



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Afiliación sindical y relaciones laborales de los trabajadores de la
empresa Cementos Pacasmayo, 2021.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA:

Plasencia Torres, Karla Fiorella (ORCID: 0000-0002-4161-7336)

ASESORA:

Dra. Calvanapón Alva, Flor Alicia (ORCID: 0000-0003-2721-2698)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis padres: Nancy, Víctor y Carlos; quienes me han enseñado a perseverar, a tener fortaleza, anhelos y luchar por todas las metas que me proponga, son quienes me han acompañado en cada momento de mi vida, apoyándome y alentándome en cada tropiezo, aprender de mis errores y ser mejor persona cada día, hoy les dedico este logro a ellos por su amor incondicional.

A mi esposo y mis niños: Claudio, Fabián y Leah; son mi mejor orgullo, mi fortaleza y empuje a salir adelante siempre, pese a cualquier obstáculo, son esas personitas a las que amo tanto en esta vida, con ustedes he aprendido que debo sacar siempre mi mejor versión, así como cada uno de nosotros, mi mayor felicidad ustedes, por eso les dedico este esfuerzo que será de todos nosotros, el cual traerá consigo la mejor satisfacción y felicidad.

Agradecimiento

Agradezco

A Dios, por su amor y bondad, por demostrarme que a pesar de que las pruebas sean duras, con él nada será difícil, porque siempre me permitió tener a mi familia conmigo, mi esposo y mis niños son quienes ahora me dan ese empujón a seguir adelante por mí, por ellos, por contar con personas que me apoyaron en todo momento como mis padres y hermanos. Gracias de todo corazón.

A mi Miss Alicia, por sus enseñanzas, valores y su ética profesional, hacen de mi una mujer que siga buscando sus sueños, pese a todo, si se puede.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES.....	25
VII. RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS	31

Índice de tablas

Tabla 1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
Tabla 2. Estadísticos de fiabilidad por Variable	16
Tabla 3. Nivel de la variable afiliación sindical y dimensiones.....	19
Tabla 4. Nivel de relaciones laborales y sus dimensiones.	20
Tabla 5. Relación de la afiliación sindical por dimensiones en las relaciones laborales.....	21
Tabla 6. Relación de la afiliación sindical y las relaciones laborales.	21
Tabla 7. Matriz de Consistencia	31
Tabla 8. Matriz de Operacionalización de variables	32

Resumen

El presente trabajo de investigación, tiene como objetivo ver la relación de la afiliación sindical y las relaciones laborales de los trabajadores de la empresa Cementos Pacasmayo, hoy en día las empresas han obtenido una serie de cambios que ha conllevado a que los trabajadores, busquen de una manera u otra su estabilidad laboral, siendo así parte de los sindicatos, el cual vela por su protección, beneficios y derechos, obteniendo de esta manera buenos resultados para los trabajadores como para las empresas. Esta investigación es de tipo aplicada de diseño no experimental, de corte transversal y de alcance descriptivo, con una población de estudio de 350 trabajadores y con una muestra de 81 trabajadores. Como técnica de recolección de datos se hizo una encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados indican que en la variable de afiliación sindical su nivel de satisfacción en los trabajadores es regular con un 95% y la variable de relaciones laborales obtuvo un nivel bueno con un 51%. Además, se concluye que la afiliación sindical tiene una correlación positiva media con las relaciones laborales de los trabajadores, dado por un Rho de Spearman de 0.345, con un p valor menor a 0.05 con 0.002.

Palabras clave: Afiliación, sindical, relaciones, laborales, sindicatos.

Abstract

The objective of this research work is to see the relationship between union membership and labor relations of the workers of the company Cementos Pacasmayo, nowadays companies have obtained a series of changes that have led workers to seek in one way or another their labor stability, thus being part of the unions, which ensures their protection, benefits and rights, thus obtaining good results for workers and for companies. This is an applied research of non-experimental design, cross-sectional and descriptive in scope, with a study population of 350 workers and a sample of 81 workers. A survey was used as a data collection technique and a questionnaire as an instrument. The results indicate that in the variable of union membership the level of satisfaction among workers is regular with 95% and the variable of labor relations obtained a good level with 51%. In addition, it is concluded that union membership has an average positive correlation with labor relations of workers, given by a Spearman's Rho of 0.345, with a p-value of less than 0.05 with 0.002.

Keywords: Affiliation, union, labor, labor relations, unions.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad en todas las organizaciones han contraído una serie de cambios, el cual ha llevado al trabajador volverse parte de sindicatos por beneficios propios, como estabilidad laboral. Estos representantes, ordenados de acuerdo como indica el sindicato, son los responsables de velar por el bienestar del trabajador, defendiendo sus intereses dentro de la organización, siendo así la voz colectiva que estos necesitan (Freeman & Medoff, 1979). Así mismo los estudios realizados del inicio e historia de los sindicatos, por autores latinoamericanos como (García & Millán, 2016), ambos autores están de acuerdo que los puntos más importantes de afiliación son la búsqueda de protección para los trabajadores y la estabilidad en el trabajo, del mismo modo causas monetarias y de ley.

Desde la perspectiva (Gil & Grompone, 2014) dan a conocer que, en las normativas del trabajo, mientras las caídas de la reducción y el desequilibrio político se crea una situación de inquietud en los trabajadores, quienes al no reconocer del lado de su contratista un método en el trabajo estable y con visión pro - trabajador, se ven en la necesidad de conglomerarse a fin de disminuir los riesgos y disputar en colaboración a lo que ellos les parece lo justo.

De tal forma (La Organización Internacional más grande de Suecia, 2009) define a los sindicatos como una agrupación que aparece en el momento en que sus afiliados hacen un juramento en conjunto, de no aceptar trabajos y horarios de más o trabajos en pésimas condiciones, acordadas en sus asambleas. Lo más importante en los sindicatos son sus promesas a los trabajadores, acuerdos que conllevan a respetar las decisiones tomadas con sus afiliados sea para el mayor beneficio, mejoras laborales, equidad de trabajo, horas acordes, seguridad de implementaciones, para la mejora de todos ellos, así también como convenios laborales. Estas organizaciones desde los años 90 al empezar su historia, fueron creadas por lo imperativo del hombre de reagruparse, sin importar las razones que lo motivaran, pero siendo de fuerza mayor sentirse líder y él más poderoso guiado y seguido por un grupo de personas con la misma finalidad.

Por otro lado, la idea de los trabajadores se expresa por medio del movimiento colectivo (Dickens, 1986), y el más importante instrumento de fuerza frente a su contraparte, la asociación industrial, es la disputa (Rees, 1989). De este modo, los

colaboradores y sus representantes quienes desempeñan su condición de reclutamiento exponen el dominio que tienen a fin de proteger sus beneficios (Akkerman, 2008). La formación de los sindicatos, su esencia, objetivos, sus reglas en las que actúan y su influencia en las relaciones laborales se plantea desde diferentes puntos de vista.

A partir de la parte financiera y desde la perspectiva práctica, (Hirsch, 2004) y (Boeri & Van Ours, 2013) muestran que los resultados de satisfacción en relación a la compañía a la que pertenecen los colaboradores además precisan de las circunstancias en las que las asociaciones sindicales realizan su autoridad en los mercados laborales, su configuración y las relaciones con sus representados, los jefes, el Gobierno y el sistema político.

Por consiguiente, llegaremos a esta pregunta para poder entender el poder de los sindicatos en las afiliaciones de los trabajadores, o como se configura el mismo, o como están ligados a las relaciones laborales (Kelly, 2012). Trasciende críticamente el concepto, manifestando que la potestad sindical puede comunicarse y cuantificarse de forma multidimensional mediante: El índice de sindicalizados (colaboradores afiliados a un sindicato en relación a la suma de trabajadores). El promedio de protección de acuerdos colectivos (participación de trabajadores tales relaciones laborales están protegidas por uno o más acuerdos colectivos de trabajo). La continuidad de las huelgas o contiendas laborales. Una preferencia para el trabajador en estos términos de querer afiliarse a un sindicato son las primas salariales otorgadas por estas, logrando beneficios similares o mayores a otros sindicalizados (Lewis, 1959) así como también de acuerdo a una estimación del efecto de la sindicalización en cada negocio sobre el sueldo correspondiente de los colaboradores.

Según (Waddington, 2006), de acuerdo a su investigación que la inclinación de la colaboración de los trabajadores con el sindicato es posible que se de en parte a la insatisfacción con la organización, tales como salarios, horarios, beneficios, tipos de necesidades que muestra el trabajador, o de la apreciación del funcionamiento de las relaciones que tienen como partes el sindicato y el afiliado (comunicación, comitiva, procedimientos de reclamos, culminación de obstáculos). Tal afiliación al sindicato, no se da únicamente por la manera o política de bienestar,

sino que somete, persuade o simplemente permiten a los trabajadores a sumarse a la agrupación sindical, la cual indica que los trabajadores se afilian por distintos motivos ya sean personales, perjudiciales, sociales, políticas u otras.

Conforme a (Mondy & Robert, 2005) detallan diferentes razones. El malestar con la gerencia, por temas de compensación, porque procuran que sean adecuadas y justas para todos, de manera honesta. Ya que esto suele pasar en algunos trabajadores que saben de salarios iguales y horarios diferentes, llegan a incomodarse, e incluso a afectarles psicológicamente, en consecuencia, a tener una mala relación laboral. Una preocupación para los trabajadores es la seguridad laboral, otros de los casos es la actitud gerencial, jefes, sub jefes y empleados, hacen que los trabajadores se sientan menospreciados porque no afiliados y, por último, la presión de los demás compañeros de trabajo, que han sido obligados a ser afiliados y suelen amenazar física y psicológicamente a los demás trabajadores para así conseguir más afiliados, cuando deberían de llegar a mutuos acuerdos.

Según (Motta, 2018) en su investigación: Norma, Ideología y Realidad. El origen de la Libertad Sindical en el Perú. Basa su estudio en la metodología y enfoques relacionados al inicio de los sindicatos en nuestro País, este estudio tiene como contexto las razones y funciones que tiene la autodeterminación sindical en el Perú, partiendo desde sus características sociales, jurídicos e ideológicos, de tal manera que no todos ingresan a dicha afiliación por voluntad propia, existiendo de esta forma motivos personales o interpersonales, relaciones laborales, lo que lo con llevan muchas veces a la sindicalización.

Es así como surge la pregunta: ¿Cuál es la relación de la afiliación sindical en las relaciones laborales de los trabajadores de la empresa Cementos Pacasmayo, 2021?

El presente trabajo se justifica de acuerdo a los siguientes criterios:

Conveniencia, la presente investigación desde su análisis descriptivo causal no experimental, acorde a la temporalidad es transversal, permite identificar cada uno de las dimensiones que permiten conocer la situación actual que se encuentran los trabajadores a través del efecto de la afiliación sindical en las relaciones laborales.

Relevancia social, el presente estudio tiene una repercusión social mayor debido a que muchas organizaciones se forman sindicatos para contribuir con el cumplimiento de los derechos para los trabajadores, así como también en algunos casos de empresas que no realizan el trabajo tal cual las promesas sindicales, afectando de esta manera a los trabajadores y la organización.

Implicaciones prácticas, el estudio ayudará a identificar cuáles son los factores de afiliación sindical que afectan en las relaciones laborales de los trabajadores de Cemento Pacasmayo, y de esa forma proponer mejoras que contribuyan a la buena relación laboral dentro de la organización.

Valor teórico, el presente estudio de investigación contribuirá a futuras investigaciones como antecedentes y promoviendo la fiscalización de los diferentes sindicatos en las empresas, cumpliendo de esa manera para el buen rendimiento en las relaciones laborales de sus trabajadores, obteniendo mayor efectividad para todas las áreas de la empresa, obteniendo así mayor productividad para la empresa y buscando siempre el bienestar de los trabajadores y las buenas relaciones.

Utilidad metodológica, con la presente investigación podemos implementar nuevos métodos de afiliación sindical sin llegar a las obligaciones que sientan los trabajadores de hacerlo, ya que ellos tienen todo el derecho de aceptar o no, siendo de índole informativo para crear nuevas relaciones laborales entre los trabajadores y sus jefes directos, promoviendo así el buen clima laboral.

En la presente, se planteó como objetivo general: Determinar la relación de la afiliación sindical y las relaciones laborales de los trabajadores de la empresa Cementos Pacasmayo, 2021. Y como objetivos específicos: Identificar el nivel de afiliaciones sindicales en la empresa. Identificar el nivel de relaciones laborales en los trabajadores Cementos Pacasmayo. Determinar la relación de la afiliación sindical por dimensiones en las relaciones laborales de los trabajadores de la empresa Cementos Pacasmayo.

Se planteó como hipótesis: La afiliación sindical tiene una relación positiva en las relaciones laborales de los trabajadores de la empresa Cementos Pacasmayo.

II. MARCO TEÓRICO

Para la presente investigación se analizó la relación de la afiliación sindical en las relaciones laborales de los trabajadores de la empresa Cemento Pacasmayo. Teniendo en cuenta de esta manera las siguientes investigaciones como antecedentes internacionales y nacionales.

Gómez (2019), en su investigación tuvo como objetivo “Elementos de poder sindical y sus efectos en la desigualdad salarial argentina: afiliación, negociación colectiva y conflictos laborales”, fue un estudio de investigación descriptiva, siendo su población de estudios los trabajadores del sector privado, con una muestra de 2291 trabajadores, que se les realizó una encuesta, concluyendo lo siguiente que existe un efecto en las afiliaciones sindicales, los conflictos laborales y el poder sindical, dado que en este estudio uno de las motivaciones esenciales de los trabajadores es el salario, siendo este tema uno de los puntos en lo que conlleva más a los conflictos laborales así como también las negociaciones colectivas, llegando así a mejores acuerdos para el bienestar del trabajador y la empresa.

Rodríguez (2008), en su investigación tuvo como objetivo “Efecto de la afiliación sindical sobre la satisfacción laboral de los trabajadores en los sectores público y privado”, su tipo de investigación fue descriptiva, su población de estudios fueron los trabajadores del sector privado y público, siendo su muestra de 6993 trabajadores, realizándoles una encuesta, concluye que si existe un efecto directo en las satisfacciones de los trabajadores, dado que para los afiliados de los diferentes sectores, son motivados con los acuerdos convencionales entre ambas partes, ya que esto influye a que exista la afiliación, por consiguiente los trabajadores afiliados tienden a tener una mayor satisfacción laboral, la que influye en los demás trabajadores para que exista en ellos una afiliación.

Vidal (2008), en su investigación tuvo como objetivo “La relación entre afiliados y sindicato”, fue un estudio de investigación descriptiva, su población de estudios fueron los trabajadores de comisiones obreras de Cataluña, siendo su muestra 1597 trabajadores, se realizó una encuesta, cabe resaltar que las organizaciones sindicales tienen una influencia importante en los centros laborales sobre los afiliados, detallando que no depende del trabajador en algunas situaciones afiliarse, si no también depende del sindicato, de los acuerdos previos

que puedan tener, y otros motivos motivacionales.

Birot (2019), en su investigación tuvo como objetivo “Afiliación y no afiliación sindical”, su tipo de investigación fue descriptiva, su población de estudios fueron operarios de la empresa About Perú, siendo su muestra de estudio es por conveniencia y no probabilística, permitiendo realizar unas 30 entrevistas a personal seleccionado, concluyendo de esta manera, existen factores motivacionales extrínsecos los que más influyen al trabajador para afiliarse al sindicato, como también existen diversos factores motivacionales los cuales influyen en la afiliación y no afiliación de los trabajadores, los cuales influyen mucho en estos; las condiciones laborales, los acuerdos convencionales, periodo de contratos, salarios, factores personales, como familiares, beneficios de carrera.

Murga (2015), en su investigación tuvo como objetivo “Influencia de acción sindical en las relaciones laborales colectivas de los trabajadores afiliados de la empresa Ajeper S.A. Chiclayo”, fue un estudio de tipo de investigación deductivo – inductivo, su población de estudio fueron los colaboradores de la empresa Ajeper, siendo su muestra de estudios trabajadores afiliados y no afiliados, realizando unas 124 encuestas, concluye que si existe una clara influencia de acción sindical en las relaciones laborales, ya que su grado de satisfacción ha llevado que tengan buenos vínculos laborales, reforzando así su relación laboral, por motivaciones laborales como alcanzando objetivos en común para la empresa y méritos propios.

Siguiendo con la investigación logramos identificar a nuestras variables en diversos contextos a través de los tiempos.

Se define al sindicalismo por (García & Millán, 2016), como una organización base de la asociación empresarial, fundada con la finalidad de apoyar y proteger los derechos laborales de los empleados, destacando así que la organización sindical de igual forma se manifiesta como la base de la defensa de intereses de varios sectores. Del mismo modo (Gil & Grompone, 2014), definen que se conoce como la base de la asociación colectiva que explora impulsar la gestión y la protección de sus privilegios y beneficios del pronunciamiento obrero, teniendo, así como finalidad los incrementos de pagos, situaciones socio laborales y estabilidad en el trabajo frente a una política de despidos arbitrarios masivos en los 90’s.

La Organización Internacional más grande de Suecia 2009, precisa a la organización sindical como un conjunto de personas que tiene como finalidad

resguardar que el trato se lleva a cabo, trabajando continuamente para optimizar sus situaciones laborales, así como acordar mejoras y acuerdos colectivos, con mejores beneficios. Estas organizaciones son conformadas mayormente por grupos de personas que con llevan un fin en común, debido a que se agrupan entre más y más personas para conseguir acuerdos con fines mutuos, estas organizaciones llamadas sindicatos, han sido formados desde los tiempo remotos donde empezaron a existir las maquinarias industriales en las empresas reemplazando así la mano de obra desde los años 1970 y 1980 (Millán, 2016) de esta manera empezaron las afiliaciones por parte de distintos trabajadores, en la búsqueda de protección por beneficios propios, sociales, económicos y políticos. Así mismo (García, 2016) señala que el sindicalismo tiene sus inicios en la Revolución Industrial en Inglaterra a mediados del siglo XVIII. Es como empieza la exploración de los derechos de obreros, solidaridad e igualdad de los propietarios de diferentes obras y empresas en común, como fábricas o industrias de esos tiempos, donde ofrecían sueldos bajos solo para subsistir, haciendo diferencias entre ricos y pobres. Del mismo modo en los años 1991, Elizabeth Gard en su libro Los Sindicatos Ingleses, nos relata todos los detalles más marcados de esta época de como los sindicatos fueron evolucionando al pasar de los años.

A principios del siglo XIX, los grupos que se fueron creando eran informales y clandestinos, deciden convertirse en asociaciones formales y estructurales, llamados sindicatos. Según (García & Millán, 2016), precisan desde el punto de vista Marxista, la finalidad más importante de estas organizaciones era buscar la igualdad y el fin de las clases políticas, lidiando así para que los sindicatos se transformaran en fines políticos con la visión de representar y proteger a la clase obrera. De esta manera, en algunos países europeos se reconoce la legalidad de algunos sindicatos formales. A inicios del siglo XVIII, en Francia e Inglaterra se dan a conocer de esta forma las primeras organizaciones sindicales, conformadas por trabajadores de su mismo oficio, transcurriendo el mismo año se crea la primera central sindical de la historia la “Asociación Nacional para la Protección del Trabajado”.

A comienzos del siglo XX surge la historia sindical en Perú, tuvo una evolución larga, con disputas entre alianzas de política y económica, desde el punto de vista, de la población primitivas continuando en la época de la edad media, la

esclavitud y teniendo una gran acogida en los conflictos urbanos en los países europeos. El primordial movimiento fue la disputa por las ocho horas de trabajo que finalizó a inicios del año 1919 trayendo consigo una manifestación notable encabezada por la Federación obrera local de la capital, que culminó con la creación del Decreto Supremo del 19 de enero de 1919 que estableció esta jornada en todo el país.

La Constitución Peruana de 1993 establece: “el derecho a la sindicalización como un derecho fundamental para los trabajadores, lo cual le da al trabajador la capacidad para participar en la constitución y desarrollo de la actividad sindical”. Citando así que esta capacidad debe comprenderse como la que abarca a otros como son: el derecho a instituir organizaciones sindicales, a poder ingresar o salir del sindicato de manera libre, de la misma forma como el derecho a que el gobierno se mantenga al margen, a excepción del caso de violación de constitución o la ley en las actividades de las organizaciones sindicales.

Vildoso (1992) da a conocer que lo que se ocasionó en los años 80, los sindicatos se convirtieron en a una manera de pragmatismo clasista, que se refería en aceptar tratos de negociación y evitar las huelgas, sin que esto traiga consigo posiciones vacías. (Manky, 2011) en su momento prevalece la informalidad que apareció en aquella época, y esto trajo consigo la discrepancia en las opiniones de los trabajadores, a cambiar a labores particulares y compañías de familia pequeñas, de esta manera es como las organizaciones sindicales se debilitan.

En la opinión de (Manky, 2011) los cambios radicales que se dieron debido a los conflictos políticos de 1992, que trajo consigo la variación de la protección a los derechos de los trabajadores; decretos anunciados a favor de la flexibilización; una política económica de contienda; privatizaciones de cuanta compañía del estado existía; y un país dividido por el terrorismo, en consecuencia estos colaboradores que combatían en grupos y con la responsabilidad de asociaciones sindicales bien organizadas, en la búsqueda de ingresos para subsistir creando así el mundo de la informalidad laboral. Según (Savaria, 2015) partiendo de este año fue la reducción del número de sindicalizados, de igual forma la cantidad de organizaciones sindicales registradas entre 1990 y 2000.

Desde el año 2000, (Manky, 2011) las estrategias de trabajo continuaron su rumbo, con algunas modificaciones legislativas procedentes del populismo de cada

uno de los presidentes electos. Se tomaron disposiciones para la regulación de la flexibilización iniciando en la instauración de la SUNAFIL, instauración del arbitraje obligatorio, escondido con el término potestativo; el aumento de términos del trabajo (incremento de días por permiso de maternidad y paternidad); fortaleciendo la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Las organizaciones sindicales todavía no logran su incremento como fue en los años 70 – 80, pese a que hay leyes que resguardan a los miembros del sindicato.

En la última década han aumentado las investigaciones, en el ámbito local como extranjero, relacionados a las causas más importante de la afiliación, diferenciando entre los de nivel macro (coyunturales, estructurales e institucionales); desarrollo del periodo económico (Bain & Elsheikh, 1976) las variaciones en la conformación ocupacional desde el paradigma industrial (Ebbinghaus & Visser, 2000) y renovación en la estructura, cobertura y contenidos de negociación colectiva (Clegg, 1986); y los de nivel micro: sociodemográficas (sexo, edad, nivel de estudios, origen) y laborales (sector de actividad, tipo de contrato, antigüedad en la empresa, nivel salarial) en la intervención salarial (Schnabel & Wagner, 2007) además los de carácter cultural involucradas con la orientación ideológica (Riley, 1997).

De acuerdo con (Rodríguez, 1986) las causas justificadas de la afiliación sindical de los trabajadores, es variante que perciben características del entorno familiar; tal como de la gran cantidad de números de control de las especificaciones del espacio en que se trabaja, incluyendo las condiciones de trabajo. De tal manera enfatiza que desde el año 2000 las causas que con llevan a los trabajadores a tomar la decisión de afiliarse o no afiliarse a los sindicatos, resulta de motivos importantes como micro y macroeconómicos (calidades individuales y del lugar de trabajo, tales como: el sexo, nivel de educación, sector o actividad o tamaño de la empresa).

En relación a las motivaciones para la afiliación sindical, según (Freeman & Medoff, 1984) diferencia entre las de tipo instrumental (búsqueda de protección y/o servicios), identitario (proximidad a los valores y propuestas de la organización) y de sociabilidad (relaciones personales y de grupo).

Según (Freeman, 1978) por otra parte añade que el sindicato es una entidad

importante que incentiva a los colaboradores a exponer su no satisfacción y a comunicar sus incomodidades con respecto a su trabajo. Sin embargo, es un recurso para administrar una confrontación, lo que beneficia a los colaboradores a permanecer en sus empleos en lugar de resistir a renunciar cuando aparecen problemas. En otras palabras, el proceder del sindicato es una herramienta de acuerdos, que suspende el mecanismo de ajuste competitivo, cuya naturaleza es que los trabajadores descontentos opten por abandonar el puesto de trabajo. De esta manera, el sindicato puede motivar el descontento y las quejas, a pesar de lo cual disminuye la rotación laboral gracias a la conservación de negociaciones permanentes.

De igual modo adquiriendo una diversidad de teorías conoceremos los motivos que influyen en la afiliación sindical según (Booth, 1986), indica que la elección de ser parte o no de un sindicato, es libre de decidir y esta decisión trascenderá por la idea de cuán beneficioso le es esa afiliación al trabajador. La decisión que lo conlleve a la afiliación o no, experimenta una secuencia de factores, los cuales se enumeran en dos categorías: Extrínsecos, de la forma de los beneficios y seguridad laboral; economía y política; y factores sociales externos. De diferente manera, factores Intrínsecos de la forma de características individuales relacionadas a género, edad, nivel de educación y lugar de trabajo, que, en la opinión de algunos autores, se manifiestan de manera influyente; sentido de colaboración y unidad y los factores sociales internos.

Según la teoría de los factores de motivación de Herzberg, son los factores: Intrínsecos, están asociados con la complacencia en el puesto y con la esencia del trabajo del individuo. Por este motivo, las causas del incentivo se encuentran bajo el manejo del encargado, y están conectados con la labor que desempeñan. Y los factores Extrínsecos o de higiene, resalta, habitualmente, solo los factores higiénicos se consideraron en la motivación de los empleados; ya que su jornada laboral era tomado como un oficio desagradable, y para conseguir que los colaboradores trabajarán más, era preciso acudir a fomentar con retribuciones en el trabajo, derecho al liderazgo, la empresa busca dar ciertos reconocimientos a los trabajadores por el buen desempeño de sus labores. De otro modo, otros promueven las jornadas laborales de los trabajadores por medio de compensaciones (motivación positiva), o sanciones (motivación negativa).

Por otro lado un sistema de relaciones laborales está compuesto por un grupo normativo institucional que dirige las relaciones de trabajo, y se da de tal forma en la que se han congregado los intermediarios sociales, se deben comprender como la cristalización dinámica de un conjunto de relaciones que no pertenecen al plano laboral, y que por otro lado lo divulgan, en el marco de la legislación social (Montero, 2000) establece, de igual modo, aspectos y maneras determinadas de subjetivación y sujeción en el trabajo. (Román, 2008)

Conforme a (Montero, 2000) la efectividad de una organización de relaciones laborales logra determinarse con base a su habilidad para moderar las buenas relaciones entre trabajadores y empleadores con relación a las circunstancias de empleo y trabajo.

Según (Detlev & Martin, 2007) concluyeron que las “relaciones laborales, son las reglas (formales e informales) que rigen la interacción entre empleado y empleador. Estas relaciones tienen una dimensión individual (contrato laboral) y otra colectiva (representación y negociación colectiva)” (cap.3, p.55).

Uno de los elementos de mayor relevancia de las asociaciones en el trabajo lo establece el Derecho del Trabajo, que organiza las potestades laborales tanto personal y manera conjunta (Montero, 2000). Dentro de estas mencionadas se hallan los de sindicalización y negociación colectiva, que simbolizan de manera gráfica, el modo que toma comúnmente la discordia entre empleador y empleado/a en el ámbito de reorganización de la producción y sus productos.

La flexibilidad laboral afirma la realidad de una diversidad de relaciones en el trabajo, que pueden ser: las que muestran en su auge el vínculo con el trabajador y mitigan el acuerdo enlazado a la relación laboral clásica, y otras que, manteniendo las ocupaciones entre jefe y subordinado, establecen modificaciones en el acuerdo que perjudican el rendimiento en el trabajo y la calidad del empleo asalariado de manera notoria (Henríquez & Riquelme, 2006). Con esto se presentan situaciones laborales distintas, en un marco de flexibilización laboral y de trabajo indecente que potencializan el desconocimiento, la vulnerabilidad y el miedo como causas subjetivas estructurales en el avance de sujeción en el trabajo, dirigiéndose a un convenio moral, en un contexto de flexibilidad de la asociación laboral.

Spyropoulos (1991), sustenta que la indagación del ajuste al tiempo de trabajo y la cantidad de trabajadores a la indagación es el centro en el que se basa

dicha conceptualización. Así entonces la puesta en marcha de la flexibilidad afectaría a los involucrados en la relación laboral (trabajadores, organizaciones, sindicatos y el estado) y su organización; los estatutos de normalización del mercado del trabajo; y la normativa relativa la protección social y a la redistribución de los ingresos. Estos puntos de vista que relacionan a la flexibilidad laboral como un instrumento que es dirigido en contra de los estatutos sobre las que se basa el derecho de trabajo, ya que tiene como finalidad revocar la normativa tutelar.

La flexibilidad no es una idea general, que consta de distintos niveles. De acuerdo con (Coller, 1997) la flexibilidad es la táctica para conceder a la organización la cualidad para acoplarse al medio. Esta habilidad ocurre por distintos componentes o valores del concepto: interna, externa, funcional, numérica, salarial y del tiempo de trabajo.

Según (Boyer, 1987) expone la distinción entre la flexibilidad interna (ofensiva) y la flexibilidad externa (defensiva). La flexibilidad interna se asocia a componentes de la relación salarial vinculados a las formas y términos de manera práctica de la capacidad de trabajo: variedad de profesiones, distintas funciones, cooperación colectiva y aumento de trabajo dependiente, descentralización de las elecciones, profesión, persuasión de la tecnología flexible, son mayormente sus componentes. Refiriéndose a la flexibilización externa, es la que evoluciona en base a de los ajustes de mercado.

Surge de tal modo una discrepancia para los dominantes de la clase empresarial, referente a la relación con un método de vínculos laborales orientado al excesivo abuso del empleado/a, con una referencia y organización de la producción que requiera de la participación cada uno en su autocontrol, auto emprendimiento, autodisciplina y autogestión de sí mismos (Gálvez, 2009) como un componente o medio productivo estratégico, con la finalidad de mejorar el potencial empresarial.

Desde esta contrariedad es que la presencia de los subsecuentes ejes de tensión se convierte de mayor importancia para originar procesos de regulación y dominación, que muestran un vínculo de sostén y de condicionamiento recíproco para quien lo realiza y quien lo padece (Montes, 2005) para generar un aumento de participación de parte de los trabajadores con su empleador, como su productividad. El descontento de los empleados con la estructura de pagos.

Por las características los vínculos en el trabajo y la formulación de herramientas como el convenio colectivo, que, a pesar de tener una convergencia en el tema de redistribución de los salarios, es inefectivo, y que por el contrario forma modalidades de pago y las formas de manejar su utilidad productiva (Gálvez, 2009) que, además, limitan más seguido el trabajo, y, también, conceden un razonamiento de compensaciones flexibles dirigidas al abuso excesivo del trabajador.

Ausencia de reconocimiento del personal con las finalidades de la organización. Las mismas medidas que modulan la sujeción de manera brusca y represiva generan que el trabajo reconozca un punto de vista racional instrumental para el trabajador en su internalización del trabajo, y este sea visto tan solo como un fin para garantizar la auto reproducción en su articulación con la su día a día. (Róman,2008)

Escasa condición empresarial para comerciar la innovación. Los protocolos variables dentro del organismo del trabajo, que involucran un conjunto de peticiones para su adecuación e internalización de los trabajadores, cambian la materia de la innovación en un componente base en la acumulación flexible subordinadas (un tipo específico de empleos) al aparato productivo, por ejemplo, los procesos de reestructuración (De la Garza, 2001), acopladas a novedosas maneras de utilidad y valorización del trabajo. (Figari & Hernández, 2008)

Así mismo (Gálvez, 2009) indica que las estrategias en este sentido van a partir de la estructura de compensación, la elección de personal, la formación, el liderazgo de los equipos o en otras variables sobre el clima laboral, como evaluaciones y formas de monitoreo del rendimiento y productividad.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

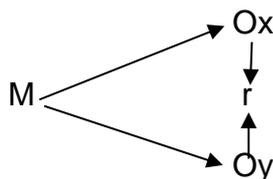
Según el fin que se persigue esta investigación es Aplicada: se recopiló información, para poder analizarlas y aplicarlas.

Según el alcance de la investigación el tipo de estudio que se realizó: Descriptiva: se recolectó información, así describir el contexto natural de la variable.

Según el enfoque: Cuantitativo.

Diseño de investigación

La investigación es No experimental: Se analizaron los fenómenos tal como se dieron en su contexto natural, sin intervenir. Para luego analizarlos. Y de acuerdo a su temporalidad Transversal: se recolectaron datos en un tiempo único, se detallaron las variables y se examinó su incidencia a interrelación en un momento dado.



Donde:

M= Muestra de mi población

Ox= Observación de la variable Afiliación sindical

Oy= Observación de la variable Relaciones laborales

r = relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1:

Afiliación Sindical:

Definición Conceptual: La Constitución Peruana de 1993 establece que es el derecho de los trabajadores y empleadores a construir y afiliarse libremente a organizaciones sindicales.

Definición Operacional: Se utilizó una encuesta a los trabajadores de la empresa Cemento Pacasmayo.

Variable 2:

Relaciones laborales:

Definición Conceptual: Detlev y Martin (2007), concluyeron que las relaciones laborales, son las reglas (formales e informales) que rigen la interacción entre empleado y empleador.

Definición Operacional: Se utilizó un cuestionario a los trabajadores de la empresa Cemento Pacasmayo

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Según la investigación corresponde a un total de 350 trabajadores de la empresa Cementos Pacasmayo.

Muestra

Mediante muestreo aleatorio simple, de una población finita, se obtuvo una muestra representativa de 81 trabajadores.

Unidad de Análisis

Trabajadores de la empresa Cementos Pacasmayo

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Se utilizó en esta investigación la técnica de Encuesta.

Instrumentos

Se utilizó como instrumento de recolección de datos el Cuestionario.

Tabla 1. *Técnicas e instrumentos de recolección de datos*

Variable	Técnica	Instrumento	Informante
V1. Afiliación Sindical	Encuesta	Cuestionario	Trabajadores de la empresa Cementos Pacasmayo
V2. Relaciones laborales	Encuesta	Cuestionario	Trabajadores de la empresa Cementos Pacasmayo

Validez y confiabilidad del instrumento

La validez y confiabilidad del instrumento se realizó mediante el criterio expertos (Anexo 4 – Ficha de Validación de variables), especialistas en el tema con maestría y doctorado.

Para la confiabilidad del instrumento, era importante realizar una muestra piloto a 20 trabajadores, usando el coeficiente de Alfa de Cronbach en la determinación de cada uno de los cuestionarios.

Tabla 2. *Estadísticos de fiabilidad por Variable*

Instrumento	Alfa de Cronbach	N de elementos
Afiliación Sindical	0.803	20
Relaciones Laborales	0.878	20

En los resultados de la Tabla 2 podemos observar que los resultados de la variable Afiliación sindical es de 0.803 y de la variable Relaciones laborales es de 0.878, siendo ambos valores mayores al valor mínimo de 0.70, concluyendo de esta manera que el instrumento puede ser aplicado en esta investigación.

3.5. Procedimientos

El proceso que se empleó en esta investigación es el método de correlacional – causal, primero se observó la correlación y a continuación la relación causal entre las variables, en el que proponemos previamente un problema de investigación, recaudando de forma apropiada su objetivo general y específicos, como su hipótesis, a fin de llegar a estudiar cada una de las variables si tienen una buena relación, recopilando datos analizados por las encuestas realizadas a los trabajadores de la empresa Cementos Pacasmayo, consiguiendo información

validada para dar así con nuestras conclusiones y resultados a través de nuestros objetivos planteados, cuyos documentos redactados en esta investigación serán anexados.

3.6. Método de análisis de datos

Se aplicó una encuesta a los trabajadores de la empresa Cementos Pacasmayo. Luego de este primer paso, la información recopilada pasó por un proceso de revisión de información, ya que esto permitió redactar errores y organizar de forma clara las respuestas obtenidas. Luego se ordenaron los datos para su análisis. Se realizó la tabulación en el Software Microsoft Excel 2010, el mismo que permitió la elaboración de las tablas y figuras de los resultados.

3.7. Aspectos éticos

En esta investigación todo se procedió de manera adecuada con la ética profesional requerida, dando a conocer así todos los trabajadores sus resultados de confiabilidad, brindándoles la seguridad, que no se procedió a manipular nada, de las respuestas obtenidas, todo fue de acuerdo a la investigación dada, se trabajó con la veracidad de esta.

IV. RESULTADOS

4.1. Generalidades de la Empresa Cementos Pacasmayo S.A.A.

Cementos Pacasmayo es la compañía de cementos más grande del norte del Perú, fundada desde 1911 por Luis Mauricio Hochschild Plaut. Dedicada a la fabricación de cemento, cal, concreto, premezclado, elementos prefabricados y otros materiales de construcción. La compañía tiene 3 plantas de cemento en Piura, Pacasmayo y otra en Rioja con una capacidad anual total de 4.9 millones de toneladas de cemento.

Cementos Pacasmayo, es la única compañía a nivel nacional que elaboran su propio clínker, producto fundamental para la elaboración del cemento.

Esta compañía es parte de la bolsa de valores, catalogada en años atrás como la mejor inversionista de nuestro País, cada vez esta empresa con el paso de los años sigue evolucionando tanto en lo interior como en lo exterior; siendo así con implementaciones de nuevas áreas, de tecnología alemana y de nuevos sistemas de innovación, gracias a la alta demanda de su producto.

Visión: Ser una empresa líder en la provisión de soluciones constructivas que se anticipe a las necesidades de nuestros clientes y que contribuya con el progreso de nuestro país.

Misión: Es crear valor a nuestros inversionistas, a través de un crecimiento sostenible, para beneficio de nuestros clientes, colaboradores, comunidades y el país.

4.2. Nivel de afiliación sindical en la empresa Cementos Pacasmayo, 2021.

Con los datos obtenidos a través de las encuestas realizadas siendo ingresadas en el programa Excel por medio de gráficos y tablas, ayudaron analizar e interpretar cada una de las variables considerando los indicadores propuestos de acuerdo a las dimensiones de las variables en el estudio.

Tabla 3. Nivel de la variable afiliación sindical y dimensiones

Variable y sus dimensiones	Nivel	Ni	%
Afiliación Sindical	Mala	2	2
	Regular	77	95
	Buena	2	2
	Total	81	100
Beneficio y Seguridad Laboral	Mala	4	5
	Regular	76	94
	Buena	1	1
	Total	81	100
Economía y Política	Mala	7	9
	Regular	72	89
	Buena	2	2
	Total	81	100
Factores Sociales Externos	Mala	3	4
	Regular	51	63
	Buena	27	33
	Total	81	100
Sentido de Colaboración y Unidad	Mala	5	6
	Regular	19	23
	Buena	57	70
	Total	81	100
Factor Social Interno	Mala	22	27
	Regular	56	69
	Buena	2	2
	Total	81	100

Nota: ni número de trabajadores.

Interpretación: De acuerdo a la Tabla 2 se realizó un cuestionario a 81 trabajadores, de las cuales el 94% indican que el Beneficio y Seguridad laboral es regular, el 5% dice que es mala y solo el 1% resalta que es buena; de acuerdo a la dimensión de Economía y Política el 89% manifiesta que es regular, en cuanto a los Factores sociales externos indican que el 63% es regular y que el 33% es buena, en el Sentido de Colaboración y Unidad considera el 70% buena y en Factor social interno tenemos que un 69% es

regular. Cabe mencionar que según los porcentajes expuestos las dimensiones señaladas influyen en las afiliaciones de trabajadores al sindicato. Concluyendo así que la afiliación sindical en los trabajadores obtiene un nivel de satisfacción regular del 95%.

4.3. Nivel de relaciones laborales en los trabajadores Cementos Pacasmayo, 2021.

Tabla 4. Nivel de relaciones laborales y sus dimensiones.

Variable y sus dimensiones	Nivel	Ni	%
Relaciones laborales	Mala	3	4
	Regular	37	46
	Buena	41	51
	Total	81	100
Salarial	Mala	6	7
	Regular	45	56
	Buena	30	37
	Total	81	100
Funcional	Mala	11	14
	Regular	54	67
	Buena	16	20
	Total	81	100
Numérica	Mala	4	5
	Regular	18	22
	Buena	59	73
	Total	81	100

Nota: ni número de trabajadores.

Interpretación: Conforme a la tabla 3 donde 81 trabajadores respondieron un cuestionario, el 56% indicaron que es regular la dimensión Salarial y el 37% manifestaron buena. Así mismo el 67% de los trabajadores, consideraron regular la dimensión Funcional; y en la dimensión Numérica el porcentaje más alto fue buena con un 73%, lo que nos detalla que existe una buena relación laboral de los trabajadores. Indicando de esta forma que el 51% de los trabajadores tienen un nivel de satisfacción buena en sus relaciones laborales.

4.4. Relación de la afiliación sindical por dimensiones en las relaciones laborales de los trabajadores de la empresa Cementos Pacasmayo, 2021.

Tabla 5. *Relación de la afiliación sindical por dimensiones en las relaciones laborales.*

Dimensiones de afiliación sindical	Coeficiente	Relaciones laborales
Beneficios y seguridad laboral	Coeficiente de correlación	.109
	Sig. (bilateral)	.334
Economía y política	Coeficiente de correlación	.081
	Sig. (bilateral)	.475
Factores sociales externos	Coeficiente de correlación	.349
	Sig. (bilateral)	.001
Sentido de colaboración y unidad	Coeficiente de correlación	.306
	Sig. (bilateral)	.006
Factor interno	Coeficiente de correlación	.046
	Sig. (bilateral)	.684

Interpretación: Como se puede observar en la dimensión beneficios y seguridad laboral no existe relación siendo el p valor mayor a 0.05 al igual que las dimensiones de economía y política; y factor social interno. Y por otro lado se encontró que si existe relación en las dimensiones de factores sociales externos siendo el p valor menor a 0.05 con 0.001 y sentido de colaboración y unidad con 0.006.

4.5. Relación de la afiliación sindical y las relaciones laborales de los trabajadores de la empresa Cementos Pacasmayo, 2021.

Tabla 6. *Relación de la afiliación sindical y las relaciones laborales.*

		Afiliación Sindical	Relaciones Laborales
Rho de Spearman	Afiliación Sindical	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.345**
		N	81
	Relaciones Laborales	Coeficiente de correlación	.345**
		Sig. (bilateral)	0.002
		N	81

Interpretación: Como se puede observar si existe relación de las variables de la afiliación sindical y las relaciones laborales, siendo el p valor menor a 0.05 de 0.002.

Contrastación de hipótesis.

Se planteo la hipótesis científica derivando para ello las hipótesis estadísticas

Ho, No existe relación directa y altamente significativa entre la afiliación sindical y las relaciones laborales de los trabajadores de la empresa Cementos Pacasmayo

H1, Si existe una relación baja entre la afiliación sindical y las relaciones laborales de los trabajadores de la empresa Cementos Pacasmayo.

Se puede concluir con los datos de la tabla 6, su p valor es menor a 0.05, siendo de 0.002 confirmando la aceptación de la hipótesis de investigación, lo cual se puede decir que, si existe una relación baja entre las variables, la que por consiguiente se descarta la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se formuló como objetivo determinar la relación entre afiliación sindical y relaciones laborales en los trabajadores de la empresa Cementos Pacasmayo. Según Freeman (1978), la afiliación sindical es una motivación importante para los trabajadores expresar su no satisfacción y mostrar sus quejas durante la relación laboral, para poder alcanzar buenas relaciones laborales, ya que, en otras palabras, dicha afiliación es una herramienta de acuerdos, para beneficios de los trabajadores, teniendo una mayor competitividad en su área, obteniendo buenos resultados y por ende llegando así a mejores relaciones laborales. En la investigación se observó que si existe relación de las variables afiliación sindical y las relaciones laborales en los trabajadores de la empresa Cementos Pacasmayo, el p valor siendo de 0.002, nos indica que marca un nivel de relación baja, esto se debe a que en todas las dimensiones mencionadas en dichas variables no se pudo encontrar relación alguna más que solo en dos de ellas factor social externo y sentido de colaboración y unidad, nos detallan que existe un dialogo competente y una percepción buena del sindicato hacia los trabajadores, lo que hace que dichos trabajadores afiliados sientan un respaldo por parte de su entidad y los motiva a tener una buena relación laboral, cumpliendo con sus metas afines.

En las investigaciones realizadas por Vidal (2008), detalla que el sindicato tiene un valor importante en la motivación hacia sus trabajadores de Cataluña en que puedan afiliarse o no, ya que esto implica una serie de acuerdos que lleguen a tener ambas partes, resaltando de esta forma que si existe un relación directa, como también lo demuestra en su investigación Birot (2019), concluyendo que ciertos factores motivacionales externos influyen en la afiliación del sindicato, que por tales motivos se relacionan con las relaciones laborales de los trabajadores de una empresa en la Ciudad de Lima , estando de acuerdo con dichas investigaciones Murga (2015), nos hace una clara afirmación de influencia de la acción sindical y las relaciones laborales, ya que su grado de satisfacción ha llevado que tengan buenos vínculos laborales, reforzando así su relación laboral por motivaciones laborales como alcanzando metas en común para la empresa y méritos propios.

Cabe resaltar que dichas investigaciones llegan a un fin en común de acuerdo a los resultados brindados, siendo de efectividad la buena comunicación existente con los sindicales influyentes, los trabajadores y la empresa, teniendo de esta manera una percepción positiva de parte del sindicato, lo que conlleva a que los trabajadores, tengan buenos acuerdos de beneficios laborales, obteniendo buenos tratos y sintiéndose identificados con su causa por parte de su entidad, esto hace que ellos se sientan seguros de su centro laboral, teniendo una estabilidad laboral, ya que por motivos motivacionales externos, buscan estos buenos convenios con la empresa, de esta forma los conlleva a su buen emprendimiento laboral, teniendo metas a fines con sus demás compañeros, obteniendo buenos resultados para la empresa y para ellos mismos, reforzando así sus buenas relaciones laborales.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye que la afiliación sindical tiene una correlación positiva media con las relaciones laborales de los trabajadores, dado por un Rho de Spearman de 0.345, con un p valor menor a 0.05 con 0.002, lo que significativa que se encontró una relación entre ambas variables, esto quiere decir que los trabajadores pueden encontrar una seguridad por parte del sindicato, sintiéndose apoyados por ellos para las diferentes laborales que cumplen en sus áreas, desarrollando de esta manera un buen trabajo y encontrando buenas relaciones entre los trabajadores, los jefes directos y siendo de productividad para la empresa.
2. En el nivel de la variable afiliación sindical se determina que solo una dimensión de Sentido de Colaboración y Unidad, indica tener un buen nivel de aceptación con un 70%, esto muestra que los trabajadores tiene una buena percepción de apoyo por parte del sindicato, ya que se sienten identificados con su causa, por otro lado las 4 dimensiones restantes indican tener un nivel regular, siendo de esta manera Beneficio y Seguridad laboral con un 94%, Economía y Política el 89%, Factores Sociales externos el 63% y Factor Social interno el 69%. Concluyendo así que la afiliación sindical tiene un nivel regular de satisfacción por los trabajadores de un 95%, lo que demuestra que no están del todo de acuerdo con los beneficios, seguridad, acuerdos o tratados entre el sindicato y la empresa.
3. En el nivel de la variable relaciones laborales, la dimensión Salarial indica que el 56% de los trabajadores, muestran un nivel regular y el 37% un nivel de satisfacción bueno, de igual manera la dimensión Funcional, muestra a un 67% de los trabajadores con un nivel regular, ya que no están en desacuerdo ni en acuerdo con las rotaciones de sus puestos de trabajo, porque para algunos trabajadores si es beneficioso en momentos de emergencia y el 73% de los trabajadores nos mostró tener un nivel de satisfacción buena en la dimensión Numérica, lo que nos quiere decir que están totalmente de acuerdo con sus jornadas laborales. Por

consiguiente, las relaciones laborales indicaron que tienen un nivel de satisfacción buena con un 51% lo que nos con lleva a concluir que se sienten de acuerdo con la mayoría de sus remuneraciones y sus jornadas laborales, creando de esta forma una buena relación laboral y obteniendo mejores productividades de parte del trabajador para el bienestar de la empresa.

4. Cabe señalar que la relación de la afiliación sindical por dimensiones en las relaciones laborales se obtuvo solo por dos dimensiones, factores sociales externos y sentido de colaboración y unidad, lo que significa, que los trabajadores se sienten más estables, cuando encuentran una comunicación afectiva y sobre todo una percepción de apoyo con sus diferentes necesidades o motivaciones por parte del sindicato.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda al sindicato que en los acuerdos que concluyan cada año, opten por poner más énfasis en los tratados para el beneficio y la seguridad de cada trabajador, llegando a convenios en que el trabajador se sienta identificado con su centro laboral.

La empresa debe tener incentivos de bonos para trabajadores que cumplen con sus horarios de jornadas laborales.

Realizar una serie de preguntas a los sindicalizados, en que tipos de beneficios les gustaría obtener de la empresa, o cuál es su necesidad más frecuente, o que ha visto dentro de la empresa que faltaría implementar o capacitar.

El sindicato debería de trabajar de manera más empeñosa, para poder lograr que la empresa seda con dichos pedidos de los trabajadores. Realizando reuniones efectivas, de mutuo acuerdo, llegando acuerdos que beneficien al trabajador y siendo así de utilidad para la empresa.

REFERENCIAS

- Alós, R. J. (2013). La dinámica afiliativa sindical y las trayectorias de sus miembros. *Política y Sociedad*, 50(3), pp. 1065-1096.
http://dx.doi.org/10.5209/rev_POSO.2013.v50.n3.41602
- Amossé, T. A. (2019). Relaciones laborales y medidas de ajuste frente a la crisis. Análisis microestadístico comparativo de Francia y Gran Bretaña. *Revista Internacional del Trabajo*, 138(3), pp. 495-522.
<https://doi.org/10.1111/ilrs.12131>
- Biro, R. O. (12 de Abril de 2019).
https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1565/2019_MAODP_16-2_03_T.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Calleja, J. (2016). *Estrategias de revitalización de los sindicatos españoles. [Tesis para obtener el grado de Antropóloga Social]*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, España.
<http://hdl.handle.net/10550/53581>
- Chamocho, M. &. (2013). *Introducción jurídica a la historia de las relaciones de trabajo*. Madrid.
<http://eds.b.ebscohost.com/eds/ebookviewer/ebook/bmxlYmtfXzc1MzE3MV9fQU41?sid=aa9d8ebb-03d5-4738-aed3-97a5ff2e589a%40sessionmgr101&vid=0&format=EB&rid=1>
- Dasten, J. (2012). Dispositivos de disciplinamiento en el trabajo. Relaciones laborales y subjetividades en Chile. *Si Somos Americanos. Revista de Estudios Transfronterizos*, 2, pp.109-131.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ssa/v12n2/art05.pdf>
- Gómez, M. (2019). Elementos de poder sindical y sus efectos en la desigualdad salarial argentina: afiliación, negociación colectiva y conflictos laborales. *Revista CIFE: Lecturas en Economía Social*, 22(36), 21-46.
[doi:https://doi.org/10.15332/22484914/5436](https://doi.org/10.15332/22484914/5436)
- González, C. T. (2010). Tendencias actuales de la afiliación sindical en Argentina: evidencias de una encuesta a empresas. *Industrial Relations*, 65 (1), pp. 30-51.
<http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=9a0c6f79-2682-45e5-a7e4-1ac69de66f5e%40sessionmgr102>
- Jódar, S. &. (2008). La relación entre afiliados y sindicatos: un análisis de la participación. *Revista de Sociología*.
<https://rightsstatements.org/vocab/InC/1.0>
- Jódar, S. &.-1. (s.f.).
- Kahale, D. (2006). Las nuevas tecnologías en las relaciones laborales: ¿Avance o retroceso? *Revista de Derecho*, 25, pp. 289-307.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=85102508>
- Lucena, H. (2020). Desindustrialización y relaciones de trabajo. Políticas para desindustrializar: efectos y reacciones de los actores socio laborales. *Compendium*, 44. <http://www.redalyc.org/>
- Marínez, E. &. (2004). *Afiliación sindical y salarios en el mercado de trabajo español ¿Son los asalariados españoles free riders?. [Tesis para obtener el grado doctoral en Economía Aplicada]*. Universidad de Alicante, España.
<http://hdl.handle.net/10045/27903>
- Marshall, A. (2006). *Efectos de las regulaciones del trabajo sobre la afiliación*

- sindical: estudio comparativo de Argentina, Chile y México*. Buenos Aires: IDES, Instituto de Desarrollo Económico y Social.
["http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/ides/20110517111345/cuadernos8_Marshall.pdf"](http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/ides/20110517111345/cuadernos8_Marshall.pdf)
- Meier, P. (2020). Relaciones laborales como sistema autopoietico; aproximaciones al estudio de las relaciones laborales desde la teoría de sistemas sociales de Niklas Luhman.
<http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=90491cde-f45d-491d-8c3b-be864cc72b8d%40sessionmgr101>
- Miguélez, F. &. (2009). Transformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa. *Política y Sociedad*, 46, pp. 25-28.
https://ddd.uab.cat/pub/artpub/2009/144769/polsoc_a2009v46n1-2p275iSPA.pdf
- Miguélez, F. &. (2009). Transformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa. *Política y Sociedad*, 46, pp. 275-287.
<https://Downloads/23060-Texto%20del%20art%C3%ADculo-23079-1-10-20110607.PDF>
- Miguélez, F. (2004). Los 20 últimos años de las relaciones laborales. *Departamento de Sociología*, 93, pp. 45-56.
https://ddd.uab.cat/pub/artpub/2004/175910/mietan_a2004n93p45iSPA.pdf
- Murga, K. (2015). *Influencia de la acción sindical en las relaciones laborales colectivas de los trabajadores afiliados de la empresa ajeper s.a., distrito de monsefu, provincia de chiclayo. [Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Trabajo Social]*.
<https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/1512>
- Olivella, M. (2016). *Empleo público y flexiseguridad: un cambio de paradigma en las relaciones laborales. [Tesis para obtener el grado doctoral]*. Universitat Pompeu Fabra. Barcelona. <http://hdl.handle.net/10803/370097>
- Palacios, F. &. (2017). *Grado de supervisión ente liderzgo y satisfacción del personal ejecutivo comercial del Banco Falabella Open Plaza Chiclayo. [Tesis para obtener el título de Licenciado en Administración, Universidad Católica Santo Toribio de Modrovejo]*.
<http://hdl.handle.net/20.500.12423/890>
- Payá, R. &. (2005). Representación sindical y prevención de riesgos laborales durante la crisis: impacto y límites. *Sociología Del Trabajo* , 94, pp. 29-62.
<https://doi.org/10.5209/STRA.63303>
- Payá, R. &. (2019). Representación sindical y prevencion de riesgos laborales durante la crisis: impacto y límites. *Sociología del Trabajo*, 94, pp. 29-62. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.5209/STRA.63303>
- Payá, R. &. (2020). Presencia sindical y gestión de riesgos laborales de origen psicosocial. Un análisis del caso español. *Revista Internacional de Organizaciones*, 24, pp. 325-366. <http://www.revista.rio.org>
- Payá, R. (2020). Seguridad y salud laboral en el área mediterránea de relaciones laborales: factores y análisis comparado. *Revista de Ciencias Sociales*, 84, pp.25-44. <http://apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/rpaya.pdf>
- Pere, J. (2012). Relaciones laborales y participación sindical. *Arxius de Ciencias Sociales*, 27, pp. 117-136.
<http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/InformeReformas.pdf>
- Pere, J. (2018). Representación sindical en la Unión Europea y España:

- Estructura, cobertura y nuevos retos. *Acciones e Investigaciones Sociales*, 38, pp. 37-62. <https://papiro.unizar.es>
- Pérez, A. (2019). *Discriminación y repercusión en la productividad de los colaboradores del Banco Falabella sucursal Trujillo-Pizarro año 2019. [Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración, Universidad César Vallejo]*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/49000>
- Pucci, F. N. (2019). Gestión del riesgo y relaciones laborales en la industria de pasta de celulosa en el Uruguay. *Laboreal*, 15(1). <https://journals.openedition.org/laboreal/1657>
- Recio, A. (2021). Nuevos retos a las relaciones laborales. *Portularia*, 1, pp. 13-31. https://ddd.uab.cat/pub/artpub/2001/176087/porrevtra_a2001v1p13iSPA.pdf
- Rodríguez, G. &. (2004). Efecto de la afiliación sindical sobre la satisfacción laboral de los trabajadores en el caso español. *Revista Asturiana de Economía*. <https://aeet-aede.ulpgc.es/Descargas/Sesion1Sala2/Rodriguez-Prieto.pdf>
- Rodríguez, G. &. (2014). Efectos de la afiliación sindical sobre la satisfacción laboral de los trabajadores en los sectores público y privado. *Revista Asturiana de Economía*, 42, pp. 129-160. [doi:http://hdl.handle.net/10651/28532](http://hdl.handle.net/10651/28532)
- Santos M., P. L. (2019). Competencia sindical y disputas laborales. Un análisis aplicado para el caso español. *Economic history and conditions*, 86, pp. 95-125. <https://doaj.org/article/cb0aae2366bd4cc8ba25cbaa5b81676f>
- Senén, C. T. (2010). Tendencias actuales de la afiliación sindical en Argentina: evidencias de una encuestas a empresas. *Industrial Relations*, 65(1), pp. 30-51. <https://www.jstor.org/stable/23078258>
- Simón, H. (2003). ¿Qué determina la afiliación a los sindicatos en España? *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.*, 41, pp. 69-88. [doi:http://hdl.handle.net/10045/12995](http://hdl.handle.net/10045/12995)
- Zachaarewicz, T. (2012). *Análisis longitudinal de la relación entre el compromiso con el sindicato y las percepciones de apoyo y de instrumentalidad sindical en una muestra de delegados de la unión general de trabajadores. [Tesis para obtener el grado Doctoral]*. . Universidad Rey Juan Carlos, Madrid. <http://hdl.handle.net/10115/12078>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Tabla 7. Matriz de Consistencia

TÍTULO: AFILIACIÓN SINDICAL Y RELACIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CEMENTOS PACASMAYO					
PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
¿Cuál es la relación de la afiliación sindical y las relaciones laborales de los trabajadores de la empresa Cementos Pacasmayo?	La afiliación sindical tiene una relación positiva en las relaciones laborales de los trabajadores de la empresa Cementos Pacasmayo	GENERAL: Determinar la relación de la afiliación sindical y las relaciones laborales de los trabajadores de la empresa Cementos Pacasmayo	VARIABLE Afiliación sindical	Tipo de investigación: *Descriptiva causal Diseño: *No experimental, y de acuerdo a la temporalidad es transversal. Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	POBLACIÓN 350 trabajadores de la empresa Cementos Pacasmayo.
		ESPECÍFICOS: OE1: Identificar el nivel de afiliaciones sindicales en la empresa Cemento Pacasmayo. OE2: Identificar el nivel de relaciones laborales en los trabajadores Cemento Pacasmayo. OE3: Determinar la relación de la afiliación sindical por dimensiones en las relaciones laborales de los trabajadores de la empresa Cemento Pacasmayo.	VARIABLE 2: Relaciones laborales		MUESTRA 81 trabajadores de la empresa Cementos Pacasmayo.

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

Tabla 8. *Matriz de Operacionalización de variables*

TÍTULO AFILIACIÓN SINDICAL Y SU EFECTO EN LAS RELACIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CEMENTO PACASMAYO					
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE DEPENDIENTE: Afiliación sindical	Es el derecho de los trabajadores y empleadores a construir y afiliarse libremente a organizaciones sindicales.	Se utilizó una encuesta a los trabajadores de la empresa Cemento Pacasmayo	Factores Extrínsecos	Beneficio y Seguridad laboral	Ordinal
				Economía y Política	
				Factores Sociales Externos	
			Factores Intrínsecos	Características Individuales	
				Sentido de Colaboración y Unidad	
				Factor Social Interno	
VARIABLE INDEPENDIENTE: Relaciones laborales	Son las reglas formales e informales, que rigen la interacción entre empleado y empleador.	Se utilizo un cuestionario a los trabajadores de la empresa Cemento Pacasmayo	Salarial	Bono nocturno	Ordinal
				Horas extras	
				Bonificaciones	
				Bono vacacional	
				Salarios variables	
				Salario Base	
			Funcional	Rotación entre puestos	
				Rotación entre turnos	
				Rotación geográfica	
			Numérica	Jornada laboral	
Jornada diurna					

				Jornada nocturna	
				Jornada mixta	
				Tiempos de descanso	

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE AFILIACIÓN SINDICAL

Adaptado considerando varias teorías

Instrucciones: A continuación, se ofrece una serie de preguntas con la finalidad de desarrollar una investigación académica, por lo que le solicitamos responder con toda sinceridad, Debe marcar cada ítem que se presenta con un ASPA (X), además solicitamos responder todas las preguntas ya que no existen respuestas correctas o incorrectas, siendo la información confidencial.

Edad: 18-25 () 26-35 () 36-45 () 46-55 () 56 a + ()

Grado de educación: Técnico Superior () Universitario Superior ()

Sexo: M () F ()

En qué área labora: Producción () Laboratorio () Taller de mecánica () Taller electricistas () Despacho de cemento () Planta () Administración () Tablero de control ()

La escala tiene 5 Criterios que se detallan a continuación

Criterios	Puntaje
Totalmente desacuerdo	1
Desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Total acuerdo	5

No	Ítems	Respuesta				
		1	2	3	4	5
1.	Considera que la empresa les brinda protección laboral					
2.	Considera su protección laboral no conforme					
3.	Obtiene de parte del sindicato recompensas laborales					
4.	Considera que el sindicato le da seguridad laboral					
5.	Considera sus periodos de pagos regulares					
6	Considera sus periodos de pagos no regulares					
7	Considera ser un motivo de afiliación la motivación sindical					
8	Considera un motivo principal de afiliación la motivación familiar					
9	Considera que los dirigentes sindicales son influyentes					
10	Considera que los dirigentes sindicales no son influyentes					
11	Tiene un dialogo competente con el sindicato					

12	Tiene un dialogo no competente con el sindicato					
13	Obtiene beneficios laborales de la empresa					
14	Considera tener un buen trato por parte del jefe directo					
15	Considera tener una percepción de apoyo del sindicato					
16	Considera tener una percepción de Justicia Sindical					
17	Considera que el sindicato se identifica con la causa					
18	Obtiene una percepción positiva del sindicato					
19	Obtiene una percepción neutra del sindicato					
20	Obtiene una percepción negativa del sindicato					

CUESTIONARIO SOBRE RELACIONES LABORALES

Adaptado considerando varias teorías

Instrucciones: A continuación, se ofrece una serie de preguntas con la finalidad de desarrollar una investigación académica, por lo que le solicitamos responder con toda sinceridad, Debe marcar cada ítem que se presenta con un ASPA (X), además solicitamos responder todas las preguntas ya que no existen respuestas correctas o incorrectas, siendo la información confidencial.

Modalidad de trabajo: Estable () Por contrato () Por contratistas (servis) ()

La escala tiene 5 Criterios que se detallan a continuación

Criterios	Puntaje
Totalmente desacuerdo	1
Desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Total acuerdo	5

No	Ítems	Respuesta				
		1	2	3	4	5
1.	Ud. percibe un bono nocturno conforme lo establece el reglamento.					
2.	Ud. percibe su pago de horas extras conforme					
3.	Ud. percibe sus bonificaciones conforme					
4.	Ud. percibe su bono vacacional conforme					
5.	Está conforme con los salarios variables					
6	Está conforme con su salario base					
7	Está conforme con los cambios entre puestos					
8	Está conforme con los cambios de horarios en su mismo turno					
9	Está conforme con los cambios de turnos a otras plantas a nivel nacional					
10	Considera su jornada laboral conforme					
11	Considera su jornada diurna conforme					
12	Considera su jornada nocturna conforme					
13	Considera su jornada mixta conforme					
14	Considera sus tiempos de descanso conforme					

Anexo 4. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Luz Alicia Baltodano Nontol	Docente Programa Académico de Investigación	Instrumento para medir la afiliación sindical	Plasencia adaptado de la Constitución Política 1993 Plasencia considerando teorías expuestas en el informe.
TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: AFILIACIÓN SINDICAL Y RELACIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CEMENTOS PACASMAYO.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Variable	Dimensiones	Indicadores	ÍTEMS	Opciones de respuesta	Claridad		Objetividad		Actualidad		Organización		Suficiencia		Intencionalidad		Consistencia		Coherencia		Metodología					
					M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B				
Afiliación Sindical	Extrínsecas	Beneficio y Seguridad laboral	Considera que la empresa les brinda protección laboral	Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre		X		X		X		X		X		X		X		X		X				
			Considera su protección laboral no conforme			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		
			Obtiene de parte del sindicato recompensas laborales			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
			Considera que el sindicato le da seguridad laboral			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Economía y Política	Considera sus periodos de pagos regulares			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
			Considera sus periodos de pagos no regulares			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Factores Sociales Externos	Considera ser un motivo de afiliación la motivación sindical			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
			Considera un motivo principal de afiliación la motivación familiar			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
			Considera que los dirigentes sindicales son influyentes			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
			Considera que los dirigentes			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Luz Alicia Baltadono Nontol	Docente Programa Académico de Investigación	Instrumento para medir las relaciones laborales	Plasencia adaptado de las teorías, de Detlev & Martin (2007) Plasencia considerando teorías expuestas en el informe.
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: AFILIACIÓN SINDICAL Y RELACIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CEMENTOS PACASMAYO.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Variable	Dimensiones	Indicadores	ÍTEMS	Opciones de respuesta	Claridad		Objetividad		Actualidad		Organización		Suficiencia		Intencionalidad		Consistencia		Coherencia		Metodología			
					M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B
					Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre																			
Relaciones Laborales	Salarial	Bono nocturno	Ud. percibe un bono nocturno conforme lo establece el reglamento.		X		X		X		X		X		X		X		X		X			
		Horas extras	Ud. percibe su pago de horas extras conforme		X		X		X		X		X		X		X		X		X			
		Bonificaciones	Ud. percibe sus bonificaciones conforme		X		X		X		X		X		X		X		X		X			
		Bono vacacional	Ud. percibe su bono vacacional conforme		X		X		X		X		X		X		X		X		X			
		Salarios variables	Está conforme con los salarios variables		X		X		X		X		X		X		X		X		X			
		Salario Base	Está conforme con su salario base		X		X		X		X		X		X		X		X		X			
	Funcional	Rotación entre puestos	Está conforme con los cambios entre puestos		X		X		X		X		X		X		X		X		X			
		Rotación entre turnos	Está conforme con los cambios de horarios en su mismo turno		X		X		X		X		X		X		X		X		X			
		Rotación geográfica	Está conforme con los cambios de turnos a otras plantas a nivel		X		X		X		X		X		X		X		X		X			

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Carlos Alexander Sanchez Torres	Docente de la Dirección de Gestión de Calidad	Instrumento para medir la afiliación sindical	Plasencia adaptado de la Constitución Política 1993 Plasencia considerando teorías expuestas en el informe.
TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: AFILIACIÓN SINDICAL Y RELACIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CEMENTOS PACASMAYO.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Variable	Dimensiones	Indicadores	ÍTEMS	Opciones de respuesta	Claridad		Objetividad		Actualidad		Organización		Suficiencia		Intencionalidad		Consistencia		Coherencia		Metodología					
					M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B				
Afiliación Sindical	Extrínsecas	Beneficio y Seguridad laboral	Considera que la empresa les brinda protección laboral	Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre		X		X		X		X		X		X		X		X		X				
			Considera su protección laboral no conforme			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		
			Obtiene de parte del sindicato recompensas laborales			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
			Considera que el sindicato le da seguridad laboral			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Economía y Política	Considera sus periodos de pagos regulares			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
			Considera sus periodos de pagos no regulares			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Factores Sociales Externos	Considera ser un motivo de afiliación la motivación sindical			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
			Considera un motivo principal de afiliación la motivación familiar			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
			Considera que los dirigentes sindicales son influyentes			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
			Considera que los dirigentes			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Carlos Alexander Sanchez Torres	Docente de la Dirección de Gestión de Calidad	Instrumento para medir las relaciones laborales	Plasencia adaptado de las teorías, de Detlev & Martin (2007) Plasencia considerando teorías expuestas en el informe.
TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: AFILIACIÓN SINDICAL Y RELACIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CEMENTOS PACASMAYO.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Variable	Dimensiones	Indicadores	ÍTEMS	Opciones de respuesta	Claridad		Objetividad		Actualidad		Organización		Suficiencia		Intencionalidad		Consistencia		Coherencia		Metodología			
					M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B
					Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre																			
Relaciones Laborales	Salarial	Bono nocturno	Ud. percibe un bono nocturno conforme lo establece el reglamento.		X		X		X		X		X		X		X		X		X			
		Horas extras	Ud. percibe su pago de horas extras conforme		X		X		X		X		X		X		X		X		X			
		Bonificaciones	Ud. percibe sus bonificaciones conforme		X		X		X		X		X		X		X		X		X			
		Bono vacacional	Ud. percibe su bono vacacional conforme		X		X		X		X		X		X		X		X		X			
		Salarios variables	Está conforme con los salarios variables		X		X		X		X		X		X		X		X		X			
		Salario Base	Está conforme con su salario base		X		X		X		X		X		X		X		X		X			
	Funcional	Rotación entre puestos	Está conforme con los cambios entre puestos		X		X		X		X		X		X		X		X		X			
		Rotación entre turnos	Está conforme con los cambios de horarios en su mismo turno		X		X		X		X		X		X		X		X		X			
		Rotación geográfica	Está conforme con los cambios de turnos a otras plantas a nivel		X		X		X		X		X		X		X		X		X			

Numérica		nacional																		
	Jornada laboral	Considera su jornada laboral conforme		x		x		x		x		x		x		x		x		x
	Jornada diurna	Considera su jornada diurna conforme		x		x		x		x		x		x		x		x		x
	Jornada nocturna	Considera su jornada nocturna conforme		x		x		x		x		x		x		x		x		x
	Jornada mixta	Considera su jornada mixta conforme		x		x		x		x		x		x		x		x		x
Tiempos de descanso	Considera sus tiempos de descanso conforme		x		x		x		x		x		x		x		x		x	

Leyenda: **M: Malo** **B: Bueno**

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

Trujillo 12 / 07 / 21			963703280
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono

Anexo 5. Muestra

$$n = \frac{N(Z_{\alpha})^2 \times p \times q}{d^2 (N - 1) + (Z_{\alpha})^2 \times p \times q}$$

Dónde:

N = Total de la población

$Z_{\alpha} = 1.96$

p = Proporción esperada (en este caso 50% = 0.5)

q = 1- p (en este caso 1 – 0.5 = 0.5)

d = Margen de error (8%)

Reemplazamos datos:

$$n = \frac{350(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.08^2 (350 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 81.35$$

Se obtiene así una muestra de 81 trabajadores.

Anexo 6. Base de datos para la confiabilidad de Alfa de Cronbach

No	DATOS GENERALES					Item																				TOTAL	Salarial						Funcional				Numérica				TOTAL																																																						
	edad	grado	sexo	area	modali	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14																																																							
1	1	1	2	1	2	5	2	4	1	5	2	4	4	5	1	4	2	5	4	4	5	4	4	3	2	70	5	4	3	3	3	4	4	5	3	3	3	3	3	3	49																																																						
2	3	2	1	4	3	4	1	4	1	4	1	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	3	1	61	2	4	1	2	3	4	2	2	2	4	3	3	3	3	38																																																						
3	2	1	1	5	1	5	2	4	1	5	2	4	4	4	2	4	1	5	4	4	4	4	4	2	1	66	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	49																																																					
4	4	2	2	7	1	4	1	4	1	5	2	4	4	4	2	4	1	5	4	4	4	4	4	2	1	64	4	3	4	4	1	4	3	3	2	3	3	3	3	4	44																																																						
5	3	2	2	1	3	5	1	4	2	5	1	4	5	4	1	4	1	5	4	5	5	4	5	3	1	69	2	4	2	2	3	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	37																																																					
6	5	2	1	9	2	4	1	4	1	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	5	4	4	4	3	1	65	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	2	2	4	55																																																						
7	5	1	1	5	1	4	2	4	1	5	2	4	4	4	1	4	1	5	4	4	4	4	4	2	1	64	5	4	4	4	4	4	4	4	2	5	2	4	4	4	54																																																						
8	1	1	2	7	1	4	2	5	1	4	2	5	4	4	2	4	1	5	4	5	5	4	5	3	2	71	5	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	52																																																						
9	2	1	1	3	2	5	1	4	2	5	1	4	5	4	2	5	1	4	4	5	4	4	5	2	1	68	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52																																																						
10	5	2	1	9	1	4	2	5	1	4	2	4	5	4	1	4	2	5	4	4	4	4	4	3	2	68	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	53																																																						
11	3	1	1	4	3	4	1	4	1	4	1	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	3	2	62	2	4	1	2	3	4	2	2	2	4	3	3	3	4	39																																																						
12	2	1	2	1	3	4	1	4	1	4	1	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	2	1	60	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	37																																																						
13	5	1	1	2	2	4	1	4	1	4	1	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	2	1	60	3	3	3	4	4	3	3	5	5	3	3	4	3	49																																																							
14	1	1	2	1	3	4	1	4	1	5	2	5	5	3	2	4	1	4	4	4	4	4	5	2	1	65	1	2	1	1	3	3	1	1	1	3	3	3	3	29																																																							
15	5	1	1	2	2	4	2	4	2	2	2	4	4	4	5	4	1	4	4	4	4	4	4	2	2	66	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	58																																																						
16	3	2	1	1	2	4	1	5	2	5	4	5	5	5	1	5	2	4	5	5	5	5	5	2	1	76	5	4	5	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	54																																																							
17	2	2	2	7	1	5	2	4	1	4	2	5	4	5	2	5	2	5	4	5	5	5	5	1	2	73	5	3	4	5	3	4	3	4	2	3	3	3	5	50																																																							
18	2	2	2	1	1	5	2	5	2	5	2	5	5	4	2	5	2	5	5	5	5	4	4	2	1	75	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	55																																																							
19	2	2	1	5	3	4	2	4	2	4	2	4	4	4	2	4	2	5	4	4	4	5	5	2	2	69	2	4	2	1	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49																																																						
20	1	1	1	6	2	5	2	5	2	5	2	5	5	4	2	5	2	4	5	5	5	5	5	2	2	77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	55																																																						
VARIAN						0.23	0.25	0.19	0.23	0.54	0.49	0.21	0.23	0.19	0.83	0.19	0.55	0.25	0.13	0.24	0.23	0.16	0.24	0.31	0.24	24.95	1.53	0.49	1.43	1.33	0.46	0.23	0.79	1.05	0.99	0.56	0.59	0.64	0.59	0.26	59.19																																																						
																								5.91																																																10.92																							

$K = 20$ ítem
 $K/(K-1) = 1.053$
 $\sum_{i=1}^k s_i^2 = 5.91$
 $s_t^2 = 24.95$
ALFA = 0.803

$K = 14$ ítem
 $K/(K-1) = 1.077$
 $\sum_{i=1}^k s_i^2 = 10.92$
 $s_t^2 = 59.19$
ALFA = 0.878

Base de Datos

		EXTRÍNECAS																		INTRÍNECAS												
		Beneficio y Seguridad Laboral					Economía y Política				Factores Sociales Externos									Sentido de Colaboración y Unidad					Factor Social Interno					Afiliação Sindical		
Personal																																
1	1	1	1	3	6	Mala	1	1	2	Mala	3	3	3	3	3	3	1	22	Regular	3	5	3	11	Regular	3	1	5	9	Regular	50	Regular	
2	4	2	3	3	12	Regular	2	2	4	Mala	2	2	3	3	2	2	2	2	18	Mala	2	2	2	6	Mala	2	2	3	7	Mala	47	Mala
3	4	3	4	3	14	Regular	4	3	7	Regular	4	2	3	2	4	2	3	4	24	Regular	3	2	2	7	Mala	4	3	3	10	Regular	62	Regular
4	2	2	1	1	6	Mala	4	2	6	Regular	2	2	2	2	2	2	2	2	16	Mala		2	2	4	Mala	4	3	3	10	Regular	42	Mala
5	4	2	3	3	12	Regular	4	3	7	Regular	3	4	3	3	4	2	4	4	27	Regular	3	3	3	9	Regular	3	4	3	10	Regular	65	Regular
6	4	2	3	2	11	Regular	1	2	3	Mala	3	1	3	3	3	3	3	4	23	Regular	3	3	3	9	Regular	3	3	3	9	Regular	55	Regular
7	4	3	3	3	13	Regular	4	3	7	Regular	4	4	4	4	3	3	4	4	30	Buena	4	4	4	12	Buena	4	4	4	12	Buena	74	Buena
8	3	2	2	4	11	Regular	4	4	8	Buena	4	4	4	4	4	2	3	2	27	Regular	2	4	4	10	Regular	4	4	4	12	Buena	68	Regular
9	2	4	4	4	14	Regular	4	2	6	Regular	4	4	2	4	4	2	4	4	28	Regular	2	2	2	6	Mala	2	3	4	9	Regular	63	Regular
10	3	3	3	3	12	Regular	4	3	7	Regular	3	3	3	3	3	3	4	4	26	Regular	3	3	3	9	Regular	3	3	3	9	Regular	63	Regular
11	4	3	3	3	13	Regular	4	2	6	Regular	3	4	3	3	3	3	5	4	28	Regular	3	3	3	9	Regular	3	3	3	9	Regular	65	Regular
12	1	2	3	2	8	Mala	4	2	6	Regular	4	4	4	2	4	2	4	4	28	Regular	4	4	3	11	Regular	4	4	2	10	Regular	63	Regular
13	4	1	4	1	10	Regular	4	2	6	Regular	4	2	4	2	4	2	4	4	26	Regular	4	4	4	12	Buena	4	4	2	10	Regular	64	Regular
14	4	1	4	1	10	Regular	4	2	6	Regular	4	2	4	2	4	2	4	4	26	Regular	4	4	4	12	Buena	4	4	2	10	Regular	64	Regular
15	4	1	4	1	10	Regular	4	2	6	Regular	4	2	4	2	4	2	4	4	26	Regular	4	4	4	12	Buena	4	4	2	10	Regular	64	Regular
16	5	1	3	3	12	Regular	5	1	6	Regular	3	4	2	4	4	2	4	5	28	Regular	4	4	4	12	Buena	4	3	2	9	Regular	67	Regular
17	4	2	3	4	13	Regular	5	1	6	Regular	2	4	4	2	4	2	5	5	28	Regular	4	4	4	12	Buena	4	1	1	6	Mala	65	Regular
18	5	2	5	5	17	Buena	5	1	6	Regular	1	5	1	5	5	5	5	5	32	Buena	5	5	5	15	Buena	5	5	1	11	Regular	81	Buena
19	3	3	3	3	12	Regular	3	3	6	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Regular	3	3	3	9	Regular	3	3	3	9	Regular	60	Regular
20	4	2	4	2	12	Regular	5	1	6	Regular	3	5	2	2	3	2	5	4	26	Regular	3	4	4	11	Regular	3	4	2	9	Regular	64	Regular
21	2	4	2	5	13	Regular	5	1	6	Regular	1	5	5	5	5	5	2	3	31	Buena	1	1	2	4	Mala	1	5	5	11	Regular	65	Regular
22	3	2	1	3	9	Mala	3	2	5	Mala	2	1	5	2	3	1	4	1	19	Mala	4	4	2	10	Regular	3	3	1	7	Mala	50	Regular
23	4	1	4	1	10	Regular	4	2	6	Regular	4	2	4	2	4	2	4	4	26	Regular	4	4	4	12	Buena	4	4	2	10	Regular	64	Regular
24	4	1	4	1	10	Regular	4	2	6	Regular	4	2	4	2	4	2	4	4	26	Regular	4	4	4	12	Buena	4	4	2	10	Regular	64	Regular
25	4	2	4	2	12	Regular	3	4	7	Regular	4	4	4	3	4	2	4	4	29	Regular	4	4	4	12	Buena	4	3	2	9	Regular	69	Regular
26	4	2	4	2	12	Regular	2	4	6	Regular	4	5	4	3	4	2	4	2	28	Regular	4	4	4	12	Buena	4	3	2	9	Regular	67	Regular
27	3	3	4	2	12	Regular	4	2	6	Regular	4	5	4	2	4	2	5	4	30	Buena	4	4	4	12	Buena	4	3	2	9	Regular	69	Regular
28	5	2	4	2	13	Regular	4	2	6	Regular	4	5	4	2	5	2	5	4	31	Buena	4	5	4	13	Buena	5	3	2	10	Regular	73	Regular
29	3	3	4	1	11	Regular	3	1	4	Mala	4	5	3	1	5	1		5	24	Regular	5	5	5	15	Buena	4	3	1	8	Regular	62	Regular

30	5	1	4	2	12	Regular	5	2	7	Regular	4	5	4	2	5	2	5	4	31	Buena	4	4	4	12	Buena	4	3	2	9	Regular	71	Regular
31	5	1	5	1	12	Regular	5	1	6	Regular	5	5	5	1	5	1	5	5	32	Buena	5	5	5	15	Buena	5	1	1	7	Mala	72	Regular
32	5	4	3	3	15	Regular	5	3	8	Buena	3	5	3	3	3	3	5	5	30	Buena	3	3	3	9	Regular	3	3	3	9	Regular	71	Regular
33	5	1	3	3	12	Regular	3	3	6	Regular	4	5	3	3	5	3	3	5	31	Buena	3	3	5	11	Regular	5	3	3	11	Regular	71	Regular
34	5	1	5	1	12	Regular	3	3	6	Regular	5	5	5	1	5	1	4	4	30	Buena	4	4	4	12	Buena	4	3	1	8	Regular	68	Regular
35	5	1	5	1	12	Regular	5	1	6	Regular	5	5	5	1	5	1	5	5	32	Buena	5	5	5	15	Buena	5	1	1	7	Mala	72	Regular
36	4	2	4	2	12	Regular	4	2	6	Regular	4	5	4	2	4	2	5	3	29	Regular	4	4	4	12	Buena	4	2	2	8	Regular	67	Regular
37	3	3	3	3	12	Regular	4	2	6	Regular	3	4	4	2	4	2	3	3	25	Regular	3	3	3	9	Regular	3	3	3	9	Regular	61	Regular
38	4	2	4	2	12	Regular	4	2	6	Regular	3	4	4	2	4	2	4	4	27	Regular	4	4	4	12	Buena	4	2	2	8	Regular	65	Regular
39	5	1	4	2	12	Regular	5	1	6	Regular	4	5	4	2	4	2	5	3	29	Regular	4	4	4	12	Buena	4	3	2	9	Regular	68	Regular
40	5	1	4	2	12	Regular	5	1	6	Regular	4	5	4	2	4	2	5	3	29	Regular	4	4	4	12	Buena	4	3	2	9	Regular	68	Regular
41	4	2	4	2	12	Regular	4	2	6	Regular	4	5	4	2	5	2	4	4	30	Buena	4	4	4	12	Buena	4	3	2	9	Regular	69	Regular
42	5	2	4	2	13	Regular	4	2	6	Regular	4	5	4	2	4	2	4	3	28	Regular	4	4	4	12	Buena	4	3	2	9	Regular	68	Regular
43	4	2	4	1	11	Regular	4	2	6	Regular	4	4	4	2	4	2	4	4	28	Regular	4	4	4	12	Buena	4	2	1	7	Mala	64	Regular
44	5	2	4	2	13	Regular	4	2	6	Regular	4	5	4	3	4	2	4	4	30	Buena	4	4	4	12	Buena	4	3	2	9	Regular	70	Regular
45	4	2	4	2	12	Regular	4	2	6	Regular	4	4	4	2	4	2	4	4	28	Regular	4	4	4	12	Buena	4	2	2	8	Regular	66	Regular
46	4	2	4	2	12	Regular	4	2	6	Regular	4	5	4	2	5	2	4	4	30	Buena	4	4	4	12	Buena	4	3	2	9	Regular	69	Regular
47	4	2	4	2	12	Regular	4	2	6	Regular	4	5	4	2	4	2	4	4	29	Regular	4	4	4	12	Buena	4	3	2	9	Regular	68	Regular
48	4	4	2	2	12	Regular	4	2	6	Regular	4	5	4	2	4	2	4	4	29	Regular	4	4	4	12	Buena	4	2	1	7	Mala	66	Regular
49	5	1	5	1	12	Regular	5	1	6	Regular	5	5	5	1	5	1	5	5	32	Buena	5	5	5	15	Buena	5	1	1	7	Mala	72	Regular
50	4	2	4	2	12	Regular	4	2	6	Regular	4	5	4	2	4	2	4	3	28	Regular	4	4	4	12	Buena	4	2	1	7	Mala	65	Regular
51	4	2	4	2	12	Regular	4	1	5	Mala	4	5	4	2	4	2	4	4	29	Regular	4	4	4	12	Buena	4	2	1	7	Mala	65	Regular
52	4	2	4	2	12	Regular	4	2	6	Regular	4	4	4	2	4	2	4	4	28	Regular	4	4	4	12	Buena	4	2	1	7	Mala	65	Regular
53	4	2	4	2	12	Regular	4	2	6	Regular	4	5	4	2	4	2	4	4	29	Regular	4	4	4	12	Buena	4	2	2	8	Regular	67	Regular
54	4	2	4	2	12	Regular	4	2	6	Regular	4	5	4	2	4	2	4	4	29	Regular	4	4	4	12	Buena	4	2	1	7	Mala	66	Regular
55	4	2	4	2	12	Regular	4	2	6	Regular	4	5	4	2	4	2	4	4	29	Regular	4	4	4	12	Buena	4	2	2	8	Regular	67	Regular
56	4	2	4	2	12	Regular	4	2	6	Regular	5	5	4	2	5	2	5	4	32	Buena	4	4	4	12	Buena	4	2	2	8	Regular	70	Regular
57	4	2	4	2	12	Regular	4	2	6	Regular	5	5	4	2	4	2	4	4	30	Buena	4	4	4	12	Buena	4	2	1	7	Mala	67	Regular
58	4	2	4	2	12	Regular	4	2	6	Regular	4	5	4	2	4	2	4	4	29	Regular	4	4	4	12	Buena	4	3	2	9	Regular	68	Regular

59	5	1	5	1	12	Regular	5	1	6	Regular	5	5	5	1	5	1	5	5	32	Buena	5	5	5	15	Buena	5	1	1	7	Mala	72	Regular
60	4	2	4	2	12	Regular	4	2	6	Regular	4	5	4	2	4	2	4	4	29	Regular	4	4	4	12	Buena	4	3	2	9	Regular	68	Regular
61	4	2	4	2	12	Regular	3	3	6	Regular	4	4	4	2	4	2	4	4	28	Regular	4	4	4	12	Buena	4	2	1	7	Mala	65	Regular
62	4	2	4	2	12	Regular	4	2	6	Regular	4	5	4	2	4	2	4	4	29	Regular	4	4	4	12	Buena	4	3	1	8	Regular	67	Regular
63	4	2	4	2	12	Regular	4	2	6	Regular	4	5	4	2	4	2	4	4	29	Regular	4	4	4	12	Buena	4	2	1	7	Mala	66	Regular
64	4	2	4	2	12	Regular	4	2	6	Regular	4	2	4	2	4	2	4	4	26	Regular	4	4	4	12	Buena	4	2	1	7	Mala	63	Regular
65	5	1	5	1	12	Regular	5	1	6	Regular	5	5	4	2	5	2	5	5	33	Buena	3	5	3	11	Regular	5	3	3	11	Regular	73	Regular
66	4	2	4	2	12	Regular	4	2	6	Regular	4	5	4	2	5	2	4	4	30	Buena	4	4	4	12	Buena	5	2	1	8	Regular	68	Regular
67	4	2	4	2	12	Regular	4	2	6	Regular	4	4	4	2	4	2	4	4	28	Regular	4	4	4	12	Buena	4	2	2	8	Regular	66	Regular
68	4	2	4	2	12	Regular	4	2	6	Regular	4	4	4	2	4	2	4	4	28	Regular	4	4	4	12	Buena	4	2	1	7	Mala	65	Regular
69	4	2	4	2	12	Regular	4	2	6	Regular	4	4	4	2	4	2	4	4	28	Regular	4	4	4	12	Buena	4	2	2	8	Regular	66	Regular
70	4	3	3	3	13	Regular	4	2	6	Regular	3	4	3	3	4	2	4	4	27	Regular	3	3	3	9	Regular	3	3		6	Mala	61	Regular
71	4	2	4	2	12	Regular	4	2	6	Regular	4	5	4	2	5	2	5	4	31	Buena	4	4	4	12	Buena	4	2	1	7	Mala	68	Regular
72	4	2	4	2	12	Regular	4	2	6	Regular	4	5	4	2	4	2	4	4	29	Regular	4	4	4	12	Buena	4	2	1	7	Mala	66	Regular
73	5	1	5	1	12	Regular	5	1	6	Regular	5	5	5	1	5	1	4	4	30	Buena	4	4	4	12	Buena	4	3	3	10	Regular	70	Regular
74	4	2	4	2	12	Regular	4	2	6	Regular	4	5	4	2	5	2	4	4	30	Buena	4	4	4	12	Buena	4	2	1	7	Mala	67	Regular
75	4	2	4	2	12	Regular	4	2	6	Regular	4	5	4	2	4	2	4	4	29	Regular	4	4	4	12	Buena	4	2	2	8	Regular	67	Regular
76	5	1	5	1	12	Regular	5	1	6	Regular	5	5	4	2	5	2	5	5	33	Buena	3	5	3	11	Regular	5	3	3	11	Regular	73	Regular
77	4	2	3	3	12	Regular	5	2	7	Regular	3	5	3	2	3	3	5	5	29	Regular	3	3	3	9	Regular	4	3	3	10	Regular	67	Regular
78	5	1	5	1	12	Regular	5	1	6	Regular	5	5	5	1	5	1	5	4	31	Buena	4	4	4	12	Buena	3	3	3	9	Regular	70	Regular
79	5	2	4	2	13	Regular	5	1	6	Regular	3	4	4	3	4	3	4	4	29	Regular	3	3	3	9	Regular	3	3	3	9	Regular	66	Regular
80	5	1	5	1	12	Regular	5	1	6	Regular	5	4	4	2	4	1	5	5	30	Buena	5	5	5	15	Buena	4	3	3	10	Regular	73	Regular
81	5	2	3	3	13	Regular	4	1	5	Mala	3	4	3	3	4	3	5	5	30	Buena	4	3	3	10	Regular	4	3	2	9	Regular	67	Regular

RELACIONES LABORALES

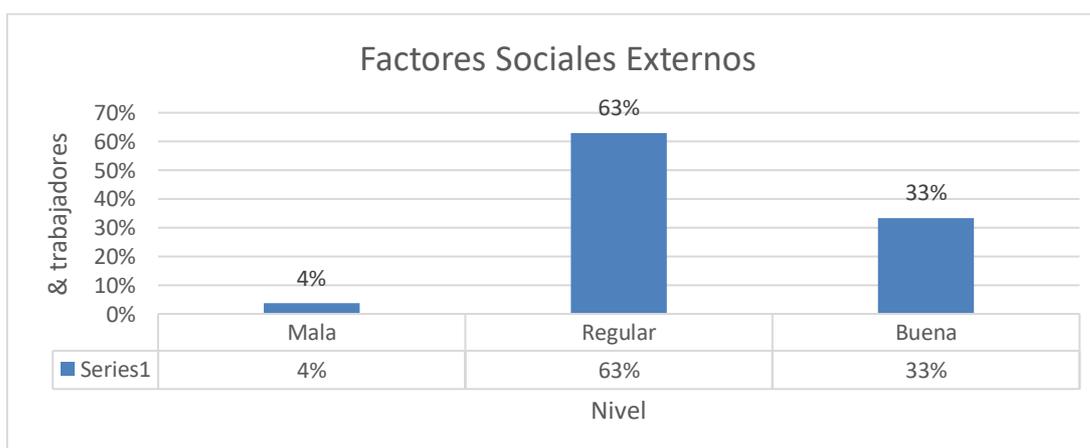
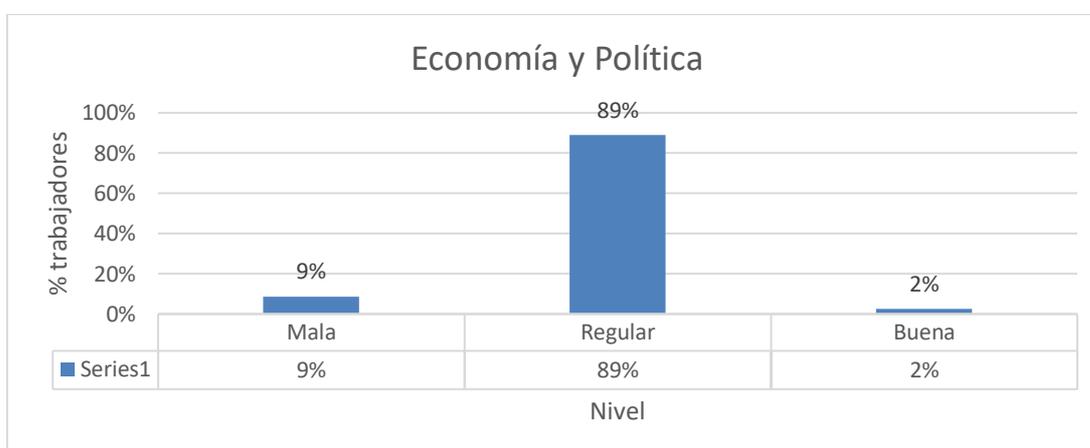
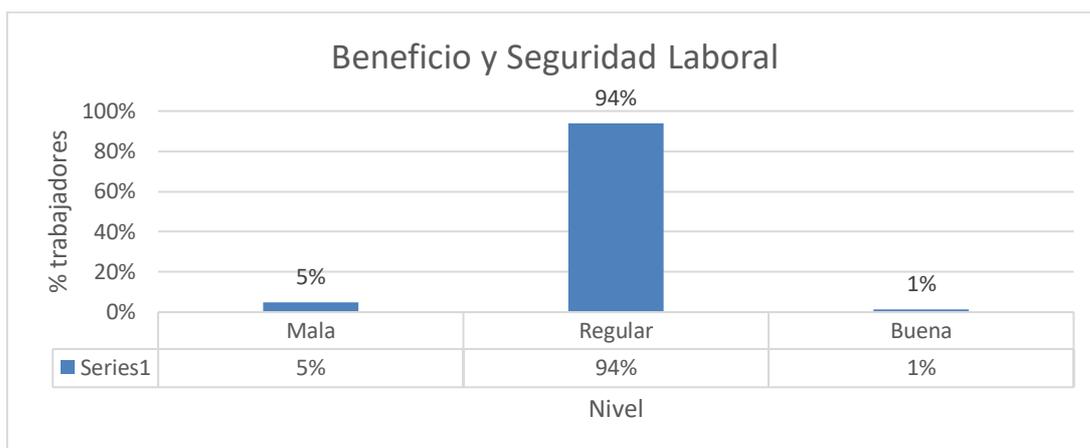
Salarial							Funcional					Numérica							Relaciones Laborales		
1	3	4	5	4	5	22	Regular	1	3	3	7	Mala	3	3	2	2	2	12	Mala	41	Regular
3	2	2	2	2	2	13	Mala	4	4	3	11	Regular	2	2	2	2	2	10	Mala	34	Regular
5	2	1	1	2	1	12	Mala	2	2	2	6	Mala	4	4	2	2	3	15	Regular	33	Mala
2	4	3	3	2	2	16	Regular	1	1	3	5	Mala	1	3	3	3	2	12	Mala	33	Mala
4	5	4	3	3	2	21	Regular	4	3	4	11	Regular	4	4	3	3	4	18	Regular	50	Regular
2	2	3	1	2	3	13	Mala	3	3	4	10	Regular	4	4	3	4	4	19	Buena	42	Regular
4	3	4	4	4	4	23	Buena	3	3	3	9	Regular	3	3	3	3	3	15	Regular	47	Regular
4	2	4	4	2	2	18	Regular	2	2	3	7	Mala	3	4	2	2	2	13	Regular	38	Regular
2	2	3	3	3	2	15	Regular	4	4	2	10	Regular	4	4	4	4	4	20	Buena	45	Regular
2	2	3	3	3	3	16	Regular	2	2	2	6	Mala	3	3	3	3	3	15	Regular	37	Regular
5	5	4	3	2	2	21	Regular	3	4	4	11	Regular	4	4	4	4	4	20	Buena	52	Buena
5	3	5	5	1	3	22	Regular	4	3	3	10	Regular	4	4	3	3	5	19	Buena	51	Regular
4	5	4	4	4	4	25	Buena	4	4	4	12	Buena	4	4	4	4	4	20	Buena	57	Buena
4	5	4	4	4	4	25	Buena	4	4	4	12	Buena	4	4	4	4	4	20	Buena	57	Buena
4	5	4	4	4	4	25	Buena	4	4	4	12	Buena	4	4	4	4	4	20	Buena	57	Buena
4	4	4	4	2	2	20	Regular	4	4	2	10	Regular	4	4	4	4	4	20	Buena	50	Regular
4	4	5	4	4	5	26	Buena	4	4	4	12	Buena	4	4	2	2	4	16	Regular	54	Buena
5	5	5	5	5	5	30	Buena	5	5	5	15	Buena	5	5	5	5	5	25	Buena	70	Buena
3	3	3	3	3	3	18	Regular	3	3	3	9	Regular	3	3	3	3	3	15	Regular	42	Regular
4	4	5	3	2	4	22	Regular	4	4	3	11	Regular	5	5	4	4	4	22	Buena	55	Buena
3	1	2	2	1	2	11	Mala	1	1	1	3	Mala	3	4	1	1	4	13	Regular	27	Mala
4	4	5	5	2	5	25	Buena	3		3	6	Mala	3	1	3	3		10	Mala	41	Regular
4	5	4	4	4	4	25	Buena	4	4	4	12	Buena	4	4	4	4	4	20	Buena	57	Buena
4	5	4	4	4	4	25	Buena	4	4	4	12	Buena	4	4	4	4	4	20	Buena	57	Buena
4	3	4	3	3	4	21	Regular	2	2	2	6	Mala	4	3	2	4	4	17	Regular	44	Regular
2	2	2	2	2	4	14	Mala	2	2	2	6	Mala	4	3	2	2	4	15	Regular	35	Regular
4	4	4	4	4	4	24	Buena	4	4	2	10	Regular	4	4	4	4	4	20	Buena	54	Buena

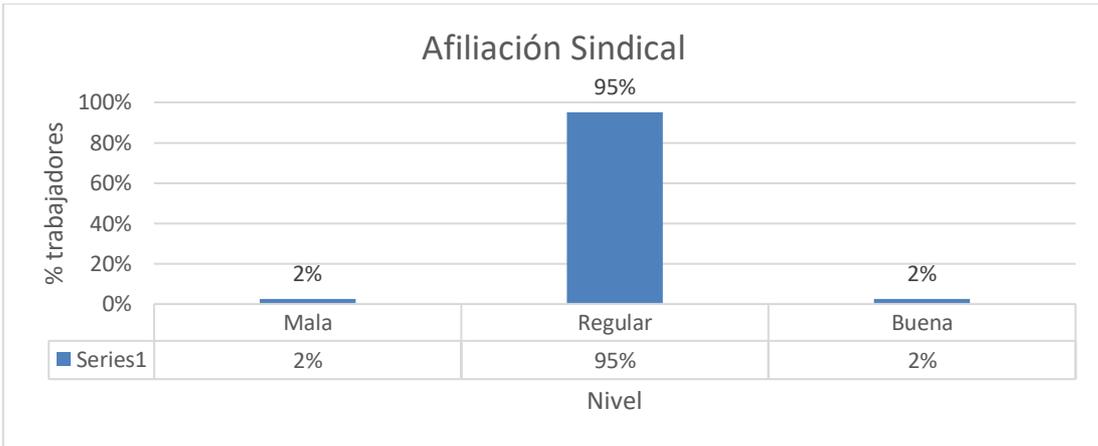
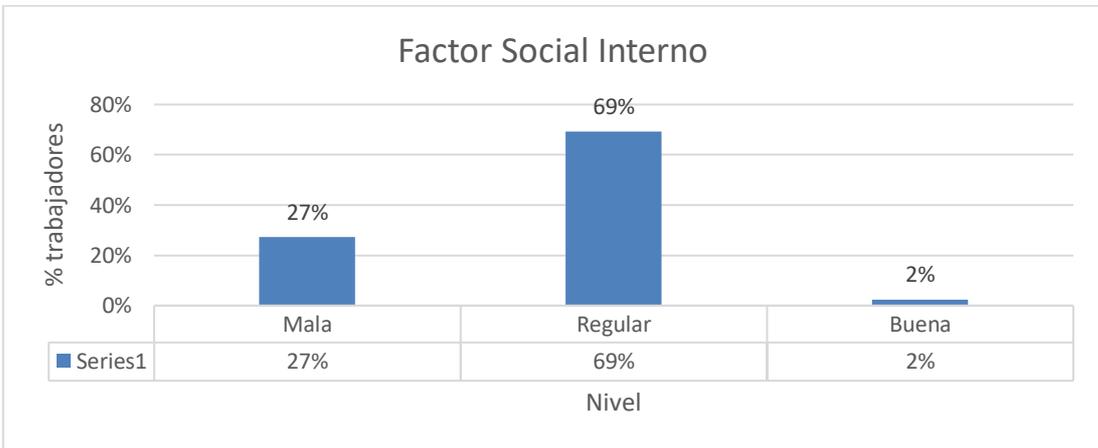
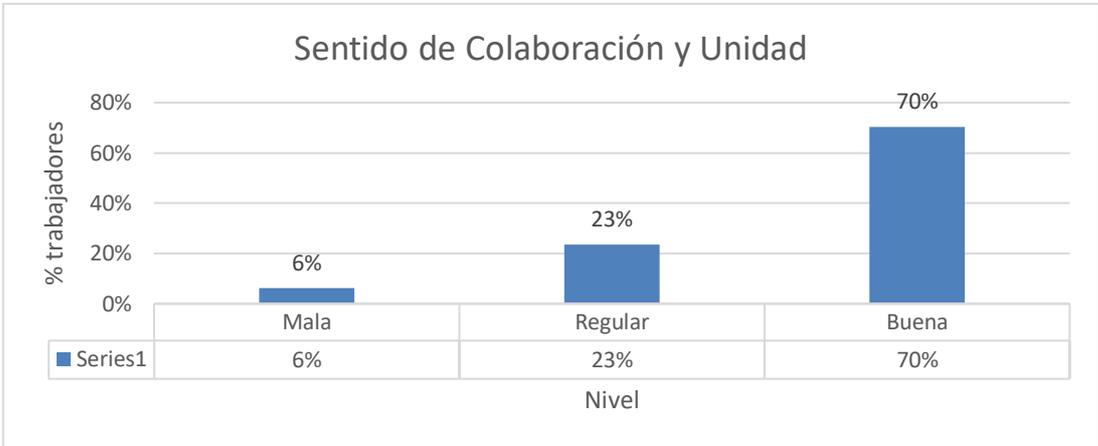
3	4	5	5	2	4	23	Buena	4	5	2	11	Regular	4	4	3	3	4	18	Regular	52	Buena
3	3	3	3	1	1	14	Mala	3	3	3	9	Regular	3	3	3	3	4	16	Regular	39	Regular
5	5	5	5	2	4	26	Buena	4	4	4	12	Buena	4	4	4	4	4	20	Buena	58	Buena
5	5	5	5	5	5	30	Buena	3	3	3	9	Regular	5	3	3	3	5	19	Buena	58	Buena
3	5	5	5	5	5	28	Buena	5	5	5	15	Buena	5	5	5	5	5	25	Buena	68	Buena
3	3	3	3	3	3	18	Regular	3	3	3	9	Regular	3	3	3	3	3	15	Regular	42	Regular
4	4	4	4	1	3	20	Regular	3	3	3	9	Regular	4	4	4	4	4	20	Buena	49	Regular
5	5	5	5	1	5	26	Buena	1	3	3	7	Mala	5	5	5	5	5	25	Buena	58	Buena
4	4	4	4	2	4	22	Regular	4	4	4	12	Buena	4	4	4	4	4	20	Buena	54	Buena
4	4	4	4	4	4	24	Buena	4	4	4	12	Buena	2	4	4	4	3	17	Regular	53	Buena
4	4	4	4	4	4	24	Buena	4	4	2	10	Regular	4	4	4	4	4	20	Buena	54	Buena
4	4	3	3	3	3	20	Regular	4	4	2	10	Regular	4	4	4	4	4	20	Buena	50	Regular
4	3	3	3	3	3	19	Regular	3	3	3	9	Regular	4	4	4	4	4	20	Buena	48	Regular
4	4	4	4	4	4	24	Buena	4	4	4	12	Buena	4	4	4	4	4	20	Buena	56	Buena
4	4	4	4	4	4	24	Buena	3	4	3	10	Regular	4	4	4	4	4	20	Buena	54	Buena
4	4	4	4	3	4	23	Buena	3	3	3	9	Regular	4	4	4	3	3	18	Regular	50	Regular
4	4	4	4	2	4	22	Regular	4	4	2	10	Regular	4	4	4	4	4	20	Buena	52	Buena
4	4	4	4	3	4	23	Buena	3	4	3	10	Regular	4	4	4	4	4	20	Buena	53	Buena
4	4	4	4	2	4	22	Regular	3	4	2	9	Regular	4	4	3	4	4	19	Buena	50	Regular
4	4	4	4	2	4	22	Regular	4	4	4	12	Buena	4	4	4	4	4	20	Buena	54	Buena
4	4	4	4	2	4	22	Regular	4	4	2	10	Regular	4	4	4	4	3	19	Buena	51	Regular
5	5	5	5	1	5	26	Buena	3	3	3	9	Regular	5	3	3	3	5	19	Buena	54	Buena
4	3	3	4	2	4	20	Regular	3	4	3	10	Regular	4	4	4	4	4	20	Buena	50	Regular
4	4	4	4	2	4	22	Regular	4	4	4	12	Buena	4	4	4	4	4	20	Buena	54	Buena
4	4	4	4	2	4	22	Regular	3	4	4	11	Regular	4	4	4	4	4	20	Buena	53	Buena
4	4	4	4	2	4	22	Regular	4	4	4	12	Buena	4	4	4	4	4	20	Buena	54	Buena
4	4	4	4	2	4	22	Regular	3	4	2	9	Regular	4	4	4	4	4	20	Buena	51	Regular
4	4	4	4	2	4	22	Regular	4	4	3	11	Regular	4	4	4	4	4	20	Buena	53	Buena
4	4	4	4	2	4	22	Regular	4	4	3	11	Regular	4	4	4	4	4	20	Buena	53	Buena

4	4	4	3	3	3	21	Regular	3	4	3	10	Regular	4	4	4	4	4	20	Buena	51	Regular
3	3	3	3	3	4	19	Regular	3	4	2	9	Regular	4	3	3	3	4	17	Regular	45	Regular
5	5	5	5	1	5	26	Buena	3	3	3	9	Regular	5	3	3	3	5	19	Buena	54	Buena
3	3	3	3	3	4	19	Regular	3	4	2	9	Regular	4	3	3	3	4	17	Regular	45	Regular
4	4	4	4	2	4	22	Regular	4	4	2	10	Regular	4	4	4	4	4	20	Buena	52	Buena
4	4	4	4	4	3	23	Buena	2	4	2	8	Regular	5	4	4	4	5	22	Buena	53	Buena
4	3	4	3	3	4	21	Regular	4	4	2	10	Regular	4	4	4	4	4	20	Buena	51	Regular
4	3	3	3	3	4	20	Regular	4	4	2	10	Regular	4	4	4	4	4	20	Buena	50	Regular
5	5	5	5	3	5	28	Buena	3	3	3	9	Regular	5	3	5	3	5	21	Buena	58	Buena
4	4	4	4	3	4	23	Buena	3	4	2	9	Regular	4	4	4	4	4	20	Buena	52	Buena
4	4	4	4	2	4	22	Regular	2	4	2	8	Regular	4	4	4	4	4	20	Buena	50	Regular
4	4	4	4	2	4	22	Regular	2	4	2	8	Regular	4	4	4	4	4	20	Buena	50	Regular
4	4	4	3	3	4	22	Regular	2	4	2	8	Regular	4	4	4	4	4	20	Buena	50	Regular
4	4	4	4	2	4	22	Regular	4	4	4	12	Buena	4	4	4	4	4	20	Buena	54	Buena
4	4	4	4	2	4	22	Regular	2	4	2	8	Regular	4	4	4	4	4	20	Buena	50	Regular
4	4	4	4	2	4	22	Regular	2	4	2	8	Regular	4	4	4	4	4	20	Buena	50	Regular
4	4	4	4	1	4	21	Regular	3	3	3	9	Regular	5	5	5	5	5	25	Buena	55	Buena
4	4	4	4	2	4	22	Regular	2	4	2	8	Regular	4	4	4	4	4	20	Buena	50	Regular
4	4	4	4	2	4	22	Regular	2	4	2	8	Regular	4	4	4	4	4	20	Buena	50	Regular
5	5	5	5	3	5	28	Buena	3	3	3	9	Regular	5	3	5	3	5	21	Buena	58	Buena
5	5	5	5	2	5	27	Buena	3	2	2	7	Mala	5	5	5	5	5	25	Buena	59	Buena
4	4	4	4	2	4	22	Regular	3	3	3	9	Regular	3	3	3	3	5	17	Regular	48	Regular
4	4	4	4	2	4	22	Regular	4	4	3	11	Regular	4	4	4	4	5	21	Buena	54	Buena
5	4	4	4	2	5	24	Buena	3	3	3	9	Regular	5	4	4	3	5	21	Buena	54	Buena
5	4	5	5	2	5	26	Buena	3	3	3	9	Regular	5	3	4	3	5	20	Buena	55	Buena

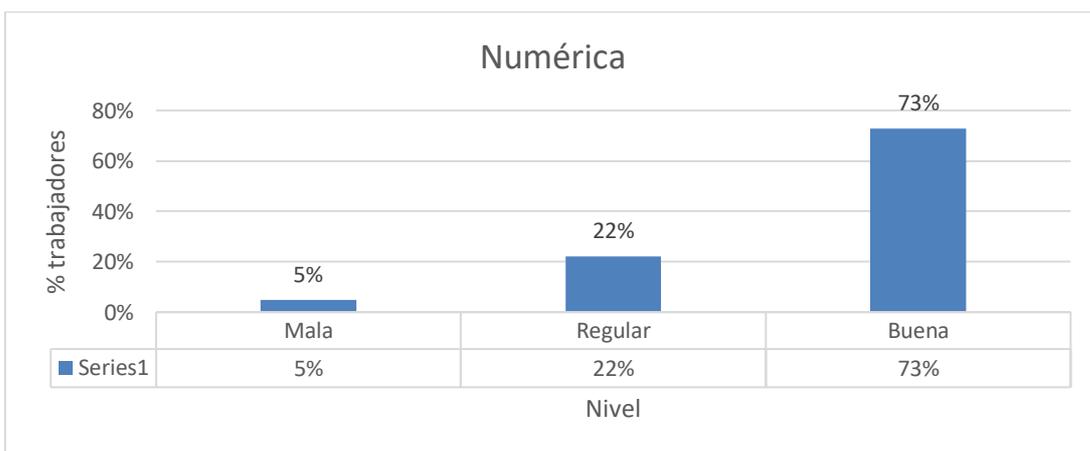
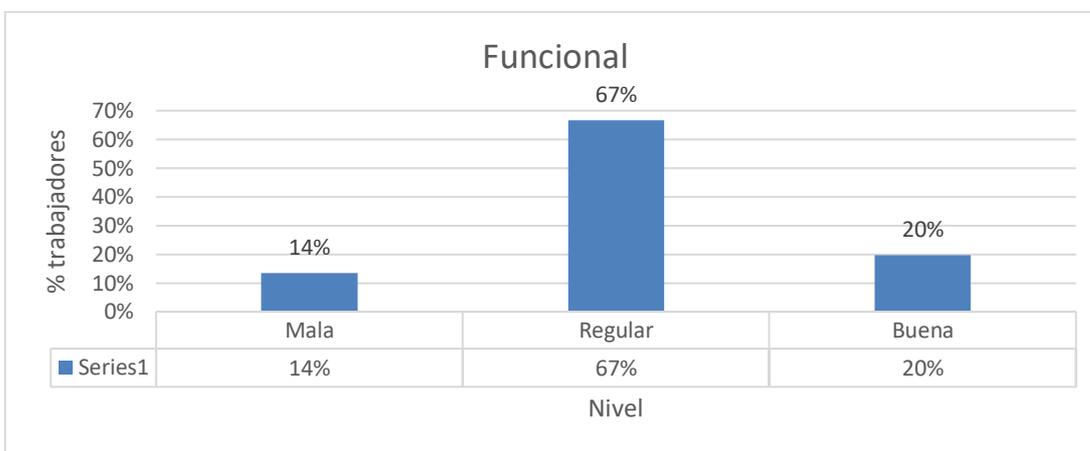
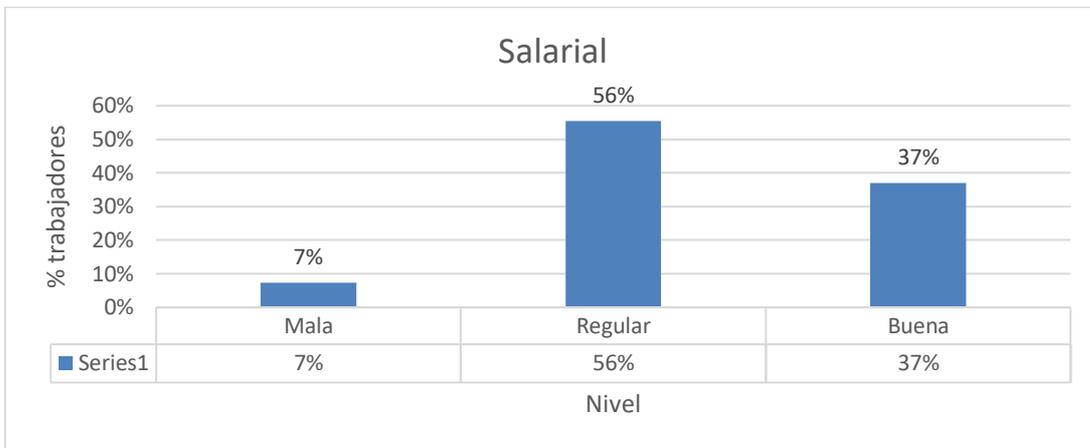
Anexo 7. Análisis complementario

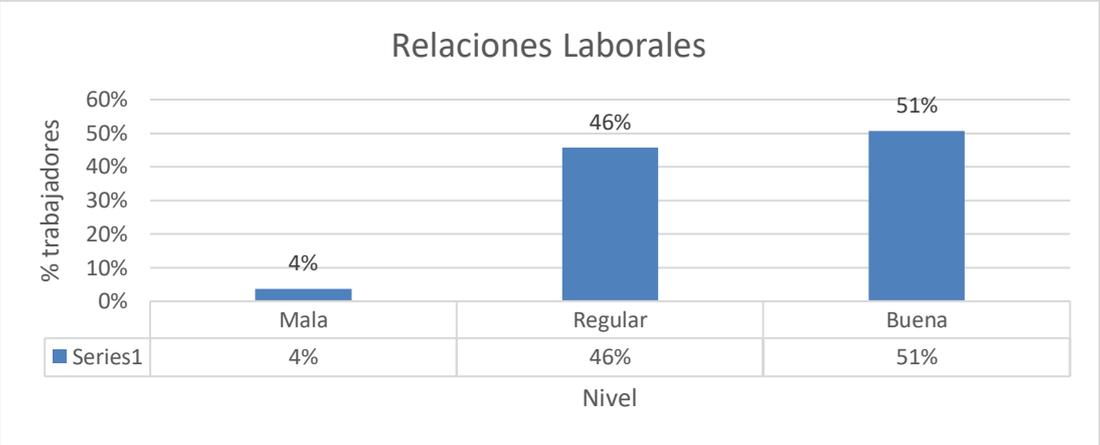
Afiliación Sindical – Extrínsecas





Relaciones laborales – Internas





Anexo 8.

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Extrínsecas	0.188	81	0.000	0.840	81	0.000
Relaciones Laborales	0.218	81	0.000	0.914	81	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors



Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PLASENCIA TORRES KARLA FIORELLA estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES y Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, declaro bajo juramento de todos los datos e información que acompañan a la Tesis titulada: “AFILIACIÓN SINDICAL Y RELACIONES LABORALES DE LA EMPRESA CEMENTOS PACASMAYO, 2021” es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Apellidos y Nombres del Autor	Firma
PLASENCIA TORRES, KARLA FIORELLA DNI: 46812802 ORCID: 0000-0003-2721-2698	