

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA**  
**FACULTAD DE PSICOLOGÍA, RELACIONES INDUSTRIALES Y CIENCIAS DE**  
**LA COMUNICACIÓN**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE RELACIONES INDUSTRIALES**



**FACTORES MOTIVACIONALES ASOCIADOS A LA AFILIACIÓN SINDICAL DE**  
**LOS TRABAJADORES AFILIADOS DEL SINDICATO CERRO VERDE**  
**AREQUIPA – 2020**

**Tesis presentada por los Bachilleres:**

**EVELIN DENISSE HUAMANI QUIROZ Y**  
**SHARON MARILUZ JIMENEZ CHUQUITAPA,**  
para optar el Título Profesional de:  
**Licenciadas en Relaciones Industriales.**

**Asesor:**

**Dr. José Luis Evangelista Aliaga**

**AREQUIPA – PERÚ**

**2020**

## **DEDICATORIA**

A Dios, mis Padres, mis abuelos, mis hermanos y mis tíos por su amor y apoyo incondicional.

***Evelin Denisse***

Dedico este trabajo con gran amor a Dios y a toda mi familia por el apoyo y contribución, por siempre impulsarme a ser mejor y lograr con éxito mi carrera.

***Sharon Mariluz***

## ÍNDICE

<b>CAPÍTULO I.....</b>	<b>1</b>
<b>PLANTEAMIENTO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>1</b>
1.1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	1
1.1.2. ENUNCIADO DEL PROBLEMA.....	3
1.1.3. INTERROGANTES ESPECÍFICAS .....	4
1.2. OBJETIVOS.....	4
1.3. JUSTIFICACIÓN.....	5
1.4. HIPÓTESIS, VARIABLES E INDICADORES.....	7
1.4.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	7
1.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICOS .....	7
1.5 VARIABLES E INDICADORES .....	8
1.5.1. VARIABLE ÚNICA.....	8
1.5.2. DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE .....	8
1.5.3. INDICADORES .....	8
1.5.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....	9
1.6. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.....	10
1.6.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN. ....	10
1.6.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	10
<b>CAPITULO II.....</b>	<b>12</b>
<b>MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>12</b>
<b>2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>12</b>
2.1.1. A NIVEL INTERNACIONAL .....	12
2.1.2. A NIVEL NACIONAL .....	16
2.1.3. A NIVEL REGIONAL .....	19
<b>2.2. BASES TEÓRICAS .....</b>	<b>19</b>
2.2.1. SINDICATO.....	19

2.2.2. MOTIVACIÓN.....	31
2.2.3. FACTORES MOTIVACIONALES QUE INTERVIENEN EN LA AFILIACIÓN SINDICAL.....	48
CAPITULO III.....	59
DATOS DE LA ORGANIZACIÓN.....	59
3.1. RESEÑA DE LA UNIDAD INVESTIGADA .....	59
3.1.1. RESEÑA HISTÓRICA .....	59
3.1.2. MISIÓN.....	64
3.1.3. VISIÓN.....	64
3.1.4. OBJETIVO .....	64
3.1.5. FINES .....	65
3.1.6. PRINCIPIOS.....	65
3.1.7. ORGANIGRAMA DE LA INSTITUCIÓN .....	66
CAPITULO IV .....	67
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	67
4.1. POBLACIÓN Y MUESTRA .....	67
4.1.1. POBLACIÓN .....	67
4.1.2. MUESTRA.....	68
4.2. TÉCNICA E INSTRUMENTO .....	70
4.2.1. TÉCNICA.....	70
4.2.2. INSTRUMENTO .....	70
4.3. ESTRATEGIAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	71
4.4. MATRÍZ DE CONSISTENCIA .....	72
CAPITULO V .....	73
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS .....	73
5.1. RESULTADOS SOBRE MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA .....	74
CONCLUSIONES.....	114
SUGERENCIAS.....	117
ANEXOS .....	125

## INTRODUCCIÓN

La presente Tesis titulada “Factores Motivacionales asociados a la Afiliación Sindical de los Trabajadores afiliados del Sindicato Cerro Verde Arequipa – 2020” tiene como fin identificar cuáles son los factores motivacionales que repercutieron y repercuten en la afiliación sindical de los trabajadores afiliados del Sindicato Cerro Verde. El estudio consta de cuatro capítulos.

El primer capítulo está referido al Planteamiento Teórico, en el que se encuentra el problema para esto inicialmente se realizó una descripción de la problemática de la organización sindical y una vez obtenido el problema se formuló el objetivo general ligado al problema además de los objetivos específicos, posteriormente se realizó la justificación y la hipótesis, luego se procedió con la elaboración de las tablas de la variable y sus indicadores, el tipo de investigación según la profundidad del estudio corresponde al tipo descriptivo y su diseño es no experimental porque se estudia la variable única en su estado natural, sin ser sometida a manipulación.

En el segundo capítulo se planteó el Marco Teórico, con el desarrollo exhaustivo de los temas vinculados al estudio, que comprende los antecedentes de la investigación, además del desarrollo de la variable que se maneja en la presente investigación, citando a connotados autores que tratan del tema en cuestión.

En el tercer capítulo se desarrolla el planteamiento Metodológico, con la técnica y el instrumento que en el caso de esta investigación se utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, con una población de 1670 afiliados y

una muestra de 312 afiliados la cual fue sacada con un muestreo estratificado, cuenta con un 95% de confianza y un 5% de error, en las que se estableció además las estrategias para lograr la recolección y procesamiento de los datos de manera óptima.

En el capítulo cuatro se presentan los resultados de la investigación en las tablas y figuras, en la que se analizan de manera efectiva y la identificación de la variable. Finalmente, se consideran las conclusiones, sugerencias, referencias bibliografías y anexos.

## **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Factores motivacionales asociados a la afiliación sindical de los trabajadores afiliados del sindicato Cerro Verde Arequipa - 2020.

##### **1.1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA**

El sindicato de trabajadores Cerro Verde, cuenta con más de 50 años de fundación y desde entonces completamente dedicado a la defensa de los derechos laborales de todos los trabajadores de la empresa Sociedad Minera Cerro Verde S.A.A. El sindicato está bajo la dirección de 18 dirigentes sindicales (secretarios), que son elegidos democráticamente mediante voto universal.

El sindicato Cerro verde, es actualmente el único sindicato reconocido y de trayectoria, con más de 1670 trabajadores afiliados de distintas áreas funcionales tales como: Operaciones Mina (Chancado primario, Chancado secundario, Planta de Molino, Planta de Frotación), Operaciones hidrometalúrgicas (chancado y lixiviación, planta industrial, laboratorio clínico), mantenimiento mecánico, mantenimiento eléctrico y operadores de aguas y relaves.

Podemos observar que los trabajadores afiliados no tienen conocimiento amplio de las políticas, misión, visión y objetivos del sindicato, y sus derechos y deberes que tienen como miembros afiliados, evidenciando una falta de identidad con la organización.

Por otro lado, tenemos a los dirigentes sindicales que no conocen las funciones que les atribuyen de acuerdo al cargo que se les encomienda, por lo que los trabajadores afiliados no están satisfechos y declaran que falta responsabilidad, empatía, comunicación y trabajo en equipo, para el logro de objetivos. También se pudo observar que los dirigentes no están preparados para participar de las Negociaciones Colectivas, por lo que éstas no fueron favorables y no se obtuvieron acuerdos que sean favorables para los trabajadores.

Otro aspecto observado es que, no se difunden los logros del sindicato, así como las campañas, cursos, capacitaciones, actividades recreativas, entre otros, aislando de esa manera la participación activa de los trabajadores afiliados y generando falta de interés de externos al sindicato.

También se observa los intereses políticos de algunos dirigentes y afiliados, que al final solo persiguen intereses propios, generándose la formación de grupos

y el enfrentamiento entre ellos, además que las aspiraciones de superación se ven disminuidas, ocasionando malestar, frustración y descontento.

De acuerdo al reporte de afiliados del sindicato, el índice de nuevos afiliados a disminuido consideradamente en los últimos años, actualmente se ha contado con los afiliados antiguos que de alguna manera todavía se mantienen en el sindicato y que recién son retirados junto a su jubilación.

Después de realizar el diagnóstico correspondiente nos encontramos a un sindicato con distintas problemáticas en los diversos factores que determinaron y siguen determinando la afiliación sindical y permanencia de los trabajadores afiliados del sindicato Cerro Verde. De continuar así, el sindicato estaría perdiendo afiliados y carecerían de nuevos afiliados y por ende su razón de existir. Aconsejamos a la organización, realizar los perfiles de puestos de las dirigencias, para así facilitar la realización de funciones.

Se debe difundir mejor los logros y actividades realizadas por el sindicato, además de mantener reuniones periódicas para el informe de actividades. La implementación de actividades de acuerdo al interés de externos, sería bueno para la captación de nuevos afiliados.

### **1.1.2. ENUNCIADO DEL PROBLEMA**

¿Cuáles son los factores motivacionales asociados a la afiliación sindical de los trabajadores afiliados del sindicato Cerro Verde Arequipa - 2020?

### **1.1.3. INTERROGANTES ESPECÍFICAS**

A. ¿Cuáles son los principales factores motivacionales extrínsecos asociados a la afiliación sindical de los trabajadores afiliados del sindicato Cerro Verde Arequipa - 2020?

B. ¿Cuáles son los principales factores motivacionales intrínsecos asociados a la afiliación sindical de los trabajadores afiliados del sindicato Cerro Verde Arequipa - 2020?

C. ¿Cuál es el nivel de conocimiento de los beneficios de la afiliación sindical que tienen los trabajadores afiliados del sindicato Cerro Verde Arequipa - 2020?

D. ¿Cuál es el nivel de percepción de los factores sociales externos asociados a la afiliación sindical que tienen los trabajadores afiliados del sindicato Cerro Verde Arequipa - 2020?

E. ¿Cuál es el nivel de percepción del sentido de colaboración y unidad asociados a la afiliación sindical que tienen los trabajadores afiliados del sindicato Cerro Verde Arequipa - 2020?

F. ¿Cuál es el nivel de percepción del factor social interno asociado a la afiliación sindical que tienen trabajadores afiliados del sindicato Cerro Verde Arequipa - 2020?

## **1.2. OBJETIVOS**

### **1.2.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar los factores motivacionales asociados a la afiliación sindical de los trabajadores afiliados del sindicato Cerro Verde Arequipa - 2020.

### **1.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- A. Identificar los principales factores de motivación extrínseca que intervienen en la afiliación sindical de los trabajadores afiliados del sindicato Cerro Verde Arequipa - 2020.
- B. Identificar los principales factores motivacionales intrínsecos asociados a la afiliación sindical de los trabajadores afiliados del sindicato Cerro Verde Arequipa - 2020.
- C. Medir el nivel de conocimiento de los beneficios de la afiliación sindical de los trabajadores afiliados del sindicato Cerro Verde Arequipa - 2020.
- D. Medir el nivel de percepción de los factores sociales externos asociados a la afiliación sindical de los trabajadores afiliados del sindicato Cerro Verde Arequipa - 2020.
- E. Medir el nivel de percepción del sentido de colaboración y unidad asociados a la afiliación sindical de los trabajadores afiliados del sindicato Cerro Verde Arequipa - 2020.
- F. Medir el nivel de percepción del factor social interno asociado a la afiliación sindical de los trabajadores afiliados del sindicato Cerro Verde - Arequipa 2020.

### **1.3. JUSTIFICACIÓN**

Como profesionales en Relaciones Industriales y conociendo nuestra misión en las organizaciones, debemos velar por el bienestar de los trabajadores en beneficio de las empresas u organizaciones. Muchas veces ello incluye que debamos tomar tácticas o estrategias que refuercen nuestra gestión del talento humano.

De acuerdo al aspecto teórico, el presente trabajo de investigación permite determinar las características de la variable investigada y como ello es asociado a la afiliación sindical de los trabajadores afiliados del Sindicato de trabajadores Cerro Verde.

En el sentido práctico, la investigación viabilizará el desarrollo de estrategias, para dar pronta solución o mejoras a los problemas evidenciados dentro de los factores de la motivación que podrían repercutir en la afiliación sindical de los trabajadores.

En el caso de innovación, el presente estudio se enmarca dentro de aspectos que aún no han sido investigados o hay muy poca información de ello; por tal razón, se considera un tema innovador y que de hecho servirá como base para próximas investigaciones similares.

Respecto al componente social, el estudio, al involucrar directamente a los trabajadores afiliados del sindicato Cerro Verde, buscará el crecimiento conductual de ellos respecto a los factores directamente asociados a su afiliación sindical, entonces al plantearse mejoras, los cambios serán percibidos de manera satisfactoria, presentándose así, un beneficio social.

De acuerdo a el aspecto metodológico, es necesario señalar que, con el presente estudio se desarrolla un instrumento de medición, el cual podrá ser empleada en futuras investigaciones.

## **1.4. HIPÓTESIS, VARIABLES E INDICADORES**

### **1.4.1. HIPÓTESIS GENERAL**

Seguridad Laboral, Líderes sindicales, Beneficios laborales, Relaciones interpersonales son los factores motivacionales asociados a la afiliación sindical de los trabajadores afiliados del sindicato Cerro Verde Arequipa - 2020.

### **1.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICOS**

**H<sub>1</sub>** Seguridad laboral y Beneficios laborales son los principales factores de motivación extrínseca que intervienen en la afiliación de los trabajadores afiliados del sindicato Cerro Verde Arequipa - 2020.

**H<sub>2</sub>** La percepción de apoyo del sindicato y justicia sindical son los principales factores motivacionales intrínsecos asociados a la afiliación sindical de los trabajadores afiliados del sindicato Cerro Verde Arequipa - 2020.

**H<sub>3</sub>** El nivel de conocimiento de los beneficios Laborales de la afiliación sindical de los trabajadores afiliados del sindicato Cerro Verde Arequipa - 2020, se encuentra en un nivel alto.

**H<sub>4</sub>** El nivel de percepción de los factores sociales externos asociados a la afiliación sindical de los trabajadores afiliados al sindicato Cerro Verde Arequipa - 2020, se encuentra en un nivel medio.

**H<sub>5</sub>** El nivel de percepción del sentido de colaboración y unidad asociados a la afiliación sindical de los trabajadores afiliados del sindicato Cerro Verde Arequipa - 2020, se encuentra en un nivel medio.

**H<sub>6</sub>** El nivel de percepción del factor social interno asociado a la afiliación sindical de los trabajadores afiliados del sindicato Cerro Verde Arequipa - 2020, se encuentra en un nivel medio.

## **1.5 VARIABLES E INDICADORES**

### **1.5.1. VARIABLE ÚNICA**

- Motivación

### **1.5.2. DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE**

- Motivación

Romero García conceptualiza la motivación como el que describimos los estados internos que energizan y dirigen la conducta hacia metas específicas.

(Romero García,1991)

### **1.5.3. INDICADORES**

#### **VARIABLE: MOTIVACIÓN**

##### **a. MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA**

- Retribución económica
- Seguridad Laboral
- Beneficios Laborales
- Influencia Colectivista Del Sindicato
- Sistemas De comunicación
- Motivación Familiar
- Líderes Sindicales

- Relaciones Interpersonales

**b. MOTIVACIÓN INTRÍNSECA**

- Percepción de apoyo del sindicato
- Percepción de Justicia sindical
- Identificación con la causa
- Percepciones del Sindicato-Empresa

**1.5.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

<b>VARIABLE</b>		<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEMS</b>
<b>MOTIVACIÓN</b>	<b>EXTRÍNSECOS</b>	Retribución económica	<b>1, 2, 3 ,4</b>
		Seguridad Laboral	<b>5, 6, 7, 8, 9</b>
		Beneficios Laborales	<b>10, 11, 12, 13, 14, 15, 16</b>
		Influencia Colectivista Del Sindicato	<b>17, 18, 19, 20, 21</b>
		Sistemas De comunicación	<b>22, 23, 24, 25, 26</b>
		Motivación Familiar	<b>27,28,29,30</b>

<b>MOTIVACIÓN</b>	<b>EXTRÍNSECOS</b>	Líderes Sindicales	<b>31, 32, 33, 34, 35, 36</b>
		Relaciones Interpersonales	<b>37, 38, 39, 40</b>
	<b>INTRÍNSECOS</b>	Percepción de apoyo del sindicato	<b>41, 42, 43, 44</b>
		Percepción de Justicia sindical	<b>45, 46, 47,</b>
		Identificación con la causa	<b>48, 49, 50</b>
		Percepciones del Sindicato-Empresa	<b>51, 52, 53, 54</b>

## **1.6. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.**

### **1.6.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.**

La presente investigación se enmarca dentro del tipo **DESCRIPTIVO**, ya que pretende determinar y medir los factores motivacionales asociados a la afiliación de los trabajadores afiliados del sindicato Cerro Verde Arequipa -2020.

### **1.6.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.**

En la presente investigación no se manipula la variable intencionalmente. Se tomaron los datos tal cual su contexto natural para luego analizarlas, en

consecuencia, es una investigación **NO EXPERIMENTAL**; así mismo, los datos se recolectaron en un tiempo único con el propósito de describir y medir los factores de la variable en un momento dado, por lo que resulta ser una investigación **TRANSECCIONAL**.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **2.1.1. A nivel internacional**

**González (2002)**, Tema: “Motivación Laboral”. Nuevo León, México. Cuyas conclusiones fueron:

- Apoyados en la teoría de Abraham H. Maslow llegamos a la conclusión de que la motivación constituye un punto muy importante para llevar a cabo cualquier acción ya que todo ser humano tiene motivos que lo llevan a efectuar actividades, que le proporcionan la satisfacción de diferentes necesidades que se suscitan en todo ser humano. Aquilatar beneficios personales y familiares, porque a la familia no le falte alimento, paseo y diversión.

- La motivación laboral es muy importante ya que forma parte del proceso de producción-calidad y está presente desde el inicio hasta la culminación de este. Se ha fomentado el cuidado del equipo de seguridad y el respeto al individuo, al igual que las normas que rigen en cada departamento y en general en la fábrica.
- Y es así como cumpliendo con el trabajo y con la sociedad se trata de adiestrar trabajadores honrados, administrados, normativos, con deseos de superación, con buenas relaciones humanas y responsables. Considerando de forma muy particular que la mejor manera de motivar al trabajador es el mejoramiento económico.

**Arámbula (2003)**, Tema: “El sindicato en nuestra época”. Nuevo León, México.

Cuyas conclusiones fueron:

- Se observó la necesidad que los líderes sindicales deben estar mejor preparados para las negociaciones colectivas, desde el punto de vista económico y laboral, es decir que las prestaciones que se estén buscando sean en realidad necesarias para los trabajadores, que estas no afectan la productividad de la empresa y en cuanto al salario que sea el punto medular de la negociación.
- Se determinaron que las relaciones colectivas que deben de tener los sindicatos de hoy en día basándonos desde su creación y sobre todo reafirmar la convicción de que estos tienen que evolucionar para adaptarse a las nuevas tendencias que rigen el entorno laboral y económico del país.

- Se señaló que las relaciones colectivas que rigen la vida cotidiana del empleado nacional por la modernización tecnológica y por la implantación de nuevos sistemas jurídicos que empezarán a operar deberán a acuñarse a un marco jurídico global, compatible con otros sistemas jurídicos.

**Muñoz (2005)**, Tema “Identificación de los factores de motivación-higiene asociados a la satisfacción laboral de la Fundación Instituto Tecnológico Comfenalco de la ciudad de Cartagena-Colombia”.

- Actualmente los factores que más contribuyen de manera fuerte y considerable al nivel de satisfacción laboral de los empleados son: el trabajo en sí, la vida personal, la responsabilidad, las relaciones interpersonales y logro.
- Los factores de supervisión, estatus, crecimiento, seguridad y crecimiento están actualmente contribuyendo con el nivel de satisfacción laboral de los empleados de una forma moderada. A pesar que contribuye con la satisfacción laboral, estos lo hacen con menor importancia que los primeros.
- Los factores de políticas y administración, condiciones de trabajo y ascenso contribuyen muy poco en el nivel de satisfacción de los empleados de la FITC.
- Las variables sexo y antigüedad no influyen en los niveles de satisfacción laboral, por lo que se concluye que no existen diferencias en cuanto a niveles de satisfacción entre hombres y mujeres, y de igual manera entre los empleados menos antiguos y los más antiguos.
- El tipo de contratación si influye sobre la satisfacción laboral de los empleados, si existen diferencias entre los niveles de satisfacción de los

empleados con contratos a término fijos están más satisfechos que los que poseen contratos indefinidos. La satisfacción laboral es mayor en todos los factores de motivación e higiene evaluados, excepto en el factor de seguridad y estabilidad laboral. Al comparar los dos grupos, los empleados de contratos fijos se sienten menos satisfechos con el factor seguridad. Lo anterior encierra cierta racionalidad ya que por naturaleza los empleados con contratos indefinidos tienen racionalidad ya que por naturaleza los empleados con contratos indefinidos tienen mayor seguridad para continuar con sus trabajos.

- El tipo de cargo influye en la satisfacción laboral. Actualmente existe diferencias en los niveles de satisfacción entre los docentes y administrativos de la FITC. Los empleados docentes están más satisfechos que los administrativos, esto se cumple en todos los factores, exceptuando el factor seguridad y estabilidad laboral. Esto se explica por el hecho de que la mayoría de empleados administrativos poseen contratación indefinida.
- La edad influye en la satisfacción laboral, existen diferentes niveles de satisfacción entre los diferentes grupos de edades en la FITC. A mayor edad mayor satisfacción laboral. A menor edad menor satisfacción laboral.
- La gran mayoría de los eventos de insatisfacción laboral en la FITC son generados por los factores de higiene.
- La gran mayoría de los eventos de satisfacción laboral encontrados en este estudio son: Logro, reconocimiento, el trabajo en sí, responsabilidad, ascenso, crecimiento, vida personal, estatus y seguridad.

- Los factores asociados a la insatisfacción laboral de los empleados de la FITC son Política y administración, supervisión, salario, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales y otros.
- Existe una tendencia de los factores motivacionales a generar eventos de satisfacción. Existe una tendencia de los factores de higiene a generar eventos de insatisfacción.
- Existe una fuerte correlación entre la presencia de factores de motivación-higiene y la satisfacción laboral de los empleados de la FITC. Existe una correlación positiva muy fuerte entre la presencia de los factores de motivación y la satisfacción laboral de los empleados de la FITC. Existe una correlación positiva muy fuerte entre los factores de higiene y la satisfacción laboral
- La probabilidad de que un evento de satisfacción sea generado por un factor de motivación es mayor que si fuera generado por un factor de higiene
- La probabilidad de que un evento de insatisfacción fuese generado por un factor de higiene que si fuese generado por un factor de motivación.
- La mayoría de las variaciones en los niveles de satisfacción de los empleados de la FITC, son explicados por los factores de motivación-higiene.

### **2.1.2. A nivel nacional**

**Biro, Gallardo, Huamán y Rosales (2019)**, Tema: “Afilación y no afilación sindical”, Lima. Cuyas conclusiones fueron:

- Son los factores extrínsecos los que más afectan a la motivación para la afilación y no afilación sindical. Así, es posible concluir en el caso analizado

que tanto los beneficios laborales inadecuados que proporciona la empresa, como la retribución económica no conforme, que se cree no están en promedio al mercado; facilitan la afiliación de los trabajadores a la organización sindical. Cabe mencionar que, cuando los trabajadores se sienten conformes con la retribución económica de la empresa, no consideran necesario sindicalizarse.

- Los trabajadores que consideran que su estabilidad laboral depende de la responsabilidad y buen desempeño perciben que el sindicato no influye en la permanencia en sus puestos de trabajo, por lo cual no se encuentran motivados a afiliarse a un sindicato.
- La motivación familiar fue identificada como un factor de suma relevancia para la afiliación sindical, dado que los beneficios familiares que otorga el sindicato atienden a la preocupación de los trabajadores para satisfacer necesidades provenientes de la carga familiar.
- La forma en que el sindicato se comunica y trata con los trabajadores es un factor relevante. Así, la percepción de que el sindicato no mantiene una buena comunicación con los trabajadores y de que sus líderes no tienen presencia ni influencia; así como de que los beneficios que proporciona son solo para los sindicatos, genera sentimientos de injusticia e influye en la no afiliación.
- Los factores intrínsecos para la afiliación sindical incluyen a la percepción de apoyo que tienen los trabajadores por parte del sindicato. De esta forma, si los trabajadores consideran que la empresa actúa de forma injusta hacia ellos, desarrollan sentimientos de frustración y esto facilita que busquen ser parte de

un grupo que represente y apoye su causa, Dado ello, tanto la identificación con el grupo como la percepción positiva del mismo, son motivaciones para la afiliación sindical.

- Los trabajadores consideran que, de pertenecer al sindicato, pierden la posibilidad de desarrollar una línea de carrera en la empresa, y que podrían distraerse de sus actividades laborales, por lo cual no se sienten motivados a afiliarse al sindicato.
- Los afiliados y los no afiliados al sindicato, independientemente de la edad y del tiempo de permanencia, consideran que la poca influencia de sus líderes es determinante y dificulta la afiliación de los trabajadores del sindicato.
- El tiempo de labores en la empresa afecta la relevancia de los factores motivacionales, tanto para la afiliación como para la no afiliación. De esta forma, los trabajadores que se encuentran más tiempo en la empresa identifican como factor motivacional para la afiliación la disconformidad con la retribución económica. Mientras que para otros trabajadores no les resulta un factor motivador para la afiliación la estabilidad laboral.
- La edad del trabajador también determina factores relevantes para la afiliación sindical. De esta manera, aquellos que tienen más de 35 años de edad perciben que el sindicato los apoya, y no se encuentran conformes con la retribución económica, motivaciones que encuentran relevantes para la sindicalización.

### **2.1.3. A nivel regional**

**Loayza y Vivanco (2019)**, Tema: Diagnostico de la motivación para un mejor desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de La Joya desde julio del 2017 a junio 2018". Arequipa. Las conclusiones fueron:

- El nivel de motivación en las encuestas llevadas a cabo en la Municipalidad Distrital de la Joya dio como resultado un nivel medio, lo que representa más de la mitad del personal. Solamente el 59.50% de los colaboradores se siente motivados para realizar su trabajo.
- Dentro de los diferentes factores motivadores que influyen en la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Joya, se presentó el compañerismo con una frecuencia del 30%, seguido del reconocimiento con un 24% y las capacitaciones con un 19%.
- Asimismo, se presentó que como la organización no proporciona oportunidades de crecimiento económico, según el 68% del total de colaboradores. El 85% de los encuestados consideraron el salario neto recibido que no es justo en relación a su trabajo y esfuerzo.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. Sindicato**

El sindicato se definiría como una institución base de la sociedad industrial, que ha sido creada con el fin de promover y proteger los derechos laborales de los trabajadores. Esta institución sindical también se presenta como la base de la defensa de intereses de varios sectores. (García y Millán 2016)

En los estudios de Gil y Grompone (2014) afirma que la institución sindical esta entendida como la base de la organización social la que busca fomentar la coordinación y defender los derechos e intereses del movimiento obrero; en nuestro país, surgió como un movimiento obrero que tenía como objetivo una lucha para la obtención de mejoras de los salarios, las condiciones socio-laborales y la estabilidad laboral frente a la política de despidos arbitrarios masivos de los 90's

Al igual que en Europa, en Latinoamérica afirma Zapata (2013), que la transformación de la mano de obra artesanal paso a obreros que estén más calificados, iniciando la búsqueda de la igualdad, esto dio inicio a las primeras organizaciones sindicales. Este aspecto característico de la clase obrera es la mezcla de lo indígena, lo campesino y la marcada ideología marxista y nacionalista. Esto dio un aspecto más estrecho entre los partidos comunistas y las organizaciones sindicales en países como Chile, Bolivia y Perú, lo que genero ciertos obstáculos para consolidar los sindicatos.

### **2.2.1.1. Evolución Histórica de los Sindicatos**

#### **2.2.1.1.1. Sindicalismo en el Perú: desde los años 70's a 90's**

Dentro de los estudios de Gil y Grompone (2014), históricamente las respectivas alianzas que se realizaban entre los movimientos obreros con los partidos políticos en Perú empiezan en el siglo XX; es entonces que la política es un factor influyente en la afiliación sindical, lo cual se ve reflejado en las alianzas que comenzaron entre los movimientos obreros más importantes, y los partidos políticos como el APRA y el Partido Comunista Peruano (PCP), esto también

presento una disputa entre ambos por el poder y el control de una de las instituciones más importantes del país, la Confederación General de Trabajadores del Perú

Cuando comenzaron a presentarse tales alianzas en situaciones económicas y políticas muy diferentes; considerando lo establecido por Gil y Grompone (2014) debemos tomar como el punto de inicio en el año 1968, donde inicia la primera fase de la dictadura de Velasco Alvarado, este año es crítico y luego se dio la fragmentación de la Aprista: Central de Trabajadores del Perú, el cual fue uno de los principales pilares del sindicalismo en esa época, es donde se da paso a los trabajadores agremiados, a la Central General de Trabajadores del Perú, la cual era partidaria de la ideología comunista.

Hasta ese entonces el gremio sindical tenía la influencia de una afiliación libre, en la que primaba la afiliación de los miembros apristas que se dio después de las reformas que se establecieron por el Gobierno de Velasco, como el incremento de los derechos laborales que estaban plasmados en la creación de sociedades industriales, convenios de acciones de los negocios del empleador hacia el trabajador para la toma de decisiones y la nacionalización de sectores estratégicos de la economía del país, así nace el sindicalismo clasista (Balbi,1989)

Dadas las reformas establecidas en esos años se da un cambio de mentalidad del sindicalismo en base a la situación de “prosperidad” y como muestra Huber (1983), en el periodo de 1966 a 1976 incrementa exponencialmente el número de sindicatos en un 120%. En la investigación de Manky (2011) menciona que se da un fortalecimiento y centraliza a la clase obrera más de una manera

exógena que endógena, el gobierno que para entonces se presentaba revolucionario con las fuerzas armadas, en su primer periodo jugó un papel clave, aunque ambiguo, ya que a pesar que las políticas que implementó Velasco no buscaban la expansión de los sindicatos, pero logró el fortalecimiento de estos, por política y no por ideología que entonces se enmarcó.

En el periodo de 1977 a 1978; los sindicatos comenzaron a desplegar su poder. Pasando al gobierno de Morales Bermúdez, el cual aún presentaba la crisis económica, recesión e inflación del Gobierno de Velasco provocando mayores tasas de despidos y la implantación de un programa de austeridad completamente centralizado limitando los derechos laborales como los toques salariales, tope de aumentos por negociación y suspensión de demandas laborales; esto conllevó que se realizara el primer paro nacional impulsado por la Confederación Nacional de Trabajadores del Perú (CGTP), lo que Manky (2011) afirma junto con una convicción ideológica poderosa como el clasismo que se vivía en esa época, mostrando la verdadera fuerza del movimiento obrero y provocó que el estado se viera presionado para iniciar el proceso de transición democrática convocando a la Asamblea Constituyente en 1978.

En palabras de Gil y Grompone (2014) lo denominaron “la cohesión del pluralismo social en favor del retorno de la democracia” (p.81) debido a que ese primer paro nacional que impulsó el CGTP no fue solo para que el gobierno se democratizara y ponerle fin al periodo militar.

Al llegar la democracia, luego de la dictadura militar y con la crisis económica ya creciente, a finales de la década de los 80's se plasmó tasas de inflación que

llegaron a 750%; reservas internacionales netas que a julio de 1990, según lo estudiado por Gonzáles de Olarte y Samamé (1991), se redujeron a 130 millones de dólares y con una reducción de salarios derivados de una crisis acrecentada; a causa de dicha crisis las políticas buscaban el recorte de derechos laborales, como la reducción del periodo de prueba y el incrementado de la informalidad como un mecanismo de defensa. Todo esto inició un contexto de migración por parte de los sindicatos del auge ideológico huelguista a hacer uso de la fuerza, buscando otras formas de contacto para buscar y lograr mejoras de los derechos laborales; la huelga ya no era sinónimo de estar en pie de lucha para lograr sus objetivos.

Vildoso (1992) determina que a raíz de la coyuntura de los 80's, los sindicatos pasaron a ser clasistas, el cual consistía en acoger practicas negociadoras, ya no conflictivas como la huelga, pero sin dejar las posiciones. Manky (2011) al comenzar la informalidad que suscitó en ese entonces, el pensamiento del trabajador cambió mutando a oficios individuales y en pequeñas empresas familiares, es donde los sindicatos pierden fuerza.

A inicios de los 90's la situación no cambia; Fujimori, en palabras de Manky (2011) fue un tsunami, llegó tras un terremoto y barrió con todo lo que existía. Tras el autogolpe de 1992, el cambio de constitución (1993) en el que se realizó la flexibilización de los beneficios laborales, los decretos promulgados apoyando dicha flexibilización, una política económica de choque. Luego de las privatizaciones de las empresas estatales que había, el país fragmentado por el terrorismo, debilitó aún más el movimiento sindical al punto de su extinción, lo que trajo como

consecuencia que los trabajadores que luchaban en masas y bajo las organizaciones sindicales que eran estructuradas, generó una informalidad laboral.

Balbi (1994) establece tres aspectos importantes respecto al debilitamiento de sindicato en los 90's, en el primer aspecto fue por la desprotección legal laboral el que aceleró el despido de muchos trabajadores y los sindicatos de ese entonces no tuvieron ni las herramientas, ni su capacidad de respuesta necesaria. El segundo aspecto plasmado en la privatización de las empresas públicas, tuvo efecto en la acción sindical debido a que la mayoría de sindicatos estaban asociados a los aparatos estatales al privatizarse fueron extinguidos, creando la informalidad. Como tercer aspecto, la diferencia entre el trabajador estable y el eventual ya no podía ser asumida por el sindicato lo que imposibilitó la cohesión y terminó con la solidaridad sindical, donde los trabajadores se solidarizaron por una sola causa.

Manky (2011) señaló que las causas del debilitamiento del sindicalismo en los 90's se dio por el aspecto económico, por la informalidad de la época y el despido masivo de los trabajadores en base a la privatización; política, por las reformas que se dieron a nivel individual y colectivo; individual, por la desprotección que tenían los trabajadores en la Constitución de 1979, provocando el despido masivo y una indemnización por el despido arbitrario; colectiva por la prohibición del sindicato a realizar actividades políticas, lucrativas, la reducción de niveles de negociación, las huelgas eran declaradas ilegales y la inestabilidad de los convenios colectivos.

### **2.2.1.1.2. Sindicalismo en la Actualidad – Desde el año 2000**

Desde la perspectiva de Manky (2011), durante el año 2000 en adelante, las políticas laborales siguieron el mismo curso de las implementadas en el Gobierno de Fujimori, con algunos cambios legislativos que venían del populismo de cada uno de los gobernantes de turno. Adoptaron medidas para la regulación de las políticas de Fujimori, medidas como la creación de SUNAFIL, el que establece el arbitraje obligatorio, camuflado por el término potestativo; incrementando las condiciones laborales y el surgimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Las asociaciones sindicales aún no han podido despegar crecimiento como el de los años 70's – 80's, a pesar que las leyes protegen a los sindicalizados. Además, otra de las causas por las que existe cierta debilidad de la representación y manejo sindical es la deficiente educación e ingresos ínfimos.

En el repositorio del MTPE – Indicadores de afiliación sindical, desde el 2000 hasta el 2012 se ha dado un crecimiento sostenido en la creación de sindicatos, lo que indica que el trabajador ha buscado tener cierta protección, aliarse para buscar derechos o beneficios que el empleador por iniciativa propia. Del año 2015 al 2016 si se presentó una caída del crecimiento de los sindicatos, esto se debe a los problemas económicos que vienen azotando al país y la inestabilidad política.

También el MTPE, en sus Anuarios estadísticos muestra que el número de huelgas desde el 2000 en adelante tiene una tendencia de disminución, esto debido a la implementación de mecanismos alternativos de solución de conflictos laborales, ante la última alternativa de solución por parte de los sindicatos, la cual es la huelga.

La Constitución Peruana de 1993 establece el derecho a la sindicalización como un derecho fundamental para los trabajadores, lo que le da al trabajador la capacidad de la constitución y su desarrollo de la actividad sindical. Cabe indicar que este derecho se entiende como uno que engloba a otros, como son: el derecho de fundar organizaciones sindicales, a la libre afiliación, desafiliación y re afiliación, así como también el derecho a que el estado no interfiera, salvo algunos casos de violación de la constitución o de la ley de actividades de las organizaciones sindicales.

El derecho a la sindicalización comprende, el Convenio N°87 de la OIT establece que la libertad sindical se manifiesta en dos planos, lo que son aspecto positivo y negativo; así como el plural, aspectos referidos al estado, empleadores y otras organizaciones sindicales.

#### **2.2.1.2. Características del Sindicato**

En los estudios de Machicado (2010) menciona que las características de un sindicato son:

- Permanencia: No se puede fundar un sindicato con la particularidad de ser temporal, este aspecto de permanencia lo diferencia de otro tipo de agrupaciones que también tienen por finalidad la defensa de intereses laborales
- Miembros trabajadores: Está formada por individuos que trabajan por cuenta ajena.

### **2.2.1.3. Clasificación de Sindicatos**

La clasificación de sindicatos dentro de la investigación de Arévalo (2005) pueden ser de muy diversas formas, y en tal sentido, entre otras, formularse los siguientes:

- Por su base física: Toda asociación profesional descansa sobre un territorio geográfico determinado de ahí pueden clasificarse los sindicatos de acuerdo a la posición geográfica en locales, comerciales, provinciales regionales y nacionales.
- Por la actividad de sus miembros: Para este tipo es necesario tener determinada profesión y que esta sea igual o similar a la de cada uno de sus integrantes de la entidad, o que exista conexión entre ellos.
- Por la clase social que representan: En razón al sujeto del derecho de asociación, pueden ser patronales o de trabajadores. Los sindicatos mixtos, de patronos y de trabajadores no son admitidos como norma.
- Por su naturaleza frente al estado: Pueden ser los sindicatos particulares u oficiales y personas de derecho público o derecho privado.
- Por su agrupación de elementos: Dos sistemas por organización están los verticales y los horizontales.
- Por las profesiones que agrupa: En este orden se califica en profesiones sus oficios, de empresa o industria, general o particular.

### **2.2.1.4. Objetivos del Sindicato**

Un sindicato es organizado para:

- Mejorar y proteger los intereses económicos y sociales de sus integrantes
- Velar los aspectos de representatividad, custodiando el cumplimiento del contrato de trabajo individual de la Convención Colectiva y todo lo concerniente a lo que es la norma laboral.

Desde la perspectiva de Villagrán (2006) la finalidad del sindicato es la defensa de los intereses gremiales, la cual es su finalidad inmediata, mientras que, la creación de un mundo mejor y transformarlo en el área económica sería la finalidad mediata.

#### **2.2.1.5. Libertad Sindical**

En concordancia con al artículo 28 inciso 1 de la Constitución Política del Estado y los Convenios de la OIT ratificados por el Perú, reconoce el derecho de los trabajadores a la libertad sindical.

La libertad sindical de acuerdo al Convenio N°87 de la Organización Internacional del Trabajo, comprende la libertad de fundar sindicatos sin autorización previa, la libertad de afiliación sindical, la libertad de autorregulación sindical y la libertad de acción sindical.

#### **2.2.1.6. Fuero Sindical**

Chávez (2009) indica que el fuero sindical es una consecuencia de la protección especial que el estado otorga a los dirigentes sindicales para que estos puedan cumplir libremente la función que a dichos organismos compete, como la defensa de los intereses de sus afiliados. La ley procura el desarrollo normal de las actividades sindicales; por lo que esta garantía vela por los trabajadores y

especialmente a los directivos sindicales, para que estos puedan ejercer libremente sus funciones, sin que estos estén sujetos a las represalias de los empleadores. En consecuencia, la garantía del fuero busca impedir que, mediante el despido, el traslado o el desmejoramiento de las condiciones de trabajo, se perturbe indebidamente la acción que el legislador le asigna a los sindicatos.

El fuero sindical constituye uno de los aportes más significativos del derecho de trabajo latinoamericano a la doctrina mundial. Es un concepto más amplio y progresista, es definido como el conjunto de medidas de protección del dirigente y del militante sindical, que protege de los perjuicios que puedan sufrir en la actuación y a posibilitar un desarrollo normal y eficaz.

#### **2.2.1.7. Negociación Colectiva**

La negociación colectiva es el procedimiento por el cual trabajadores y empleadores, mediante el intercambio recíproco de propuestas y contrapropuestas, buscan llegar a un acuerdo sobre remuneraciones, condiciones de trabajo y otros aspectos propios de carácter laboral. (Arévalo 2005)

#### **2.2.1.8. Pliego de Reclamos**

Dentro del estudio de Arévalo (2005) el pliego de reclamos, también conocido como pliego de peticiones, es aquel documento que los trabajadores utilizan para que su empleador conozca las reivindicaciones y las mejoras en las condiciones de trabajo que ellos consideran indispensables. Este pliego se presenta cada año con dos rubros, los aumentos salariales y las mejoras de las condiciones de trabajo, incluyendo en este segundo las referidas a las garantías sindicales. Puesto que el

pliego es lo que se discutirá en la negociación colectiva, no hay duda de que el éxito de la negociación esta, en parte, en la fundamentación que tenga el pliego para las reivindicaciones solicitadas.

#### **2.2.1.9. Afiliación Sindical**

En el contexto internacional europeo, la afiliación sindical es importante en términos de poder, recursos, participación y legitimidad, convirtiéndose en una variable institucional que se asocia con menor desigualdad social. Muchos autores hablan sobre este fenómeno social, siendo la perspectiva orientada a analizar los factores que condicionan la afiliación sindical, distinguiéndose entre los niveles macro como los factores coyunturales, estructurales e institucionales y los niveles micro como los sociodemográficos y culturales. (Pere et al, 2016)

Desde la perspectiva de Delfini (2013) analiza los determinantes de la afiliación sindical vinculados a los elementos contextuales y a las lógicas referidas a la región, que esquematiza un conjunto de hipótesis vinculadas a la afiliación: menor afiliación en los sectores que no son industriales, menor afiliación en empresas de menor tamaño, mayores niveles de afiliación en los espacios de trabajo con presencia sindical, una menor probabilidad de las mujeres a la afiliación, afiliación más baja de los trabajadores con elevada cualificación y baja cualificación, menor filiación de los jóvenes, menor afiliación entre los empleados con poca antigüedad en la empresa y menor afiliación en los aglomerados urbanos más pequeños.

## **2.2.2. Motivación**

### **2.2.2.1. Conceptos de Motivación**

González (2008), afirma que la motivación es un proceso interno relacionado a la actividad externa, el cual refleja la interacción que se establece entre el individuo y el mundo exterior ya que sirve para regular la actividad del sujeto el cual consiste en la ejecución de ciertas conductas y comportamientos hacia un propósito, meta u objetivo que este considera necesario y deseable. Se diría entonces que la motivación es un punto, una mediación o lugar intermedio entre la personalidad del individuo y la forma de la realización de sus actividades; así también debe esclarecer su eficiencia lo que va a dirigirlo certeramente hacia el logro de dichas actividades de manera que tenga éxitos en su empeño.

Siendo la motivación el impulso que nos permitirá establecer cierta continuidad en las acciones que nos llevaran por consecuencia a un objetivo y que una vez logrado va satisfacer una necesidad.

Es el conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un empleado elija un curso de acción y se conduzca de ciertas maneras. La motivación requiere también descubrir y comprender los impulsos y necesidades de los empleados, pues se origina en ellos. Además, los empleados estarán más motivados cuando estos tengan metas claras. (Neustrom, 2011, p. 107)

La motivación es un proceso psicológico básico. Junto con la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje, es uno de los elementos más importantes para comprender el comportamiento humano. Interactúa con otros

procesos mediadores y con el entorno. Como ocurre con los procesos cognitivos, la motivación no se puede visualizar. Es un constructo hipotético que sirve para ayudarnos a comprender el comportamiento humano. (Chiavenato, p. 236)

La motivación se activa en función del estado interno y del incentivo siendo este no visible, pero si se puede percibir, manifestar y además es evidente y son asociadas a las necesidades y las metas.

Según la RAE motiva a dar causa o motivo para una cosa y motivo es aquella que se mueve o tiene eficacia o virtud para mover.

Esta palabra se define por distintos autores y según el tiempo

Gardner Murphy (1947), la motivación es el nombre general que se da a los actos de un organismo que estén, en parte, determinadas por su propia naturaleza o por su estructura interna.

Maslow (1954), indica que la motivación es persistente, fluctúa, nunca termina y es compleja, y casi es una característica universal de prácticamente cualquier situación u organismo.

José Ignacio Vélaz Rivas (1996), Motivación es la energía interna que impulsa a los hombres a trabajar.

Javier Ardovil, Claudio Bustos, Rosa Gayó y Mauricio Jarpa (2000), la motivación es el interés o fuerza intrínseca que se da en una relación con conductas en una dirección particular.

## **2.2.2.2. Teorías de Motivación**

### **2.2.2.2.1. Teoría de la Jerarquía de necesidades (1954 – Abraham Harold**

#### **Maslow**

Maslow (1954) según su estudio manifiesta que la voluntad de satisfacer necesidades es la base de la motivación humana identificando a cinco tipos de necesidades las que escalona. Estas necesidades las ordena en forma ascendente piramidalmente:

A. Necesidades fisiológicas: Son las necesidades básicas en el nivel inferior también llamadas necesidades biológicas, estas exigen satisfacción cíclica y reiterada son las necesidades para la supervivencia humana. Para satisfacer estas necesidades las organizaciones deben de proporcionar a sus empleados una remuneración que les permita tener condiciones adecuadas de vida con la finalidad de poder adquirir bienes de consumo como alimento, vivienda, vestido entre otros para poder subsistir.

B. Necesidades de Seguridad: Constituyen el segundo nivel de las necesidades humanas, son las de estar libre de peligros ya sean reales o imaginarios, a estar protegido y la estabilidad, como tener un trabajo, familia, salud, entre otros. Para las organizaciones es necesario ofrecer condiciones propicias en el ambiente laboral para promover el trabajo de tipo permanente de acuerdo a ley.

C. Necesidades de las relaciones sociales: En este orden están las necesidades relacionadas con la vida del sujeto en la sociedad con otras personas busca el sentido de pertenencia, de comunicarse, el deseo de dar y recibir afecto,

socializar, tener amistades, otros. Estas necesidades sociales van a estar mejor arraigadas al comportamiento organizacional y afectaran al clima laboral de la organización.

D. Necesidades de ego o estima: Se refieren al deseo del individuo de sentir respeto por sí mismo y lograr la aceptación de los demás. Son las relacionadas con la forma percibe y evalúa, el individuo busca sentirse valorado y reconocido por sí mismo, tener prestigio, un estatus, mantener en alto su autoestima, confianza en uno mismo, su frustración puede producir sentimientos de inferioridad, debilidad, dependencia y desamparo, que, a su vez conducen al desánimo o a actividades compensatorias. Es por esto que en las organizaciones a los trabajadores se les debe dar reconocimiento de un buen desempeño.

E. Necesidades de Autorrealización: Son las más elevadas del ser humano, son necesidades de realizar su propio potencial y de auto desarrollarse continuamente, esa tendencia generalmente se expresa a través del impulso de la persona de ser cada vez más y de tener a ser todo lo que puede ser. Este busca alcanzar el nivel máximo de sus capacidades personales, busca autosatisfacción, desarrollarse continuamente a lo largo de la vida. Los individuos que han logrado la realización personal, trabajan a su máxima capacidad y representan el uso más efectivo de los recursos humanos de una organización.

Estas necesidades están ordenada jerárquicamente, conforme va subiendo la escala van cubriendo las necesidades del nivel más bajo. De acuerdo al estudio de Maslow (1954), Para motivar a los trabajadores en la realización de sus funciones o decisiones, es necesario que ellos puedan satisfacer sus necesidades insatisfechas.

#### **2.2.2.2. Teoría de las necesidades aprendidas (1951,1961) David Clarence**

##### **McClelland**

De acuerdo con el estudio del psicólogo americano McClelland la motivación se genera por cubrir necesidades aprendidas o adquiridas en el medio social o cultural donde se desarrolla el individuo. McClelland define que la motivación va a definir el comportamiento del individuo para lograr satisfacer sus necesidades, y el determina que hay tres elementos motivadores las cuales son aprendidas y adquiridas a lo largo de la vida como resultado de las experiencias de cada persona. Como las necesidades son aprendidas el comportamiento que es recompensado tiende a repetirse con más frecuencia. Como resultado de este proceso de aprendizaje, las personas desarrollan pautas únicas de necesidades que afectan su comportamiento y desempeño

A. Necesidades de afiliación: Es el deseo de establecer amistades interpersonales y estrechas con otros, así como ser estimado y aceptado por la gente. Prefieren situaciones en las cuales tengan que ayudar en vez de competir y anhelan las relaciones en donde exista mucha comprensión mutua (Hampton, 1989)

Es la inclinación hacia las relaciones interpersonales cercanas y amigables, el deseo de ser amado y aceptado por los demás. Buscan tener relaciones interpersonales de calidad, prefieren situaciones de cooperación en lugar de aquellas de competencia y desean relaciones que impliquen comprensión recíproca.

B. Necesidad de logro: Es el impulso de sobresalir y luchar por tener éxito. Por lo general tienen un deseo por esforzarse al máximo para poder ser más eficientes o para realizar sus tareas mejor. Este tipo de personas se diferencian de los demás por su deseo de hacer las cosas efectivamente y por brindar un alto rendimiento cuando sienten que la probabilidad de tener éxito es del 50% (Robbins y Judge, 1999).

Es la necesidad de éxito competitivo, búsqueda de la excelencia, lucha por el éxito y realización en relación con determinadas normas. Algunas personas tienen una inclinación natural por el éxito y buscan la realización personal, más que la recompensa por el éxito en sí. Les gusta hacer bien las cosas, tomar responsabilidades, sin embargo, no son jugadores ni les gusta ganar por suerte. Evitan las tareas demasiado fáciles o difíciles.

C.- Necesidad de poder: Esta se encarga de hacer que las personas adquieran una conducta de liderazgo que ni habían tomado antes, es decir es el deseo por ejercer influencia y de controlar a los demás. Este tipo de personas prefieren puestos en los que se encuentren con situaciones competitivas y orientadas al

estatus. Tienden a preocuparse más por influenciar a los demás y por su reputación que por dar un rendimiento adecuado (Hampton, 1989:440).

Es la del impulso que lleva controlar a otras personas o influir en ellas a conseguir que adquieran un comportamiento que no tendrían de forma natural. Buscan siempre tener el control y manejar la situación. Es el deseo de producir un efecto, de estar al mando. Las personas que tienen esta necesidad prefieren situaciones competitivas y de estatus y suelen preocuparse más por el prestigio y la influencia que por el desempeño eficaz.

#### **2.2.2.2.3. Teoría de motivación e higiene (1959) – Herzberg**

Herzberg considera que el trabajo es la actividad más importante de la persona (Batista, Gálvez e Hinojosa, 2010), por ello hizo estudios sobre la satisfacción y la insatisfacción laboral influenciados por la motivación de los trabajadores en los cuales aplicó su análisis de la teoría bifactorial, teoría de motivación e higiene como actitudes para el trabajo, en la cual las personas están influenciadas por dos factores, motivación e higiene.

Sin embargo, Herzberg, menciona que la motivación de las personas para el trabajo depende de dos factores íntimamente relacionados

A. Factores motivacionales: Herzberg et al. (1959) afirman que los factores de motivación están relacionados a la satisfacción, logrando incrementarla, sin embargo, tienen poco efecto sobre la insatisfacción.

Si los trabajadores no disponen de estos factores o no existen, no se sentirán frustrados, pero si existen se sentirán altamente motivados. Su existencia aumenta la satisfacción en el trabajo.

Son factores intrínsecos que están directamente relacionados con lo que la persona realiza, el contenido del puesto y la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta. Son estos factores motivacionales que están bajo el control del individuo, pues están directamente relacionados con lo que hace y desempeña, involucran los sentimientos de crecimiento individual, de reconocimiento profesional y las necesidades de autorrealización y estas dependen que las tareas que realice en su puesto de trabajo como:

- Los logros
- El reconocimiento
- El trabajo en sí mismo
- La responsabilidad
- La promoción

Los factores motivacionales son las condiciones internas del trabajador que los conducen a sentimientos de satisfacción y relaciones personales. Estos están relacionados con las necesidades secundarias.

B. Factores de higiene: Herzberg et al (1959) afirman que los factores de higiene están relacionados con la insatisfacción.

Si no existen o disponen de estos factores higiénicos, los trabajadores se sentirán frustrados o insatisfechos, pero al disponer de ellos no genera una motivación alta. Su existencia evita la insatisfacción en el trabajo.

Son factores extrínsecos directamente relacionados con el ambiente en el que la persona realiza su trabajo y abarca las condiciones físicas y ambientales dentro de las cuales desempeñan su trabajo como:

- El salario
- Los beneficios laborales
- La seguridad laboral
- Las políticas de la empresa
- La cultura de la empresa
- El clima laboral
- Los reglamentos internos
- Las oportunidades existentes
- Condiciones del trabajo en general

Los factores higiénicos anteriormente mencionados se relacionan con los factores externos al individuo y con sus necesidades primarias.

Menciona Herzberg et al. (1959) que los factores de higiene habitualmente han sido usados para obtener la motivación del personal; no obstante, estos poseen una capacidad limitada para poder influir en la conducta de los trabajadores. La teoría afirma también que, aunque la motivación es positiva dentro de la organización, en el corto plazo deja de serlo ya que se establece un efecto de

satisfacción momentánea. Cuando los factores que se optimizan solo evitan la insatisfacción, ya que estos son precarios, producen insatisfacción y se denominan entonces factores de insatisfacción.

#### **2.2.2.2.4. Teoría de equidad o justicia laboral (1963) – John Stacey Adams**

Los individuos comparan los beneficios que obtienen por parte de la organización, con sus mismos compañeros de trabajo o con trabajadores que tienen las mismas condiciones que este pero en otras organizaciones, y si consideran que su retribución es injusta, buscan la equidad, es como afirma Adams (1963) El trabajador hace estas comparaciones para valorar la justicia o equidad de su ambiente laboral, según menciona en su teoría los individuos se preguntan constantemente si obtienen las mismas prestaciones, beneficios, gratificaciones o si obtenemos menos que los demás. Si este percibe que su desempeño y recompensación guardan relación a los de sus compañeros, se sentirá motivado, sin embargo, si el trabajador siente que hay un desequilibrio entre estos le resulta desmotivador. Esta teoría de motivación se basa en la percepción de la justicia o equidad con la que se nos trata que influye en la motivación del individuo.

Cuando un trabajador detecta un estado de inequidad siente que se debe hacer justicia, si el trabajador está recibiendo lo mismo que los demás se siente satisfecho y por tanto realizará sus tareas con mayor calidad y se siente conforme con su puesto de trabajo. Sin embargo, si el trabajador percibe una sensación de injusticia no se va a desempeñar de la misma manera debido a la inequidad que este puede sentir hacia su persona. Se dice que las comparaciones que realiza el

trabajador son de manera inconsciente, ya que los hechos de sentirse tratado injustamente en comparación con sus compañeros hacen que la motivación disminuya o aumente.

Gibson (2003), nos habla de la equidad existirá cuando los trabajadores perciban que la razón entre su input, sus esfuerzos, con sus resultados output, los beneficios o reconocimientos, son equivalentes con las razones existentes en puestos de trabajo similares

### **2.2.2.3. La motivación y sus teorías**

Madrigal (2009) desarrolla diferentes enfoques teóricos en los que se refiere a la búsqueda de los elementos que van a conducir el esfuerzo de las personas hacia direcciones específicas, así como encontrar los elementos que van a permitir canalizar su esfuerzo, conducta y energía de los trabajadores hacia el logro de los objetivos que buscan las organizaciones y los mismos trabajadores.

A. Modelo mecanicista: Se plantea que supuestamente el dinero es un motivador universal y que, por tanto, los trabajadores canalizan su energía hacia lo que la empresa desea cuando el incentivo económico es de suficiente valor.

B. Modelo conductista: Este modelo indica que la conducta del trabajador puede ser incentivada con los estímulos adecuados. Frente a esta teoría se presentan las siguientes teorías:

a. Teorías de Contenido: Agrupa todas las teorías en las que se menciona todo lo importante para motivar a los colaboradores.

b. Teorías de Proceso: Esta teoría considera la forma del proceso por el que el individuo puede llegar a motivarse.

#### **2.2.2.4. Tipos de Motivación**

Entre muchos autores clasifican la motivación de diferentes formas. En la investigación de Reeve (1994), afirma que la motivación es el lugar o sitio de origen de esa fuerza que impulsa al individuo, esta puede surgir a partir de una necesidad de forma espontánea, motivación interna, o bien puede ser inducida por factores externos, motivación externa. La primera nace sin motivo aparente, suele ser la más intensa y duradera.

##### **2.2.2.4.1. Motivación Extrínseca**

La motivación extrínseca pertenece a una amplia variedad de conductas que son medios para llegar a un fin, no siendo el fin en sí mismas. Los individuos extrínsecamente motivados actúan para conseguir motivadores extrínsecos como reconocimiento social, elogios, dinero. Considerando tres tipos:

A. Regulación externa: Las conductas del individuo estarán reguladas por medios externos como una recompensa o un castigo.

B. Regulación introyectada: El individuo comenzará a internalizar las razones para sus acciones, pero esta no estará auto determinada, ya que está limitada a la internalización de contingencias externas pasadas.

C. Identificación: Es la medida en que la conducta es juzgada relevante para el individuo, lo que percibirá como elegido por el mismo, la internalización de motivos extrínsecos se regulará a través de la identificación.

#### **2.2.2.4.2. Motivación Intrínseca**

Se llama intrínseca porque el individuo fijará su interés cuando este generará superación y personalidad en el cumplimiento de sus fines, sus aspiraciones y sus metas. Es definida por el hecho de realizar una actividad por el placer y la satisfacción que uno experimenta mientras aprende, explora o trata de entender algo nuevo. Se relacionan varios términos como la exploración, los objetivos de aprendizaje, la intelectualidad intrínseca y en sí, la Motivación Intrínseca para aprender.

A. Motivación Intrínseca hacia experiencias estimulantes: Funcionará cuando el individuo realiza una acción a fin de experimentar sensaciones como la diversión, experiencias estéticas, entre otros.

B. Motivación intrínseca hacia la realización: El individuo se enfocará más en el proceso para obtener logros que en los resultados, puede pensarse que están motivados al logro. De tal manera que al realizar cosas se puede definir como el hecho de realizar una actividad por el placer y la satisfacción experimentada cuando este intenta crear o realizar algo.

#### **2.2.2.5. Motivación Laboral**

La motivación laboral es comprendida como la voluntad de realizar altos niveles de esfuerzo hacia metas organizacionales, condicionadas por la satisfacción de alguna necesidad individual (Robbins, 2004) Se entiende por necesidad al estado interno del individuo que produce que ciertas acciones resulten más atractivas.

Se han realizado muchas teorías al respecto a lo largo de la historia en busca de la clave definitiva motivacional. La motivación laboral ha establecido un proceso de gran relevancia tanto desde la perspectiva de la investigación como de la gestión organizacional (Peiró, 1990)

La motivación laboral va a variar de acuerdo a la persona ya que dependerá de la capacidad individual y de las condiciones del ambiente de trabajo. Por eso es importante para las organizaciones llegar a comprender y estructurar un ambiente de trabajo fomentando el comportamiento productivo y eliminando aquellos que no lo sean.

#### **2.2.2.5.1. Características**

En la tesis de Loayza y Vivanco (2019), afirman que entre las principales características de la motivación encontraremos que:

- Mientras mayor sea la necesidad del individuo, entonces la motivación será incrementada, estas son directamente proporcionales.
- En muchos casos la motivación superará las razones y estas a su vez, generarán mayor esfuerzo.
- La conducta y el comportamiento de los individuos son elementos que influyen directamente en la motivación y el grado de la misma en el individuo.
- La motivación es la que va a impulsar el desarrollo de las nuevas soluciones y del ingenio o creatividad para superar cualquier obstáculo.
- Por medio del estudio de la motivación de los individuos se logrará establecer nuevos esquemas de interacción entre los individuos

#### **2.2.2.5.2. Importancia**

La motivación es un tema de gran importancia principalmente para las organizaciones, si esta se aplica correctamente puede favorecer a que los trabajadores tengan una mayor productividad, es de interés para mejorar el desempeño laboral de los individuos y de esta manera se obtendrá mayores y mejores resultados.

Cuando se mejore el desempeño de los trabajadores este se verá reflejado en las actividades que estos realicen en su puesto de trabajo, dependerá también de la forma y manera en la que los trabajadores se motiven individualmente. Así se podrá describir la conducta de los trabajadores ya que el ser humano necesita de diferentes formas para que tengan un buen rendimiento y llegue a alcanzar sus objetivos y metas.

En muchas organizaciones se han generado diferentes programas para motivar al personal, esto con el fin de que ellos sientan que los encargados de las mismas organizaciones se preocupan por sus actividades y así alcanzar los objetivos establecidos de su puesto de trabajo, alcanzando en muchos casos resultados positivos.

#### **2.2.2.5.3. Tipos de Motivación Laboral**

A. La mejora de las condiciones laborales: La motivación laboral mejorará mediante los factores higiénicos, aquellos que permiten a los trabajadores a satisfacer sus necesidades de orden superior y que evitan la insatisfacción laboral.

B. El enriquecimiento del trabajo: El individuo debe percibir que ejerce un papel en la planificación y se debe diseñar sus tareas sin que limiten un desarrollo en una actividad mecánica y rutinaria. Hacerlo parte de la organización y no solo para lograr un objetivo, si no parte del objetivo.

C. La persona adecuada en el puesto adecuado: Esta técnica persigue incorporar en un puesto de trabajo específico a un individuo que tenga los conocimientos, habilidades y experiencias suficientes para desarrollar las garantías del puesto de trabajo y generando que este motivado e interesado por las características del mismo

D. La participación y delegación: Se debe procurar que los individuos participen en el diseño y planificación de su trabajo. Los trabajadores son quienes conocen mejor el trabajo que desempeñan es por eso que los indicados para proponer las mejoras o modificaciones eficaces para el mismo son ellos.

E. El reconocimiento del trabajo efectuado: Se debe fomentar que cuando los trabajadores realicen un buen desempeño se les debe recompensar, y no solo cuando los trabajadores cometan algún error solo desmotivarlos con críticas.

F. Evaluación del rendimiento laboral: La evaluación de los resultados de la conducta laboral y proporcionar esta información al trabajador, esto supondrá un importante estímulo motivador.

G. Establecimiento de Objetivos: Esta técnica consiste en establecer objetivos llegando a un acuerdo periódico entre subordinados y los encargados sobre los objetivos que deberá alcanzar dentro de un periodo de tiempo concreto. Así

mismo se realizará una revisión de manera periódica para analizar el grado de cumplimiento de dichos objetivos.

#### **2.2.2.6. Ciclo Motivacional**

La motivación es el impulso compuesto por varios factores que inclinan a los individuos a realizar una acción elegida entre varias alternativas para cumplir determinado objetivo. Esta va a variar en función de las condiciones ambientales y las circunstancias personales de cada trabajador. Se puede afirmar que la motivación de las personas está sujeta a diferentes cambios en función de las circunstancias. Aquí es donde nacerán los diferentes ciclos motivacionales que pueden depender, en buena medida, de los valores de cada persona y sus objetivos los cuales van a variar a lo largo de su vida.

Si enfocamos la motivación como un proceso para satisfacer las necesidades, surgirá los que se denomina un ciclo motivacional según menciona la investigación de Chiavenato (1992) cuyas etapas son:

- A. Homeostasis: Es el momento en que el individuo organismo humano permanece en estado de completo equilibrio.
- B. Estímulo: El factor por el cual se va a generar una necesidad para el individuo
- C. Estado de Tensión: La tensión se produce por un impulso que dará lugar a un comportamiento en acción
- D. Comportamiento: Este al activarse se dirigirá a satisfacer dicha necesidad. Alcanzar el objetivo satisfactoriamente.

E. Satisfacción: Cuando se satisface la necesidad, el individuo retornará a un estado de equilibrio, hasta que otro estímulo se presente. Toda satisfacción será la liberación de tensión que permitirá el retorno al equilibrio homeostático anterior.

Cuando este ciclo se interrumpe, o la necesidad no se satisface, se puede acarrear una serie de reacciones, como ansiedad, apatía, desinterés, agresividad ya sea verbal o física, o generar un comportamiento cuya conducta no sea lógica y sin explicación. Esto normalmente ocurrirá a los trabajadores cuando los objetivos son bloqueados o no se pueden cumplir dentro del ámbito laboral.

### **2.2.3. Factores motivacionales que intervienen en la afiliación sindical**

Booth (1986) nos habla sobre la libertad de sindicalización, la decisión de pertenecer a un sindicato será de acuerdo a cuan útil o beneficiosa le es esta afiliación al trabajador. Si este tiene razones útiles para afiliarse a un sindicato de las que obtendría al no afiliarse, lo que se espera sería la afiliación, esta afiliación tiene una serie de factores, los extrínsecos como los beneficios y seguridad laboral, economía y política, factores sociales externos y los intrínsecos que son características individuales relacionadas a género, edad, nivel de educación y lugar de trabajo que según los autores, que dan cierto grado de influencia, sentido de colaboración y unidad y los factores sociales internos.

Para fines de esta investigación se relaciona dichos factores con la teoría bifactorial de Herzberg asociado al modelo de Higiene con los factores extrínsecos y el modelo de Motivación con los factores intrínsecos

### **2.2.3.1. Factores extrínsecos**

#### **2.2.3.1.1. Retribución económica**

Los principales motivos para la afiliación sindical son los relacionados con la retribución económica que perciben los trabajadores (Kochan, 1979)

Fiorito (1987) nos indica que la afiliación sindical puede mejorar las remuneraciones, convirtiéndose en un factor que incrementará la probabilidad de la afiliación a los sindicatos.

Sin embargo, en los estudios de Schanbel y Wagner (2007) afirma que la mejor retribución va a generar en los trabajadores sindicalizados estabilidad económica y seguridad, los trabajadores se afilian al sindicato porque tienen interés de obtener ciertos beneficios, tales como salarios más altos.

#### **2.2.3.1.2. Seguridad Laboral**

Siendo un factor adicional, Fiorito (1987) nos menciona que, en relación con la percepción favorable de la seguridad laboral, con la que se identifica que los trabajadores sindicalizados encuentran como beneficio la protección que este va dar a sus afiliados. Asimismo, Toubol y Stroby (2014), al investigar porque las personas se unen a los sindicatos concluyeron que dentro de los beneficios que se obtiene la seguridad laboral favorece a la afiliación sindical.

#### **2.2.3.1.3. Beneficios Laborales**

Señala Kochan (1979), este otro factor se basa en las condiciones de trabajo, ya sea por negociaciones colectivas, las cuales son percibidas beneficiosamente para los sindicalizados, asimismo los sindicatos cuentan con capacidad de

influencia en acuerdos que resultan a favor de los afiliados al sindicato, Fiorito (1987)

Dentro de la publicación de Guest & Dewe (1988) sustentan la teoría de la elección racional en el que los afiliados al sindicato a comparación de los que no, suelen confiar en que el sindicato puede cuidar sus intereses con respecto a la remuneración, seguridad laboral y condiciones de trabajo. Tal estudio evidencia que, cuando estos muestren que tienen más influencia de manera beneficiosa sobre otros aspectos, podrían tener más afiliados. Este enfoque instrumental basado en los beneficios y costos de la participación sindical, es fundamentado en la teoría de elección racional, la cual indica las razones por las que un trabajador decide no participar, sin embargo, no es suficientemente explicativa sobre la conducta de quienes a pesar de todo deciden participar.

#### **2.2.3.1.4. Influencia Colectivista del Sindicato**

Wadditigon y Whintston (1997) en su estudio de las razones por las que los trabajadores se afilian a los sindicatos en un periodo declive, indica que las razones colectivas siguen siendo las fundamentales para afiliación sindical, poniendo los beneficios individuales que se puede obtener de la relación laboral, en segundo plano.

En el estudio de Schanbel y Wagner (2007), realizado a 18 países de la Unión Europea, indica que la probabilidad de afiliarse al sindicato está relacionado a la presencia del sindicato en la organización y las diferentes estrategias de reclutamiento de los líderes sindicales en las relaciones públicas y reforzamiento de

prácticas sociales. Tal estudio afirma que los sindicatos se esfuerzan por mostrar una buena imagen hacia los trabajadores sobre las actitudes positivas de los sindicatos.

En su investigación sobre la relación de afiliados y sindicato, Vidal y Jodár (2008) identificaron que el activismo sindical aumenta cuando hay mayor presencia institucional en las actividades sindicales. Esto demuestra que, la influencia colectivista, la imagen de unidad y su capacidad de organización de la organización sindical, es la que fomentara el activismo y mayor afiliación de sus integrantes.

#### **2.2.3.1.5. Sistemas de Comunicación**

Dentro de su investigación, Palmieri y de Oliveira (2015) identificaron que las comunicaciones se realizaban aplicando a técnica de análisis de contenido categórico a boletines sindicales, acuerdos y convenios colectivos (2009 a 2012) y sitios electrónicos que abordan el contexto de trabajo de los afiliados del sector metalúrgico para establecer alguna comparación o identificar características y tendencias, así como los significados y su motivación laboral. Identificando 8 dimensiones: Campaña Salarial, Derecho de los trabajadores, Organización Sindical, Lucha y Resistencia, Salud del Trabajador, Educación de los trabajadores, Ocio y deportes, Campaña de participación de lucros y resultados. Se resolvió que la motivación de los trabajadores se ha realizado en torno a diferentes subsanaciones, más allá de solo las motivaciones económicas.

#### **2.2.3.1.6. Motivación Familiar**

Booth (1986) indica dentro de su descubrimiento sobre las características personales de hombres y mujeres en general, donde no se afecta la probabilidad de sindicalización respecto a la carga familiar. Este resultado va en contra de la percepción común de que las responsabilidades familiares manifiestan a alta densidad sindical femenina. Siendo esta una apreciación de un estudio, muchos de los sindicatos dentro de sus negociaciones colectivas adquieren beneficios favorables para los familiares de los trabajadores afiliados, esto siendo un factor motivacional para muchos.

#### **2.2.3.1.7. Líderes Sindicales**

Afirman, Mason y Bain (1993) que cuando la afiliación de los trabajadores aumenta esta acata a factores propios de los sindicatos y, sobre todo a la forma como intervienen en los diferentes ambientes de trabajo. La presencia sindical y los elementos vinculados a su liderazgo entonces intervendrán un rol central al momento de explicar el desarrollo del sindicato y su aumento o declinación de la afiliación sindical (Delfini, 2013)

Próximos a esta visión se encuentran algunos estudios como de Kelly y Kelly (1994) que manifiestan la gran importancia de una representación a nivel local y también en los ambientes de trabajo para un crecimiento sindical, donde estos líderes ocupan un papel importante en la relación con los trabajadores para que estos se afilien al sindicato.

Dentro del sentido de unidad sindical se evidencia como un determinante para la afiliación, el grado de influencia del líder o líderes sindicales. Este liderazgo va a repercutir desde la motivación para incrementar el activismo para lograr que más trabajadores se afilien, que los afiliados se identifiquen y colaboren con la organización sindical.

Estar afiliado a un sindicato enmarcará diferentes niveles de activismo. Vidal y Jódar (2008), quienes estudiaron estos factores diferencian a los afiliados activos de los pasivos, empleando la información obtenida en una encuesta de afiliación de obreros catalanes, a partir de esta lograron identificar que un entorno sindicalizado va a resultar más determinante cuando esté presente diferentes incentivos hacia la participación por parte de los representantes sindicales.

#### **2.2.3.2. Factores Intrínsecos**

Dentro de su investigación, Tetrick, Shore, Newton y Vanderberg (2007) plantearon que la afiliación sindical puede estar más determinada por factores estructurales, como el tipo de trabajo y algunas características personales como el sexo, la edad, la educación y la permanencia del trabajo.

Según el estudio de la afiliación sindical hecho por Delfini (2013) identificó que un factor importante para la afiliación es el sector en el que se desarrolle la organización, el sector industrial tiene siempre más probabilidad de afiliados a sus sindicatos, asimismo el sector como comercio, transporte, hoteles y almacenaje. Estos aspectos son importantes para esta investigación, ya que se relacionan con el sector de la empresa en estudio.

Farber y Sanks (1980) refuerzan la existencia de características individuales que intervienen para que los trabajadores se afilien como la edad, el género, el nivel educativo y el sector de trabajo. También indicaron de su investigación que algunas mujeres se sienten más motivadas a afiliarse a un sindicato, mientras que otras mujeres tienen menos interés. Esto va a depender de su motivación en mantener cierta estabilidad laboral. Las mujeres que tienen un alto nivel de rotación normalmente son las que tienen menos interés en afiliarse.

Así también, Abwod y Farber (1982), afirman que los trabajadores con preparación profesional o mayor calificación no muestran interés por afiliarse a organizaciones sindicales, y eso suele suceder porque estos individuos suelen rotar de trabajo por decisión propia, además Shnabel y Wagner (2007) establecen que la densidad de afiliación en Europa se da por las características personales, así como la actitud que presentan frente a estas.

Booth (1986) señala que algunas industrias están asociadas con mayores índices de sindicalización, sobre todo las industrias nacionalizadas y públicas, algunas de las características individuales como el aprendizaje, la educación, su capacitación, estado civil, ser jefe de familia, número de dependientes y su raza, muchos de estos no tienen relación con la afiliación al sindicato, las excepciones fueron la edad, para las mujeres influye la educación y para los varones, la experiencia. Algunos individuos que no tenían mucha experiencia laboral o presentaban regularmente uno o dos trabajos anteriores al presente eran más propensos a la afiliación.

Con relación a los factores sociodemográficos, Delfini (2013), indica que las edades donde hay más posibilidad de afiliarse, son entre 40 y 49 años. Por otro lado, Blanchflower (2007) al examinar con evidencia empírica en 34 de 38 países, mediante análisis econométrico, que el factor de edad sigue un patrón invertido en forma de U, maximizando en el medio y finales de los 40 años de edad, estos datos presentados se dan a pesar que los países de su investigación presentan sistemas de relaciones industriales diferentes entre ellos.

Asimismo, Saavedra y Torero (2005) proponen que en el caso peruano el análisis de decisión para afiliarse a un sindicato se da de otra perspectiva, los individuos primero aceptan un trabajo en una empresa que tiene sindicato, o en una que no lo tenga, esto parte de las características individuales del trabajador y también de las características de la empresa.

#### **2.2.3.2.1. Percepción de Apoyo del Sindicato**

El apoyo del sindicato percibido se refleja en el compromiso que los sindicalizados creen que el sindicato tiene hacia ellos, altos niveles de apoyo van a fomentar a los trabajadores un sentimiento de reciprocidad al buen trato que recibirá. El apoyo sindical y el compromiso sindical tienen relación media con la confiabilidad hacia el sindicato (Tetrick et al, 2007)

La percepción de lealtad y compromiso hacia el sindicato, así como la posibilidad de que se afilie, se motivan principalmente por los beneficios laborales y económicos tal como indica Tetrick et al. (2007). Pero la permanencia del afiliado en la organización sindical se debe a la percepción de apoyo, involucramiento y

sentido de colaboración y unidad que perciben los miembros y en general dentro de la organización sindical. Dichos resultados se produjeron de la investigación que realizaron a 273 miembros sindicales y a 29 dirigentes sindicales.

#### **2.2.3.2.2. Percepción de la Justicia Sindical**

Desde los estudios de Folger y Cropanzano (1998) la justicia laboral se divide en dos dimensiones, la distributiva y la procesal. La primera describe la distribución de los recursos y también los criterios que intervendrán para poder determinar los resultados después de haber asignado la toma de decisiones. En cambio, la justicia procesal será la encargada de medir la percepción que tienen los trabajadores sobre la imparcialidad de los resultados en la empresa, si estos se van a basar en los procedimientos y los procesos, la cual evidencia estar más relacionada con las actitudes sindicales que con la justicia distributiva.

La justicia procesal por tanto ocupará mayor importancia cuando se vayan a satisfacer las preocupaciones relacionadas a la neutralidad, confianza y posición, van a representar el estado del individuo dentro de la organización y el sentido del valor personal, esto dará resultados positivos de lo miembros afiliados ya que perciben al sindicato como un apoyo, van a realizar comportamientos de apoyo y mostrar una mayor probabilidad de seguir afiliados en el sindicato. (Aryee & Wah, 2001)

#### **2.2.3.2.3. Identificación con la causa**

Blackwood, Lafferty, Duck y Terry (2003) desde una perspectiva psicológica hay distintas teorías de activismo, indican que el entorno social y las características

individuales afectan al compromiso y la actitud de los afiliados con el sindicato, concluyen que lo más importante es que el afiliado se identifique con el grupo, cuando este percibe una posición injusta aumentará su conducta de identificación y respaldo (Hogg y Abrams, 1995). Esto mejorará la identificación y su compromiso con el grupo sindical.

La teoría de la frustración - agresión de Newton & Mc Farlane (1992), indica que un trabajador insatisfecho con su puesto laboral, que por algún motivo considere injusto, se unirá e identificará con la frustración de sus compañeros de trabajo y se comprometerá y colaborará a la causa del grupo, lo que desencadenará la afiliación a grupos representativos, en ese caso a un sindicato. La teoría defiende que la insatisfacción que produce el trabajo, o algunas condiciones del mismo determinará el aumento del compromiso con el sindicato.

Waddington & Kerr (2002) determinan que el activismo sindical dependerá de las oportunidades que se le presenten al afiliado y esto aumentará los motivos individuales de poder participar en las actividades sindicales. Por otro lado, Blackwood et al. (2003), describe que el activismo sindical estará influenciado por características personales y sociales, ya sea la identidad social o el compromiso con el grupo, más aun, cuando la organización sindical los hace partícipes de actividades permanentes.

En el estudio de Kelly y Kelly (1994) afirma que los factores psicológicos y sociales que influyen en la participación de la acción colectiva. Dichos factores están relacionados con las características individuales del trabajador en el sentido de pertenencia y la identificación con la organización sindical, la orientación

colectivista, el conflicto intergrupal percibido, los estereotipos grupales, la privación relativa egoísta y colectiva y la eficacia política. En esta investigación se identificó la orientación colectivista y el estereotipo del grupo como factores en la afiliación.

#### **2.2.3.2.4. Percepción del Sindicato-Empresa**

Kochan (1979) determinó como un factor determinante en la afiliación sindical a la insatisfacción laboral y las percepciones de la instrumentalidad. Se le preguntó a afiliados y no afiliados sobre sus creencias de los sindicatos en general y a los encuestados que no estaban afiliados sobre la preferencia del voto de la afiliación sindical en el lugar donde laboraban. Los resultados arrojaron que los empleados ven a los sindicatos como organismos efectivos. De los trabajadores que no pertenecían al sindicato, más de la mitad dijo que votarían para sindicalizarse.

Los estudios de Youngblood et al. (1984) tras estudiar los motivos de afiliación sindical se plantea como una variable importante a las percepciones del trabajador sobre el sindicato. La imagen negativa del sindicato en la organización se planteará como una hipótesis de impedimento que va a influir en las intenciones de la afiliación sindical, esto aun si el trabajador está insatisfecho en el entorno laboral o también que perciba que los sindicatos sean fundamentales para lograr los resultados deseados.

## **CAPITULO III**

### **DATOS DE LA ORGANIZACIÓN**

#### **3.1. RESEÑA DE LA UNIDAD INVESTIGADA**

**RAZÓN SOCIAL:** SINDICATO CERRO VERDE

**UBICACIÓN GEOGRÁFICA:**

Departamento : Arequipa

Provincia : Arequipa

Distrito : Cercado

Dirección : Calle Carlos Arévalo 201 Urbanización La Perla

##### **3.1.1. RESEÑA HISTÓRICA**

Las operaciones de la mina Cerro Verde datan del siglo XIX, cuando los españoles extraían minerales de óxido de cobre de alta ley, que eran enviados a

Gales. En 1916, la empresa Anaconda se convirtió en propietaria del yacimiento hasta 1970, año que el Estado Peruano se hizo cargo de la mina, extrayéndose los minerales de óxido y construyendo en 1972, una de las primeras plantas de procesamiento del cobre mediante el sistema de extracción por solventes y electrodeposición del mundo.

En 1974, las venas azul verdosas aparecieron expandidas en las rocas que forman llanos y cumbres del misterioso Cerro Verde, a 34 kilómetros de la ciudad de Arequipa y a 2,700 m.s.n.m., llamando la atención del Gobierno Militar y el Presidente de la Republica, Gral. Juan Velasco Alvarado asumió la explotación del Centro Minero, bajo responsabilidad de la estatal Minero Perú.

Las 58 hectáreas de explotación inicial, en 1974 fueron encargadas e ingenieros geólogos, para ampliar la pampa de explotación, siendo el Ingeniero Guido del Castillo, contratado para los trabajos de dinamita y el Ingeniero Carlos Zegarra, contratado para excavar el pique, de donde se extraería el agua, y los primeros trabajadores entregados en cuerpo y alma a largas jornadas de trabajo, estaban bajo el mando de Juan Quispe Valero, que siendo capataz de los contratistas, reclamaba mejores condiciones para sus dependientes, entre quienes comenzó a germinar la intención de conformar un Sindicato, que entonces, funcionalmente se entendía como medio de defensa de los derechos laborales de profesores y de construcción civil.

No pasó mucho tiempo y se fundó el Sindicato de Obreros de Minero Perú – Unidad Cerro Verde, años después se fundó el Sindicato de Empleados, cuando la empleadora se denominaba Empresa MINERO PERÚ S.A.

Los sindicatos en el Perú, nacieron en momentos históricos, caracterizados por cambios y transformaciones, con la conformación de empresas estatales como Minero Perú, sentándose las bases de la Legislación Laboral, como estabilidad laboral y los derechos de sindicalización y negociación colectiva.

La última convención colectiva del Sindicato de Cerro Verde, planteada a Minero Perú, fue mediante Laudo Arbitral del 9 de agosto de 1993, en la que reconocieron los beneficios de aumento por méritos, asignación familiar, escolar y vivienda, bonificación por diferencial de turno, refrigerio, incentivo por producción, bonificación por feriado laborado, ropa de trabajo y útiles de aseo, apoyo a organizaciones sindicales y Programa de Asistencia Medico Familiar.

La transferencia a la empresa privada Sociedad Minera Cerro Verde S.A.A., donde la accionista más notoria era la estadounidense Cyprus Amax, ocurrió en marzo de 1994, firmándose en mayo de este año, el Convenio Colectivo con el Sindicato de Obreros, reconociéndose los beneficios de asignación familiar, asignación escolar, bonificación por turnos, Frigerio, incentivo de producción, bonificación por tiempo de servicios, bonificación por servicio continuado, ropa de trabajo y útiles de aseo, bonificaciones por primero de mayo y por el día del minero, atención médico familiar y cláusula de productividad. Todo ello en reconocimiento a los trabajadores que aumentaron la producción de cobre en 35% y la reducción de costos en más del 40%.

En 1994, ambos sindicatos tomaron el trascendental acuerdo de unificarse mediante un procedimiento de fusión para dar nacimiento al Sindicato Único de

Trabajadores de Sociedad Minera Cerro Verde S.A.A., gremio reconocido mediante R.S.D. 184-94 el 30 de septiembre de 1994.

El primer convenio colectivo suscrito como Sindicato Único fue en 1995 con una cláusula denominada “de credibilidad”, por la cual a la empresa se dio la facultad de implementar las condiciones remunerativas y condiciones de trabajo de acuerdo a su política. Definitivamente que ese tipo de cláusulas fueron un salto al vacío, que no deben volver a repetirse.

El siguiente convenio colectivo, fue el de 1996, en el que se crearon las cinco categorías que aún existen y se ratificaron la mayoría de beneficios y derechos consignados en el Convenio del Sindicato de Obreros de 1994.

La década del noventa fue nefasta para los trabajadores y para los sindicatos, especialmente a partir de julio de 1995, porque el gobierno dictatorial de entonces, eliminó importantes derechos, como la estabilidad laboral y otros, restringiéndose la negociación colectiva. Esto explica en parte, porque los convenios colectivos de 1996 hasta el 2002 fueron una simple repetición de lo que ya se tenía.

En 1999, los trabajadores sufrieron los embates no solo la indiferencia del Gobierno de Perú por los derechos laborales, sino por la franquicia concedida a Corporación Phelps Dodge, que compró la Cyprus Amax Minerals Company.

Con el retorno de la democracia a inicios de la década en el año 2000, se abrieron las puertas de recuperación de los derechos. Entre septiembre del 2002 y mayo del 2003, gracias a la jurisprudencia vinculante u obligatoria, del Tribunal Constitucional se recuperó la estabilidad laboral, sanamente entendida como la prohibición de los despidos arbitrarios o sin causa.

En enero del 2003 se modificaron los aspectos más perjudiciales de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. Estos dos hechos cambiaron las condiciones y permitió que los sindicatos recuperen su capacidad negociadora, lo cual se reflejó rápidamente en las nuevas convenciones colectivas, en casi todos los sindicatos del país, menos en el Sindicato Cerro Verde, que en la práctica se encontraba sometido al tristemente célebre Jorge Benavente. El 18 de diciembre del 2003 se pactó una convención colectiva con “beneficios” que daban pena, con aumentos al sueldo básico de 60 soles por año, del 2003 al 2008.

Fueron S/. 60.00 de aumento para cada año, es decir, ni para recuperar la inflación. Estos 60 soles equivalen al 3% de la remuneración del trabajador, entonces no había mejora de beneficios colaterales, ni nuevos beneficios. Lo único rescatable de este Convenio fue la cláusula tercera referida a “mantener las remuneraciones de los trabajadores en el promedio vigente del mercado salarial de la gran minería”; más como Declaración Fundamental y no en el cuerpo del Convenio mismo.

Con respecto a esta cláusula, la dirigencia sindical de entonces de desentendió por completo y no se aplicó en los años 2003, 2004, 2005 y 2006. Hasta que el año 2006, año que entró en operación la Concentradora de Sulfuros Primarios, se inició el proceso de recuperación de la dignidad del trabajador y de la independencia del Sindicato, lo que ocurrió con Zenón Mujica Chuquitapa, quien obtuvo el respaldo de la mayoría de trabajadores para conducir el Sindicato, derrotando al candidato de la patronal. De allí para adelante se registraron hitos

históricos que enorgullecen a los afiliados antiguos y que deben tenerse presente por los afiliados nuevos.

### **3.1.2. MISIÓN**

El Sindicato Cerro Verde, somos una organización unida de trabajadores de primer grado, nuestra misión es fomentar la afiliación sindical, como medio efectivo de participación colectiva para juntos defender nuestros derechos, promover beneficios laborales de los trabajadores y cumplir con nuestros deberes.

Crear instancias de diálogo, intercambio de ideas y propuestas para lograr una negociación colectiva entre los trabajadores y el empleador, en favor de un clima laboral óptimo, remuneraciones y bienestar basado en el respeto mutuo y la tolerancia.

### **3.1.3. VISIÓN**

El Sindicato Cerro Verde tenemos como visión ser una organización reconocida por la sociedad Arequipeña por la responsabilidad y entrega en la defensa de los derechos humanos y laborales de los trabajadores, incentivando la unidad sindical y defendiendo la lucha de clases como frente único.

### **3.1.4. OBJETIVO**

El sindicato tiene como objetivo la defensa de los derechos e intereses económicos, sociales y profesionales de sus afiliados, objetivo que comparte con las organizaciones sindicales de la región, del sector, del país y del mundo en aras de hacer realidad la paz, la equidad y la justicia sindical.

### **3.1.5. FINES**

De los fines del sindicato Cerro Verde, son:

- A. Representar al conjunto de trabajadores comprendidos dentro de su ámbito en los conflictos, controversias o reclamaciones de naturaleza colectiva.
- B. Celebrar Convenios Colectivos de Trabajo, Actas y Acuerdos, exigir su cumplimiento y ejercer los derechos y acciones que de tales conversiones se originen
- C. Representar o defender a sus miembros en las controversias o reclamaciones de carácter individual, salvo que el trabajador accione directamente en forma voluntaria o por mandato de Ley, caso en el cual el Sindicato podrá actuar en calidad de asesor.
- D. Promover la creación y fomentar el desarrollo de cooperativas, cajas y fondos en genera, organismos de auxilio y promoción social de sus miembros, así como impulsar proyectos empresariales.
- E. Promover el mejoramiento cultural, la educación general, técnica y gremial de sus miembros.

### **3.1.6. PRINCIPIOS**

Los principios en base a los cuales orienta su actuación del Sindicato Cerro Verde son:

- A. Defensa de los derechos e intereses de los trabajadores
- B. Independencia política
- C. Unidad Sindical

D. Solidaridad

**3.1.7. ORGANIGRAMA DE LA INSTITUCIÓN**

**Ver Anexo Nro. 1**

## **CAPITULO IV**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **4.1. POBLACIÓN Y MUESTRA**

##### **4.1.1. Población**

El universo o la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones. (Fernández y Baptista, 2010).

En la presente investigación el universo o población, son todos los trabajadores afiliados del sindicato de trabajadores Cerro verde, que son un total de 1670 afiliados y que vienen de distintas áreas operativas.

##### **Criterios de Inclusión**

- Personal de ambos sexos.
- Personal que este laborando actualmente.

- Personal de todos los turnos.

#### 4.1.2. Muestra

En el estudio de Tamayo, Tamayo afirma que es el conjunto de operaciones que se realizan para estudiar la distribución de determinados caracteres en totalidad de una población, universo o colectivo, partiendo de la observación de una fracción de la población considerada (Tamayo y Tamayo, 2006).

En la presente investigación, debido a que el universo es grande, se trabajará con una muestra, tal como refiere el siguiente cuadro.

<b>ÁREAS</b>	<b>N° DE AFILIADOS</b>
<b>Operaciones Mina</b>	1002
<b>Operaciones hidrometalúrgicas</b>	167
<b>Mantenimiento mecánico</b>	251
<b>Mantenimiento eléctrico</b>	200
<b>Operadores de agua</b>	50
	<b>1670</b>

**Donde:**

**N** = Universo (1670)

**n** = Tamaño de la muestra

**Z** = Nivel de confianza (95% = 1.96)

(Considerando la probabilidad de que el 50% no posee las mismas características).

**P** = Proporción esperada (50%=0.5)

**Q** = Proporción en contra (1-p = 0.5)

**d**= Margen de error (5%)

**Entonces:**

$$n = \frac{1670 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * 1669 + (1.96^2 * 0.5 * 0.5)} = \frac{1,606.99325}{5.1329} = 312.49$$

La muestra es de **312 trabajadores afiliados** del Sindicato Cerro Verde.

### Tipo de muestreo

El tipo de muestreo es estratificado ya que después de sacar la muestra de la población en general, ahora extraemos  muestras de cada Área que son proporcionales a su presencia en toda la población estudiada, tal como detalla el siguiente cuadro.

<b>ÁREAS</b>	<b>N° DE AFILIADOS</b>
<b>Operaciones Mina</b>	187
<b>Operaciones hidrometalúrgicas</b>	31
<b>Mantenimiento mecánico</b>	47
<b>Mantenimiento eléctrico</b>	38
<b>Operadores de agua</b>	9
	<b>312</b>

## **4.2. TÉCNICA E INSTRUMENTO**

### **4.2.1. Técnica**

Desde los estudios de Deymor B. Centty Villafuerte, es un procedimiento metodológico y sistemático que se encarga de operativizar e implementar los métodos de Investigación y que tiene la facilidad de recoger información de manera inmediata. En la presente investigación se utiliza la técnica de la encuesta. (Deymor & Villafuerte,1999)

Richard L. Sandhusen afirma que las encuestas son las que obtienen información sistemáticamente de los encuestados a través de preguntas, ya sea personales, telefónicas o por correo. (Richard & Sandhusen ,2002),

### **4.2.2. Instrumento**

Un instrumento de recolección de datos e información es un recurso metodológico que se materializa mediante un dispositivo o formato (impreso o

digital) que se utiliza para obtener, registrar o almacenar los aspectos relevantes del estudio o investigación recabados de las fuentes indagadas. (Peñaloza,2005).

Dada la naturaleza de la investigación, al identificar los factores asociados a la afiliación sindical de los trabajadores afiliados del sindicato de trabajadores Cerro Verde Arequipa - 2020, esta crea un marco actitudinal de los trabajadores, por esta razón consideramos pertinente utilizar el cuestionario tipo Likert, donde se considera los siguientes ítems:

- A. Muy poco (nada)
- B. Poco
- D. Suficiente
- E. Mucho

En la construcción del instrumento se buscó que este guarde estrecha relación con los objetivos de la investigación, que nos permitió obtener información útil para el trabajo de investigación. Es así que el instrumento aplicado para la presente investigación, representa confiabilidad, objetividad y validez por sí mismo. El instrumento se encuentra debidamente validado (Ver Anexos)

#### **4.3. ESTRATEGIAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

- Para realizar la presente investigación se solicitó el apoyo de la Junta Directiva del sindicato Cerro Verde, encabezado por el Secretario General.
- Presentación de la investigación en reunión de afiliados.
- Determinación de la muestra para la aplicación del instrumento.
- Aplicación del instrumento de manera virtual para la recolección de datos.

- Revisión de los datos, procesamiento de la información.
- Elaboración de tablas estadísticas, análisis e interpretación.
- Presentación de los resultados de la investigación.

#### **4.4. MATRÍZ DE CONSISTENCIA**

Ver Anexo Nro. 2

**CAPITULO V**

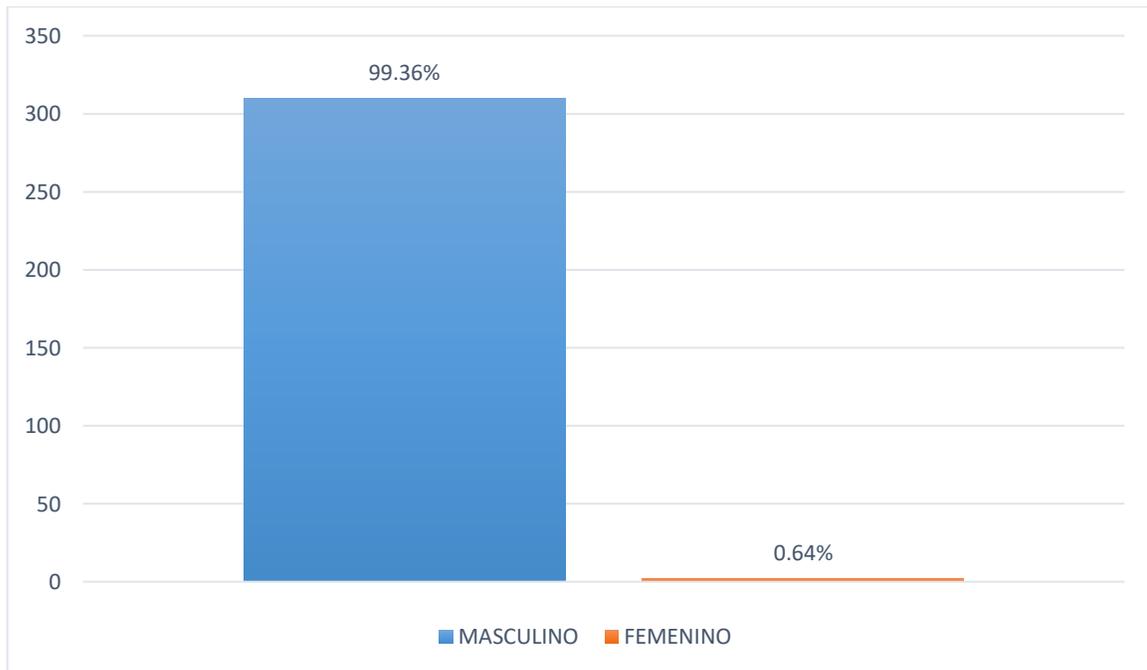
**PRESENTACIÓN DE RESULTADOS**

## 5.1. Resultados sobre motivación extrínseca

**Tabla 1**

*Aspectos sociodemográficos de género de la muestra encuestada.*

	<i>fi</i>	%
Masculino	310	99.36
Femenino	2	0.64
<b>Total</b>	<b>312</b>	<b>100.00</b>



*Figura 1: Gráfico de barras de género de la muestra encuestada.*

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

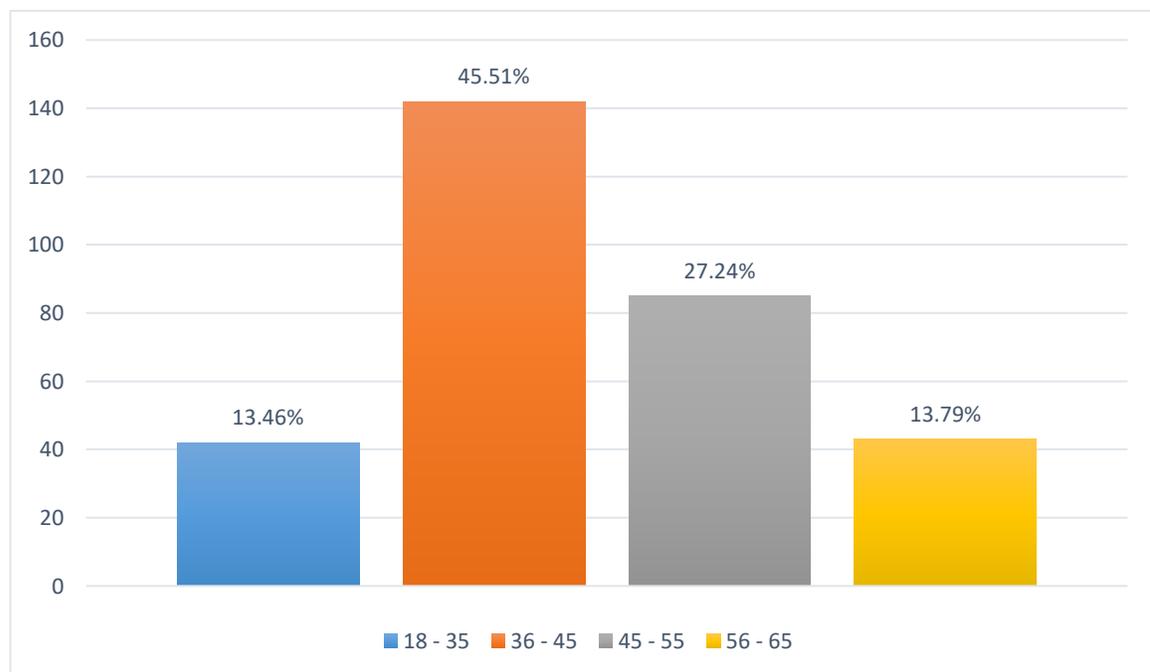
De la muestra encuestada al realizar la aplicación del instrumento, consideramos una cantidad aproximada equitativa de acuerdo a la población en la cual el 99.36% representan al género masculino y el 0.64% al género femenino.

Del resultado inferimos que la mayoría de trabajadores de la empresa minera Cerro Verde son varones y por ende se repite la misma probabilidad dentro del sindicato Cerro Verde. La cantidad de afiliadas dentro del sindicato es muy mínima.

**Tabla 2**

*Aspectos sociodemográficos de edad de la muestra encuestada.*

	<i>fi</i>	<i>%</i>
18 - 35	42	13.46
36 - 45	142	45.51
45 - 55	85	27.24
56 - 65	43	13.79
<b>Total</b>	<b>312</b>	<b>100.00</b>



*Figura 2: Gráfico de barras de edad de la muestra encuestada.*

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

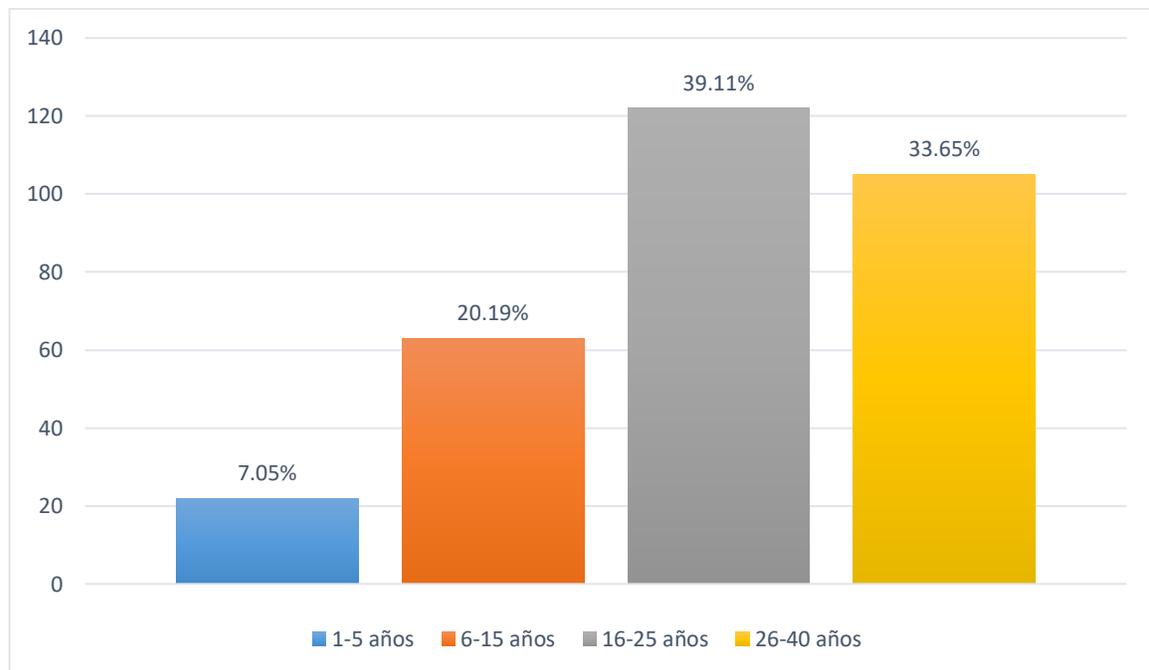
De la muestra encuestada al realizar la aplicación del instrumento, consideramos la edad como una pregunta cerrada usando parámetros basándonos en las etapas de la vida. Por lo tanto, considerando estos parámetros el resultado es de la siguiente manera, de 18 a 35 años correspondientes al 13.46% (42 afiliados) de la muestra encuestada, de 36 a 45 años correspondiente al 45.51% (142 afiliados) de la muestra, de 45 a 55 años correspondiente al 27.24% (85 afiliados), de 56 a 65 años correspondiente al 13.79% (43 afiliados) de la muestra encuestada.

De los resultados del gráfico inferimos que, los últimos años el sindicato no ha recibido muchos afiliados, refiriéndonos a los trabajadores jóvenes que vienen laborando pocos años, mientras que los trabajadores con un promedio medio dentro de la empresa si están afiliados, el porcentaje mínimo de los afiliados mayores de 56 años, nos indica que, poco a poco los afiliados al sindicato se están jubilando. En términos generales hay un mayor número de afiliados que se jubilan, que trabajadores que se afilian.

**Tabla 3**

*Aspectos sociodemográficos de los años de afiliación de la muestra encuestada.*

	<i>fi</i>	<i>%</i>
1-5 años	22	7.05
6-15 años	63	20.19
16-25 años	122	39.11
26-40 años	105	33.65
<b>Total</b>	<b>312</b>	<b>100.00</b>



*Figura 3: Gráfico de barras de los años de afiliación de la muestra encuestada.*

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

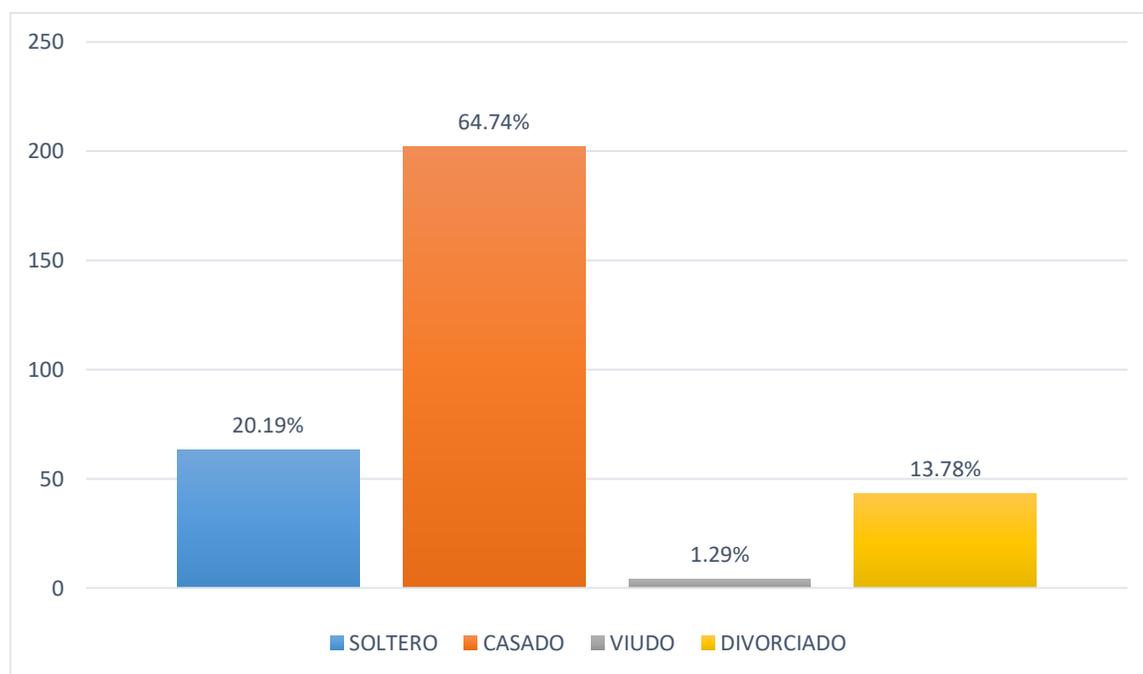
De la muestra encuestada al realizar la aplicación del instrumento consideramos el tiempo de afiliación y la muestra presenta el 7.05% (22 afiliados) en el promedio de 1 a 5 años, el 20.19% (63 afiliados) en el promedio de 6 a 15 años de afiliación sindical, el 39.11% (122 afiliados) en un promedio de 16 a 25 años estando afiliados al sindicato y 33.65% (105 afiliados) en un promedio de 26 a 40 años de tiempo de afiliación sindical.

El grafico nos muestra a gran parte de la población que llevan más de 26 años a 40 años afiliados al sindicato, esto nos indica que, durante muchos años los trabajadores se han mantenido dentro del sindicato, mientras que una mínima parte indica que llevan entre 1 a 5 años, resultado que nos indica que, el sindicato realmente no ha tenido un crecimiento en cantidad de afiliados, pero que los que se afiliaron años atrás continúan firmes en su posición. Deducimos también que los trabajadores incorporados a la empresa no están informados respecto a las acciones del sindicato y que la empresa satisface las necesidades de los trabajadores y por ende no encuentran atractiva la afiliación al sindicato.

**Tabla 4**

*Aspectos sociodemográficos del estado civil de la muestra encuestada.*

	<i>fi</i>	<i>%</i>
Soltero	63	20.19
Casado	202	64.74
Viudo	4	1.29
Divorciado	43	13.78
<b>Total</b>	<b>312</b>	<b>100.00</b>



*Figura 4: Gráfico de barras del estado civil de la muestra encuestada.*

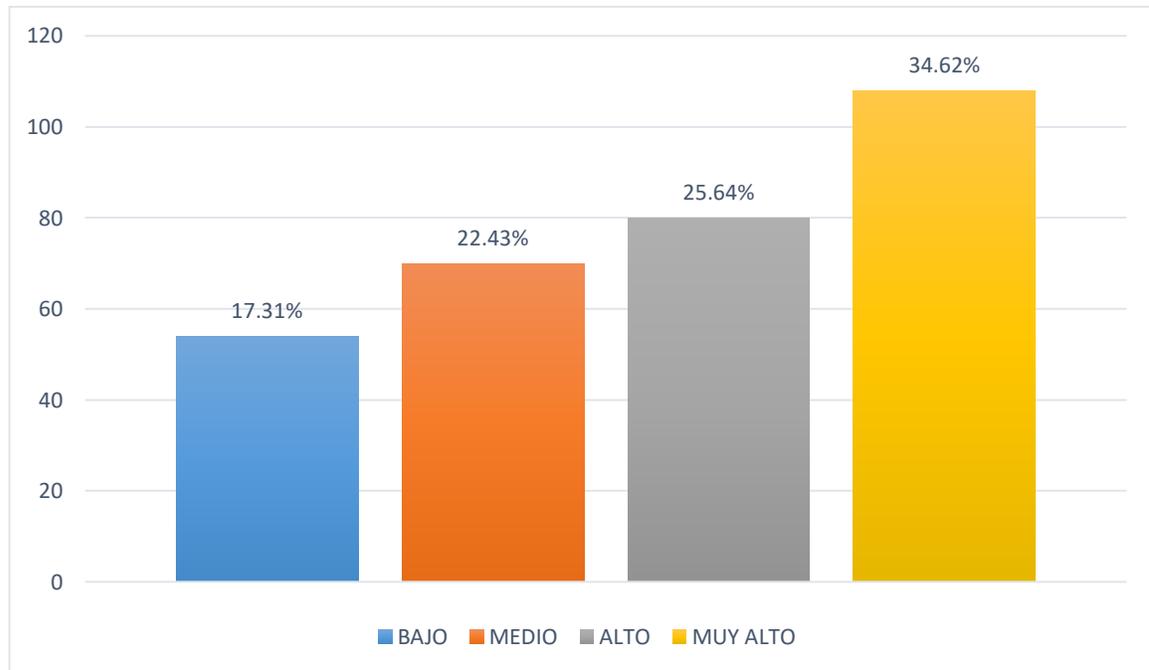
## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

De la muestra encuestada al realizar la aplicación del instrumento consideramos que en relación con el estado civil el 20.19% (63 afiliados) son solteros, el 64.74% (202 afiliados) son casados, el 1.29% (4 afiliados) son viudos y el 13.78% (43 afiliados) son divorciados.

El resultado nos indica que mayor parte de la población son trabajadores casados, y por ende tienen carga familiar. Por lo que el recibir más beneficios que satisfagan a él y su familia, se les hace más atractivo pertenecer al sindicato y de esa manera sentirse seguros.

**Tabla 5***Retribución económica*

	<i>fi</i>	<i>%</i>
Bajo	54	17.31
Medio	70	22.43
Alto	80	25.64
Muy alto	108	34.62
<b>Total</b>	<b>312</b>	<b>100.00</b>

*Figura 5: Gráfico de barras de la retribución económica*

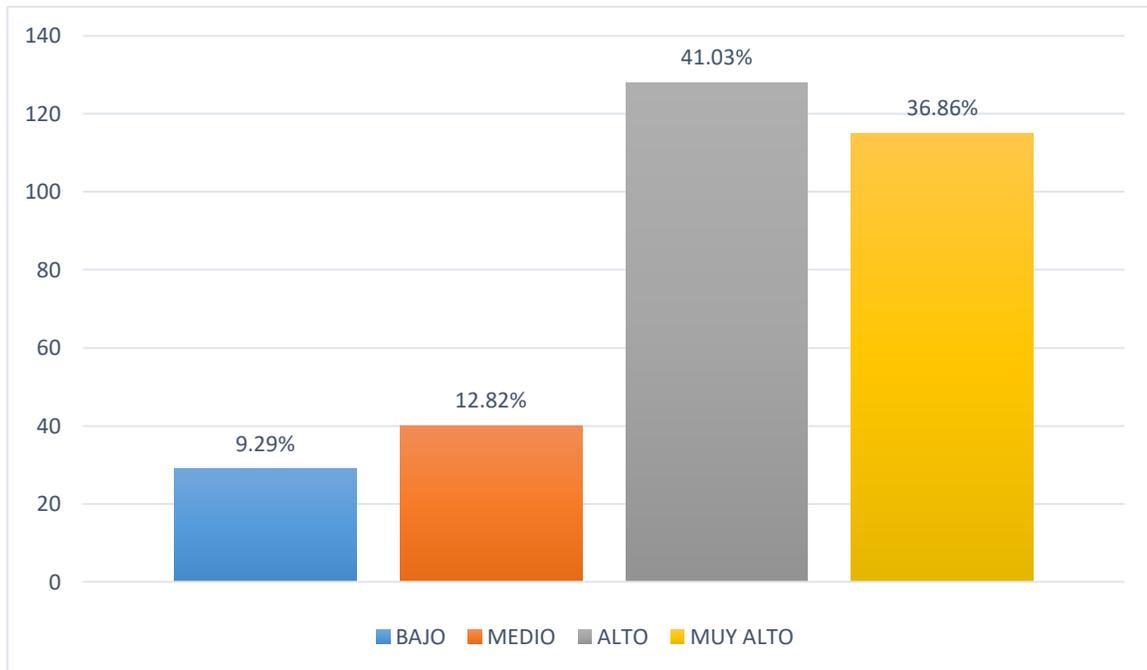
## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

En la tabla estadística y gráfica tenemos a la retribución económica de la motivación extrínseca asociada a la afiliación sindical del sindicato Cerro Verde en un rango muy alto con un 34.62% (108 afiliados), seguido tenemos el rango alto con un 25.64% (80 afiliados), en el rango medio con un 22.43% (70 afiliados) y el rango bajo con un 17.31% (54 afiliados).

Del 100 % de trabajadores afiliados al sindicato, realizando la sumatoria de índices nos encontramos que un 60.26% indican que la razón por la que se afiliaron al sindicato es por tener mejores retribuciones económicas, situando a la retribución económica como uno de los principales factores de motivación, pero también nos encontramos con un 39.74 % de trabajadores afiliados que no están de acuerdo con lo mencionado, de lo cual podemos inferir que ese porcentaje de trabajadores consideraron otros aspectos para su afiliación; razón que nos lleva a entender también que el sindicato realmente está trabajando en la defensa de otro de tipo de beneficios y que ofrece más que solo retribución económica. Retribución económica se encuentra en un nivel ALTO – MUY ALTO, donde predomina el MUY ALTO.

**Tabla 6***Seguridad laboral*

	<i>fi</i>	<i>%</i>
Bajo	29	9.29
Medio	40	12.82
Alto	128	41.03
Muy alto	115	36.86
<b>Total</b>	<b>312</b>	<b>100.00</b>

*Figura 6: Gráfico de barras de la seguridad laboral.*

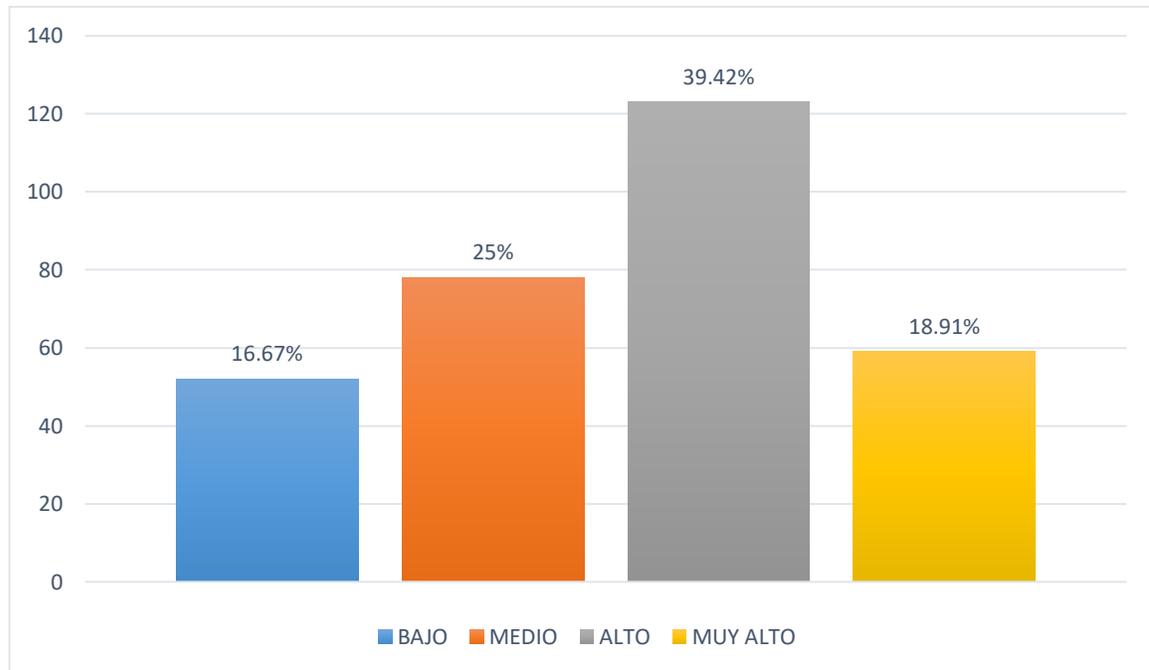
## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

En la presente tabla y figura que proceden tenemos al indicador seguridad laboral en un rango alto con un 41.03% (128 afiliados), seguido tenemos al rango muy alto con 36.86% (115 afiliados), el rango medio con un 12.82% (40 afiliados) y el bajo con 9.29% (29 afiliados).

Realizando la sumatoria de los resultados, encontramos a un 77.89 % de trabajadores afiliados que consideraron que el sindicato les ofrecía seguridad, estabilidad y tranquilidad laboral y por ello decidieron afiliarse al sindicato, también nos encontramos con un 22.11% población mínima que indican que para afiliarse al sindicato no consideraron que ella les ofrecía seguridad laboral. Podemos inferir que el sindicato ofrece estabilidad laboral en la empresa en la que laboran y ello se vio reflejado en que la mayoría de los trabajadores consideraron como una de las razones más grandes para su afiliación. Seguridad laboral se encuentra en un nivel ALTO – MUY ALTO, donde predomina el nivel ALTO.

**Tabla 7***Beneficios laborales*

	<i>fi</i>	<i>%</i>
Bajo	52	16.67
Medio	78	25
Alto	123	39.42
Muy alto	59	18.91
<b>Total</b>	<b>312</b>	<b>100.00</b>

*Figura 7: Gráfico de barras de los beneficios laborales*

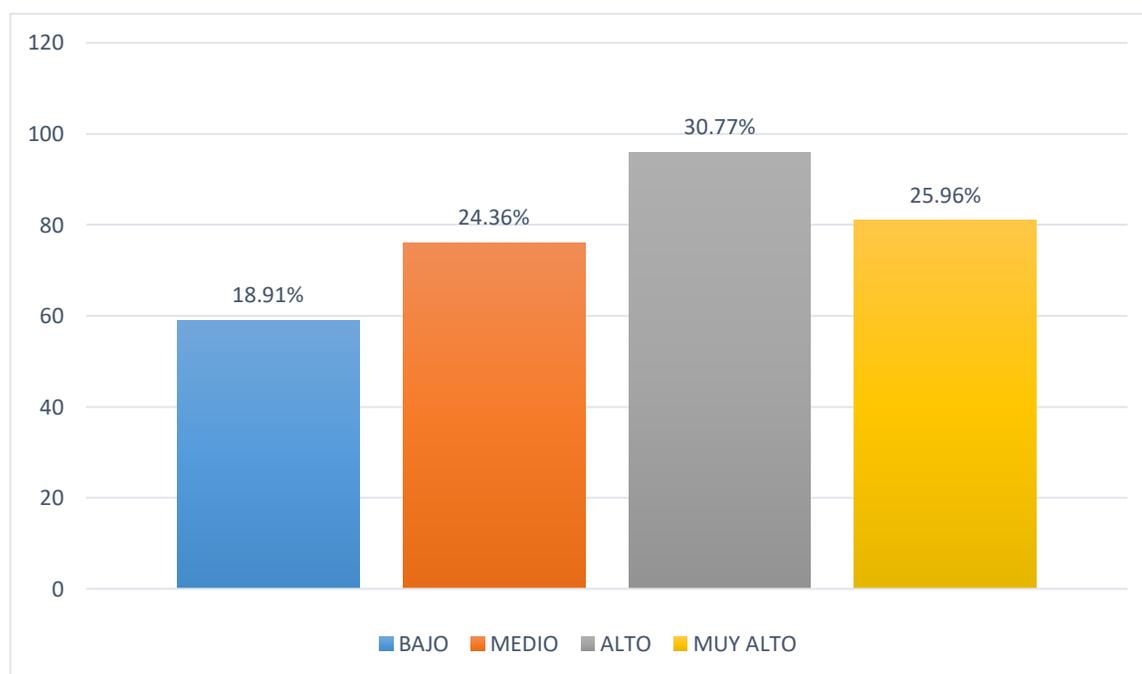
## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

En la tabla y figura líneas arriba, tenemos al indicador tolerancia, en el rango alto con un 39.42% (123 afiliados), seguido tenemos al rango medio con un 25% (78 afiliados), en el rango muy alto con 18.91% (59 afiliados) y el rango bajo con un 16.67% (52 afiliados).

Nos encontramos un porcentaje muy elevado de trabajadores afiliados que indican que los beneficios que recibían de la empresa no eran equitativos con el trabajo que realizan y por ello, para su afiliación sindical consideraron que sus beneficios laborales mejorarían, además que el sindicato ya había conseguido el reconocimiento de más beneficios, pero también tenemos a un buen porcentaje de trabajadores que no se les hizo atrayente ni motivador los beneficios laborales que recibirían y que tampoco les ofrecían desarrollar habilidades de los trabajadores afiliados. Beneficios Laborales se encuentra en un nivel ALTO – MUY ALTO, donde predomina el nivel ALTO.

**Tabla 8***Influencia colectivista del sindicato*

	<i>fi</i>	<i>%</i>
Bajo	59	18.91
Medio	76	24.36
Alto	96	30.77
Muy alto	81	25.96
<b>Total</b>	<b>312</b>	<b>100.00</b>

*Figura 8: Gráfico de barras de la influencia colectivista del sindicato*

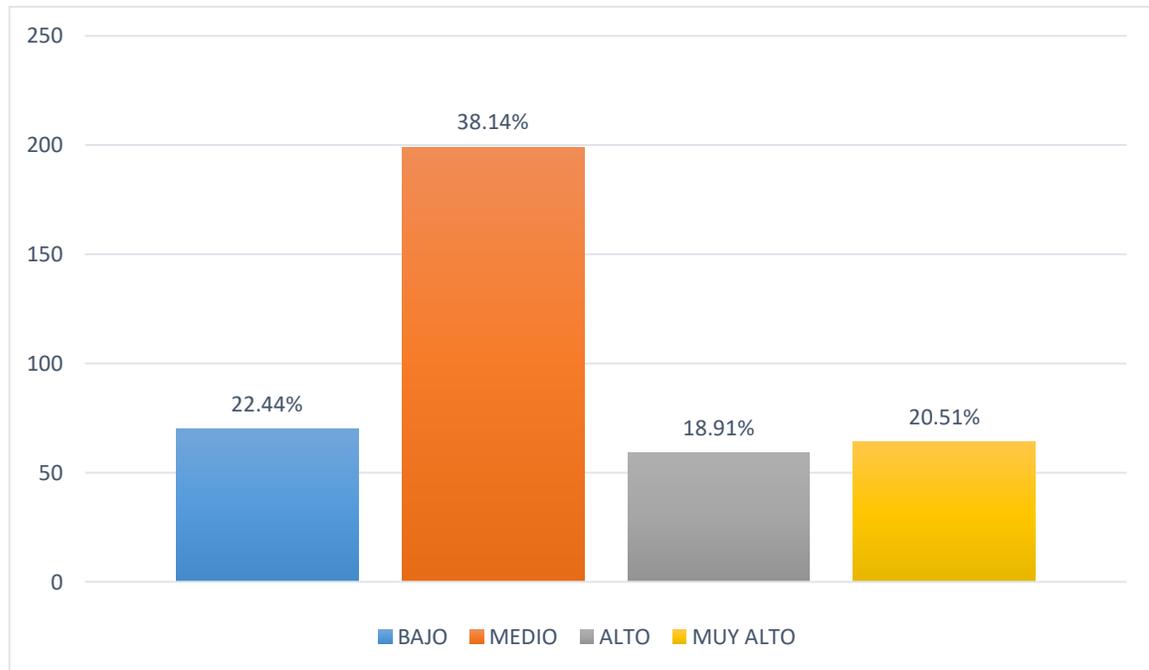
## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

En la tabla y figura anterior observamos el indicador de influencia colectivista del sindicato en el rango alto con un 30.77% (96 afiliados), seguido del rango muy alto con un 25.96% (81 afiliados), luego un rango medio con un 24.36% (76 afiliados) y también tenemos un rango bajo de 18.91% (59 afiliados).

Los resultados nos muestran a un alto porcentaje de trabajadores que indican que el sindicato realiza Negociaciones Colectivas efectivas y que además el pliego de reclamos presentado beneficia a todos en general, pero también es importante indicar que el sindicato aún carece de una correcta organización y estrategias innovadoras que favorezcan el mejor desarrollo de las Negociaciones Colectivas. Por lo anterior mencionado inferimos que, los trabajadores consideran que, si hay una influencia colectivista, pero que hay aspectos que se pueden mejorar. Encontramos a Influencia Colectivista del Sindicato en un nivel ALTO, pero que la parte contradictoria no se aleja mucho.

**Tabla 9***Sistemas de comunicación*

	<i>fi</i>	<i>%</i>
Bajo	70	22.44
Medio	119	38.14
Alto	59	18.91
Muy alto	64	20.51
<b>Total</b>	<b>312</b>	<b>100.00</b>

*Figura 9: Gráfico de barras de los sistemas de comunicación*

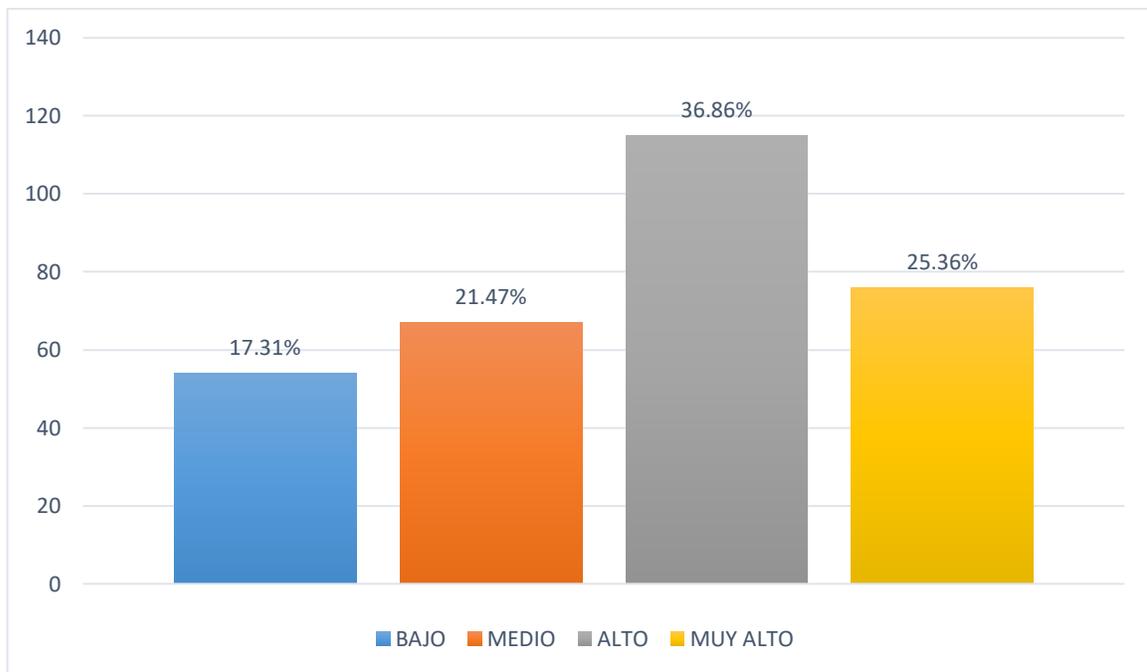
## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

La presente tabla estadística y figura precedente corresponde a los sistemas de comunicación de la motivación extrínseca, donde se observa que el indicador se encuentra en un nivel medio con un 38.14% (119 afiliados), luego sigue el nivel bajo con 22.44% (70 afiliados), también tenemos el nivel muy alto con 20.51% (64 afiliados) y un 18.91% (59 afiliados).

De los resultados deducimos que dentro del sindicato los canales de información son los adecuados pero muchas veces los dirigentes y afiliados no hacen un buen uso de ello, dificultando así la circulación de información y generando desconocimiento por parte de los afiliados con respecto a los acuerdos, reuniones, asambleas y actividades que se realizan dentro del sindicato. Encontramos a Sistemas de Comunicación en un nivel MEDIO – BAJO, donde predomina el nivel MEDIO.

**Tabla 10***Motivación familiar*

	<i>fi</i>	<i>%</i>
Bajo	54	17.31
Medio	67	21.47
Alto	115	36.86
Muy alto	76	24.36
<b>Total</b>	<b>312</b>	<b>100.00</b>

*Figura 10: Gráfico de barras de motivación familiar*

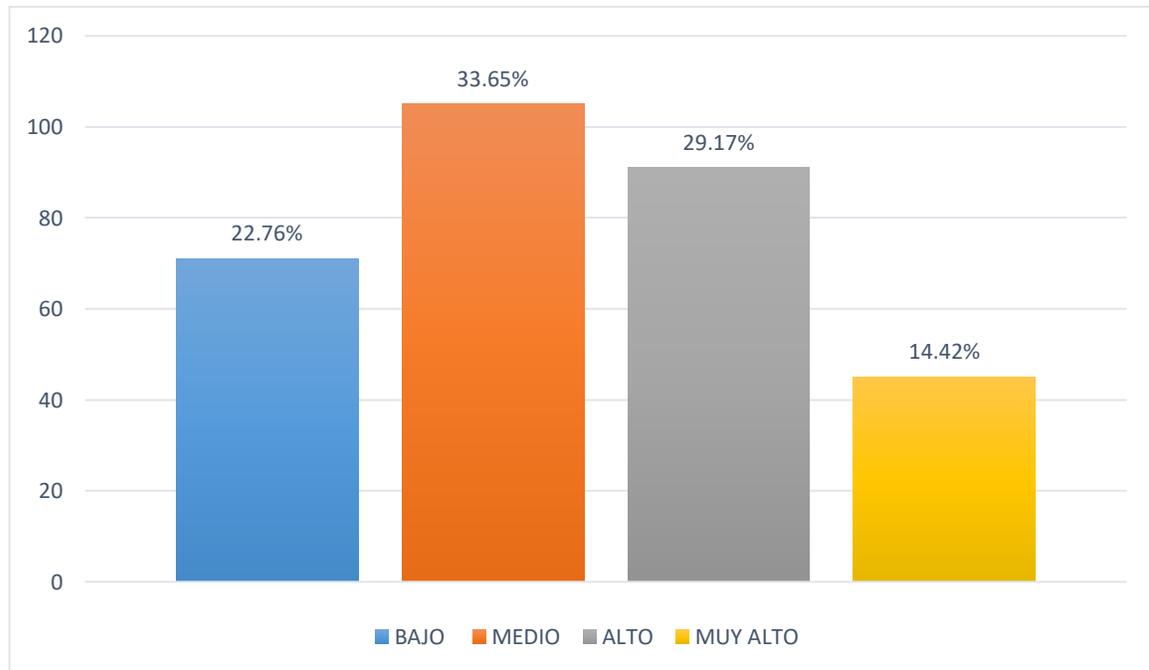
## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

En la tabla y figura que se observa líneas arriba, tenemos el indicador motivación familiar, en el rango alto con 36.86% (115 afiliados), luego el rango muy alto con un 24.36% (76 afiliados), también se observa el rango medio con 21.47% (67 afiliados) y el rango bajo con 17.31% (54 afiliados).

En los resultados mostrados encontramos que la motivación familiar como factor de motivación predomina el nivel alto, lo cual nos indica que el sindicato ofrece programas y beneficios que favorece a los trabajadores afiliados y sus familias, además que para la toma de decisiones los trabajadores siempre consultan a su familia, respecto a los niveles bajos, nos refiere a trabajadores que no tienen carga familiar y por ello toman sus propias decisiones, o en algunos casos los trabajadores no consideran atractivos los beneficios que se les ofrece a sus familias.

**Tabla 11***Líderes Sindicales*

	<i>fi</i>	<i>%</i>
Bajo	71	22.76
Medio	105	33.65
Alto	91	29.17
Muy alto	45	14.42
<b>Total</b>	<b>312</b>	<b>100</b>

*Figura 11: Gráfico de barras de líderes sindicales*

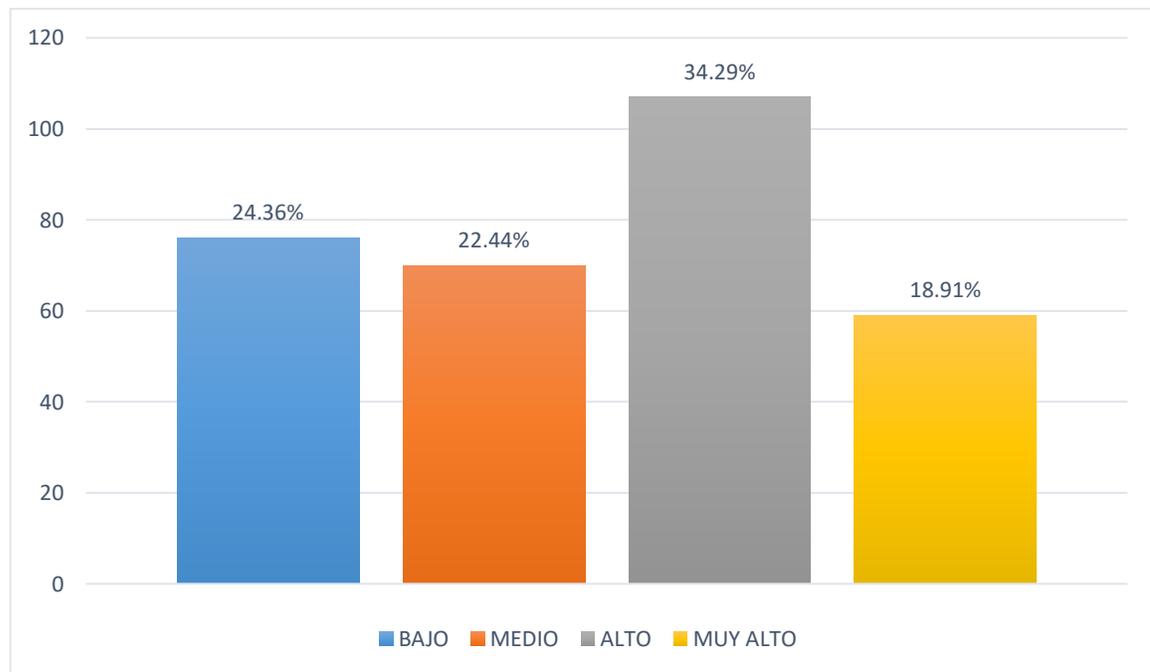
## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

En la presente tabla tenemos el indicador de líderes sindicales presentando el rango medio de 33.65% (105 afiliados), seguido de un rango alto de 29.17% (91 afiliados) luego el rango bajo con 22.76% (71 afiliados) y un rango muy alto de 14.42% (45 afiliados)

Los resultados nos indican que los líderes sindicales como indicador de la motivación externa para la afiliación sindical se encuentra en un rango medio-alto, esto muestra que algunos de los trabajadores afiliados muestran descontento con los líderes sindicales, pero no en gran mayoría, siendo estas algunas dificultades que deberán ser resueltas ya que los líderes sindicales son quienes representan al sindicato y estos deberían de tener una aceptación positiva, el conocimiento de sus funciones deben ser mejoradas para así garantizar que cumplirán el cargo que ocupan con eficiencia..

**Tabla 12***Relaciones Interpersonales*

	<i>fi</i>	<i>%</i>
Bajo	76	24.36
Medio	70	22.44
Alto	107	34.29
Muy alto	59	18.91
<b>Total</b>	<b>312</b>	<b>100.00</b>

*Figura 12: Gráfico de barras de las relaciones Interpersonales*

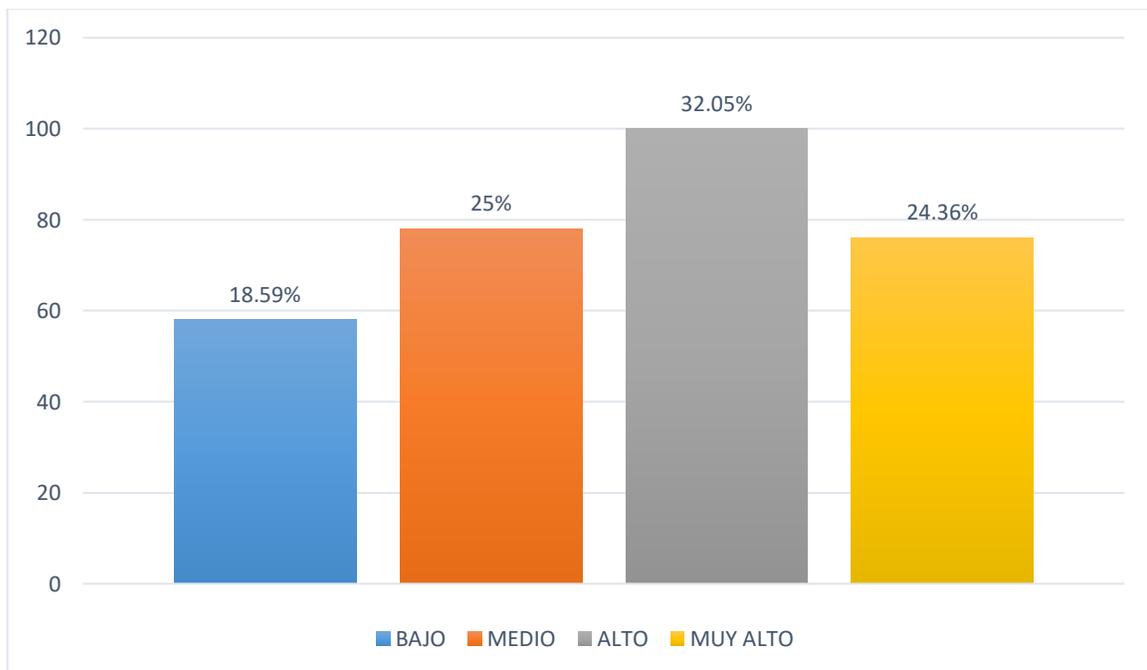
## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

En la presente tabla y figura que preceden tenemos al indicador relaciones interpersonales con un rango alto de 34.29% (107 afiliados), luego un rango bajo con 24.36% (76 afiliados), seguido del rango medio con 22.44% (70 afiliados) y un rango muy alto de 18.91% (59 afiliados).

Los resultados nos indica que las relaciones interpersonales como indicador de motivación para la afiliación sindical se encuentra en un nivel MEDIO - ALTO, donde predomina el nivel ALTO; por ello deducimos que dentro del sindicato hay una atmosfera de confianza y armonía y que los dirigentes siempre apoyan las decisiones que se toman, pero que también tienen problemas respecto a la inducción de los nuevos afiliados, lo cual genera desconocimiento en ellos y malos entendidos en algunos casos.

**Tabla 13***Motivación extrínseca*

	<i>fi</i>	<i>%</i>
Bajo	58	18.59
Medio	78	25
Alto	100	32.05
Muy alto	76	24.36
<b>Total</b>	<b>312</b>	<b>100</b>

*Figura 13: Gráfico de barras de la motivación extrínseca*

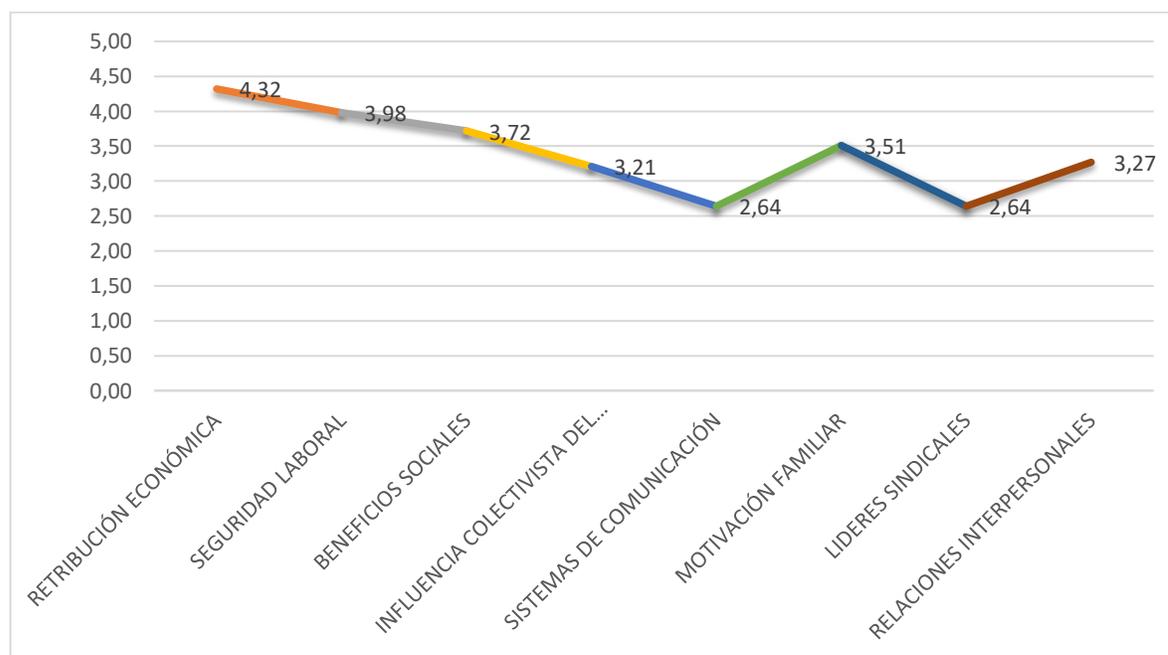
## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

En la presente tabla se tiene los datos estadísticos descriptivos de la motivación extrínseca donde podemos observar que sacando un promedio está en un rango alto con un 32.05% siendo el más elevado, obteniendo seguido un rango muy alto de 25%, también un nivel medio de 24.36% y un nivel bajo con un 18.59%.

Los resultados nos muestran que la motivación extrínseca se encuentra en un nivel MEDIO - ALTO, de lo cual inferimos que algunas de los factores motivacionales externas si influyeron moderadamente en la afiliación sindical de los trabajadores, pero que también estos poseen algunas dificultades que deberán ser resueltas y mejoradas para así garantizar la afiliación de más trabajadores.

**Tabla 14***Resumen de los indicadores de la Motivación Extrínseca*

	<b>N</b>	<b>Media</b>	<b>Desv. típ.</b>
RETRIBUCIÓN ECONÓMICA	312	4.32	.751
SEGURIDAD LABORAL	312	3.98	.578
BENEFICIOS LABORALES	312	3.72	.325
INFLUENCIA COLECTIVISTA DEL SINDICATO	312	3.21	.435
SISTEMAS DE COMUNICACIÓN	312	2.64	.501
MOTIVACIÓN FAMILIAR	312	3.51	.419
LIDERES SINDICALES	312	2.64	.329
RELACIONES INTERPERSONALES	312	3.27	.363

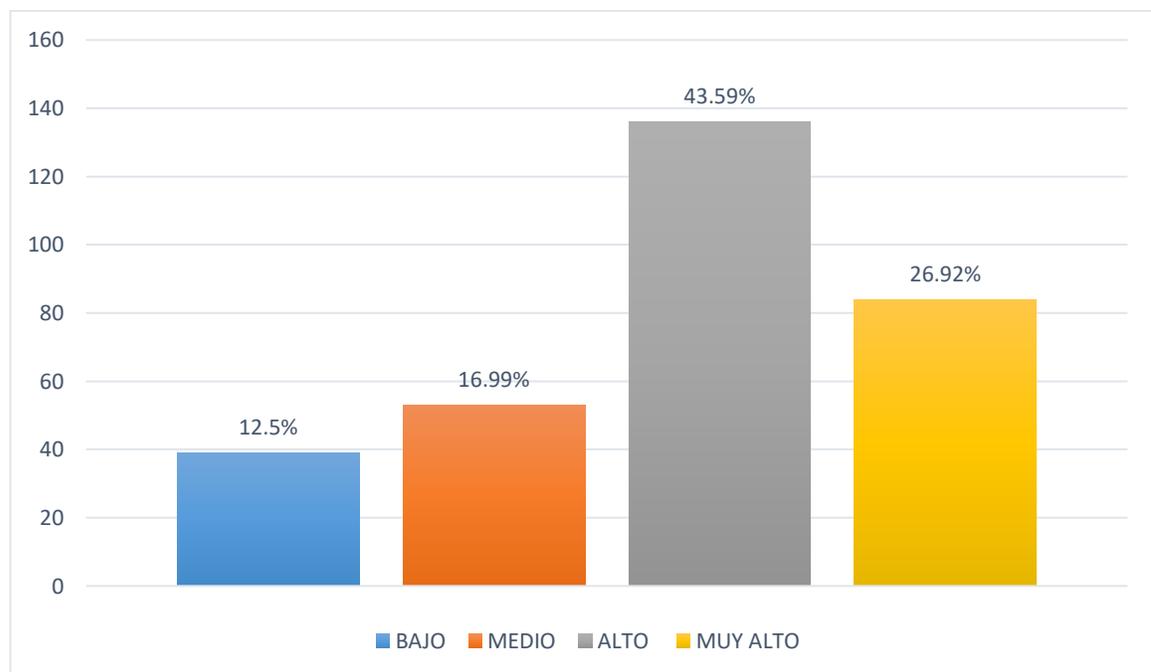
**Figura 14: Gráfico final de motivación Extrínseca**

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

En el gráfico final de Motivación extrínseca se observa que el indicador Retribución económica lleva la delantera con una media de 4.32, demostrándose que la mayoría de las afiliaciones sindicales fueron por factores de mejoras en la retribución económica, seguidamente tenemos a Seguridad laboral, lo cual nos demuestra que los trabajadores afiliados antes de pertenecer al sindicato veían en peligro su estabilidad laboral y no se sentían seguros del trabajo que realizaban. El resultado también nos muestra que los Beneficios Laborales si cumplieron un rol importante para determinar la afiliación de los trabajadores. Respecto a los demás indicadores nos encontramos a un sindicato que realiza buenas negociaciones colectivas, pero que igual poseen falencias y muchas veces resulta contradictorio a los intereses de todos los trabajadores en general, además de que el sindicato maneja sistemas de comunicación, pero que no son realmente eficaces ya que siempre se escuchan rumores, falta de información, que muchas veces dificulta las relaciones interpersonales de los trabajadores con los líderes sindicales o entre ellos, demostrándose la poca aceptación de los trabajadores hacia sus líderes. Otro aspecto a resaltar es que la opinión de familiares de los trabajadores si influyen e influenciaron para la toma de sus decisiones.

**Tabla 15***Percepción del apoyo del sindicato*

	<i>fi</i>	<i>%</i>
Bajo	39	12.5
Medio	53	16.99
Alto	136	43.59
Muy alto	84	26.92
<b>Total</b>	<b>312</b>	<b>100.00</b>

*Figura 15: Gráfico de barras de la percepción del apoyo del sindicato*

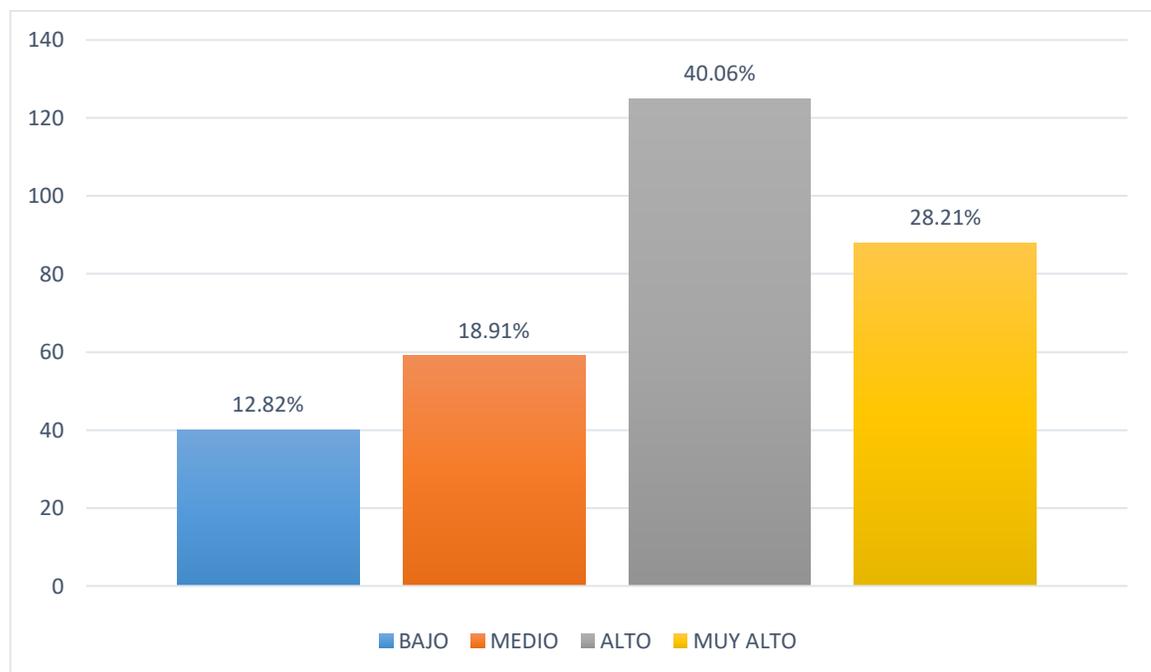
## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

En la tabla y figura estadística sobre la percepción del apoyo del sindicato como factor intrínseco de la motivación para la afiliación sindical del sindicato Cerro Verde, se puede observar que 43.59% (136 afiliados) están dentro de un rango alto, seguido del 26.92% (84 afiliados) perteneciente a un rango muy alto, seguido de un 16.99% (53 afiliados) que corresponde al rango medio y un 12.5% (39 afiliados) que están en un nivel bajo.

Los resultados nos muestran que gran parte de los trabajadores consideraron el apoyo y asesoramiento que recibirían del sindicato, por ello fue un factor fundamental para su afiliación sindical. También tenemos un mínimo nivel MEDIO - ALTO, lo cual nos indica que a veces es complicado la interacción con dirigentes de mayor jerarquía.

**Tabla 16***Percepción de justicia sindical*

	<i>fi</i>	<i>%</i>
Bajo	40	12.82
Medio	59	18.91
Alto	125	40.06
Muy alto	88	28.21
<b>Total</b>	<b>312</b>	<b>100.00</b>

*Figura 16: Gráfico de barras de la percepción de justicia sindical*

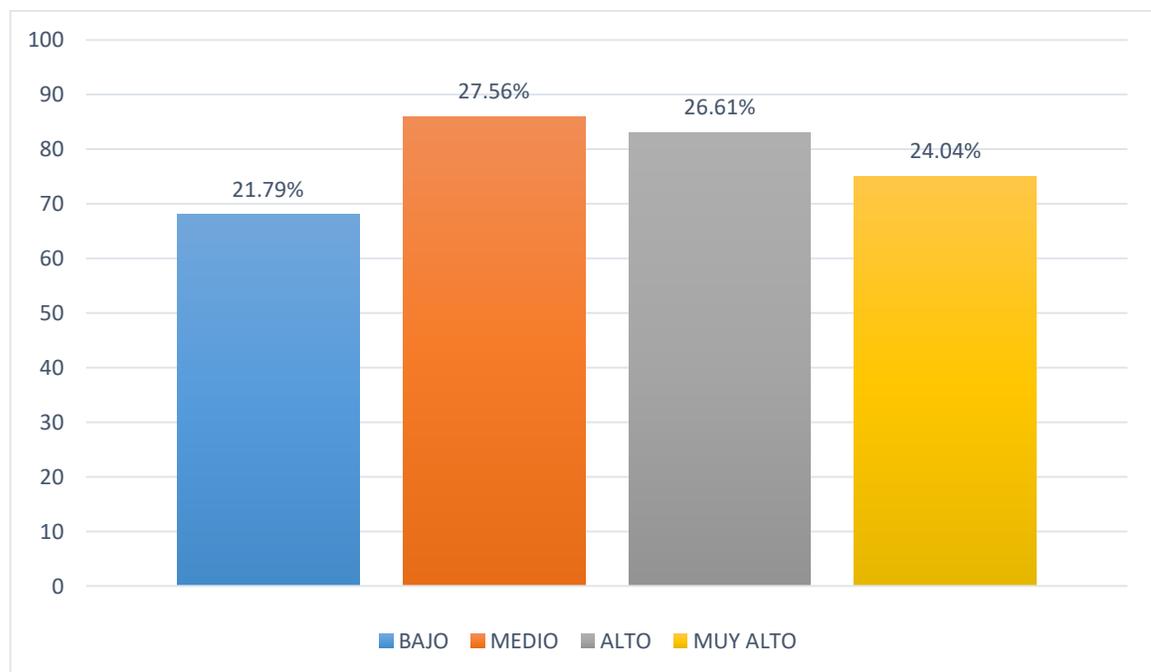
## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

En la presente tabla y figura estadística sobre la percepción de justicia sindical, de los 312 afiliados encuestados, hallamos que el 40.06% (125 afiliados) están en un rango alto, un 28.21% (88 afiliados) se encuentran en un rango muy alto, seguido de un 18.91% (59 afiliados) con un rango medio y un 12.82% (40 afiliados) con rango bajo.

De lo anterior podemos inferir que los trabajadores consideran que los logros obtenidos por el sindicato son beneficiosos y que las elecciones son democráticas. Algunos consideran que las opiniones de los demás son escuchadas, pero para muchos no fue una razón significativa que repercutió en su filiación sindical. Por tanto, encontramos a este indicador en un nivel MEDIO – ALTO.

**Tabla 17***Identificación con la causa*

	<i>fi</i>	<i>%</i>
Bajo	68	21.79
Medio	86	27.56
Alto	83	26.61
Muy alto	75	24.04
<b>Total</b>	<b>312</b>	<b>100.00</b>

*Figura 17: Gráfico de barras de la identificación con la causa*

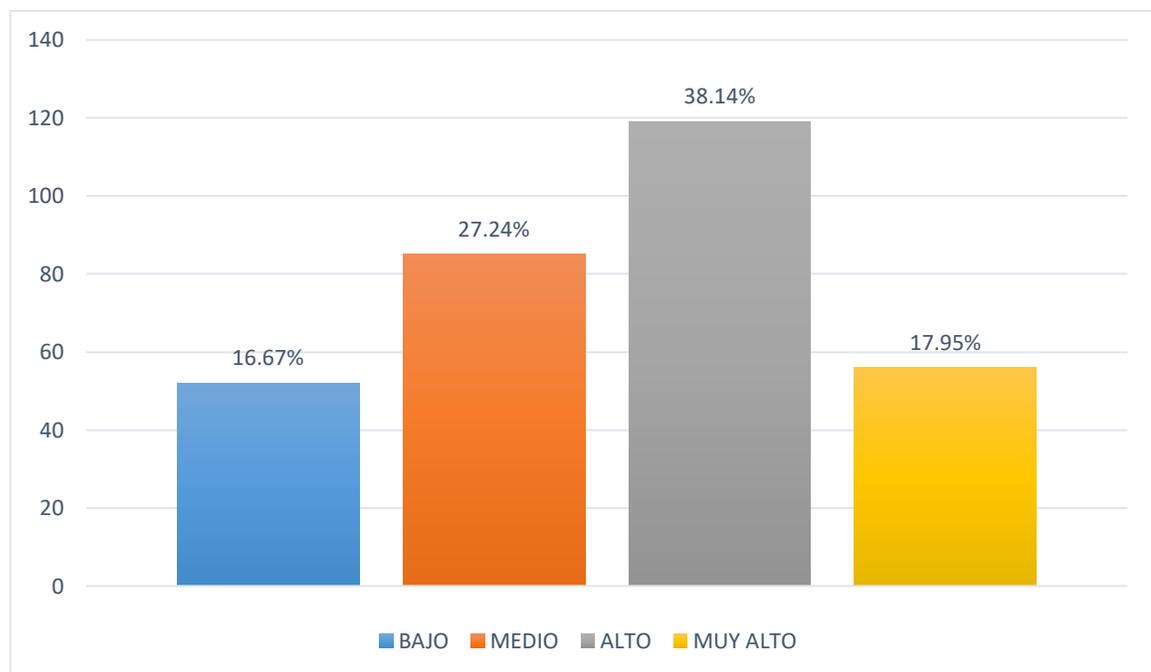
## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

En la tabla estadística sobre la identificación con la causa, de los 312 afiliados encuestados, hallamos un 27.56% (86 afiliados) con un rango medio, un 26.61% (83 afiliados) en un rango alto, un 24.04 (75 afiliados) con un rango muy alto y un 21.79% (68 afiliados) correspondiente a un rango bajo.

Los resultados nos muestran que para los trabajadores las acciones sindicales no son atractivas, que para su afiliación sindical consideraron otros aspectos motivacionales, incluso dejando de lado las incongruencias internas que se podrían presentar en el sindicato, consideran importante que el sindicato hace suyo la causa de injusticia en cualquier trabajador afiliado, pero que ello no los induce a querer ser partícipes o involucrarse en la lucha. Por todo lo anterior mencionado, encontramos a este indicador en un nivel BAJO – MEDIO.

**Tabla 18***Percepción sindicato-empresa*

	<i>fi</i>	<i>%</i>
Bajo	52	16.67
Medio	85	27.24
Alto	119	38.14
Muy alto	56	17.95
<b>Total</b>	<b>312</b>	<b>100.00</b>

*Figura 18: Gráfico de barras de la percepción sindicato-empresa*

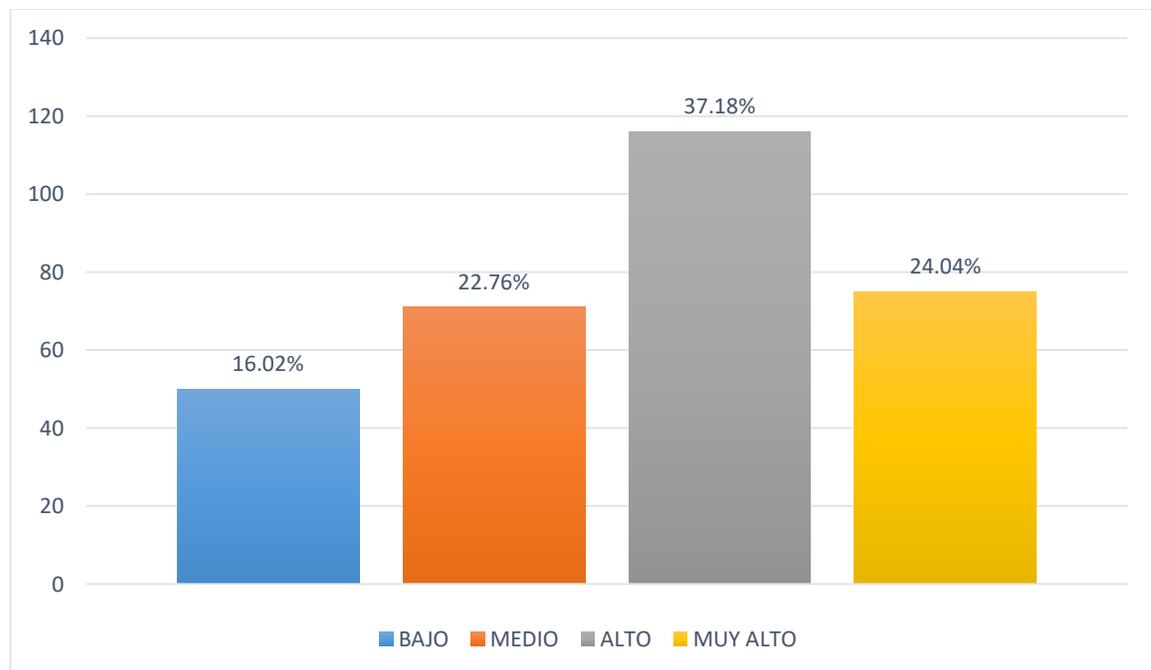
## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

En la presente tabla y figura estadística sobre la percepción sindicato-empresa de los 312 afiliados encuestados hallamos un 38.14% (119 afiliados) con un rango alto, también un 27.24% (85 afiliados) correspondiente a un rango medio, un 17.95% (56 afiliados) con un rango muy alto y un 16.67% (52 afiliados) con un rango bajo.

Del resultado obtenido podemos inferir que la dimensión percepción sindicato – empresa se encuentra en un nivel medianamente alto. Lo cual nos indica que los trabajadores si fueron influenciados por este factor ya que percibían la coordinación y armonía que había entre el sindicato y la empresa a la hora de presentar mejoras para el bienestar de los trabajadores afiliados, pero también nos encontramos a un sindicato un tanto sumiso frente a las acciones de la empresa, esa sería una razón por la que un gran porcentaje de trabajadores afiliados no consideraron como un agente motivante.

**Tabla 19***Motivación intrínseca*

	<i>fi</i>	<i>%</i>
Bajo	50	16.02
Medio	71	22.76
Alto	116	37.18
Muy alto	75	24.04
<b>Total</b>	<b>312</b>	<b>100.00</b>

*Figura 19: Gráfico de la motivación intrínseca*

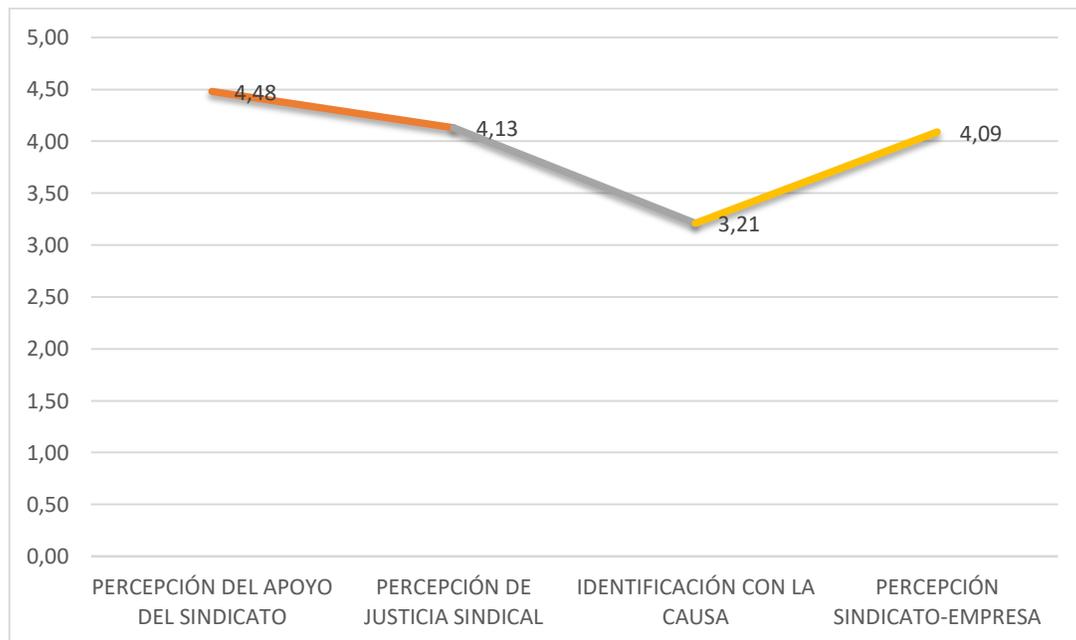
## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

En la presente tabla se tiene los datos estadísticos descriptivos de la motivación intrínseca donde podemos observar que sacando un promedio está en un rango alto con un 37.18% siendo el más elevado, obteniendo seguido un rango muy alto de 24.04%, también un nivel medio de 22.76% y un nivel bajo con un 16.02%.

Lo que nos muestra el resultado es que los factores de motivación intrínseca repercutieron en un nivel ALTO, en la afiliación sindical de los trabajadores, pero tenemos un MEDIO - BAJO que no se aleja del porcentaje anterior y nos indica que muchos de los factores presentan falencias que hace que no repercutan de manera efectiva y positivamente.

**Tabla 20***Resumen de los indicadores de la Motivación intrínseca*

	<b>N</b>	<b>Media</b>	<b>Desv. típ.</b>
PERCEPCIÓN DEL APOYO DEL SINDICATO	312	4.48	.814
PERCEPCIÓN DE JUSTICIA SINDICAL	312	4.13	.734
IDENTIFICACIÓN CON LA CAUSA	312	3.21	.687
PERCEPCIÓN SINDICATO-EMPRESA	312	4.09	.701

*Figura 20: Gráfico final de motivación intrínseca*

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

En el gráfico final de Motivación intrínseca se observa que el factor de percepción de apoyo del sindicato tiene una media de 4.48, seguido de la percepción de justicia sindical con 4.13, luego tenemos la percepción sindicato – empresa con 4.09 y por último tenemos la identificación con la causa con un 3.21. este resultado demuestra que en la afiliación sindical los trabajadores afiliados, si repercutió la percepción que tenían a cerca del apoyo que recibirían del sindicato. También les fue atrayente las acciones justas y la relación que había entre el sindicato y la empresa, y los acuerdos que estos realizan por el bienestar de los trabajadores, pero aun así estos factores presentan falencias que deben mejorarse, a diferencia del Factor de Identificación con la causa representa la carencia de interés por parte de los trabajadores a cerca de ser actores participes de las luchas que realiza el sindicato o asumir puestos directivos.

Por lo tanto, podemos decir que el resultado de los indicadores posee diferencias mínimas y se encuentran equilibradas.

## CONCLUSIONES

PRIMERA: Esta investigación concluye que, la hipótesis ha sido comprobada ya que encontramos a los factores motivacionales como Seguridad laboral, Beneficios laborales, líderes sindicales y relaciones interpersonales, pero también encontramos más factores que están asociados a la afiliación sindical de los trabajadores afiliados del sindicato Cerro Verde Arequipa - 2020.

SEGUNDA: Para los trabajadores afiliados del sindicato Cerro Verde, los principales factores de motivación extrínseca que determinaron su afiliación sindical fueron: en primer lugar, Retribución económica, segundo lugar Seguridad laboral y como tercero Beneficios laborales.

TERCERA: Para los trabajadores afiliados del sindicato Cerro Verde, los principales factores de motivación intrínseca que determinaron su afiliación sindical fueron: en primer lugar, la Percepción del apoyo del sindicato y en segundo lugar tenemos a Justicia sindical.

CUARTA: El nivel de percepción de los beneficios laborales por parte de los trabajadores afiliados se encuentra en un nivel alto ya que la mayoría de trabajadores indicó estar de acuerdo con los enunciados planteados, lo cual posiciona a los Beneficios laborales como uno de los principales factores de motivación que repercute en la afiliación sindical de los trabajadores

QUINTA: El nivel de percepción de los factores sociales externos por parte de los trabajadores afiliados se encuentra en un nivel alto; con lo cual comprobamos la existencia de una influencia relevante de la motivación extrínseca en la afiliación de los trabajadores y eso gracias a los datos obtenidos a partir de los factores motivacionales que nos mencionan que el sindicato tiene canales de comunicación , que los dirigentes son

concedores de la realización de negociaciones colectivas, se manejan buenas relaciones interpersonales, pero que para alcanzar un nivel muy alto, aun sus dirigentes sindicales repercuten en algunas falencias, y que a los canales de comunicación que tienen, no le han sacado el provecho máximo, y en lo poco que lo han utilizado presentan problemas y eso se ve reflejado en el desconocimiento de algunos trabajadores afiliados, la falta de retroalimentación y la poca visibilidad en trabajadores externos.

**SEXTA:** Respecto a la percepción del sentido de colaboración y unidad de los trabajadores, los resultados nos muestran que se encuentra en un nivel bajo, ya que a la mayoría de afiliados no les fue atrayente el ser actores de las diferentes acciones que realiza el sindicato, pero que si gran parte de los trabajadores consideraron el apoyo y asesoramiento del sindicato que recibirían como un factor fundamental para su afiliación sindical.

**SÉPTIMA:** El nivel de percepción de los factores sociales internos por parte de los trabajadores afiliados se encuentra en un nivel alto; con lo cual comprobamos la existencia de una influencia relevante de la motivación intrínseca en la afiliación de los trabajadores. El nivel alto obtenido es gracias a la gran aceptación que tuvieron los indicadores del factor Percepción de apoyo y el factor Justicia Sindical, ya que el resultado nos indica que gran parte de la población estaba seguro que el sindicato sería un gran apoyo para que los trabajadores se desarrollen de manera efectiva y eficaz , dejando de lado el miedo a los despidos y seguros de saber que sus derechos laborales no serían vulnerados, también es importante resaltar que para los trabajadores afiliados, la empresa y el sindicato de alguna manera trabajan en equipo por mantener el bienestar de los trabajadores en general.

OCTAVA: La edad, el tiempo de labores en la empresa y el género de los trabajadores influyeron y determinaron su afiliación sindical. Donde encontramos a un número muy mínimo de trabajadoras, siendo mayoría trabajadores, y donde los afiliados que tienen mas de 40 años de edad perciben que el sindicato los apoya, pero nos encontramos a un número elevado de trabajadores que indican que, de acuerdo a su tiempo de permanencia en la empresa, consideran que los líderes son poco influyentes y eso dificulta la afiliación de más trabajadores al sindicato.

## SUGERENCIAS

**PRIMERA:** La motivación forma parte muy importante dentro de todo tipo de organización, por ello sugerimos a la organización, diseñar planes y programas focalizados en reforzar los factores motivacionales extrínsecos o intrínsecos que interfieren en la afiliación sindical de los trabajadores y así satisfacer sus necesidades, que tengan claridad de los beneficios que ofrece el sindicato, garantizar la permanencia de los afiliados y atraer nuevos afiliados al sindicato.

**SEGUNDA:** Es importante que el sindicato tome en cuenta los resultados obtenidos en esta investigación, ya que la presente muestra la situación del sindicato (todo lo bueno y lo malo), así plantear nuevas medidas o políticas correctivas si es necesario para el mejor desempeño del sindicato.

**TERCERA:** Evaluar los sistemas de comunicación interna que se mantiene en el Sindicato con la finalidad de promover el feedback. Implementar programas de desarrollo de habilidades comunicativas, liderazgo, relaciones interpersonales y trabajo en equipo; de esa manera garantizar armonía y un buen clima organizacional dentro del sindicato.

**CUARTA:** Motivar a los trabajadores afiliados en la mejora de su desempeño laboral a través de programas de capacitación que les permita desarrollar y mejorar sus competencias con la finalidad de que los trabajadores adquieran conciencia y se genere un sentido de pertenencia e identificación con la causa del sindicato.

**QUINTA:** Implementar un sistema de Branding que ayude al sindicato a promocionar y dar a conocer los beneficios y derechos que se les ofrece

a los trabajadores y por ende facilitar la afiliación sindical de nuevos miembros.

- SEXTA:** Capacitar a los Dirigentes Sindicales permanentemente a fin de poder delegar autoridad a cada uno de ellos con la finalidad de crear mayor sentido de responsabilidad, capacidad en la toma de decisiones e iniciativa al momento de dar solución a los problemas que se suscitan en el día a día de la defensa de los derechos laborales.
- SÉPTIMA:** Realizar perfiles de puesto para los 18 cargos de Secretariales que tiene el sindicato Cerro Verde, y así garantizar el buen desempeño de funciones de todos los dirigentes que ocupen los cargos.
- OCTAVA:** Implementar un sistema de mentoría donde los secretarios salientes guíen durante un lapso de tiempo a los secretarios ingresantes, para así garantizar la legitimidad y que se siga persistiendo en un solo proyecto de mejora continua.
- NOVENA:** Medir continuamente los niveles en los que se encuentran los distintos factores motivaciones que influyen en la afiliación sindical de los trabajadores, para así plantear mejoras y estrategias que ayuden a disminuir los problemas dentro de cada factor y facilitar su buen desarrollo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abwod, J., & Farber, H. (1982). Job queues and the union status of workers, *Industrial and Labor Relations Review*, 35(3), 354-367.
- Adams, J. (1963) *Toward an understanding of inequity*. The Journal of Abnormal and Social Psychology. 67(5), 422-436.
- Arámbula (2003), *El sindicalismo en nuestra época*. Nuevo León, México. [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Nuevo León] Repositorio Institucional.
- Arévalo, J. (2005). *Derecho colectivo de Trabajo*. Editorial Jurídica Grijey. Pp. 395.
- Aryee, S., & Wah, Y. (2001) *Workplace justice, citizenship behavior, and turnover intentions in a union context: Examining the mediating role of perceived union support and union instrumentality*. Journal of Applied Psychology, 86(1), 154-160.
- Ayala (2016), *Identificación de los factores de motivación-higiene asociados a la satisfacción laboral de los empleados del área de servicios banca de negocios del banco Scotiabank en la ciudad de Lima período marzo-julio 2015.*, Perú. [Tesis de Pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo] Repositorio Institucional.
- Balbi, C. (1989). *Identidad clasista en el sindicalismo: Su impacto en las fábricas*. Lima, Perú: Centro de Estudios y Promoción del Desarrollo. 91-117.
- Batista, A., Gaálvez, M., & Hinojosa, I. (2010). *Bosquejo histórico sobre las principales teorías de la motivación y su influencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje*. Revista Cubana de Medicina General Integral 26(2), 376-386
- Birot, Gallardo, Huaman y Rosales (2019), *Afiliación y no afiliación sindical*, Lima, Perú. [Tesis de maestría, Universidad ESAN] Repositorio Institucional.

- Blackwood, L., Lafferty, G., Duck, J., & Terry, D. (2003). Putting the group back into unions: A social psychological contribution to understanding union support. *Journal of Industrial Relations*, 45(4), 485-504.
- Booth (1986) *Estimating the probability of trade Union membership: A Study of Men and Women in Britain*, *Económica*, 53.
- Calle (2017), *Percepción de la negociación colectiva de los trabajadores obreros y empleados de la Municipalidad Provincial del Callao, 2017*, Lima, Perú. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Institucional.
- Chávez, B. (2009) *La unidad jurisdiccional y los fueros especiales policial y militar*. Recuperado de: <http://dspace.unl.edu.ec/>.
- Chiavenato, I. (2009), *Comportamiento Organizacional*, Ed. Mc Graw Hill, México. Pp. 120-314.
- Chiavenato, I. (1992) *Introducción a la teoría general de la Administración*. Ed Mc Graw Hill. P. 309
- Delfini, M. (2013) La afiliación sindical en Argentina: Análisis de sus determinantes. *Internacional de Sociología*, 71(1), 91-114.
- Farber, H., & Sanks, D. (1980) Why workers want unions: The role of relative wages and job characteristics. *Journal of Political Economy*, 88(2), 349-369.
- Fiorito, J (1987) Political Instrumentality Perceptions and Desires for Union Representation. *Journal of Labor Reserch*. 8(3), 274-288.
- Folger, R., & Cropanzano, R. (1998). *Organizational justice and human resource management*, Thousand Oaks, CA: Sage.
- García, J., & Millán, A. (2016). Sindicatos y estados de bienestar. *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, 2017(36), 97-111.

- Gibson, J., (2003) *Las Organizaciones: comportamiento, estructura, procesos*. Mc Graw Hill. P.186-187
- Gil, R., & Grompone, A. (2014). Sindicalismo y política en el Perú: Una breve aproximación en perspectiva comparada. *Documento de Trabajo N°2*, Lima, Perú: Asociacion Civil Polital. 80-105.
- Gonzáles de Olarte, E., & Samamé, L. (1991). *El Péndulo Peruano*. Lima: Instituto de Estudios Peruanos, 129pp.
- Gonzalez (2002), *Motivación Laboral*. Nuevo León, México. [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Nuevo León] Repositorio Institucional.
- González, D. (2008). *Psicología de la motivación*. La Habana: Ciencias Médicas. 274 pp.
- Guest, D., & Dewe, P. (1988). Why do workers belong to a trade union? A social psychological study in the UK Electronics Industry. *British Journal of Industrial Relations*, 26(2), pp 178-193.
- Hampton, David, (1977). *Administración contemporánea*, Nueva York, Edit. Mc Graw Hill. 45-98.
- Herzberg, F., Mausner, B., Bloch, B. (1959). *The motivation to work* (2da Ed.). New York, NY: Jhon Willey & Sons.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B., (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). Oxford, England: Jhon Wiley.
- Hogg, M., & Abrams, D. (1988). *Social identifications: A social psychology o intergroup relation and group processes*. Owforshire, Reno Unido: Routledge.
- Huber, E. (1983). El gobierno militar peruano, la movilización obrera y la fuerza política de la izquierda. *Cuadernos politicos*, 37, 81-104.
- Jhon W. Neustrom. (2003), *Comportamiento Humano en el Trabajo* Ed. Mc Graw Hill, México

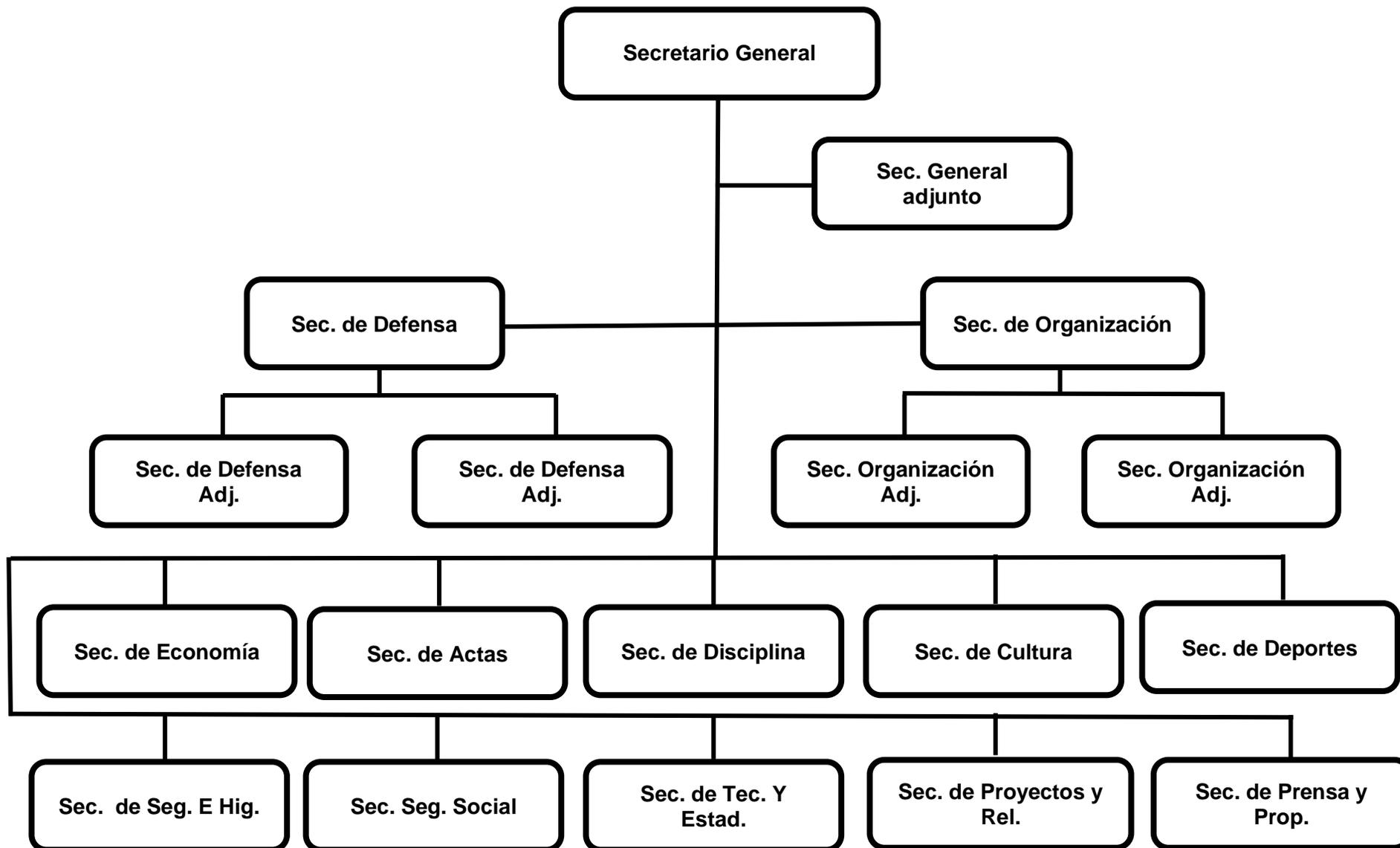
- Kelly C., & Kelly, J. (1994) Who gets involved in collective action?: Social psychological determinants of individual participation in trade unions. *Human Relations*, 47(2), 63-88.
- Kochan, T. (1979) How American workers view labor unions. *Monthly Labor Review*, 102(4), 23-31.
- Loayza y Vivanco (2019), *Diagnóstico de la motivación para un mejor desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de La Joya desde julio del 2017 a junio 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín] Repositorio Institucional.
- Machicado, J. (2010) *Apuntes Jurídicos*. Recuperado de: <http://jorgemachicado.blogspot.com/2010/01/ss.html>
- Madrigal, B. (2009) *Habilidades Directivas*. 2° Edición. México: McGraw Hill, pp. 120-137.
- Manky, O. (2011). El día después del tsunami. Notas para comprender a los sindicatos obreros peruanos en la última década del siglo XX. *Debates de sociología*, 2011(36), 107-134.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row
- Mason, B., & Bain, P. (1993) *The Determinants of Trade Union Membership in Britain: A Survey of Literature*, 332-351.
- Muñoz (2005), *Identificación de los factores de motivación-higiene asociados a la satisfacción laboral en la Fundación Instituto Tecnológico Comfenalco de la ciudad de Cartagena – Colombia*. [Tesis de maestría, Universidad del Norte] Repositorio Institucional.
- Murga (2015), *Influencia de la acción sindical en las relaciones laborales colectivas de los trabajadores asociados de la empresa Ajeper S.A., Distrito de Monsefú - provincia*

- de Chiclayo, año 2015 [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo] Repositorio Institucional.
- Newton, L., & McFarlane, L. (1992). A model of union membership; Instrumentality, commitment, and opposition. *The Academy of Management Review*, 17(2), 275-298.
- Palmieri, T., & de Oliviera, L. (2015) *El sector metalúrgico: Relaciones sindicales, motivación y significados de trabajo*. *Revista Colombiana de Psicología*, 24(1), 165-181.
- Peiró, J. (1990). *Psicología de la Organización*. Vol 1, 5ª edición. España. Pp.15- 43.
- Pere, J., Beneyto, Ramón Alós, Pere Jódar, Sergi Vida (2016) *La afiliación sindical en la crisis. Estructura, evolución y trayectorias*. *Sociología del Trabajo, nueva época*, num. 87, primavera de 2016, pp 25-44.
- Reeve, J. (1984). *Motivación y emoción*. Madrid: Mc Graw Hill, pp. 2-235
- Robbins, S. (2004) *Comportamiento Organizacional*. 10ª edición. San Diego State University. Pearson, pp. 276-345.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson. Educación, pp. 376-405.
- Saavedra, J., & Torer, M. (2005). Union density changes and union effects on firm performance in Peru. *IDB Working Paper*, 173, 2-43.
- Schnabel, C., & Wagner, J. (2007) Determinants of Union Membership in 18 EU Countries: Evidence from Micro Data, 2002/03. *Industrial Relations Journal*, 38(1), 5-32.
- Tetrick, L., Newton, L., Shore, L., & Vanderberg, R. (2007) A model of union participation: The impact of perceived union support, union instrumentality, and union loyalty. *The Journal of Applied Psychology*, 92(3), 820-828.

- Toubol, J., & Stroby, C. (2014). Why do people join trade unions? The impact of workplace union density on union recruitment. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 20(1), 135-154.
- Vidal, S., & Jodár, P. (2008) La relación entre sus afiliados y sindicatos: un análisis sobre la participación. *Arxius Ciénces Socials*, 2008(18), 39-54.
- Villagran, J. (2006) *Análisis de la reventa de trabajo en la legislación laboral Guatemalteca*. [Tesis de pregrado, Universidad San Carlos de Guatemala] Repositorio Institucional.
- Villareal (2015), *El Sindicato y Comité de Empresa como apoyo a la gestión interna de Maresa Ensambladora y el bienestar de los empleados*. Quito, Ecuador. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar] Repositorio Institucional.
- Waddington, J., & Whitston, C. (1997) Why do People Join Unions in a Period of Membership Decline? *British Journal of Industrial Relations*, 35 (4), 5.
- Waddington, J., & Whitston, C. (2002). Unions fit for young workers? *Industrial Relation Journal*, 33(4), 298-315.
- Youngblood, S., DeNisi, A. Molleston, J., & Mobley, W. (1984). The impacts of work enviroment, instrumentality beliefs, percived labor union image, and subjective norms on union voting intentions. *Academy of Management Journal*, 27(3), 576-590.
- Zapata, F. (2013). *Historia mínima del sindicalismo latinoamericano*. México, DF: El Colegio de México. Recuperado de: <https://www.jstor.org/stable/j.ctt14jxnm0>

## **ANEXOS**

## Anexo Nro.1: Organigrama de la organización sindical



## Anexo 2

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TITULO:** Identificación de los factores motivacionales asociados a la afiliación sindical de los trabajadores afiliados del Sindicato Cerro

Verde Arequipa – 2020

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	INDICADOR	POB/ MUESTRA	DISEÑO	TEC/INST.
Factores motivacionales asociados a la afiliación sindical de los trabajadores afiliados del sindicato de trabajadores Cerro Verde Arequipa - 2020	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar los factores motivacionales asociados a la afiliación sindical de los trabajadores afiliados del sindicato Cerro Verde Arequipa - 2020.</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b> A. Identificar los principales factores de motivación extrínseca que intervienen en la afiliación sindical de los trabajadores afiliados del sindicato Cerro Verde Arequipa - 2020. B. Identificar los factores motivacionales intrínsecos asociados a la afiliación sindical de los trabajadores afiliados del sindicato Cerro Verde Arequipa - 2020.</p>	Seguridad Laboral, Líderes sindicales, Beneficios laborales, Relaciones interpersonales son los factores motivacionales asociados a la afiliación sindical de los trabajadores afiliados del sindicato Cerro Verde Arequipa - 2020.	<b>Variable única:</b> Motivación	<p><b>Motivación Extrínseca:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Retribución económica</li> <li>-Seguridad Laboral</li> <li>-Beneficios Laborales</li> <li>-Influencia Colectivista Del Sindicato</li> <li>-Sistemas De comunicación</li> <li>-Motivación Familiar</li> <li>-Líderes Sindicales</li> <li>-Relaciones Interpersonales</li> </ul>	<p><b>Población:</b> En la presente investigación el universo o población, son todos los trabajadores afiliados al sindicato de la empresa Sociedad Minera Cerro verde, que son más de 1670 afiliados y que vienen de distintas áreas operativas.</p> <p><b>Muestra:</b> La muestra es de 312 afiliados de las diferentes áreas del Sindicato Cerro Verde.</p>	En la presente investigación no se manipula la variable intencionalmente, se tomaron los datos tal cual su contexto natural para luego analizarlas, en consecuencia, es una investigación NO EXPERIMENTAL; así mismo los datos se recolectaron en un solo momento en un tiempo único con el propósito de describir y medir los factores de la variable en un momento dado, por lo que resulta ser una investigación TRANSECCIONAL.	"En la presente investigación se utiliza la técnica de la encuesta. Dada la naturaleza de la investigación, al determinar los factores asociados a la afiliación sindical de los trabajadores afiliados del sindicato Cerro Verde Arequipa - 2020, esta crea un marco actitudinal de los trabajadores, por esta razón consideramos pertinente utilizar el cuestionario tipo Likert, donde se considera los siguientes ítems: A. Muy poco (nada) B. Poco C. Suficiente D. Mucho

	<p>C. Medir el nivel de conocimiento de los de los beneficios de la afiliación sindical de los trabajadores afiliados del sindicato Cerro Verde Arequipa - 2020.</p> <p>D. Medir el nivel de percepción de los factores sociales externos asociados a la afiliación sindical de los trabajadores afiliados del sindicato Cerro Verde Arequipa - 2020.</p> <p>E. Medir el nivel de percepción del sentido de colaboración y unidad asociados a la afiliación sindical de los trabajadores afiliados del sindicato Cerro Verde Arequipa - 2020.</p> <p>F. Medir el nivel de percepción del factor social interno asociado a la afiliación sindical de los trabajadores afiliados del sindicato Cerro Verde - Arequipa 2020.</p>			<p><b>Motivación Intrínseca</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Percepción de apoyo del sindicato</li> <li>-Percepción de Justicia sindical</li> <li>-Identificación con la causa</li> <li>-Percepciones del Sindicato-Empresa</li> </ul>			<p>En la construcción del instrumento se buscó que este guarde estrecha relación con los objetivos de la investigación, que nos permitió obtener información útil para el trabajo de investigación. Es así que el instrumento aplicado para la presente investigación, representa confiabilidad, objetividad y validez por sí mismo.</p>
--	---	--	--	---	--	--	--

## Anexo Nro.3

## CUESTIONARIO FACTORES MOTIVACIONALES PARA LA AFILIACIÓN SINDICAL

Estimado afiliado: Le agradecemos anticipadamente por su colaboración en el llenado de este cuestionario para el trabajo de investigación titulado "Factores motivacionales asociados a la afiliación sindical de los trabajadores afiliados del sindicato Cerro Verde - Arequipa 2020". Por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial.

### Datos Generales:

UNIDAD O ÁREA DONDE LABORA: \_\_\_\_\_

TIEMPO DE AFILIACIÓN: \_\_\_\_\_

ESTADO CIVIL: \_\_\_\_\_

GENERO: \_\_\_\_\_

EDAD: \_\_\_\_\_

Ahora. Para evaluar la variable "Motivación", marque una "X" en el casillero de su preferencia, considerando la cercana a la realidad y su experiencia. Utilice la siguiente escala donde:

**Muy poco (nada)= 1   Poco = 2   Suficiente = 3   Mucho = 4**

N°	ÍTEMS	ESCALA			
		1	2	3	4
1	El descuento por afiliación sindical no afectó mi remuneración.				
2	Consideré la retribución económica como un motivo para mi afiliación.				
3	Para mi afiliación, tomé en cuenta los beneficios remunerativos que percibiría.				
4	Mi remuneración mejoró desde que pertenezco al sindicato.				
		1	2	3	4
5	Formar parte del sindicato me permitió alcanzar una calidad de vida laboral.				
6	Sentía inseguridad en el puesto de trabajo antes de pertenecer al sindicato.				
7	Consideré que al pertenecer al sindicato respetarían mis derechos laborales.				
8	El sindicato da seguimiento al cumplimiento de los derechos de los trabajadores y su protección.				
9	El trabajador afiliado tiene derecho a apelar una decisión disciplinaria.				
		1	2	3	4
10	Los beneficios que percibía de la empresa eran equitativos con el trabajo que realizo.				
11	Consideré que por formar parte del sindicato mejorarían mis beneficios laborales.				

12	El sindicato ofrece beneficios que contribuyen a la motivación de los afiliados.				
13	El sindicato ofrece actividades de formación y actualización en la disciplina.				
14	El sindicato brinda oportunidades para desarrollar habilidades de cada afiliado.				
15	El sindicato consiguió el reconocimiento de más beneficios laborales a través de negociaciones colectivas.				
16	Los trabajadores afiliados tienen conocimiento amplio de los beneficios laborales mejorados por el sindicato.				
		1	2	3	4
17	Para mi afiliación, indagué y consideré las Negociaciones Colectivas ya efectuadas.				
18	Las negociaciones colectivas con la empresa son efectivas y favorables.				
19	El pliego de reclamos presentado por el sindicato beneficia a sus afiliados.				
20	Para considerar mi afiliación percibí que, el sindicato tenía una correcta organización.				
21	Para mi afiliación tomé en cuenta las propuestas innovadoras para el desarrollo favorable de la Negociación Colectiva.				
		1	2	3	4
22	Para considerar mi afiliación, recibí la información necesaria y de manera oportuna.				
23	Para mi afiliación, la comunicación de los dirigentes fueron clave para sentirme seguro y motivado frente a las causas del sindicato.				
24	La circulación de información y los canales de comunicación utilizados en el sindicato son los adecuados.				
25	En el sindicato es adecuada la forma en la que se comunican los Dirigentes sindicales con los demás trabajadores afiliados.				
26	El sindicato realiza reuniones y asambleas periódicas, para mantener informado a los afiliados.				
		1	2	3	4
27	La empresa satisfacía las necesidades de mi carga familiar.				
28	Para mi afiliación, consideré los beneficios adicionales que se me otorgarían de acuerdo a las necesidades de mi carga familiar.				
29	Para mi afiliación, consideré la opinión de mi familia respecto a ello.				
30	Los programas que brinda el sindicato a las familias de los afiliados son beneficiosos y atractivos.				
		1	2	3	4
31	Para mi afiliación consideré el trabajo realizado por los Dirigentes Sindicales.				
32	Los Dirigentes tienen claro las funciones de su cargo.				
33	Los Dirigentes se interesan por el éxito de todos los afiliados y valoran los aportes personales de los afiliados.				
34	los Dirigentes atienden oportunamente cada vez que son requeridos.				
35	Los Dirigentes influenciaron positivamente en mi afiliación.				

36	Las disposiciones impartidas por los Dirigentes son arbitrarias.				
		1	2	3	4
37	Para mi afiliación, influenció mi relación con los miembros y Dirigentes del sindicato.				
38	Para mi afiliación, consideré la buena atmósfera de confianza, armonía y respeto entre Dirigentes y afiliados del sindicato.				
39	El Secretario General del sindicato apoya las decisiones que se toman.				
40	Los trabajadores que recién se integran al sindicato, reciben la orientación necesaria.				
		1	2	3	4
41	Para mi afiliación consideré el apoyo que el Sindicato brindaba a los afiliados.				
42	Ante un trato injusto o malas condiciones laborales consideré la protección del sindicato.				
43	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.				
44	En caso de vulnerabilidad consideré que sería protegido y asesorado por el sindicato.				
		1	2	3	4
45	Los logros obtenidos por el sindicato son beneficiosos para todos en general.				
46	Para mi afiliación consideré que, la participación de los miembros era siempre escuchadas por los Dirigentes.				
47	La elección democrática de los Dirigentes sindicales influenció en mi afiliación sindical.				
		1	2	3	4
48	Las acciones sindicales son atrayentes para mí.				
49	El sindicato hace suyo la causa que podrían considerar injusta de uno de los miembros afiliados.				
50	Para mi afiliación, tomé en cuenta permanecer afiliado en el sindicato a pesar de no estar de acuerdo con las incongruencias internas que se podrían presentar.				
51	Antes de mi afiliación percibía que los trabajadores afiliados recibirían más beneficios de la empresa.				
52	Antes de afiliarme sentí que la empresa y el sindicato coordinaban de manera positiva por el bienestar de los trabajadores.				
53	El trato entre la empresa y el sindicato son los adecuados.				
54	Existe un compromiso del sindicato con los trabajadores sin perjudicar a la empresa.				

**Anexo Nro.4****VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO****Estimado Validador**

Me es grato dirigirme a Usted, a fin de solicitar su colaboración como juez para validar el cuestionario anexo, el cual será aplicado a:

, por cuanto considero que sus observaciones y subsecuentes aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

.

Para efectuar la validación del instrumento, Usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento.

Por otra parte, se le agradece cualquier sugerencia relativa a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte

## JUICIO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

### INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

**MB=** Muy Bueno, **B=** Bueno, **M=** Mejorar, **D=**deficiente

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

PREGUNTAS		VALORACIÓN				OBSERVACIONES
Nº	ÍTEM	D	M	B	MB	
1	Pregunta 1			X		
2	Pregunta 2			X		
3	Pregunta 3			X		
4	Pregunta 4			X		
5	Pregunta 5			X		
6	Pregunta 6			X		
7	Pregunta 7			X		
8	Pregunta 8			X		
9	Pregunta 9		X			
10	Pregunta 10			X		
11	Pregunta 11			X		
12	Pregunta 12			X		
13	Pregunta 13			X		
14	Pregunta 14			X		
15	Pregunta 15			X		
16	Pregunta 16			X		
17	Pregunta 17			X		
18	Pregunta 18			X		
19	Pregunta 19			X		
20	Pregunta 20			X		
21	Pregunta 21			X		
22	Pregunta 22			X		
23	Pregunta 23			X		
24	Pregunta 24			X		
25	Pregunta 25			X		
26	Pregunta 26			X		
27	Pregunta 27		X			
28	Pregunta 28			X		

29	Pregunta 29		X		
30	Pregunta 30		X		
31	Pregunta 31		X		
32	Pregunta 32		X		
33	Pregunta 33		X		
34	Pregunta 34		X		
35	Pregunta 35		X		
36	Pregunta 36	X			
37	Pregunta 37		X		
38	Pregunta 38		X		
39	Pregunta 39		X		
40	Pregunta 40		X		
41	Pregunta 41		X		
42	Pregunta 42		X		
43	Pregunta 43		X		
44	Pregunta 44		X		
45	Pregunta 45		X		
46	Pregunta 46		X		
47	Pregunta 47		X		
48	Pregunta 48		X		
49	Pregunta 49		X		
50	Pregunta 50		X		
51	Pregunta 51		X		
52	Pregunta 52		X		
53	Pregunta 53		X		
54	Pregunta 54		X		

**Evaluado por:**

**Nombre y Apellido: Lourdes Aurora Neira de Lazo**

**DNI: 29452988**

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, Lourdes Neira de Lazo, identificado con DNI N° 29452988, de profesión Relacionador Industrial, ejerciendo actualmente como docente en la Universidad Nacional de San Agustín.

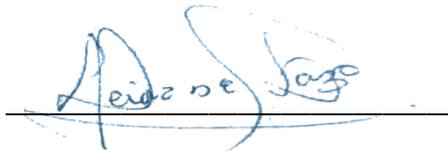
Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación a:

Los trabajadores afiliados al Sindicato Cerro Verde.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

En Arequipa, a los veinticuatro días del mes de noviembre del 2020



Firma

ADJUNTO:

1. Instrumento

## JUICIO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

### INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

**MB=** Muy Bueno, **B=** Bueno, **M=** Mejorar, **D=**deficiente

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

PREGUNTAS		VALORACIÓN				OBSERVACIONES
Nº	ITEM	D	M	B	MB	
1	Pregunta 1			X		
2	Pregunta 2			X		
3	Pregunta 3			X		
4	Pregunta 4			X		
5	Pregunta 5			X		
6	Pregunta 6			X		
7	Pregunta 7		X			
8	Pregunta 8			X		
9	Pregunta 9			X		
10	Pregunta 10			X		
11	Pregunta 11			X		
12	Pregunta 12			X		
13	Pregunta 13			X		
14	Pregunta 14			X		
15	Pregunta 15			X		
16	Pregunta 16			X		
17	Pregunta 17			X		
18	Pregunta 18			X		
19	Pregunta 19			X		
20	Pregunta 20			X		
21	Pregunta 21		X			
22	Pregunta 22			X		
23	Pregunta 23			X		
24	Pregunta 24			X		
25	Pregunta 25			X		
26	Pregunta 26			X		
27	Pregunta 27		X			
28	Pregunta 28			X		

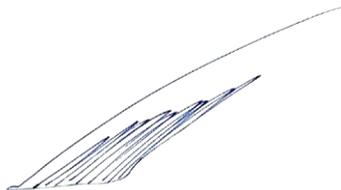
29	Pregunta 29		X		
30	Pregunta 30		X		
31	Pregunta 31		X		
32	Pregunta 32		X		
33	Pregunta 33		X		
34	Pregunta 34		X		
35	Pregunta 35		X		
36	Pregunta 36		X		
37	Pregunta 37		X		
38	Pregunta 38		X		
39	Pregunta 39		X		
40	Pregunta 40		X		
41	Pregunta 41		X		
42	Pregunta 42		X		
43	Pregunta 43		X		
44	Pregunta 44		X		
45	Pregunta 45		X		
46	Pregunta 46		X		
47	Pregunta 47		X		
48	Pregunta 48		X		
49	Pregunta 49		X		
50	Pregunta 50		X		
51	Pregunta 51		X		
52	Pregunta 52		X		
53	Pregunta 53		X		
54	Pregunta 54		X		

**Evaluado por:**

**Nombre y Apellido: Luis Alberto Escobar Navarro**

**DNI: 29628052**

**C.P. Nro. 0674**



.....  
**Firma**

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, Luis Alberto Escobar Navarro, identificado con DNI N° 29628052, de profesión Relacionador Industrial, ejerciendo actualmente como docente, en la Universidad Nacional de San Agustín.

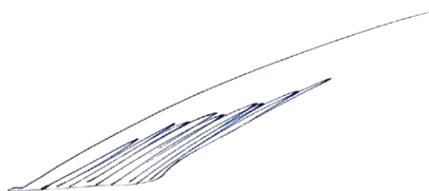
Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación a:

Los trabajadores afiliados al Sindicato Cerro Verde.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

En Arequipa, a los quince días del mes de octubre del 2020



Firma

ADJUNTO:

1. Instrumento

## JUICIO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

### INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

**MB=** Muy Bueno, **B=** Bueno, **M=** Mejorar, **D=**deficiente

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

PREGUNTAS		VALORACIÓN				OBSERVACIONES
Nº	ITEM	D	M	B	MB	
1	Pregunta 1			X		
2	Pregunta 2				X	
3	Pregunta 3			X		
4	Pregunta 4			X		
5	Pregunta 5			X		
6	Pregunta 6			X		
7	Pregunta 7			X		
8	Pregunta 8			X		
9	Pregunta 9			X		
10	Pregunta 10			X		
11	Pregunta 11			X		
12	Pregunta 12			X		
13	Pregunta 13			X		
14	Pregunta 14			X		
15	Pregunta 15				X	
16	Pregunta 16			X		
17	Pregunta 17			X		
18	Pregunta 18			X		
19	Pregunta 19			X		
20	Pregunta 20			X		
21	Pregunta 21			X		
22	Pregunta 22			X		
23	Pregunta 23			X		
24	Pregunta 24			X		
25	Pregunta 25			X		
26	Pregunta 26			X		
27	Pregunta 27			X		

28	Pregunta 28		X		
29	Pregunta 29		X		
30	Pregunta 30		X		
31	Pregunta 31		X		
32	Pregunta 32		X		
33	Pregunta 33		X		
34	Pregunta 34			X	
35	Pregunta 35		X		
36	Pregunta 36		X		
37	Pregunta 37		X		
38	Pregunta 38		X		
39	Pregunta 39		X		
40	Pregunta 40		X		
41	Pregunta 41		X		
42	Pregunta 42		X		
43	Pregunta 43		X		
44	Pregunta 44		X		
45	Pregunta 45		X		
46	Pregunta 46		X		
47	Pregunta 47		X		
48	Pregunta 48		X		
49	Pregunta 49		X		
50	Pregunta 50		X		
51	Pregunta 51		X		
52	Pregunta 52		X		
53	Pregunta 53		X		
54	Pregunta 54		X		

**Evaluado por:**

**Nombre y Apellido: Victor Guiller Urday Manrique**

**DNI: 29265839**



.....  
**Firma**

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, Victor Guiller Urday Manrique, identificado con DNI N° 29265839, de profesión Relacionador Industrial, ejerciendo actualmente como docente, en la Universidad Nacional de San Agustín.

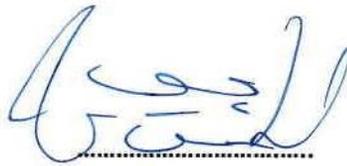
Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación a:

Los trabajadores afiliados al Sindicato Cerro Verde.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			x	

En Arequipa, a los quince días del mes de octubre del 2020



\_\_\_\_\_  
Firma

ADJUNTO:

1. Instrumento