

Universidad del Rosario



Influencia de las prácticas laborales en el crecimiento de las empresas multinacionales con  
sede en Argentina

Misión Empresarial

Andrés Felipe González Rojas

Bogotá, D.C.

Agosto de 2020

Universidad del Rosario



Influencia de las prácticas laborales en el crecimiento de las empresas multinacionales con sede en Argentina

Misión Empresarial

Andrés Felipe González Rojas

Irma María Olis Barreto

Administración de empresas

Bogotá, D.C.

Agosto de 2020

## Tabla de contenido

<b>Resumen.....</b>	<b>4</b>
<b>1- Introducción.....</b>	<b>5</b>
<b>2- Justificación.....</b>	<b>6</b>
<b>3- Objetivos.....</b>	<b>7</b>
<b>3.1. Objetivo general: .....</b>	<b>7</b>
<b>3.2. Objetivos específicos: .....</b>	<b>7</b>
<b>4- Fundamentación teórica.....</b>	<b>8</b>
<b>4.1. Las buenas prácticas laborales en las empresas.....</b>	<b>8</b>
<b>4.2. Tendencias actuales respecto a las prácticas laborales.....</b>	<b>10</b>
<b>4.3. Concepto de práctica laboral .....</b>	<b>11</b>
<b>4.4. La importancia de las prácticas laborales.....</b>	<b>13</b>
<b>4.5. La legislación vigente en función de las prácticas laborales.....</b>	<b>14</b>
<b>4.6. Las prácticas laborales en Colombia.....</b>	<b>14</b>
<b>5- Las prácticas laborales en Argentina.....</b>	<b>15</b>
<b>6- El Contexto de la práctica empresarial en FEMSA Coca-Cola en Argentina .....</b>	<b>17</b>
<b>7- Metodología y resultados .....</b>	<b>18</b>
<b>8- Conclusiones.....</b>	<b>19</b>
<b>Bibliografía .....</b>	<b>21</b>

## **Influencia de las prácticas laborales en el crecimiento de empresas multinacionales con sede en Argentina**

### **Resumen.**

El objetivo de este documento es aportar información respecto al nivel de implementación de las prácticas laborales y su incidencia en el desarrollo del sector económico al que pertenece la empresa FEMSA Coca-Cola, quien tiene operaciones en Argentina y Colombia con una relevante participación en el sector de bebidas azucaradas en los dos países. Los datos fueron recopilados en charlas proporcionadas por las mismas empresas y por documentos académicos. Como resultado de la investigación se puede manifestar que la implementación de las prácticas laborales en la empresa genera una ventaja competitiva.

**Palabras Clave:** Prácticas laborales, bienestar, cultura.

### **Abstract**

The objective of this document is to provide information regarding the level of implementation of labor practices and their impact on the development of the economic sector to which FEMSA Coca-Cola belongs, which has operations in Argentina and Colombia with a relevant participation in the sugar beverage sector in both countries. The data was collected in talks provided by the same companies and by academic documents. As a result of the research, it can be stated that the implementation of labor practices in the company generates a competitive advantage.

**Key Words:** Work practices, welfare, culture.

## **1- Introducción.**

Actualmente se da gran importancia a las prácticas laborales en las grandes empresas por sus aportaciones en el crecimiento, por lo que son consideradas elementos fundamentales en los procesos de competitividad y en los nuevos enfoques administrativos. Además, de promover escenarios de transformación y generación de tendencias que permiten el logro de los objetivos organizacionales.

Según la OIT, en su informe del 2014 respecto al trabajo en el mundo, los países en desarrollo no muestran políticas laborales que respalden a los trabajadores, por lo que llegan a encontrarse en una situación laboral vulnerable. Argentina es uno de los grandes países de Latinoamérica y no obstante las crisis que han tenido que vivir sigue siendo un país con un desarrollo considerable. FEMSA Coca-Cola, es una empresa de renombre a nivel mundial y en Argentina. La empresa también tiene gran influencia en las culturas del resto del mundo y eventualmente las buenas prácticas laborales se ven perturbadas por el entorno en el que se encuentren.

Sin embargo, en general en FEMSA Coca-Cola, se evidencia una buena relación entre las prácticas laborales y su desarrollo en el sector de las bebidas azucaradas, esto es debido a que el estado anímico del talento humano está motivado. Los empleados se sienten parte de la misma empresa y ésta se ocupa permanentemente de su bienestar, generando así el sentido de pertenencia de los trabajadores. Ello se ve reflejado en el compromiso e identidad de todos los colaboradores y en su entrega a la empresa. Así mismo, la empresa está comprometida con mejorar la calidad humana del personal, llevándolos a que tengan un desarrollo personal y profesional, y de esta manera se mejore el desempeño de la empresa en el respectivo sector.

Las buenas prácticas laborales dan un plus a la empresa, siempre en busca de mejorar dentro del sector en el que se especializa, mediante una inversión en la calidad humana. Se genera una ventaja competitiva dentro de la empresa, invirtiendo en su personal, pero además

en una permanente búsqueda por mejorar la calidad de vida del talento humano. La empresa ha realizado inversiones en diferentes áreas estratégicas del negocio, especialmente en tecnología, con miras a mejorar los sistemas con los que cuenta la compañía, porque además de ser una ventaja competitiva, aportan al mejoramiento de las capacidades de su personal.

Un aspecto importante en la empresa y que incide en los colaboradores, es la cultura, porque “implica una combinación de factores como las costumbres, los hábitos, las normas, las reglas, la comunicación formal e informal y todo aquello que diferencia y hacen única a cada organización” (Marulanda, Lopez, & Cruz, La Cultura Organizacional, Factor Clave para la Transferencia de Conocimiento en los Centros de Investigación del Triángulo del Café de Colombia, 2018). En ese sentido, la cultura influye en el comportamiento de los trabajadores y las políticas dentro de la empresa se adaptan a esta cultura local; por tanto, es clave tener en cuenta la incidencia de la cultura local en la cultura corporativa.

Argentina, al ser un país con una alta exposición internacional y con un alto desarrollo cultural, influye en la cultura organizacional de sus compañías y en la forma en que llevan a cabo sus operaciones. Por lo tanto, se tendrá en cuenta para la investigación datos estadísticos, documentos gubernamentales y documentos académicos, y la información recogida durante la visita a las empresas, para buscar, entender y aplicar el concepto de las buenas prácticas laborales

Al referirnos a las buenas prácticas laborales, se tendrá como referencia las políticas planteadas por Argentina, con el fin de mostrar la capacidad de la empresa para adaptarse al entorno en el que se encuentre, aplicando la influencia de su país de origen y de qué manera este afecta las prácticas laborales de la empresa objeto de este estudio, puesto que hay gran diferencia cultural entre el país de origen y Argentina.

## **2- Justificación.**

Para promover la productividad de las empresas y la mejora continua (entendida como una actitud de cada trabajador frente a sus responsabilidades), las buenas prácticas laborales

deben ser tenidas en cuenta de manera especial. Esto debido a que puede generar un alto sentido de pertenencia frente a la empresa o un alto nivel de desapego, como se ha podido evidenciar en la entrevista realizada a directivos de la empresa visitada.

Con el fin de entender la importancia de las prácticas laborales y considerar aplicarlo en otros entornos, es importante comprender la manera en que se ven afectadas las grandes empresas (como la muestra de la investigación) con la aplicación de buenas prácticas laborales, sin dejar de lado el entorno del país y la influencia internacional.

Además, teniendo en cuenta el sector en que se encuentra la empresa objeto de la investigación, la respuesta que se tenga servirá para argumentar la relevancia de la implementación de buenas prácticas laborales en la efectividad y buen desempeño de cualquier empresa.

### **3- Objetivos.**

#### **3.1. Objetivo general:**

Analizar las prácticas laborales de FEMSA Coca-Cola y su efecto en el crecimiento de la empresa en su sector.

#### **3.2. Objetivos específicos:**

- Identificar el estado de las buenas prácticas laborales en FEMSA Coca-Cola, en las sedes de Colombia y Argentina.
- Indagar los efectos que tienen las buenas prácticas laborales en la empresa, frente al desempeño de los trabajadores.
- Determinar la importancia de las buenas prácticas laborales para la empresa visitada durante la misión.

## **4- Fundamentación teórica.**

### **4.1. Las buenas prácticas laborales en las empresas**

Las exigencias que ha impuesto el desarrollo económico, social, tecnológico y económico a la sociedad han constituido desafíos y retos a las empresas y al talento humano para contribuir a partir de los conocimientos, habilidades y valores profesionales para ser más productivos y estar a la vanguardia. Lo anterior, evidencia que el aprendizaje de los oficios está indisolublemente vinculado a la actividad laboral. Desde los primeros estadios del desarrollo económico de la sociedad, las generaciones transmiten los conocimientos y las habilidades sobre el trabajo durante el propio proceso laboral (Aguilar , 2018)

Las buenas prácticas laborales en las empresas se basan en políticas adoptadas por cada una en particular, estas deciden cuáles implementar y de qué manera hacerlo, por lo que se considera relevante analizar la importancia de las prácticas laborales para la empresa, la influencia que tiene en las personas y la responsabilidad que representa para la empresa, porque con ella se fomenta la eficiencia y los valores de la organización.

Estas van guiadas por las políticas de la empresa y transfieren conocimientos a los colaboradores; por ello, es pertinente conocer sobre lo que son las prácticas laborales para la empresa. Documentos importantes de la OIT muestran que “una buena práctica laboral sería aquella que permite el desarrollo social, en un ámbito de protección de los trabajadores, garantizando el progreso económico” (Rueda-Catry & Vega Ruiz, 2005).

Hoy en día, en el ámbito tanto nacional como internacional, es común que los directivos de grandes y medianas compañías realicen afirmaciones respecto al buen desempeño tanto de su ambiente laboral como del recurso humano en la empresa, aunque según datos de la OIT, en países Latinoamericanos el 1% de la población tiene un trabajo decente, en todos los ámbitos, y más del 60% de la población cuenta con un trabajo que no le permite cubrir con

sus necesidades básicas. Son datos a tener en cuenta, puesto que muchos países en Latinoamérica se encuentran en situaciones similares, vulnerando los derechos laborales de sus trabajadores.

Otro aspecto importante a tener en cuenta respecto a las buenas prácticas laborales, son los datos brindados por la OIT en el 2014, en los que se evidencia que aproximadamente 1.500 millones de personas en países en desarrollo, como Colombia y Argentina, se encuentran en una situación laboral vulnerable, siendo Colombia un país en vía de desarrollo, el número de trabajadores que se encuentran en situación vulnerable de trabajo es alto.

Aunque muchas empresas afirmen que su gestión humana puede no ser la realmente esperada y que posibles cifras dejan en evidencia que las empresas no aportan a las buenas prácticas laborales dentro de sus políticas, también hay que tener en cuenta que en un mundo globalizado como el de hoy, las empresas tienen que cumplir su principal función, que es la de ser productivas; y al no tener un gobierno proteccionista en los países latinoamericanos, muchas empresas tienen que recurrir a dejar de lado las buenas prácticas laborales, para poder cumplir con el objetivo de toda empresa.

Aunque son datos estadísticos brindados por la OIT, no existe una medición para dar datos exactos y calificar un trabajo decente, que va de la mano con las buenas prácticas laborales, lo que puede generar desinformación respecto al tema, puesto que queda sometido a la subjetividad de cada empresa el determinar lo que es un trabajo decente.

Es importante resaltar la importancia de las buenas prácticas laborales, puesto que muchas veces la necesidad de las mismas personas es lo que las lleva a aceptar empleos que no tengan los estándares de un empleo decente y se sigan promoviendo estas prácticas, sin tener en cuenta a las personas mejor preparadas, quienes son las que debieran tener mayores oportunidades de encontrar un empleo con buenas prácticas laborales.

Las buenas prácticas laborales constituyen un incentivo importante para la empresa y para el talento humano, y dan buen prestigio en el mercado. El good will hace parte fundamental de la agenda de los presidentes y cabezas de las organizaciones, porque constituyen un activo valioso por lo que las empresas establecidas en países en desarrollo buscan aquellas empresas con good will en países desarrollados, por sus buenas prácticas laborales.

## 4.2. Tendencias actuales respecto a las prácticas laborales

Las tendencias existentes respecto a las prácticas laborales fueron un problema en la década de los 90, cuando las malas prácticas comenzaron a afectar a los empleados de forma directa, llevándolos a situaciones precarias de trabajo, el trabajador vivía para su empleo y la empresa no tenía en cuenta otros aspectos de la vida del trabajador, porque era visto como un activo de ésta. Ante lo anterior, las leyes fueron ajustadas para prevenir abusos y violaciones a los derechos humanos por parte de los empleadores y aunque hoy en día aún existan malas prácticas laborales, existen normas y controles que propenden por mejorar la calidad de vida de los trabajadores dentro y fuera de la empresa, cambiando la perspectiva que muchas empresas tenían respecto a los empleados

Según Torres (2011), los principales problemas de la década de los 90 fueron el incremento en la eventualidad y los empleos de tiempo parcial, incremento de las jornadas laborales, insuficiencia de los ingresos laborales y deterioro en el acceso al seguro de salud y otros beneficios sociales. En el decenio de los años 90, se presentaron empleos de tiempo parcial, los cuales no estaban cobijados por la ley, y en su momento fueron una opción para las empresas, ya que era más económico contratar trabajadores de tiempo parcial. Actualmente, este tipo de empleos están protegidos por la ley y presentan beneficios que no permiten que se vean vulnerados los derechos de los trabajadores. Por lo tanto, las empresas pueden llegar a preferir contratar a una persona por tiempo completo, ya que el beneficio que había hace algunos años, hoy es insignificante o inexistente.

Otro aspecto a tener en cuenta fue la disminución de la jornada laboral en la década de los 90, donde algunos gremios se vieron afectados. En la actualidad, las empresas tienen políticas para las jornadas laborales máximas permitidas y se ve como una buena práctica laboral el poder tener estos beneficios, lo que ha permitido a las personas el desarrollo en otros aspectos de la vida, y fortaleciendo las relaciones existentes dentro y fuera de la compañía.

Con respecto a las tendencias en prácticas laborales, Rueda & Vega (2005), argumentan que existen seis ideas principales, que algunas de estas se pueden también evidenciar los problemas presentados por Rodolfo Eróstegui en la década de los 90s, estas son las que se presentan a continuación:

- 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.”

Es cierto que las prácticas laborales han venido evolucionado a través de las décadas, se puede ver como los problemas de ayer pueden llegar a ser algo normal el día de hoy. Problemas como las largas jornadas e incluso los trabajos de tiempo parcial, teniendo en cuenta que todavía siguen existiendo, es importante dar a conocer la diferencia entre éstas prácticas laborales a través del tiempo y que están más enfocadas a las relaciones pactadas dentro de la organización y el desarrollo de la persona como individuo.

Con estas tendencias, las empresas buscan tener un valor agregado, que faciliten un mejor rendimiento de los trabajadores y aunque cada práctica podría significar una inversión (económica en la mayoría de los casos), puede llegar a traer grandes beneficios y por eso las empresas internacionales las tienen en cuenta dentro de sus políticas de desarrollo y crecimiento.

### **4.3. Concepto de práctica laboral**

Para esta investigación, se usará la definición de buena práctica laboral planteada por la OIT en el año 2005, aunque nos plantean que no existen definiciones concretas de las prácticas laborales, mencionan una que se tendrá en cuenta en este estudio:

“aquella experiencia de carácter colectivo que en el marco de respeto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, tal y como son definidos por la Constitución y la Declaración de la OIT, puede 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.” (Rueda & Vega, 2005).

Otras entidades, como las que se presentan a continuación, han definido y estudiado las prácticas laborales:

- Las buenas prácticas laborales se definieron en primera instancia por el director general de la OIT como “el trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social”. Uriarte (2001) las define como un trabajo de calidad, reemplazando el concepto de trabajo productivo. Otra definición de las prácticas laborales es el planteado por Flores, Fuentes & Bello (2009), quienes argumentan que son “un empleo de calidad que respeta los derechos de los trabajadores y a cuyo respecto se desarrollan formas de protección social” (Flores Saavedra, Fuentes Bello, & Mujica Gaete, Facultad Economía y Negocios Universidad de Chile, 2009)
- Según la Dirección Nacional del Servicio Civil en el año 2005, es “una iniciativa ejemplar, que apuntando a generar condiciones laborales que favorezcan el buen clima y el aumento del rendimiento colectivo, se sustenta en valores y principios fundamentales. Es, en definitiva, una expresión concreta de una gestión estratégica de recursos humanos y/o gestión de personas y un paso hacia la excelencia institucional” (Dirección Nacional del Servicio Civil, 2010)

Con estas definiciones como referencias, se resalta la importancia de las buenas prácticas laborales en las empresas.

De esta manera y basándonos en estas definiciones, trabajaremos durante toda la investigación, mediante datos y testimonios de empleados y altos cargos de grandes compañías que se basan en definiciones para dar su testimonio, con esto se procura que el lector tenga un conocimiento claro sobre las definiciones a tratar.

#### **4.4. La importancia de las prácticas laborales**

En cuanto a la importancia de las buenas prácticas laborales en las empresas modernas, se muestra el principal efecto que tendrían sobre la población que trabaja. Una consecuencia es la imagen corporativa que la empresa, que le representa una ventaja respecto al tema de la contratación, porque demuestra mejores beneficios y las personas la tendrán en cuenta a la hora de buscar empleo; otro efecto importante de las buenas prácticas laborales es el ambiente de trabajo y el desarrollo de los trabajadores, que en esencia es su objetivo, también, es de gran importancia para las empresas, ya que buscan mejorar la calidad de su personal y le permite ser competitiva en su sector por adoptar buenas prácticas laborales.

El desarrollo del personal hace parte de las estrategias empresariales, puesto que las personas buscan no solo un cheque de nómina, esperan encontrar espacios que les permita desarrollarse como individuos, en ambientes idóneos, y que les de privilegios y reconocimiento por estar en una organización de renombre. Por lo tanto; las prácticas laborales constituyen una ventaja competitiva respecto a otras empresas y no debemos olvidar que, aunque estas son aplicadas principalmente por grandes empresas con políticas a nivel internacional, pueden dar un punto de partida para la competitividad de las empresas locales.

Las compañías internacionales buscan ser responsables socialmente con sus trabajadores, por lo tanto, desarrollan y aplican políticas de buenas prácticas laborales dentro de la misma, buscando mejorar de esta manera su imagen ante el público, sobretodo en una época en la que la responsabilidad social cobra tanto peso en la imagen de las compañías.

#### **4.5. La legislación vigente en función de las prácticas laborales**

La legislación respecto a las buenas prácticas laborales es casi nula, puesto que esto es competencia de cada compañía; es decir, las leyes nacionales no suelen intervenir en este tema, sobretodo en países en vía de desarrollo, por esta razón es que se puede ver cifras de más del 60% que no tienen un empleo estable, este porcentaje cuenta con empleos informales según la PNUD en el año 2016, cifras tomadas de la informalidad a nivel mundial.

La mayor parte de la legislación que existe actualmente sobre las prácticas laborales, está enfocada a la libertad sindical la cual es muy activa y permitida en las organizaciones, por contar con el respaldo de organismos internacionales como la OIT (Organización Internacional del Trabajo)

Las empresas deben respetar unos mínimos fundamentales establecidos por la ley. Sin embargo, no existe reglamentación respecto a opciones que establezcan mejores prácticas, de esto se encargan las agremiaciones y entidades de carácter privado.

#### **4.6. Las prácticas laborales en Colombia**

Colombia es un país en vía de desarrollo, por lo que las cifras que se presentarán a continuación, ratifican la poca aplicación de buenas prácticas laborales, lo cual influye en que muchos trabajadores estén en situación de vulnerabilidad. Además, según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística “DANE” (2020), la tasa de desempleo es mayor al 10% y la tasa de informalidad es de más del 50%.

Las prácticas laborales no favorables para los trabajadores en ocasiones pueden ser promovidas por el gobierno, como en el caso de los aprendices del SENA, que pasaron de

recibir un salario del 100% a una cuota de sostenimiento del 75% de un salario mínimo, lo anterior como incentivo para las empresas contraten más personal, pero dejando de lado el bienestar, aunque forman parte de la fuerza laboral de las empresas. Cabe resaltar que la vulneración de estos trabajadores se da por parte de la legislación colombiana, ya que está regulada, según el Decreto 1072 del 2015, el cual organiza y regula la gestión de seguridad y salud en el trabajo, puesto que para contratar más personas rebaja el salario para los aprendices, mermando así su capacidad económica para suplir sus necesidades.

Según la Escuela Nacional Sindical “una de cada dos personas que tienen trabajo, se encuentran en condición de vulnerabilidad. La entidad agregó que mientras que en 1992 había 5,4 millones de personas trabajando en condiciones vulnerables, para el 2017 la cifra creció y pasó a 11,3 millones de personas con esas características.” (ELTIEMPO.com, 2018). Lo que evidencia un crecimiento en la vulnerabilidad de las prácticas laborales en Colombia.

Cabe resaltar que la cultura que existe en Colombia se presta para que suceda este tipo de vulneraciones y las buenas prácticas laborales pasen a un segundo plano; aunque también es importante tener en cuenta que muchas empresas dan cumplimiento en la aplicación de estas prácticas, a través del conocimiento y adaptación de políticas externas de países desarrollados, que generan que las empresas tengan en cuenta a los trabajadores y su desarrollo como individuos.

Los países en vía de desarrollo son los que más dificultad tienen de aplicar buenas prácticas, puesto que éstas generan costos para su implementación, no obstante, en algunos países y en algunas compañías se han empezado a tener en cuenta estas prácticas, como un medio para alcanzar los resultados empresariales y mejorar su good will.

## **5- Las prácticas laborales en Argentina.**

Para definir el contexto socio-económico y cultural de Argentina, se tiene en cuenta la historia desde el cambio surgido en el año 2015, debido a que años anteriores el país estaba

afrontando una gran crisis política lo cual generó una profunda crisis económica.

Esta crisis se evidenció a través de los siguientes aspectos:

- El crecimiento del país medido a través del Producto Interno Bruto (PIB) fue muy lento, respecto al ámbito internacional. incluso hubo años en recesión.
- La caída del consumo afectó gravemente las industrias nacionales.
- El cambio de divisas impactó de manera importante las exportaciones.
- La deuda externa contribuyó a la crisis, haciendo que los gobiernos extranjeros cobraran a toda costa el valor de la deuda sumándole los intereses.

En el 2015, durante la presidencia de Mauricio Macri con el objetivo de controlar la economía del país, se plantearon iniciativas que permitirían al país salir de la crisis o mitigar sus efectos:

- Apoyar a las empresas nacionales por medio del Ministerio de Trabajo
- Evitar la caída del margen de ganancia de las empresas, para de esta manera pudiera aumentar el capital en el exterior
- Reducir progresivamente el déficit fiscal
- Reducir la inflación con ayuda del Banco Central, mediante el aumento de las tasas de interés
- Buscar alternativas para pagar la deuda externa con el fin de tener mayor confianza de los inversionistas extranjeros hacia el país
- Detener el déficit energético mediante el aumento de las tarifas
- Mejorar la seguridad social con leyes que castigan a los criminales muchos con la expulsión del país.

Entendiendo lo anterior, podemos hacer una idea de la forma en que la economía y la parte social del país lograron salir adelante de una crisis bastante grande que habían dejado los gobiernos en el pasado.

En época de crisis, tiende a volverse más grande la brecha salarial; el bienestar pasa a un segundo plano, la mano de obra no calificada se vuelve relevante y el gobierno tiende a flexibilizar las leyes para mitigar la crisis económica. Los sindicatos son actores en cuanto a prácticas laborales se refiere, ya que estos luchan por el desarrollo de los trabajadores como individuos, buscando garantizar el trabajo decente de todos dentro de la organización y la gran mayoría de países tienen leyes a favor de los derechos sindicales.

Cabe resaltar que Argentina es un país caracterizado por la fuerza que tienen sus sindicatos y esto habla mucho de las buenas prácticas laborales, aunque no obstante y en algunos casos, esto también afecta a la organización de las empresas generando inconvenientes en el ambiente laboral y en las mismas prácticas laborales, que se traducen en implementación de nuevas políticas para adaptarse a estas situaciones.

Según la OIT Argentina es el país con mayor porcentaje de sindicación del Latinoamérica, “El sociólogo Nicolás Damin en el año 2016, experto en sindicatos, argumenta que los argentinos saben que los sindicatos son los únicos que han logrado defender sus salarios a lo largo de la historia. En el año de 1977 la dictadura anuló todas las afiliaciones y obligó a volver a inscribirse. El 95% lo hizo” (Cué, 2016), demostrando así como las prácticas laborales, muchas veces en Argentina son exigidas por la misma población, buscando tener un empleo decente, por medio de un sistema como lo es el sindical.

## **6- El Contexto de la práctica empresarial en FEMSA Coca-Cola en Argentina.**

FEMSA Coca-Cola pertenece al sector de bebidas azucaradas, es el sector secundario de la economía que se dedica a la transformación de recursos. La OMS afirma que el 70% de las bebidas no alcoholizadas vendidas en Argentina son bebidas azucaradas gaseosas, además que tienen un constante crecimiento ya que el otro tipo de bebida más vendida sería la alcoholizada, se enfocan en consumidores diferentes y esto hace que abarquen gran parte del mercado.

Para conocer el contexto general, algo de historia de Coca-Cola, John Pemberton creó su fórmula en 1886 y comenzó a comercializarla inicialmente en Estados Unidos y rápidamente

se expandió a otros países. La globalización en esta época era demasiado complicada y la llegada de productos extranjeros al país era muy difícil. Coca-Cola llegó a Argentina en 1942 donde comenzó a comercializarse inicialmente en Buenos Aires, esto llega gracias al pionero del producto en Argentina que sería Guillermo Marino Bekker, años más tarde llegaría la variante de este producto para aquellos que les gusta la Coca-Cola pero aun así les importa la imagen y cuidan de su salud con la Coca-Cola de dieta, esto llega en 1984; como propuesta de marketing cambió el nombre de la Coca-Cola de dieta por Coca-Cola light como un nuevo concepto de marketing y continúa con la oferta de más productos derivados de esta marca.

Coca-Cola buscó seguir promocionándose y en Argentina lo hizo a través del mundial de fútbol de 1978, dada la afición que hay por este deporte, volviéndose la bebida oficial de éste mundial.

Coca-Cola tiene un gran desempeño en Argentina, no es posible asignar dicha responsabilidad a las prácticas laborales solamente, pero teniendo su historia y contexto, es posible afirmar que el éxito de la empresa ha sido en parte a una combinación de decisiones y políticas acertadas tomadas por la empresa, entre ellas prácticas laborales adecuadas.

Entonces, las prácticas laborales constituyen una ventaja competitiva para las empresas que las adoptan, potencializando sus resultados y generando desarrollo para su sector y el país en general.

## **7- Metodología y resultados.**

El método utilizado es cualitativo, se recabó información para analizar las prácticas laborales, a través de entrevista semiestructurada realizadas a en tres empresas en la ciudad de Bogotá, que permitió ver un panorama más amplio de las prácticas laborales. Las directores y gerentes que participaron en la entrevista fueron:

- Director Nacional de Recursos Humanos de la Universidad Areandina.

- Gerente de Recursos Humanos de Winner Group en Colombia (grupo español dedicado a la operación de casinos).
- Gerente de Recursos Humanos del Grupo Fierro en Colombia.

Por otro lado, las entrevistas realizadas durante los seminarios tanto en la universidad como al momento de visitar las sedes de las empresas en Buenos Aires, dieron un marco más amplio de la realidad de la situación laboral de la empresa.

También, se buscaron documentos académicos que permitieron profundizar sobre prácticas laborales, esto para tener soporte académico que sustenten las conclusiones y apoyen los hallazgos de la investigación, teniendo una perspectiva más amplia en los contextos de Colombia y Argentina.

De la misma manera, se obtuvo información directamente de la página web de la empresa, la cual dio una visión más clara sobre aquellos aspectos que las empresas resaltan de sí mismas y de lo que están mostrando al mundo, por medio de artículos que ellos proporcionan y hacen públicos en su página web, demostrando que sienten la importancia de las prácticas laborales en el mundo actual. Los documentos más antiguos mostrados por estas empresas respecto al tema, fueron publicados hace aproximadamente 10 años atrás.

## **8- Conclusiones.**

Las buenas prácticas generan una ventaja competitiva que lleva a las empresas un peldaño más arriba en comparación con otras de su mismo sector.

La aplicación de prácticas laborales puede redundar en una mayor capacidad para atraer y retener al mejor talento humano, ya que su buen nombre hace a las empresas aspiracionales.

El hecho de tener una población laboral comprometida con la organización redonda en lugares donde las personas se pueden desarrollar profesionalmente de manera óptima,

haciendo que los resultados de las organizaciones sean los deseados.

La influencia cultural de la casa matriz de empresas multinacionales debe adaptarse a la cultura del país donde hagan presencia, con el fin de alcanzar sinergias que permitan el desarrollo de los individuos, las empresas y el país donde están presentes.

Si las empresas quieren ser y/o mantener el liderato en su sector, deben tener prácticas laborales de primera línea, puesto que la mejor manera de asegurar la generación de valor agregado dentro de la empresa es por medio del cumplimiento de las expectativas de su personal.

La calidad del producto que una empresa genere dependerá en gran medida de la satisfacción de su personal, lo cual está íntimamente ligado con prácticas laborales de vanguardia.

El desarrollo humano dentro de la organización es bueno, lo cual fue expresado en las entrevistas realizadas a los trabajadores dentro de la misma compañía. El ambiente laboral es óptimo.

Por ser una empresa grande y reconocida a nivel mundial tienen distintos tipos de organizaciones vigilando el desarrollo de sus actividades, una de estas organizaciones es la OIT.

Por lo tanto, la relación existente entre el desarrollo de una empresa con su respectivo sector, en este caso de la investigación, el desarrollo de FEMSA Coca-Cola con el sector de las bebidas azucaradas en Argentina, es empresa líder con políticas que abalan las buenas prácticas laborales dentro de la organización, esto muestra la relación de las personas con la empresa y el compromiso de las mismas frente a la compañía.

## Bibliografía.

- Aguilar , E. (Noviembre de 2018). Evolución histórica del proceso de enseñanza-aprendizaje de la práctica laboral y su dinámica en la especialidad Construcción Civil. Obtenido de Universidad de Granma: <https://revistas.udg.co.cu/index.php/roca/article/view/609/1056>
- AMÉRICAS, B. P. (Abril de 2005). Organizacion Internacional del Trabajo . (M. R.-C. Ruiz, Ed.) Recuperado el Mayo de 2020, de Organizacion Internacional del Trabajo : [http://white.lim.ilo.org/cimt/nn/documentos/oit\\_mlv\\_buenas\\_prácticas\\_relab\\_2005\\_es\\_p.pdf](http://white.lim.ilo.org/cimt/nn/documentos/oit_mlv_buenas_prácticas_relab_2005_es_p.pdf)
- Coca-Cola. (1 de enero de 2018). Coca-cola. Obtenido de Coca-cola.
- Cué, C. (Agosto de 2016). Los sindicatos, la monarquía paralela argentina. El Pais.
- ELTIEMPO.com. (octubre de 2018). ¿Cuántas personas trabajan en condición de vulnerabilidad en Colombia? EL tiempo .
- Flores Saavedra, P., Fuentes Bello, D., & Mujica Gaete, S. (Febrero de 2009). LOS BENEFICIOS DE LAS BUENAS PRÁCTICAS LABORALES EN LAS EMPRESAS. Recuperado el mayo de 2020, de LOS BENEFICIOS DE LAS BUENAS PRÁCTICAS LABORALES EN LAS EMPRESAS: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/144683/Seminario%20de%20Titulo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Goldin, A. (1 de 1 de 2014). ¿Cuánto importan las instituciones? gobierno, estado y actores en la política argentina” . ¿Cuánto importan las instituciones? gobierno, estado y actores en la política argentina” . argentina, argentina, argentina: Siglo veintiuno OSDE.
- Marulanda, C., Lopez, L., & Cruz, G. (Mayo de 2018). La Cultura Organizacional, Factor Clave para la Transferencia de Conocimiento en los Centros de Investigación del Triángulo del Café de Colombia. Obtenido de Universidad Nacional de Colombia: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v29n6/0718-0764-infotec-29-06-00245.pdf>
- Ruiz, M. R.-C. (Abril de 2005). Organizacion Internacional del Trabajo. (M. R.-C. Ruiz, Ed.) Recuperado el Mayo de 2020, de buenas prácticas de relaciones laborales en las américas:

[http://white.lim.ilo.org/cimt/nn/documentos/oit\\_mlv\\_buenas\\_prácticas\\_relab\\_2005\\_es\\_p.pdf](http://white.lim.ilo.org/cimt/nn/documentos/oit_mlv_buenas_prácticas_relab_2005_es_p.pdf)

Rueda-Catry, M., & Vega Ruiz, M. L. (Abril de 2005). Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el Mayo de 2020, de buenas prácticas de relaciones laborales en las américas:  
[http://white.lim.ilo.org/cimt/nn/documentos/oit\\_mlv\\_buenas\\_prácticas\\_relab\\_2005\\_es\\_p.pdf](http://white.lim.ilo.org/cimt/nn/documentos/oit_mlv_buenas_prácticas_relab_2005_es_p.pdf)

Torres, R. E. (2011). Las Buenas Prácticas Laborales en un contexto de camb (1 edición ed.). La Paz, Bolivia: Konrad Adenauer Stiftung.

Villasmil, H. (1 de Diciembre de 2015). Pasado y presente del derecho laboral latinoamericano y las vicisitudes de la relación de trabajo. Pasado y presente del derecho laboral latinoamericano y las vicisitudes de la relación de trabajo. -, -, -: Scielo.bacion