



**SAN IGNACIO DE LOYOLA – ESCUELA ISIL**

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN**

**Gestión de Sindicato Único de Trabajadores y su relación con la obtención  
de beneficios laborales para empleados aeroportuarios – Callao, 2021**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE  
Bachiller en Administración y Dirección de Negocios**

**PRESENTADO POR:**

Francisco Alfonso Suasnabar Zumaita (ORCID - 0000-0002-4996-6485)  
Administración y Dirección de Negocios

**ASESOR:**

DR. PEDRO ALFONSO VELÁSQUEZ TAPULLIMA  
(ORCID - 0000-0003-1966-3392)

LIMA – PERÚ

2021

## **ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO**

### **ASESOR:**

DR. PEDRO ALFONSO VELÁSQUEZ TAPULLIMA

### **MIEMBROS DEL JURADO:**

MSC. LOPEZ BURGA, GIULIANO

PROF. QUISPE VERGARA, ANGELA

## ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL.....	3
ÍNDICE DE TABLAS.....	6
INDICE DE FIGURAS.....	7
RESUMEN.....	8
ABSTRACT.....	9
INTRODUCCIÓN.....	10
CAPÍTULO I: INFORMACIÓN GENERAL.....	11
1.1 Título del Proyecto.....	111
1.2 Área estratégica de desarrollo prioritario.....	111
1.3 Actividad económica en la que se aplicaría la investigación.....	111
1.4 Alcance de la solución.....	111
CAPÍTULO II: DESCRIPCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN APLICADA.....	122
2.1 Justificación: problema que busca resolver, necesidad a satisfacer u oportunidad que se espera aprovechar.....	122
2.1.1 Planteamiento del problema.....	122
2.1.2 Formulación del problema.....	144
2.1.2.1 Problema general.....	144
2.1.2.2 Problemas específicos.....	144
2.1.3 Objetivos de investigación.....	155
2.1.3.1 Objetivo general.....	155
2.1.3.2 Objetivos específicos.....	155
2.1.4 Justificación de la investigación.....	155
2.1.5 Limitaciones de la investigación.....	177

2.1.6 Viabilidad de la investigación .....	177
2.2 Marco referencial .....	127
2.2.1 Antecedentes nacionales .....	127
2.2.2 Antecedentes internacionales.....	20
2.2.3 Marco teórico .....	23
2.2.3.1 Gestión de sindicato único de trabajadores .....	23
2.2.3.2 Beneficios laborales.....	32
2.3 Atributos del proyecto .....	41
2.4 Análisis comparativos de atributos .....	42
2.5 Plan de actividades del proyecto.....	43
2.6 Metodología del proyecto.....	43
2.6.1 Técnicas e instrumentos de recopilación de datos.....	44
2.6.2 Validez y confiabilidad.....	45
2.6.2 Operacionalización de variables .....	45
CAPÍTULO III: ESTIMACIÓN DEL COSTO DEL PROYECTO.....	47
3.1 Estimación de los costos necesarios para la implementación .....	47
CAPÍTULO IV: DESARROLLO DE LA PROPUESTA DE INNOVACIÓN .....	48
4.1 Alcance esperado.....	48
4.2 Descripción del mercado objetivo real .....	48
4.2.1 Muestra.....	48
4.2.2 Muestreo probabilístico .....	49

4.3 Descripción de la propuesta de innovación .....	49
4.3.1 Análisis de resultados estadísticos .....	49
4.3.1.1 Análisis de resultados descriptivos .....	49
4.3.1.2 Análisis de resultados de hipótesis.....	64
4.3.2 Propuesta de valor del proyecto.....	69
4.3.3 Fuentes de ingresos del proyecto .....	70
4.3.4 Canales de distribución del proyecto .....	71
4.3.5 Estrategias de penetración en el mercado .....	71
<b>CAPÍTULO V: CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>73</b>
5.1 Conclusiones .....	73
5.2 Recomendaciones.....	75
<b>CAPÍTULO VI: REFERENCIAS .....</b>	<b>77</b>
6.1 Fuentes de información .....	77
6.2 Anexos .....	82
6.2.1 Matriz de consistencia .....	82
6.2.2 Matriz de operacionalización de variables.....	83
6.2.3 Instrumentos de recolección de datos .....	84
6.2.4 Validación de expertos .....	87

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Atributos del sindicato único de trabajadores.....	41
Tabla 2 Atributos de la obtención de beneficios laborales.....	41
Tabla 3 Análisis comparativo de sindicato único de trabajadores.....	42
Tabla 4 Análisis comparativo de obtención de beneficios laborales.....	42
Tabla 5 Plan de actividades.....	43
Tabla 6 Operacionalización de la variable gestión de sindicato único de trabajadores.....	45
Tabla 7 Operacionalización de la variable beneficios laborales.....	46
Tabla 8 Estimación de los costos necesarios para la implementación.....	47
Tabla 9 Confiabilidad de la variable gestión de sindicato único de trabajadores.....	49
Tabla 10 Confiabilidad de la variable beneficios laborales.....	50
Tabla 11 Gestión de sindicato único de trabajadores.....	51
Tabla 12 Libertad sindical individual.....	52
Tabla 13 Libertad sindical colectiva.....	54
Tabla 14 Beneficios laborales.....	56
Tabla 15 Vacaciones.....	58
Tabla 16 Gratificaciones.....	59
Tabla 17 Asignación familiar.....	61
Tabla 18 CTS.....	62
Tabla 19 Gestión de sindicato único de trabajadores y beneficios laborales.....	64
Tabla 20 Gestión de sindicato único de trabajadores y CTS.....	65
Tabla 21 Gestión de sindicato único de trabajadores y vacaciones.....	66
Tabla 22 Gestión de sindicato único de trabajadores y gratificaciones.....	67
Tabla 23 Gestión de sindicato único de trabajadores y asignación familiar.....	68
Tabla 24 Comparación del empleo adecuado y no adecuado de la gestión del sindicato único de trabajadores .....	69

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Gestión de sindicato único de trabajadores.....	51
Figura 2 Libertad sindical individual.....	53
Figura 3 Libertad sindical colectiva.....	55
Figura 4 Beneficios laborales.....	57
Figura 5 Vacaciones.....	58
Figura 6 Gratificaciones.....	60
Figura 7 Asignación familiar.....	61
Figura 8 CTS.....	63

## RESUMEN

El propósito de esta investigación fue: *“Determinar la relación entre la gestión de un sindicato único de trabajadores con la obtención de beneficios laborales en el Callao”*. Se aplicó un diseño no experimental, de enfoque cuantitativo con método hipotético-deductivo y de nivel descriptivo correlacional, puesto que no se llegó a manipular la variable de sindicato único de trabajadores ni la variable de obtención de trabajadores. Se tuvo como unidad de análisis de 19919 empleados aeroportuarios, de las cuales solo se consideraron una muestra de 387 y la selección fue mediante muestreo aleatorio simple; para el recojo de los datos, se aplicó la encuesta. En base al procedimiento estadístico Rho Spearman se logró determinar que hay relación entre la gestión de un sindicato único de trabajadores con la obtención de beneficios laborales en el Callao, 2021, ya que se encontró un coeficiente de correlación de 0,718, a un nivel de significancia de 0,000 (p calculado) que es menor al 0,05 (p valor) lo cual indica que existe una correlación positiva media entre las variables. En conclusión, se refiere que la buena gestión del sindicato único de trabajadores, tiene un efecto positivo para la obtención de los beneficios laborales, así las empresas puedan fomentar que grupos de trabajadores conformen un sindicato, ya que brinda respaldo a los empleados.

**Palabras claves:** Sindicato, beneficio laboral, gestión.



## **ABSTRACT**

The purpose of this research was: "To determine the relationship between the management of a single workers' union and the obtaining of labor benefits in Callao". A non-experimental design was applied, with a quantitative approach using a hypothetical-deductive method and a descriptive correlational level, since neither the single workers' union variable nor the variable of obtaining workers was manipulated. The unit of analysis was 19919 airport employees, of which only a sample of 387 was considered and the selection was by simple random sampling; for the collection of data, the survey was applied. Based on the Rho Spearman statistical procedure, it was determined that there is a relationship between the management of a single workers' union and obtaining labor benefits in Callao, 2021, since a correlation coefficient of 0.718 was found, at a significance level of 0.000 (calculated p), which is less than 0.05 (p value), indicating that there is an average positive correlation between the variables. In conclusion, the good management of the single workers' union has a positive effect on obtaining labor benefits, so that companies can encourage groups of workers to form a union, since it provides support to employees.

**Keywords:** Union, labor benefits, management.

## INTRODUCCIÓN

Este proyecto de investigación está enfocado a determinar la relación entre la gestión de un sindicato único de trabajadores con la obtención de beneficios laborales en el Callao, 2021. Es por ello que, el interés de este proyecto de investigación está basado en determinar los aspectos del sindicato y su relación con los beneficios en el centro laboral, el cual permitirá evidenciar si la actual gestión sindical que se viene realizando, está o no contribuyendo con el logro de los beneficios sociales y el respeto de los derechos laborales.

Cabe resaltar que, en el primer capítulo se aborda los aspectos de información general a cerca del proyecto de investigación. En el capítulo dos se desarrolla la descripción de la investigación aplicada. En el capítulo tres se aborda la estimación de los costos necesarios para la implementación del proyecto. En el capítulo cuatro se desarrollará el alcance esperado del trabajo. En el capítulo cinco se verán las conclusiones de este proyecto de investigación y en el capítulo seis se abordará las referencias del trabajo.

Finalmente, las conclusiones de este proyecto confirmaron la existencia de una relación significativa entre las variables de sindicato único de trabajadores y la obtención de beneficios laborales. Se refiere que la buena gestión del sindicato único de trabajadores, tiene un efecto positivo para la obtención de los beneficios laborales, así las empresas puedan fomentar que grupos de trabajadores conformen un sindicato, ya que brinda respaldo a los empleados. Además, se debe dar una asistencia o seguimiento mediante canales abiertos de comunicación, para que no haya ningún inconveniente, de esta manera solucionar los problemas que puedan suceder en el ambiente de trabajo.

## **CAPÍTULO I: INFORMACIÓN GENERAL**

### **1.1 Título del Proyecto**

Gestión de sindicato único de trabajadores y su relación con la obtención de beneficios laborales para empleados aeroportuarios – Callao, 2021

### **1.2 Área estratégica de desarrollo prioritario**

La línea de investigación para este proyecto se enfocará en la mejora de procesos y operaciones, mediante la creación de un órgano mediador que sirva para la negociación entre la empresa y los trabajadores, ya que, siendo éste un tema de vital importancia en la gestión de recursos humanos, vemos que es necesaria su existencia para que los reclamos puedan ser atendidos oportunamente.

### **1.3 Actividad económica en la que se aplicaría la investigación**

Programa de estudios: Administración y gestión de negocios

El eje temático de este proyecto es: Gestión del talento humano

### **1.4 Alcance de la solución**

Trabajadores aeroportuarios

Callao, Perú.

Año 2021.

## **CAPÍTULO II: DESCRIPCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN APLICADA**

### **2.1 Justificación: problema que busca resolver, necesidad a satisfacer u oportunidad que se espera aprovechar.**

#### **2.1.1 Planteamiento del problema**

Los sindicatos son, en suma, la parte del movimiento obrero que surge a mediados del siglo XIX como respuesta al creciente proceso de industrialización conocido como la Revolución Industrial, que abarcó a Europa y los Estados Unidos en mayor medida y algunos países de Asia y América en menor medida y de manera tardía.

Su principal labor es la de velar por los intereses de la clase obrera frente a los de sus empleadores y gobiernos, haciéndolo de manera colectiva, es por ello que cuando surgen los primeros sindicatos, en Inglaterra, se les denomina “trade union” o simplemente “union”, dándonos a entender que representan la unión de los trabajadores de una misma actividad. Se define como “asociaciones permanentes, autónomas y sin fines de lucro, de trabajadores ligados por intereses sociales y económicos comunes y cuyo objetivo es la representación, defensa y promoción, tanto colectiva como individual, de esos intereses” (Chávez, 2002, p.34).

Es con la creación de esta organización que la clase obrera puede finalmente tener presencia en una mesa de negociación donde antes estaban llamados sólo los empresarios y el estado; y en caso de existir un conflicto de intereses laborales podrían utilizar un nuevo mecanismo de presión colectiva que podía paralizar la producción de manera general o focalizada: la huelga. Esto está amparado en el Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la cual dice que “Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.”

Durante los primeros años tras su creación, los sindicatos fueron influenciados por pensadores y filósofos que estudiaron profundamente la situación de la clase obrera, entre ellos figuran Friedrich Engels y Karl Marx, siendo este último quien dará origen al pensamiento obrero: el marxismo, uno de cuyos principios es el derecho al

trabajo y en cuya obra, *“La Miseria de la Filosofía”* se plantea la idea de la existencia de agentes de defensa colectiva de los trabajadores.

Es así que desde entonces los sindicatos se han expandido y su presencia ha ido en aumento, sobre todo en Europa, donde en la actualidad se agrupan en la European Trade Union Confederation, la cual es la voz de más de 45 millones de trabajadores que se agrupan en 90 sindicatos en 38 países, dándoles un gran poder de negociación en temas tan importantes como salarios mínimos, diferencia salarial por género, mayor democracia en el trabajo, etc.

En el caso de América Latina, se dieron los primeros movimientos sindicales en la segunda mitad del siglo XIX, especialmente en Argentina, donde tras una considerable llegada de inmigrantes europeos, se conforma un gran número de obreros que, según Godio, *“en combinación con la ruptura en el universo de sus expectativas, promovió las premisas objetivas para el surgimiento del movimiento obrero nacional”*. Y es de ese modo que los ideales sindicalistas llegan junto con los inmigrantes a nuestro continente.

No es hasta el siglo XX que los movimientos sindicales comienzan a hacer eco en nuestro país, y en 1968, durante la dictadura militar de Velasco Alvarado, que se establece un hito en la organización de los trabajadores, pues se conforma la Central General de Trabajadores del Perú. Y es precisamente el poder de presión de la CGTP uno de los factores que ayuda que regrese la democracia a nuestro país. Sin embargo, tras la década de los 80, según Gozáles de Olarte y Samamé (1991), las reservas netas internacionales se redujeron a 130 millones de dólares, lo cual derivó en una crisis económica que forzó políticas que buscaban reducir los derechos laborales, y esto a su vez propició un proceso migratorio el cual sumado a la creciente informalidad y el auge de los oficios y negocios individuales o familiares, se vio reflejado en una pérdida de fuerza de los sindicatos.

Según Manky (2011), el autogolpe de 1992 y el consecuente cambio de la constitución permitieron una rápida privatización de cuanta empresa estatal había, así como la flexibilización de beneficios laborales, terminaron de debilitar al movimiento

sindical al punto de casi extinguirlo, pasando a una etapa de supervivencia, donde el mundo informal era lo que primaba.

Con el cambio de milenio viene también un cambio en las políticas referente a los derechos laborales; se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y se empodera la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y con ello nuevamente se empieza a incrementar el número de sindicatos registrados y el número de afiliados. Esto, por consiguiente, hace efecto en los beneficios laborales que los trabajadores obtienen y por su parte las empresas empiezan a tener ciertas prácticas antisindicales que buscan disminuir o en el mejor de los casos eliminar toda forma de organización de sus trabajadores en un sindicato.

Las empresas materias de esta investigación buscan diversas estrategias, para no pagar los beneficios a los trabajadores, perjudicando a los trabajadores en la parte económica y así también a la propia empresa, porque están expuestas a fiscalizaciones de parte de entidades del estado que pueden sancionar y multar a la empresa por no cumplir con pagar los beneficios de los trabajadores de acuerdo a ley.

## **2.1.2 Formulación del problema**

### **2.1.2.1 Problema general**

¿De qué manera se relaciona la gestión de un sindicato único de trabajadores aeroportuarios con la obtención de beneficios laborales en el Callao, 2021?

### **2.1.2.2 Problemas específicos**

- ¿Cómo se relaciona la gestión de un sindicato único de trabajadores aeroportuarios con el reconocimiento de la Compensación por Tiempos de Servicio (CTS) en el Callao, 2021?
- ¿Qué relación existe entre la gestión de un sindicato único de trabajadores aeroportuarios con el reconocimiento de las vacaciones en el Callao, 2021?
- ¿Cómo se relaciona la gestión de un sindicato único de trabajadores aeroportuarios con el reconocimiento de las gratificaciones en el Callao,

2021?

- ¿Qué relación existe entre la gestión de un sindicato único de trabajadores aeroportuarios con el reconocimiento de asignación familiar en el Callao, 2021?

### **2.1.3 Objetivos de investigación**

#### **2.1.3.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre la gestión de un sindicato único de trabajadores con la obtención de beneficios laborales en el Callao, 2021.

#### **2.1.3.2 Objetivos específicos**

- Determinar relaciona entre la gestión de un sindicato único de trabajadores aeroportuarios con el reconocimiento de la CTS en el Callao, 2021.
- Determinar la relación que existe entre la gestión de un sindicato único de trabajadores aeroportuarios con el reconocimiento de las vacaciones en el Callao, 2021.
- Determinar la relaciona entre la gestión de un sindicato único de trabajadores aeroportuarios con el reconocimiento de las gratificaciones en el Callao, 2021.
- Determinar la relación que existe entre la gestión de un sindicato único de trabajadores aeroportuarios con el reconocimiento de asignación familiar en el Callao, 2021.

### **2.1.4. Justificación de la investigación**

#### **2.1.4.1 Justificación teórica**

En el aspecto teórico, la investigación se justifica debido que contribuirá con información y evidencias científicas sobre la situación sindical y laboral que se viene dando en el primer aeropuerto del Perú. Asimismo, permitirá evidenciar si la actual

gestión sindical que se viene realizando, está o no contribuyendo con el logro de los beneficios sociales y el respeto de los derechos laborales.

La investigación aportará con información recolectada de los trabajadores de las diversas empresas que brindan servicios en el aeropuerto del Callao, siendo una clara muestra de la situación que se viene dando en el primer aeródromo del Perú, que podrá ser comparado con la realidad de otros sindicatos en el Perú. Por lo cual, el estudio también servirá como referencia para que se desarrolle futuros estudios sobre el tema, debido que existe muy pocas investigaciones en el Perú, ello muestra la poca importancia que le brinda la comunidad académica a la situación de los trabajadores peruanos.

#### **2.1.4.2 Justificación metodológica**

La investigación se justifica en el aspecto metodológico, debido que contribuirá con dos instrumentos de recojo de información de campo, una para medir la gestión de sindicato y la otra para medir la percepción sobre los beneficios laborales, las misma que serán sometidas a criterio de expertos para su validación y una prueba piloto para determinar la fiabilidad de los instrumentos. Dichas herramientas podrán ser empleadas en el futuro por la comunidad científica para ampliar o profundizar en los temas de investigación.

#### **2.1.4.3 Justificación práctica**

En el aspecto práctico, la investigación se justifica porque brindará recomendaciones para mejorar la gestión sindical en el aeropuerto del callao, con finalidad que se mejore las condiciones laborales y el reconocimiento de los beneficios laborales, revirtiendo la pésima situación en la cual se encuentra.

#### **2.1.4.4 Justificación social**

En aspecto social, el estudio contribuirá con mejorar la situación actual de los trabajadores aeroportuarios del Callao, mediante una eficiente gestión sindical, que logre mejorar las condiciones laborales, incrementar las remuneraciones y se defienda



los estatus en el que se encuentran los trabajadores de primera línea, ya que varios de ellos solo tienen en este trabajo su único medio para subsistir y salir adelante.

### **2.1.5 Limitaciones de la investigación**

En el desarrollo del proyecto de investigación se encontró algunos impedimentos, entre los cuales está la falta de colaboración por parte de los gerentes de las empresas involucradas, no aceptaron participar de las entrevistas o brindar información relacionado al tema de estudio. En ese sentido, los datos se obtuvieron únicamente de los trabajadores de primera línea y supervisores que dieron su consentimiento para participar en el estudio. En tanto, tampoco se pudo conseguir información sobre los reconocimientos de los benéficos laborales, que si es factible en otros aeropuertos nacionales o internacionales.

### **2.1.6 Viabilidad de la investigación**

El trabajo es viable debido que existen las condiciones necesarias para su desarrollo. Es decir, se cuentan con el consentimiento informado de los trabajadores aeroportuarios para participar del estudio respondiendo las encuestas. A partir de la cual se elaborará la base de datos que permita contrastar la hipótesis, sacar las conclusiones y plantear las recomendaciones respectivas.

En el aspecto económico, es viable porque se contó con los recursos humanos y logísticos para llevar a cabo la investigación, así como el tiempo necesario para realizarla. Asimismo, existe a su vez un sustento legal para la gestión de sindicatos y la negociación colectiva reconocidos por la Constitución política del Perú y regulada por el código laboral peruano.

## **2.2 Marco referencial**

### **2.2.1 Antecedentes nacionales**

Silva (2021) desarrollo una investigación denominada: “La influencia de los convenios colectivos en los sindicatos en la Municipalidad Distrital de la Victoria 2017-2018”, tuvo como objetivo determinar la forma en que los convenios colectivos

influye en los sindicatos en la municipalidad distrital de la victoria 2017-2018. Para la variable 1, los convenios colectivos, utilizo la teoría, de negociación y arbitraje colectivo, mientras que para la variable 2, los sindicatos, utilizó la teoría de libertad sindical. La investigación fue tipo correlacional-descriptivo, de diseño no experimental, la muestra estuvo conformada por 192 estudiantes por 52 sindicatos y 3 funcionarios. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los resultados indicaron que el 61.82% está en desacuerdo que la Municipalidad Distrital de la Victoria respeta los derechos colectivos de sus sindicatos, un 27.27 % esta totalmente en desacuerdo, 7.27% no opina y un 3.64% está de acuerdo. Además, el 52.73% está en desacuerdo con que los sindicatos estén bien informados de la negociación de un convenio colectivo también un 14.55% esta totalmente en desacuerdo, no opina un 23.64%, y de acuerdo un 9.09%. En ese sentido, se concluyó los convenios colectivos son muy importantes para los trabajadores, y la Municipalidad Distrital de la Victoria no está cumpliendo con lo acordado, tomando así represalias en contra de los dirigentes sindicales por reclamar sus derechos colectivos descendiéndoles de puesto, sancionándolos, demorando en sus pagos, recortando sus sueldos, etc.

Biro, Gallardo, Huaman y Rosales (2019) desarrollaron una investigación denominada: “Afilación y no afiliación sindical”, con el objetivo de identificar los factores de motivación e higiene que intervienen en la afiliación y en la no afiliación sindical de los trabajadores. Para la variable 1, la afiliación sindical, utilizo la teoría, de libertad de sindicalización, mientras que para la variable 2, la motivación, utilizó la teoría de motivación e higiene. La investigación fue tipo descriptivo, cualitativo y alcance exploratorio, la técnica de recolección de datos fue por entrevistas, con una muestra de 30 operarios. Los resultados indicaron que los factores extrínsecos son los que más afectan la motivación para la afiliación y no afiliación sindical, siendo así que los beneficios laborales inadecuados que proporciona la empresa; como la retribución económica no conforme, que se cree no está en promedio al mercado; facilitan la afiliación de los trabajadores a la organización sindical. En los factores intrínsecos para la afiliación sindical se da cuando 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 los represente y apoye su causa. En ese sentido, se concluyó que los factores extrínsecos influyen en su decisión de pertenecer a un sindicato, mencionan también que, si se sienten conformes con la retribución económica de la empresa, no consideran necesario sindicalizarse.

Velarde (2019) desarrollo una investigación denominada: “La vulneración de la libertad sindical de los trabajadores públicos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica - 2018”, con el objetivo de demostrar la existencia de la Vulneración de la Libertad Sindical de los trabajadores Públicos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica - 2018. Para la variable, la vulneración de la libertad sindical, utilizo la teoría de los derechos de la libertad sindical. La investigación fue de tipo aplicada, nivel descriptivo, con un diseño no experimental transversal. La muestra fue constituida por trabajadores públicos de la Municipalidad provincial de Huancavelica en una cantidad no menor de 66 personas, aplicando como instrumento la encuesta. Los resultados indicaron que el 7,58% de trabajadores no eligió pertenecer libremente al sindicato y el 92.42% si eligió libremente; además 36.36% manifiesta que el empleador busca mejorar la condición de vida de los trabajadores; y el 63.64% manifiesta que no. El 13.64% si sabe que la OIT implementa políticas de incentivos en beneficio de los trabajadores y el 86.36% desconoce el tema. En ese sentido, se concluyó que existe desconocimiento sus derechos como trabajador sindicalizado, y eso refleja que no conozcan sus beneficios como trabajadores.

Álvarez (2018) desarrollo una investigación denominada: “Negociación colectiva entre el sindicato Sintraba y la empresa Ajeper en la planta Huachipa, 2018” que tuvo el objetivo de determinar el grado de negociación entre el sindicato Sintraba y la empresa Ajeper en la planta Huachipa. Para la variable, negociación colectiva, utilizo la teoría de negociación colectiva. La metodología fue tipo descriptiva, de nivel básica, con un enfoque cuantitativo y diseño no experimental, de corte transversal. La muestra fue constituida por 98 trabajadores sindicalizados. La técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento un cuestionario. Los resultados obtenidos indicaron que el grado de negociación colectiva entre el sindicato Sintraba y la empresa Ajeper en la

condición de trabajo, el 73% consideran que se da en un grado ni favorable ni desfavorable, igual, el 26% es favorable y solo el 1% considera que es desfavorable; lo que demuestra que los salarios, horas de trabajo, bonificaciones y categorización son percibidos de una manera desinteresada por los trabajadores y que no han generado algún impacto positivo en ellos. En ese sentido, se concluyó que los beneficios que obtienen los trabajadores les es indiferente.

Llamo (2018) desarrollo una investigación denominada: “Evasión de beneficios sociales y su influencia en la satisfacción laboral de la empresa Consorcio Arboleda Chiclayo- 2016”, con el objetivo de la influencia de la evasión de beneficios sociales en la satisfacción laboral de la empresa Consorcio Arboleda en el año 2016. Para la variable 1, evasión de beneficios sociales, utilizo la teoría de derecho a beneficios sociales, mientras que para la variable 2, satisfacción laboral, utilizó la teoría de higiene motivacional. La metodología fue tipo descriptiva, cuyo diseño fue no experimental transversal de tipo correlacional. La muestra la constituyeron 48 trabajadores. Los instrumentos aplicados para la recolección de datos fueron la guía de entrevistas y cuestionario. Los resultados indicaron que de los trabajadores el 60.42% sostuvo que la empresa siempre evade los beneficios sociales que los trabajadores requieren y el 39.58% afirmó que la empresa nunca evade los beneficios sociales. En ese sentido, se la empresa no cumple con los beneficios sociales que debe de recibir el trabajador.

### **2.2.2 Antecedentes internacionales**

Boris (2021) desarrollo una investigación denominada: “El sindicato de trabajadores unidos de Honda de México (Stuhm) formación de un sindicato independiente en un contexto neoliberal”, en México, tuvo como analizar el intento de un grupo de obreros de la empresa automotriz Honda por formar un sindicato independiente. Para la variable, sindicato independiente, utilizo la teoría de lucha de sindicatos. En la investigación se ha tomado como referencia el proceso de formación del sindicato hasta el año 2015, así como 6 testimonios de los obreros que explican su experiencia. Los resultados obtenidos indicaron que la situación en la empresa de Honda era hostil a la formación de un sindicato independiente, debido a la amenaza de

despido inmediato que pesaba sobre los obreros. La formación del sindicato emergió como una herramienta posible para mejorar las condiciones de los obreros de la fábrica y poner fin a los abusos de la dirección patronal y la corrupción del sindicato de la Confederación de Trabajadores de México (CTM). Finalmente, se concluyó que el sindicato busca mejorar las condiciones de trabajo y obtener beneficios para los trabajadores.

Minardo y Verde (2020) en su investigación titulada: “El Sindicato de Trabajadores Municipales de Tandil en el espacio público: principales conflictos en relación a condiciones de trabajo y salarios (1994- 2007)” tuvo como objetivo dar cuenta de las respuestas de la cúpula del Sindicato de Trabajadores Municipales de Tandil (STMT) ante los cambios en la política laboral local durante el período 1994-2007. La metodología fue tipo exploratoria –descriptivo. Los resultados indicaron que el STMT logró negociar varios de los derechos que se les habían quitado a los trabajadores, se les aumento el sueldo y tuvo mejoras en sus horarios laborales. Finalmente, se concluyó que los sindicatos de la administración pública nacional han abordado sus explicaciones, respecto de las respuestas ante los cambios en las relaciones de trabajo, a partir de las definiciones y de la toma de posición realizada por las cúpulas dirigentes y por las Centrales gremiales a las que pertenecen.

Barragán, et al. (2019) en su investigación titulada: “Influencia de los beneficios laborales y del área de gestión humana en la calidad de vida de los trabajadores de la empresa Global Job SAS.”, en Colombia, tuvo como objetivo analizar la influencia de los beneficios laborales y del área de gestión humana en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa. La metodología fue cualitativa de corte histórico – hermenéutico. La técnica fue la entrevista, con una muestra de 3 empleados. En los resultados obtenidos se identificó que en la categoría beneficios laborales, la empresa Global Job tiene limitados beneficios laborales que motiven e incentiven al personal; evidenciando una escala salarial inequitativa para los trabajadores, además la participante de la gerencia, presenta una confusión respecto a los beneficios laborales que se ofrecen a los empleados en relación con los beneficios

legales que deben poseer por ley los trabajadores. Finalmente, se concluyó que dentro de la categoría beneficios laborales que la compañía ofrece tiene un plan de beneficios limitado impactando directamente en la calidad de vida de los empleados.

Riella y Mascheroni (2019) desarrollaron una investigación denominada: “La organización sindical de los trabajadores agrarios en Uruguay: origen, trayectoria y perspectivas”, en Uruguay, tuvo como objetivo reflexionar sobre la situación actual del sindicalismo agrario en un escenario político de expansión y reconocimiento de los derechos laborales de los asalariados y de apertura de la negociación colectiva en el sector. La información se obtuvo de fuentes bibliográficas, libros y artículos. Los resultados demuestran que se ha fortalecido cuatro tipos de acciones o estrategias gremiales que han permitido fortalecer la acción sindical y reducir en algo la asimetría en las relaciones de poder con los empresarios, estos son la vía de la judicialización individual de los casos que violentan las leyes y no respetan las normas establecidas, propiciar ellos mismos los juicios por incumplimiento de la legislación laboral en aquellos lugares donde tenían afiliados los sindicatos, negociar las infracciones o incumplimientos y colocar en la opinión pública las situaciones de violación de los derechos sindicales o laborales, mostrando principalmente los casos de abuso de poder, e inclusive de violencia física hacia los trabajadores. Se concluyó, que es importante remarcar que el sindicalismo rural en Uruguay se desarrolla en un espacio social donde se produce el enfrentamiento de uno de los grupos más poderosos del país contra uno de los más débiles, eso hace que sea muy difícil la consolidación de organizaciones que representen los intereses de los asalariados del campo y la conquista de derechos fundamentales consagrados para el resto de los trabajadores.

Rubio (2017) en su investigación titulada: “Sindicalización y precariedad laboral en México”, en México, tuvo como objetivo analizar la relación entre la sindicalización y la precariedad laboral. La metodología fue cuantitativa, los datos se obtuvieron de la Encuesta nacional de ocupación y empleo del Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Los resultados indicaron que la precariedad laboral total de los no sindicalizados fue mayor que la de quienes sí lo estaban durante el periodo de

estudio, y la tasa de sindicalización bajó. Para 2014, los porcentajes fueron los siguientes para los sindicalizados y los no sindicalizados: 3.8 sin contrato, con contrato 53; 6.3 con contrato temporal, 21 sin contrato temporal; 2.2 sin acceso a servicios de salud, por motivos de su relación laboral, contra 53; 0.9 sin otras prestaciones, contra 42.9 y 13 en condición de insuficiencia salarial, es decir, que ganan dos o menos salarios mínimos, contra 41. Finalmente, se concluyó que los trabajadores afiliados tienen menor grado de precariedad que quienes no forman parte de ellos; cuentan con contratos más estables, sus condiciones salariales son mejores, tienen acceso a servicios de salud por motivos de su relación laboral, y otras prestaciones. Además, la precariedad laboral de las mujeres sindicalizadas es menor que la de los hombres.

### **2.2.3 Marco teórico**

#### **2.2.3.1 Gestión de Sindicato Único de Trabajadores**

##### **A) Sindicalismo en el Perú**

Según Gil y Grompone (2014), en el transcurso de la historia, las alianzas entre movimientos laborales y partidos políticos en el Perú se remontan al siglo XX. En ese entonces, la política se veía como un elemento muy influyente para la afiliación sindical, lo que se reflejó en las alianzas formadas entre los movimientos obreros, vecinales y rurales, así mismo, con partidos políticos como el APRA y el Partido Comunista Peruano (PCP), donde se centró una disputa para tener el control y poder sobre una de las organizaciones más importantes del país que es la Federación General de Trabajadores del Perú (CGTP).

Ya en el período 1977-1978; El estado del gremio comenzaba a mostrar su fuerza. El gobierno de Morales Bermúdez siguió una crisis económica, estancamiento e inflación del gobierno de Velasco, el cual se reflejó con una alta tasa de despidos, por lo que se implementó un programa de austeridad que estuvo dirigido en recortar derechos, como la libertad de viajar debido al estado de emergencia; restringir los derechos de los trabajadores, como la fijación de salarios, los límites a las ganancias de negociación y el cese de las demandas laborales; por todo ello realizó el primer paro nacional promovido por la CGTP el 19 de julio de 1977. Según Manky (2011) con

creencias ideológicas tan fuertes como la clase que vivía en ese momento, como el clasismo, salió el verdadero poder del movimiento obrero y el estado se sintió obligado a iniciar una transición democrática, logrando a que se convoque una Asamblea Constituyente en 1978.

Con el advenimiento de la democracia, después de la dictadura militar y con la crisis económica que ya empeoraba, la tasa de inflación a fines de los años ochenta las reservas internacionales netas, en julio de 1990 alcanzó el 7500%, según lo informado por González de Olarte y Samamé (citado en Birot et al., 2019) cayeron a \$130 millones, y con la reducción de salarios por la crisis familiar, obtienen un aumento; Como resultado de esta crisis, las políticas han buscado restringir los derechos de los trabajadores, como la reducción de los períodos de prueba y el aumento de los niveles de informalidad como mecanismo de defensa. Todo esto llevó al panorama migratorio de los sindicatos desde la explosión de la ideología de la huelga hasta el uso de la fuerza, y la búsqueda de nuevas formas de exposición en la búsqueda y mejora de los derechos de los trabajadores; la realización de una huelga en ese momento no significaba luchar por conseguir el objetivo.

A principios de la década de 1990, la situación no había cambiado; por lo que el gobierno de Fujimori, en palabras de Manky (2011) representó un tsunami, ya que llegó después de un terremoto y arrasó con todo lo que había. Según Manky (2011), el autogolpe de estado de 1992 y un cambio en la constitución en 1993 produjo la flexibilidad en los servicios laborales con los decretos emitidos a favor de la misma; política económica espantosa (Fujishock); privatización del número de empresas estatales existentes y un país dividido por el terrorismo, que eventualmente debilitó el movimiento sindical hasta el punto de la aniquilación, lo que resultó en trabajadores que luchan entre las masas y siguen sindicatos estructurados, buscando un ingreso para sus vidas, creando así el mundo informal del trabajo.

En 2000 y después, las políticas laborales siguieron el mismo camino que el gobierno de Fujimori, con algunos cambios legislativos arraigados en el populismo de los líderes individuales ahora. Han adoptado medidas para regular la flexibilidad de las políticas de Fujimori con medidas como la creación del Servicio Nacional de



Inspección del Trabajo (Sunafil), el establecimiento del arbitraje obligatorio y la creación de páginas de arbitraje encubiertas. Mejores condiciones laborales (aumento de los días de licencia por maternidad y maternidad); concretando la ley de seguridad y salud en el trabajo (Manky, 2014).

Según el repositorio del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), los indicadores de afiliación sindical, del año 2000 a 2012 hubo un crecimiento sostenido en la formación de sindicatos, lo que mostró que los trabajadores solicitaron alguna forma de protección. Un sindicato que busca derechos o beneficios que el empleador no otorga por iniciativa propia. De 2015 a 2016, hubo una disminución en el crecimiento del sindicato, todo debido a problemas económicos que provocan inestabilidad política en el país.

El principal impulso para los sindicatos en el Perú durante la última década, describen los principales cambios y su continuidad, el principal inconveniente es la heterogeneidad y la falta de información que radica en las organizaciones laborales. La estructura, la identidad política y la cultura organizacional difieren según la industria a la que pertenece cada sindicato, así como las características sociales y demográficas de sus miembros y el espacio geográfico en el que operan. Pero, no existen encuestas nacionales u otras fuentes cuantitativas sobre las características de las organizaciones laborales (Manky, 2014).

## **B) Teoría Marxista del Sindicato**

Según esta teoría, los sindicatos se crearon en todas las industrias con el objetivo declarado de proteger a los trabajadores de la tiranía y abandonar a la burguesía. Su propósito era: fijar los salarios y negociar el poder con los empleadores, regular los salarios de acuerdo con las ganancias de los caballeros, aumentar los salarios si surgía la oportunidad y mantener los salarios igualmente altos en cada rama separada de la empresa. Por esta razón, estos sindicatos acuerdan cautelosamente con los capitalistas una medida uniforme de salarios a seguir, y se niegan a trabajar para cualquiera que se excusen por unirse con la escala (Santella, 2014).

En ese sentido, según Engels (citando en Santella, 2014) el sindicato es una asociación de trabajadores cuyo objetivo es la unión con el empleador y las dificultades de la vida económica (por ejemplo, ayudas a la caja de cesantía, empleo, subsidio funerario, etc.). Algunas particularidades son:

- a) la solidaridad frente a la competencia.
- b) el uso de la protesta (huelgas y actos violentos) para imponer la negociación con los patrones.
- c) infundir el odio contra la burguesía (conciencia de clase).

Engels no aborda la naturaleza de los sindicatos que excluye a los representantes de aprendices o trabajadores no calificados. Para Marx y Engels, la función de los sindicatos para evitar la competencia entre los trabajadores fue un acto revolucionario. También creen que la historia de la Alianza es una historia de muchas derrotas y pocas victorias. Las huelgas exitosas implican una mejora parcial en la condición material de los trabajadores, o incluso un avance en su organización política.

Hoy, sin embargo, podemos ver que ellos, como los sindicatos que se usaban para proteger a los trabajadores, se están desintegrando y perdiendo los principales objetivos de su lucha.

### **C) Concepto de gestión de sindicato**

Antes definir el tema de la gestión de sindicato como un ente administrativo y dirigencial, es necesario entender, que es un sindicato. De acuerdo a Villavicencio (2010), el sindicato es un derecho básico de los trabajadores a organizarse colectivamente para la promoción y protección de sus intereses económicos y sociales comunes. Es decir, los empleados tienen derecho a formar y afiliarse a sindicatos y realizar sus actividades.

Por tanto, la dirección sindical se entiende como una gestión organizada por un grupo de trabajadores para proteger y promover sus derechos e intereses legítimos (Consejo Sindical Unitario de América Central y Caribe [CSU], 2011).

#### **D) Fines y funciones de las organizaciones sindicales**

En el D.S. N°010-2003-TR, artículo 8, menciona que son fines y funciones de las organizaciones sindicales:

- Representar a la categoría de trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación en litigios, litigios o quejas de carácter colectivo.
- Organizar convenios colectivos de trabajo para exigir el respeto e implementación de los derechos y procedimientos derivados de estos convenios.
- Representar o defender a sus miembros en disputas o juicios de carácter personal, a menos que el empleado actúe directamente de forma voluntaria o según lo permita la ley, en cuyo caso el grupo puede actuar como asesor. Fomentar la creación y desarrollo de cooperativas, cajas de ahorros, instituciones y organizaciones en general que ayuden y fortalezcan la comunidad de sus miembros.
- Promover la mejora del nivel cultural, público, artístico y sindical de sus afiliados.
- En general, todas las personas que no entren en conflicto con su propósito principal o con la ley.

#### **E) Clases de sindicatos**

En el D.S. N°010-2003-TR, artículo 5, menciona que los sindicatos pueden ser:

**De empresa**, formada por trabajadores de diferentes industrias, profesiones u oficios que prestan servicios a un mismo empleador.

**De actividad**, lo establecen empleados de diferentes profesiones, especialidades u oficios de dos (2) o más empresas de la misma rama de actividad.

**De gremio**, conformada por trabajadores de diferentes empresas que realizan la misma profesión, la misma profesión o la misma especialidad.

**De oficios varios**, integrado por empleados de diferentes industrias, profesiones y especialidades que trabajan en diferentes empresas o con diferentes actividades, cuando el número de empleados en un lugar, provincia o región en particular no alcanza el mínimo necesario para formar un sindicato de otro tipo.

#### **F) Dimensiones de gestión de sindicato**

**La libertad sindical individual:** El aspecto individual de la libertad sindical incluye todos los derechos de los trabajadores a formar y afiliarse a las organizaciones que consideren oportunas, sin autorización previa y con total libertad, así como a desarrollar la actividad sindical (el derecho a la libertad sindical de las personas activas); y no unirse o retirarse libremente de tales organizaciones (libertad de asociación negativa), lo cual no es una fuente de sesgo. El uso del adjetivo "activo" refleja el hecho de que estas son las acciones obvias de los trabajadores que participan en la construcción de la organización, se unen a esa organización, apoyan o trabajan en un sindicato. Por el contrario, una referencia 'negativa' a la libertad sindical se refiere a la protección del derecho de los trabajadores a la indiferencia (a no afiliarse o retirarse) ante un evento sindical, lo que no les afecta negativamente en ningún aspecto (Villavicencio, 2010).

**La libertad sindical colectiva:** El derecho a la libertad de asociación o independencia sindical incluye el derecho de los sindicatos a organizarse y operar libremente para proteger los intereses de los trabajadores. Por tanto, este derecho no es del trabajador individual, sino de la organización sindical, de la organización que realiza las actividades sindicales, por tanto, los derechos a proteger son de carácter colectivo, y los intereses del grupo de trabajadores son mencionados y conservados, aunque los casos de este grupo pueden variar (Villavicencio, 2010).

#### **G) Afiliación sindical**

Los trabajadores se filian al sindicato y deciden participar en sus actividades porque el hecho del sindicato les permite lograr un equilibrio más favorable o ventajoso que el que obtendrían a través de la modalidad individual de disposición, o ejercer los derechos por los que fue creado (CSU, 2011).

En el contexto internacional europeo, la afiliación sindical juega un papel importante en el poder, los recursos, la participación y la legitimidad, y se ha convertido en una variable institucional para reducir la desigualdad social. Existe una gran cantidad de literatura sobre este fenómeno social. Una de las tareas es analizar la perspectiva de los factores que inciden en la afiliación sindical, y distinguir entre factores a nivel macro (combinación, factores estructurales e institucionales) y factores a nivel micro (factores sociodemográficos y cultural) (Beneyto et al, 2016).

Desde una perspectiva latinoamericana, Delfini (2013) estudia los determinantes de la afiliación sindical con respecto a los factores contextuales y lógicos que se refieren a la región, proponiendo un conjunto de hipótesis vinculadas a la asociación: la unión es más débil en los sectores no industriales, lazos más débiles en las pequeñas empresas, mayores tasas de afiliación en los lugares de trabajo con presencia sindicalista: menor tendencia a participar en Mujeres, mayores tasas de afiliación en la categoría de trabajadores poco calificados, menores tasas de afiliación entre los trabajadores altamente y poco calificados, menores tasas de participación entre los jóvenes y menores correlaciones entre los trabajadores altamente calificados. Antigüedad en la empresa y menos conexiones en pequeñas aglomeraciones urbanas.

#### **H) Requerimientos para ser miembro de un sindicato**

En el D.S. N°010-2003-TR, artículo 12, se menciona que para ser miembro de un sindicato se requiere:

- Ser trabajador en una empresa, actividad, profesión u oficio que se ajuste al tipo de sindicato.
- No formar parte de un empleado que gestione o desempeñe un cargo en el que confíe el empleador, a menos que las leyes lo establezcan.
- No estar afiliado a otro sindicato del mismo ámbito.

Los trabajadores pueden afiliarse al sindicato durante el período de prueba, pero no afecta los derechos y obligaciones de ambas partes en la relación laboral durante el período de prueba.

## **I) Construcción de un sindicato**

Para construir un sindicato que sea eficiente y enfocado a alcanzar los objetivos declarados y ser un referente importante como organización social, se requiere un trabajo regular y sistemático, que puede guiarse en los siguientes pasos (CSU, 2011).

**Paso 1:** Promover la afiliación sindical. El derecho de los trabajadores a afiliarse a organizaciones existentes.

- a) La integración es un acto consciente y responsable. Las personas se unen a las organizaciones con el objetivo de lograr mejores resultados para todos los participantes con respecto a sus condiciones laborales. Siempre es una buena idea tener datos, preferiblemente en un lenguaje sencillo, sobre los beneficios de unirse a un gremio. Las acciones de un sindicato son las acciones de todos sus miembros y afiliados. Al trabajar para uno mismo, está trabajando para todos los demás. Al afiliarse a un sindicato, los empleados también son responsables de todos los demás miembros.
- b) Formalizar la afiliación. Una forma de formalizar la afiliación sindical es formar asociaciones. Es un formulario que puede tener una página o media. Esto debe incluir espacio para su nombre y apellido, número de documento de identificación, la tarjeta o número de tarjeta de la empresa o comercio para el que trabaja, el departamento de la empresa donde presta servicios, dirección y número de teléfono móvil.

La solicitud de asociación debe ser firmada por el empleado, si no sabe cómo firmarla, entonces debe registrarse y ejecutarse de acuerdo con las leyes de ese estado (es posible imprimir la huella dactilar de la persona). El libro vinculado se rellena con datos de los archivos vinculados. En algunos países, este libro debe registrarse ante un juez de paz o ante la cámara civil bajo la autoridad de la Federación.

**Paso 2:** Fortalecer la institucionalidad. El derecho de redactar sus estatutos y reglamentos.

Las actividades de los sindicatos se basan en reglas predeterminadas y dentro de un marco institucional. Las reglas se especifican en estatutos, reglamentos o decisiones adoptadas por los organismos reguladores. En general, la ley exige que los sindicatos o los consejos reformen sus leyes, inicien o, mediante negociaciones colectivas o decidan hacer una huelga, redacten actas para el ministerio o la secretaría. Idealmente, en todas las reuniones y reuniones de la Junta Directiva, se elaboran actas de los temas discutidos, las resoluciones aprobadas y las declaraciones de los participantes.

Los miembros del sindicato deben conocer los derechos laborales, las normas por las que se respetan - tanto las leyes nacionales como los convenios internacionales - y los procedimientos que deben utilizarse para proteger estos derechos, así como algunas cuestiones básicas para las organizaciones sindicales, como la igualdad de género y la no discriminación, abolición del trabajo forzoso u obligatorio y abolición del trabajo infantil, cuestiones económicas y otras cuestiones sociopolíticas.

**Paso 3:** Fortalecer el patrimonio. El derecho de organizar su administración.

Uno de los aspectos más relevantes de los sindicatos y la sociedad se refiere al tema de los recursos económicos. Es muy difícil realizar cualquier tipo de actividad si no se dispone de fondos suficientes para ello. La independencia de la organización para actuar de forma independiente y de acuerdo con las necesidades e intereses de sus miembros depende en gran medida de los recursos disponibles utilizados por la organización.

Los sindicatos también pueden realizar actividades de recaudación de fondos y también pueden recibir financiación o ser objeto de la cooperación de organizaciones que apoyan al sindicato.

El patrimonio se conforma por los recursos que reciben los sindicatos y debe ser administrado con el máximo cuidado y la transparencia es fundamental. La ley establece que los fondos sindicales deben depositarse en un banco. Debe llevar un registro del movimiento de dinero del sindicato realizado en las entradas

correspondientes a ingresos (la cantidad que recibe) y gastos (la cantidad que gasta).

**Paso 4:** Afiliaciones y alianzas estratégicas.

Formar parte de un sindicato o sindicato es un derecho de unión. Un sindicato es una organización secundaria o secundaria que aglutina sindicatos tomando como referencia los siguientes aspectos:

- Sindicatos de una misma rama de actividad, por ejemplo, de la minería o de la alimentación.
- Sindicatos de un mismo oficio o profesión, por ejemplo, de mecánicos o electricistas Sindicatos de una misma provincia o región.

Las confederaciones, los sindicatos y las federaciones internacionales contribuyen a la unidad del movimiento sindical, rompiendo las barreras de la distancia, pasando por alto metropolitano, ciudad, región, país o continente, ya que definen las actividades de las diferentes organizaciones y facilitan y promueven la solidaridad. acciones, y facilitar la participación de los sindicatos en organizaciones bilaterales y tripartitas, así como las relaciones con otras organizaciones nacionales e internacionales.

**Paso 5:** La protección de la organización sindical.

Bajo su protección, el Convenio 87 establece que las organizaciones de empleadores y de trabajadores no pueden ser disueltas o suspendidas por una autoridad administrativa. Sólo el tribunal podrá ordenar la suspensión de la unión en base a procedimientos legales, cuando se respeten el derecho a la defensa y el plazo y los procedimientos legales una vez establecidos los hechos o razones que lo justifiquen. Verificación, esto debe especificarse claramente en la normativa.

**2.2.3.2 Beneficios laborales**

Las personas de la organización son de gran importancia tanto para el grupo de trabajo como para la planificación estratégica de la empresa; Por tanto, se deben



asegurar beneficios sociales para cada empleado, con el fin de motivar, atraer y retener al mejor talento, de acuerdo con la normativa vigente, para hacer más competitivos a los empleados y empresas en el mercado laboral. Así, se entiende por interés de los empleados los planes o arreglos formales realizados entre la organización y sus empleados, ya sea de forma individual, con grupos específicos de empleados o con sus representantes (citado en Barragán et al., 2019).

Se entiende por asistencia social “una especie de retribución, a diferencia de la retribución, que no se crea por la prestación de servicios, sino que se obtiene de una relación laboral, cuya adjudicación es obligatoria y está prescrita por la ley” (Valderrama y Paredes, 2014, p. 46).

Sobre los beneficios laborales, el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF, 2013) indica que todas estas son formas de compensación por parte de una organización por servicios prestados por empleados o indemnización por despido.

De acuerdo a Machicado (2015), los beneficios laborales para los empleados contribuyen al crecimiento económico y la satisfacción de los empleados porque es a través de estos beneficios sociales que se expresa el agradecimiento de la empresa a los empleados.

### **Derechos y beneficios.**

En el Decreto Legislativo N°728, Artículo 122.- Los trabajadores contratados tienen derecho a obtener los mismos beneficios previstos por la ley, el tratado o la costumbre si el trabajador está vinculado por un contrato ilimitado, desde el lugar de trabajo en cuestión y la estabilidad laboral durante la duración del contrato, una vez transcurrido el período de prueba.

### **Estándares de empleo**

Existen muchas normas o regulaciones con respecto a las condiciones no físicas de los espacios de trabajo que pueden considerarse condiciones laborales esenciales y aquellas que pueden distinguir entre trabajos que pueden ser saludables o perjudiciales para la salud de los trabajadores (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2010).

- Horas de trabajo (número de horas, también tiempo del día, noche versus tiempo extra en el día)
- Remuneración
- Horas consecutivas de descanso por semana
- Tiempo permitido para tomar alimentos
- Incapacidad por Embarazo/maternidad
- Vacaciones pagadas
- Incapacidades pagadas
- Trabajo en días feriados
- Disponibilidad de contratos
- Edad mínima para trabajar
- Trabajo/tiempo extra forzosos
- Igual paga por igual trabajo
- No discriminación al contratar (en base al sexo, discapacidad, etnicidad, etc.)
- Instalaciones para discapacitados en el espacio de trabajo

### **Dimensiones de los beneficios laborales**

De acuerdo al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2014) en el Perú los beneficios laborales están integrado por:

**Compensación por tiempo de servicio (CTS).** Una remuneración mensual, depositadas en dos oportunidades semestrales (mayo y noviembre) (MTPE, 2014).

**Vacaciones.** Los empleados tienen derecho a 30 días calendario por cada año de servicio. Estas pueden reducirse de 30 días (MTPE, 2014).

**Gratificaciones.** La gratificación es un monto especial calculado de acuerdo con la ley laboral, y este monto está regulado por la ley laboral del estado del Perú. Este es un pago adicional agregado al salario o salarios mensuales del empleado (MTPE, 2014).

**Asignación familiar.** Representa un beneficio para los trabajadores con hijos, siempre que respeten dos aspectos, ya sean menores de edad o mayores de edad siempre

que estén en la educación superior, este beneficio lo obtienen los trabajadores que son objeto de trabajo. En el sistema operativo privado, el monto percibido por el subsidio familiar equivale al 10% del salario mínimo (RMV) vigente al momento del pago, independientemente del número de hijos del trabajador (MTPE, 2014).

## **Derecho laboral: los beneficios laborales en Perú**

### **Compensación por tiempo de servicio (CTS)**

Este beneficio se encuentra regulado por lo establecido en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios y por su Reglamento, el Decreto Supremo N°004-97-TR, donde se hace mención que la compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia.

**Beneficiarios:** Los trabajadores están sujetos al sistema laboral general en operaciones laborales privadas, al menos un turno durante al menos cuatro horas.

**El computo:** Se realiza al inicio de su relación laboral, sin embargo, no tendrá derecho a ella hasta el final del primer mes de empleo real. Cualquier parte después del primer mes se cuenta por treintavos.

**Deposito del CTS:** Los fondos se pueden depositar en cualquier empresa del sistema financiero que elija el empleado; Bancos financieros, bancos municipales, bancos rurales, cooperativas de ahorro y crédito. En el tipo de cuenta y moneda (soles, dólares, etc.) que especifique al trabajador en un documento escrito.

Hay dos períodos semestrales (noviembre a abril; mayo a octubre) y deben depositarse dentro de los 15 días de mayo y noviembre de cada año, en una cuenta bancaria seleccionada por el empleado.

**Cálculo:** El pago por servicio se calcula en función de los días laborables reales, incluidos los días no laborables debido a un accidente laboral o enfermedad

comprobada (hasta 60 días), días libres antes y después del parto, feriados legales y días libres con goce de haber (Instituto de Ciencias Hegel, 2021)

Ahora, tomamos el sueldo mensual percibido, su última gratificación y los días laborados (180 por cada 6 meses). Dividimos entre 6 su gratificación y la sumamos al sueldo mensual. Luego dividimos el resultado entre 360 y lo multiplicamos por los días laborados. El monto resultante es el pago de su CTS (Instituto de Ciencias Hegel, 2021)

Dependiendo de la fecha de terminación del contrato, el CTS se paga en los primeros 15 días de mayo o noviembre y el cálculo se realiza en base al salario básico ordinario percibido en abril u octubre, en términos de libre acceso a los trabajadores (Instituto de Ciencias Hegel, 2021).

### **Descanso vacacional**

Según el Decreto legislativo N°1405 (2018) tiene por objeto establecer normativa para que las vacaciones para los funcionarios públicos promuevan la conciliación de su vida profesional y familiar y se aplique a los empleados estatales bajo cualquier contrato, trabajo privado o profesional. Regulaciones, incluidas las órdenes de funcionarios públicos, a menos que se rijan por regulaciones más apropiadas.

Los servidores tienen derecho a treinta (30) días calendario de licencia pagada por cada año completo de servicio. La idoneidad de los períodos vacacionales se determina de mutuo acuerdo entre el anfitrión y la entidad. Si no hay acuerdo, la organización lo decide.

El derecho a beneficiarse de treinta (30) días calendario por año completo de servicio condicional es el derecho de los servidores a respetar los registros de licencia que se describen a continuación:

- Tratándose de servidores cuya jornada ordinaria es de seis (6) días a la semana, deben haber realizado labor efectiva al menos doscientos sesenta (260) días en dicho periodo.

- Tratándose de servidores cuya jornada ordinaria es de cinco (5) días a la semana, deben haber realizado labor efectiva al menos doscientos diez (210) días en dicho periodo

Fraccionamiento del descanso vacacional. Es preferible disfrutar de una licencia productiva e ininterrumpida con licencia retribuida, a menos que se acuerde un derecho parcial en virtud de las disposiciones:

- Un primer bloque de al menos quince (15) días calendario, que se goza de forma ininterrumpida o puede distribuirse en dos periodos de los cuales uno es de al menos siete (7) días y el otro de al menos ocho (8) días calendario ininterrumpidos.
- El resto del descanso vacacional puede gozarse en periodos mínimos de un (1) día calendario.
- Las partes pueden acordar el orden en el que se goza lo señalado en los numerales precedentes.

### **Gratificaciones**

Las gratificaciones legales se encuentran actualmente reguladas por la Ley N° 27735 y por su reglamento, el Decreto Supremo N° 005- 2002-TR, se perciben dos gratificaciones al año, una con motivos de fiestas patrias y la otra con ocasiones de la navidad.

Monto de las gratificaciones. El monto de cada bonificación es igual a la bonificación que recibe el trabajador por la oportunidad a la que corresponde el servicio. El bono se pagará en la primera quincena de julio y diciembre, según corresponda.

Requisitos para percibir el derecho. Los empleados que trabajan durante una oportunidad apropiada que reciban beneficios, usen tiempo libre o tiempo libre remunerado, o reciban beneficios del seguro social o compensación para trabajadores.

Además, otras gratificaciones que hayan sido pactadas entre el empleado (o empleado) y el empleador pueden ser pagadas, a través de un contrato o convenio colectivo, o incluso como ley por parte del empleador (Instituto de Ciencias Hegel, 2021).

Todos los trabajadores del sector privado merecen su recompensa, excepto los prestadores de servicios o los jóvenes formados en forma de convenios. En caso de extinción del contrato de trabajo, siempre que se haya cumplido un mes laborable, el empleador deberá abonar el pago vencido (Instituto de Ciencias Hegel, 2021).

### **Asignación familiar**

Según D.S N° 035-90-TR, considera que por Ley 25129, se otorga la asignación familiar para los trabajadores de la actividad privada, cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva equivalente al 10% del ingreso mínimo legal.

Estos son los términos para recibir la asignación familiar, como el tener una relación laboral vigente y los que tienen uno o más hijos a cargo menores de dieciocho años. Los trabajadores percibirán esta prestación familiar hasta que sus hijos cumplan los dieciocho años, salvo que se encuentren en estudios superiores o universitarios, en cuyo caso la prestación se extenderá hasta su finalización, por un período máximo de seis años a partir de la mayoría de edad.

Si el empleado recibe una prestación conyugal, separada de la prestación por hijos, el derecho a recibirla se mantendrá independientemente del monto; Para el descuento familiar, se elegirá el descuento familiar independientemente de la fuente del descuento.

### **La participación en las utilidades**

La participación en las utilidades es un beneficio social que implica deducir un cierto porcentaje de los ingresos de la empresa para su distribución directa a los empleados. Se encuentra regulada por las normas del Decreto Legislativo N° 892, por su Reglamento, el Decreto Supremo N° 009-98-TR, y por las normas aún vigentes del Decreto Legislativo N° 677 (Hurtado y Dávila, 2018)

La participación en las utilidades es un derecho de los trabajadores consagrado en la constitución política del Perú y este derecho incluye el acceso de los trabajadores a las utilidades netas de una empresa operada por el empleador. Las empresas que deben compartir las ganancias con sus trabajadores son empresas generadoras de ingresos de nivel 3 y tienen un promedio de más de 20 trabajadores por mes. No incluye cooperativas, empresas autónomas, sociedad civil, prestadores de servicios y otros sujetos a regulaciones especiales, como obras públicas, pequeñas empresas o trabajo doméstico (Instituto de Ciencias Hegel, 2021).

Una vez que la empresa está calificada, la empresa debe distribuir un cierto porcentaje de las ganancias a sus trabajadores. Las proporciones van del 5% (empresas que operan de manera diferente) al 8% (minería, restaurante o tienda) y al 10% (empresas pesqueras, de comunicaciones e industriales). Un trabajador puede recibir, como subsidio, hasta 18 salarios por mes (Instituto de Ciencias Hegel, 2021).

### **Otros beneficios laborales en Perú**

Hay muchos otros tipos de asistencia social en el Perú. El primero es el seguro de salud, a través del cual el empleador garantiza la conexión del trabajador al sistema de salud y paga mensualmente los aportes necesarios de forma gratuita al trabajador. Luego están las asignaciones familiares, que se otorgan a los empleados que tienen uno o más hijos menores de 18 años en educación superior con discapacidad (Instituto de Ciencias Hegel, 2021).

También se percibe la licencia por maternidad o paternidad, que incluye licencia pagada otorgada a cualquiera de los padres, antes y después del nacimiento de un hijo, cuyo monto varía de un caso a otro. Finalmente, contamos con capacitación remunerada por parte del empleador y la recibe el empleado para mejorar su desempeño en el trabajo. La ley hizo obligatoria la formación en salud y seguridad, así como en casos de discriminación o acoso, independientemente de otras características de la profesión. Además, existen otros beneficios no previstos por la ley pero que se obtienen a través de la negociación colectiva, como dinero para la escuela, transporte, almuerzo, etc. (Instituto de Ciencias Hegel, 2021).

### **Condiciones del trabajador.**

Las condiciones de trabajo son las circunstancias o especificaciones que rigen o regulan la relación de trabajo (Méndez, 2014).

Se consideran condiciones de trabajo las siguientes:

**Jornada de trabajo:** Los días laborables se pueden determinar por acuerdo entre el empleador y el empleado, pero no deben exceder el máximo legal. Se espera que bajo este convenio, los trabajadores tengan licencia el sábado por la tarde, o en cualquier forma similar.

**Días de descanso.** La realización por parte del trabajador de cualquier actividad, física o intelectual, que implique el desgaste normal; Por este motivo, se asume que debes disfrutar de al menos un día de descanso a la semana para que no tengas que preocuparte por las actividades laborales y pueda distraerte de diferentes actividades y entretenimientos.

**Vacaciones.** El período de descanso semanal no es suficiente para que el empleado se recupere física y mentalmente; Así que se tiene que considerar dar más tiempo para que pueda olvidarse del estrés y las complicaciones asociadas con las tareas del hogar.

**Salario.** Es el monto que el trabajador debe percibir por su trabajo, para que esté disponible en proporción a la dignidad humana, o un salario que garantice al trabajador y su familia una vida digna.

**Aguinaldo.** Este es una gratificación que todas las empresas deben otorgar a sus empleados, generalmente antes de fin de año.



## 2.3 Atributos del proyecto

**Tabla 1**

*Atributos del sindicato único de trabajadores*

<b>Atributos</b>	<b>Beneficios</b>
Protección personal	Se tiene el respaldo y apoyo cuando hay un trato injusto en el centro de labores
Prestaciones sociales	Se puede negociar mejores salarios, pensiones de jubilación, vacaciones, seguro de salud, pago por enfermedad, horas extras, etc.
Capacitación constante	Se exige capacitación, aprendizaje permanente para que puedan adaptarse en el proceso de sistematización del mundo laboral.
Igualdad de derechos	Se lucha en contra de toda clase de discriminación y se fomentan el respeto y la dignidad en el lugar de trabajo.
Mejor comunicación	Al hablar con el sindicato se conoce cuáles son las incomodidades y cómo pueden solucionarlo y eso estipularse en el contrato colectivo.
Mayor seguridad	No se permite que los trabajadores arriesguen sus vidas para cumplir los objetivos de producción.
Mayor productividad	Esto se genera por la motivación de los trabajadores dentro de sus centros de labores, incrementando la productividad.

Nota: Se analizaron los atributos y beneficios de la variable sindicato único de trabajadores.

**Tabla 2**

*Atributos de la obtención de beneficios laborales*

<b>Atributos</b>	<b>Beneficios</b>
Participación en las utilidades	Los trabajadores puedan acceder a las ganancias netas de la empresa que administra el empleador.
Compensación por tiempo de servicio	Se otorga como una forma de ayudar al trabajador que ha perdido su empleo y debe enfrentarse a una situación económica más complicada.
Ventajas fiscales	Los beneficios sociales suponen un importante ahorro para el empleado.
Mejoran la imagen de la institución	Genera que esta se convierta en un destino de interés para futuros trabajadores.
Favorecen la conciliación laboral	Se ve la reducción del absentismo laboral y aumenta considerablemente la productividad
Estabilidad en planilla	Reducen la rotación en la plantilla, así la institución pueda obtener el máximo beneficio que le otorga la experiencia de un trabajador con el paso de los años.
Optimización	Genera la adquisición de diversidad, equidad e inclusión en el centro laboral.

Nota: Se analizaron los atributos y beneficios de la variable obtención de beneficios laborales.

## 2.4 Análisis comparativo de atributos

**Tabla 3**

*Análisis comparativo sindicato único de trabajadores*

<b>Atributo</b>	<b>Antes de la situación</b>	<b>Antes de la propuesta</b>	<b>Después de la propuesta</b>
Protección personal	Inconformidad del personal ante las vulnerabilidades	Alto vulnerabilidad en el personal	Buen desarrollo de la protección del personal y disminución de la vulnerabilidad
Prestaciones sociales	No hay obtención de las prestaciones sociales	Prestaciones sociales bajos y no basado en la legalidad	Mejoramiento de las prestaciones sociales que van en línea con lo legal
Capacitación constante	Decrecimiento en el desarrollo del personal	El desarrollo del personal se ve perjudicado	Valoración de las capacitaciones para el desarrollo del personal
Igualdad de derechos	Poca valoración del personal, alto hostigamiento.	No hay reconocimiento en la igualdad de derechos	Valoración para la igualdad de derechos y disminución de toda discriminación
Mejor comunicación	No hay canales de comunicación con tus superiores	Poca comunicación con los directivos de la institución	Incremento de los buenos canales de comunicación de los superiores con los trabajadores
Mayor seguridad	Poca seguridad en el centro de trabajo	Altos riesgos en el centro de trabajo	Buena seguridad en el centro de trabajo, y decrecimiento en riesgos laborales
Mayor productividad	Poca productividad en el centro laboral	Deficiencias del aprovechamiento de la productividad	Incremento de productividad y satisfacción de los trabajadores

**Tabla 4**

*Análisis comparativo de obtención de beneficios laborales*

<b>Atributo</b>	<b>Antes de la situación</b>	<b>Antes de la propuesta</b>	<b>Después de la propuesta</b>
Participación en las utilidades	Nulo beneficio en utilidades	Deficiencia en las utilidades	Incremento de los beneficios en utilidades
Compensación por tiempo de servicio	No hay retribución por el tiempo de servicio	Poca retribución	Buena retribución por el tiempo de servicio
Ventajas fiscales	Poca rentabilidad para la institución	Una rentabilidad con muchas deficiencias	Buena rentabilidad y buena ventaja fiscal
Mejoran la imagen de la institución	Poco interés de futuros empleados con la institución	Empleados buscan otros centros de trabajo que la institución en cuestión	Mayor presencia de postulantes en los diversos puestos de trabajo
Favorecen la conciliación laboral	Inadecuada productividad y mayor absentismo laboral	Incremento de las renuncias y productividad baja	Buena conciliación laboral y un buen ambiente laboral

Estabilidad en planilla	Incremento de rotación de los trabajadores	Incomodidades de los trabajadores por la rotación en planilla	Optima estabilidad de la planilla
Optimización	Nula optimización de los recursos institucionales	Recursos poco aprovechados	Incrementos en el aprovechamiento de los recursos.

## 2.5 Plan de actividades del proyecto

**Tabla 5**  
*Plan de actividades*

Actividades	Septiembre			Octubre				Noviembre				Diciembre				
	Semanas															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Planteamiento del título y del problema de investigación.	■	■	■													
Desarrollo problema general y los problemas específicos, objetivo general y específicos.		■	■	■												
Redacción de la justificación, limitaciones y viabilidad.			■	■	■											
Desarrollo de los antecedentes de la investigación.				■	■											
Presentación del primer avance del proyecto.					■											
Planteamiento del marco teórico.						■	■	■	■	■	■	■	■			
Formulación de hipótesis o supuestos de investigación.											■	■	■			
Segundo avance del proyecto de investigación.												■	■	■		
Desarrollo del diseño metodológico.													■	■	■	
Identificar las herramientas de recolección de datos														■	■	
Evaluación final.																■

## 2.6 Metodología del proyecto

El estudio es de enfoque cuantitativo debido que se empleó pruebas estadísticas con datos numéricos para determinar la relación entre gestión de sindicato

único de trabajadores y la obtención de beneficios laborales para los empleados aeroportuarios. Sobre esto Hernández et al. (2018) mencionan que estos estudios se caracterizan por utilizar datos numéricos y que son sometidos a pruebas estadísticas para la contratación de hipótesis, fundamentándose en la medición numérica de los fenómenos.

El método de la investigación es hipotético-deductivo, en vista que la investigación nació a partir de la observación de una realidad problemática, sobre la cual se hizo una conjetura y se contrastó con los datos recogidos. De acuerdo a Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) dicho método consiste en plantear algunas afirmaciones en calidad de hipótesis y verificarlas mediante la deducción, a partir de ellas, de las conclusiones y la confrontación de estos últimos con los hechos.

Por otro lado, el estudio es de diseño no experimental, en vista que no se manipulo las variables de la investigación, con el fin de alcanzar algún objetivo del mismo. Asimismo, es de corte transversal, debido que se tomó la información en un único momento a través del uso de instrumentos de investigación. Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) indicaron que es aquel que se realiza sin manipular deliberadamente de las variables.

En ese sentido, considerando los objetivos de la investigación, el estudio es de nivel descriptivo correlacional debido que se caracterizará las variables y luego se determinará el grado de relación entre dos fenómenos, como es gestión de sindicato único de trabajadores y la obtención de beneficios laborales en los colaboradores del aeropuerto (Matallo, 2019).

### **2.6.1 Técnicas e instrumentos de recopilación de datos**

Para el recojo de los datos, se recurrió a la técnica de la encuesta. Una explicación mejor sobre esta técnica lo realiza Matallo (2019), quien indica que la encuesta tiene como fin recolectar datos e informaciones de una determinada muestra.

El instrumento que se usó fue el cuestionario, para el estudio se empleó un cuestionario dividido en partes (variable uno y dos). Sobre esto, Hernández-Sampieri y

Mendoza (2018) indica que el cuestionario, es un instrumento que está conformado por un conjunto de preguntas cerradas, el cual se puede aplicarse de manera presencial o virtual.

### 2.6.2 Validez y confiabilidad

Se realizó por medio del criterio de juicio de expertos, el cual es un procedimiento idóneo para determinar si los instrumentos proporcionan información válida. En las investigaciones la validación del instrumento se realizó por 3 especialistas en el área, a quienes se les entregó la matriz de validación, donde se encuentran los ítems, con los indicadores, dimensiones y variables, que permitirá evaluar el nivel de consistencia de los instrumentos (ver anexo).

La finalidad de la prueba de la confiabilidad es obtener resultados confiables y seguros, que justifiquen el instrumento a utilizar (Hernández et al, 2018). En la investigación se empleó el coeficiente de Alfa de Cronbach para conocer la confiabilidad de los cuestionarios, tanto de manera conjunta y por cada uno de sus elementos. Para la cual se realizó una prueba piloto con 15 colaboradores que no forman parte del sindicato aun, por cual no formaron parte de la muestra de estudio. Los restados detallados se encuentran en el capítulo IV.

### 2.6.3 Operacionalización de las variables

**Tabla 6**

*Operacionalización de la variable gestión de sindicato único de trabajadores*

Variables de estudio	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	
Gestión de sindicato único de trabajadores	La gestión de sindicato se entiende como administración de una organización que está conformada por un grupo de trabajadores que buscan la defensa y promoción de sus derechos e intereses legítimos (Villavicencio, 2011).	Libertad sindical individual	Adhesión sindical	Ordinal (LIKERT)	
			Proselitismo sindical		
			Activismo sindical		
			Indiferencia sindical		
		Libertad sindical colectiva	Autoorganización		
			Defensa de los trabajadores		Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Actividad sindical		
			Protección de interés colectivos		

**Tabla 7***Operacionalización de la variable beneficios laborales*

<b>Variables de estudio</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>	
<b>Beneficios laborales</b>	Son todas las formas de contraprestación concedidas por una entidad a cambio de los servicios prestados por los empleados o por indemnizaciones por cese (MEF, 2013).	CTS	Cantidad del pago	Ordinal (LIKERT)	
			Frecuencia del pago		
		Vacaciones	Tiempo de vacaciones		Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Frecuencia de vacaciones		
		Gratificaciones	Cantidad de pago		
			Frecuencia de pago		
		Asignación familiar	Reconocimiento del pago		
Monto del pago					

## CAPÍTULO III: ESTIMACIÓN DEL COSTO DEL PROYECTO

### 3.1 Estimación de los costos necesarios para la implementación

**Tabla 8**

*Estimación de los costos necesarios para la implementación*

---

<b>1. Recursos Humanos</b>	
Analista estadístico	S/.380.00
Consultor externo	S/.400.00
<b>Sub total</b>	<b>S/.780.00</b>
<b>2. Bienes</b>	
Material bibliográfico	S/.300.00
Material de escritorio	S/.600.00
<b>Sub total</b>	<b>S/.900.00</b>
<b>3. Servicios</b>	
Servicio de internet	S/.90.00
Servicio de luz	S/.160.00
Viáticos y movilidad	S/.380.00
<b>Sub total</b>	<b>S/.630.00</b>
<b>TOTAL</b>	<b>S/.2310.00</b>

---

Nota: Se procedió a realizar la estimación de los costos para la implementación.

Interpretación: En el desarrollo de cálculo de costos del proyecto, se implementaron los recursos necesarios para la implementación, en los materiales de escritorio se adquirió una impresora, USB, así mismo, se pudo conseguir libros como material bibliográfico. Se detalla los gastos en los servicios, tales como de internet, la luz, y los gastos generados para las movilizaciones tomando en cuenta los imprevistos en el transcurso del proyecto.

## CAPÍTULO IV: DESARROLLO DE LA PROPUESTA DE INNOVACIÓN

### 4.1 Alcance esperado

La población es de 19,919 trabajadores aeroportuarios. Según Bernal (2016) la población es un conjunto de individuos y elementos con similares propiedades.

### 4.2 Descripción del mercado objetivo real

#### 4.2.1 Muestra

De acuerdo a Bernal (2016) la muestra “es un subconjunto de datos perteneciente a una población de datos. Estadísticamente hablando, debe estar constituido por un cierto número de observaciones que representen adecuadamente el total de los datos”. Para determinar el tamaño de muestra del estudio, se ha tenido que utilizar la siguiente formula:

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{E^2 \times (N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

Teniendo en cuenta lo siguiente:

n: Muestra (¿?)

N: Población (19919)

p: Probabilidad de que ocurra el evento (p=0.5)

Q: Probabilidad de que no ocurra el evento (q=0.5)

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

E: Error muestral (E=5%)

Aplicando los datos en la formula, se obtiene lo siguiente:

$$n = \frac{19919 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2 \times (19919 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 387$$

De acuerdo a lo anterior, la muestra será de 387 trabajadores aeroportuarios.



## 4.2.2 Muestreo probabilístico

Los elementos que van formar parte de la muestra se eligieron siguiendo los criterios del muestreo probabilístico aleatorio simple. Según Bernal (2016) el muestreo aleatorio simple es un procedimiento de muestreo probabilístico que da a cada elemento de la población objetivo y a cada posible muestra de un tamaño determinado, la misma probabilidad de ser seleccionado.

## 4.3 Descripción de la propuesta de innovación

### 4.3.1 Análisis de resultados estadísticos

#### 4.3.1.1 Análisis de resultados descriptivos

##### Tabla 9

*Confiabilidad de la variable gestión de sindicato único de trabajadores*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,883	16

Nota: Procesamiento de datos de la variable gestión de sindicato único de trabajadores

Interpretación: El procesamiento estadístico con el Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach permitió identificar que, luego del análisis de las 16 preguntas, el valor obtenido fue 0.883. Esto afirmó que los datos son consistentes y válidos para el desarrollo de la investigación, debido a ser un valor que representa una confiabilidad alta.

**Tabla 10**

*Confiabilidad de la variable beneficios laborales*

---

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,878	16

---

Nota: Procesamiento de datos de la variable beneficios laborales

Interpretación: El procesamiento estadístico con el Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach permitió identificar que, luego del análisis de las 16 preguntas, el valor obtenido fue 0.878. Esto afirmó que los datos son consistentes y válidos para el desarrollo de la investigación, debido a ser un valor que representa una confiabilidad alta.

**Tabla 11**

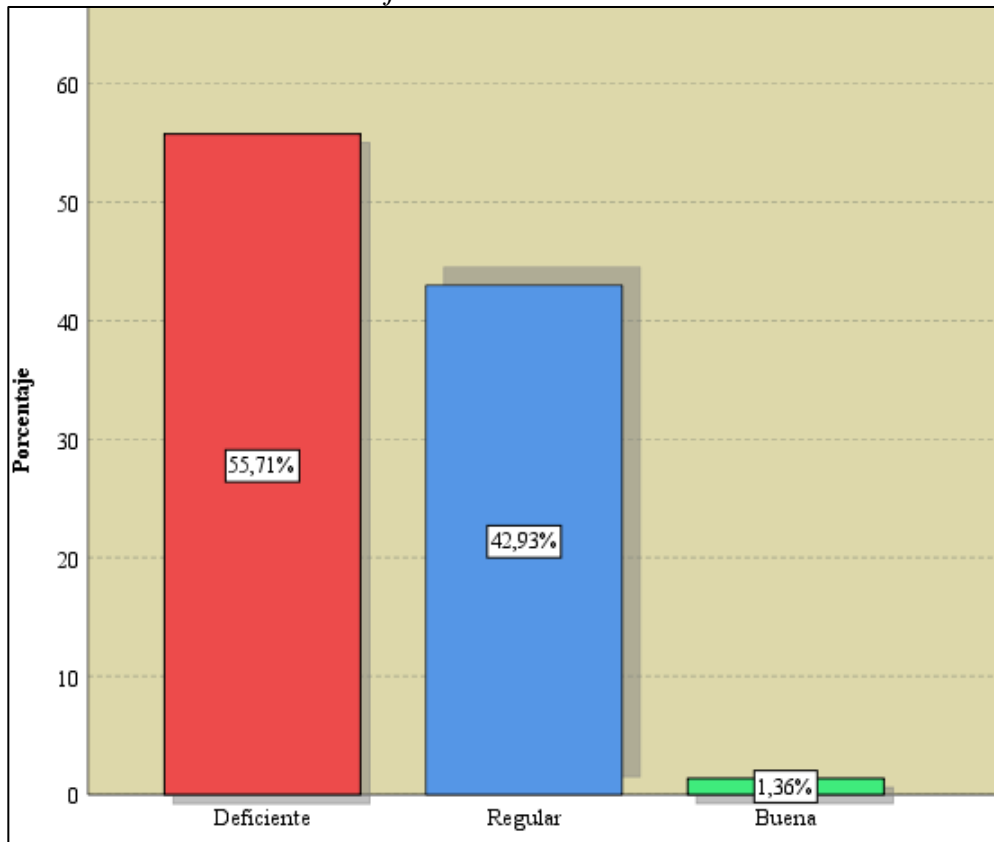
*Gestión de sindicato de trabajadores*

	f	%
Válido Deficiente	216	55,7
Regular	166	42,9
Buena	5	1,4
Total	387	100,0

Nota: Procesamiento de datos a partir de la encuesta para medir la variable gestión de sindicato único de trabajadores.

**Figura 1**

*Gestión de sindicato de trabajadores*



Nota: Procesamiento de datos a partir de la encuesta para medir la variable gestión de sindicato único de trabajadores.

Interpretación: En la tabla 11 y figura 1, analizando los resultados de la variable gestión de sindicato de trabajadores, se corroboró que el 55,71% de la muestra obtenida, tiene un deficiente activismo sindical, el cual es un impedimento para que los trabajadores de la empresa puedan garantizar sus derechos. Este gran porcentaje representa la indiferencia sindical que hay dentro de la organización.

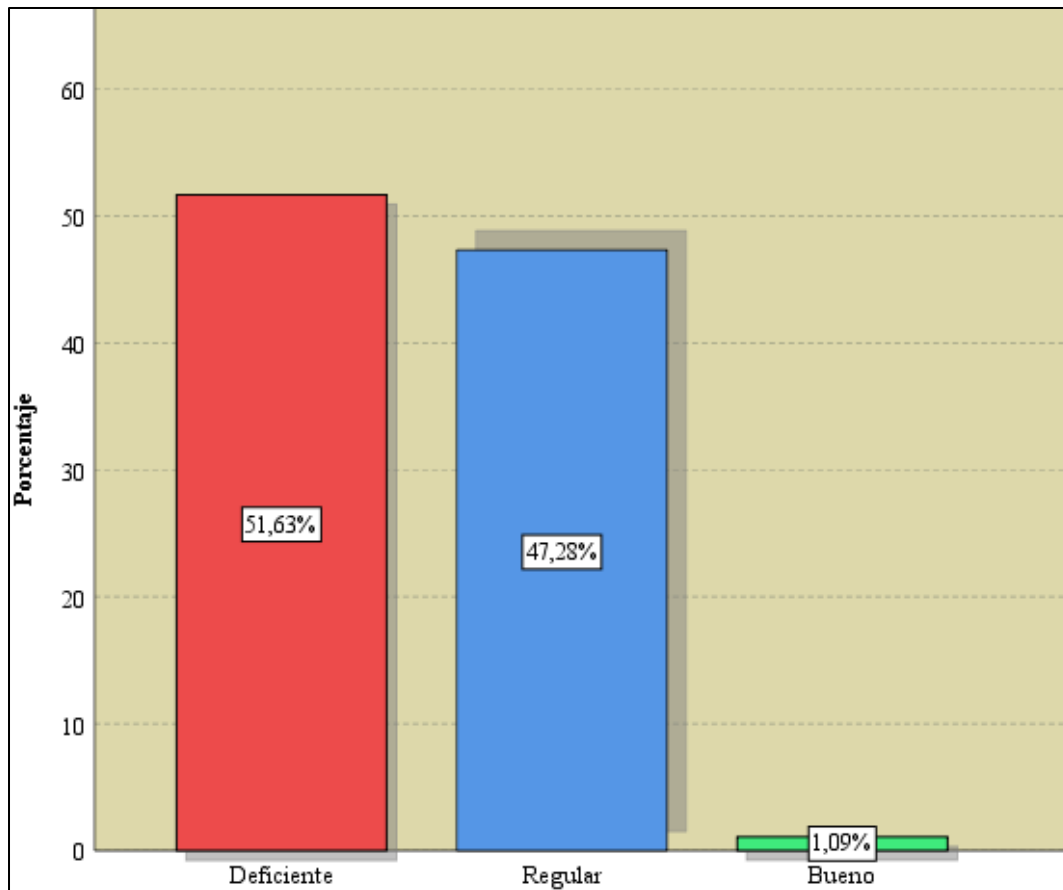
En ese sentido se evidenció que tanto la libertad sindical individual y colectiva, tienen una representación mayoritaria deficiente dentro de la organización, el 42.93% tiene un regular activismo sindical, siendo solo la minoría el 1.36% quienes defienden y luchan por el cumplimiento de sus derechos de forma constante y responsable. Los resultados demuestran que los trabajadores no le dan importancias en defender sus derechos e intereses, siendo ellos conscientes que tienen el derecho de organizarse en cualquiera de los dos grupos, sin perjudicarse.

**Tabla 12**  
*Libertad sindical individual*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	200	51,6	51,6	51,6
Regular	183	47,3	47,3	98,9
Bueno	4	1,1	1,1	100,0
Total	387	100,0	100,0	

Nota: Procesamiento de datos a partir de la encuesta para medir la dimensión Libertad sindical individual.

**Figura 2**  
*Libertad sindical individual*



Nota: Procesamiento de datos a partir de la encuesta para medir la dimensión Libertad sindical individual.

Interpretación: En la tabla 12 y figura 2, analizando los resultados de la variable gestión de sindicato único de trabajadores, se corroboró que el 51.63% de la muestra obtenida, tiene una deficiente libertad sindical individual, que representa una desventaja para que los trabajadores puedan garantizar sus derechos. Este gran porcentaje representa la indiferencia de los trabajadores en constituirse, afiliarse o desarrollar actividad sindical.

En esta dimensión se evidencia que los trabajadores en su mayoría no participan en actividades sindicales que luchen por garantizar sus derechos, esta representación mayoritaria es debido a que los trabajadores que pertenecen al sindicato no han generado los beneficios laborales que esperaban obtener. No

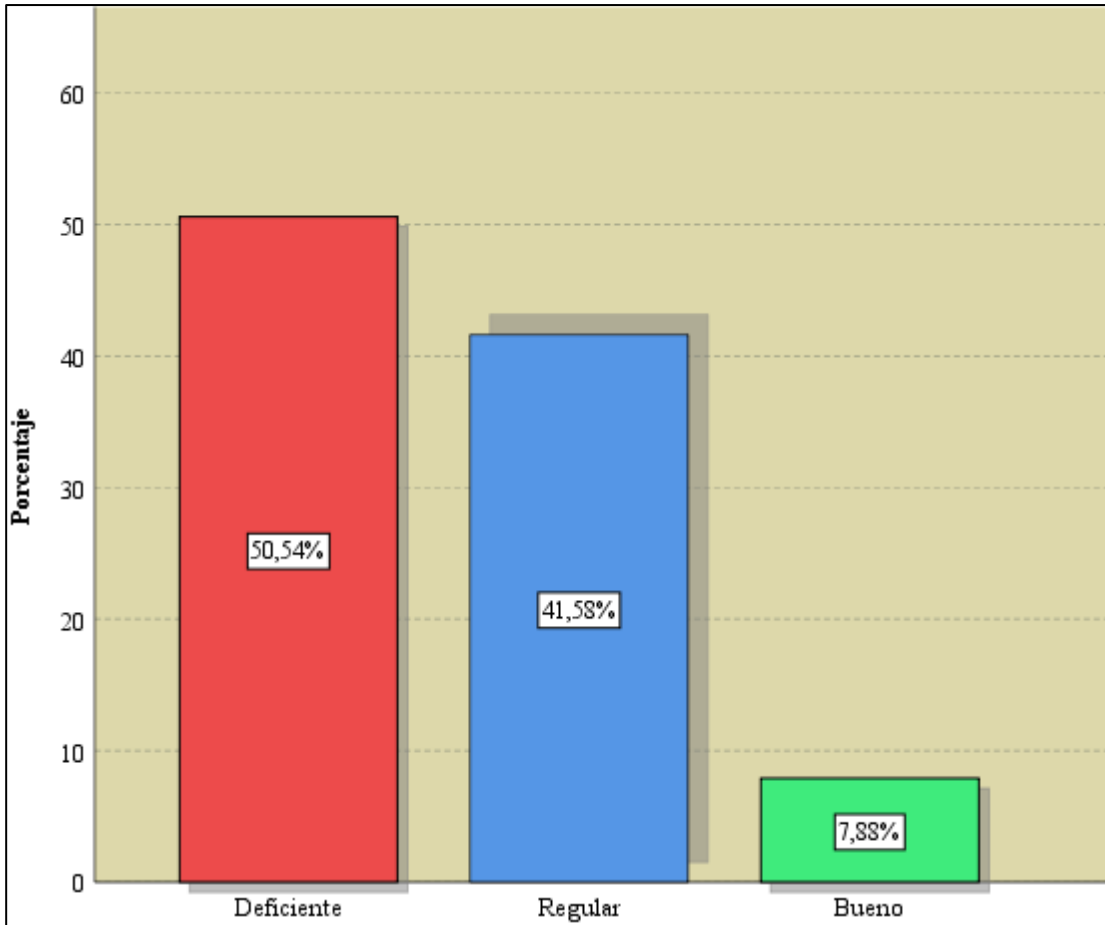
existe el entusiasmo y responsabilidad que se requiere para convocar los actos proselitistas y llevar a cabo, y no se evidencia participación cuando se realizan los actos demostrando total desinterés por este tipo de actos. El activismo sindical les resulta indiferente siendo el activismo un medio por donde luchar para garantizar los derechos del trabajador, educar, sensibilizar a otros para que se sumen a la causa y obtener beneficios y no permitir injusticias en la organización. No se fomenta de manera continua el activismo sindical y no hay participación en eventos importantes. La administración del sindicato cumple un rol fundamental en este grupo, pero los resultados muestran que los trabajadores no están interesados en asumir este cargo. De ello, el 47.28% de trabajadores tiene un interés regular en fomentar la libertad sindical individual. Por tanto, se evidencia que la representación minoritaria 1.09% es la que está interesado en luchar en garantizar su derecho. En conclusión, esto quiere decir que no existe un verdadero interés en formar parte de un sindicato, no se realizan actos de proselitismo y no fomentan el activismo sindical.

**Tabla 13**  
*Libertad sindical colectiva*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	195	50,5	50,5	50,5
Regular	161	41,6	41,6	92,1
Bueno	31	7,9	7,9	100,0
Total	387	100,0	100,0	

Nota: Procesamiento de datos a partir de la encuesta para medir la dimensión Libertad sindical colectiva.

**Figura 3**  
*Libertad sindical colectiva*



Nota: Procesamiento de datos a partir de la encuesta para medir la dimensión Libertad sindical colectiva.

Interpretación: En la tabla 13 y figura 3, analizando los resultados de la variable gestión de sindicato único de trabajadores, se corroboró que el 50.54% de la muestra obtenida, tiene una deficiente libertad sindical colectiva, que representa una desventaja en defender sus intereses de forma colectiva. Este gran porcentaje representa la indiferencia de los trabajadores en autoorganizarse y actuar libremente en defensa de sus intereses en la organización.

En esta dimensión se evidencia que los trabajadores en su mayoría no reorganizan las convocatorias que no realizan los dirigentes sindicales, se está aún en espera de que se les convoque. Además, ello repercute en todo lo relacionado a

las actividades que se deberían de pactar en las convocatorias, como, por ejemplo, los paros o huelgas son temas relevantes a discutir en las convocatorias que debe desarrollar el dirigente, pero no existe autoorganización, cuando no se llevan a cabo las reuniones según fechas ya establecidas. Por tal motivo, los trabajadores no sienten que en verdad se esté defendiendo sus derechos en la organización. Los temas legales son importantes para su protección como sindicatos colectivos y no verse inmerso a problemas en un futuro, los resultados muestran que hay deficiencias y no se sienten protegidos ante una ley. De ello, el 41.58% fomenta de forma regular libertad sindical colectiva, siendo solo el 7.88% los que si cumplen de buena forma el sindical colectiva. En resumen, no se evidencia la determinación de los trabajadores en autoorganizarse, por tanto, sino se realizan las convocatorias no existe planificación alguna sobre las actividades a desarrollar tanto dentro y fuera de la organización, aunque exista el sindicato en la organización no sienten que defienden sus derechos, y, por último, no hay respaldo legal en el sindicato colectivo de la organización.

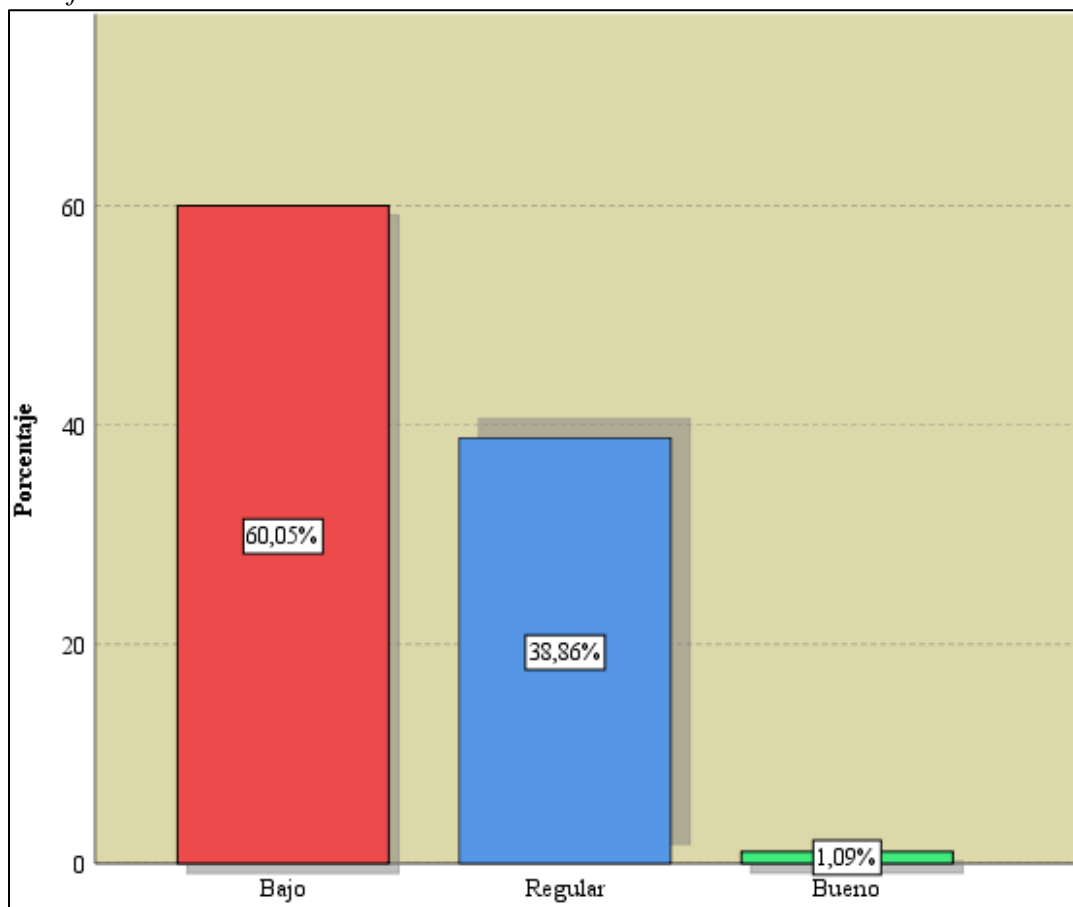
**Tabla 14**  
*Beneficios laborales*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	233	60,1	60,1	60,1
Regular	150	38,9	38,9	98,9
Bueno	4	1,1	1,1	100,0
Total	387	100,0	100,0	

Nota: Procesamiento de datos a partir de la encuesta para medir la variable de beneficios laborales.



**Figura 4**  
*Beneficios laborales*



Nota: Procesamiento de datos a partir de la encuesta para medir la variable de beneficios laborales.

Interpretación: En la tabla 14 y figura 4, analizando los resultados de la variable beneficios laborales, se corroboró que el 60.05% de la muestra obtenida, tiene una baja percepción en el cumplimiento sus beneficios, el cual es un gran incumplimiento porque no están siendo beneficiados con un derecho que tienen de acuerdo a ley. Este gran porcentaje representa la indiferencia de la organización al incumplimiento de los derechos de sus trabajadores.

En ese sentido se evidenció que los trabajadores perciben un bajo cumplimiento de sus beneficios laborales como derecho según dicta la ley. La organización no está cumpliendo adecuadamente y de manera puntual con los beneficios de sus trabajadores. Esto quiere decir que los trabajadores perciben que

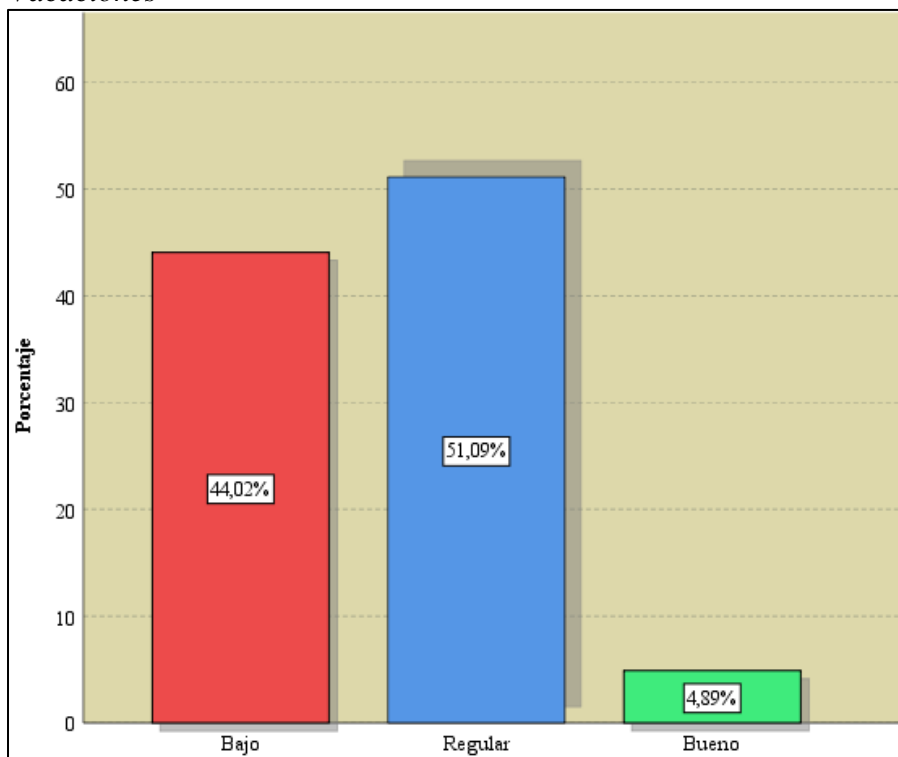
no cumplen sus pagos de CTS de acuerdo a las normas, la organización no cumple como debe de ser con las vacaciones que se merece su trabajador, la gratificación es un pago adicional que no perciben en sus cuentas bancarias y el trabajador no siente que recibe la asignación familiar que le corresponde. De ello, el 38.86% de los trabajadores percibe de forma regular el cumplimiento de sus beneficios y solo el 1.09% si percibe de acuerdo a lo que dicta la norma. En conclusión, la organización no cumple adecuadamente con ningún beneficio laboral, es decir, que está incumpliendo con la norma vigente.

**Tabla 15**  
*Vacaciones*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	170	44,0	44,0	44,0
Regular	198	51,1	51,1	95,1
Bueno	19	4,9	4,9	100,0
Total	387	100,0	100,0	

Nota: Procesamiento de datos a partir de la encuesta para medir la dimensión vacaciones.

**Figura 5**  
*Vacaciones*



Nota: Procesamiento de datos a partir de la encuesta para medir la dimensión vacaciones.

Interpretación: En la tabla 15 y figura 5, analizando los resultados de la variable beneficios laborales, se corroboró que el 51.09% de la muestra obtenida, tiene una regular percepción en el cumplimiento sus vacaciones, el cual es un derecho de descanso vacacional que no están respetando como lo requiere la norma. Este gran porcentaje representa el cumplimiento del descanso vacacional con diferencias a mejorar.

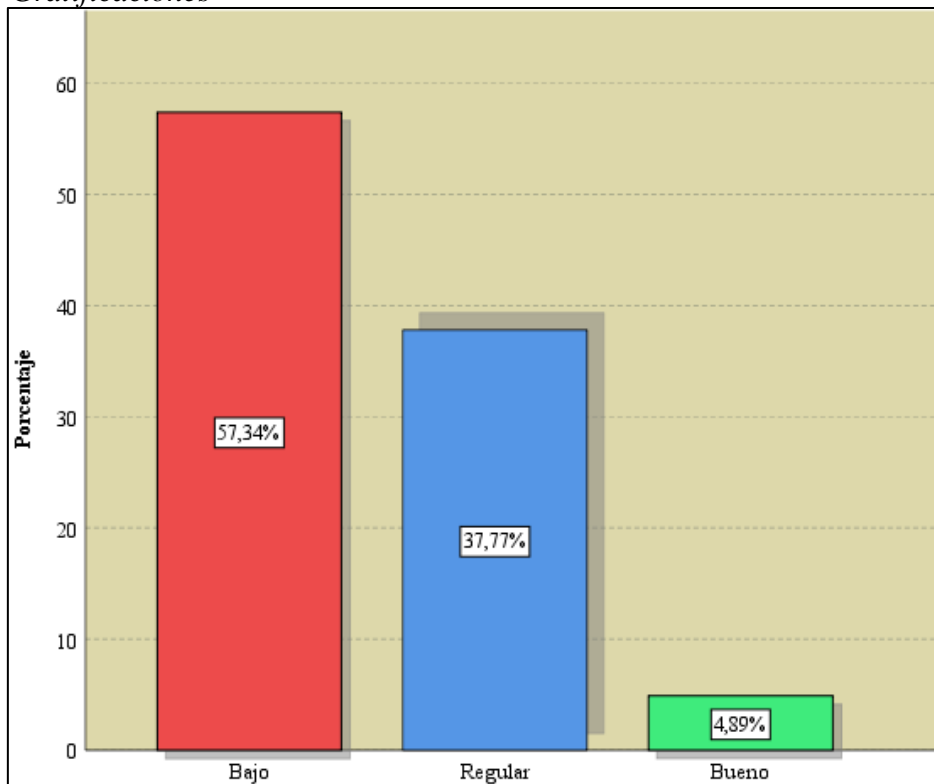
Por otro lado, el 44.02% percibe un bajo cumplimiento de sus descansos vacacionales, no existe mucha diferencia con la anterior, esto quiere decir que la organización no cumple adecuadamente con darles vacaciones remuneradas cada año de servicio, no se acatan el tiempo de vacaciones que dicta la norma, y si existen este tipo de complicaciones con solo una vacación remunerada por año, la organización no está apta para ceder más vacaciones. Solo el 4.89% de los trabajadores están de acuerdo con las vacaciones que le brinda la empresa, es decir, que si cumple con lo que dicta la norma. En resumen, la organización evidencia el cumplimiento de las vacaciones, pero no están conforme dicta la norma vigente.

**Tabla 16**  
*Gratificaciones*

	Gratificaciones			Porcentaje acumulado
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
Bajo	222	57,3	57,3	57,3
Regular	146	37,8	37,8	95,1
Bueno	19	4,9	4,9	100,0
Total	387	100,0	100,0	

Nota: Procesamiento de datos a partir de la encuesta para medir la dimensión gratificaciones.

**Figura 6**  
*Gratificaciones*



Nota: Procesamiento de datos a partir de la encuesta para medir la dimensión gratificaciones.

Interpretación: En la tabla 16 y figura 6, analizando los resultados de la variable beneficios laborales, se corroboró que el 57.34% de la muestra obtenida, tiene una baja percepción en el cumplimiento sus gratificaciones, el cual es un incumplimiento de un pago adicional que esta normado en la ley de trabajo. Este gran porcentaje representa que la organización está incumpliendo el pago de la gratificación sus trabajadores.

En esta dimensión el trabajador recibe un pago adicional sumado a su remuneración que cobran mensualmente, se evidencia que la organización está vulnerando un derecho, porque no se está realizando el pago con la cantidad que le corresponde a su trabajador y ellos tampoco perciben el pago según la fecha que le corresponde. Por otro lado, los resultados evidencian que el 37.77% si percibe una regular gratificación, siendo solo el 4.89% percibe una buena gratificación, es decir que si cumple lo que dicta la norma. En resumen, la organización no cumple

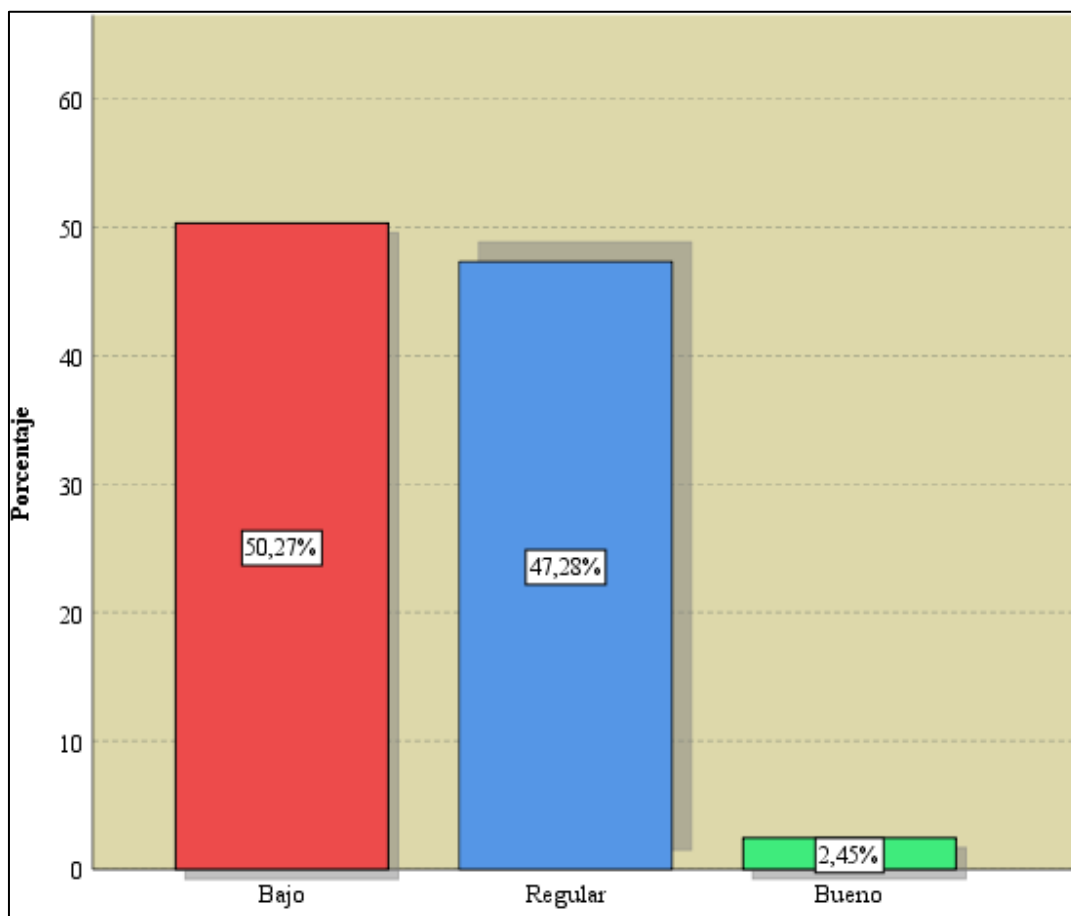
con el pago a tiempo, el monto no es el adecuado y los pagos no son frecuentes, por tanto, no están cumpliendo la norma como corresponde.

**Tabla 17**  
*Asignación familiar*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	195	50,3	50,3	50,3
Regular	183	47,3	47,3	97,6
Bueno	9	2,4	2,4	100,0
Total	387	100,0	100,0	

Nota: Procesamiento de datos a partir de la encuesta para medir la dimensión asignación familiar.

**Figura 7**  
*Asignación familiar*



Nota: Procesamiento de datos a partir de la encuesta para medir la dimensión asignación familiar.

Interpretación: En la tabla 17 y figura 7, analizando los resultados de la variable beneficios laborales, se corroboró que el 57.34% de la muestra obtenida, tiene una baja percepción en el cumplimiento asignación familiar, el cual es un beneficio que recibe la familia que se está incumpliendo. Este gran porcentaje representa que la familia del trabajador no está percibiendo el beneficio.

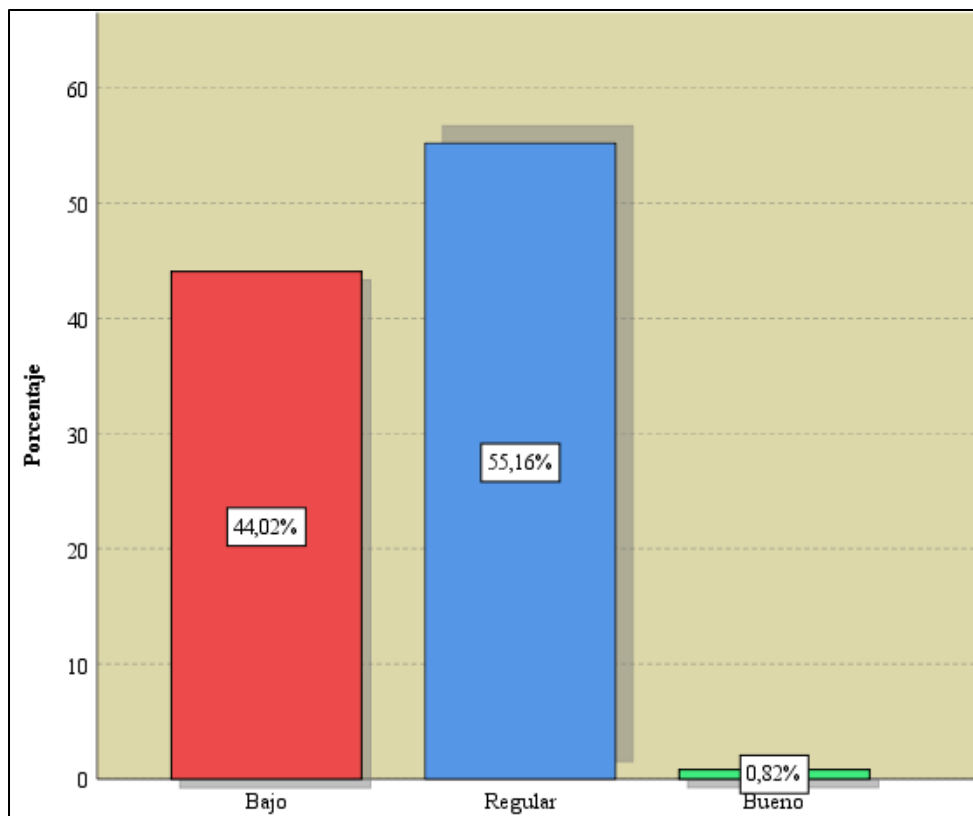
En esta dimensión se evidencia que los trabajadores en su mayoría no están siendo reconocidos por parte de la organización para recibir la asignación familiar, teniendo los trabajadores un vínculo laboral vigente y manteniendo a su cargo a su familia, las fechas pactadas para el pago no son acatadas y el pago que se llegan a recibir es menor a lo que en realidad les corresponden. Por otro lado, el 47.28% de los trabajadores evidencia que de manera regular si se cumplen la asignación familiar y solo el 2.45% si cumple como corresponde. En resumen, la organización no reconoce la asignación familiar, incumple las fechas de pago y el monto correspondiente, incumpliendo lo que dicta la norma vigente.

**Tabla 18**  
*CTS*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	170	44,0	44,0	44,0
Regular	214	55,2	55,2	99,2
Bueno	3	,8	,8	100,0
Total	387	100,0	100,0	

Nota: Procesamiento de datos a partir de la encuesta para medir la dimensión CTS.

**Figura 8**  
**CTS**



Nota: Procesamiento de datos a partir de la encuesta para medir la dimensión CTS.

Interpretación: En la tabla 18 y figura 8, analizando los resultados de la variable beneficios laborales, se corroboró que el 55.16% de la muestra obtenida, tiene una regular percepción en el cumplimiento sus CTS, el cual es un beneficio de compensación por tiempo de servicio que no está siendo retribuido como corresponde. Este gran porcentaje representa el cumplimiento a medias de esta compensación que se da en dos periodos semestrales.

Por otro lado, el 44.02% percibe un bajo cumplimiento de sus CTS, no existe mucha diferencia con la anterior, esto quiere decir que la organización no cumple adecuadamente con realizarles el pago con la cantidad correspondiente y no existe un cumplimiento puntual de los pagos de los dos periodos semestrales en su totalidad. Solo el 0.82% de los trabajadores están de acuerdo en recibir su pago de acuerdo a la norma. En resumen, la organización evidencia el cumplimiento de las CTS, pero no están conforme dicta la norma.

### 4.3.1.2 Análisis de resultados de hipótesis

Hipótesis general

Paso 1: Planteamiento de hipótesis

H0: No existe relación entre la gestión de un sindicato único de trabajadores con la obtención de beneficios laborales en el Callao, 2021.

H1: Existe relación entre la gestión de un sindicato único de trabajadores con la obtención de beneficios laborales en el Callao, 2021.

Paso 2: Seleccionar nivel de significancia: 0.05

Regla de decisión

Si  $p$  valor  $>$  0.05 Acepto H0

Si  $p$  valor  $<$  0.05 Rechazo H0

Paso 3: Seleccionar el procedimiento estadístico de contrastación de hipótesis

**Tabla 19**

*Gestión de sindicato único de trabajadores y beneficios laborales*

		Correlaciones		
			Gestión de sindicato único de trabajadores	Beneficios laborales
Rho de Spearman	Gestión de sindicato único de trabajadores	Coeficiente de correlación	1,000	,718**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	387	387
	Beneficios laborales	Coeficiente de correlación	,718**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	387	387

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Procedimiento estadístico Rho Spearman para medir la correlación entre la variable gestión de sindicato único de trabajadores y la dimensión beneficios laborales.



#### Paso 4: Seleccionar el procedimiento estadístico de contrastación de hipótesis

Demostrando que el nivel de confianza obtenido es de 95%, se comprueba que la hipótesis nula es rechazada. En consecuencia, la hipótesis del proyecto de investigación es aceptada.

#### Paso 5: Interpretación

En la tabla 19 se muestra los resultados de correlación de la variable gestión de sindicato de trabajadores y la dimensión beneficios laborales, donde se evidencia un coeficiente de correlación de 0,718 de la prueba de Rho de Spearman a un nivel de significancia de 0,000 (p calculado) que es menor al 0,05 (p valor) lo cual indica que existe una correlación positiva media entre las variables, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación entre la gestión de un sindicato único de trabajadores con la obtención de beneficios laborales en el Callao, 2021. Esto refiere que la buena gestión del sindicato único de trabajadores, tiene un efecto positivo para la obtención de los beneficios laborales.

#### Hipótesis específica 01

H0: No existe relación entre la gestión de un sindicato único de trabajadores con el reconocimiento de la CTS en el Callao, 2021.

H1: Existe relación entre la gestión de un sindicato único de trabajadores con el reconocimiento de la CTS en el Callao, 2021.

#### Tabla 20

##### *Gestión de sindicato único de trabajadores y CTS*

		Correlaciones		
			Gestión de sindicato único de trabajadores	CTS
Rho de Spearman	Gestión de sindicato único de trabajadores	Coeficiente de correlación	1,000	,736**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	387	387
CTS	CTS	Coeficiente de correlación	,736**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	387	387

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Procedimiento estadístico Rho Spearman para medir la correlación entre la variable gestión de sindicato único de trabajadores y la dimensión CTS.

Interpretación: En la tabla 20 se muestra los resultados de correlación de la variable gestión de sindicato único de trabajadores y la dimensión CTS, donde se evidencia un coeficiente de correlación de 0,736 de la prueba de Rho de Spearman a un nivel de significancia de 0,000 (p calculado) que es menor al 0,05 (p valor) lo cual indica que existe una correlación positiva media entre las variables, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación entre la gestión de un sindicato único de trabajadores aeroportuarios con el reconocimiento de la CTS en el Callao, 2021. Esto refiere que la buena gestión del sindicato único de trabajadores, tiene un efecto positivo para el reconocimiento de la CTS para los trabajadores.

### Hipótesis específica 02

H0: No existe relación entre la gestión de un sindicato único de trabajadores con el reconocimiento de las vacaciones en el Callao, 2021.

H1: Existe relación entre la gestión de un sindicato único de trabajadores con el reconocimiento de las vacaciones en el Callao, 2021.

**Tabla 21**

*Gestión de sindicato único de trabajadores y vacaciones*

		Correlaciones		
			Gestión de sindicato único de trabajadores	Vacaciones
Rho de Spearman	Gestión de sindicato único de trabajadores	Coeficiente de correlación	1,000	,643**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	387	387
	Vacaciones	Coeficiente de correlación	,643**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	387	387

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Procedimiento estadístico Rho Spearman para medir la correlación entre la variable gestión de sindicato único de trabajadores y la dimensión vacaciones.

Interpretación: En la tabla 21 se muestra los resultados de correlación de la variable gestión de sindicato único de trabajadores y la dimensión vacaciones, donde se evidencia un coeficiente de correlación de 0,643 de la prueba de Rho de Spearman a un nivel de significancia de 0,000 (p calculado) que es menor al 0,05 (p valor) lo cual indica que existe una correlación positiva media entre las variables, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación entre la gestión de un sindicato único de trabajadores aeroportuarios con el reconocimiento de las vacaciones en el Callao, 2021. Esto refiere que un buen desarrollo para la gestión del sindicato único de trabajadores, tiene un efecto positivo para el reconocimiento de las vacaciones de los trabajadores.

### Hipótesis específica 03

H0: No existe relación entre la gestión de un sindicato único de trabajadores con el reconocimiento de las gratificaciones en el Callao, 2021.

H1: Existe relación entre la gestión de un sindicato único de trabajadores con el reconocimiento de las gratificaciones en el Callao, 2021.

**Tabla 22**

*Gestión de sindicato único de trabajadores y gratificaciones*

		Correlaciones		
			Gestión de sindicato único de trabajadores	Gratificaciones
Rho de Spearman	Gestión de sindicato único de trabajadores	Coeficiente de correlación	1,000	,758**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	387	387
	Gratificaciones	Coeficiente de correlación	,758**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	387	387

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Procedimiento estadístico Rho Spearman para medir la correlación entre la variable gestión de sindicato único de trabajadores y la dimensión gratificaciones.

Interpretación: En la tabla 22 se muestra los resultados de correlación de la variable gestión de sindicato único de trabajadores y la dimensión gratificaciones, donde se

evidencia un coeficiente de correlación de 0,758 de la prueba de Rho de Spearman a un nivel de significancia de 0,000 (p calculado) que es menor al 0,05 (p valor) lo cual indica que existe una correlación positiva considerable entre las variables, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación entre la gestión de un sindicato único de trabajadores aeroportuarios con el reconocimiento de la gratificación en el Callao, 2021. Esto refiere que la adecuada gestión del sindicato único de trabajadores, tiene un efecto positivo para el reconocimiento de las gratificaciones para los trabajadores.

#### **Hipótesis específica 04**

H0: No existe relación entre la gestión de un sindicato único de trabajadores con el reconocimiento de asignación familiar en el Callao, 2021.

H1: Existe relación entre la gestión de un sindicato único de trabajadores con el reconocimiento de asignación familiar en el Callao, 2021.

**Tabla 23**

*Gestión de sindicato único de trabajadores y asignación familiar*

		<b>Correlaciones</b>		
			Gestión de sindicato único de trabajadores	Asignación familiar
Rho de Spearman	Gestión de sindicato único de trabajadores	Coefficiente de correlación	1,000	,744**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	387	387
	Asignación familiar	Coefficiente de correlación	,744**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	387	387

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Procedimiento estadístico Rho Spearman para medir la correlación entre la variable gestión de sindicato único de trabajadores y la dimensión asignación familiar.

Interpretación: En la tabla 23 se muestra los resultados de correlación de la variable gestión de sindicato único de trabajadores y la dimensión asignación familiar,

donde se evidencia un coeficiente de correlación de 0,744 de la prueba de Rho de Spearman a un nivel de significancia de 0,000 (p calculado) que es menor al 0,05 (p valor) lo cual indica que existe una correlación positiva media entre las variables, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación entre la gestión de un sindicato único de trabajadores aeroportuarios con el reconocimiento de la asignación familiar en el Callao, 2021. Esto refiere que la buena gestión del sindicato único de trabajadores, tiene un efecto positivo para el reconocimiento de la asignación familiar para los trabajadores.

#### 4.3.2 Propuesta de valor del proyecto

Este proyecto tuvo como propuesta de valor, hallar como el buen desarrollo de la gestión del sindicato único de trabajadores permite la obtención de beneficios laborales para empleados. En los centros de trabajos se ve una baja participación de los trabajadores en los sindicatos, el cual se debe por desconocimiento o por la mala percepción que se tiene de la misma. Posterior al análisis de la operacionalización de las variables, se determinó algunas ventajas de tener una gestión de sindicatos y las desventajas de no tenerlo:

**Tabla 24**

*Comparación del empleo adecuado y no adecuado de la gestión del sindicato único de trabajadores*

<b>Con una adecuada gestión del sindicato único de trabajadores</b>	<b>Sin una adecuada gestión del sindicato único de trabajadores</b>
Se cuenta con un personal optimista.	El personal tiene dificultades al realizar tus actividades
El centro de trabajo cuenta con un buen ambiente laboral.	El ambiente laboral no son los adecuados para la realización de labores.
El personal tiene más facilidades de comunicación con sus jefes.	Las peticiones o quejas del trabajador no son escuchadas correctamente.
La institución es beneficiada con el buen desempeño de sus trabajadores.	Los recursos no obtienen los beneficios que se esperaba.
El personal tiene un apoyo por parte de los integrantes del sindicato.	Se personal no tiene un apoyo cuando sus derechos en vulnerabilidad.
Hay un equilibrio en las actividades que se realiza en sus áreas de trabajo.	Se tiene conflictos a causa de la poca comunicación.

La institución tiene una buena imagen respecto a los posibles candidatos que tienen en la mira trabajar en dicha institución.	La institución no tiene una buena reputación, por lo que los posibles empleados disminuyen
Hay una estabilidad laboral, fomentando confianza de los involucrados (inversionistas, trabajadores, etc.).	Se genera un alto absentismo laboral, el cual genera desconfianza

Nota: Cuadro comparativo con las diferencias entre tener o no una buena gestión del sindicato único de trabajadores.

### 4.3.3 Fuentes de ingresos del proyecto

Los ingresos económicos para cualquier tipo de organización son fundamentales, debido a que de ella depende su crecimiento y sobre todo su funcionamiento. En ese sentido, el mantenimiento de la afiliación y la participación de los afiliados en la vida de las organizaciones sindicales tienen mucho que ver con la interlocución que éstas son capaces de establecer con los trabajadores. También con los instrumentos (de información y comunicación, por ejemplo) al servicio de la implicación de los trabajadores sindicados.

Por lo que es necesario, actualizar los planes formativos de los sindicatos y utilizar mejor las nuevas tecnologías de información y comunicación para estar interconectadas, trabajar en red y actuar como organizaciones inteligentes.

Por lo tanto, es necesario que los sindicatos cumplan con su rol, de tal forma que sea beneficioso para los trabajadores formar parte de ellos. Los sindicatos deben:

- Representar al conjunto de trabajadores comprendidos dentro de su ámbito, en los conflictos, controversias o reclamaciones de naturaleza colectiva.
- Celebrar Convenciones Colectivas de trabajo, exigir y ejercer los derechos y acciones que de tales convenciones se originen.
- Representar o defender a sus miembros en las controversias o reclamaciones de carácter individual, salvo en los casos que el trabajador accione directamente en forma voluntaria o por mandato de la Ley, caso en el cual el sindicato podrá actuar en calidad de asesor.

- Promover la creación y fomentar el desarrollo de cooperativas, cajas, fondos y, en general, organismos de auxilio y promoción social de sus miembros.
- Promover el mejoramiento cultural, la educación general, técnica y gremial de sus miembros.
- En general, todos los que no estén reñidos con sus fines esenciales ni con las leyes

#### **4.3.4. Canales de distribución del proyecto**

La huelga ha sido el instrumento privilegiado de la acción sindical. Y lo sigue siendo en muchos sectores. Pero la introducción de nuevos sistemas de organización de la producción, como el “justo a tiempo” ha reducido su eficacia en otros sectores. Por otro lado, las nuevas formas de organización de las empresas tienden hacia empresas más pequeñas (las viejas “fortalezas” del movimiento obrero han desaparecido: hoy los centros donde hay más trabajadores son los municipios u otras instituciones públicas), hacia la desconcentración productiva (cada componente de una empresa ha de competir con los restantes), hacia la individualización de las relaciones laborales y la competencia entre los trabajadores por los puestos de trabajo estables y satisfactorios. Todo ello tiene una doble consecuencia: dificulta la acción y la movilización colectiva y hace más complicada la conjunción de la solidaridad entre los trabajadores.

En ese sentido, se debe mejorar la organización de los sindicatos al momento de acatar una huelga, dejar de pensar en la tradicional huelga, como el hecho de bloquear vías de tránsito, quemar objetos o marchar por las calles, que desde luego están bien; pero deben ser complementados con la participación sindical digital, debido que es la mejor forma hacer llegar los reclamos a las autoridades o administradores de las organizaciones en la actualidad. En los últimos, más producto de la pandemia, no hay empresa que o entidad estatal que no tenga presencia en el mundo virtual.

#### **4.3.5 Estrategias de penetración en el mercado**

Un aspecto medular de los sindicatos es la capacidad de negociación y el dialogo social. A dicha tradicional función de la negociación colectiva, que era y sigue siendo la de mejorar la situación de los trabajadores, se le debe añadir otra que es primordial. Como el hecho de enfocarse en implementación de medio para adaptar las condiciones de trabajo a las necesidades de competitividad y flexibilidad de las empresas. Esta función flexibilizadora se extiende en ocasiones hasta convertir la negociación colectiva en elemento sustitutivo e incluso derogatorio de las normas legales. Es decir, el papel de la negociación colectiva debe ir, así mismo, orientando hacia los aspectos vinculados con los cambios en la organización del trabajo. De tal forma que el objeto de la negociación tiende a desplazarse desde el trabajador hacia el trabajo. Donde, la negociación colectiva se convierta en una fuente de diferenciación para la organización, convirtiéndose así en un factor central de la gestión de las empresas.

Por lo tanto, los sindicatos tener en cuenta las siguientes estrategias modo genérico:

Investigación y diagnóstico: Información sobre las principales temáticas que aborda el proyecto recogida, analizada, sistematizada y ampliamente difundido entre los beneficiarios del proyecto.

Estrategias nacionales y subregionales de unidad de acción sindical para el fortalecimiento de la libertad sindical y la negociación colectiva diseñadas y/o fortalecidas y en proceso de ejecución.

Elaboración de propuestas: Se cuenta con propuestas de modernización y adecuación de las estructuras sindicales ante los nuevos retos de los procesos de integración y de la globalización, así como la difusión de las propuestas elaboradas.

Plataformas sindicales comunes y/o acuerdos programáticos unitarios que promueven el trabajo decente en los ámbitos de intervención sindical, formulados y consensuados



## **CAPÍTULO V: CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES**

### **5.1 Conclusiones**

#### Conclusión general

Luego de realizar el procesamiento de correlación, se pudo confirmar la existencia de una relación significativa entre las variables de sindicato único de trabajadores y la obtención de beneficios laborales. En conclusión, se refiere que la buena gestión del sindicato único de trabajadores, tiene un efecto positivo para la obtención de los beneficios laborales, así las empresas puedan fomentar que grupos de trabajadores conformen un sindicato, ya que brinda respaldo a los empleados. Además, se debe dar una asistencia o seguimiento mediante canales abiertos de comunicación, para que no haya ningún inconveniente, de esta manera solucionar los problemas que puedan suceder en el ambiente de trabajo. También, integrar un marco legal para que el sindicato pues vaya sobre un lineamiento ya establecido, permitiendo el cumplimiento de las obligaciones y derechos que les corresponden, a su vez, fomentar de manera continua el activismo sindical en el sindicato único de trabajadores para que se obtenga y se garantice los beneficios laborales.

#### Conclusión específica 1

Luego de realizar el procesamiento de correlación, se pudo confirmar la existencia de una relación significativa entre la variable de sindicato único de trabajadores y la dimensión de reconocimiento de la CTS. En conclusión, Esto refiere que la buena gestión del sindicato único de trabajadores, tiene un efecto positivo para el reconocimiento de la CTS para los trabajadores, de esta manera las organizaciones como la empresa aeroportuaria se guía bajo el marco legal, con el reconocimiento de las CTS del trabajador, asimismo, el sindicato tiene un rol importante porque esta expectante de que el monto sea el adecuado y en el plazo establecido, garantizando el bienestar económico del trabajador.

#### Conclusión específica 2

Luego de realizar el procesamiento de correlación, se pudo confirmar la existencia de una relación significativa entre la variable de sindicato único de trabajadores y la dimensión del reconocimiento de las vacaciones. En conclusión, Esto refiere que un buen desarrollo

para la gestión del sindicato único de trabajadores, tiene un efecto positivo para el reconocimiento de las vacaciones de los trabajadores, por lo tanto, las empresas pueden integrar el buen desarrollo de los sindicatos, no solamente como garante de los trabajadores, sino como un apoyo a la empresa, ya que ayuda a que los trabajadores tengan una vía de comunicación directa con los directivos, de esta manera se puede limar asperezas y que el trabajador se sienta escuchado y pueda trabajar de la mejor manera posible, fomentando un ambiente de trabajo muy adecuado, dicho ello, la empresa tiene que cumplir con los beneficios hacia los trabajadores que le corresponden a ley, como es el caso de las vacaciones con remuneración que se da al año.

#### Conclusión específica 3

Luego de realizar el procesamiento de correlación, se pudo confirmar la existencia de una relación significativa entre la variable de sindicato único de trabajadores y la dimensión del reconocimiento de la gratificación. En conclusión, Esto refiere que la adecuada gestión del sindicato único de trabajadores, tiene un efecto positivo para el reconocimiento de las gratificaciones para los trabajadores. Las empresas aeroportuarias podrían desarrollar un manejo más eficiente con los sindicatos, porque el tema de las gratificaciones son un sustento para los trabajadores ya que, por días festivos, las cosas suelen subir de precio por las altas demandas en el mercado, entonces ese dinero es un respaldo para que ellos puedan de alguna manera tener una agradable percepción con la organización y todo ello se debe realizar con las normas vigentes en el país.

#### Conclusión específica 4

Luego de realizar el procesamiento de correlación, se pudo confirmar la existencia de una relación significativa entre la variable de sindicato único de trabajadores y la dimensión del reconocimiento de la asignación familiar. En conclusión, Esto refiere que la buena gestión del sindicato único de trabajadores, tiene un efecto positivo para el reconocimiento de la asignación familiar para los trabajadores, por lo que las empresas deben seguir abonando al trabajador con la misma modalidad con las que se viene ya remunerando a todos los empleados. Además, el sindicato único de trabajadores vela por el cumplimiento de la misma, ya que la asignación familiar se tiene que otorgar de manera íntegra, entonces se ve una

vinculación del sindicato hacia los trabajadores, para ser garantes de sus beneficios y derechos.

## **5.2 Recomendaciones**

### Recomendación general

En general, se recomienda a las empresas que puedan hacer el fomento de la participación sindical, brindándoles espacios para que puedan desarrollarse adecuadamente. Esto involucra el apoyo hacia sus trabajadores, brindar asesoría para que el sindicato tenga un respaldo legal, etc., de esta manera se verá la participación de los trabajadores en el sindicato en defensa de sus intereses laborales que son comunes al resto que integra la empresa, ya sean con las condiciones de trabajo, o la obtención de más beneficios laborales, para promover una buena condición de vida.

### Recomendación específica 1

Se recomienda a la empresa aeroportuaria pueda gestionar las condiciones básicas para que el sindicato único de trabajadores tenga oportunidades de tener un acto representativo para los trabajadores, en este caso con garantizar el reconocimiento de la CTS. Por lo que es necesario que de acuerdo a ley se cumpla con reconocerlo a tiempo y con un monto que sea aceptable para ambas partes.

### Recomendación específica 2

Se recomienda a la empresa aeroportuaria pueda cumplir con el reconocimiento de las vacaciones del trabajador, ya que esto no solo promueve una armonía en el centro de trabajo, sino que el trabajador estará a gusto, y como es de esperar el sindicato único de trabajadores estará presente velando por los intereses de los mismos que las integran, buscando el beneficio para las partes involucradas.

### Recomendación específica 3

Se recomienda a la empresa aeroportuaria ayudar al sindicato único de trabajadores a fin de comprender los procesos que ellos realizan en sus intervenciones en beneficio del

desarrollo de la calidad de vida de los trabajadores, en este caso con garantizar el reconocimiento oportuno de la gratificación.

#### Recomendación específica 4

Se recomienda a la empresa aeroportuaria pueda tener varios canales de comunicación con el sindicato único de trabajadores, para discutir o plantear propuestas, de esta manera resolver los inconvenientes de manera pacífica, en este caso con garantizar el reconocimiento de la asignación familiar, ya que el medio de comunicación que tienen es por estar respaldados por el sindicato, pero también sería dable con las mesas de dialogo donde puedan expresarse y hacer sentir sus expectativas entre otras cosas.

## CAPÍTULO VI: REFERENCIAS

### 6.1 Fuentes de información

- Álvarez, H.P. (2020). *Negociación colectiva entre el sindicato Sintraba y la empresa Ajeper en la planta Huachipa, 201*. [Tesis de pregrado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega] Repositorio UIGV. [http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3613/008594\\_Trab.\\_Suf.\\_Prof.\\_Alvarez%20Muguruza%20Hellen%20P.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3613/008594_Trab._Suf._Prof._Alvarez%20Muguruza%20Hellen%20P.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Barragán, J. I., Camargo, L. T., Chavarro, D. F., Quiroga, A. D., Rojas, L. E., y Suarez, D. M. (2019). *Influencia de los beneficios y área de gestión humana en la calidad de vida de los trabajadores de Global Job* [Tesis de doctorado, Universidad Piloto de Colombia] Repositorio UNIPILOTO. <http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/5042/TESIS%20BENEFICIOS%20LABORALES%20Y%20GESTION%20HUMANA%2026.03.19%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bernal Torres, C. A. (2016). *Metodología de la investigación para administración y economía*. Pearson.
- Beneyto, P., Alós, R., Jódar y R., Vidal. (2016). La afiliación sindical en la crisis. Estructura, evolución y trayectorias. *Sociología del Trabajo, nueva época*, 87, 25-44.
- Biro, R.; Gallardo, F.; Huaman, C.; Rosales A. (2019). *Afiliación y no afiliación sindical*. 7-13. Recuperado de: [https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1565/2019\\_MAODP\\_16-2\\_03\\_T.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1565/2019_MAODP_16-2_03_T.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
- Biro, R.E., Gallardo, F., Huaman., C.P., y Rosales., A.M. (2019). *Afiliación y no afiliación sindical* [Tesis de maestría, Universidad ESAN] Repositorio ESAN. [https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1565/2019\\_MAODP\\_16-2\\_03\\_T.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1565/2019_MAODP_16-2_03_T.pdf?sequence=5&isAllowed=y)

- Boris, M.D. (2021). El sindicato de trabajadores unidos de Honda de México (Stuhm) formación de un sindicato independiente en un contexto neoliberal. *Nuestrapraxis. Revista de Investigación Interdisciplinaria y Crítica Jurídica*, 4(8), 35-57. <https://doi.org/10.52729/npricj.v4i8.55>
- Consejo Sindical Unitario de América Central y Caribe. (2011). Libre funcionamiento de las organizaciones sindicales: Garantías para su crecimiento y consolidación. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_174972.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_174972.pdf)
- Cooper, D. y Thatcher, S., (2010). Identification in Organizations: The Tole of Self-Concept Orientations and Identification Motives. *The Academy of Management Review*, 35 (4), 516-538.
- Decreto Legislativo N°728. (2020). Congreso de la República. Diario oficial. [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_per\\_dl728.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_per_dl728.pdf)
- D.L N°1405. (2018). Congreso de la República. Diario Oficial El Peruano. [https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/09/Decreto-Legislativo-1405-Legis.pe\\_.pdf.pdf](https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/09/Decreto-Legislativo-1405-Legis.pe_.pdf.pdf)
- D.S. N° 010-2003-TR. (2003). Presidente Constitucional de la República. Diario Oficial El Peruano. <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0066/ley-relaciones-colectivas-trabajo.pdf>
- D.S N° 001-97-TR. (1997). Presidente de la Republica. [http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS\\_001\\_1997\\_TR.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_001_1997_TR.pdf)
- D.S N° 002-2019-TR. (2019). Presidente de la Republica. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/291094/doc01906720190219102329.pdf>
- D.S N° 035-90-TR. (1990). Presidente de la Republica. [http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS\\_035\\_1990\\_TR.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_035_1990_TR.pdf)

- Delfini, M., Erbes, A., & Roitter, S. (2011). Participación sindical de los trabajadores en Argentina: Principales determinantes y tendencias. *Relations Industrielles*, 66(3), 374–396.
- ETUC. (2021). Este es el portal oficial de la Confederación Europea de Sindicatos. Recuperado de: <https://www.etuc.org/en>
- García, A., Valderrama, L., & Paredes, B. (2014). *Remuneraciones y Beneficios Sociales*. Lima: Gaceta Jurídica S.A
- Gil, R., y Grompone, A. (2014). *Sindicalismo y política en el Perú: Una breve aproximación en perspectiva comparada*. Documento de Trabajo N°2, Lima, Perú: Asociación Civil Politai.
- Hernández, A. A., Ramos, M. P., Placencia, B. M., Indacochea, B., Quimis, A. J., & Moreno, L.A. (2018). *Metodología de la investigación científica*. Editorial Área de Innovación y Desarrollo S.L. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cientifica-Arturo-Andres-Hernandez-Escobar.pdf>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México. McGrawHill.
- Hidalgo, B. (2011). *Remuneraciones inteligentes: Una mirada sencilla para atraer, retener y motivar al talento*. Ediciones Granica.
- Hurtado, J., y Dávila, C. (2018). Guía sobre los principales beneficios sociales. BDO.
- Instituto de Estudios Sindicales. Manual Sindical 11-18. Recuperado de: <https://www.iesiperu.org.pe/wp-content/uploads/2021/03/06-Historiamovimientosindical2006.pdf>
- Instituto de Ciencias Hegel. (2021). Derecho laboral: los beneficios laborales en Perú, conceptos y explicaciones. <https://hegel.edu.pe/blog/derecho-laboral-los-beneficios-laborales-en-peru-conceptos-y-explicaciones/>

- Ley N° 27735. (2002). Congreso de la República. Diario oficial el peruano. <https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/27735.pdf>
- Llama (2018). *Evasión de beneficios sociales y su influencia en la satisfacción laboral de la empresa Consorcio Arboleda Chiclayo- 2016* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán] Repositorio USS. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27650>
- Machicado, J. (2014). Los beneficios sociales. Recuperado de: <http://jorgemachicado.blogspot.com/2014/01/bst.html>
- 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*, (36), 107-134.
- Manky, O. (2014). Democracia, crecimiento económico y sindicalismo en el Perú del siglo XXI. Continuidades y rupturas. *RELET-Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 19(31), 195-228. <http://alast.info/relet/index.php/relet/article/view/69>
- Matallo, E. M. (2019). *Metodología da pesquisa: abordagem teórico-prática*. Papirus Editora.
- Mendez, R. (2014). *Derecho laboral: Un enfoque práctico* (2da edición). Editorial McGrawHill. [https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/derecho\\_laboral\\_ricardo\\_mendez.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/derecho_laboral_ricardo_mendez.pdf)
- Minardo, M. F., y Verde, M. (2020). El Sindicato de Trabajadores Municipales de Tandil en el espacio público: principales conflictos en relación a condiciones de trabajo y salarios (1994-2007). *Revista de Trabajo Social*, (21), 56-74. <https://ojs2.fch.unicen.edu.ar/ojs-3.1.0/index.php/plaza-publica/article/view/521/502>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2014). *Derechos laborales de los trabajadores. Estrategia sectorial para la formalización laboral RM N° 205-2014-TR*. MTPE. [https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/informacion/TRABAJADORES/DLT\\_formation\\_laboral.pdf](https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/informacion/TRABAJADORES/DLT_formation_laboral.pdf)



- Ministerio de Economía y Finanzas (2013). *Norma Internacional de Contabilidad 19 Beneficios a los Empleados. NIC 19*. MEF. Recuperado de [https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta\\_publ/con\\_nor\\_co/vigentes/nic/NIC\\_019\\_2014.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta_publ/con_nor_co/vigentes/nic/NIC_019_2014.pdf)
- Moreno, F.; (2009). Los sindicatos y sus acciones. 5-10. <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/pela/pl-000385.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (2010). *Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo*. [https://www.who.int/occupational\\_health/evelyn\\_hwp\\_spanish.pdf](https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf)
- Riella, A., y Mascheroni, P. (2019). La organización sindical de los trabajadores agrarios en Uruguay: origen, trayectoria y perspectivas. *Mundo agrario*, 20(43). <https://www.redalyc.org/jatsRepo/845/84557997005/84557997005.pdf>
- Rubio, J. (2017). Sindicalización y precariedad laboral en México. *Región y sociedad*, 29(68), 37-75. <http://www.scielo.org.mx/pdf/regsoc/v29n68/1870-3925-regsoc-29-68-00037.pdf>
- Santella, A. (2014). ¿Qué son los sindicatos en la teoría marxista?; Programa de Historia del Movimiento Obrero y la Izquierda; *Archivos de historia del movimiento obrero y la izquierda*; III; 5; 9-2014; 115-135. <http://hdl.handle.net/11336/37570>
- Silva, J.J. (2021). *La influencia de los convenios colectivos en los sindicatos en la Municipalidad Distrital de la Victoria 2017-2018* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán] Repositorio USS. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7809/Silva%20Latorre%20Jonny%20Jose.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Velarde, S.S. (2020). *La vulneración de la libertad sindical de los trabajadores públicos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica - 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica] Repositorio UNH. <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/3242/TESIS-2019-DERECHO-VELARDE%20ORE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Villavicencio, R. A. (2010). *La libertad sindical en el Perú: fundamentos, alcances y regulación*. Lima: Plades. Recuperado de <http://files.pucp.edu.pe/posgrado/wp-content/uploads/2017/05/22162507/LA-LIBERTAD-SINDICAL-EN-EL-PERÚ-2010-FINAL.pdf>

## 6.2 Anexos

### 6.2.1 Matriz de consistencia

#### GESTIÓN DE SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES Y SU RELACIÓN CON LA OBTENCIÓN DE BENEFICIOS LABORALES PARA EMPLEADOS AEROPORTUARIOS – CALLAO, 2021

Problema general	Objetivos específicas	Hipótesis general	Variables	Dimensiones	Metodología
¿De qué manera se relaciona la gestión de un sindicato único de trabajadores aeroportuarios con la obtención de beneficios laborales en el Callao, 2021?	Determinar la relación entre la gestión de un sindicato único de trabajadores con la obtención de beneficios laborales en el Callao, 2021.	Existe relación entre la gestión de un sindicato único de trabajadores con la obtención de beneficios laborales en el Callao, 2021.	Variable X: Gestión de un sindicato único	Libertad sindical individual  Libertad sindical colectiva	<b>Enfoque de investigación:</b> Cuantitativa
Problema específico	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variables		<b>Diseño de investigación:</b> No experimental
¿Cómo se relaciona la gestión de un sindicato único de trabajadores aeroportuarios con el reconocimiento de la Compensación por Tiempos de Servicio (CTS) en el Callao, 2021?	Determinar relaciona entre la gestión de un sindicato único de trabajadores aeroportuarios con el reconocimiento de la CTS en el Callao, 2021.	Existe relación entre la gestión de un sindicato único de trabajadores con el reconocimiento de la CTS en el Callao, 2021.	Variable Y: Beneficios laborales	CTS	<b>Nivel de investigación:</b> Correlacional
¿Qué relación existe entre la gestión de un sindicato único de trabajadores aeroportuarios con el reconocimiento de las vacaciones en el Callao, 2021?	Determinar la relación que existe entre la gestión de un sindicato único de trabajadores aeroportuarios con el reconocimiento de las vacaciones en el Callao, 2021.	Existe relación entre la gestión de un sindicato único de trabajadores con el reconocimiento de las vacaciones en el Callao, 2021.		Vacaciones	<b>Población</b> 9 mil trabajadores
¿Cómo se relaciona la gestión de un sindicato único de trabajadores aeroportuarios con el reconocimiento de las gratificaciones en el Callao, 2021?	Determinar la relaciona entre la gestión de un sindicato único de trabajadores aeroportuarios con el reconocimiento de las gratificaciones en el Callao, 2021.	Existe relación entre la gestión de un sindicato único de trabajadores con el reconocimiento de las gratificaciones en el Callao, 2021.		Gratificaciones	<b>Muestra</b> 368 trabajadores
¿Qué relación existe entre la gestión de un sindicato único de trabajadores aeroportuarios con el reconocimiento de asignación familiar en el Callao, 2021?	Determinar la relación que existe entre la gestión de un sindicato único de trabajadores aeroportuarios con el reconocimiento de asignación familiar en el Callao, 2021.	Existe relación entre la gestión de un sindicato único de trabajadores con el reconocimiento de asignación familiar en el Callao, 2021.		Asignación familiar	<b>Técnicas</b> Encuesta
					<b>Instrumento</b> 02 cuestionarios.
					<b>Procesamiento de información:</b> SPSS v. 25.

## 6.2.2 Matriz de operacionalización de variables

**Tabla 6**

*Operacionalización de la variable gestión de sindicato único de trabajadores*

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión de sindicato único de trabajadores	La gestión de sindicato se entiende como administración de una organización que está conformada por un grupo de trabajadores que buscan la defensa y promoción de sus derechos e intereses legítimos (Villavicencio, 2011).	Libertad sindical individual	Adhesión sindical	Ordinal (LIKERT)
			Proselitismo sindical	
			Activismo sindical	
		Libertad sindical colectiva	Indiferencia sindical	Nunca (1)
			Autoorganización	Casi nunca (2)
			Defensa de los trabajadores	A veces (3)
			Actividad sindical	Casi siempre (4)
	Protección de interés colectivos	Siempre (5)		

**Tabla 7**

*Operacionalización de la variable beneficios laborales*

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Beneficios laborales	Son todas las formas de contraprestación concedidas por una entidad a cambio de los servicios prestados por los empleados o por indemnizaciones por cese (MEF, 2013).	CTS	Cantidad del pago	Ordinal (LIKERT)
			Frecuencia del pago	
		Vacaciones	Tiempo de vacaciones	Nunca (1)
			Frecuencia de vacaciones	
		Gratificaciones	Cantidad de pago	A veces (3)
			Frecuencia de pago	Casi siempre (4)
		Asignación familiar	Reconocimiento del pago	Siempre (5)
Monto del pago				

### 6.2.3 Instrumentos de recolección de datos



#### Cuestionario de gestión de sindicato único de trabajadores

Estimado trabajador(a) solicito su colaboración respondiendo al siguiente cuestionario que tiene por objetivo recabar información sobre gestión de sindicato único de trabajadores en el aeropuerto.

#### I. Datos generales

**Edad:** 18 -30 ( )                      31 -40 ( )                      41 -50 ( )                      51 – A más ( )

**Sexo:** Femenino ( )                      Masculino ( )

**II. Instrucciones:** Leer pausadamente cada pregunta e indique que tan de acuerdo está con cada uno de ellas, cabe indicarle que es un cuestionario anónimo por lo cual apelamos a su plena honestidad, marque su respuesta circulando los números de acuerdo al siguiente criterio:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

N°	Dimensiones/Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
<b>Libertad sindical individual</b>						
1	Se encuentra satisfecho con la participación en el sindicato de trabajadores del aeropuerto.					
2	Formar parte del sindicato de trabajadores del aeropuerto le ha generado beneficios.					
3	Los actos de proselitismo convocado por en el sindicato de trabajadores del aeropuerto son numerosos.					
4	Participa en los actos proselitistas que desarrolla el sindicato de trabajadores del aeropuerto.					
5	Se fomenta de manera continua el activismo sindical en el sindicato de trabajadores del aeropuerto son numerosos.					
6	Se participa como sindicato en los distintos eventos nacionales e internacionales.					
7	La administración del sindicato es indiferente con algunos trabajadores que tienen problemas laborales.					
8	Todos los trabajadores participan de las actividades sindicales.					
<b>Libertad sindical colectiva</b>						
9	El sindicato de trabajadores del aeropuerto se reorganiza ante una falta de convocatoria de los dirigentes.					
10	El sindicato de trabajadores del aeropuerto defiende los derechos de los trabajadores.					
11	El sindicato de trabajadores del aeropuerto defiende los derechos de los					

	trabajadores.					
12	El sindicato de trabajadores del aeropuerto realiza paros y huelgas para defender los derechos laborales.					
13	La participación en la actividad sindical es obligatoria.					
14	Se desarrolla actividades sindicales constantemente en las instalaciones del sindicato.					
15	El sindicato de trabajadores cuenta con un respaldo legal para proteger sus propios intereses					
16	El sindicato de trabajadores actúa bajo un marco legal cuando desarrolla paralizaciones					



### Cuestionario beneficios laborales

**Instrucciones:** Leer pausadamente cada pregunta e indique que tan de acuerdo está con cada uno de ellas, cabe indicarle que es un cuestionario anónimo por lo cual apelamos a su plena honestidad, marque su respuesta circulando los números de acuerdo al siguiente criterio:

Nº	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>CTS</b>						
1	El monto del pago del CTS es bajo en el aeropuerto.					
2	El monto de pago de la CTS se realiza de acuerdo a las normas vigente en el aeropuerto.					
3	Se cumple puntualmente con los pagos de CTS en el aeropuerto					
4	La frecuencia del pago de la CTS se realiza de acuerdo a las normas vigentes.					
<b>Vacaciones</b>						
5	Cumplen con darle vacaciones renumeradas al año.					
6	Cumplen con el tiempo de vacaciones indicadas en las normativas laborales vigentes.					
7	Cuentan con una solo vacaciones al año					
8	Cuenta con dos vacaciones al año.					
<b>Gratificaciones</b>						
9	El pago de las gratificaciones es bajo en el aeropuerto.					
10	El pago de las gratificaciones se realiza de acuerdo a las normas vigente en el aeropuerto.					
11	Se cumple puntualmente con el pago de las gratificaciones en el aeropuerto					
12	La frecuencia del pago de las gratificaciones se realiza de acuerdo a las normas vigentes.					
<b>Asignación familiar</b>						
13	Se reconoce la asignación de familiar a todos los trabadores.					
14	Se cumple con las fechas de pago de la asignación familiar.					
15	El mosto de la asignación familiar es bajo en el aeropuerto.					
16	El monto de pago de la asignación familiar se realiza de acuerdo a las normas vigentes.					

## 6.2.4 Validación de expertos

### Ficha de validación de la gestión de sindicato único de trabajadores



**INSTITUTO SAN IGNACIO DE  
LOYOLA**

**INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS  
DEL INSTRUMENTO DE  
INVESTIGACIÓN**

#### I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y Nombres del experto:	<u>Mg. Bazalar Bazalar Manuel Jesús</u>
1.2. Cargo e institución del experto:	<u>Docente Universitario</u>
1.3. Nombre del instrumento:	<u>CUESTIONARIO DE GESTIÓN DE SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES</u>
1.4. Autor del instrumento:	<u>Francisco Alfonso Suasnabar Zumaita</u>
1.5. Especialidad:	<u>Administración y Gestión de Negocios</u>
1.6. Título de la investigación:	<u>GESTIÓN DE SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES Y SU RELACIÓN CON LA OBTENCIÓN DE BENEFICIOS LABORALES PARA EMPLEADOS AEROPORTUARIOS – CALLAO, 2021</u>

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00 – 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 – 60%	Muy buena 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
1. Claridad	Esta formulando con lenguaje apropiado y específico.					X
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización lógica					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos – científicos.					X



8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					X
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						85%

### PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

**Primera variable:**

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	X		
Ítem 2	X		
Ítem 3	X		
Ítem 4	X		
Ítem 5	X		
Ítem 6	X		
Ítem 7	X		
Ítem 8	X		
Ítem 9	X		
Ítem 10	X		
Ítem 11	X		
Ítem 12	X		
Ítem 13	X		
Ítem 14	X		
Ítem 15	X		
Ítem 16	X		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85 %. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: 04.11.2021

DNI: N° 493834123

Firma del experto informante.



## Ficha de validación de beneficios laborales



**INSTITUTO SAN IGNACIO DE  
LOYOLA**

INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS  
DEL INSTRUMENTO DE  
INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y Nombres del experto: Mg. Bazalar Bazalar Manuel Jesús

1.2. Cargo e institución del experto: Docente Universitario

1.3. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO BENEFICIOS  
LABORALES

1.4. Autor del instrumento: Francisco Alfonso Suasnabar Zumaita

1.5. Especialidad: Administración y Gestión de Negocios

1.6. Título de la investigación: GESTIÓN DE SINDICATO ÚNICO DE  
TRABAJADORES Y SU RELACIÓN CON LA OBTENCIÓN DE BENEFICIOS  
LABORALES PARA EMPLEADOS AEROPORTUARIOS – CALLAO, 2021

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00 – 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 – 60%	Muy buena 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
1. Claridad	Esta formulando con lenguaje apropiado y específico.					X
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización lógica					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos – científicos.					X

8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					X
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						84%

### PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

Segunda variable:

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	X		
Ítem 2	X		
Ítem 3	X		
Ítem 4	X		
Ítem 5	X		
Ítem 6	X		
Ítem 7	X		
Ítem 8	X		
Ítem 9	X		
Ítem 10	X		
Ítem 11	X		
Ítem 12	X		
Ítem 13	X		
Ítem 14	X		
Ítem 15	X		
Ítem 16	X		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la segunda variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 84 %. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

( X ) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: 04.11.2021

DNI: N° 493834123

Firma del experto informante.



## Ficha de validación de la gestión de sindicato único de trabajadores



**INSTITUTO SAN IGNACIO DE  
LOYOLA**

**INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS  
DEL INSTRUMENTO DE  
INVESTIGACIÓN**

### IV. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y Nombres del experto:	<u>Mg: De la Cruz Valdiviano, Carlos Bacilio</u>
1.2. Cargo e institución del experto:	<u>Universidad Cesar Vallejo</u>
1.3. Nombre del instrumento:	<u>CUESTIONARIO DE GESTIÓN DE SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES</u>
1.4. Autor del instrumento:	<u>Francisco Alfonso Suasnabar Zumaita</u>
1.5. Especialidad:	<u>Psicólogo</u>
1.6. Título de la investigación:	<u>GESTIÓN DE SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES Y SU RELACIÓN CON LA OBTENCIÓN DE BENEFICIOS LABORALES PARA EMPLEADOS AEROPORTUARIOS – CALLAO, 2021</u>

### V. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00 – 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 – 60%	Muy buena 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
1. Claridad	Esta formulando con lenguaje apropiado y específico.					X
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización lógica					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos – científicos.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y dimensiones.					X

9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					X
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						85%

### PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

**Primera variable:**

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	X		
Ítem 2	X		
Ítem 3	X		
Ítem 4	X		
Ítem 5	X		
Ítem 6	X		
Ítem 7	X		
Ítem 8	X		
Ítem 9	X		
Ítem 10	X		
Ítem 11	X		
Ítem 12	X		
Ítem 13	X		
Ítem 14	X		
Ítem 15	X		
Ítem 16	X		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85 %. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

( X ) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: 05.11.2021

DNI: N° 41444390

Firma del experto informante.

Dr. Carlos De La Cruz Valdiviano  
PSICÓLOGO CLÍNICO  
C. P. R. 4004

## Ficha de validación de beneficios laborales



**INSTITUTO SAN IGNACIO DE  
LOYOLA**

INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS  
DEL INSTRUMENTO DE  
INVESTIGACIÓN

### IV. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y Nombres del experto: Mg: De la Cruz Valdiviano, Carlos Bacilio

1.2. Cargo e institución del experto: Universidad Cesar Vallejo

1.3. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO BENEFICIOS  
LABORALES

1.4. Autor del instrumento: Francisco Alfonso Suasnabar Zumaita

1.5. Especialidad: Psicólogo

1.6. Título de la investigación: GESTIÓN DE SINDICATO ÚNICO DE  
TRABAJADORES Y SU RELACIÓN CON LA OBTENCIÓN DE BENEFICIOS  
LABORALES PARA EMPLEADOS AEROPORTUARIOS – CALLAO, 2021

### V. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00 – 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 – 60%	Muy buena 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
1. Claridad	Esta formulando con lenguaje apropiado y específico.					X
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización lógica					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos – científicos.					X

8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					X
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						84%

### PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

Segunda variable:

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	X		
Ítem 2	X		
Ítem 3	X		
Ítem 4	X		
Ítem 5	X		
Ítem 6	X		
Ítem 7	X		
Ítem 8	X		
Ítem 9	X		
Ítem 10	X		
Ítem 11	X		
Ítem 12	X		
Ítem 13	X		
Ítem 14	X		
Ítem 15	X		
Ítem 16	X		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la segunda variable

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 84 %. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: 05.11.2021

DNI: N° 41444390

Firma del experto informante.

## Ficha de validación de la gestión de sindicato único de trabajadores



**INSTITUTO SAN IGNACIO DE  
LOYOLA**

**INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS  
DEL INSTRUMENTO DE  
INVESTIGACIÓN**

### VII. DATOS GENERALES:

<b>1.1.</b> Apellidos y Nombres del experto:	Mg: Gladis Jane Villanueva Cadenas
<b>1.2.</b> Cargo e institución del experto:	Docente Universitario
<b>1.3.</b> Nombre del instrumento:	CUESTIONARIO DE GESTIÓN DE SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES
<b>1.4.</b> Autor del instrumento:	Francisco Alfonso Suasnabar Zumaita
<b>1.5.</b> Especialidad:	Enfermería
<b>1.6.</b> Título de la investigación:	GESTIÓN DE SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES Y SU RELACIÓN CON LA OBTENCIÓN DE BENEFICIOS LABORALES PARA EMPLEADOS AEROPORTUARIOS – CALLAO, 2021

### VIII. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00 – 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 – 60%	Muy buena 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
1. Claridad	Esta formulando con lenguaje apropiado y específico.					X
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización lógica					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos – científicos.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y dimensiones.					X



9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					X
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						85%

### PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

Primera variable:

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	X		
Ítem 2	X		
Ítem 3	X		
Ítem 4	X		
Ítem 5	X		
Ítem 6	X		
Ítem 7	X		
Ítem 8	X		
Ítem 9	X		
Ítem 10	X		
Ítem 11	X		
Ítem 12	X		
Ítem 13	X		
Ítem 14	X		
Ítem 15	X		
Ítem 16	X		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

IX. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85 %. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

( X ) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: 07.11.2021

DNI: N° 45093570

Firma del experto informante.

  
 Gladis Villanueva Cadenas  
 DOCENTE UNIVERSITARIO  
 ESCUELA DE ENFERMERIA  
 U N F J S C

## Ficha de validación de beneficios laborales



**INSTITUTO SAN IGNACIO DE  
LOYOLA**

INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS  
DEL INSTRUMENTO DE  
INVESTIGACIÓN

### VII. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y Nombres del experto: Mg: Gladis Jane Villanueva Cadenas

1.2. Cargo e institución del experto: Docente Universitario

1.3. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO BENEFICIOS  
LABORALES

1.4. Autor del instrumento: Francisco Alfonso Suasnabar Zumaita

1.5. Especialidad: Enfermería

1.6. Título de la investigación: GESTIÓN DE SINDICATO ÚNICO DE  
TRABAJADORES Y SU RELACIÓN CON LA OBTENCIÓN DE BENEFICIOS  
LABORALES PARA EMPLEADOS AEROPORTUARIOS – CALLAO, 2021

### VIII. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00 – 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 – 60%	Muy buena 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
1. Claridad	Esta formulando con lenguaje apropiado y específico.					X
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización lógica					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos – científicos.					X

8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					X
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						82%

### PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

Segunda variable:

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	X		
Ítem 2	X		
Ítem 3	X		
Ítem 4	X		
Ítem 5	X		
Ítem 6	X		
Ítem 7	X		
Ítem 8	X		
Ítem 9	X		
Ítem 10	X		
Ítem 11	X		
Ítem 12	X		
Ítem 13	X		
Ítem 14	X		
Ítem 15	X		
Ítem 16	X		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la segunda variable

IX. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 82 %. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: 07.11.2021

DNI: N° 45093570

Firma del experto informante.

  
 Gladys Villanueva Cadenas  
 DOCENTE UNIVERSITARIO  
 ESCUELA DE ENFERMERIA  
 UNFJSC