más la importancia de contar con un comité de trabajadores que proporcione información al respecto para no valerse así únicamente de los datos suministrados por el sindicato. El incumplimiento de las metas puede ser motivo de injerencia a la libertad sindical, tal y como lo menciona Medina de Vega, citado por Guerra (2004):

Los actos lesivos de Derechos de Libertad Sindical, pueden provenir del empresario...Y ello es así porque...los titulares de los derechos sindicales...están expuestos a recibir agresiones por parte de una pluralidad de sujetos cada uno de los cuales puede interferir en el ejercicio de sus derechos, valiéndose de una variedad de actos cuyo contenido dependerá de la peculiar relevancia de los poderes y facultades de lo que se halle investido en el sistema de relaciones laborales (p. 29).

La percepción del trabajador en cuanto al nivel de cumplimiento de metas por año del sindicato es nula ya que no tiene interés en conocer dichos datos.

Indicador: Eficacia

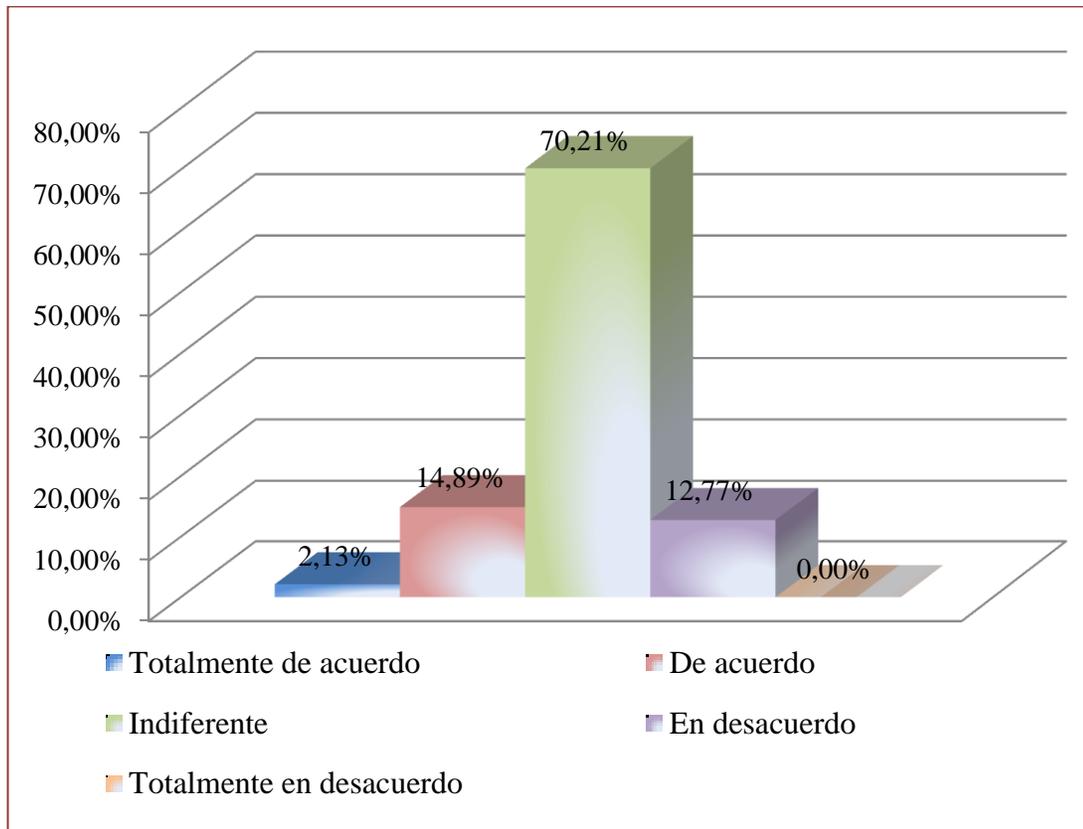
Ítem 30. El sindicato frecuentemente logra los objetivos propuestos

Tabla 30. Logro de objetivos propuestos

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Totalmente de acuerdo	1	2,13%
De acuerdo	7	14,89%
Indiferente	33	70,21%
En desacuerdo	6	12,77%
Totalmente en desacuerdo	0	0,00%
Totales	47	100%

Fuente: Altuve y Martínez (2015)

Gráfico 30. Logro de objetivos propuestos



Fuente: Altuve y Martínez (2015)

Análisis del gráfico 30

Al igual que en el gráfico anterior, la mayoría de los trabajadores encuestados que ascienden a un 70,21%, son indiferentes en cuanto al logro de los objetivos propuestos por parte del sindicato, mientras que el 17,02% dice estar de acuerdo y el 12,77% está en desacuerdo.

Los datos que arroja este gráfico solo confirma lo analizado en el ítem anterior, los trabajadores de la empresa manufacturera en estudio no tiene interés en conocer si el sindicato cumple frecuentemente los objetivos propuestos y si tienen un alto nivel de metas por año ya que responden en la opción indiferente, aunque esta organización sindical muestra los alcances cumplidos a final de año, como se confirma en el ítem 25 en donde los encuestados responden estar de acuerdo con ello. Se puede decir que este desinterés se debe a la desmotivación que tiene el personal sobre las acciones que realiza el sindicato y las mejoras o soluciones a los problemas laborales que han obtenido de parte de esta organización.

Por cuanto, cabe mencionar la importancia de aplicar estrategias motivacionales que disminuya la indiferencia que muestran los trabajadores hacia los resultados que obtiene el sindicato al término de la ejecución de sus acciones, lo cual se logrará internalizando el derecho individual que tienen a la sindicalización como herramienta para la negociación colectiva y el diálogo social tal y como lo señala la Declaración Universal de los Derechos Humanos, citado por Las Naciones Unidas (2013).

Finalmente, se puede decir que la percepción del trabajador sobre el logro de los objetivos propuestos en la gestión sindical es igualmente nulo pues no tiene interés al respecto, situación que es necesario resarcir si se quiere lograr la eficiencia y eficacia en las actividades que lleva a cabo el sindicato.

CONCLUSIONES

A continuación se presentaran las conclusiones de los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento: partiendo del primer objetivo específico, en el cual se plantea diagnosticar la gestión sindical ante el enfoque de los trabajadores en una empresa manufacturera del Estado Carabobo, se aplicaron nueve ítems relacionadas a las acciones de la organización sindical: planeación, organización, dirección y control pudiendo identificar fortalezas que infieren en la participación de los trabajadores en la planificación de futuras acciones por parte del sindicato, además que da a conocer a estos su estructura y ejecución de procedimientos y funciones, por lo que perciben que el sindicado cumple con las acciones establecidas.

De manera general se pudo conocer que el sindicato incluye al trabajador en las acciones de su gestión administrativa por lo cual se puede establecer como una fortaleza ya que planifica con anterioridad sus acciones tomando en cuenta la opinión de sus principales miembros que es el personal de la empresa manufacturera en estudio, la importancia de esto lo señala Benites (2009: 21) cuando dice que la gestión sindical consiste en “coordinar el esfuerzo humano y lograr que la organización pueda alcanzar sus objetivos estratégicos” en tal caso, la percepción de la gestión sindical en cuanto a la planificación y dirección es positiva ya que las acciones que la organización ejecuta va dirigida a su bienestar laboral por cuanto las actividades que se lleven a cabo para tal fin deben contar con la opinión de los trabajadores.

Cabe mencionar además que el sindicato de la empresa manufacturera en estudio no solo planifica futuras acciones tomando en cuenta la opinión de los trabajadores sino que también les informa sobre la aplicación de nuevos procedimientos a ejecutar lo cual habla bien de la gestión sindical actual.

Sin embargo, se identificaron situaciones que les son indiferentes a la mayoría de los trabajadores los cuales se determinaron como debilidades de la gestión sindical tales como la falta de coordinación entre sus miembros y la ineficiencia del comité de trabajadores por velar la correcta ejecución de las actividades por lo cual los encuestados de acuerdo a la aplicación del instrumento se pudo evidenciar q no siempre el sindicato obtiene resultados satisfactorios en sus acciones, pudiendo deducir un aspecto negativo por la falta del comité de trabajadores para ejercer la dirección sobre las acciones que lleva a cabo el sindicato y su bajo desempeño para velar por el logro de los objetivos planteados en pro de los beneficios laborales de los trabajadores ya que, aunque la mayoría es indiferente a la interrogante, se obtuvo porcentajes en las alternativas positivas, por cuanto este comité de trabajadores existe pero no funciona como debe ser por lo que no se lleva una eficiente ejecución de las actividades.

Por lo tanto, es necesario recalcar que las actividades que debe ejecutar el comité de trabajadores en la organización sindical consiste en lo señalado por Benites (2009) quien dice que “la dirección es la labor dedicada a evaluar, analizar, planificar y ejecutar la estrategia sindical” es decir, cumplir y hacer cumplir con los estatutos y directrices de la organización sindical logrando suplir las necesidades y exigencias de los trabajadores; gestión que no se está cumpliendo según los resultados arrojados por este gráfico.

Por otro lado, en los resultados se comentó que para lograr un 100% de conocimientos y participación de los trabajadores en las acciones y procedimientos de la organización sindical, es necesario aplicar el diálogo social, definido de manera general por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como aquel que incluye tipo de negociación, consulta o simple intercambio de informaciones entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre cuestiones de interés común relacionadas con la política económica y social; en este caso específico se

trata de entrelazar información mediante la consulta entre el sindicato y los trabajadores para identificar cualquier debilidad, disgusto, desinformación o desinterés que afecte la satisfacción para luego resarcirlos en pro de un objetivo común: el bienestar laboral de los trabajadores y su eficiente representación ante la empresa y el estado

En el segundo objetivo específico, se determinaron las debilidades y fortalezas de la gestión sindical en una empresa manufacturera del Estado Carabobo mediante la aplicación de diez ítems, igualmente a los trabajadores, a fin de conocer los aspectos positivos y limitantes de la gestión sindical, identificando fortalezas en cuanto a los aportes que la gerencia y el sindicato, de manera individual y autónoma, plantea en pro de sus beneficios laborales, las decisiones que toman unilateralmente en defensa de los intereses y protección laboral de los trabajadores para lo cual toman en cuenta la opinión de éstos para ello, siendo un comportamiento que causa satisfacción al recurso humano.

Entre las debilidades o los aspectos negativos surgieron datos que corrobora la falta de compromiso y trabajo en conjunto entre la gerencia y el sindicato en pro de los beneficios laborales de los trabajadores, además del carente diálogo y la negociación para satisfacer las necesidades del personal. Otro aspecto importante que se pudo evaluar fue la desunión que existe entre estos actores laborales, más no entre los miembros de la organización sindical, dato que se aclaró en estos resultados.

Esta desunión entre el sindicato y la gerencia trae como consecuencia el desinterés o indiferencia de los trabajadores para conocer si las acciones ejecutadas por el sindicato han proporcionado resultados satisfactorios, y es aquí donde se evidencia la cosmovisión, es decir la percepción que se han creado los trabajadores del sindicato; aunque esta organización le informa sobre los procedimientos y funciones realizadas

y por realizar. Se entiende entonces que la empresa y la organización sindical funcionan como entidades apartes, individuales y diferentes.

La falta de compromiso entre la gerencia y el sindicato genera conflictos en el ámbito laboral lo cual, según Urquijo (2001), es considerado contrario a los intereses particulares y colectivos por lo que éste autor insiste en la importancia de la cooperación entre los directivos, trabajadores y empresa para lograr la concertación y el diálogo social, el cual no es más que la equidad, la justicia individual y colectiva en donde se tome en cuenta a todos los actores laborales y es precisamente allí donde una eficiente dirección y control por parte del comité de trabajadores es un aspecto clave para lograr los resultados esperados y una buena relación entre el sindicato, trabajadores y empresa.

En conclusión, se pudo interpretar que, aunque no existe compromiso de trabajo ni un permanente diálogo entre la gerencia y el sindicato por lo cual no laboran en conjunto en pro de los beneficios laborales de los trabajadores, los aportes planteados por estas organizaciones de manera individual y autónoma se ejecutan a favor de cubrir las necesidades del personal, por lo que se cumplen las acciones establecidas por el sindicato aunque exista indiferencia en conocer si se obtienen resultados satisfactorios ya que el comité de trabajadores no se encarga de velar por la correcta ejecución de las actividades que realiza el sindicato, si no que tienen una cosmovisión persistente de las que este realiza sin conocer otra distinta a esta, situación que puede traer como consecuencia a futuro desconfianza en los trabajadores sobre la eficiencia de las acciones que realiza el sindicato.

Finalmente, para el tercer objetivo específico se evalúa la efectividad de la gestión sindical desde la perspectiva de los trabajadores en una empresa manufacturera del Estado Carabobo, en base a once ítems que refieren a la satisfacción de los trabajadores, la eficiencia y eficacia de la gestión sindical, entre las fortalezas que se

podieron identificar cabe mencionar la satisfacción que siente el trabajador al sentirse involucrado y participar en las decisiones del sindicato así como en las metas y objetivos que se establecen a final de año, por lo que percibe que esta organización está focalizado en sus intereses y le atienden sus necesidades por lo que cuenta con altos niveles de rendimiento y aplica la mejora continua en su gestión.

En tal sentido, estos resultados denotan el cumplimiento del sindicato a la atribución que se establece en el numeral 7 del artículo 367 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) en donde dice que el sindicato debe “Proteger y defender los derechos individuales y colectivos de sus afiliados y afiliadas, mejorando las condiciones materiales, morales e intelectuales y el interés supremo del trabajo como hecho social y proceso generador de riqueza para su justa distribución”, funciones que está ciertamente ejecutando ya que la mayoría de los trabajadores se sienten satisfechos.

La percepción de los trabajadores hacia la gestión sindical está influida por la satisfacción que sienten al momento en que el sindicato le atiende sus necesidades, determinando así una fortaleza.

Entre las debilidades evaluadas se tiene que los trabajadores son indiferentes al balance que debe mostrar el sindicato en materia de reducción de costos así como en el nivel de metas cumplidas y logro de objetivos propuestos. En el análisis del ítem 21 se menciona que el sindicato se encuentra actualmente focalizado en sus intereses tal y como se confirma en los resultados arrojados por este gráfico ya que, aunque toma en cuenta las opiniones de los trabajadores para la toma de decisiones en futuras acciones y les informa sobre sus funciones, estructura y procedimientos a ejecutar, en sus objetivos no figura la gerencia de la empresa manufacturera en estudio por lo que los resultados que generan dichas acciones y actividades giran en torno a metas que les competen solo al sindicato, más no a la empresa y sus directivos.

En definitiva, de acuerdo a todo el análisis realizado, se puede decir que los trabajadores de la empresa manufacturera en estudio en general tienen buena percepción en cuanto a la gestión sindical ya que ésta organización incluye al personal en la toma de decisiones y en la ejecución de sus acciones informando los procedimientos realizados y por realizar, sin embargo, la buena percepción disminuye al plantear el tema de la relación sindicato-gerencia en donde la falta de compromiso, trabajo en conjunto, negociación y diálogo afecta la eficiencia de las actividades ejecutadas por estos dos actores en pro de los beneficios laborales de los trabajadores.

Cabe mencionar además, la falta coordinación entre los miembros del sindicato, la ineficiencia del comité de trabajadores en sus funciones por velar por la correcta ejecución de sus actividades, debilidades a resarcir si se quiere lograr mejores resultados para cubrir las necesidades de los trabajadores.

RECOMENDACIONES

Las autoras de la presente investigación recomiendan a la empresa manufacturera en estudio iniciar un proceso de diálogo y negociación entre gerencia y sindicato en donde participe el comité de trabajadores como mediador (si el comité no existe se deberá conformar un equipo con miembros elegidos por la totalidad del personal, cabe destacar que este equipo será conformado con la previa autorización del sindicato y de acuerdo a sus funciones) estableciendo directrices y reglamentos que faciliten la coordinación y el trabajo en equipo para el logro de los objetivos en relación a las necesidades laborales del recurso humano.

Una vez establecida la coordinación entre sindicato y gerencia, se deberá recoger las solicitudes y necesidades laborales del personal para luego realizar un cronograma de trabajo entre estos actores asignando funciones y responsabilidades promoviendo así el compromiso en el logro de las metas planteadas. Al fin de año se presentan los resultados obtenidos por el trabajo en conjunto entre gerencia y sindicato.

Para la conformación de un nuevo comité de trabajadores se debe iniciar llamando a elecciones del mismo a todo el personal de la empresa manufacturera en estudio quienes postularán candidatos desde sus filas por un periodo no mayor a dos meses a fin de agilizar el proceso, se determinará una día para las votaciones. Llegado el día, el gerente de recursos humanos procederá a recoger los votos de todo el personal para luego realizar los escrutinios.

Se debe abogar por una interacción permanente entre la gerencia y la organización sindical tomando una actitud empática, de capacitación, motivación y comunicación oportuna, siempre en pro de evitar conflictos. Se recomienda mantener una comunicación y un trabajo continuo con los sindicatos todo el tiempo y no sólo juntarse con ellos a negociar cuando ya no hay plazos. Los mejores acuerdos de

negociación se consiguen con el trabajo diario con los sindicatos y no sólo al enfrentarse en una negociación colectiva.

En tal sentido, para mejorar la relación sindicato-gerencia se aplicaría una mayor coordinación de actividades, quedando claro en este punto que el enfoque no es la gerencia como actor laboral, sino los trabajadores, donde debe haber compromiso de trabajo y permanente dialogo para obtener mejores resultados en la reducción de conflictos laborales lo cual es el objetivo principal del sindicato tal y como lo menciona Benites (2009:21) quien lo define como “instituciones que buscan reducir el conflicto laboral mediante el diálogo y la negociación”, por lo que el diálogo y la negociación debe llevarse con la participación de todos los actores laborales: sindicato, gerencia y trabajadores

Se debe realizar reuniones mensuales entre la gerencia y el sindicato en donde se evalúen las actividades ejecutadas y los resultados logrados, estableciendo nuevas directrices para el trabajo en equipo en la consecución de los objetivos planteados.

Instalar carteleras de mensajes para incrementar la comunicación trabajadores, gerencia y sindicato actualizándolos periódicamente a fin de dar a conocer y promocionar las metas de producción, actividades recreativas y acontecimientos de la empresa manufacturera en estudio.

Y, finalmente, mantener una actitud positiva ante las adversidades teniendo la mejor disposición de solucionar conflictos laborales que no solo infieran en los trabajadores sino también en la gerencia y el sindicato, procurando siempre la comunicación, compromiso y trabajo en equipo.

LISTA DE REFERENCIAS

Arias, Fidias (2006). **El Proyecto de Investigación**. (Quinta Edición). Editorial Episteme C.A. Caracas.

Balestrini, Mirian. (2008). **Como Se Elabora el Proyecto de Investigación**. Servicio Editorial. Sexta Edición. Caracas, Venezuela.

Barragán, Rossana (2003). **Guía para la formulación y ejecución de proyectos de investigación**. Editorial PIEB. Tercera Edición. La Paz.

Benites Hernán (2009). **Proyecto. Sistema de formación para la innovación del desarrollo sindical**. Documento en línea. Disponible: http://pladeseduca.files.wordpress.com/2012/10/modulo_ii-organiz-gestion-sind.pdf. Consulta: 2014, Julio 01.

Caamaño, Eduardo. (2006). "La tutela jurisdiccional de la libertad sindical". **Revista de derecho**, (1) 77-104.

Confederación Sindical Internacional (CSI) (2013). **"Países en situación de riesgo. Violaciones de los derechos sindicales"**. Documento en Línea. Disponible: http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/survey_ra_2013_es_final.pdf. Consulta: 2014, Junio 17.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 5.908, Extraordinario**. Febrero 19, 2009. Caracas.

Del Bono Andrea y Henry María (2008). La Acción Sindical en el Marco de las Formas Globalizadas de Producción. Carta Editorial. **Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo** (20). Venezuela.

Delgado de Smith, Yamile (2006). **La Investigación Social en Proceso: Ejercicios y Respuestas**. Segunda Edición. Universidad de Carabobo. Valencia.

Delgado de Smith, Yamile; Colombo, Leida y Orfila Rosmel (2002). **Conduciendo la Investigación**. Segunda Edición. Universidad de Carabobo. Valencia.

Dussert, Juan (2011). **Negociación colectiva en la pequeña empresa industrial. Diálogo Social desde la interacción social en el trabajo**. Trabajo de investigación para optar al grado de Magíster en Ciencias Sociales con mención en Sociología de la Modernización. Universidad de Chile.

Espinoza, Antonio (2000). **Los Derechos Laborales Regulados Por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela**. Primera Edición. Venezuela. Editorial Buchivacoa C.A.

García, Abellán (2010). **El Derecho Sindical**. Editorial Ariel. Madrid. España.

Greenleaf, Roberto (2008). "El líder-sirviente dentro: Una trayectoria transformativa". Disponible. <http://redisa.ucla.edu.ve/Diplomado%20Liderazgo/1er.%20M%C3%B3dulo%20Liderazgo/Mod%20I%202%20Siete%20Estructuras%20de%20Liderazgo.pdf>. Consultado: 2014. 15 Noviembre.

Guaido, Carmen. (2006). **Metodología de auditoría social como estrategia para mejorar la gestión de las organizaciones sindicales**. Trabajo de investigación para

optar al grado de Especialista en Auditoría. Universidad Centro occidental Lisandro Alvarado.

Guerra, Félix (2004). **Un análisis crítico de los nuevos retos para el sindicalismo venezolano.** Trabajo de investigación para optar al grado de Magíster Scientiarum en Derecho Laboral y Administración del Trabajo. Universidad del Zulia.

Guerra, Guillermo. (2005). **La acción sindical.** IESA Caracas

Guillent, Yeannira (2011). **La gestión sindical y su impacto en el entorno laboral.** Trabajo de investigación para optar al título de Licenciada en Relaciones Industriales. Universidad de Carabobo.

Herrero, José (2004). **Cosmovisión.** Documento en línea. Disponible:<http://www-01.sil.org/training/capacitar/antro/cosmovision.pdf>. Consulta: 10/02/2015

James, Sire (1988). El universo de al lado. Editorial. Inter Varsity

Jodar, Pere et al (2004). **El sindicato hacia adentro: La relación entre la organización y los trabajadores desde el análisis de la afiliación.** Revista Papers, 72; 113-144.

Kottak, Conrad Phillip. (2000). **Antropología Cultural.** Editorial McGraw-Hill.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.076, Extraordinaria.** Mayo 7, 2012. Caracas.

Lucena, Héctor (2003). **Relaciones de trabajo en el nuevo siglo**. Editorial Tropykos. Caracas. Venezuela.

Machicado Jorge (2010). **Sindicalismo y Sindicato** Universidad San Francisco Javier. Bolivia.

Menéndez, Nicolás (2009). Aproximaciones teóricas en torno a la representación sindical. **Revista Gaceta Laboral**. Vol. 15, No. 2. Universidad del Zulia (LUZ).

Miguélez, Fausto (2004). “**Los veinte últimos años de la relaciones laborales**”. Mientras Tanto, n° 93, pp. 45-56.

Moreno, Flavia (2010). **Los sindicatos y sus acciones**. Trabajo de investigación para optar al título de Licenciada en Trabajo Social. Universidad Nacional de la Matanza. Provincia de San Justo. Buenos Aires.

Naciones Unidas (2013). “**¿Qué son los derechos humanos?**”. Documento en línea. Disponible: <http://www.ohchr.org>. Consulta: 8/7/2014.

Nikken, Pedro. (1994). “**El concepto de los Derechos Humanos**”. Volumen colectivo Estudios Básicos de Derechos Humanos. Tomo I. Editorial IIDH. Costa Rica.

Organización Internacional del Trabajo (1998). “**Desarrollo de las normas sobre derechos humanos y libertad sindical mediante el control de la OIT**”. Revista Internacional del Trabajo, vol. 117 (1998), numero 2.

Palacios, Javiera. (2009). **La negociación colectiva en grandes empresas nacionales**. Trabajo de investigación para optar al título de Licenciada en Sociología. Universidad de Valparaiso. Chile.

Perdomo, Juan (2002). **Panorama actual del Derecho Colectivo del Trabajo: En La República Bolivariana de Venezuela**. Tribunal Supremo de justicia. Venezuela.

Pérez, Hender (2006). **“Programa de capacitación sindical para los trabajadores directivos de los sindicatos de obreros de la salud del estado Zulia”**. Trabajo Especial de Grado Para Optar el Título de Magíster Scientiarium en Derecho Laboral y Administración del Trabajo en la Universidad del Zulia

Ramos, Rodrigo (2003). **Sindicalismo y contraloría social**. Universidad Santa María. Caracas.

Robbins, Stephen y Judge, Timothy (2009). **Comportamiento Organizacional**. (Decimotercera ed.). México. Editorial Pearson. Educación Prentice Hall.

Robles, Gloria y Alcérreca Carlos (2000). **Administración: Un enfoque interdisciplinario**. Editorial Pearson Educación. México.

Rueda, Marlen y Vega María (2005) Buenas prácticas de Relaciones Laborales en las Americas. OIT. Lima

Tamayo, Mario (2004). **El proceso de la Investigación Científica**. Noriega Editores. Cuarta Edición. México.

Urquijo, José (2001). **Teoría de las Relaciones Industriales de cara al siglo XXI transformación del sistema de relaciones industriales bajo efectos de la**

globalización. Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales. Disponible: revistasenlinea.saber.ucab.edu.ve. Consulta: julio de 2014.

Urquijo, José (2004). **La Teoría de las Relaciones Sindicato Gerenciales.** Universidad Católica Andrés Bello. Tercera Edición. Caracas. Valera, Rafael (1996). **Manual de Estadística Básica.** Segunda Edición. Editorial COPYRIGH. Maracay.

Villasmil, Humberto (2003). **Fundamentos del derecho sindical venezolano.** Universidad Católica Andrés Bello. Segunda Edición. Caracas. Venezuela.

Walters, Al (2010). **¿Qué es una cosmovisión?** Documento en Línea. Disponible:http://www.contra-mundum.org/castellano/walters/Doc_01.pdf. Consulta: 2014, Junio 28.

Wettel, Eustacio (2010). **El fuero sindical en Venezuela.** Trabajo de Grado para optar al título de Magister en Derecho del Trabajo. Universidad de Carabobo.

ANEXOS



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



CUESTIONARIO

El presente instrumento de recolección de datos es una encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa con el propósito de analizar la gestión sindical a los fines de evaluar la efectividad de su labor. La información suministrada no será divulgada. A continuación se presenta un instrumento con una serie de preguntas a las cuales usted responderá marcando con una equis (X), las alternativas que considere y dispondrá de cinco (5) niveles de respuesta:

- 1) Totalmente en Desacuerdo
- 2) En Desacuerdo
- 3) Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- 4) De acuerdo
- 5) Totalmente de Acuerdo

Ítems	1	2	3	4	5
1.El sindicato toma en cuenta la opinión de los trabajadores para planificar futuras acciones					
2.El sindicato informa sobre la aplicación de nuevos procedimientos a ejecutar					
3.El sindicato da a conocer su estructura					
4.Esta informado sobre las funciones realizadas por el sindicato					
5. Esta informado de los procedimientos realizados por el sindicato					
6. El comité de trabajadores se encarga de velar por la correcta ejecución de las actividades que realiza el sindicato					
7. Existe coordinación entre los miembros del sindicato					
8. Se cumplen las acciones establecidas por el sindicato					
9. Se obtienen resultados satisfactorios de las acciones ejecutadas por el sindicato					
10. Existe compromiso de trabajo entre la gerencia y el sindicato					
11. La gerencia y el sindicato trabajan conjuntamente en pro de sus beneficios laborales					
12. Los aportes planteados entre la gerencia y el sindicato son en pro de sus beneficios laborales					
13. Existe diálogo permanente entre la gerencia y el sindicato					
14. La gerencia y el sindicato se encuentran en constante negociación para satisfacer sus necesidades					

15. La gerencia y el sindicato toman las mejores decisiones en defensa de sus intereses laborales					
16. La gerencia y el sindicato toman las mejores decisiones para su protección laboral					
17. Se encuentra en descontento con las acciones del sindicato					
18. Existe desunión en el sindicato					
19. Se toma en cuenta la opinión del trabajador para la toma de decisiones					
20. El trabajador está satisfecho porque se siente involucrado en las decisiones del sindicato					
21. El sindicato está focalizado en sus intereses					
22. El trabajador está satisfecho porque se le atienden sus necesidades					
23. El sindicato muestra altos niveles de rendimiento					
24. El trabajador participa frecuentemente en asambleas del sindicato para la toma de decisiones respecto a temas laborales					
25. El sindicato muestra los alcances cumplidos a final de año					
26. A final de año se establecen metas y objetivos a lograr con su participación					
27. A final de año el sindicato muestra un balance en materia de reducción de costos					
28. El sindicato aplica frecuentemente la mejora continua en su gestión diaria					
29. El sindicato tiene un alto nivel de cumplimiento de metas por año					
30. El sindicato frecuentemente logra los objetivos propuestos					