



MIEMBRO DE LA RED  
ILUMNO

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO  
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD  
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA  
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL  
BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL  
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA  
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA  
PERCEPCION DE LOS EMPLEADOS NO SINDICALIZADOS DE UNA EMPRESA DE  
HIDROCARBUROS EN LA CIUDAD DE CALI CON RELACIÓN A LOS PLANES DE  
MEJORA LABORAL

PRESENTA:

ANA BEATRIZ PUERTA POLO CÓDIGO 100206852  
CARLIBIS EDITH BERTEL MERCADO CÓDIGO 100144605  
CRUZ MARIA EVANS GALLARDO CÓDIGO 100206246  
INGRID MARIANA CHAMORRO GANTIVA CÓDIGO 100199270  
JEFFRY MIGUEL ACUÑA MORALES CÓDIGO 100105351

SUPERVISOR:

LEIDY LILIANA LEAL DÍAZ. MGS.

BOGOTÁ, NOVIEMBRE - DICIEMBRE 2021.

<b>Lista de figuras</b> .....	<b>1</b>
<b>Resumen</b> .....	<b>3</b>
<b>Capítulo 1. Introducción</b> .....	<b>4</b>
Pregunta de investigación.....	6
Objetivo general.....	6
Objetivos específicos.....	6
Justificación.....	6
<b>Capítulo 2</b> .....	<b>7</b>
<b>Marco de referencia</b> .....	<b>7</b>
Marco conceptual.....	7
Calidad de vida laboral.....	7
Sindicato.....	8
Libertad sindical.....	8
Motivación.....	8
Relaciones interpersonales.....	9
Marco teórico.....	9
Teoría del Factor Dual de Herzberg.....	9
Marco Empírico.....	10
<b>Capítulo 3</b> .....	<b>12</b>
<b>Metodología</b> .....	<b>12</b>
Tipo y diseño de la investigación.....	12
Participantes.....	13
Instrumentos de recolección de datos.....	13
Estrategia del Análisis de datos.....	13
Consideraciones éticas.....	13
<b>Capítulo 4. Resultados</b> .....	<b>14</b>
<b>Discusión</b> .....	<b>23</b>
<b>Conclusiones</b> .....	<b>25</b>
<b>Limitaciones</b> .....	<b>26</b>
<b>Recomendaciones</b> .....	<b>26</b>
<b>Referencias bibliográficas</b> .....	<b>26</b>
<b>Anexos</b> .....	<b>31</b>
Consentimiento informado.....	31
<b>Instrumento de medición</b> .....	<b>33</b>
<b>Ficha reporte producto multimedia prácticas sustentación</b> .....	<b>37</b>

**Lista de tablas**

Tabla 1. El título debe ser breve y descriptivo..... 3

## Lista de figuras

Figura 1. Consentimiento informado.....	13
Figura 2. Edad de la población abordada.....	14
Figura 3. Sexo de la población abordada.....	15
Figura 4. Nivel educativo de la población abordada.....	15
Figura 5. Contrato laboral de la población abordada.....	16
Figura 6. Rango de cargo.....	16
Figura 7. Conocimiento del sindicato acerca de la USO.....	17
Figura 8. Derecho a sindicalizarse.....	17
Figura 9. Objetivos y labor de la USO.....	18
Figura 10. Razón de no sindicalización.....	18
Figura 11. Importancia del sindicato para el trabajador.....	19
Figura 12. Aspectos relevantes para ser trabajados por el sindicato.....	20
Figura 13. Acciones del USO en pandemia.....	20
Figura 14. Beneficios de afiliación de la USO.....	21
Figura 15. Beneficios del sindicato.....	21
Figura 16. Políticas laborales.....	22

### **Resumen.**

Las sociedades capitalistas modernas actualmente cuentan con mecanismos y actores que permiten formas de relación que trascienden, promoviendo y brindando mejoras en los diferentes contextos de un mundo que se transforma constantemente. Es aquí precisamente donde vale la pena hacer una conexión directa hacia el ámbito laboral y sus principales actores, patrono - trabajador, los cuales deben encontrarse en completa sinergia para lograr alcanzar objetivos e ideales que conlleven a resultados benéficos para ambos. Este estudio tubo por objetivo conocer la percepción que tienen los empleados no sindicalizados de la empresa de hidrocarburos en la ciudad de Cali con relación a los planes de mejora. La metodología llevada a cabo se encuentra bajo un enfoque cuantitativo descriptivo. La muestra poblacional la conforman 42 trabajadores no sindicalizados, con edades entre los 26 a los 65 años; el tipo de muestreo es no probabilístico. En cuanto a los resultados estos evidenciaron el 39,5%, de los colaboradores están bajo un contrato laboral de prestación de servicios; mientras que el 30,2%, se hallan con un contrato a término indefinido. Finalmente se concluye que la mayor parte de contratos dados al interior de la empresa obedecen a la prestación de servicios y contratos por aprendizaje, situación que conlleva a que no sean dados procesos de afiliación sindical.

**Palabras clave:** sindicato, libertad sindical, calidad de vida laboral, motivación, relaciones interpersonales.

Palabras clave tomadas de Thesaurus Unesco.

## **Capítulo 1.**

### **Introducción.**

El siguiente capítulo introduce al lector a la problemática expuesta en la elaboración de este proyecto de investigación académica, por lo tanto, este aparte contiene inicialmente la descripción frente al contexto global del tema tratado, permitiendo llegar posteriormente tanto al planteamiento del problema como a los respectivos objetivos que se desean alcanzar.

#### **Descripción del contexto general del tema.**

Las sociedades capitalistas modernas actualmente cuentan con mecanismos y actores que permiten formas de relación que trascienden, promoviendo y brindando mejoras en los diferentes contextos de un mundo que se transforma constantemente. Es aquí precisamente donde vale la pena hacer una conexión directa hacia el ámbito laboral y sus principales actores, patrono - trabajador, los cuales deben encontrarse en completa sinergia para lograr alcanzar objetivos e ideales que conlleven a resultados benéficos para ambos (Noroño, Núñez y González, 2020).

La Organización Internacional del Trabajo, a través de los convenios 87 y 98, establecen que todo trabajador y empleador tiene derecho a la libertad de asociación y la libertad sindical, considerándolos como principios y derechos fundamentales en el trabajo (OIT, 1998). No obstante, las transformaciones capitalistas, como el modelo de tercerización laboral (Outsourcing laboral) y el valor de un marketing emocional creado por empresas a sus acciones y productos sobrevalorados, han supuesto una deconstrucción en cuanto a la equitatividad salarial de los empleados, así como la condición de un trabajo digno y sostenible, además de una disminución significativa frente a la representatividad sindicalista al interior de las empresas (Chira, 2020), panorama que confluye con lo reseñado por Sordo (2019), señalando que. “En Estados Unidos, los sindicatos han perdido más de tres millones de sindicalizados en los últimos treinta años” (p. 8)

Sin embargo, se debe rescatar la responsabilidad social de muchas empresas que otorgan el reconocimiento y dan valor a cada una de las peticiones y propuestas frente al

bienestar de los colaboradores, logrando un trabajo mancomunado, empático y altruista que otorga respuestas y soluciones a conflictos laborales (OIT, *s.f.*)

En el ámbito nacional, la situación de los gremios sindicales es delicada, la violencia antisindical tiene posicionada a Colombia como uno de los países en donde pertenecer a este gremio es una actividad riesgosa, lo cual conlleva a que sea uno de los países en Latinoamérica con menor representación sindicalista con apenas 4% en relación a otros países como Argentina, en donde su porcentaje de empleados afiliados a los gremios sindicales se encuentra en un 35% (British Broadcasting Corporation [BBC], 2020).

### **Planteamiento del problema**

No es de un total desconocimiento las diversas estigmatizaciones que se tejen alrededor de pertenecer a un movimiento sindical, mencionando algunas, como despidos masivos, hostigamiento por parte de los empleadores, vulnerabilidad ante la integridad de los trabajadores sindicalizados y el incumplimiento ante los acuerdos preestablecidos entre trabajadores y empresarios (Hernández, 2020), rasgos que confluyen con los de una mejor remuneración económica dada a los trabajadores sindicalizados con diferencia de los que no lo están (Urrutia Montoya, 2016).

El descenso dado en relación con la densidad sindical en Colombia durante las últimas décadas puede estar enmarcado desde los factores descritos en el párrafo anterior, así como también por la privatización de las empresas del sector público, actividad que tuvo lugar a comienzos de los 80's y finales de los 90's, dando como resultado la fragmentación y debilitamiento de los movimientos sindicales (Urrea, James y Romero, 2020).

La responsabilidad social laboral presente en la empresa de hidrocarburos Primax Colombia ha sido un proceso continuo y propositivo encauzado por una política de derechos humanos que promueve el respeto de diversos grupos de interés entre los cuales se encuentran los trabajadores y sus accionistas (PRIMAX, 2020), dicho proceso ha contado con el acompañamiento constante y responsable por parte de la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo [USO], ello con el fin de organizar y unificar esfuerzos que lleven al progreso individual y colectivo de los miembros de la

organización PRIMAX Colombia. En aras de dar inclusión a las nuevas generaciones de colaboradores que ingresan a laborar en la compañía y de otros tantos que ya hacen parte de esta, se quiere conocer la percepción que estos tienen frente a la representación de su sindicato en cuanto a los planes de mejora labora,

**Pregunta de investigación.**

¿Qué percepción tienen los empleados no sindicalizados de una empresa de hidrocarburos de la ciudad de Cali con relación a los planes de mejora?

**Objetivo general.**

Conocer la percepción que tienen los empleados no sindicalizados de la empresa de hidrocarburos en la ciudad de Cali con relación a los planes de mejora.

**Objetivos específicos.**

Diseñar un instrumento que permita conocer la percepción que tienen los trabajadores frente al sindicato.

Identificar que conocimientos tienen los trabajadores no sindicalizados acerca de las labores desempeñadas por el sindicato al interior de la empresa.

Indagar acerca de los factores que pueden influir al momento de querer ser un trabajador sindicalizado

**Justificación.**

De acuerdo con Severino, Duque y Villar (2021) la situación de afiliación sindical ha ido en decrecimiento, esto puede estar mediado dado a la poca visibilidad y participación que realmente tienen los sindicatos en los ajustes salariales llevados a cabo anualmente, así como en las diferentes políticas laborales.

Por su parte, Harold Laski (citado por Monereo, 2021), recalcó la importancia de los sindicatos como organismos que enmarcan la democratización de la comunidad política, influyendo no solamente en la toma de decisiones organizacionales, sino en las políticas también.

La percepción que puedan tener los empleados no sindicalizados de la empresa PRIMAX, con relación a los planes de mejora propuestos por el sindicato que los



representa, son materia de corresponsabilidad frente al bienestar y calidad de vida laboral de cada uno de los empleados de la organización. Actualmente, las empresas encuentran que promover el bienestar laboral en sus colaboradores trae consigo un sin número de beneficios, es por ello que han decidido hacer parte en la construcción de mecanismos sociales como los sindicatos en pro de una equidad entre patronos y trabajadores.

Es por ello, que para el desarrollo del presente trabajo se quiere trabajar de la mano de los mismos trabajadores, ahondando en sus expectativas, necesidades y la percepción frente a lo que ellos consideran son temas relevantes para ser abordados y proyectados a través de la figura sindical que los representa.

Se considera que la presente investigación académica, puede ser de utilidad para futuras investigaciones que pretendan llevar a cabo investigaciones relacionadas al tema trabajado respecto a las expectativas y necesidades de los trabajadores frente a la labor social realizada por los sindicatos, esto, sin importar cual sea su actividad empresarial. Así mismo, en lo que refiere al campo académico, es un referente de consulta confiable frente a la temática propuesta.

## **Capítulo 2.**

### **Marco de referencia.**

El capítulo a continuación está conformado por marcos (conceptual, teórico y empírico), en los que son descritos los conceptos relevantes del estudio, la teoría que da soporte a la investigación y el marco empírico.

#### **Marco conceptual.**

La sección a continuación desarrollada, tiene como finalidad definir conceptos centrales concernientes a la temática propuesta en el actual trabajo, lo que al lector tener un texto comprensible con relación con las diferentes variables objeto de investigación.

#### **Calidad de vida laboral.**

El concepto frente a este término ha sido abordado por diversos teóricos y en diferentes épocas, Idalberto Chiavenato (2017) lo reseña como uno de los factores esenciales con los que debe contar una organización, de la mano con el reconocimiento laboral, la retribución económica y emocional, puesto que influyen de manera directa en

la satisfacción percibida por los colaboradores. Por su parte, Salas, Basante, Zambrano, Matabanchoy y Narváez (2021), lo establecen como el bienestar físico y mental, captado por el recurso humano al interior de las empresas.

### **Sindicato.**

Este es definido como la agrupación de trabajadores en las organizaciones el cual tiene como finalidad hacer negociaciones con las empresas que permitan defender los derechos de los empleados, produciendo un efecto beneficioso para ambos actores. A partir de la aparición de esta figura de negociación colectiva ha sido establecidas garantías como la jornada de ocho horas laborales, la prohibición del trabajo infantil y la licencia materna, entre otros (Cebrian y Moreno, 2015).

### **Libertad sindical.**

En el ámbito lingüístico, el concepto de libertad sindical es señalado como el derecho que tienen cada uno de los trabajadores y los empleadores a suscribirse al sindicato o asociación colectiva de su elección sin ningún tipo de intervención por parte del empleador y/o el Estado (OIT, 1919). En Colombia la Constitución política ampara la libertad sindical a través del artículo 39, señalándolo como una acción legal reconocida jurídicamente, la cuales debe estar acogida a los principios democráticos, no obstante, se encuentra excluidos a este derecho constitucional las Fuerzas Militares (Constitución Política de Colombia, [CPC], 2011).

### **Motivación.**

La definición de este constructo ha sido pormenorizada desde la óptica de diversos autores, quienes aseveran lo intrincado que puede llegar a ser, definir y delimitar cuales son los rasgos determinantes de esta variable, esto, debido a que se compone de múltiples factores entre los que se encuentran las necesidades y la relevancia que cada individuo le proporciona a los estímulos recibidos, pudiendo ser intrínsecos o extrínsecos (López, 2018). De otra parte, puede ser entendida como algo que persiste en la conducta de un individuo y la cual se orienta a satisfacer sus necesidades logrando la autorrealización, llevando esto al desarrollo personal, es un estado interno que puede ser observable por medio del actuar y proceder de las personas (Arrabal, 2018).

### **Relaciones interpersonales.**

Este concepto abordado por Idalberto Chiavenato (2017), es señalado como la manera en que se da la comunicación al interior de las empresas y se involucran la gestión de las emociones, permitiendo ser un indicador de las experiencias de los trabajadores al interior de estas, así como su satisfacción frente a las labores desempeñadas, lo cual se verá finalmente reflejado en la productividad empresarial.

### **Marco teórico.**

En el presente aparte, se da la presentación de la propuesta teórica que enmarca el trabajo académico, de este modo y considerando las características que lo ciñen, la teoría que mejor se adapta es la Teoría del Factor Dual de Herzberg.

### **Teoría del Factor Dual de Herzberg**

Esta teoría tuvo sus inicios en 1959 a través de la publicación de un informe titulado *Motivation at Work* que contenía varias investigaciones realizadas por el psicólogo Frederic Herzberg (Manso, 2006), es conocida también como teoría bifactorial de la motivación e higiene, en la cual se manifiesta la estrecha relación presentada entre el rendimiento y la satisfacción, aludiendo que a mayor satisfacción mejor será el rendimiento laboral (Bayona, Parra y Salamanca, 2019). La propuesta presentada por Herzberg da a conocer los aspectos motivacionales intrínsecos y extrínsecos, que en palabras del autor corresponden a factores de higiene y motivación, donde el primero contempla todas las causantes externas que el trabajador no puede controlar, de este modo, la relación con los compañeros de trabajo, el sueldo devengado, su lugar de trabajo, la posición y el estatus ocupado en la empresa, hacen parte de estos factores de higiene, Herzberg desde esta teoría indica que cuando los factores de higiene son cubiertos el trabajador no se desmotiva, pero a su vez, estos no son motivadores para el trabajador en sí (Puma y Estrada, 2020). De otro lado, se encuentran los factores de motivación, los cuales son intrínsecos y conllevan a que el trabajador se encuentre más a gusto consigo mismo y la labor desempeñada al interior de la organización, dentro de estos pueden ser nombrados algunos como, un correcto feedback en relación con el buen desempeño de su trabajo, una mayor responsabilidad laboral que le permita inmiscuirse

en el resultado final del proceso que lleva a cabo y la realización personal (Madero, 2019).

Las investigaciones llevadas a cabo por Herzberg y que permitieron el planteamiento de su teoría bandera, fueron dadas a partir de las experiencias de trabajadores a los cuales se les preguntó acerca de situaciones que los hacían sentir bien o mal en su trabajo; dichas investigaciones posibilitaron observar y concluir que los entornos laborales deficientes generaban insatisfacción, pero a su vez, la mejora de estos entornos laborales no eran factores que produjeran cambios notorios en las actitudes de los colaboradores; más sin embargo, observaron que la motivación se hallaba en factores intrínsecos al trabajo como el reconocimiento a la labor desarrollada, el logro y la responsabilidad de un trabajo desafiante, llevándolo a concluir que la motivación del trabajador al interior de las compañías devienen del logro y el crecimiento

(Herzberg, Mausner & Snyderman, 1993).

### **Marco Empírico.**

A continuación, se lleva a cabo la descripción y referenciación de diferentes estudios investigativos que abordan la temática planteada en el actual proyecto de investigación académica.

El estudio de tipo exploratorio llevado a cabo por Alarcón, Ganga y Pedraja (2018) tiene por objetivo analizar la impresión con relación a los estilos de liderazgo transaccional y transformacional de dirigentes sindicales y gremiales en Chile; para este estudio fueron encuestados una totalidad de 28 líderes sindicales a los cuales les fue implementado un instrumento basado en la adaptación del cuestionario multifactorial del liderazgo (MLQ 5X corto) conformado por 82 ítems y el cual recoge información relacionada al liderazgo transformacional. Los autores de este estudio argumentan que la baja participación sindical presentada a partir de los años 90's, ha llevado a que sean evaluados los nuevos tipos de liderazgo que han dejado relegadas las dirigencias sindicales tradicionales, es por ello que hoy en día se habla con más detenimiento del liderazgo transformacional, el cual es presentado como aquel que influye, guía y conduce

a los trabajadores desde su propia convicción a perseguir los ideales de un dirigente con habilidades mediadoras capaces de generar impactos positivos en las organizaciones.

La investigación cualitativa realizada por Bentosela (2018), llevó por objetivo describir el papel de los sindicatos tras la aparición de las Empresas Recuperadas por Trabajadores (ERT), de esta manera, el autor lleva a cabo un análisis que permite conocer la influencia y participación de los movimientos sindicales durante este proceso. Los movimientos sociales ocurridos tras la crisis política, económica y social, sufrida por Argentina en el 2001, conllevó a que el sector empresarial presentara un decaimiento inconmensurable que implicaba el cierre inminente de este aparato productivo, afectando notoriamente los puestos de trabajo de miles de empleados, no obstante, el papel jugado por los trabajadores dio al surgimiento de las Empresas Recuperadas por Trabajadores (ERT), reconfigurándose como cooperativas que posibilitaron la reactivación industrial. Mas, sin embargo, el análisis frente al objetivo investigativo concluyó que la mayoría de los sindicatos no llevaron a cabo la representación de los trabajadores de la manera que se esperaba e incluso muchos de estos dieron como una única alternativa la liquidación de las empresas.

Por otra parte, el análisis y estudio realizado por Arias (2018) en “Sindicalismo y Juventud en Colombia” aborda las dificultades presentadas en el territorio colombiano con relación a la baja sindicalización por parte de la población más joven, pues esta se refleja tan solo en un 0.4%, cifra que además de ello puede presentar variaciones debido a que el país carece de datos cuantitativos fidedignos que revelen la realidad sindical. El informe expone la situación sindical en Colombia dejando entrever no solo la falta de identidad de los trabajadores hacia las empresas, sino que también exhibe factores concernientes a las nuevas modalidades de contratación, el desempleo y el hostigamiento.

De esta manera el análisis se realiza bajo la parametrización del ¿por qué los jóvenes no se sindicalizan en Colombia?

Para Arias (2018), la libertad sindical debería tener consonancia con respecto para lo cual fue creada, salvaguardar los intereses de los trabajadores, pero al parecer, dicha libertad es el equivalente a la explotación laboral en una sociedad consumista, situación que toca a la población juvenil. Partiendo de esta premisa y de la realidad económica del

país, se observa como los jóvenes abandonan sus estudios para vincularse desde temprana edad al mercado laboral, debido a las necesidades del entorno social en el que viven, situación que no cesa a pesar de las leyes dirigidas a las empresas, en donde por medio de estímulos económicos y descuentos de impuestos se promueve la contratación de la población joven y/o recién egresada. A esta situación también se le suman las nuevas formas de contratación, en donde se flexibiliza el trabajo y aparece la figura de tercerización que envuelve a esta población en un rol de ofertas y demandas de mano de obra devaluada.

Según Castro (2021), el sindicalismo en Colombia ha perdido terreno debido a la imagen proyectada en sus organizaciones, que no se hacen ver como servidoras y responsables de los trabajadores, sino que, por el contrario, resultan siendo estigmatizadas como centros de conflictos. Los jóvenes ante la desinformación y falta de motivación laboral no ven la necesidad de afiliarse y pertenecer a un sindicato, situación que de cierta manera termina beneficiando a los empresarios, limitando cada vez más los diálogos y reduciendo los espacios de concertación entre las partes. Es así, como nace la necesidad de llevar a cabo una reestructuración de los movimientos sindicales, partiendo desde una nueva realidad, en donde las actuales generaciones están mediadas por la nueva tecnología, la cual se halla inmersa dentro del entorno que no ha cambiado de oferta y demanda laboral. Todo esto requiere de un esfuerzo continuado y acumulativo que puede llegar a dar resultados en el transcurrir del tiempo.

### **Capítulo 3.**

#### **Metodología**

##### **Tipo y diseño de la investigación**

La metodología llevada a cabo en esta investigación es cuantitativa, la cual parte de la medición de las variables por medio de la recolección de datos estadísticos y numéricos, permitiendo de esta manera una investigación objetiva basada en los hechos (Maldonado, 2018). En cuanto al alcance, este es descriptivo ya que particulariza las características representativas de los fenómenos y conjuntos homogéneos que son sometidos a un análisis (Guevara, Verdesoto, y Castro, 2020).

## **Participantes**

El universo poblacional está conformado por los trabajadores de la empresa PRIMAX de la ciudad de Cali, en cuanto a la representatividad de muestra poblacional tomada en cuenta para la investigación, está la componen cuarenta y dos trabajadores no sindicalizados, con edades entre los 26 a los 65 años, de los cuales treinta y dos corresponden al sexo masculino y dieciocho al femenino. La técnica de muestreo no probabilístico por conveniencia, permitió llevar a cabo una selección según las características requeridas por la investigación presentada (Otzen y Manterola, 2017). Criterios de inclusión y exclusión.

## **Instrumentos de recolección de datos**

La recolección de los datos será realizada por medio de la aplicación de una escala de medición psicométrica tipo Likert, la cual cuenta con quince reactivos en su mayoría dicotómicos, permitiendo llegar a un acercamiento en relación con la fenomenología abordada. Este instrumento de medición lleva este nombre gracias a su creador el psicólogo Rensis Likert, quien publicó en 1932 un informe en el que indicaba la manera en que debía ser aplicado este instrumento de medición en la valoración de las actitudes (Matas, 2018). Por otra parte, se contará con el consentimiento informado, debidamente diligenciado y firmado por los trabajadores que aceptaron hacer parte de este estudio académico.

## **Estrategia del Análisis de datos**

El posterior análisis de los datos será realizado por medio del programa Excel, en el cual se llevará una categorización de las variables estudiadas, para de esta manera lograr representar por medio de gráficos de barras los resultados alcanzados, lo que finalmente permitirá realizar el análisis de estos.

## **Consideraciones éticas.**

Las consideraciones éticas tomadas en cuenta están fundamentadas en la ley 1090 de 2006 por la cual se encuentra reglamentado el ejercicio profesional de Psicología, establecido en el Código Deontológico del Psicólogo; así como la resolución 8430 de

2006 emitida por el Ministerio de Salud en el que son establecidas las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en la salud.

#### **Capítulo 4.**

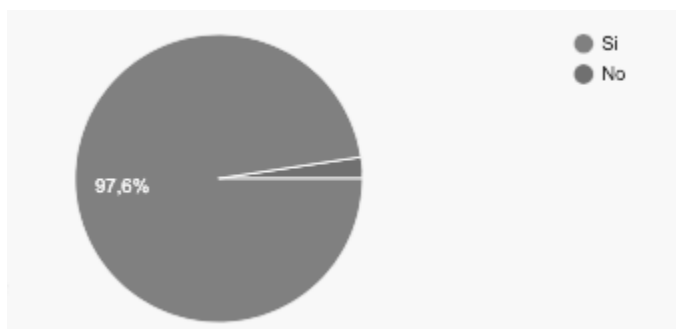
#### **Resultados.**

El desarrollo de esta investigación permitió llevar a cabo la construcción de una herramienta de medición (cuestionario tipo Likert), la cual permite identificar que conocimientos tienen los colaboradores no sindicalizados con respecto a las labores desempeñadas por el sindicato que los representa al interior de la empresa, de igual manera, logra indagar acerca de cuales son los factores que pueden influir al momento de querer ser un trabajador sindicalizado.

Posteriormente, se realizó la aplicación del instrumento de medición a cuarenta trabajadores no sindicalizados de una empresa de hidrocarburos en la ciudad de Cali, sus respuestas pueden ser observadas a continuación.

**Figura 1**

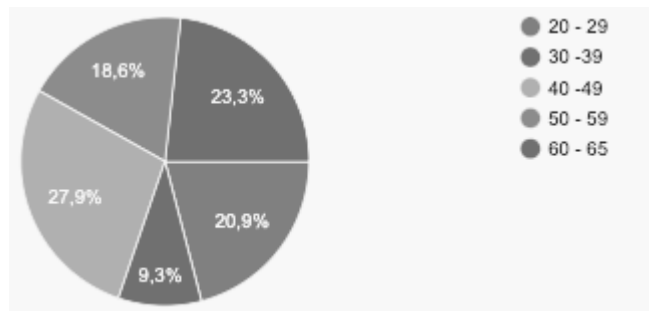
#### **Consentimiento Informado**



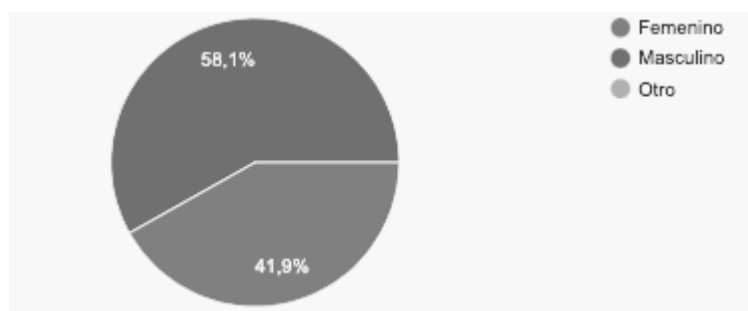
**Nota. La figura permite ver los porcentajes con relación a la aceptación del consentimiento informado.**

Como puede ser observada en la figura 1, se especifican los porcentajes con relación al consentimiento dado para la participación en el presente trabajo, en donde el 41 trabajador (97,6%) aceptaron hacer parte de este estudio y solo 1 trabajador desistió de hacerlo (2,4%), no obstante, brindó sus apreciaciones dando respuesta a cada una de las preguntas indicadas en el cuestionario.



**Figura 2***Edad de la población abordada***Nota. La figura permite ver la edad de la población abordada**

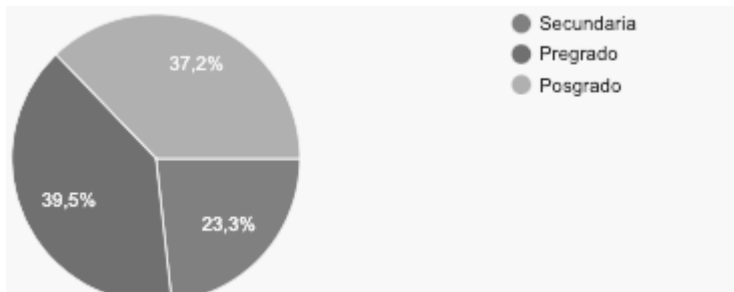
En lo que se refiere a la edad de los participantes, la figura 2 muestra que 12 personas (27,9%) se hallan en un rango de edad entre los 40 - 49 años, 10 personas (23,3%), se encuentran entre los 60 – 65 años, 9 personas (20,9%), se encuentran entre los 20 - 29 años, 8 personas (18,6%) se hallan entre los 50 – 59 años, finalmente 4 personas (9,3%), están entre los 30 – 39%.

**Figura 3****Sexo de la población abordada****Nota. La figura permite ver el sexo de la población abordada.**

De otra parte, la figura 3 permite observar que el 58,1% de los participantes pertenecen al sexo masculino, lo que equivale a 25 personas y el 41,9% al sexo femenino, lo que equivale a 18 personas.

Figura 4

#### Nivel educativo de la población abordada

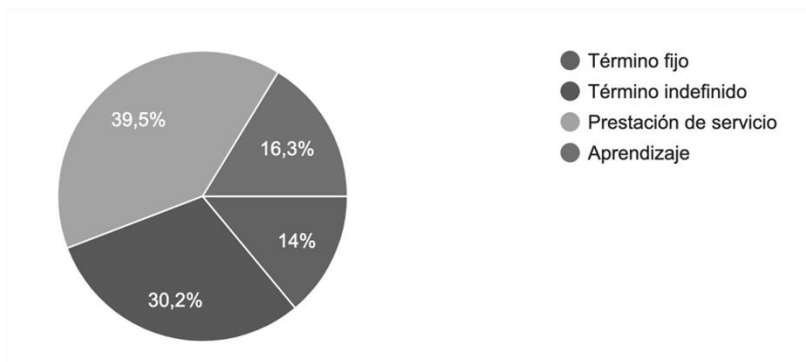


**Nota.** La figura permite ver el nivel educativo de la población abordada

En lo que se refiere al nivel de educación, éste muestra que 17 trabajadores es decir el 39,5% cuentan con un nivel de pregrado, mientras que el 37,2%, 16 trabajadores, llevó a cabo un posgrado y el 23,3% equivalente a 10 trabajadores tienen culminada los estudios secundarios.

Figura 5

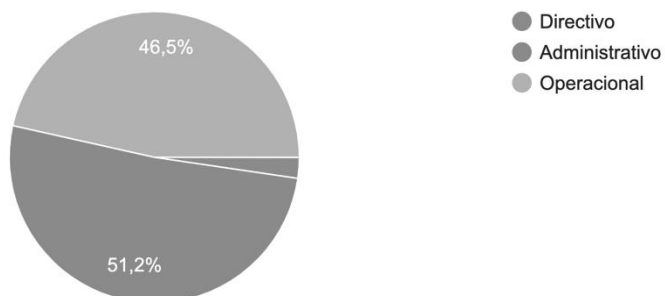
#### Contrato laboral de la población abordada



**Nota.** La figura permite ver el tipo de contrato laboral de la población abordada.

La figura 5 permite observar que el 39,5%, es decir 17 de los colaboradores están bajo un contrato laboral de prestación de servicios; mientras que el 30,2%, refiriéndose a 13 colaboradores, se hallan con un contrato a término indefinido, mientras que el 16,3%, es decir 7 colaboradores, cuentan con un contrato laboral de aprendizaje y para finalizar, el 14%, es decir 6 trabajadores, tienen una contratación a término fijo.

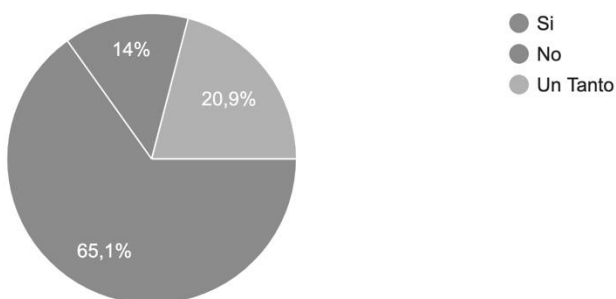
Figura 6

**Rango de cargo**

**Nota.** La figura permite ver el rango del cargo de la población abordada.

En lo que respecta al rango del cargo según el organigrama empresarial, la figura 6 muestra que en su mayoría con un 52,2%, es decir, 22 trabajadores, se encuentran en un rango administrativo, el 46,5%, 20 trabajadores, su rango obedece a cargos operacionales y el 2,3% es decir 1 trabajador se encuentra en un rango directivo.

Figura 7

**Conocimiento del Sindicato acerca de la USO**

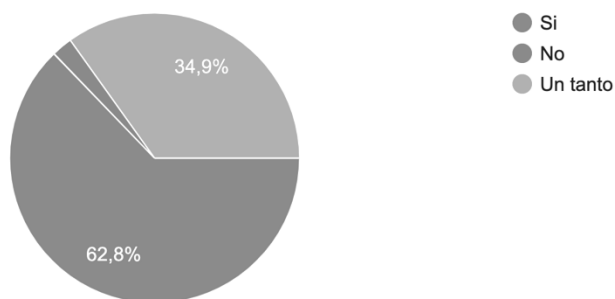
**Nota.** La figura permite ver el tipo de conocimiento que se tiene la población abordada sobre el Sindicato USO.

La figura 7, corresponde a la pregunta ¿Sabe usted que es la Unión Sindical Obrera?, a lo que se pudo evidenciar que 28 de los trabajadores equivalente al 65,1, señalan que si saben que es la Unión Sindical Obrera; de otra parte, 9 trabajadores,

representados en el 20,9% comentaron que un tanto y 6 trabajadores (14), señalan no contar con este conocimiento.

**Figura 8**

**Derecho a sindicalizarse**

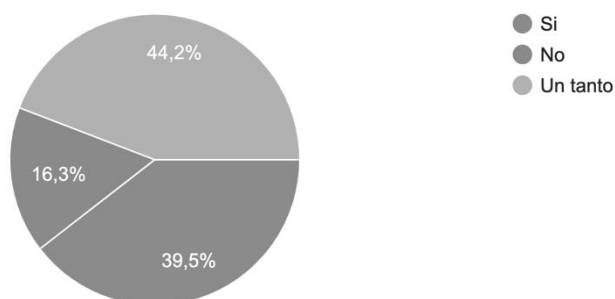


**Nota.** La figura permite ver si la población abordada tiene conocimiento sobre sus derechos en el sindicato USO.

En la figura 8, se expone la pregunta ¿Sabe acerca de sus derechos con relación a la sindicalización del Talento Humano en las empresas? A ésta, 27 trabajadores (62,8%) respondieron que sí, una totalidad de 15 trabajadores (34,9%) indican que un tanto y 1 trabajador (2,3%), señaló que no.

Figura 9

## Objetivos y labor de la USO

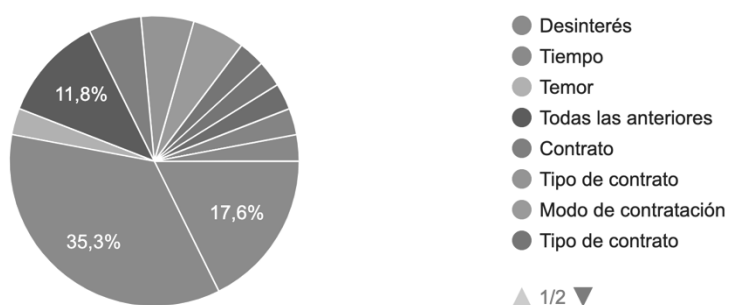


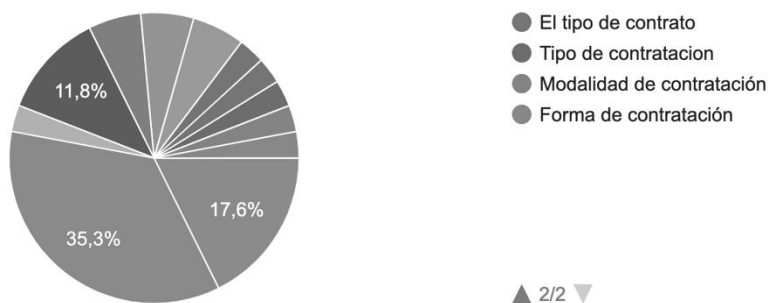
**Nota.** La figura permite ver el conocimiento de la población abordada acerca de los objetivos y labores de la USO

En relación con ¿Tiene algún conocimiento con relación a cuales son los propósitos y la actividad realizada por la USO? La figura 9, permite observar que un 44,2%, lo que representa a 19 trabajadores, señaló que un tanto, mientras que un 39,5%, 17 trabajadores, afirma que si y el 16,3%, equivalente a 7 de los trabajadores respondió que no.

Figura 10

## Razón de no sindicalización



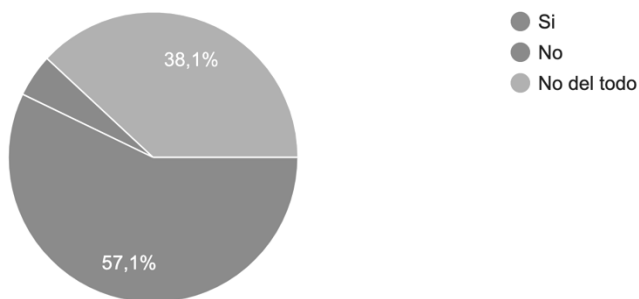


**Nota.** La figura permite ver por qué toda la población abordada no está sindicalizada.

Lo que refiere a ¿Cuál ha sido la razón por la cual no está sindicalizado? El 33,5%, referente a 12 trabajadores, contestaron que no lo han hecho por tiempo; un 17,6%, equivalente a 6 trabajadores, señalaron que por desinterés, el 11,8%, 4 trabajadores indico que todas las anteriores, el 2,9%, siendo 1 trabajador contestó que por temor y un 32,4% refiere que no se encuentra sindicalizado debido al su tipo de contrato de contratación.

**Figura 11**

#### Importancia del sindicato para el trabajador

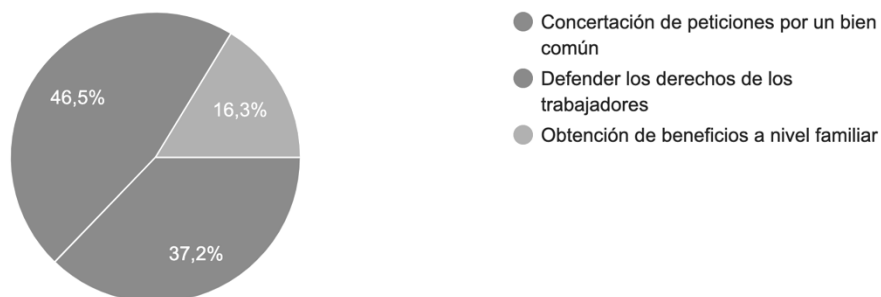


**Nota.** La figura deja ver que tan importante es el sindicato para la población abordada

En relación a la figura 11, la cual expone los resultados con relación a la pregunta ¿Considera que la razón de ser de un sindicato realmente beneficia y apoya al trabajador? 24 trabajadores (57,1%), dijeron que si, 16 trabajadores (38,1%) contestaron que no del todo y 2 trabajadores (4,8%) señalaron que no.

**Figura 12**

*Aspectos relevantes para ser trabajados por el sindicato.*

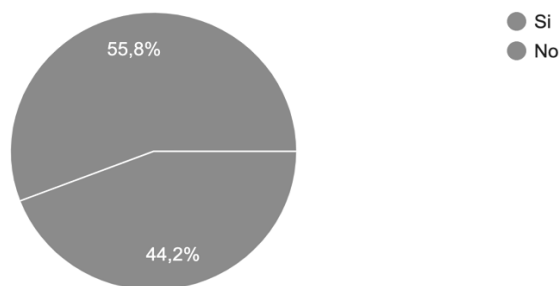


**Nota.** La figura deja ver cuales serían las acciones de la población abordada frente a esta situación.

En lo que concierne a la pregunta ¿Si perteneciera a las directivas del sindicato, ¿cuál de estas tres premisas es para usted la más relevante? 20 de los trabajadores (46,5%) señalaron que promoverían defender los derechos de los trabajadores; 16 trabajadores (37,2%) contestaron que promoverían la concertación de peticiones por un bien común y 7 trabajadores (16,3%) indicó que trabajarían hacia la obtención de beneficios a nivel familiar.

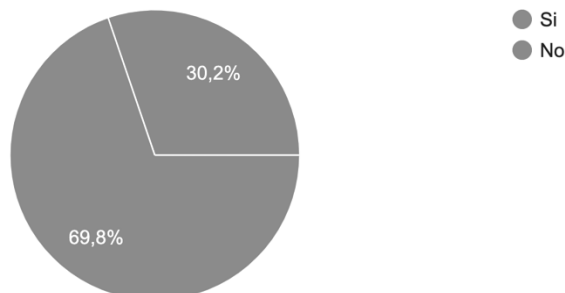
**Figura 13**

*Acciones de la USO en pandemia*



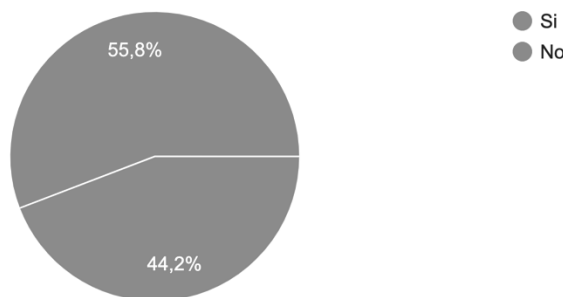
**Nota.** La figura permite ver que tanto conocimiento tiene la población abordada sobre la USO en tiempos de confinamiento.

En lo que concierne a la pregunta ¿Tiene conocimiento de la labor realizada por la Unión Sindical Obrera durante el periodo de confinamiento? 24 de los trabajadores (55,8%), respondieron que no y 19 trabajadores (44,2%), contestaron que sí.

**Figura 14***Beneficios de afiliación en la USO*

**Nota.** La figura permite ver que tanto conocimiento tiene la población abordada sobre los beneficios que ofrece la USO al ser miembro de ella.

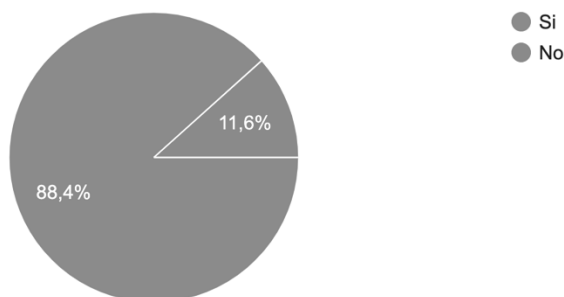
Lo referente a ¿Tiene conocimiento de los beneficios de pertenecer a la Unión Sindical Obrera? 30 colaboradores (69,8%) señalaron que sí y 13 colaboradores (30,2%) respondieron que no.

**Figura 15****Beneficios del sindicato**

**Nota.** La figura permite ver qué ¿Sabe usted si existe alguna diferencia o prima salarial con respecto a lo devengado entre los trabajadores sindicalizados y los no sindicalizados?

La pregunta ¿Sabe usted si existe alguna diferencia o prima salarial con respecto a lo devengado entre los trabajadores sindicalizados y los no sindicalizados? La respuesta por 24 (55,8%) trabajadores correspondió a no y 19 trabajadores (44,2%) señalaron que sí.



**Figura 16****Políticas laborales**

**Nota.** La figura nos permite ver que tanta importancia tiene el sindicato sobre la población abordada.

Finalmente, la figura 16 permite observar los porcentajes frente a la pregunta ¿Considera usted que los sindicatos tienen una representatividad fundamental a la hora de discutir las políticas salariales? A lo cual 38 trabajadores (88,4%) señalaron que sí y 5 trabajadores (11,6%) indicaron que no.

### **Discusión.**

A partir de los hallazgos encontrados con relación al objetivo de la presente investigación, se resalta lo expuesto por Alarcón, Ganga y Pedraja (2018), quienes sostienen que el descenso que se viene presentando en relación a la sindicalización es debido a una crisis de representatividad, puesto que la manera tradicional en que era dado el liderazgo al interior de las organizaciones ya no tiene el mismo efecto que solía tener, dando paso de esta manera a las nuevas formas de liderazgo. El contexto descrito es una afirmación que puede ser constatada con los resultados arrojados en este estudio, ya que al momento de querer cuestionar porqué los trabajadores no se sindicalizan, se pudo observar que existe un porcentaje importante hacia el desinterés que en la actualidad causa este tipo de representaciones al interior de las empresas, y se vuelve a reafirmar cuando se indaga acerca de la percepción que tienen los trabajadores frente a la razón de ser del sindicato, en donde claramente ese porcentaje vuelve a resaltar, ya que un número

significativo de ellos no consideran que dicha representación los beneficie del todo y en otros casos en absolutamente nada.

Si se compara lo manifestado anteriormente con lo expuesto por Bentosela (2018), puede verse que el sector obrero en Argentina, no contó con una representación idónea por parte de los sindicatos frente a la crisis suscitada en esos momentos, situación que dió paso a un nuevo estilo de liderazgo en el cual se desafía a los trabajadores a buscar nuevas formas de cumplir con los objetivos no solamente personales, sino que estén en una armonía con la filosofía organizacional, para que de manera mancomunada ambos actores puedan contar con el protagonismo que les corresponde en una sociedad.

Para Arias (2018), los sindicatos salvaguardan los intereses de los trabajadores, no obstante la nueva manera de contratación de las empresas, dada desde la contemplación de contratos por prestación de servicios, figuras de tercerización y contratos de aprendizaje, contribuyen a que se reduzcan aún más las posibilidades de fortalecer estos mecanismos de representación por parte de los trabajadores; situación que confluye con los datos obtenidos en este estudio, respecto al tipo de contrato con el cual se presenta el vínculo laboral con la empresa, pues a simple vista se observa que efectivamente la contratación por prestación de servicios, el contrato por aprendizaje y a término fijo, son las que sumadas, representan el tipo de contratación que se viene dando al interior de la empresa, esto claro está, sin tener en cuenta los contratos de tercerización dados por esta misma.

Por su parte, Castro (2021) refiere que la falta de afiliación sindical en Colombia cuenta con un tinte de estigmatización social relacionándolos como centros de conflictos antes que, de concertación, por lo cual los jóvenes no muestran motivación e interés a adscribirse a estos. La desinformación con la que cuenta la población joven en el país con respecto a esta temática, puede llegar a ser otro de los factores recurrentes al momento de decidir sindicalizarse, acción que reduce los espacios de concertación entre el empleador – trabajador, premisa que coincide con el modelo bifactorial de Herzberg, el cual señala que los trabajadores se encuentran regidos por factores de higiene y motivación, que hacen o permiten que el colaborador se encuentre a gusto consigo mismo y la labor que lleva a cabo.

### **Conclusiones.**

Los resultados obtenidos a través de la herramienta de medición, permitieron observar que los trabajadores que tienen algún vínculo laboral con la empresa, cuentan con una comprensión amplia acerca del derecho que les conlleva la libertad sindical y de afiliación, no obstante, el desinterés y la desinformación, tienen una representación porcentual importante dentro de los mismos resultados, lo cual influye en la afiliación sindical de los trabajadores.

Con relación a los conocimientos que poseen los colaboradores respecto a las labores desempeñadas por la Unión Sindical Obrera, estos no son tan claros para los trabajadores, ya que la mayoría de ellos maneja el tema de manera superficial, desconociendo realmente los objetivos que orientan y dirigen el actuar y proceder de la asociación de trabajadores.

De otra parte, la modalidad contractual laboral de la empresa es otro de los factores que repercuten en los procesos de afiliación sindical, tomando en cuenta, que la contratación por prestación de servicios y el contrato por aprendizaje, no poseen el derecho de afiliación sindical, dado a que no son considerados una modalidad de contratación laboral.

Es así como por medio de los resultados obtenidos se llegó a la conclusión de que la mayor parte de contratos dados al interior de la empresa obedecen a la prestación de servicios y contratos por aprendizaje, situación que conlleva a que no sean dados procesos de afiliación sindical.

### **Limitaciones.**

Las limitaciones presentadas en la realización de la investigación, estuvieron condicionadas por el tiempo otorgado por la universidad para el desarrollo de esta, ya que no fue posible llevar a cabo la aplicación de varias herramientas que dieran un mejor sustento y consistencia a los resultados.

De otro lado, se observó que existe dificultad al momento de llevar a cabo la revisión literaria o mapeo bibliográfico con respecto al tema planteado, pues a pesar de ser una temática actual, esta no cuenta con investigaciones detalladas que permitan observar de manera amplia la situación que se planteó en este estudio.

Finalmente, el no poder contar con un instrumento de medición estandarizado que brindara un mejor soporte a la recolección y los resultados de la población abordada.

### **Recomendaciones.**

Se recomienda llevar a cabo estudios similares en donde sea ampliada la muestra poblacional, además de la implementación de un enfoque mixto de la investigación que permita la implementación de otras herramientas de medición a fin de abordar de manera más extensa la problemática abordada.

### **Referencias bibliográficas**

- Alarcón-Henríquez, N., Ganga-Contreras, F. y Pedraja-Rejas, L. Estilos de liderazgo en dirigentes sindicales y gremiales de la región de los Lagos, Chile. *Interciencia*, 43(12), 823-829 <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33958034003>
- Arias, J. G. (2018). Sindicalismo y juventud en Colombia. En O. J. Apáez Pineda, E. Garzón Peña, G. Arias Jesús. (Eds) *Trabajo de los jóvenes, análisis desde el trabajo decente en México y Colombia*. pp. 154-173. Ediciones UGC. [https://www.researchgate.net/profile/Oscar-Apaez/publication/333173876\\_Trabajo\\_de\\_los\\_jovenes\\_Analisis\\_desde\\_el\\_trabajo\\_decente\\_en\\_Mexico\\_y\\_Colombia/links/5cdee3ba299bf14d95a2c989/Trabajo-de-los-jovenes-Analisis-desde-el-trabajo-decente-en-Mexico-y-Colombia.pdf#page=153](https://www.researchgate.net/profile/Oscar-Apaez/publication/333173876_Trabajo_de_los_jovenes_Analisis_desde_el_trabajo_decente_en_Mexico_y_Colombia/links/5cdee3ba299bf14d95a2c989/Trabajo-de-los-jovenes-Analisis-desde-el-trabajo-decente-en-Mexico-y-Colombia.pdf#page=153)
- Arrabal, E. (2018). *Motivación*. <https://eds-a-ebSCOhost-com.loginbiblio.poligran.edu.co/eds/detail/detail?vid=5&sid=f51fc34b-9155-402a-976b-96ae3cd3aa78%40sdc-v-sessmgr02&bdata=Jmxhbmc9ZXMMc2l0ZT11ZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=2607029&db=edsebk>
- Bayona Albarracín, J. A., Parra Penagos, C. O., Salamanca Gómez, T. P. (2019). Vigencia conceptual de los factores de la motivación: una perspectiva desde la teoría bifactorial propuesta por Herzberg. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, (27), 25-52. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409658132008>
- Bentosela, D. (2018). El papel de los sindicatos en el surgimiento de las empresas recuperadas por los trabajadores en la República Argentina. *Revista IDELCOOP*, 224. [https://www.idelcoop.org.ar/sites/www.idelcoop.org.ar/files/revista/articulos/pdf/224\\_100-119\\_reflexiones.pdf](https://www.idelcoop.org.ar/sites/www.idelcoop.org.ar/files/revista/articulos/pdf/224_100-119_reflexiones.pdf)
- British Broadcasting Corporation [BBC], 2020. Por qué en Colombia casi no hay Sindicatos (y qué tiene que ver esto con los asesinatos de líderes sociales). <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-55060513>

- Castro Urrego, C. D. (2021). *Análisis de los imaginarios de la conflictividad petrolera*. Departamento de publicaciones de la Universidad Externado de Colombia. <https://publicaciones.uexternado.edu.co/gpd-analisis-de-los-imaginarios-de-la-conflictividad-petrolera-9789587904314.html>
- Cebrian, I. y Moreno, G. (2015). *Los Sindicatos*. Editorial UOC. <https://elibro.net/es/ereader/poligran/57831>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos*. Mc-Graw-Hill Interamericana. <https://www-ebooks7-24-com.loginbiblio.poligran.edu.co/stage.aspx?il=&pg=&ed=256>
- Chira, G. (2020). Hacia una adecuada determinación de la autonomía empresarial en la ley el reglamento de los servicios de tercerización. *Revista de Investigación de la facultad de derecho*, (9)1, 28-4. <http://www.revistas.usat.edu.pe/ojs/index.php/ius>
- Constitución Política de Colombia [CPC]. (2011). <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2001/0219.pdf>
- Encinas, L. (2019). Importancia de la calidad de vida de los trabajadores en el clima laboral de las PYMES. *Revista de Investigación Académica y sin Frontera, División de Ciencias Económicas y Sociales*, 29(25). <http://revistainvestigacionacademicasinfrontera.com/>
- Guevara Albán, G. P., Verdesoto Arguello, A. E. y Castro Molina, N. E. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas y de investigación-acción. *Revista Científica Mundo de la Investigación y del conocimiento*, 163-173. DOI: 10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-1
- caso Colombia”. *Revista de Derecho UNED*, 26. <http://revistas.uned.es/index.php/RDUNED/article/view/29173/22475>
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. (1993). *The Motivation to Work*. <https://doi.org/10.4324/9781315124827>
- Ley 1090 de 2006. (2006, 6 de septiembre). Congreso de la República. Diario Oficial No. 46.383. [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1090\\_2006.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1090_2006.html)

- López, L. (2018). Motivo de la motivación. *Revista digital de comunicación*, 2, 21-24.  
<file:///D:/Documentos/Downloads/Dialnet-MotivoDeLaMotivacion-6381053.pdf>
- Madero Gómez, S. M. (2019). Factores de la teoría se Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*, 29.  
<https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Manso Pinto, J. (2006). El legado de Frederic Irving Herzberg. *Revista Universitaria EAFIT*. <https://elibro.net/es/ereader/poligran/5292>
- Matas, A. (2018). Diseños del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *Revista electrónica de investigación educativa*, 20(1), 38 47.  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1607-40412018000100038](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412018000100038)
- Monereo Pérez, J. L. (2021). Democracia Social y Económica en la Metamorfosis del Estado Moderno: Harold J. Lanski. *Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, 11(1), 298-377. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5426>
- Noroño, J., Nuñez, M. y González, L. (2020). Ética sindical como mecanismo impulsor de competitividad en las pequeñas y medianas empresas. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(3). <https://doi.org/10.5281/zenodo.3907063>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1998). Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.  
<https://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm>
- Otzen, T. y Manterola, C. Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Mophology*, 35(1), 227-232.  
<http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- PRIMAX, Colombia. (2020). *Política de Derechos Humanos*.  
[https://www.primaxcolombia.com.co/wp-content/uploads/2021/01/P-GES-RN-001-politica\\_de\\_Derehos\\_humanos.pdf](https://www.primaxcolombia.com.co/wp-content/uploads/2021/01/P-GES-RN-001-politica_de_Derehos_humanos.pdf)
- Puma, M. y Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo*, 23(3). <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/index>

Resolución 8430 (Ministerio de Salud 04 de octubre de 1993).

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RES/OLUCION-8430-DE-1993.PDF>

Salas, M., Basante, Y., Zambrano, Z., Matabanchoy, S. y Narváez, A. (2021).

Concepciones sobre calidad de vida laboral en las organizaciones. *Informes psicológicos*, 21(2), 209-227. <http://dx.doi.org/10.18566/infpsic.v21n2a13>

Severino-González, P., Duque-Orozco, Y. V. y Villar-Olaeta, J. Percepción de líderes sindicales sobre la responsabilidad social empresarial: desafíos para su gestión estratégica. *Interciencia*, 46(3), 110-117.

<https://www.redalyc.org/journal/339/33966543004/html/>

Sordo, U. (2019). *¿Un futuro sin sindicatos?* Los libros de la Catarata.

[https://books.google.es/books?id=Ys2bDwAAQBAJ&dq=la+importancia+de+los+sindicatos&lr=&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.es/books?id=Ys2bDwAAQBAJ&dq=la+importancia+de+los+sindicatos&lr=&hl=es&source=gbs_navlinks_s)



Urrea-Giraldo, F., James Hawkins, D. y Romero, D. F. (2020). *Trabajo*, 11(16), 123-175. <http://www2.izt.uam.mx/sotraem/Documentos/trabajo16.pdf#page=122>

Urrutia Montoya, M. (2016). *Historia del sindicalismo en Colombia 1850-2013*. Editorial de Los Andes. <https://bv.unir.net:2769/es/ereader/unir/70600>



## Anexos

### Consentimiento informado

 	<b>CONSENTIMIENTO INFORMADO</b>	<b>PROCESO</b>	<b>MISIONAL</b>
		<b>CODIGO</b>	<b>TE RE FORMATO</b>
		<b>VERSION</b>	<b>01</b>
		<b>PAGINA</b>	<b>31 DE 39</b>

### INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

**Título del estudio:** Percepción de los empleados no sindicalizados de una empresa de hidrocarburos en la ciudad de Cali con relación a los planes de mejora laboral.

**Investigadores:** ANA BEATRIZ PUERTA POLO CÓDIGO 1821025619

CARLIBIS EDITH BERTEL MERCADO CÓDIGO 100144605

CRUZ MARIA EVANS GALLARDO CÓDIGO 1811028156

INGRID MARIANA CHAMORRO GANTIVA CÓDIGO 100199270

JEFFRY MIGUEL ACUÑA MORALES CÓDIGO 1812410318


#### Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa PRIMAX. El objetivo general del trabajo de investigación es, conocer la percepción que tienen los empleados no sindicalizados de la empresa de hidrocarburos en la ciudad de Cali con relación a los planes de mejora.

#### Posibles beneficios

Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.

### Posibles riesgos

	<b>CONSENTIMIENTO INFORMADO</b>	<b>PROCESO</b>	<b>MISIONAL</b>
		<b>CODIGO</b>	<b>TE RE FORMATO</b>
		<b>VERSION</b>	<b>01</b>
		<b>PAGINA</b>	<b>32 DE 39</b>

Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

### Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.


### Declaración de Consentimiento Informado

Se informa que los consentimientos informados fueron firmados y aceptados a través de google forms.

Fecha: \_\_\_\_\_

Yo \_\_\_\_\_ identificado con C.C. \_\_\_\_\_ manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, \_\_\_\_\_ denominada “ \_\_\_\_\_”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido

informado (a) que esta plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por

	<b>CONSENTIMIENTO INFORMADO</b>	<b>PROCESO</b>	<b>MISIONAL</b>
		<b>CODIGO</b>	<b>TE RE FORMATO</b>
		<b>VERSION</b>	<b>01</b>
		<b>PAGINA</b>	<b>33 DE 39</b>

completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: \_\_\_\_\_

NOMBRE: \_\_\_\_\_

C.C.: \_\_\_\_\_

### Instrumento de medición

#### Edad

20 – 29

30 – 39

40 – 49

50 – 59

60 - 65

#### Sexo

Femenino

Masculino

Otro

**Nivel Educativo**

Secundaria

Pregrado

Posgrado

Maestría

**Tipo de contrato laboral**

Término Fijo

Termino Indefinido

Prestación de servicios

Aprendizaje

**Rango del cargo según el organigrama empresarial**

Directivo

Administrativo

Operacional

**¿Sabe usted que es la Unión Sindical Obrera?**

Si

No

Un tanto

**¿Conoce sus derechos con respecto a la sindicalización de los trabajadores?**

Si

No

Un tanto

**¿Conoce acerca de los objetivos y la labor llevada a cabo por la Unión Sindical Obrera?**

SI

No

Un tanto

**¿Cuál ha sido la razón por la cual no está sindicalizado?**

Desinterés

Tiempo

Temor

Todas las anteriores

**¿Considera que la razón de ser de un sindicato realmente beneficia y apoya al trabajador?**

Si

No

No del todo

**¿Si perteneciera a las directivas del sindicato, cuál de estas tres premisas es para usted la más relevante?**

Concertación de peticiones por un bien común

Defender los derechos de los trabajadores

Obtención de beneficios a nivel familiar

**¿Tiene conocimiento de la labor realizada por la Unión Sindical Obrera durante el periodo de confinamiento?**

Si

No

**¿Tiene conocimiento de los beneficios de pertenecer a la Unión Sindical Obrera?**

SI

No

**¿Sabe usted si existe alguna diferencia o prima salarial con respecto a lo devengado entre los trabajadores sindicalizados y los no sindicalizados?**

Si

No

**¿Considera usted que los sindicatos tienen una representatividad fundamental a la hora de discutir las políticas laborales?**

Si

No

**Reporte tabla Excel – GoogleForms**

La tabla presentada a continuación contiene cada una de las respuestas dadas por los participantes del estudio. De igual manera y para una mejor visualización se anexa el enlace al cuestionario realizado a través de Google Forms.

Marca temporal	Confirma haber sido informado	Educación	Sexo	Nivel Educativo	Tipo de contrato laboral	Rango del cargo según el	¿Está usted que a la LIND?	¿Conoce sus derechos en	¿Conoce acerca de los cob	¿Cuál ha sido la razón por	¿Considera que la razón	¿Se perteneciera a las diez	¿Tiene conocimiento de los	¿Sabe usted si existe al	¿Considera usted que los
12/4/2021 11:12:03	Si	30-39	Femenino	Pagado	Término fijo	Administrativo	Un Tanto	Un tanto	Un tanto	Discrimin	No del todo	Defensor de derechos	No	No	No
12/4/2021 11:25:43	Si	30-39	Masculino	Secundaria	Arrendatario	Ocupacional	Si	Si	Tempo	No del todo	Concentración de personal	No	No	No	
12/4/2021 12:28:43	Si	20-29	Masculino	Pagado	Arrendatario	Ocupacional	No	Un tanto	Un tanto	Discrimin	No del todo	Defensor de derechos	No	No	
12/4/2021 12:31:55	Si	50-59	Masculino	Pagado	Prestación de servicio	Administrativo	Si	No	Tempo	No del todo	Defensor de derechos	No	No	Si	
12/4/2021 12:35:15	Si	50-59	Masculino	Pagado	Término indefinido	Administrativo	Si	Si	Si	Todos los anteriores	Si	Defensor de derechos	Si	No	
12/4/2021 12:40:37	Si	60-65	Masculino	Pagado	Término indefinido	Administrativo	Si	Si	Si	Todos los anteriores	No del todo	Concentración de personal	Si	Si	
12/4/2021 12:43:21	Si	20-29	Femenino	Pagado	Arrendatario	Ocupacional	Un Tanto	Un tanto	Un tanto	Tempo	Si	Defensor de derechos	No	No	
12/4/2021 12:43:43	Si	20-29	Masculino	Pagado	Prestación de servicio	Ocupacional	No	Un tanto	No	Todos los anteriores	Si	Defensor de derechos	No	Si	
12/4/2021 12:49:22	Si	30-39	Femenino	Secundaria	Arrendatario	Administrativo	No	Un tanto	Si	Tempo	Si	Concentración de personal	No	Si	
12/4/2021 12:52:28	Si	60-65	Masculino	Pagado	Término indefinido	Ocupacional	Si	Si	Si	Todos los anteriores	No del todo	Defensor de derechos	Si	Si	
12/4/2021 13:11:38	Si	40-49	Masculino	Pagado	Término indefinido	Administrativo	No	Si	No	Tempo	Si	Defensor de derechos	Si	Si	
12/4/2021 13:12:23	Si	60-65	Femenino	Pagado	Término fijo	Ocupacional	Un Tanto	Un tanto	No	Tempo	No	Defensor de derechos	Si	No	
12/4/2021 13:13:34	Si	50-59	Masculino	Pagado	Término indefinido	Directivo	No	Si	Si	Tempo	No	Defensor de derechos	Si	Si	
12/4/2021 13:15:53	Si	40-49	Femenino	Pagado	Término fijo	Administrativo	Si	Si	Si	Tempo	Si	Concentración de personal	No	No	
12/4/2021 13:18:38	Si	40-49	Femenino	Pagado	Prestación de servicio	Ocupacional	Si	Si	Un tanto	Tempo	Si	Concentración de personal	No	Si	
12/4/2021 14:13:43	Si	50-59	Masculino	Pagado	Prestación de servicio	Administrativo	Si	Si	Si	Discrimin	Si	Concentración de personal	No	No	
12/4/2021 14:48:12	Si	20-29	Femenino	Secundaria	Término fijo	Ocupacional	No	No	No	Discrimin	Defensor de derechos	Si	No	Si	
12/4/2021 16:37:09	Si	60-65	Masculino	Secundaria	Prestación de servicio	Ocupacional	Si	Si	Si	Tempo	Si	Defensor de derechos	No	Si	
12/4/2021 17:54:43	Si	30-39	Femenino	Pagado	Prestación de servicio	Administrativo	Si	Si	Un tanto	Tempo	Si	Concentración de personal	Si	Si	
12/4/2021 17:52:54	Si	60-65	Femenino	Pagado	Término indefinido	Administrativo	Si	Si	Si	Si	Si	Concentración de personal	Si	Si	
12/4/2021 17:52:14	Si	20-29	Femenino	Pagado	Arrendatario	Administrativo	Si	No	No	Si	Si	Concentración de personal	Si	Si	
12/4/2021 20:09:11	Si	60-65	Masculino	Secundaria	Término indefinido	Ocupacional	Si	Si	Un tanto	Discrimin	No del todo	Defensor de derechos	Si	Si	
12/4/2021 20:12:17	Si	20-29	Masculino	Pagado	Prestación de servicio	Ocupacional	Un Tanto	Un tanto	Un tanto	Tempo	No del todo	Defensor de derechos	No	No	
12/4/2021 22:07:51	Si	40-49	Masculino	Pagado	Prestación de servicio	Administrativo	Un Tanto	Un tanto	Un tanto	Tempo	Si	Concentración de personal	No	Si	
12/5/2021 10:46:24	Si	40-49	Femenino	Pagado	Prestación de servicio	Ocupacional	Un Tanto	Si	Un tanto	Si	No del todo	Defensor de derechos	No	Si	
12/5/2021 10:11:23	Si	30-39	Masculino	Pagado	Prestación de servicio	Administrativo	Si	Un tanto	Un tanto	Tempo	Si	Defensor de derechos	No	Si	
12/5/2021 12:59:54	Si	40-49	Masculino	Secundaria	Término fijo	Ocupacional	Un Tanto	Un tanto	Un tanto	Discrimin	Si	Defensor de derechos	Si	Si	
12/5/2021 14:02:52	Si	20-29	Masculino	Pagado	Arrendatario	Ocupacional	Un Tanto	Un tanto	Un tanto	Si	Si	Defensor de derechos	No	Si	
12/5/2021 15:54:33	Si	20-29	Femenino	Pagado	Arrendatario	Administrativo	Un Tanto	Un tanto	Un tanto	Si	Si	Concentración de personal	No	Si	
12/5/2021 16:20:49	Si	40-49	Masculino	Pagado	Prestación de servicio	Administrativo	Si	Si	Si	Modo de contratación	Si	Concentración de personal	No	Si	
12/5/2021 18:00:41	Si	60-65	Femenino	Secundaria	Término indefinido	Ocupacional	Si	Si	Si	Discrimin	No del todo	Defensor de derechos	Si	Si	
12/5/2021 20:08:44	Si	40-49	Masculino	Pagado	Prestación de servicio	Ocupacional	Si	Si	Un tanto	Tempo	Si	Concentración de personal	No	Si	
12/5/2021 22:25:11	Si	40-49	Masculino	Pagado	Prestación de servicio	Administrativo	Un Tanto	Un tanto	Un tanto	Modales de contratación	No del todo	Concentración de personal	No	Si	
12/5/2021 23:08:10	Si	60-65	Femenino	Pagado	Término indefinido	Administrativo	Si	Si	Si	Si	Si	Defensor de derechos	Si	Si	
12/5/2021 23:24:45	Si	50-59	Masculino	Pagado	Prestación de servicio	Administrativo	Si	Si	Un tanto	Modo de contratación	Si	Concentración de personal	Si	Si	
12/5/2021 23:25:43	Si	50-59	Femenino	Pagado	Término fijo	Administrativo	Si	Si	Si	Si	Si	Concentración de personal	Si	Si	
12/5/2021 13:02:24	Si	60-65	Femenino	Secundaria	Término indefinido	Ocupacional	Si	Si	Si	Si	Si	Defensor de derechos	Si	Si	
12/5/2021 13:03:52	Si	40-49	Masculino	Pagado	Prestación de servicio	Administrativo	Si	Si	Un tanto	Si	No del todo	Defensor de derechos	No	Si	
12/5/2021 15:38:05	Si	50-59	Femenino	Secundaria	Término indefinido	Ocupacional	Si	Un tanto	Un tanto	Forma de contratación	No del todo	Defensor de derechos	Si	Si	
12/5/2021 16:11:08	Si	40-49	Masculino	Pagado	Prestación de servicio	Administrativo	Si	Si	Un tanto	Tempo	No del todo	Defensor de derechos	No	Si	
12/5/2021 16:22:26	Si	50-59	Masculino	Pagado	Prestación de servicio	Administrativo	Si	No	No	Contra	Si	Defensor de derechos	No	Si	
12/5/2021 17:35:28	Si	40-49	Masculino	Pagado	Término indefinido	Administrativo	Si	Si	Si	Si	Si	Defensor de derechos	Si	Si	
12/5/2021 18:52:52	Si	60-65	Femenino	Secundaria	Término indefinido	Ocupacional	Si	Si	Si	No del todo	Defensor de derechos	Si	Si	Si	

Enlace: [https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScUEPGynw-xjEwx2pn6lILUG6WSXa59mTZ4BC0GJiUkxyc5nA/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScUEPGynw-xjEwx2pn6lILUG6WSXa59mTZ4BC0GJiUkxyc5nA/viewform?usp=sf_link)

## Ficha reporte producto multimedia prácticas

### sustentación

Autores	<p>Nombres y apellidos estudiantes:</p> <p>Ana Beatriz Puerta Polo.</p> <p>Carlibis Edith Bertel Mercado.</p> <p>Cruz María Evans Gallardo.</p> <p>Ingrid Mariana Chamorro Gantiva.</p> <p>Jeffry Miguel Acuña Morales.</p> <hr/> <p>Asesor: Leidy Liliana León Díaz.</p>
Objetivo del proyecto	Conocer la percepción que tienen los empleados no sindicalizados de la empresa de hidrocarburos en la ciudad de Cali con relación a los planes de mejora.
Título del material	Percepción de los empleados no sindicalizados de una empresa de hidrocarburos en la ciudad de Cali con relación a los planes de mejora laboral.
Objetivo del material	Sustentar el trabajo de Práctica II.
Tipo de producto	Podcasts.
Enlace producto multimedia	<a href="https://anchor.fm/ana-puerta7/episodes/PROYECTO-DE-PRCTICA-II-e1b8mjt">https://anchor.fm/ana-puerta7/episodes/PROYECTO-DE-PRCTICA-II-e1b8mjt</a>