



Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), Noviembre-Diciembre 2025,
Volumen 9, Número 6.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i6

**PERCEPCIÓN ESTUDIANTIL
SOBRE EL IMPACTO DEL SUNTRACS
EN LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL DEL
SECTOR CONSTRUCCIÓN, PANAMÁ 2025**

**STUDENT PERCEPTION OF THE IMPACT OF
SUNTRACS ON THE ORGANIZATIONAL MANAGEMENT OF
THE CONSTRUCTION SECTOR - PANAMA 2025**

Antonia del Carmen Madrid George
Universidad de Panamá

Percepción Estudiantil sobre el Impacto del SUNTRACS en la Gestión Organizacional del Sector Construcción -Panamá 2025

Antonia del Carmen Madrid George¹

amadridgeorge@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0005-7477-5954>

Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad

Universidad de Panamá

Panamá

RESUMEN

El sindicalismo panameño ha sido un actor central en la historia sociolaboral del país, especialmente en el sector de la construcción, donde el Sindicato Único Nacional de Trabajadores de la Construcción y Similares (SUNTRACS) se ha consolidado como una de las organizaciones más influyentes. No obstante, el estudio y análisis de este fenómeno en el ámbito universitario han sido limitados, generando un vacío de conocimiento entre los futuros profesionales. Este artículo analiza la percepción de los estudiantes de la Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad (FAECO) sobre el papel del SUNTRACS en la productividad, el liderazgo sindical, la comunicación interna y la gestión de conflictos en las organizaciones del sector construcción en Panamá. La investigación, de enfoque cuantitativo, descriptivo y transversal, se basó en encuestas estructuradas a estudiantes universitarios, cuyos resultados muestran percepciones diversas: reconocimiento del sindicato como defensor de los derechos laborales, dudas sobre su impacto en la productividad y reservas respecto a sus métodos de protesta. A pesar de estas tensiones, existe consenso sobre la importancia de los sindicatos para equilibrar las relaciones laborales, siempre que actúen con responsabilidad y dentro del marco legal. Los hallazgos resaltan la necesidad de fortalecer la formación académica en relaciones laborales, fomentar un diálogo más colaborativo entre empresas y sindicatos, y promover prácticas sindicales orientadas a la negociación constructiva.

Palabras claves: sindicalismo, SUNTRACS, relaciones laborales, sector construcción, gestión organizacional

¹ Autor principal

Correspondencia: amadridgeorge@gmail.com

Student Perception of the Impact of SUNTRACS on the Organizational Management of the Construction Sector - Panama 2025

ABSTRACT

Panamanian unionism has been a central player in the country's socio-labor history, especially in the construction sector, where the National Union of Construction and Similar Workers (SUNTRACS) has established itself as one of the most influential organizations. However, the study and analysis of this phenomenon at the university level have been limited, creating a knowledge gap among future professionals. This article analyzes the perceptions of students from the Faculty of Business Administration and Accounting (FAECO) regarding the role of SUNTRACS in productivity, union leadership, internal communication, and conflict management in organizations in the construction sector in Panama. The research, with a quantitative, descriptive, and cross-sectional approach, was based on structured surveys of university students, the results of which reveal diverse perceptions: recognition of the union as a defender of labor rights, doubts about its impact on productivity, and reservations regarding its protest methods. Despite these tensions, there is consensus on the importance of unions in balancing labor relations, provided they act responsibly and within the legal framework. The findings highlight the need to strengthen academic training in labor relations, foster more collaborative dialogue between companies and unions, and promote union practices geared toward constructive negotiation.

Keywords: unionism, SUNTRACS, labor relations, construction sector, organizational management

Artículo recibido 20 octubre 2025

Aceptado para publicación: 15 noviembre 2025



INTRODUCCIÓN

La visión que aportan los alumnos ofrece una perspectiva analítica, innovadora y a menudo llena de esperanza sobre temas sociales complejos. En el contexto del sindicalismo panameño, un tema históricamente crucial en el tejido social y económico del país, actualmente la universidad le está dando poca importancia de su estudio y análisis. Esta falta de atención ha generado un vacío de conocimiento significativo en el ámbito universitario, impidiendo una comprensión actualizada y profunda de las relaciones laborales.

Lastra Lastra (2013) sostiene que el sindicato es esencialmente una asociación privada con una estructura democrática: "El sindicato es en efecto una asociación privada que actúa en nombre de sus afiliados, se financia con sus cuotas, establece relaciones asociativas entre sus miembros, hace circular la información, se rige por un principio democrático de deliberación y mayoría" (pág. 1210).

El sindicalismo en Panamá, que se remonta a finales del siglo XIX, ha dejado una huella indeleble en la evolución de los derechos de los trabajadores y en el equilibrio de poder entre el capital y la mano de obra. Desde sus orígenes en la construcción del ferrocarril y el Canal de Panamá hasta la consolidación de organizaciones como el Sindicato Único Nacional de Trabajadores de la Industria de la Construcción y Similares (SUNTRACS), el movimiento obrero ha transitado por periodos de *arraigo*, lucha y desafíos frente a la represión política y los cambios económicos.

A pesar de la evolución histórica y el impacto indiscutible de sindicatos como SUNTRACS en la gestión de proyectos de construcción, existe una desconexión entre la relevancia de este tema y su estudio en las aulas universitarias. Este artículo busca llenar este vacío de conocimiento al analizar cómo los futuros profesionales, quienes se están formando para ser líderes, gestores o partícipes en la industria, perciben y comprenden el sindicalismo. A través de este análisis, se pretende anticipar cómo estos futuros líderes abordarán los desafíos laborales y, potencialmente, influirán en la creación de nuevas prácticas empresariales que fomenten un entorno laboral más equitativo y abierto al diálogo.



Objetivo general

Analizar la percepción que tienen los estudiantes de FAECO sobre el papel del SUNTRACS en las organizaciones del sector construcción en Panamá, enfocándose en su influencia sobre la productividad, el liderazgo sindical, la comunicación interna y la gestión de conflictos.

Objetivos específicos

- Identificar el nivel de conocimiento que poseen los estudiantes sobre la existencia, funciones y actividades del SUNTRACS.
- Examinar las opiniones de los estudiantes respecto al impacto del SUNTRACS en la productividad, el liderazgo y la comunicación dentro de las empresas del sector construcción.
- Explorar las percepciones positivas y negativas que los estudiantes asocian con la actuación del SUNTRACS y su relación con las organizaciones empleadoras.

Justificación

El SUNTRACS es una de las organizaciones sindicales más influyente en Panamá con un historial de movilización, negociación colectiva y defensa de los derechos laborales en el sector construcción. Su acción ha generado debates tanto en el ámbito laboral como en el organizacional, especialmente en relación con la productividad, la resolución de conflictos, el liderazgo sindical y la comunicación entre empleadores y trabajadores.

En este contexto, resulta relevante comprender cómo las nuevas generaciones de profesionales, particularmente los estudiantes de la facultad de administración de empresas y contabilidad, perciben a esta organización sindical. Su opinión es crucial, ya que estos futuros administradores, gerentes o emprendedores estarán directamente involucrados en la toma de decisiones dentro de entornos organizacionales donde las relaciones laborales y sindicales juegan un papel importante.

Esta investigación permitirá identificar el nivel de conocimiento, las valoraciones y los prejuicios positivos y negativos que los estudiantes tienen sobre el SUNTRACS, lo cual podría contribuir al diseño de estrategias educativas que promuevan una visión más crítica, equilibrada y fundamentada sobre el papel de los sindicatos en la gestión empresarial.



Además, los resultados ofrecerán información útil para fomentar el diálogo entre el ámbito académico y el mundo laboral, fortaleciendo la formación integral de los futuros profesionales, especialmente en áreas como gestión del talento humano, relaciones laborales y cultural organizacional.

Importancia de la investigación

La importancia de esta investigación radica en que ofrece una visión actual y fundamentada sobre cómo los futuros profesionales del ámbito empresarial perciben el papel del SUNTRACS en la gestión organizacional del sector construcción en Panamá. Este estudio no solo permitirá identificar el nivel de conocimiento, las opiniones y los posibles sesgos que los estudiantes poseen respecto a la actuación del sindicato, sino que también aportará información valiosa para comprender cómo estas percepciones podrían influir en la toma de decisiones y en las relaciones laborales cuando estos jóvenes se incorporen al mercado de trabajo.

Asimismo, la investigación contribuirá a cerrar la brecha entre el ámbito académico y la realidad laboral, generando insumos para fortalecer la formación en áreas clave como la gestión del talento humano, la negociación colectiva y la comunicación organizacional. Al analizar las percepciones positivas y negativas, se podrán proponer estrategias educativas y de diálogo que fomenten una visión más crítica, equilibrada y propositiva sobre el rol de los sindicatos en la productividad, el liderazgo y la gestión de conflictos.

En definitiva, el estudio no solo aporta conocimiento a nivel académico, sino que también tiene relevancia social, pues sus resultados pueden servir de base para promover relaciones laborales más colaborativas, sostenibles y alineadas con las demandas del sector construcción y el desarrollo del país.

Población muestra

La población estará conformada por estudiantes de la facultad de administración de empresas y contabilidad del Centro regional universitario de Coclé.

La muestra será no probabilística por conveniencia, seleccionando a los estudiantes que estén disponibles y dispuestos a participar en la muestra. Se estima una muestra aproximada de entre 45 y 75 estudiantes, dependiendo de la disponibilidad y acceso.



METODOLOGÍA

Esta investigación adopta un enfoque cuantitativo, ya que busca recopilar y analizar datos medibles a partir de las opiniones de los estudiantes sobre el SUNTRACS, permitiendo identificar tendencias, patrones y relaciones entre variables relacionadas con la percepción sindical y el entorno organizacional.

Tipo de Investigación

Se trata de una investigación descriptiva y transversal. Es descriptiva porque busca detallar y caracterizar la percepción estudiantil sobre el SUNTRACS, y es transversal porque la recolección de los datos se realizará en un solo momento del tiempo.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada será la encuesta estructurada, aplicada mediante un formulario digital (Google Form).

El instrumento de recolección será un cuestionario con preguntas cerradas (de opción múltiple y escala Likert) y preguntas abiertas, diseñadas específicamente para medir: nivel de conocimiento sobre el SUNTRACS; opiniones sobre su impacto en la productividad, liderazgo, comunicación y gestión de conflictos; percepciones generales (positivas y negativas).

Los datos cuantitativos serán analizados utilizando herramientas estadísticas básicas como frecuencias, porcentajes, gráficas y tablas, a través de software como Excel o SSPSS.

Las respuestas abiertas se analizarán mediante una codificación temática simple, para identificar ideas recurrentes y opiniones relevantes.

MARCO TEÓRICO

Sindicalismo en América Latina

El sindicalismo ha sido una fuerza vital en la historia política, social y económica de América Latina, sirviendo como un vehículo fundamental para la defensa de los derechos laborales y la democratización de las sociedades. A pesar de su importancia, los sindicatos han enfrentado desafíos estructurales como la represión política, la informalidad laboral y los cambios en el mercado de trabajo.



Vázquez Pasos, Luis A. (2017), nos dice:

Otra de las grandes transformaciones de los obreros sindicalizados en América Latina fue en torno a la conciencia. Es decir, concebirse como obreros y, como tales, encauzar sus acciones contra los capitalistas y el Estado. Lo valioso en este análisis es la incorporación de la subjetividad de los obreros a la reconstrucción histórica del sindicalismo. La conciencia obrera fue producto de otras tantas transformaciones en las que los trabajadores estuvieron involucrados. Entre ellas, la migración masiva del mundo rural al urbano; la ruptura con el ámbito del artesano al insertarse en el ámbito del trabajo industrial y la reorganización de la vida y las relaciones cotidianas. (pág. 460)

Orígenes e historia

El surgimiento de los sindicatos en la región se vincula a la industrialización, la urbanización y la expansión del trabajo asalariado a finales del siglo XIX y principios del XX. En países como Argentina, México, Brasil, Chile y Uruguay, se formaron las primeras asociaciones de trabajadores, muchas de ellas influenciadas por ideas anarquistas, socialistas y comunistas. En la primera mitad del siglo XX, los sindicatos se fortalecieron en sectores clave como el transporte, la minería y la industria. Después de la Segunda Guerra Mundial, algunos gobiernos adoptaron políticas de corporativismo estatal para controlar el movimiento sindical, como el peronismo en Argentina y el varguismo en Brasil.

Según Efrén Córdova, la primera gran incubadora de sindicatos fue la industria tipográfica, pues los linotipistas, correctores de pruebas y similares poseían un nivel de educación superior que a su vez entrañaba una percepción más aguda de la posición del trabajador en el cuadro social de la época. (pág. 1)

Transformaciones a lo largo del siglo XX

A lo largo del siglo XX, el sindicalismo experimentó varias transformaciones:

1950-1970: Los sindicatos se fortalecieron y se consolidaron como actores políticos, aliándose con partidos de izquierda y movimientos sociales. En algunos países, su influencia se extendió a la legislación laboral y la distribución del poder.



1970-1980: Durante las dictaduras militares en países como Chile, Argentina, Brasil y Uruguay, los sindicatos fueron reprimidos o controlados. Sin embargo, en otros contextos, fueron actores clave en la resistencia contra los regímenes autoritarios.

1990-2000: Con la imposición del modelo neoliberal y la apertura de los mercados, el sindicalismo sufrió una profunda crisis. Factores como la tercerización, el desempleo estructural y la informalidad debilitaron la capacidad organizativa de los sindicatos tradicionales.

Existe una necesidad estratégica de investigar la evolución del movimiento sindical, dado que "El estudio científico del 'pasado' del movimiento obrero se convierte en una necesidad para partidos, instituciones gubernamentales, asociaciones empresariales, etc., para entender el 'presente', es decir, el comportamiento actual del movimiento sindical" (Godio, s.f., p. 32).

Características y retos actuales

El sindicalismo latinoamericano se caracteriza por una alta politización, lo que le ha dado influencia, pero también lo ha expuesto a la polarización. Además, la fragmentación del movimiento, con múltiples centrales sindicales, debilita su unidad. La presencia sindical es desigual; es alta en sectores como el transporte y la educación, pero escasa en el comercio informal o la agricultura. Algunos sindicatos han sido acusados de corrupción y falta de democracia interna.

A pesar de estos desafíos, el sindicalismo sigue siendo crucial para la lucha por la justicia social en la región y tiene importantes oportunidades para revitalizarse. Una de ellas es la creación de alianzas estratégicas con otros movimientos sociales, como los feministas o los ecologistas, para ampliar su impacto.

Existe una fuerte correlación entre la existencia de los sindicatos y el marco normativo del empleo, ya que "Parece lógico sostener que los efectos de la gran mayoría de las regulaciones laborales existentes son atribuibles, en gran medida, a las organizaciones sindicales" (García Gómez, 2014, p. 32).

También es fundamental que los sindicatos se modernicen internamente, adoptando estructuras más democráticas e inclusivas. El uso de tecnología para la organización y comunicación, junto con la formación de jóvenes sindicalistas, son claves para garantizar el relevo generacional y darle un nuevo impulso al movimiento.



Evolución y desafíos del sindicalismo en Panamá

El sindicalismo en Panamá ha desempeñado un papel fundamental en la historia sociolaboral del país, influyendo en el desarrollo de los derechos de los trabajadores y en el equilibrio entre el capital y el trabajo. Su evolución refleja las transformaciones políticas y económicas de la nación, especialmente en sectores clave como la construcción, el transporte y el Canal de Panamá.

Orígenes e historia

El movimiento sindical panameño se remonta a finales del siglo XIX y principios del siglo XX, con la llegada de trabajadores extranjeros para la construcción del ferrocarril transístmico y el Canal de Panamá. Estos obreros trabajaban en condiciones precarias, con largas jornadas, bajos salarios y discriminación, lo que llevó a la formación de organizaciones gremiales y asociaciones obreras que, a menudo, eran reprimidas. Estas primeras organizaciones sentaron las bases para sindicatos más formales en las décadas siguientes. El sindicalismo cobró fuerza en la década de 1930 y se consolidó con la promulgación del Código de Trabajo en 1947, que reconoció el derecho a la sindicalización y a la negociación colectiva. Este código legitimó a los sindicatos como actores sociales y políticos.

Franco Bazán (2022) resalta la incansable militancia de Paula Jiménez Garibaldo, quien organizó y dirigió varios sindicatos, organizó y dirigió huelgas, marchas, paros y conquistó varios triunfos a favor de la clase trabajadora en general y de la femenina en particular. Esta militancia constante e infatigable de tantos años le mereció la condecoración con la Orden de Vasco Núñez de Balboa en el grado de Gran Comendador y su nombramiento vitalicio como Representante de los Billeteros ante la Junta Directiva de la Lotería Nacional de Beneficencia. P203

Etapas del sindicalismo en el siglo XX

A lo largo del siglo XX, el sindicalismo panameño pasó por varias etapas:

Décadas de 1940-1960: Período de institucionalización y fortalecimiento. Los sindicatos se organizaron en sectores como el transporte, la salud y la educación. Se consolidaron centrales sindicales como la Confederación de Trabajadores de la República de Panamá (CTRP) y la Central Nacional de Trabajadores de Panamá (CNTP).



Décadas de 1970-1980: Se caracterizó por un sindicalismo combativo, vinculado a movimientos sociales y políticos de izquierda. Los sindicatos desempeñaron un papel importante en la resistencia a regímenes autoritarios y en la defensa de los derechos laborales ante las políticas de liberalización económica.

Décadas de 1990-2000: Con la llegada del modelo neoliberal, las privatizaciones y la flexibilización laboral, los sindicatos enfrentaron serios desafíos. El poder de negociación y la afiliación sindical disminuyeron. No obstante, surgieron nuevos sindicatos más combativos, como el Sindicato Único Nacional de Trabajadores de la Industria de la Construcción y Similares (SUNTRACS), que se convirtió en un actor disruptivo en el sector de la construcción.

Panorama actual y desafíos

Actualmente, el sindicalismo panameño enfrenta una realidad compleja, aunque su presencia sigue siendo significativa. Los desafíos principales incluyen la informalidad laboral, que dificulta la sindicalización, y la tercerización de servicios, que diluye las responsabilidades contractuales. También existe una baja sindicalización juvenil debido al desconocimiento y la percepción negativa hacia los sindicatos, así como una percepción empresarial que a menudo los ve como un obstáculo para la productividad.

A pesar de estos retos, ha habido avances importantes. Se han logrado convenios colectivos más sólidos, y los sindicatos tienen presencia en el diálogo social nacional. Sindicatos como SUNTRACS han mantenido una presencia activa, con altos niveles de movilización y presión política, especialmente en la construcción, un sector con mano de obra intensa y estructuralmente desprotegida. Estos sindicatos han redefinido el papel del sindicalismo moderno en Panamá, no solo como defensores de derechos, sino como fis sino como fiscalizadores sociales y agentes de cambio político.

Ortega (2022) resume los desafíos del movimiento sindical panameño: El Movimiento Sindical enfrenta actualmente, las políticas neoliberales, la globalización acompañada de un capitalismo salvaje que desmejora las condiciones laborales de los trabajadores; la flexibilización laboral, la fragmentación de las empresas para evadir responsabilidades, la tercerización; son los principales retos a los que se enfrenta el Movimiento Sindical Panameño en la actualidad. (párr.1)



SUNTRACS: El sindicato de la construcción panameña

El Sindicato Único Nacional de Trabajadores de la Construcción y Similares (SUNTRACS) es una de las organizaciones sindicales más influyentes de Panamá. Fundado en 1972, en un período de efervescencia social, su objetivo ha sido la lucha por condiciones laborales dignas en un sector que históricamente se ha caracterizado por la informalidad, la precariedad y los altos índices de accidentabilidad.

La historia de SUNTRACS (s/f) refleja una lucha constante por la formalización de derechos: Desde nuestros inicios la lucha no ha sido fácil y es así como finalmente, luego de una huelga en 1973, se logra que se nos otorgue nuestra personería jurídica y en 1974 consiguió Negociar la primera Convención Colectiva con la patronal de la Cámara Panameña de la Construcción (CAPAC) que garantizaría salario, seguro social y otras prestaciones antes soñadas. (párr. 1)

A lo largo de las décadas de 1980 y 1990, SUNTRACS se consolidó como un sindicato con gran capacidad de convocatoria, organizando paros nacionales, huelgas prolongadas y negociaciones colectivas de alto impacto. Su crecimiento se vio favorecido por una dirección combativa, una estructura organizativa sólida y una base trabajadora ampliamente movilizadora.

Estructura y funcionamiento

El SUNTRACS posee una estructura jerárquica que facilita la coordinación a nivel nacional. La organización está compuesta por Secretarías Generales y Regionales que representan al sindicato en diferentes zonas del país. Además, cuenta con delegados sindicales en los proyectos de construcción, quienes se encargan de canalizar las demandas de los trabajadores.

El máximo órgano de decisión son las Asambleas Generales, que se convocan de manera regular para definir las acciones colectivas. El sindicato también tiene comités especializados en áreas como salud ocupacional, finanzas y formación sindical. Esta organización interna le permite operar de forma eficiente y dar una respuesta rápida a las situaciones que se presentan en las obras o durante las negociaciones.



Influencia e impacto

El SUNTRACS tiene una gran influencia en el sector de la construcción, impactando en varios niveles. Su capacidad de negociación colectiva con la Cámara Panameña de la Construcción (CAPAC) es clave, ya que negocian los salarios, beneficios y condiciones laborales para miles de trabajadores del país.

Además, el sindicato ejerce una fuerte movilización social, organizando huelgas y protestas que buscan presionar a empresas y al gobierno para que cumplan con sus demandas. También actúan como un ente de fiscalización laboral, denunciando irregularidades como la falta de seguridad o el incumplimiento de contratos. Esto ha forzado a muchas empresas a adoptar estándares de cumplimiento más estrictos.

Es también una de las organizaciones sindicales más influyentes y combativas en Panamá. Su historia está marcada por la lucha por los derechos laborales y ha tenido un impacto significativo en el desarrollo del sector de la construcción y en la política del país.

Gestión organizacional en el sector construcción

La gestión organizacional se refiere al proceso mediante el cual las organizaciones planifican, dirigen, coordinan y controlan sus recursos para alcanzar objetivos estratégicos de manera eficiente y eficaz (Chiavenato, 2009). En términos generales, implica una serie de funciones administrativas como la planificación, la organización del trabajo, la dirección del personal y el control de procesos. En el sector construcción, esta gestión adopta características particulares debido a la naturaleza dinámica, técnica y temporal de los proyectos que se ejecutan.

El sector de la construcción se caracteriza por su alta complejidad operativa, el uso intensivo de mano de obra, la ejecución de proyectos a corto y mediano plazo, y la necesidad constante de coordinación entre múltiples actores: contratistas, subcontratistas, ingenieros, arquitectos, proveedores y trabajadores. Estas condiciones demandan una gestión organizacional flexible, adaptable y orientada a resultados, que sea capaz de responder tanto a los cambios técnicos como a los factores sociales y económicos del entorno (Turner, 2009).

Uno de los mayores desafíos de la gestión en este sector es el manejo del recurso humano, especialmente en contextos donde existen sindicatos fuertes, como el caso del SUNTRACS en Panamá. Las empresas deben conciliar los intereses empresariales con los derechos laborales y las demandas sindicales, sin comprometer la continuidad ni la rentabilidad del proyecto.



Esto implica diseñar estrategias de liderazgo, comunicación y negociación efectivas, así como promover un clima laboral colaborativo que minimice el riesgo de conflictos laborales (Robbins & Judge, 2013). Asimismo, la gestión organizacional en la construcción no puede desligarse de aspectos como la seguridad ocupacional, el cumplimiento de normativas legales, la sostenibilidad ambiental y el control de calidad. Estos elementos no solo afectan la productividad, sino también la reputación de la empresa ante los stakeholders y la sociedad en general.

En el contexto panameño, la presión sindical y la conflictividad laboral histórica han obligado a muchas empresas del sector a reestructurar sus modelos de gestión. Según estudios recientes (Morales & González, 2020), las compañías que adoptan un enfoque proactivo en la gestión de relaciones laborales, que incluye la participación sindical como parte del proceso de toma de decisiones, tienden a tener mejores resultados organizacionales, menor rotación de personal y mayor cumplimiento de plazos contractuales.

En síntesis, la gestión organizacional en el sector construcción requiere un enfoque integral que combine habilidades técnicas, liderazgo humano y sensibilidad social. Esta visión holística es esencial para garantizar el éxito de los proyectos, mantener la estabilidad laboral y enfrentar los retos propios de un entorno complejo y regulado como el panameño.

Importancia del Sindicato en una Organización Empresarial

La importancia de un sindicato en una organización empresarial radica en su papel como mediador entre los intereses de los trabajadores y los objetivos de la empresa. Su presencia puede generar impactos positivos tanto para los empleados como para la propia organización si se gestiona de manera adecuada.

Montoya Rendón, Chica Velásquez y Fuertes Díaz (s.f.) destacan el papel constructivo de estas organizaciones, aunque reconocen su dificultad histórica: "Las organizaciones sindicales, buscando su fin específico al servicio del bien común, son un factor constructivo de orden social y de solidaridad y, por ello, un elemento indispensable de la vida social" (p. 11).

Además, los sindicatos fomentan el diálogo social al servir como un puente de comunicación entre empleados y empleadores. Esto facilita la resolución de conflictos, mejorando el clima laboral y reduciendo las disputas.



Al establecer reglas claras a través de convenios colectivos, también proporcionan estabilidad y previsibilidad en las operaciones de la empresa, evitando interrupciones no planificadas.

La presencia sindical puede mejorar el compromiso y la productividad de los empleados, ya que un ambiente laboral justo aumenta la motivación y reduce la rotación de personal. Finalmente, los sindicatos impulsan a las empresas a ser más socialmente responsables y a cumplir con la legislación vigente, lo que mejora tanto su reputación como su valor de marca.

Un sindicato no debe ser visto únicamente como una fuerza de oposición, sino como un socio estratégico en la gestión de personas. Su correcta integración en la estructura empresarial puede favorecer relaciones laborales más equilibradas, reducir la conflictividad y aumentar la productividad general.

Teorías de las relaciones laborales

Martín Artiles (2003) explica que la investigación laboral histórica surgió en respuesta a la actividad sindical: "En Inglaterra y en Estados Unidos, el desarrollo de los sindicatos y la agitación social generada a principios del siglo XX propiciaron un interés político y académico por la investigación" (p. 154).

Las teorías de las relaciones laborales ofrecen diferentes marcos conceptuales para comprender la interacción entre empleadores, empleados y sindicatos dentro de las organizaciones. La Teoría Unitarista plantea que la empresa funciona como una unidad con intereses comunes, donde cualquier intervención sindical puede interpretarse como una fuente de división. En contraste, la Teoría Pluralista reconoce la coexistencia de intereses diversos a veces opuestos entre directivos y trabajadores, otorgando legitimidad al sindicato como mediador y representante de los empleados. Por su parte, la Teoría Radical o del Conflicto interpreta las relaciones laborales como una expresión de la lucha de clases, viendo al sindicato como un instrumento de resistencia frente a las desigualdades estructurales del sistema económico. Estas perspectivas permiten analizar desde diferentes ángulos la dinámica laboral y el rol del sindicalismo en la gestión organizacional.



Tabla 1

Principales Teorías	
Teoría Unitarista	Visión de la empresa como una unidad de intereses compartidos, donde el sindicato podría ser visto como un elemento disruptivo.
Teoría Pluralista	Reconocimiento de múltiples intereses dentro de la organización (empleadores y empleados) y el papel legítimo del sindicato como representante de los trabajadores.
Teoría Radical/Conflicto	Visión de las relaciones laborales como un reflejo de la lucha de clases, donde el sindicato es una fuerza de contrapoder.

Teorías de las Relaciones Laborales: Enfoques y Aplicaciones en el Sector Construcción Panameño

Las relaciones laborales pueden entenderse desde diferentes perspectivas teóricas que explican la interacción entre empleadores, trabajadores y sindicatos. Entre las más destacadas se encuentran la Teoría Unitarista, la Teoría Pluralista y la Teoría Radical o del Conflicto, cada una con implicaciones distintas para la gestión organizacional.

Teoría Unitarista. Este enfoque concibe la empresa como una unidad de intereses compartidos, donde la lealtad y el compromiso organizacional son esenciales. El conflicto laboral se considera anormal y se atribuye a fallas de comunicación o liderazgo. En este marco, el sindicato puede verse como un elemento disruptivo que amenaza la cohesión interna. En el sector construcción panameño, esta visión choca con la realidad de sindicatos fuertes como el SUNTRACS, generando tensiones cuando las empresas priorizan la autoridad gerencial sobre la representación colectiva.

Teoría Pluralista. Reconoce la existencia de intereses distintos entre directivos y empleados, asumiendo que el conflicto es natural y puede gestionarse a través de canales institucionales. El sindicato es un actor legítimo en la negociación colectiva, con un papel clave en la defensa de los derechos laborales. Aplicada al contexto del SUNTRACS, esta teoría promueve un marco de diálogo y cooperación, donde las empresas establecen mecanismos formales de comunicación para reducir la conflictividad y fomentar relaciones laborales justas.

Teoría Radical o del Conflicto. Inspirada en el pensamiento marxista, interpreta las relaciones laborales como una lucha de clases, donde la empresa busca mantener el control sobre la fuerza de trabajo y maximizar ganancias.

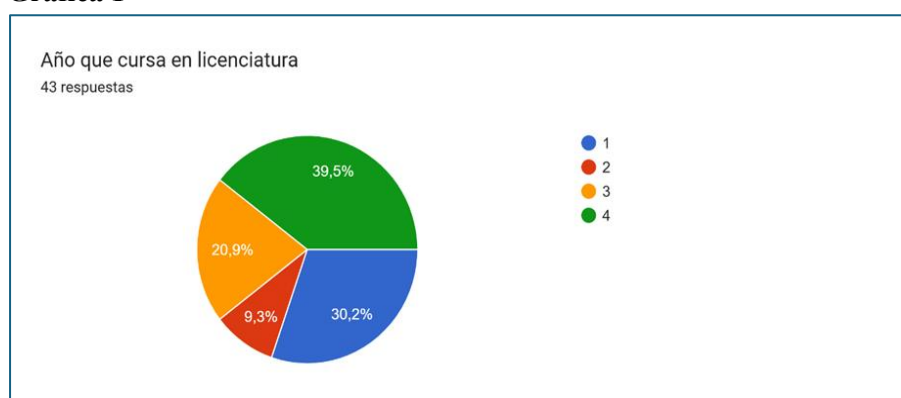


El sindicato es visto como una herramienta de resistencia y contrapoder frente a la desigualdad estructural. En Panamá, el accionar combativo del SUNTRACS ejemplifica este enfoque, utilizando huelgas, movilizaciones y presión política para cuestionar las condiciones impuestas por grandes empresas constructoras.

Se puede decir que estas tres perspectivas ofrecen visiones complementarias y, a veces, opuestas sobre el papel del sindicato y la gestión de las relaciones laborales. Comprenderlas resulta esencial para interpretar la dinámica del sector construcción en Panamá y anticipar estrategias de diálogo o confrontación según el modelo adoptado.

RESULTADOS Y DISCUSIONES

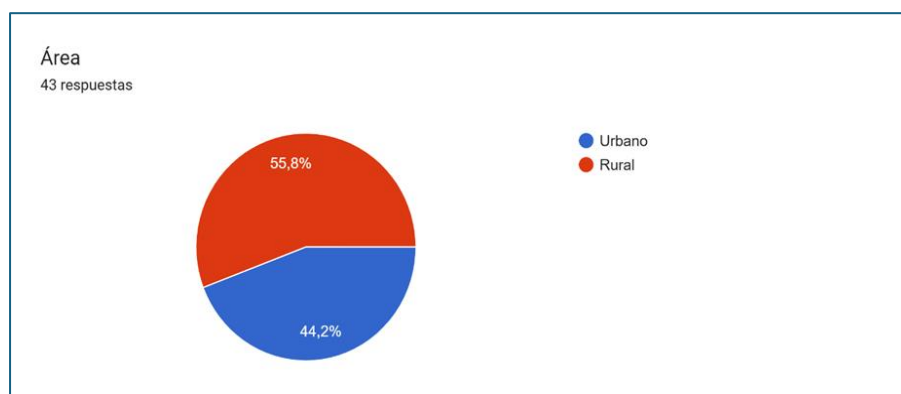
Grafica 1



Fuente: encuesta realizada por la autora en el año 2025

La muestra de los encuestados está compuesta principalmente por estudiantes que se encuentran en el cuarto año (39.5%) y primer año (30.2%) de su licenciatura. Esto sugiere que la encuesta fue respondida en su mayoría por estudiantes en el inicio y en la etapa final de sus estudios universitarios.

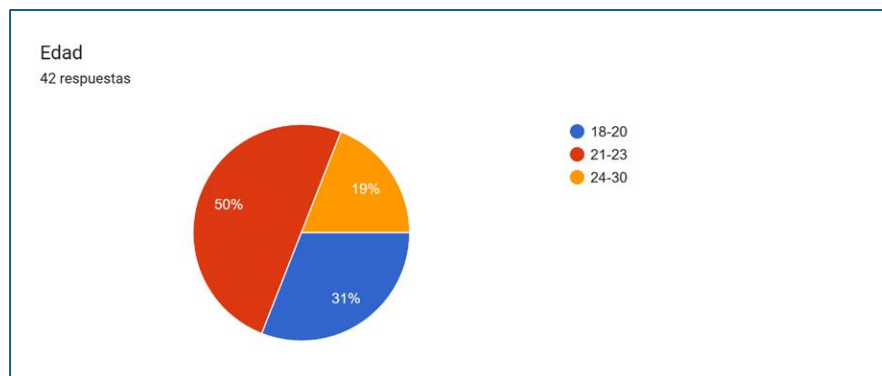
Grafica 2



Fuente: encuesta realizada por la autora en el año 2025

La muestra de los encuestados de esta encuesta proviene mayoritariamente de áreas rurales (55.8%). Esto es un dato relevante para contextualizar las respuestas, ya que las opiniones pueden estar influenciadas por las realidades y experiencias de una población rural frente a una urbana.

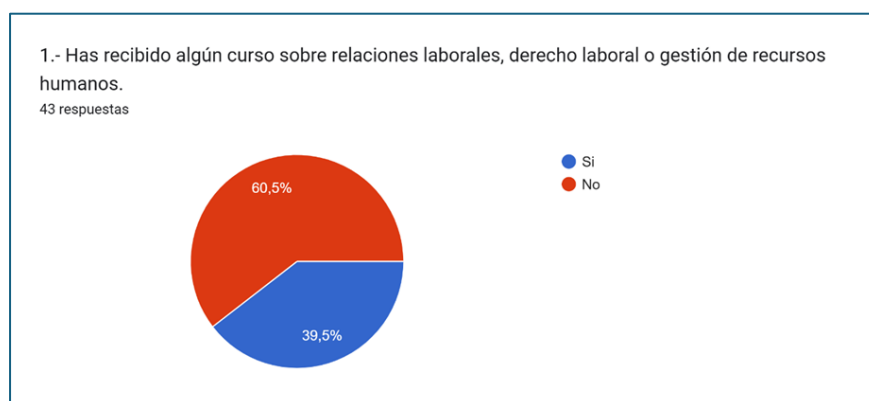
Grafica 3



Fuente: encuesta realizada por la autora en el año 2025

La mayoría de los encuestados (81% combinado entre los grupos de 21-23 y 18-20 años) son jóvenes, principalmente entre los 21 y 23 años. Esto es un factor importante para contextualizar sus opiniones, ya que representan una población estudiantil o recién insertada en el mundo laboral.

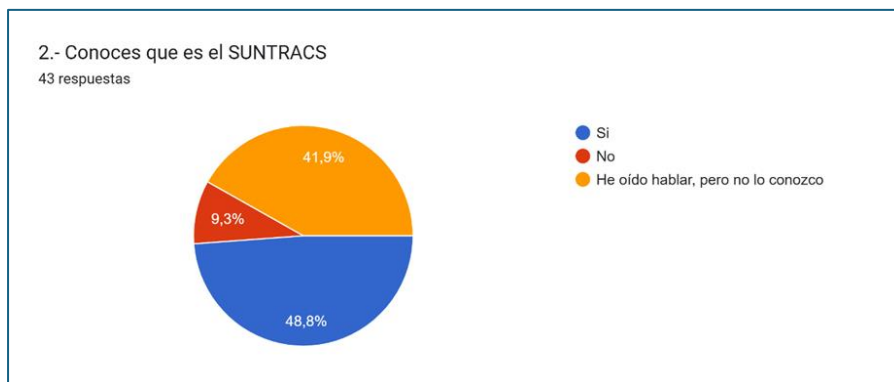
Grafica 4



Fuente: encuesta realizada por la autora en el año 2025

La mayoría de los encuestados, es decir, el 60.5%, no ha tomado ningún curso relacionado con relaciones laborales, derecho laboral o gestión de recursos humanos. Esto sugiere que hay una oportunidad significativa para la capacitación en estas áreas entre la población encuestada.

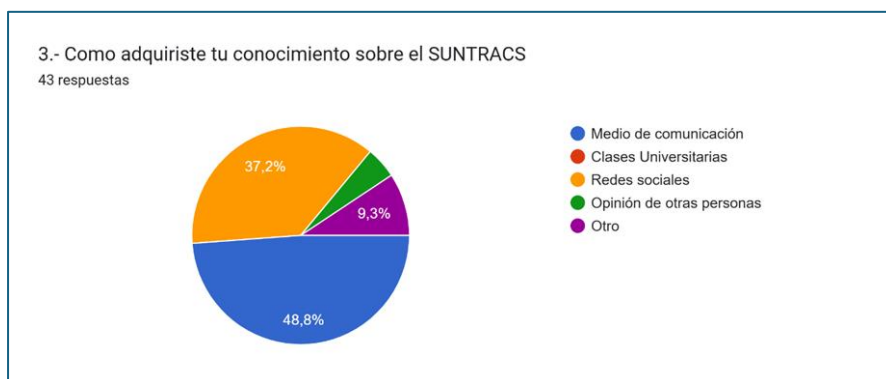
Grafica 6



Fuente: encuesta realizada por la autora en el año 2025

Los resultados indican que casi la mitad de los encuestados (48.8%) está familiarizada con el SUNTRACS. Sin embargo, un porcentaje significativo (41.9%) tiene un conocimiento superficial del tema, habiendo oído hablar de él sin conocerlo en profundidad. Solo una minoría (9.3%) desconoce completamente la organización.

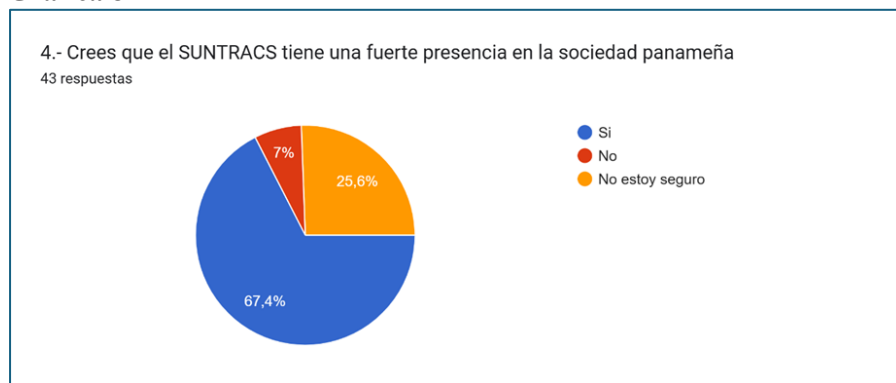
Gráfica 7



Fuente: encuesta realizada por la autora en el año 2025

La gran mayoría de los encuestados (un 86% combinado) obtiene su información sobre el SUNTRACS a través de medios de comunicación y redes sociales. Esto indica que la percepción pública del sindicato está fuertemente moldeada por la cobertura mediática y la discusión en plataformas digitales, mientras que las fuentes de información interpersonales y académicas tienen una influencia mínima o nula en este grupo.

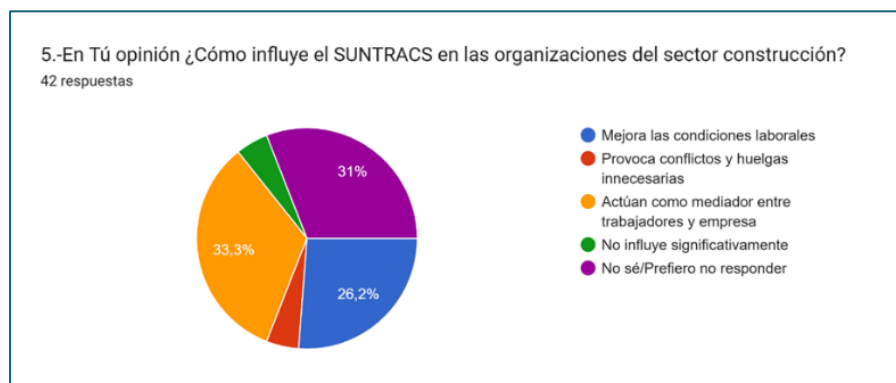
Grafica 8



Fuente: encuesta realizada por la autora en el año 2025

La gran mayoría de los encuestados, más de dos tercios (67.4%), percibe que el SUNTRACS es una entidad con una presencia significativa y fuerte en la sociedad panameña. Un porcentaje considerable (25.6%) tiene dudas al respecto, mientras que muy pocos (7%) niegan su fuerte presencia. Esto refuerza la idea de que la organización es vista como un actor importante en el país.

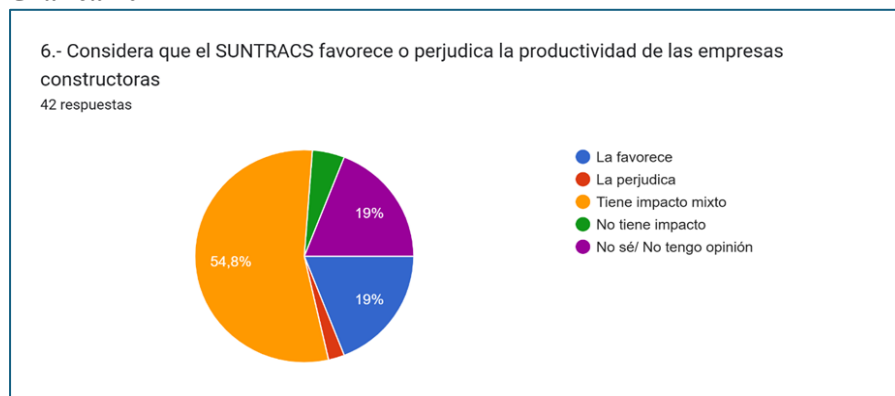
Grafica 9



Fuente: encuesta realizada por la autora en el año 2025

No existe una opinión única y predominante sobre la influencia del SUNTRACS. Las percepciones están divididas, con la mayoría viendo al sindicato como un mediador (33.3%) o como una entidad que mejora las condiciones laborales (26.2%). Un porcentaje significativo de personas (31%) no tiene una opinión clara. Las visiones negativas o de nula influencia son minoritarias.

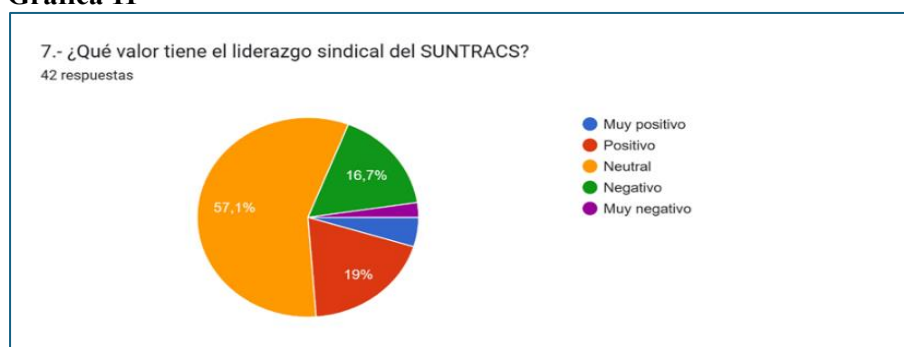
Grafica 10



Fuente: encuesta realizada por la autora en el año 2025

La percepción dominante entre los encuestados es que el SUNTRACS tiene un impacto mixto en la productividad del sector de la construcción (54.8%). Las opiniones extremas, ya sea que la favorece o la perjudica, son minoritarias. Esto sugiere que la influencia del sindicato es vista como compleja, con resultados que pueden ser tanto positivos como negativos dependiendo del contexto.

Grafica 11



Fuente: encuesta realizada por la autora en el año 2025

La opinión más extendida sobre el liderazgo del SUNTRACS es que es neutral. Aunque hay opiniones tanto positivas como negativas, estas son minoritarias. Esto indica que, para la mayoría de los encuestados, el liderazgo del sindicato no genera una fuerte reacción emocional o una evaluación definitiva, manteniéndose en un punto intermedio.

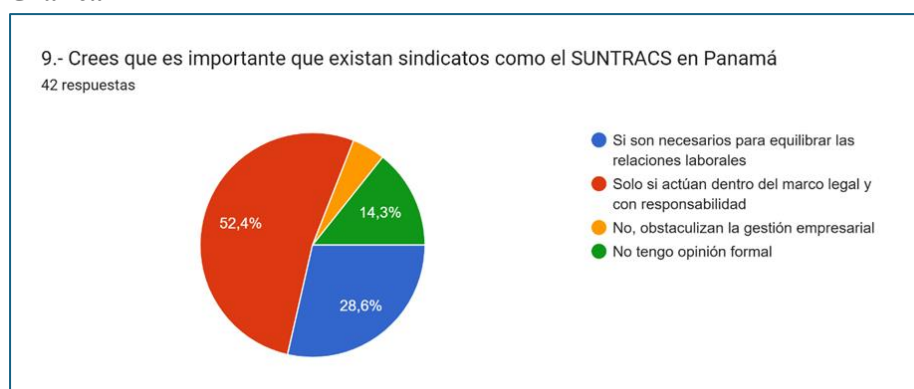
Grafica 12



Fuente: encuesta realizada por la autora en el año 2025

La percepción dominante es que el SUNTRACS no es un promotor constante y efectivo de la buena comunicación, sino que su rol en este aspecto es inconsistente y contextual. La gran mayoría de los encuestados (76.7%) considera que su influencia varía, mientras que muy pocos lo ven como un facilitador efectivo de la comunicación.

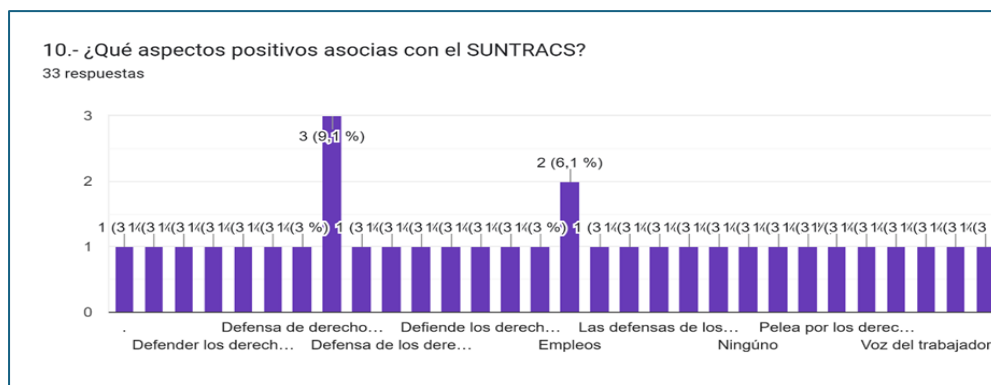
Grafica 12



Fuente: encuesta realizada por la autora en el año 2025

La gran mayoría de los encuestados (81% combinado entre el rojo y el azul) considera que la existencia de sindicatos es importante o necesaria. Sin embargo, la opinión predominante (52.4%) está condicionada a que estos sindicatos, como el SUNTRACS, actúen con responsabilidad y dentro del marco legal. Las opiniones negativas sobre su existencia son muy minoritarias.

Grafica 13



Fuente: encuesta realizada por la autora en el año 2025

(preguntas abiertas)

El principal aspecto positivo que los encuestados asocian con el SUNTRACS es la defensa de los derechos laborales. Otras asociaciones positivas son mucho menos frecuentes, y existe un pequeño grupo que no asocia ningún aspecto positivo.

Las principales preocupaciones asociadas al SUNTRACS se relacionan con sus métodos de protesta disruptivos y violentos, el impacto negativo en la economía y una percepción de confrontación en lugar de diálogo.

Las sugerencias de los encuestados apuntan a transformar la relación de una de conflicto a una de colaboración. Esto se lograría principalmente a través de un diálogo abierto, el respeto mutuo, la responsabilidad y la búsqueda de soluciones beneficiosas para todos los involucrados.

CONCLUSIÓN

Se puede concretar que la percepción del SUNTRACS entre los encuestados es compleja y matizada, influida en gran medida por factores sociodemográficos y por la forma en que se accede a la información.

Predomina la valoración de su rol como defensor de los derechos laborales y como actor con fuerte presencia en la sociedad panameña, aunque también se identifican reservas respecto a sus métodos de protesta y a su impacto en la productividad y la comunicación en el sector de la construcción. Existe un consenso sobre la importancia de los sindicatos para equilibrar las relaciones laborales, siempre y cuando actúen con responsabilidad y dentro del marco legal.

Las opiniones expresadas reflejan tanto un reconocimiento de la relevancia del SUNTRACS como una invitación a fortalecer sus prácticas de liderazgo, comunicación y negociación para maximizar su aporte al bienestar laboral y social del país. Se propone transitar hacia un modelo de interacción más colaborativo y orientado al diálogo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Chiavenato, I. (2009). Administración de recursos humanos. McGraw-Hill.

Córdova, E. (1). "Los primeros pasos del sindicalismo latinoamericano". Gaceta Laboral, 1(1).

Recuperado a partir de <https://produccioncientificaluz.org/index.php/gaceta/article/view/3774>

Franco Bazán, N. N. (2022). Paula Jiménez en el Sindicalismo Panameño (1922-1990). Anuario de Derecho, 41(41), 193-219. Recuperado de <https://up-rid.up.ac.pa/>

García Gómez, C. (2014). El papel de los sindicatos en la economía [Trabajo de fin de grado, Universidad de Valladolid].

Godio, J. (s.f.). La historia obrera en América Latina: Introducción a los estudios sobre el movimiento sindical a nivel regional. Organización Internacional del Trabajo.

Lastra Lastra, J. M. (2013). ¿Para qué sirve un sindicato? Boletín mexicano de derecho comparado, 46(138), 1207-1212. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332013000300016&lng=es&tlng=es

Martín Artiles, A. (2003). Capítulo II. En Teoría sociológica de las relaciones laborales (pp. 149-218). Editorial UOC. Recuperado de https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2003/138390/teorellab_a2003p149iSPA.pdf

Montoya Rendón, J. C., Chica Velásquez, M. F., & Fuertes Díaz, M. L. (s.f.). Los sindicatos laborales y su efecto sobre la organización. Universidad Nacional Abierta y a Distancia.

Morales, D., & González, R. (2020). Sindicalismo y gestión organizacional. Revista Latinoamericana de Estudios Laborales.

Ortega, J. (2022). Derecho laboral [Trabajo de grado no publicado]. Universidad Santa María La Antigua.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Comportamiento organizacional. Pearson.



SUNTRACS. (s.f.). Nuestra historia. Recuperado de <https://suntracspanama.com/>

Turner, J. R. (2009). Handbook of Project-Based Management. McGraw-Hill.

Vázquez Pasos, Luis A.. (2017). Francisco Zapata, El sindicalismo latinoamericano. Estudios sociológicos, 35(104), 457-461. Recuperado en 14 de agosto de 2025, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-64422017000200457&lng=es&tlng=es.

