

Universidad de Huánuco

Facultad de Ciencias Empresariales

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



TESIS

EL ROL SINDICAL Y SU INCIDENCIA EN LAS RELACIONES
LABORALES DE LA COMPAÑÍA DE SEGURIDAD PROSEGUR
SUCURSAL HUANUCO 2018.

Para Optar el Título Profesional de :
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

TESISTA

Bach. CHAUPIS PONCE, Nathali Rocio

ASESOR

Econ. SANTIAGO ESPINOZA, Vladimir Hamilton

Huánuco - Perú
2018

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 3:00 pm horas del día 27 del mes de DICIEMBRE del año 2018, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Empresariales (Aula 202-P5), en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador, integrado por los docentes:

Mtro. William Giovanni Linares Beraún	(Presidente)
Mtra. Idelia Mirta Cristobal Lobaton	(Secretaria)
Lic. Aurelio Encarnación Alvarado Rojas	(Vocal)

Nombrados mediante la Resolución N° 2167-2018-D-FCOMP-EAPAE-UDH, para evaluar la Tesis intitulada: "EL ROL SINDICAL Y SU INCIDENCIA EN LAS RELACIONES LABORALES DE LA COMPAÑÍA DE SEGURIDAD PROSEGUR SUCURSAL HUÁNUCO 2018", presentada por el (la) Bachiller CHAUPIS PONCE, Nathali Rocío; para optar el título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas.


Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) APROBADA con el calificativo cuantitativo de 14 (CATORCE) y cualitativo de SUFICIENTE (Art.45 y 47 - Reglamento de Grados y Títulos).

Siendo las 04:00 pm horas del día 27 del mes de DICIEMBRE del año 2018, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.


Mtro. William Giovanni Linares Beraún
PRESIDENTE


Mtra. Idelia Mirta Cristobal Lobaton
SECRETARIO


Lic. Aurelio Encarnación Alvarado Rojas
VOCAL

DEDICATORIA

A Dios, por haberme permitido llegar hasta este punto de la vida, por permitir que logre todos mis objetivos trazados tanto profesional como familiar, a mis padres Albertina Ponce y Cosme Chaupis quienes han sido mi motivación para culminar con mi carrera, los amo y espero que siempre se sientan orgullosos de mí.

A mi queridísima abuela Feliciano Tarazona por tanto amor en la etapa más importante de mi vida; mi niñez.

A mis dos admirables hermanas Ingrid y Mirtha, las que agradezco por darme tres sobrinos adorables.

AGRADECIMIENTO

- ✚ A los trabajadores de la Compañía de Seguridad Prosegur Sucursal Huánuco. por su colaboración con sus respuestas que nos ha permitido establecer la relación entre las variables estudiadas, su disponibilidad fue fundamental en el proceso de investigación establecida.
- ✚ Al Gerente de la Compañía de Seguridad Prosegur Sucursal Huánuco por haberme previsto información relevante para el desarrollo de la investigación, dicho apoyo ha permitido exponer variables de trabajo propios de la empresa frente a la opinión de sus trabajadores.
- ✚ A mi asesor por haberme orientado conceptualmente en el desarrollo de la tesis, su invaluable aporte ha permitido que podamos usar la metodología adecuada, así como, los elementos bibliográficos necesarios para sustentar los postulados propuestos.
- ✚ A los miembros del jurado, por habernos acompañado en ese proceso de formulación de proyecto sumando con sus aportes para poder proveer un contenido útil para la empresa, así como, para la universidad, que establecerá como fuente para futuras investigaciones.
- ✚ A los docentes de la Escuela de Administración de Empresas, por haberme apoyado durante estos cinco años, a ellos mi reconocimiento por su paciencia, y voluntad de compartir conocimientos para mi desempeño como futura administradora.
- ✚ A la Universidad de Huánuco, por habernos facilitado su logística para mi formación como administradora, sus ambientes adecuados, biblioteca han facilitado contar con información oportuna para concluir estos cinco años.

INDICE

Dedicatoria.....	II
Agradecimiento.....	III
Resumen.....	VI
Abstrac.....	VII
Introducción.....	VIII

CAPITULO I PROBLEMA DE INVESTIGACION

1. Problema de Investigación	9
1.1. Descripción del Problema.....	9
1.2. Formulación del Problema.....	11
1.2.1. Problema General.....	11
1.2.2. Problema Especifico.....	11
1.3. Objetivo General.....	12
1.4. Objetivos Especificos	12
1.5. Justificación de la Investigación.....	12
1.6. Limitaciones de la Investigación.....	13
1.7. Viabilidad de la Investigación	13

CAPITULO II MARCO TEORICO

2. Marco Teórico.....	14
2.1. Antecedentes de la Investigación	14
2.2. Bases Teóricas.....	17
2.3. Definiciones Conceptuales.....	29
2.4 Sistema de Hipótesis.....	30
2.4.1 Hipótesis General.....	30
2.4.2 Hipótesis Específicos.....	30
2.5. Sistema de Variables	31
2.5.1. Variable Independiente	31
2.5.2. Variable Dependiente	31
2.6. Operacionalización de Variables.....	32

CAPITULO III METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

3. Metodología de la Investigación.....	33
---	----

3.1. Tipo de Investigación	33
3.1.1. Enfoque	33
3.1.2. Alcance o Nivel	33
3.1.3. Diseño	33
3.2. Población y Muestra	34
3.2.1. Muestra	34
3.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	34
3.4. Técnicas para el Procesamiento y Análisis de la Información	35

**CAPITULO IV
RESULTADOS**

4. Presentación de Resultados	36
4.1. Rol Sindical	36
4.2. Relaciones Laborales	53
Entrevista Dirigida al Gerente de la Cia de Seguridad Prosegur HCO	64

**CAPITULO V
DISCUSION DE RESULTADOS**

5. Discusión de Resultados	66
5.1. Respecto al Rol Sindical	66
5.2. Respecto a las Relaciones Laborales	68
CONCLUSIONES	69
RECOMENDACIONES	71
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	72
ANEXOS	73

RESUMEN

La Compañía de Seguridad Prosegur es una empresa líder nivel que provee servicios de logística, gestión de efectivo y externalización de servicios a instituciones financieras, comercio, organismos gubernamentales y bancos centrales en la ciudad de Huánuco. Las motivaciones para hacer esta investigación se han centrado en analizar cómo el desempeño del sindicato cala en las relaciones laborales entre los trabajadores, mediante las definiciones del grado de participación del sindicato y el trabajo en equipo, entre otros. La investigación de tipo descriptiva ha permitido diseñar un instrumento que nos ha proveído información oportuna que explican cómo los trabajadores están percibiendo la relación laboral en La Compañía de Seguridad Prosegur. La metodología usada se fundamenta en los postulados de Hernández Sampieri.

Respecto al número de afiliados al sindicato, el 16% se encuentra afiliado, mientras que el 84% responde negativamente a pertenecer al sindicato. En su mayoría los trabajadores no se encuentran afiliados, ni pretenden formar parte del sindicato.

Las tablas presentadas desde el N°05, hasta el N°07 describe el grado de participación en las reuniones generales, las cuales son que el 100% de trabajadores tiene participación en las reuniones generales que realiza la empresa y el grupo sindical si forma parte crucial en dichos eventos.

Las relaciones laborales no se ven tan afectadas por la presencia del sindicato como muestra el cuadro N° 16 que el 6% responde que la empresa SI fue en algún momento arbitraria para la solución de problemas con el sindicato, mientras que el 94% responde que NO, nunca observo que la empresa haya sido arbitraria con la solución de problemas con dicha organización

ABSTRAC

Prosegur Security Company is a leading company that provides logistics services, cash management and outsourcing of services to financial institutions, commerce, government agencies and central banks in the city of Huánuco. The motivations for doing this research have focused on analyzing how the union's performance in labor relations between workers, through definitions of the degree of participation of the union and teamwork, among others. The descriptive research has allowed us to design an instrument that has provided us with timely information that explains how workers are perceiving the labor relationship in the Prosegur Security Company. The methodology used is based on the postulates of Hernández Sampieri.

Regarding the number of union members, 16% are affiliated, while 84% respond negatively to belonging to the union. Most workers are not affiliated, nor do they intend to be part of the union.

The tables presented from N°05 to N°07 describe the degree of participation in the general meetings, which are that 100% of workers have participation in the general meetings held by the company and the union if it is a crucial part of these events

Labor relations are not as affected by the presence of the union as shown in table N ° 16 that 6% answered that the company SI was at some point arbitrary for the solution of problems with the union, while 94% answered that NO, I never observe that the company has been arbitrary with the solution of problems with this organization..

INTRODUCCION

La tesis ha sido elaborada, gracias al apoyo de la empresa, puesto que la información desarrollada será de utilidad para la toma de decisiones. Esta investigación considera aspectos, formas consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Empresariales, Programa Profesional de Administración de Empresas.

Parte I: Considera la fundamentación de la investigación, allí se establecen las razones del porqué se desarrolla la presente tesis, en un contexto objetivo que destaca su importancia, así como, las limitaciones que han sido superadas para la exposición de resultados finales.

Parte II: Esta investigación se sostiene en investigaciones desarrolladas en universidades internacionales, nacionales y locales, así mismo, la bibliografía empleada, describe las características particulares de las variables consideradas, generando una idea que enmarca el análisis de la información obtenida.

Parte III: Esta sección, establece el marco metodológico sustentada en los postulados de Sampieri, la investigación es aplicada de tipo descriptiva, es no correlacional, no experimental, en ese marco se establecen las pautas para el recojo de información adecuada para la tesis.

Parte IV: Finalmente los resultados se presentan con cuadro procesado con la ayuda del SPSS y editado en el Excel y Word. Esta información se analiza tomando en cuenta la opinión de los clientes. Se incluye también resultados de la entrevista discusión de resultados. Las conclusiones y recomendaciones están en base a los objetivos

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1. Problema de Investigación

1.1 Descripción del Problema

Los sindicatos surgieron como respuesta de los trabajadores a los efectos más perniciosos de la Revolución Industrial los primeros sindicatos se crearon en Europa Occidental y en Estados Unidos a finales del siglo XVIII y principios del XIX, como reacción ante el desarrollo del capitalismo.

Gard (1991) Sostiene que los alemanes Karl Marx y Friedrich Engels explican el surgimiento de los sindicatos como una respuesta obrera al empeño de los patronos en disminuir los salarios. El sindicalismo de origen anarquista planteaba la creación de una sociedad sin Estado, en la que la producción se destinará a la satisfacción de necesidades y no al logro de beneficios (abolición del capitalismo) dan origen a un particular pensamiento obrero, el marxismo o socialismo científico, la cual sería sentido en todo el mundo. En 1948 se extiende por toda Europa una serie de movimientos revolucionarios exigiendo tanto de carácter político como social, la protección de los intereses y derechos del trabajador.

El autor Velasco (2012) aporta que el sindicalismo en el Perú surge a inicios del siglo XX. Con la finalidad de arrancar más derechos a favor de la clase trabajadora. El 1 de mayo de 1929, el movimiento sindical en el Perú logra aglutinarse a través de la creación de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), propiciada por el gran Amauta José Carlos Mariátegui, logrando la formación de más organizaciones sindicales.

Murga (2015) en su tesis comenta que: “Prosegur es la empresa de seguridad privada más importante en España y América Latina. La empresa tiene la reputación de ser un buen ciudadano empresarial en Europa, pero se queda muy corta en América Latina. Prosegur no tiene sistemas o salvaguardas evidentes para garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores en todas sus operaciones globales, incluidos el derecho de los trabajadores a ejercer la libertad sindical y sus derechos de negociación colectiva”.

UNI Global Unión es una federación internacional de sindicatos con sede en Suiza que agrupa a más de 20 millones de trabajadores. Dicha federación presentó en 2011 una queja ante el gobierno español en Madrid contra Prosegur, el gigante de la seguridad privada, en la que se enumera una serie de violaciones persistentes. La queja se centra en cuatro países (Brasil, Colombia, Perú y Paraguay) y cita numerosos ejemplos de discriminación de afiliados a sindicatos. La queja describe cómo los miembros de sindicatos han sido discriminados sistemáticamente en materia de salarios y se les ha privado de contratos permanentes. La queja contiene pruebas de convenios colectivos falsos, acoso y represalias contra dirigentes sindicales y despido de trabajadores que formaron sindicatos y participaron en huelgas legales

En Perú, la queja alega que:

- Prosegur firmó un convenio falso para excluir al sindicato y socavar la negociación colectiva y violó repetidamente la legislación nacional con el uso de contratos temporales como herramienta para impedir la sindicación y las medidas de conflicto colectivo. La empresa despidió a trabajadores por ejercer su derecho legal a formar un sindicato,

discriminó a miembros del sindicato al conceder aumentos salariales, violó las leyes relativas a las huelgas en lo que concierne a la contratación de personal de sustitución y despidió a trabajadores por ejercer su derecho legal de ir a la huelga.

La Revista (ENFOQUE ECONOMICO , 2018) sostiene que: El sindicato de Prosegur en Perú surge en el 2013 y actualmente está representado por el Sr. Luis Cárdenas Velásquez (Secretario General), las relaciones laborales se vieron afectadas dado la última huelga sindical el 23 de febrero del 2018 en las dos sucursales de Lima. Como consecuencia se dejaron de abastecer diversos cajeros automáticos y el traslado de remesas a los clientes.

Existe cierto paradigma que parecería indicar que es casi imposible transformar una organización en un excelente lugar para trabajar ante la presencia de un sindicato. Dicho supuesto se alimenta de la hipótesis de que el líder empresarial y el sindical superponen algunas de sus intereses, generando áreas de conflicto que finalmente impactan en las relaciones laborales.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema General

¿De qué manera el rol sindical incide en las relaciones laborales de la compañía de seguridad Prosegur sucursal Huánuco 2018?

1.2.2 Problema Especifico

- ¿De qué manera la reivindicación incide en las relaciones laborales de la compañía de seguridad Prosegur sucursal Huánuco 2018?

- ¿De qué manera el rol social incide en las relaciones laborales de la compañía de seguridad Prosegur sucursal Huánuco 2018?

- ¿De qué manera el rol político incide en las relaciones laborales de la compañía de seguridad Prosegur sucursal Huánuco 2018?

1.3 Objetivo General

Determinar cómo incide el rol sindical en las relaciones laborales de la compañía de seguridad Prosegur sucursal Huánuco 2018

1.4 Objetivo Específicos

- Determinar cómo la reivindicación incide en las relaciones laborales de la compañía de seguridad Prosegur sucursal Huánuco

2018

- Determinar cómo el rol social incide en las relaciones laborales de la compañía de seguridad Prosegur sucursal Huánuco 2018

- Determinar como el rol político incide en las relaciones laborales de la compañía de seguridad Prosegur sucursal Huánuco 2018

1.5 Justificación de la Investigación

- **Práctica**

Permitirá conocer los problemas y las necesidades de los trabajadores de la empresa, pudiendo esclarecer las causas que conllevan al trabajador a formar parte del sindicato

- **Teórica**

La investigación nos brinda información relevante acerca del sindicato en la Compañía de Seguridad Prosegur de forma actualizada.

- **Metodológica**

La tesis permite el uso de la metodología de investigación científica, usando la inducción y la deducción para determinar conclusiones que sirvan como postulado para otras investigaciones.

- **Relevancia**

La investigación va proporcionar información importante que puede servir como insumo para poder desarrollar investigaciones o proyectos que busquen mejorar las relaciones laborales.

1.6 Limitaciones de la Investigación

Tiempo dado que el tesista cumple labores particulares propias de trabajo que puede impedir desarrollar la tesis según el cronograma previsto.

1.7 Viabilidad de la Investigación

El acceso a la información, dado que el trabajo de investigación se realiza a una empresa de seguridad, cierta información será limitada siendo de carácter confidencial, sumado a ello el conocimiento de investigación con el que se cuenta.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2. Marco Teórico

2.1 Antecedentes de la Investigación

I) Internacionales

❖ **Cid Babarro Carlo (2013), en su tesis doctoral “La Representación Sindical en I Empresa”**, desarrollada en la Universidad Rey Juan Carlos en Madrid, dentro de los puntos más importantes concluye los siguiente:

- El concepto de representatividad sindical y sus diferentes grados permite establecer diferencias entre las organizaciones sindicales, sin incurrir en causa de discriminación. Se trata de conferir representatividad al sindicato que tenga una capacidad contrastada y una suficiente aceptación por el colectivo de trabajadores de su correspondiente ámbito de actuación.
- Los delegados sindicales son elegidos por y entre los afiliados al correspondiente sindicato de la empresa, solo el propio sindicato puede establecer limitaciones al nombramiento de delegados sindicales una vez constituida la sección sindical. Esta tesis trata sobre diferentes puntos en relación a la presencia sindical en una empresa y como el empresario se manifiesta ante ellas; como el sindicato hace prevaleces su libertad sindical a pesar de contar con ciertas limitaciones y/o enfrentamientos con su empleador.

❖ **Rodríguez C. y Prieto J. (2004) en su estudio “Efecto de la afiliación sindical sobre la satisfacción laboral de los trabajadores”** en la Universidad de Oviedo (España). Analizan el impacto de los sindicatos sobre la satisfacción laboral de los trabajadores españoles, mencionan que las características institucionales del mercado de trabajo hacen que los efectos de la acción sindical sobre la satisfacción se manifiesten por medio de dos variables, la afiliación y la cobertura por un convenio.

Las conclusiones obtenidas, en este caso, establecen que la afiliación sindical contribuyo a reducir el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores, a pesar del hecho de estar cubierto por un convenio colectivo (que objetivamente supone una mejora en las condiciones laborales del trabajador) contribuye a elevar el nivel de satisfacción en el trabajo de los individuos cubiertos por el mismo.

II) Nacionales

❖ **Murga Arteaga Katherine L. (2015) en su tesis “Influencias de la Acción Sindical en las Relaciones Laborales Colectivas de los Trabajadores Afiliados en la Empresa AJEPER S.A., Monsefú –Chiclayo”** concluye que:

- La satisfacción y la motivación laboral de un trabajador en la empresa Ajeper, según los afiliados, si depende de la existencia de una organización sindical porque los trabajadores los trabajadores desconfían de la gestión de loa jefes, coordinadores y gerentes por no resolver contingencias que es común en empresas grandes de producción.
- La acción sindical influye negativamente en las relaciones laborales colectivas de los trabajadores afiliados al debilitar el sentido de pertenencia, cuando a veces lo afiliados conocen de los acuerdos tomados

dentro de su organización. (39%). Cuando casi siempre no prestan atención a las propuestas de los delegados sindicales (61%) o también por el desinterés de informarse ante una propuesta emitida por el delegado sindical o problema suscitado dentro de su organización.

III) Locales

❖ **Bravo Cáceres, Erika y De La Rosa Flores, José(2015) en su tesis “EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LAS RELACIONES LABORALES D ELOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CARRION AUTOMOTRIZ S.A. HUANUCO – 2015” Universidad Nacional Hermilio Valdizan – Huánuco, concluyen que:**

- La influencia de la responsabilidad individual en las relaciones laborales es negativa porque solo un 37.90% de los trabajadores encuestados respondieron que sus compañeros cumplen con sus labores de manera eficaz y otros 34.50% respondieron que sus compañeros realizan sus labores de acuerdo a lo establecido en el plan de actividades
- La cooperación dentro de la empresa Carrión Automotriz S.A. tiene un nivel desfavorable, porque un 41.40% respondió que no se promueve el trabajo en equipo. Mientras que un 55.20% de los trabajadores contestó que existe conflictos en la empresa.
- Las relaciones sociales tiene un alto grado de influencia en las relaciones laborales en la empresa Carrión Automotriz S.A, un 51.70% respondió que se practica una comunicación abierta entre los gerentes y los trabajadores. Por otro lado, un 44.80%

contestó que es escaso la práctica de compañerismo entre ellos.

- La motivación tiene un alto grado de influencia en las relaciones laborales en la empresa Carrión Automotriz S.A., un 41.40% manifestó estar en desacuerdo porque la empresa no premia a los trabajadores por el cumplimiento de sus funciones y solo un 34.50% manifestó estar motivado por las capacitaciones que promueve la empresa Carrión Automotriz S.A
- Los trabajadores de la empresa Carrión Automotriz S.A. no participa en la toma de decisiones porque un 51.70% contestó que las decisiones son tomadas por el gerente general

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 El Rol Sindical

Según Vidal y Pere (2008) los cuales sostienen que: *“los dirigentes deben reconocer que los afiliados tienen distintos motivos para participar en las actividades sindicales, algunos sienten que forman parte del sindicato, otros buscan una oportunidad para aprovechar sus dotes y aptitudes”*.

Entre los roles principales destacan:

- ✓ Rol de reivindicación
- ✓ Rol social
- ✓ Rol político

A) Rol de Reivindicación

Participación de los afiliados dentro del sindicato:

Los dirigentes deben reconocer que los afiliados tienen distintos motivos para participar en las actividades sindicales, algunos sienten que forman parte del sindicato, otros buscan una

oportunidad para aprovechar sus dotes y aptitudes, en algunos casos muchos se sienten realizados al participar en una actividad meritoria; y por ultimo hay quienes quieren ayudar a sus compañeros.

El autor Jiménez(2007) nos señala que los trabajadores afiliados, en el marco de la sección sindical constituida tienen las siguientes funciones:

- Celebrar reuniones, previa notificación al empresario
- Recaudar cuotas
- Distribuir información sindical, fuera de horas de trabajo
- Recibir información que le remita el sindicato

Medios de Acción Sindical:

El autor Chiavenato (2011) menciona dos medios comunes de acción sindical:

Huelga:

Una huelga estalla por consideraciones objetivas, subjetivas o políticas a saber:

- ✚ Desde el punto de vista objetivo: cuando una clase o grupo de trabajadores recurre a la huelga para reforzar las reivindicaciones de mejores condiciones labores, salariales o prestamos, mejores condiciones para los ascensos, el avance, la seguridad y la estabilidad, mejores relaciones con los jefes, etc.
- ✚ Desde el punto de vista subjetivo: cuando un grupo de trabajadores recurre a la huelga por qué se siente perjudicado por alguna decisión o acción de la empresa
- ✚ Desde el punto de vista político: cuando un grupo de trabajadores recurre a huelga en busca de mayor

espacio de participación o de ejercicio de poder, sea dentro o fuera de la organización.

Condiciones para una huelga:

Existe procedimiento que predispone la aplicación de esta:

- La violación de alguna ley
- La violación de alguna cláusula del contrato de trabajo
- La violación de alguna regla de la empresa
- Cambio en las organizaciones de trabajo o en las practicas regulares de la empresa

Formas ilícitas de reivindicación:

Según Chiavenato (2009) menciona que dentro de las formas ilícitas de poder reivindicativo por parte de los trabajadores podemos señalar:

- huelga simbólica. Parálisis colectiva de corta duración sin abandonar el lugar de trabajo
- huelga de advertencia. Parálisis destinada a afirmar la importancia de la reivindicación para demostrar por parte de los trabajadores la capacidad y poder de movilización.
- Huelga de celo. El trabajador se ciñe de manera estricta a lo señalado en el reglamento interno, no hay abandono del lugar de trabajo
- Operación tortuga. El trabajo se cumple con lentitud o en condiciones técnicas inadecuadas.
- Parálisis relámpago. Interrupción colectiva rápida e intempestiva en uno o diversos sectores de la misma empresa

- Faltas o retrasos del personal en sectores vitales. Se originan de modo voluntario creando problemas graves a la anormalidad de las operaciones.

B) ROL POLITICO

El autor Chiavenato(2011) indica que las organizaciones pueden adoptar cuatro políticas distintas:

1. Política Paternalista: Se caracteriza por la fácil y rápida aceptación de las reivindicaciones de los trabajadores, sea por inseguridad, incapacidad o incompetencia en las negociaciones con los líderes.

2. Política Autocrática: Se caracteriza por la postura rígida e impositiva de la organización, la cual actúa de forma arbitraria y legalista, al hacer solo concesiones dentro de la ley o de acuerdo con sus propios intereses. Las reivindicaciones no siempre son atendidas lo que provoca que surjan focos de indisciplina y grupos de oposición dentro del sindicato.

3. Política de Reciprocidad: Se basa en la reciprocidad entre la organización y el sindicato. Las reivindicaciones son resueltas, directa y exclusivamente, entre la dirección de la organización y el sindicato, con una participación mínima de los trabajadores y los supervisores.

4. Política Participativa: Se caracteriza por considerar que las relaciones laborales involucran al sindicato y a los trabajadores, por un lado, en tanto que, a la organización, sus dirigentes y sus supervisores por el otro, lo que propicia una evaluación amplia y objetiva de cada reivindicación o situación por lo que se refiere a su viabilidad, naturaleza, oportunidad, validez y sobre todo, a su integración e identificación con las demás políticas y objetivos de la organización.

C) ROL SOCIAL

El autor Downey (1999) mencionan que *“Es consecuencia de las restricciones del modelo racional y debido a que se ha*

demostrado que la motivación por el trabajo va más allá de lo material más aun probándose que la productividad y eficiencia no depende de los altos niveles jerárquicos sino por los grupos de trabajo operativo”.

Protección social

Jiménez (1998) sostiene que la Protección Social comprende el conjunto de políticas y programas públicos y privados con los que la organización da respuesta a diversas necesidades a fin de compensar la falta o reducción sustancial de ingresos provenientes del trabajo, brindar asistencia a todos los trabajadores y sus hijos, ofrecer atención médica, vivienda educación a sus trabajadores.

Áreas esenciales de la protección social:

EDUCACION

El autor Cantoni (2017) señala que: *“La extensión de la educación a todos los hijos de trabajadores en edad escolar. Contando con programas y cursos educativos y becas para los trabajadores”.*

SALUD

El autor Chiavenato (2011) explica que la extensión de la cobertura sanitaria tanto preventiva y curativa a todos los trabajadores, con independencia de su forma de integración en el mercado laboral, O su grupo de edad; inicialmente a través de paquetes básicos.

El autor Robbins(1998) Sostiene que las condiciones Físico ambientales del sitio de trabajo, influyen directamente en el rendimiento de los trabajadores, por ello, éste investigador plantea que el trabajador debe estar en un ambiente físico de trabajo que favorezca un buen rendimiento. El ambiente debe poseer las condiciones que no perjudiquen el desempeño del empleado como son temperatura, ruido, privacidad y espacio. Por lo tanto, para

crear un ambiente favorable se requiere de espacios físicos acorde al tipo de labor que se realiza. A continuación, se plantean de forma detallada los factores que interviene directamente en el ambiente de trabajo, es decir, los indicadores con los que se medirán la presente dimensión.

1. La Iluminación.

Robbins (1998) señala que la iluminación dentro del área de trabajo debe permitir la percepción visual del entorno laboral, donde es necesario que se ajuste a las actividades que se realizan en los distintos espacios de trabajo.

En ese sentido la iluminación de los locales de trabajo debe ser en cantidad y calidad suficiente para realizar las labores con seguridad y sin daño para los ojos.

2. El Ruido.

Robbins (1998) explica que el ruido es un sonido indeseable, el cual es una forma de vibración que se puede conducir a través de elementos sólidos, líquidos o gaseosos. Por lo general, es una energía que se encuentra en el aire, penetrando en el oído como vibraciones invisibles. En el caso de las oficinas de algunas empresas el ruido no sobrepasa los 90 decibeles siendo así tolerable el ruido generado por los equipos de oficinas tales como Impresoras, teléfonos, aires acondicionados. Sin embargo, la frecuencia tiende a ser molestos, interrumpiendo la concentración e interferencia de las comunicaciones orales, provocando problemas de rendimiento.

3. La Tecnología.

El autor Calderón (1998) menciona que La tecnología le permite al individuo realizar el trabajo eficientemente en menor tiempo y esfuerzo, del mismo modo ayuda al aumento de la producción. Esta debe estar acorde con el

tipo de función que se está realizando, de igual forma, tener en cuenta el grado de capacitación que requiere el individuo para utilizar la nueva tecnología, siendo necesario una preparación previa para usar los equipos y maquinarias y evitar retrasos como daños a la misma.

SEGURIDAD

El autor Cantoni (2017) señala que la seguridad laboral tiene por objetivo la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo. Las normas básicas de seguridad en los centros de trabajo condicionan de forma significativa las condiciones generales de trabajo y son un conjunto de medidas destinadas a proteger la salud de los trabajadores y prevenir accidentes laborales, promoviendo el cuidado del manejo de las maquinarias y herramientas.

2.2.2 RELACIONES LABORALES

Sepúlveda (1997) menciona que: “Las relaciones laborales son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo. En esa relación, la persona que aporta el trabajo se denomina trabajador, en tanto que la que aporta el capital se denomina empleador”.

Importancia de las Relaciones Laborales

Mantener buenas relaciones en el ambiente de trabajo es un factor que adquiere una gran importancia, ya que ellos pueden repercutir no solo a la satisfacción personal del trabajador sino también a la productividad de la empresa.

- Establece un vínculo legal entre los trabajadores y el empleador a fin de proteger los intereses y la integridad

en todo sentido tanto del trabajador como del empleador.

- Son indispensables para que funcione la empresa. Se debe crear un vínculo adecuado con los

compañeros de trabajo, consiguiendo así un ambiente laboral confortable, por ello, mostrar interés por los demás, participar en las conversaciones y ser amistoso con los demás contribuirá a conseguirlo.

En esta investigación definiremos las relaciones laborales mediante los siguientes conceptos:

- ✓ Trabajo en Equipo
- ✓ Solidaridad
- ✓ Subordinación

A) TRABAJO EN EQUIPO

COMUNICACIÓN

El autor Chiavenato (2011) Define por comunicación el conjunto de procesos según los cuales se transmiten y se reciben diversos datos, ideas, opiniones y actitudes que constituyen la base para el entendimiento o acuerdo común. En esta situación, definiremos la comunicación como un proceso mediante el cual transmitimos y recibimos datos, ideas, opiniones y actitudes para lograr comprensión y acción. La comunicación es indispensable para lograr la necesita coordinación de esfuerzos a fin de alcanzar, los objetivos perseguidos por una organización

Funciones de la Comunicación.

Amaros (2010) menciona que la comunicación se emplea en las siguientes funciones principales dentro de un grupo o equipo:

Control: La comunicación controla el comportamiento individual. Las organizaciones, poseen jerarquías de autoridad y guías formales a las que deben regirse los empleados. Esta función de control además se da en la comunicación informal.

Motivación: Lo realiza en el sentido que esclarece a los empleados qué es lo que debe hacer, si se están desempeñando de forma adecuada y lo que deben hacer para optimizar su rendimiento. En este sentido, el establecimiento de metas específicas, la retroalimentación sobre el avance hacia el logro de la meta y el reforzamiento de un comportamiento deseado, incita la motivación y necesita definitivamente de la comunicación.

Expresión emocional: Gran parte de los empleados, observan su trabajo como un medio para interactuar con los demás, y por el que transmiten fracasos y de igual manera satisfacciones.

Información: La comunicación se constituye como una ayuda importante en la solución de problemas, se le puede denominar facilitador en la toma de decisiones, en la medida que brinda a información requerida y evalúa las alternativas que se puedan presentar.

IDENTIDAD

Trata sobre los sentimientos de pertenencia hacia la organización. Indica qué tan involucrados están los trabajadores con los objetivos de la empresa y qué tan orgullosos se sienten de formar parte de esta.

El autor Calderón (1998) sostiene que *“La identidad es un conjunto de atributos personales (del yo) es la parte reactiva de la persona en las actitudes de los demás”*. Es, por decirlo de alguna manera, la parte originalísima que la persona aporta a través de sus respuestas, en su interacción con los otros. Estas actitudes que toma ante los demás son el elemento novedoso, la aportación de la persona. El “yo”, da un sentido de independencia, de decisión. Es por ello que desde su mundo personal se

descubre diferente, indivisible e individual, esta sería la dimensión subjetiva de la identidad. Pero, desde esta

dimensión no se puede considerar identificado socialmente al sujeto, porque el mismo depende del reconocimiento de los grupos primarios o de pertenencia, que le adjudican atributos, que la configuran. La identidad no sería más que el lado subjetivo de la cultura considerada bajo el ángulo de su función distintiva.

B) SOLIDARIDAD

El autor Ochoa (2017) aporta que a diferencia de la actitud solidaria, la virtud o valor de la solidaridad comprende su práctica en las personas de forma constante y sin imposición de alguna ley. El valor solidario proviene de la formación ética que la persona ha adquirido en su etapa de formación y está presente en los actos que ella realiza en la sociedad. La práctica de la virtud o valor solidario encuentra respaldo en la ética que promueve el ejercicio de determinados comportamientos en las personas. La solidaridad es un valor ético que puede convertirse en una obligación o principio si es respaldado por el derecho.

COMPAÑERISMO

El autor Cantoni (2017) señala que: *"Las relaciones interpersonales es producto de un intercambio basado en el compañerismo, empatía y ayuda, utilizando una comunicación eficaz, se obtendría como resultado que el personal se identifique con las tareas asignadas, con los compañeros de labores y por supuesto con la organización, obteniéndose como resultado la disposición para ejercer el trabajo satisfactoriamente y aumentar la calidad en la gestión"*. Sin embargo, cuando las relaciones interpersonales dadas en la empresa son sustentadas en tensiones, individualismo, presiones, se lleva a una convivencia humana estresante que genera frustración,

desequilibrio e ineficiencia en las labores. En cualquier empresa, la eficacia está influenciada directamente por el comportamiento humano, por las relaciones que mantienen los miembros a pesar que el desempeño individual es el factor clave en el desenvolvimiento eficiente de la empresa, por lo que los individuos que la integran solos no podrán lograr las metas trazadas, consecuentemente, se ven en la necesidad de interactuar conjuntamente para lograr los objetivos propuestos. El comportamiento del personal de la empresa está orientado a la relación con las demás personas que allí laboran, donde el desempeño de los grupos está influenciado por la calidad de las relaciones interpersonales y éstas determinan el crecimiento, desarrollo y productividad del ente empresarial

COOPERACION

La 'cooperación' se enfoca principalmente en el apoyo oportuno y la existencia de un sentimiento de equipo que contribuya al logro de objetivos grupales.

Chiavenato (2011) define la cooperación como: *“el resultado de una estrategia aplicada al proceso de trabajo desarrollado por grupos de personas o instituciones que comparten un mismo interés u objetivo”*.

En este proceso generalmente son empleados métodos colaborativos y asociativos que facilitan la consecución de la meta común. Por ejemplo, cuando un grupo de vecinos y vecinas se asocian para obtener alimentos a precios más bajos y forman una cooperativa de consumo.

C) SUBORDINACIÓN

EL autor Salazar (2013) sostiene que la subordinación, es un elemento distintivo y primordial en una relación laboral, tanto que la sola existencia de esta circunstancia, puede ser suficiente para demostrar una relación laboral, siempre y

cuando se ajuste a ciertas reglas constitucionales y supra constitucionales, de manera tal que no se afecta la dignidad del trabajador que está sometido y obligado a ello

El contrato de trabajo contiene tres elementos esenciales para declarar su existencia, los cuales son: Prestación personal del servicio, Subordinación, y como consecuencia de los anteriores una remuneración.

REMUNERACIONES

Nadie trabaja gratis. Como socio de la organización cada empleado se interesa en invertir trabajo, dedicación y esfuerzo personal, conocimientos y habilidades, si recibe la retribución adecuada. Así mismo, las organizaciones se interesan en invertir en compensación para las personas, si reciben contribuciones que estén al alcance de sus objetivos. Debe haber satisfacción justa y garantizada retribución, para los empleados y para la organización. En la actualidad, se ha notado que las empresas que tienen esquemas de remuneración estáticos son las que presentan mayor rotación entre su personal, pues al ganar siempre lo mismo se refuerza la actitud de que no importa el esfuerzo puesto en el trabajo, siempre se ganará lo mismo. En la actualidad muchas compañías están optando por esquemas de compensación dinámica en donde se premia de alguna forma el esfuerzo. Podría creerse que esto solo puede aplicarse a los departamentos de ventas, sin embargo, puede ser aplicado a cualquier departamento o empresa, pues cada uno debe tener sus metas y objetivos y en base a esto se puede crear un esquema que fomente en los empleados el deseo por esforzarse más.

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Amaros (2010) menciona que: *“La Estructura Organizacional viene a ser la manera en que se dividen, agrupan y coordinan de forma formal las tareas del trabajo”*. La misma que está

conformada por la cantidad de reglas, procedimientos y trámites que son percibidos por los miembros de la organización como limitantes para el desarrollo eficiente de su trabajo. Es decir, es la medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e estructural

Enfoca todo lo concerniente a reglas, medios y niveles jerárquicos internamente de una logística. La estructura de una empresa puede prohibir la idea que los ayudantes tienen sobre su medio de trabajo.

2.3. Definiciones Conceptuales

Estructura organizacional: Es el agrupamiento ordenado de las actividades necesarias para lograr los objetivos institucionales planteados (visión), la asignación de cada grupo determinado a un administrador con autoridad para liderarlo y supervisarlos, y el establecimiento de las medidas (sistemas y procedimientos) necesarios para procurar una coordinación vertical y horizontal con los demás miembros de la estructura de la institución (Barroso, 2004)

Huelga: tiempo en que uno está sin trabajar. Paro colectivo en el trabajo, para imponer condiciones al patrono (RANCES, 1998)

Jerarquía: Organización por categorías o grados de importancia entre diversas personas o cosas (RANCES, 1998)

Motivación: Puede definirse como la voluntad que tiene los individuos para realizar esfuerzos hacia las metas que tiene las organizaciones satisfaciendo al mismo tiempo necesidades individuales. (R., 1996)

Reivindicar: recuperar uno lo que de derecho te pertenece y que estaba en poder de otro (RANCES, 1998)

Relaciones: Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados (H & Downey R., 1999)

Sindicato: agrupación formada para la defensa de intereses económicos comunes a todos los asociados (RANCES, 1998)

2.4 Sistema de Hipótesis

2.4.1 Hipótesis General

El rol sindical incide de manera DIRECTA en las relaciones laborales de la compañía de seguridad Prosegur sucursal Huánuco 2018

2.4.2 Hipótesis Específicos

- El rol de reivindicativo incide DE MANERA DIRECTA en las relaciones laborales de la compañía de seguridad Prosegur sucursal Huánuco 2018
- El rol social incide DE MANERA DIRECTA en las relaciones laborales de la compañía de seguridad Prosegur sucursal Huánuco 2018

El rol político incide DE MANERA DIRECTA en las relaciones laborales de la compañía de seguridad Prosegur sucursal Huánuco 2018

2.5 Sistema de Variables

2.5.1 Variable Independiente

El rol Sindical

Dimensiones:

- Reivindicativo
- Social
- Político

2.5.2 Variable Dependiente

Relaciones Laborales

Dimensiones:

- Trabajo en equipo
- Solidaridad
- Subordinación

2.6 Operacionalización de Variables

Variable	Dimensiones	Indicador	Item's
V. Independiente= Rol Sindical	reivindicativo	Participación	¿El grupo sindical tiene participación en las reuniones generales? ¿Considera posible la afiliación al sindicato?
		huelga	¿Ha sido testigo de alguna medida reivindicativa, como una huelga por parte del sindicato? ¿Conoce usted el objetivo del sindicato?
	Social	Seguridad	¿Existen condiciones inseguras que frustren su desempeño laboral? ¿El tamaño de las instalaciones le permite desplazarse adecuadamente cuando realiza sus labores?
		Salud	¿La iluminación de su área de trabajo es la suficiente y adecuada para realizar su trabajo? ¿El nivel de ruido e iluminación que hay en su oficina le impide concentrarse en las tareas que está realizando?
		Educación	¿Existen programas de becas para los trabajadores? ¿La empresa cuenta con programas educativos para los hijos de trabajadores en etapa escolar?
	Político	Paternalista	¿Las negociaciones con el sindicato son resueltas de manera rápida y efectiva? ¿El gerente está presto a escuchar las quejas y reclamos por parte del sindicato?
		Autocrática	¿Alguna vez la empresa fue arbitraria y autoritaria para la resolución de problemas con el sindicato?
		Reciprocidad	¿La empresa soluciona de manera directa las negociaciones con el sindicato?
	V. Dependiente= Relaciones Laborales	Trabajo en Equipo	comunicación
Identidad			¿Me siento orgulloso de pertenecer a la empresa? ¿En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses?
Solidaridad		Compañerismo	¿Cuándo se retrasa en alguna tarea, sus compañeros recurren a apoyarlo o viceversa? ¿En algún momento observo algún tipo de discriminación hacia un miembro el sindicato?
		Cooperación	¿El equipo valora el aporte de sus integrantes? ¿El jefe de área establece equipos para cumplir los objetivos?
Subordinación		Estructura Organizacional	¿En la empresa se respetan las líneas de jerarquía o algunos optan por hacer lo que mejor les parezca? ¿En algún momento usurpe las tareas de algún superior para ganar tiempo?
		Remuneración	¿El sueldo que le paga la empresa va de acuerdo con su desempeño dentro de la organización? ¿Cuándo cometo un error me sanciona?

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3. Metodología de la Investigación

3.1 Tipo de Investigación

La presente investigación es de tipo Aplicada, dado que busca ampliar y profundizar la realidad de las variables tanto independiente como dependiente en el sujeto de investigación (Hernandez Sampieri, 2006)

2006). Esto a partir de la caracterización de los componentes que integran cada una de las variables sustentados en la Operacionalización correspondiente.

3.1.1. Enfoque

(Hernandez Sampieri, 2006) Sostiene que El enfoque cuantitativo, utiliza recolección de datos con medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación y puede o no probar hipótesis en su proceso de interpretación.

3.1.2. Alcance o Nivel

El nivel de la investigación es DESCRIPTIVO (Hernandez Sampieri, 2006) dónde se describe intencionalmente la variable independiente (Rol Sindical) para ver su influencia en la variable dependiente (Relación Laboral).

3.1.3 Diseño

(Hernandez Sampieri, 2006) El diseño de la investigación se concluye que se utilizará una investigación no experimental, ya que sólo se analizará y describirán las relaciones que existen entre las variables que afectan a las acciones.

Por su parte, Arias (2006), expresa que la investigación de campo consiste en la recolección de datos directamente de

la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna.

3.2. Población y Muestra

(Hernandez Sampieri, 2006) La población es el universo de discurso o es el conjunto de trabajadores o cosas respecto de los cuales se formula la pregunta de la investigación, o lo que es lo mismo el conjunto de los trabajadores a las cuales se refieren las conclusiones de la investigación.

En tipo de muestra de la presente investigación es NO PROBABILISTICA por lo cual la población está constituida por la totalidad de los trabajadores de la Compañía de Seguridad Prosegur Sucursal Huánuco 2018, que en total son 63 trabajadores.

Afiliados	No Afiliados
10	53

3.2.1. Muestra

La muestra es la misma de la población, por ser una población pequeña. Es decir, estuvo constituida por 63 trabajadores de la Compañía de Seguridad Prosegur Sucursal Huánuco 2018

3.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Las Técnicas que se van usar son las siguientes:

Técnicas	Instrumento	Finalidad
Encuesta	Cuestionario dirigido a los trabajadores	Para determinar la percepción de ellos respecto al estado de las relaciones laborales
Entrevista	Guía de entrevista dirigida al Gerente de la sucursal Huánuco	Nos permitirá determinar el rol sindical

3.4. Técnicas para el Procesamiento y Análisis de la Información

Software de cálculo Estadístico SPSS – V.21	Nos permitirá procesar las encuestas a los trabajadores de la compañía
Procesador de Texto – WORD	Permitirá procesar los resultados a través de informe final de tesis, ordenando metodológicamente y según la estructura por el reglamento de grados y títulos.
Procesador de Presentaciones – POWER POINT	Nos permitirá diseñar la presentación para la sustentación final del informe considerando la dinámica que requiere el protocolo de sustentación de tesis.

CAPITULO IV

PRESENTACION DE RESULTADOS

4. Presentación de resultados

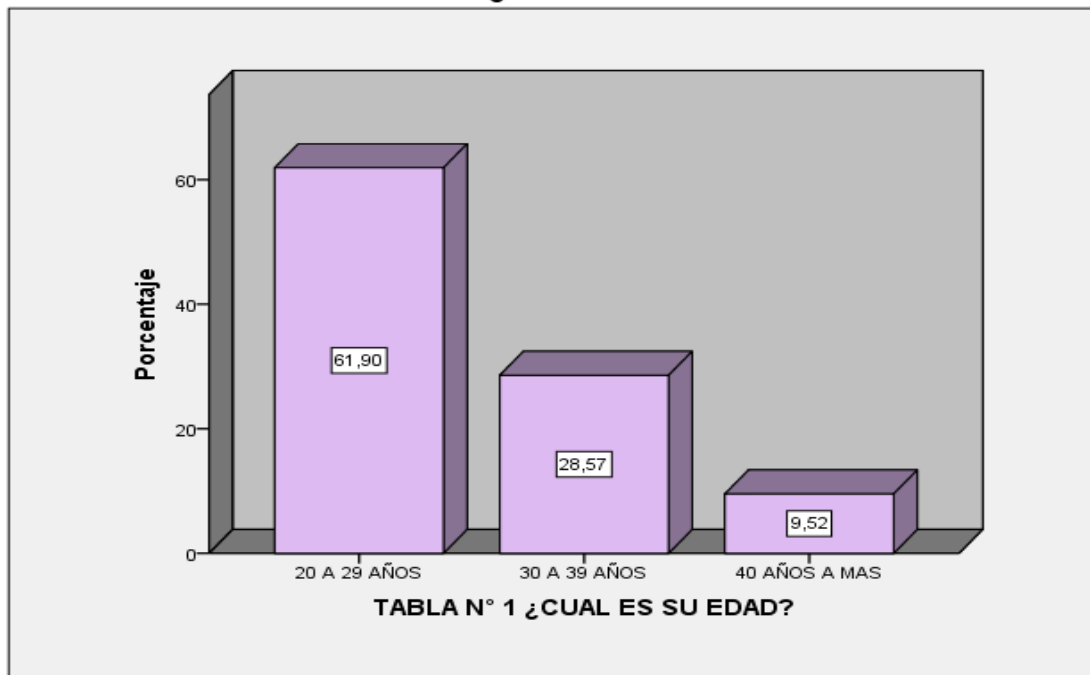
4.1 Rol sindical

TABLA N° 1 ¿CUAL ES SU EDAD?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 20 A 29 AÑOS	39	61,9	61,9	61,9
30 A 39 AÑOS	18	28,6	28,6	90,5
40 AÑOS A MAS	6	9,5	9,5	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas Realizadas
Elaboración: Propia

TABLA N° 1 ¿CUAL ES SU EDAD?



Habiendo aplicado las encuestas, se ha obtenido los siguientes resultados en cuanto a la edad de los trabajadores de la Compañía de Seguridad Prosegur Sucursal Huánuco. 62% fueron tienen de 20 a 29 años de edad, 29% de 30 a 39 años y 10% de 40 años a más.

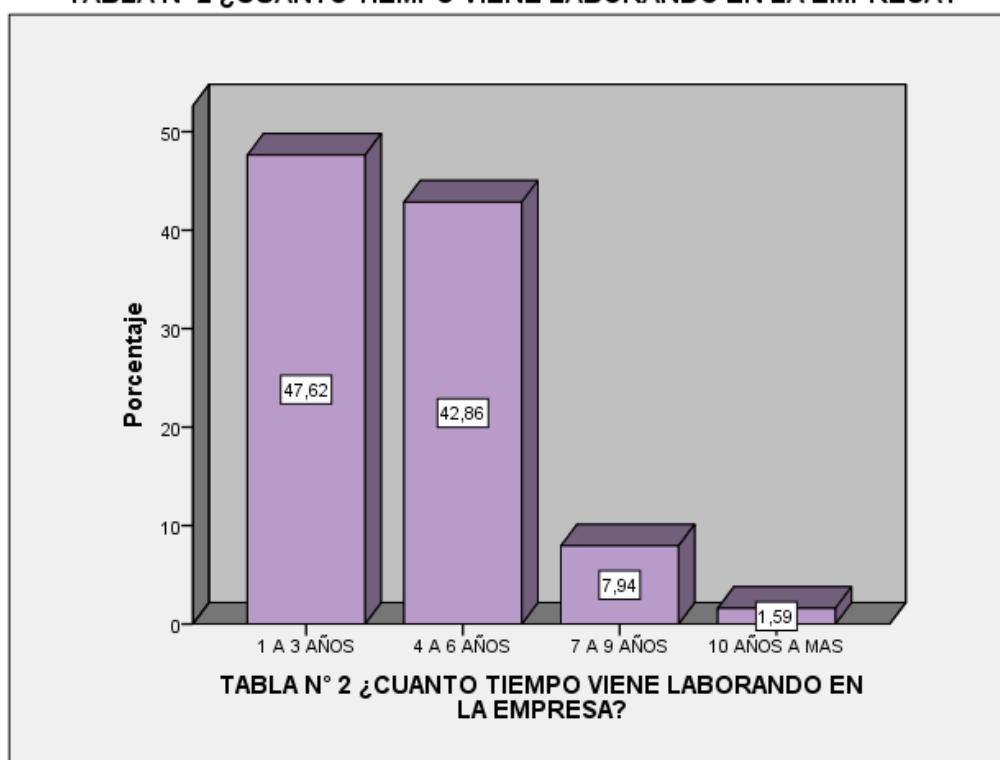
TABLA N° 2 ¿CUANTO TIEMPO VIENE LABORANDO EN LA EMPRESA?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1 A 3 AÑOS	30	47,6	47,6	47,6
4 A 6 AÑOS	27	42,9	42,9	90,5
7 A 9 AÑOS	5	7,9	7,9	98,4
10 AÑOS A MAS	1	1,6	1,6	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas Realizadas

Elaboración: Propia

TABLA N° 2 ¿CUANTO TIEMPO VIENE LABORANDO EN LA EMPRESA?



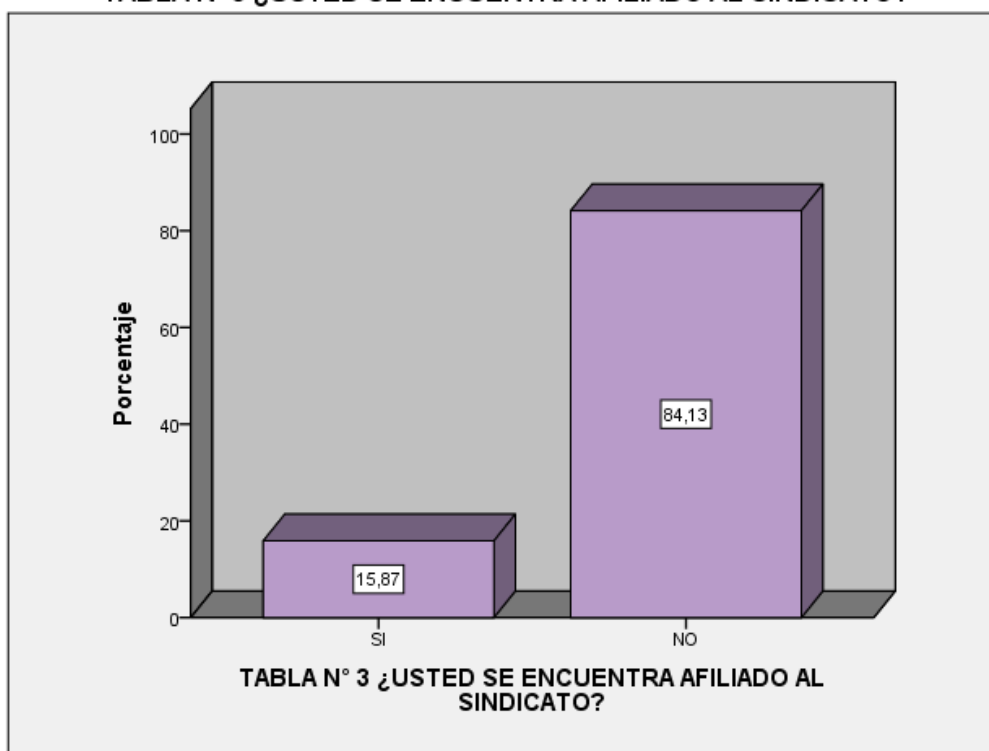
Tras la aplicación de las encuestas, se pudo obtener la siguiente información de los trabajadores de la Compañía de Seguridad Prosegur Sucursal Huánuco el 48% viene laborando de 1 a 3 años, el 43% labora de 4 a 6 años en la empresa, mientras que el 8% labora de 7 a 9 años y por ultimo solo el 2% viene laborando 10 años a mas

TABLA N° 3 ¿USTED SE ENCUENTRA AFILIADO AL SINDICATO?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	10	15,9	15,9	15,9
NO	53	84,1	84,1	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas Realizadas
Elaboración: Propia

TABLA N° 3 ¿USTED SE ENCUENTRA AFILIADO AL SINDICATO?



Respecto a la afiliación al sindicato los trabajadores de la Compañía de Seguridad Prosegur Sucursal Huánuco responden que el 16% SI se encuentra afiliado, mientras que el 84% responde negativamente NO a pertenecer al sindicato

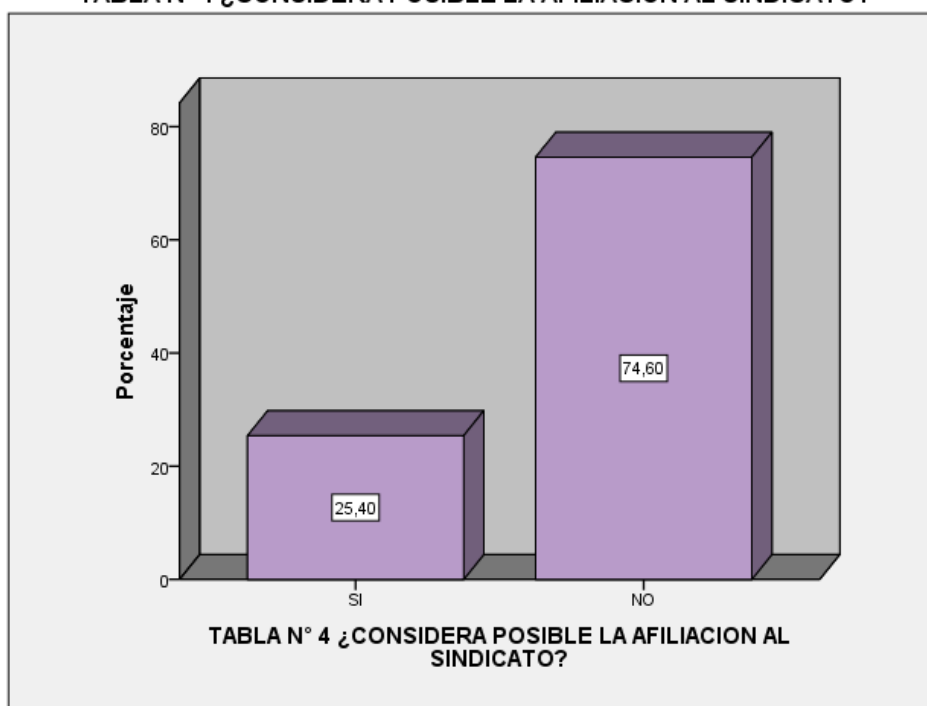
TABLA N° 4 ¿CONSIDERA POSIBLE LA AFILIACION AL SINDICATO?

Considerando el número de trabajadores que no se encuentra afiliado al sindicato que son 53 personas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	13	25,4	25,4	25,4
NO	40	74,6	74,6	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas Realizadas
Elaboración: Propia

TABLA N° 4 ¿CONSIDERA POSIBLE LA AFILIACION AL SINDICATO?



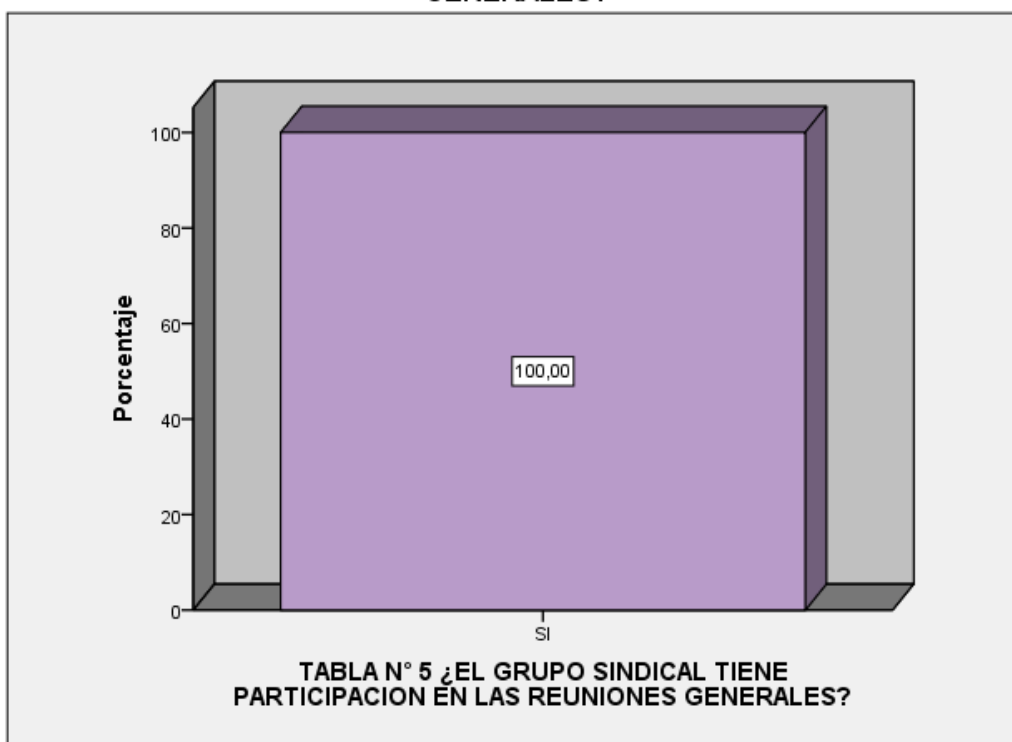
Respecto a la posible afiliación al sindicato los trabajadores de la Compañía de Seguridad Prosegur Sucursal Huánuco podemos observar que el 25% SI considera posible su afiliación, mientras que el 75% responde negativamente NO a la posible afiliación. Se toma como muestra a solo 53 trabajadores los cuales no están afiliados al sindicato.

TABLA N° 5 ¿EL GRUPO SINDICAL TIENE PARTICIPACION EN LAS REUNIONES GENERALES?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	63	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuestas Realizadas
Elaboración: Propia

TABLA N° 5 ¿EL GRUPO SINDICAL TIENE PARTICIPACION EN LAS REUNIONES GENERALES?



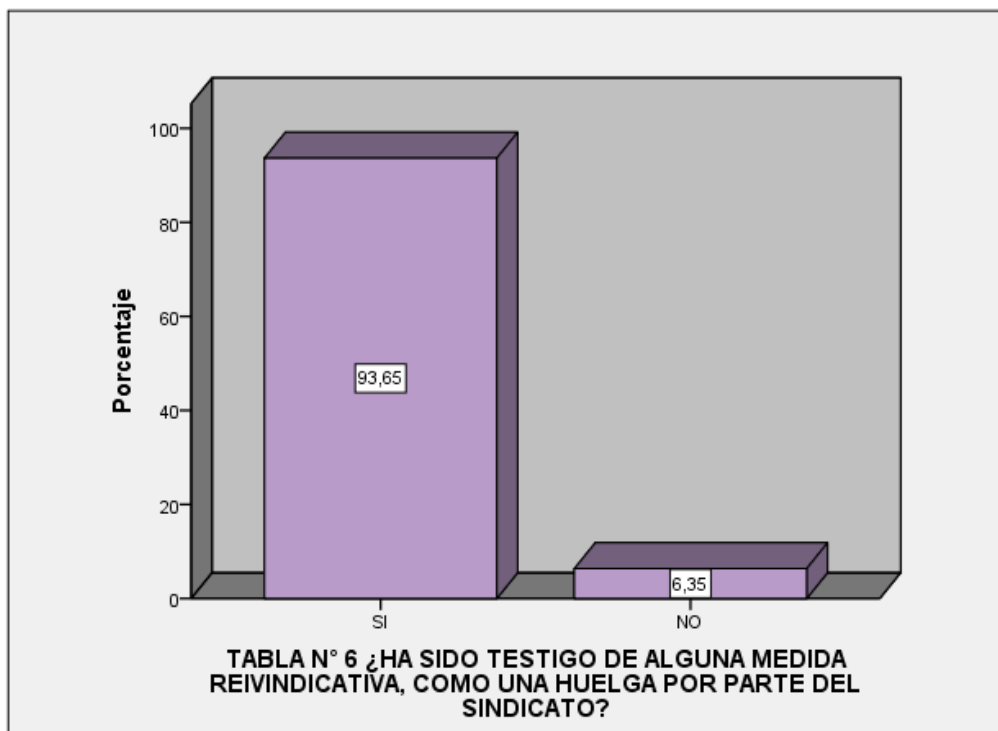
Respecto a la participación en las reuniones que se lleva a cabo en la Compañía de Seguridad Prosegur Sucursal Huánuco, los trabajadores responden al 100% que SI el sindicato si forma parte crucial en dichos eventos.

TABLA N° 6 ¿HA SIDO TESTIGO DE ALGUNA MEDIDA REIVINDICATIVA, COMO UNA HUELGA POR PARTE DEL SINDICATO?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	59	93,7	93,7	93,7
	NO	4	6,3	6,3	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas Realizadas
Elaboración: Propia

TABLA N° 6 ¿HA SIDO TESTIGO DE ALGUNA MEDIDA REIVINDICATIVA, COMO UNA HUELGA POR PARTE DEL SINDICATO?



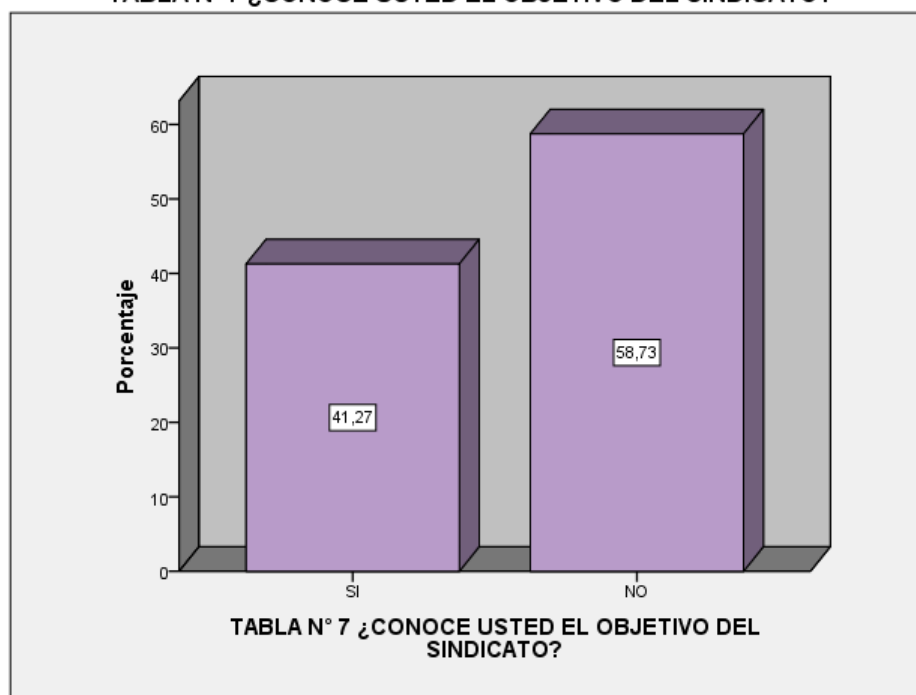
Información adicional consultada a los trabajadores de la Compañía de Seguridad Prosegur Sucursal Huánuco el 94% sostiene que SI fue testigo de medidas reivindicativas por parte del sindicato, tales como una huelga, mientras que el 6% indica que NO presencio huelga alguna.

TABLA N° 7 ¿CONOCE USTED EL OBJETIVO DEL SINDICATO?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	26	41,3	41,3	41,3
NO	37	58,7	58,7	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas Realizadas
Elaboración: Propia

TABLA N° 7 ¿CONOCE USTED EL OBJETIVO DEL SINDICATO?



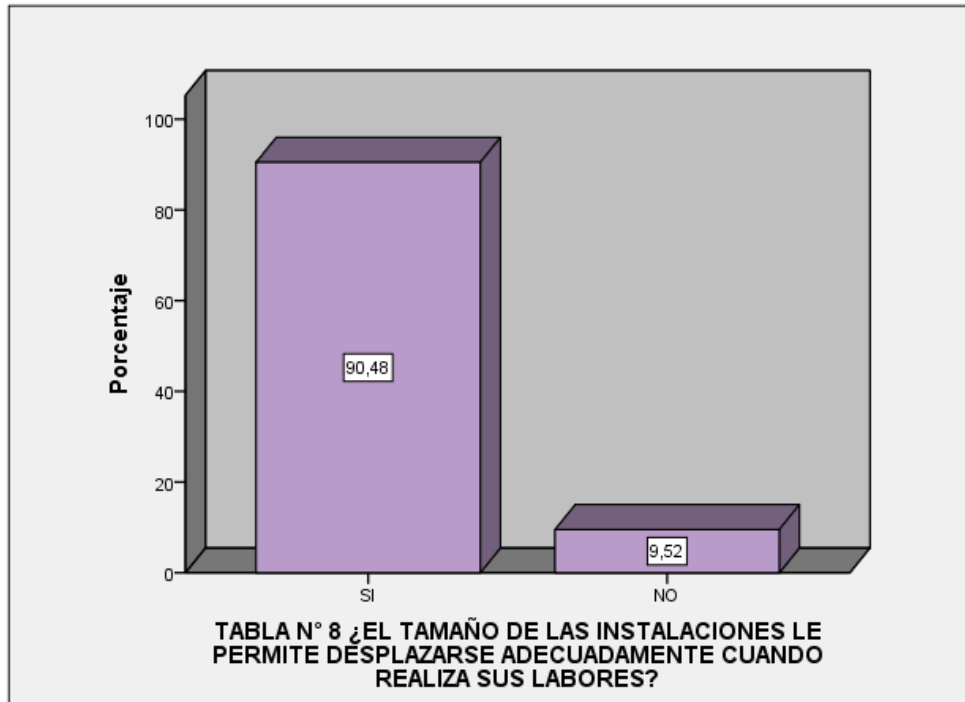
Los trabajadores de la Compañía de Seguridad Prosegur Sucursal Huánuco responden el 41% que SI tiene conocimiento respecto a los objetivos que tiene el sindicato, mientras que el 59% desconoce el objetivo que tiene dicha organización.

TABLA N° 8 ¿EL TAMAÑO DE LAS INSTALACIONES LE PERMITE DESPLAZARSE ADECUADAMENTE CUANDO REALIZA SUS LABORES?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	57	90,5	90,5	90,5
NO	6	9,5	9,5	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas Realizadas
Elaboración: Propia

TABLA N° 8 ¿EL TAMAÑO DE LAS INSTALACIONES LE PERMITE DESPLAZARSE ADECUADAMENTE CUANDO REALIZA SUS LABORES?



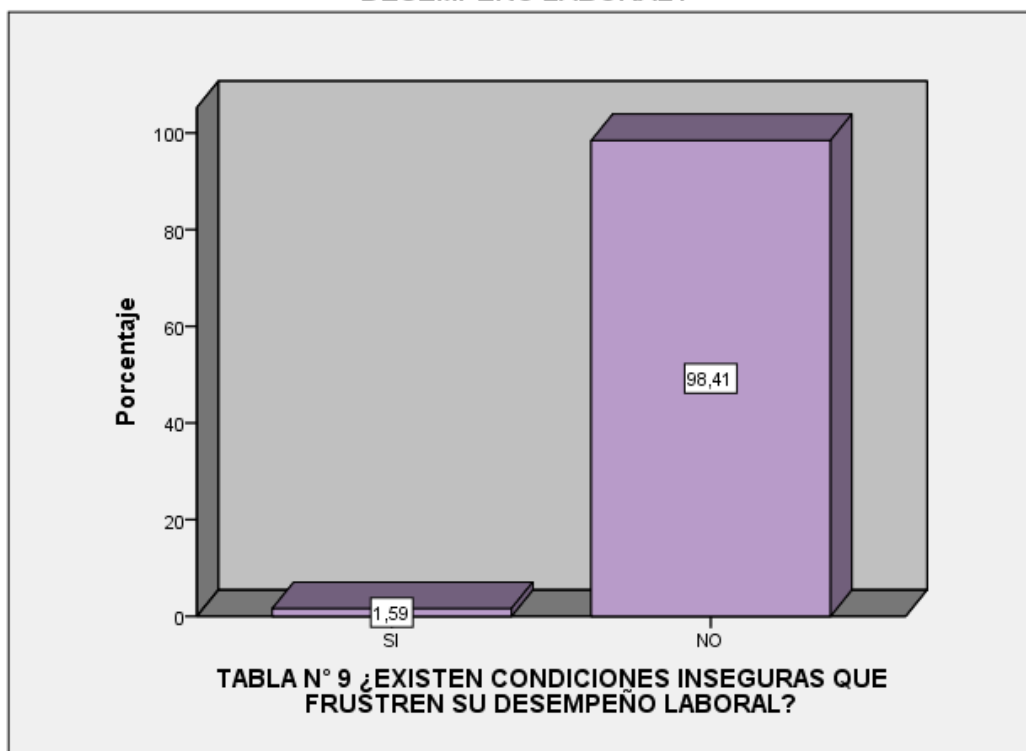
Mediante la encuesta realizada se aprecia que los trabajadores de la Compañía de Seguridad Prosegur Sucursal Huánuco. El 90% SI se encuentra conforme con las instalaciones que la empresa le brinda para realizar sus labores diarias, mientras que solo un 10% responde que las instalaciones NO son adecuadas para realizar su trabajo.

TABLA N° 9 ¿EXISTEN CONDICIONES INSEGURAS QUE FRUSTREN SU DESEMPEÑO LABORAL?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	1	1,6	1,6	1,6
NO	62	98,4	98,4	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas Realizadas
Elaboración: Propia

TABLA N° 9 ¿EXISTEN CONDICIONES INSEGURAS QUE FRUSTREN SU DESEMPEÑO LABORAL?



Respecto a las condiciones de seguridad para la realización de sus labores los trabajadores de la Compañía de Seguridad Prosegur Sucursal Huánuco el 2% responde que SI existen condiciones inseguras que frustran su desempeño laboral, mientras que el 98% menciona NO tener ninguna condición insegura en el trabajo.

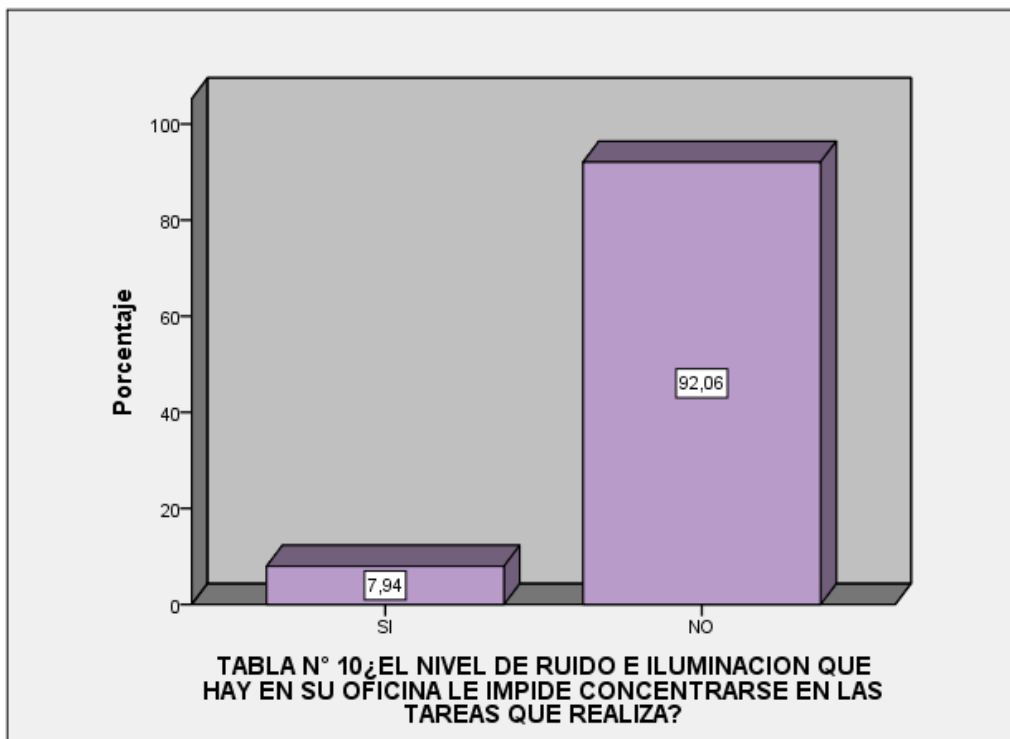
TABLA N° 10 ¿EL NIVEL DE RUIDO E ILUMINACION QUE HAY EN SU OFICINA LE IMPIDE CONCENTRARSE EN LAS TAREAS QUE REALIZA?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	5	7,9	7,9	7,9
NO	58	92,1	92,1	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas Realizadas

Elaboración: Propia

TABLA N° 10 ¿EL NIVEL DE RUIDO E ILUMINACION QUE HAY EN SU OFICINA LE IMPIDE CONCENTRARSE EN LAS TAREAS QUE REALIZA?



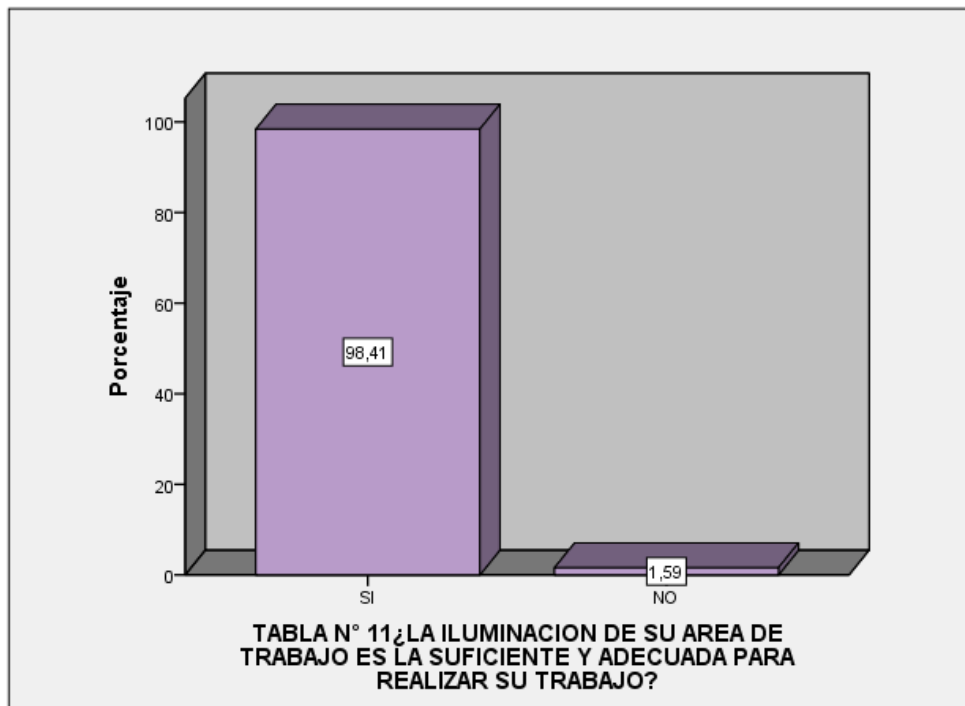
En la presente tabla y gráfico N° 10, se observa que los trabajadores de la Compañía de Seguridad Prosegur Sucursal Huánuco el 8 % afirman que SI el nivel de ruido e iluminación que hay en su oficina le impide concentrarse en las tareas que realiza el resto, el 92% considera que el ruido y la iluminación NO le impiden concentrarse en las tareas que realizan.

TABLA N° 11 ¿LA ILUMINACION DE SU AREA DE TRABAJO ES LA SUFICIENTE Y ADECUADA PARA REALIZAR SU TRABAJO?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	62	98,4	98,4	98,4
	NO	1	1,6	1,6	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas Realizadas
Elaboración: Propia

TABLA N° 11 ¿LA ILUMINACION DE SU AREA DE TRABAJO ES LA SUFICIENTE Y ADECUADA PARA REALIZAR SU TRABAJO?



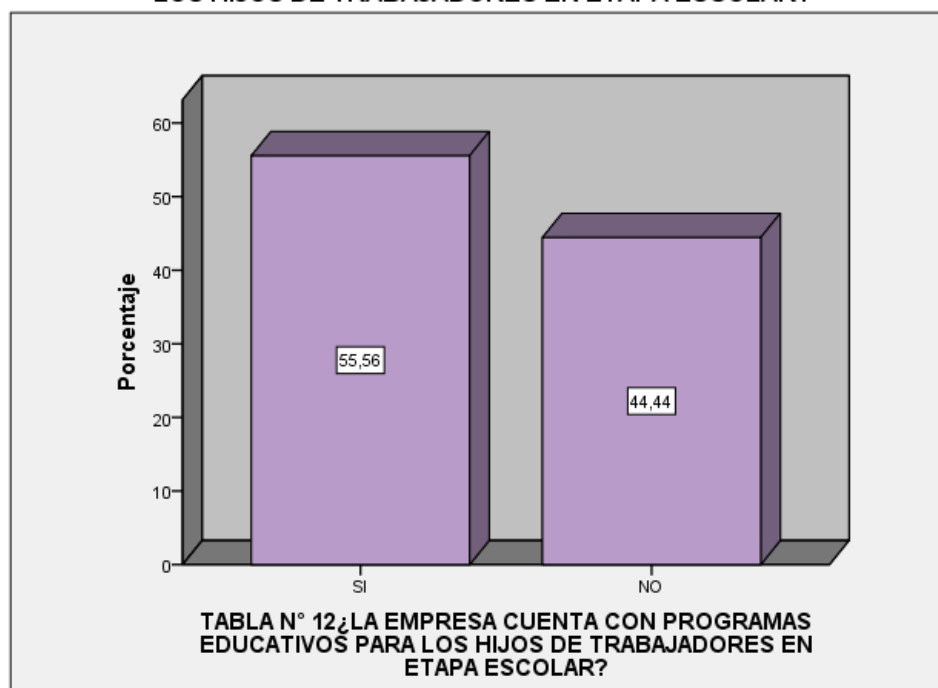
En la presente tabla y gráfico N° 11, se observa que los trabajadores de la Compañía de Seguridad Prosegur Sucursal Huánuco el 98 % afirman que SI la iluminación en su área de trabajo es que la adecuada, mientras que el 2% considera que la iluminación NO es la adecuada.

TABLA N° 12¿LA EMPRESA CUENTA CON PROGRAMAS EDUCATIVOS PARA LOS HIJOS DE TRABAJADORES EN ETAPA ESCOLAR?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	35	55,6	55,6	55,6
NO	28	44,4	44,4	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas Realizadas
Elaboración: Propia

TABLA N° 12¿LA EMPRESA CUENTA CON PROGRAMAS EDUCATIVOS PARA LOS HIJOS DE TRABAJADORES EN ETAPA ESCOLAR?



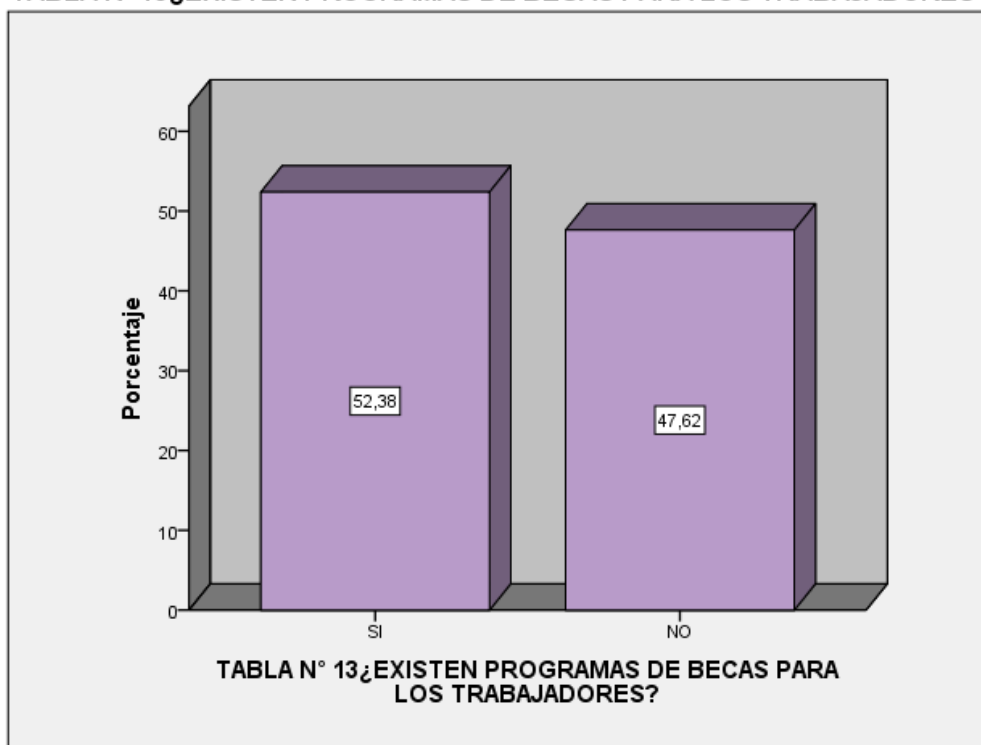
En la presente tabla y gráfico N° 12, se observa que los trabajadores de la Compañía de Seguridad Prosegur Sucursal Huánuco el 56% afirman que SI la empresa SI cuenta con programas educativos para sus hijos, mientras que el 44% considera que NO tiene conocimiento de tales cursos y programas.

TABLA N° 13 ¿EXISTEN PROGRAMAS DE BECAS PARA LOS TRABAJADORES?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	33	52,4	52,4	52,4
NO	30	47,6	47,6	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas Realizadas
Elaboración: Propia

TABLA N° 13 ¿EXISTEN PROGRAMAS DE BECAS PARA LOS TRABAJADORES?



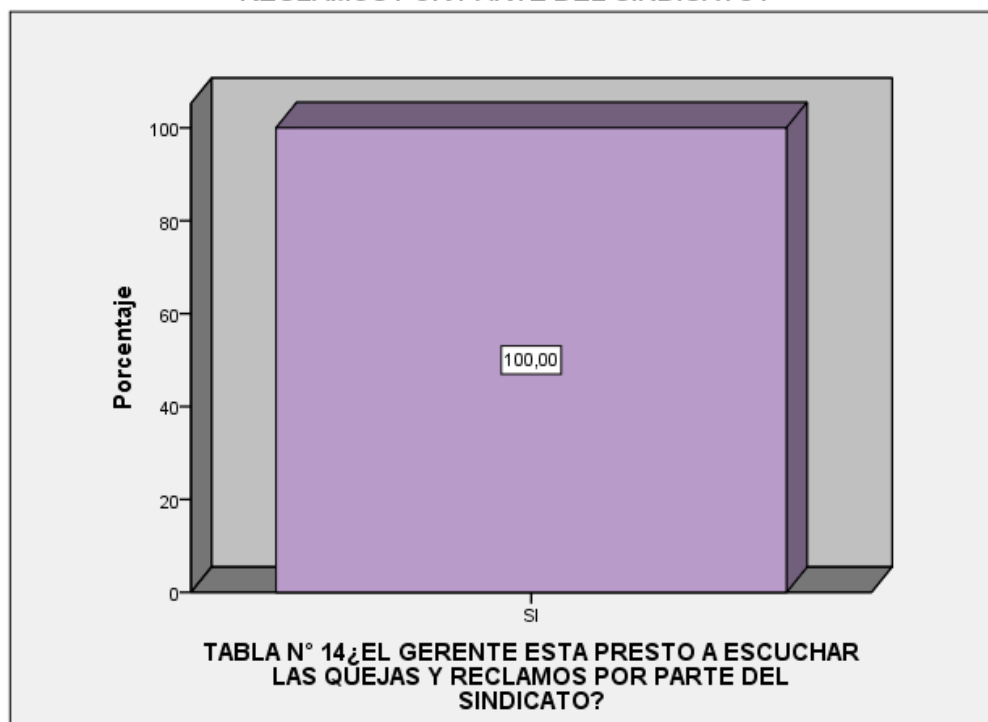
En la presente tabla y gráfico N° 13, se observa que los trabajadores de la Compañía de Seguridad Prosegur Sucursal Huánuco responden el 52% afirman que SI tienen conocimiento del becas para trabajadores, mientras que el 48% desconoce la existencia de dichos programas para cursos adicionales para los trabajadores

TABLA N° 14 ¿EL GERENTE ESTA PRESTO A ESCUCHAR LAS QUEJAS Y RECLAMOS POR PARTE DEL SINDICATO?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	63	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuestas Realizadas
Elaboración: Propia

TABLA N° 14 ¿EL GERENTE ESTA PRESTO A ESCUCHAR LAS QUEJAS Y RECLAMOS POR PARTE DEL SINDICATO?



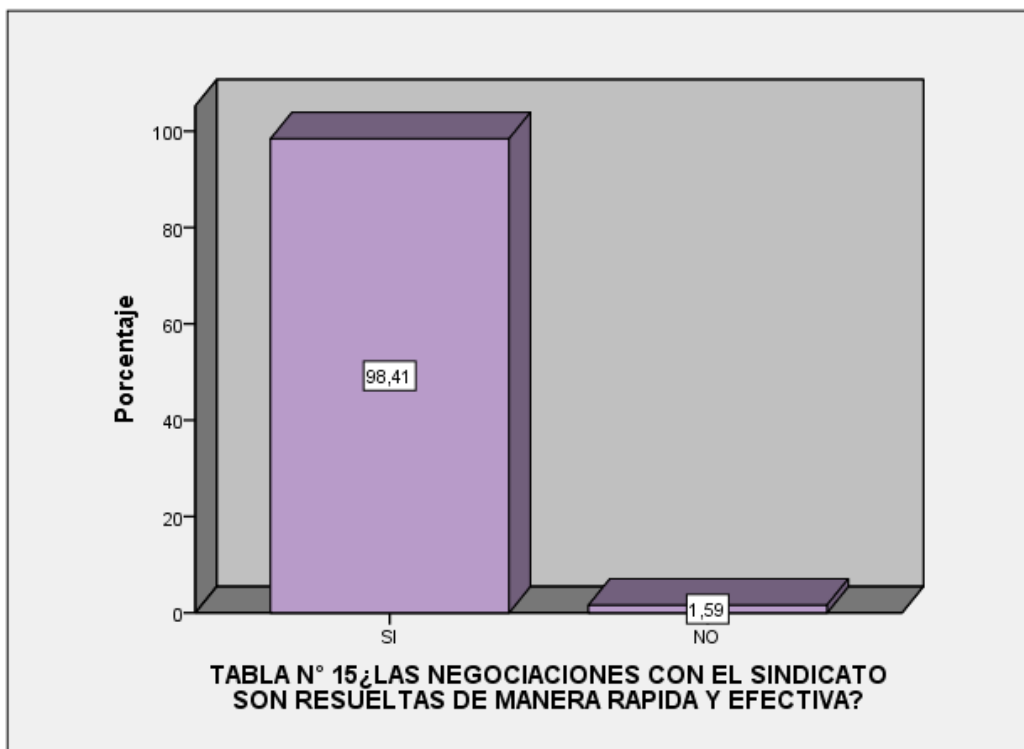
En la presente tabla y grafico N° 14, se observa que los trabajadores de la Compañía de Seguridad Prosegur Sucursal Huánuco responden al 100% que el gerente encargado de la sucursal SI esta presto a escuchar sus quejas, dudas o reclamos por parte de los miembros del sindicato y de todos los trabajadores en general.

TABLA N° 15 ¿LAS NEGOCIACIONES CON EL SINDICATO SON RESUELTAS DE MANERA RAPIDA Y EFECTIVA?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	62	98,4	98,4	98,4
NO	1	1,6	1,6	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas Realizadas
Elaboración: Propia

TABLA N° 15 ¿LAS NEGOCIACIONES CON EL SINDICATO SON RESUELTAS DE MANERA RAPIDA Y EFECTIVA?



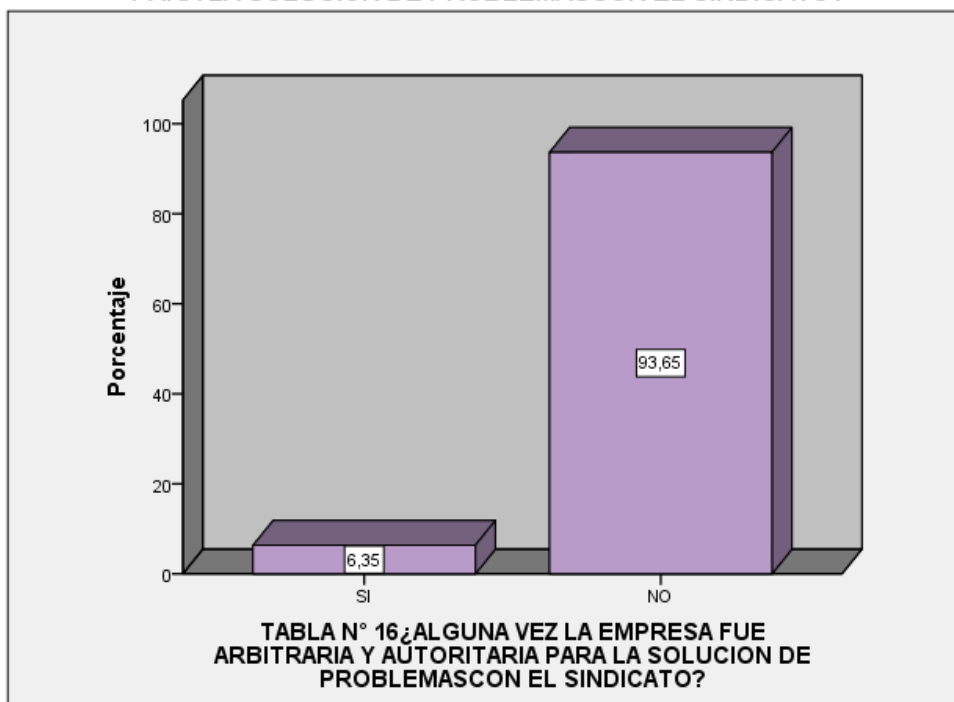
En la presente tabla y gráfico N° 15, se observa que los trabajadores de la Compañía de Seguridad Prosegur Sucursal Huánuco responden el 98% afirman que SI las negociaciones que impone el sindicato son resueltas de manera rápida y efectiva mientras que el 2% responde que NO son resueltas de tal manera.

TABLA N° 16 ¿ALGUNA VEZ LA EMPRESA FUE ARBITRARIA Y AUTORITARIA PARA LA SOLUCION DE PROBLEMAS CON EL SINDICATO?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	4	6,3	6,3	6,3
NO	59	93,7	93,7	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas Realizadas
Elaboración: Propia

TABLA N° 16 ¿ALGUNA VEZ LA EMPRESA FUE ARBITRARIA Y AUTORITARIA PARA LA SOLUCION DE PROBLEMAS CON EL SINDICATO?



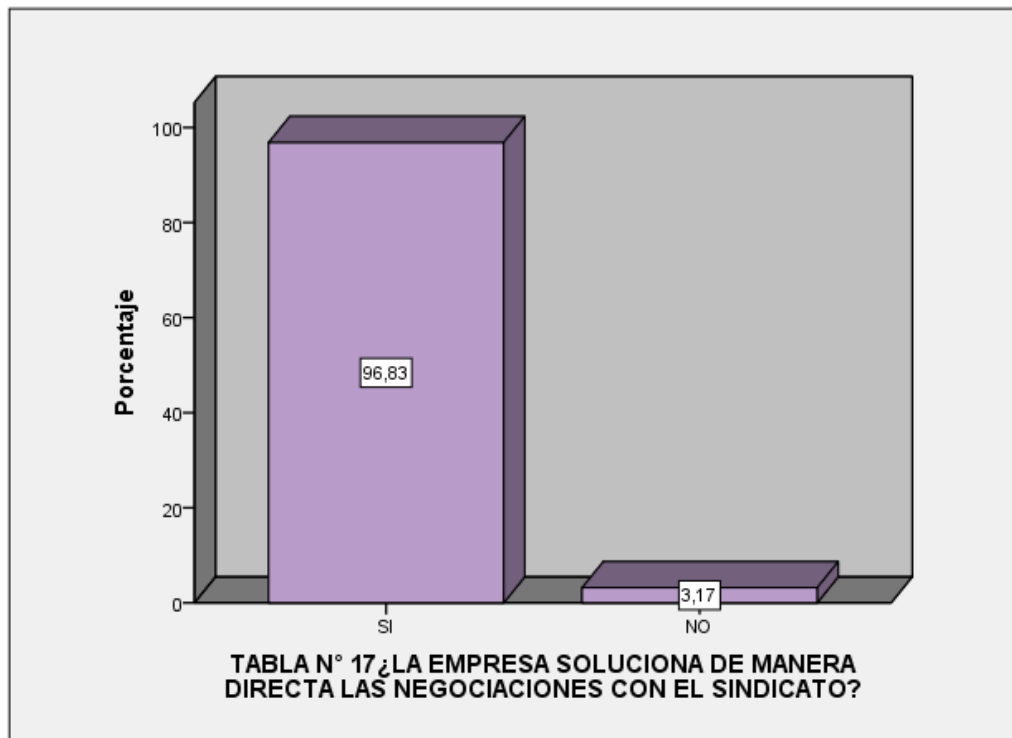
En la presente tabla y gráfico N° 16, se observa que los trabajadores de la Compañía de Seguridad Prosegur Sucursal Huánuco responden el 6% que la empresa en algún momento SI fue arbitraria para la solución de problemas con el sindicato, mientras que el 94% responde que NO, nunca observo que la empresa haya sido arbitraria con la solución de problemas con dicha organización

TABLA N° 17 ¿LA EMPRESA SOLUCIONA DE MANERA DIRECTA LAS NEGOCIACIONES CON EL SINDICATO?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	61	96,8	96,8	96,8
NO	2	3,2	3,2	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas Realizadas
Elaboración: Propia

TABLA N° 17 ¿LA EMPRESA SOLUCIONA DE MANERA DIRECTA LAS NEGOCIACIONES CON EL SINDICATO?



En la presente tabla y gráfico N° 17, se observa que los trabajadores de la Compañía de Seguridad Prosegur Sucursal Huánuco el 97% afirman que SI la empresa soluciona de manera directa cualquier pedido que el sindicato le demande, mientras que el 3% responde negativamente NO a esta interrogante

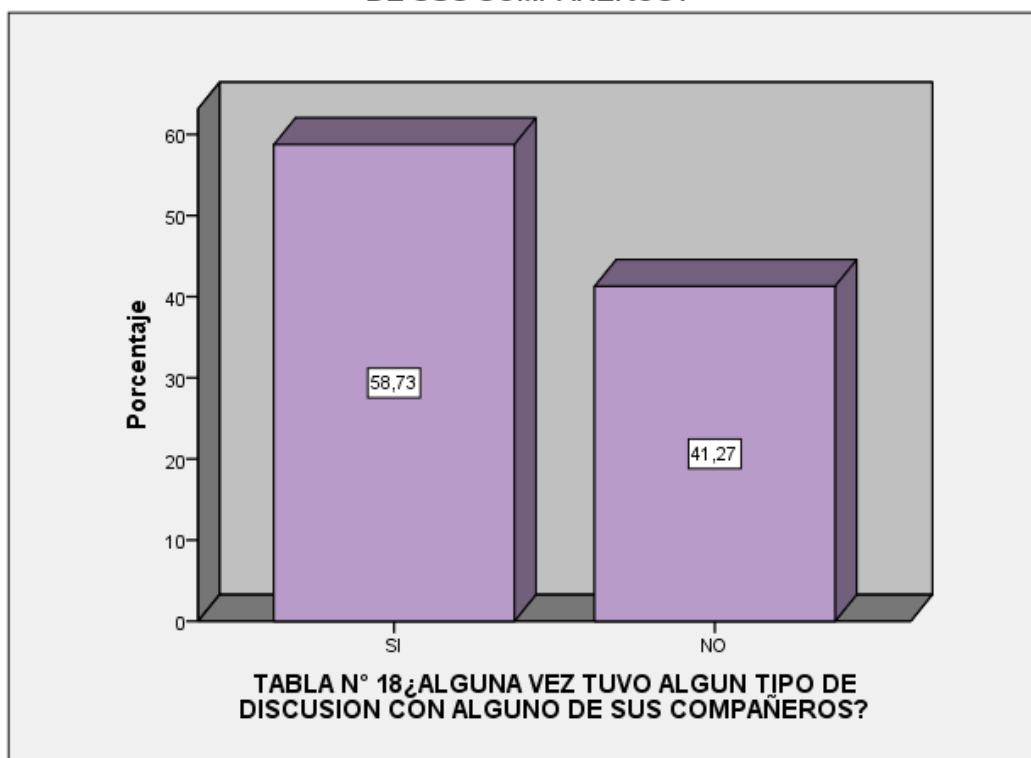
4.2 Relaciones Laborales

TABLA N° 18 ¿ALGUNA VEZ TUVO ALGUN TIPO DE DISCUSION CON ALGUNO DE SUS COMPAÑEROS?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	37	58,7	58,7	58,7
NO	26	41,3	41,3	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas Realizada
Elaboración: Propia

TABLA N° 18 ¿ALGUNA VEZ TUVO ALGUN TIPO DE DISCUSION CON ALGUNO DE SUS COMPAÑEROS?



En la presente tabla y grafico N° 18, se observa que los trabajadores de la Compañía de Seguridad Prosegur Sucursal Huánuco el 59% afirman que SI tuvieron alguna vez un tipo de discusión o altercado con sus compañeros, mientras que el 41% responde que NO tuvieron en ningún momento un problema o discusión.

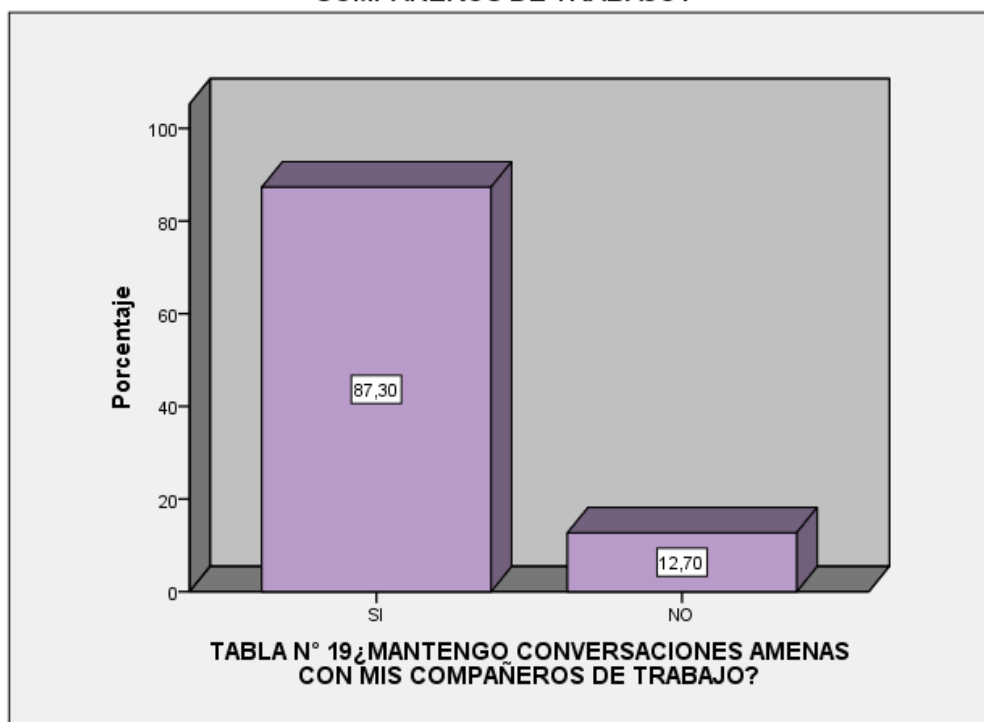
**TABLA N° 19 ¿MANTENGO CONVERSACIONES AMENAS CON MIS
COMPAÑEROS DE TRABAJO?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	55	87,3	87,3	87,3
	NO	8	12,7	12,7	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas Realizadas

Elaboración: Propia

**TABLA N° 19 ¿MANTENGO CONVERSACIONES AMENAS CON MIS
COMPAÑEROS DE TRABAJO?**



En la presente tabla y gráfico N° 19, se observa que los trabajadores de la Compañía de Seguridad Prosegur Sucursal Huánuco el 87% afirman que SI tuvieron alguna vez un tipo de discusión o altercado con sus compañeros, mientras que el 13% responde que NO tuvieron en ningún momento un problema o discusión

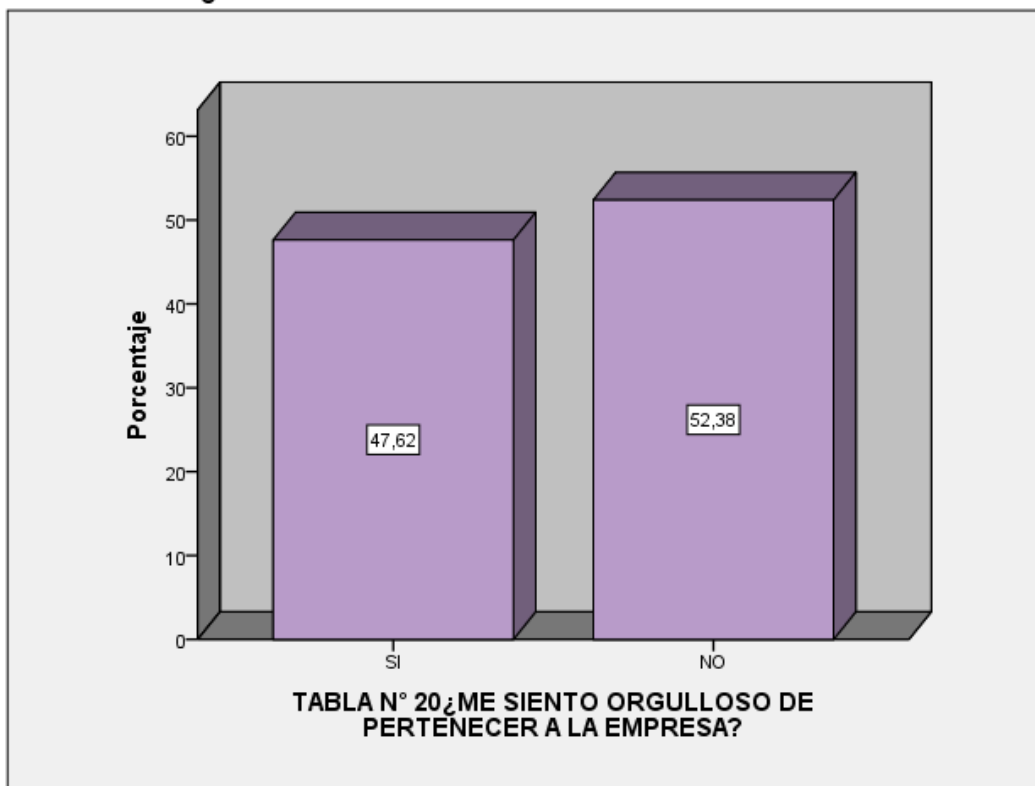
TABLA N° 20 ¿ME SIENTO ORGULLOSO DE PERTENECER A LA EMPRESA?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	30	47,6	47,6	47,6
	NO	33	52,4	52,4	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas Realizadas

Elaboración: Propia

TABLA N° 20 ¿ME SIENTO ORGULLOSO DE PERTENECER A LA EMPRESA?



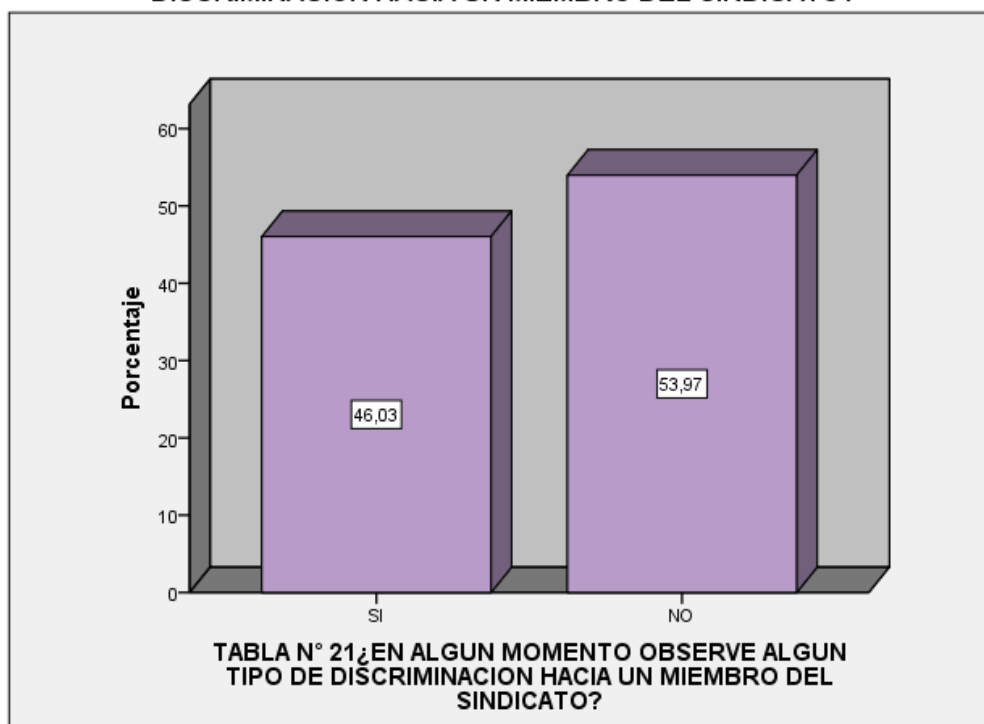
En la presente tabla y gráfico N° 20, se observa que los trabajadores de la Compañía de Seguridad Prosegur Sucursal Huánuco el 48% afirman que SI se sienten orgullosos de pertenecer a la empresa, mientras que el 52% responde que NO se sienten del todo orgullosos de trabajar para la referida compañía.

TABLA N° 21 ¿EN ALGUN MOMENTO OBSERVE ALGUN TIPO DE DISCRIMINACION HACIA UN MIEMBRO DEL SINDICATO?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	29	46,0	46,0	46,0
	NO	34	54,0	54,0	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas Realizadas
Elaboración: Propia

TABLA N° 21 ¿EN ALGUN MOMENTO OBSERVE ALGUN TIPO DE DISCRIMINACION HACIA UN MIEMBRO DEL SINDICATO?



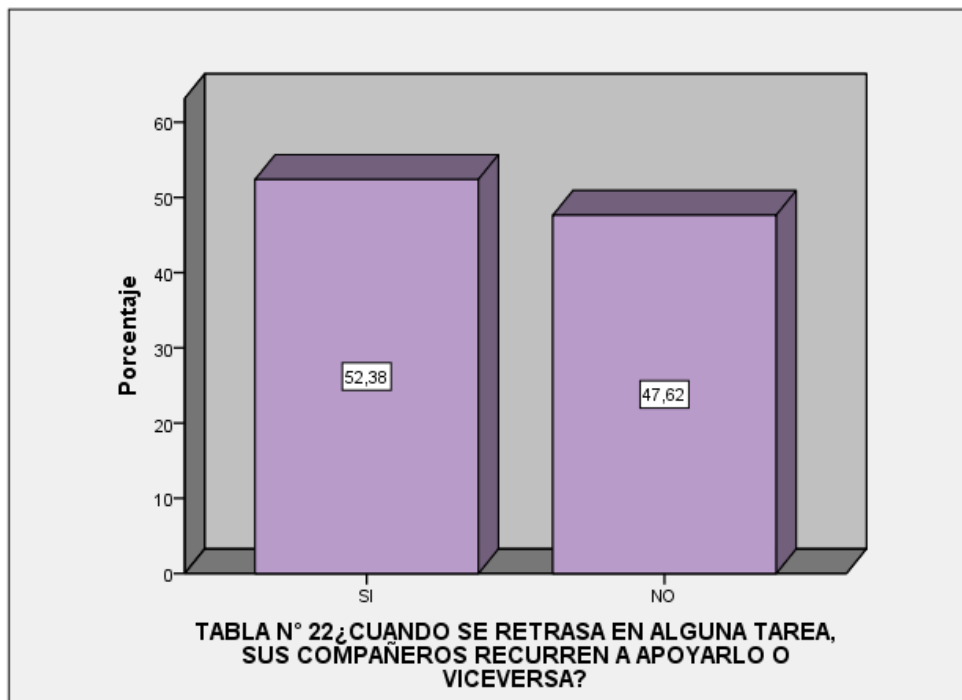
En la presente tabla y grafico N° 21, se observa que los trabajadores de la Compañía de Seguridad Prosegur Sucursal Huánuco el 46% afirman que SI en un momento observaron un tipo de discriminación hacia algún miembro del sindicato, mientras que el 54% responde que NO en ningún momento presenciaron algo así.

TABLA N° 22 ¿CUANDO SE RETRASA EN ALGUNA TAREA, SUS COMPAÑEROS RECURREN A APOYARLO O VICEVERSA?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	33	52,4	52,4	52,4
	NO	30	47,6	47,6	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas Realizadas
Elaboración: Propia

TABLA N° 22 ¿CUANDO SE RETRASA EN ALGUNA TAREA, SUS COMPAÑEROS RECURREN A APOYARLO O VICEVERSA?



En la presente tabla y gráfico N° 22, se observa que los trabajadores de la Compañía de Seguridad Prosegur Sucursal Huánuco el 52% afirman que SI cuando se retrasa en alguna tarea, sus compañeros si acuden a apoyarlo, de la misma manera este también brinda apoyo, mientras que el 48% responde que sus compañeros NO recurren a apoyarlo cuando tiene algún retraso en su trabajo.

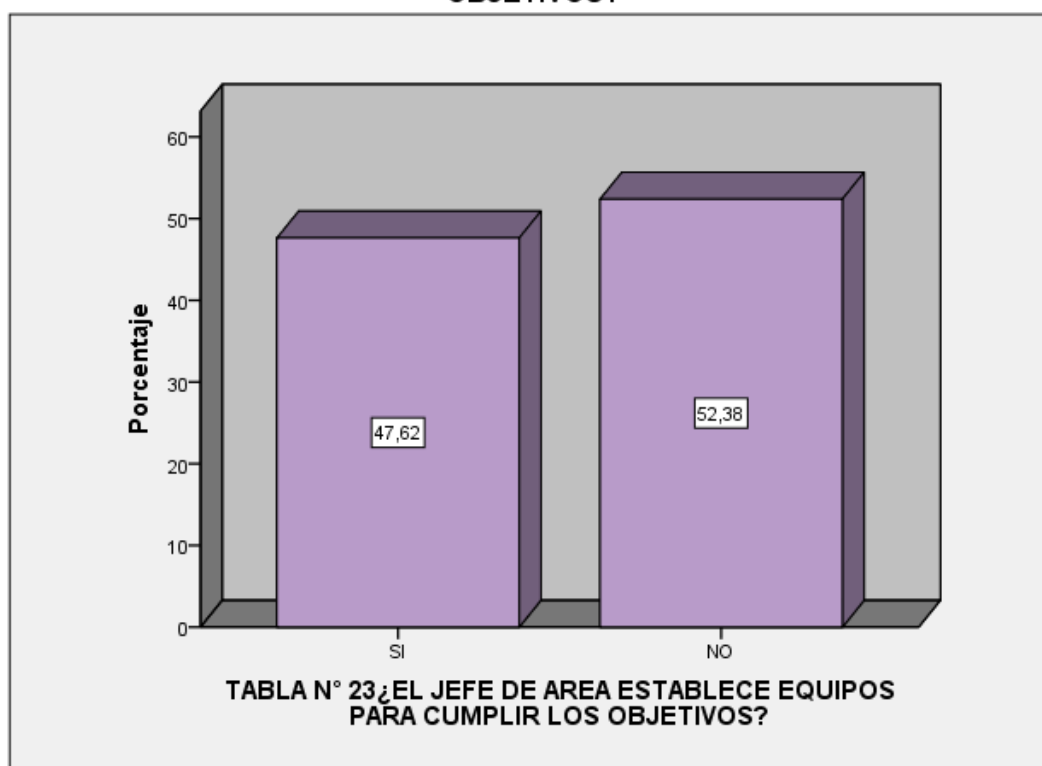
TABLA N° 23¿EL JEFE DE AREA ESTABLECE EQUIPOS PARA CUMPLIR LOS OBJETIVOS?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	30	47,6	47,6	47,6
NO	33	52,4	52,4	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas Realizadas

Elaboración: Propia

TABLA N° 23¿EL JEFE DE AREA ESTABLECE EQUIPOS PARA CUMPLIR LOS OBJETIVOS?



En la presente tabla y gráfico N° 23, se observa que los trabajadores de la Compañía de Seguridad Prosegur Sucursal Huánuco el 48 % afirman que SI su jefe de área establece equipos de trabajo para cumplir con los objetivos generales, mientras que el 52% responde que su jefe de área NO establece grupos de trabajo.

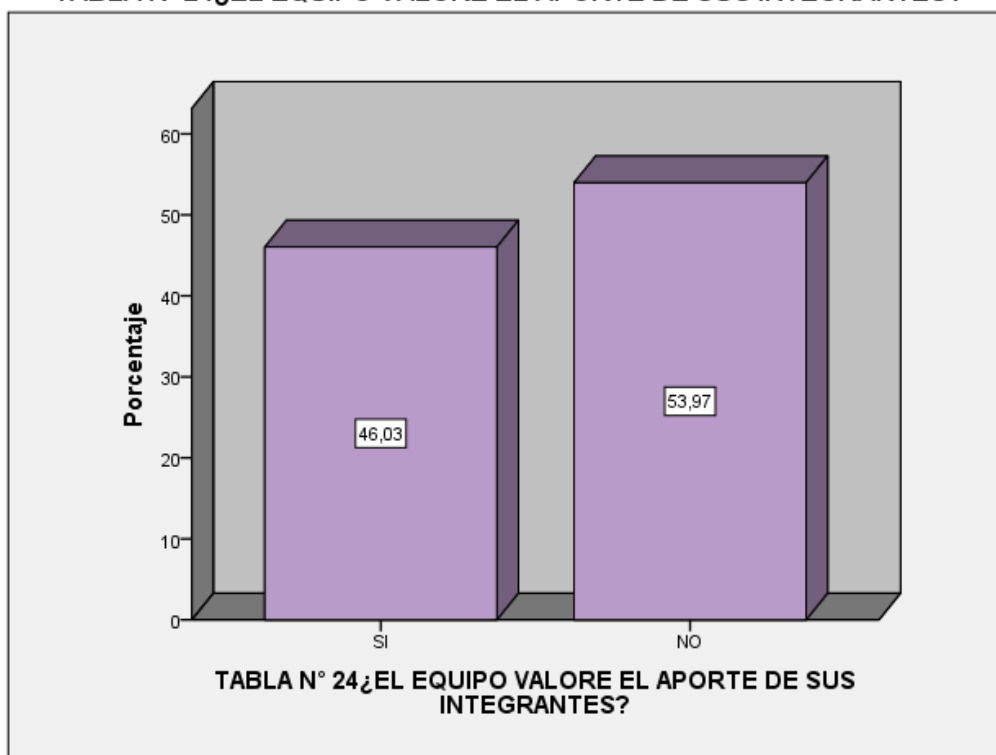
TABLA N° 24 ¿EL EQUIPO VALORE EL APOORTE DE SUS INTEGRANTES?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	29	46,0	46,0	46,0
	NO	34	54,0	54,0	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas Realizadas

Elaboración: Propia

TABLA N° 24 ¿EL EQUIPO VALORE EL APOORTE DE SUS INTEGRANTES?



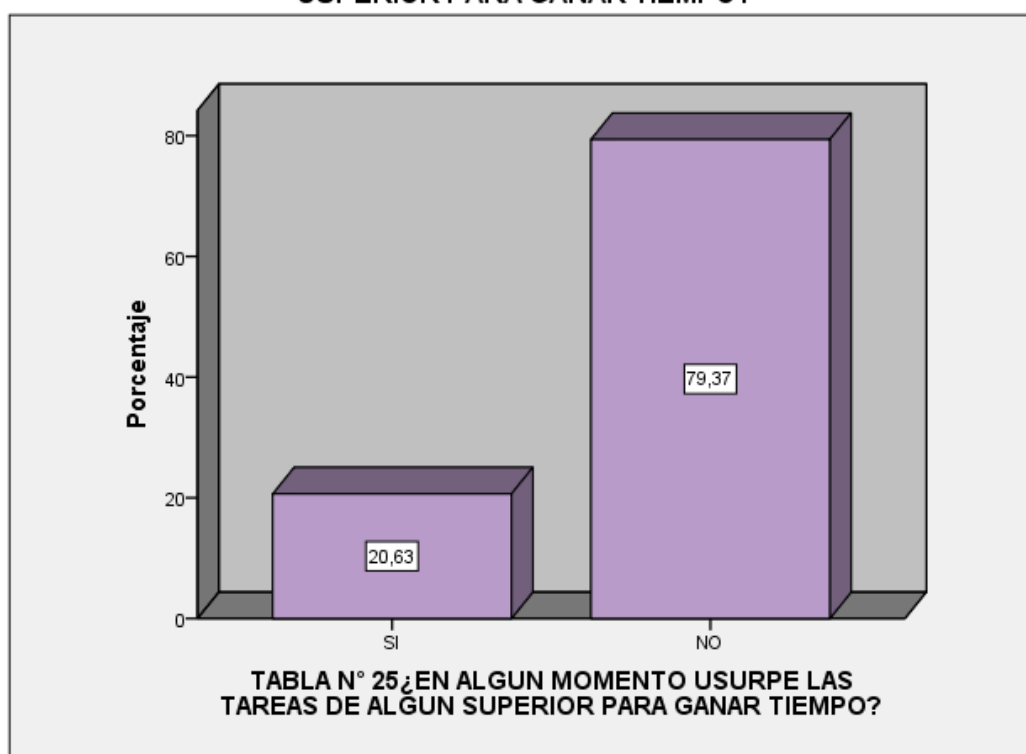
En la presente tabla y gráfico N° 24, se observa que los trabajadores de la Compañía de Seguridad Prosegur Sucursal Huánuco el 46% afirman que SI su equipo de trabajo valora el aporte de cada integrante, mientras que el 54% responde que el equipo NO valora el aporte de cada integrante, en el desarrollo de su trabajo.

TABLA N° 25 ¿EN ALGUN MOMENTO USURPE LAS TAREAS DE ALGUN SUPERIOR PARA GANAR TIEMPO?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	13	20,6	20,6	20,6
	NO	50	79,4	79,4	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas Realizadas
Elaboración: Propia

TABLA N° 25 ¿EN ALGUN MOMENTO USURPE LAS TAREAS DE ALGUN SUPERIOR PARA GANAR TIEMPO?



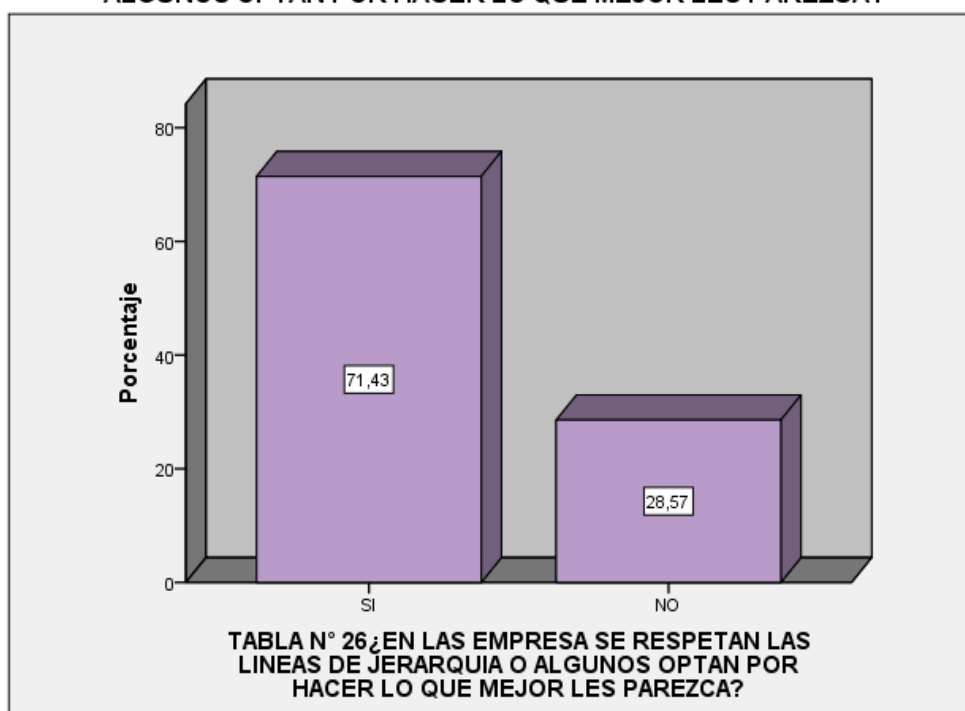
En la presente tabla y gráfico N° 25, se observa que los trabajadores de la Compañía de Seguridad Prosegur Sucursal Huánuco el 21% afirman que SI en algún momento usurpo las tareas de su superior para ganar tiempo y poder adelantar su salida, mientras que el 79% responde que NO en ningún momento tuvo que usurpar las tareas del superior.

TABLA N° 26 ¿EN LAS EMPRESA SE RESPETAN LAS LINEAS DE JERARQUIA O ALGUNOS OPTAN POR HACER LO QUE MEJOR LES PAREZCA?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	45	71,4	71,4	71,4
NO	18	28,6	28,6	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas Realizadas
Elaboración: Propia

TABLA N° 26 ¿EN LAS EMPRESA SE RESPETAN LAS LINEAS DE JERARQUIA O ALGUNOS OPTAN POR HACER LO QUE MEJOR LES PAREZCA?



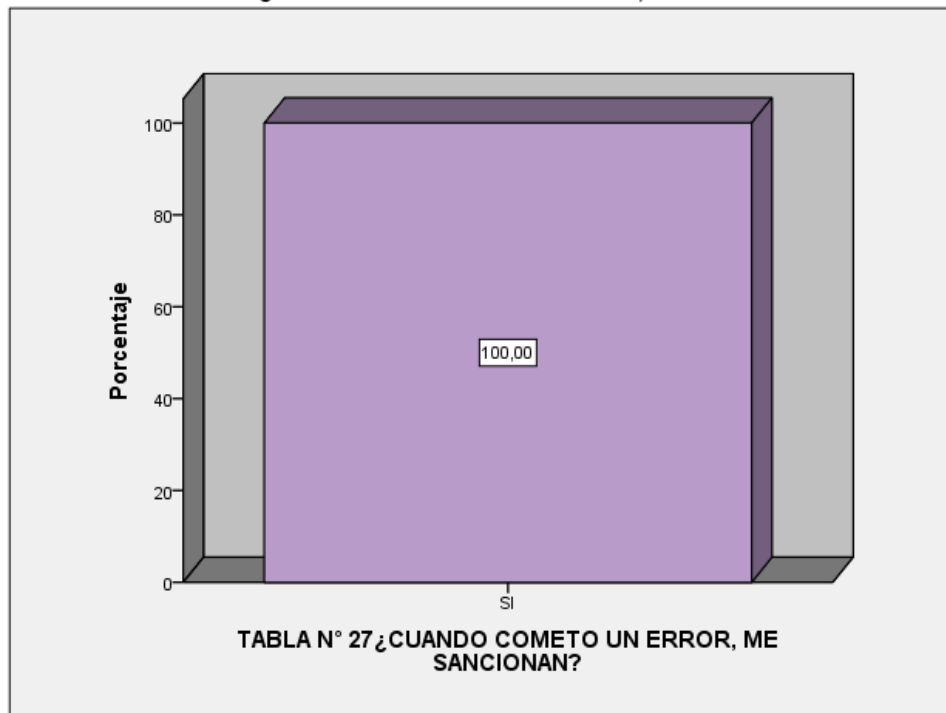
En la presente tabla y gráfico N° 26, se observa que los trabajadores de la Compañía de Seguridad Prosegur Sucursal Huánuco el 71% afirman que en la empresa se respetan las líneas de jerarquía y que no optan por hacer lo que mejor les parezca, mientras que el 29% responde que no se respetan las líneas de jerarquía.

TABLA N° 27 ¿CUANDO COMETO UN ERROR, ME SANCIONAN?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	63	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuestas Realizadas
Elaboración: Propia

TABLA N° 27 ¿CUANDO COMETO UN ERROR, ME SANCIONAN?



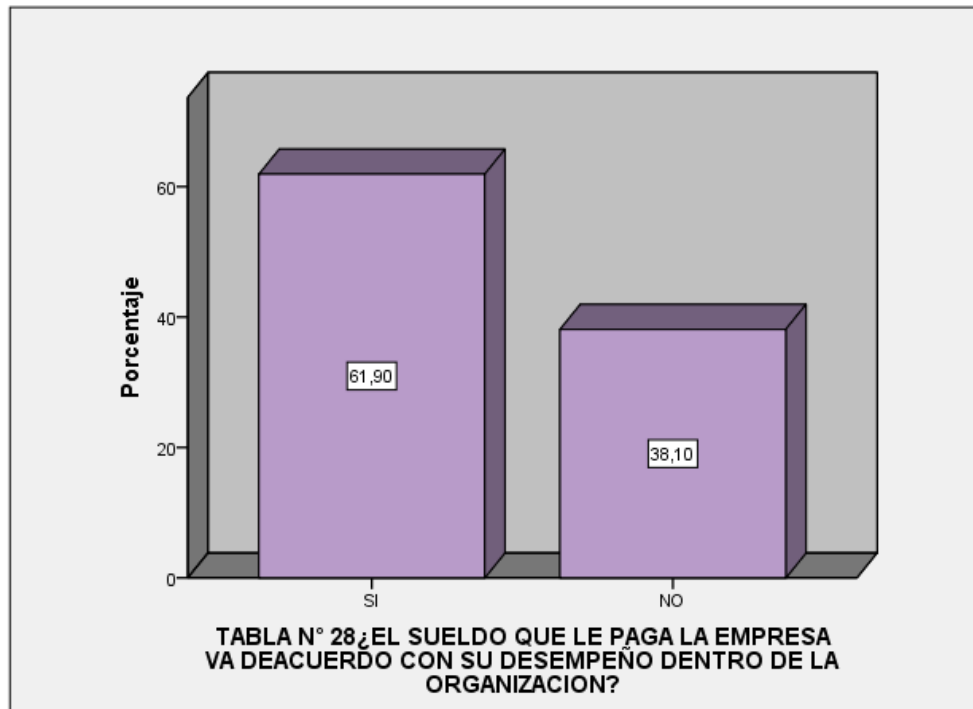
En la presente tabla y gráfico N° 27, se observa que los trabajadores de la Compañía de Seguridad Prosegur Sucursal Huánuco el 100% afirman que cuando comenten un error SI son sancionados.

TABLA N° 28¿EL SUELDO QUE LE PAGA LA EMPRESA VA DEACUERDO CON SU DESEMPEÑO DENTRO DE LA ORGANIZACION?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	39	61,9	61,9	61,9
NO	24	38,1	38,1	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas Realizadas
Elaboración: Propia

TABLA N° 28¿EL SUELDO QUE LE PAGA LA EMPRESA VA DEACUERDO CON SU DESEMPEÑO DENTRO DE LA ORGANIZACION?



En la presente tabla y gráfico N° 28, se observa que los trabajadores de la Compañía de Seguridad Prosegur Sucursal Huánuco el 62% afirman que SI el sueldo que le paga la empresa va de acuerdo con su desempeño, mientras que el 38% responde que NO el sueldo que le paga la empresa no va de acuerdo con su desempeño dentro de la organización.

**ENTREVISTA DIRIGIDA AL GERENTE DE SUCURSAL DE LA
COMPAÑÍA DE SEGURIDAD PROSEGUR SUCURSAL
HUANUCO 2018**

1. ¿Considera importante la existencia del sindicato en la organización?

Si, la existencia del sindicato es de suma importancia porque gracias a ellos se puede conocer rápidamente las necesidades y reclamos que puedan tener los trabajadores.

2. ¿alguna vez fue testigo de algún despido arbitrario?

En la Sucursal Huánuco, no fui testigo de ningún despido arbitrario, todos los despidos que se dieron fueron debidamente sustentados

3. ¿Considera que pertenecer a un grupo sindical es esencial para el reclamo de sus derechos?

No, el trabajador puede y tiene toda la disposición para presentar sus reclamos, dudas o consultas, a mi persona o también vía telefónica con el encargado de recursos humanos

4. ¿usted cree que las relaciones laborales se ven afectadas por la presencia del grupo sindical?

No, el grupo sindical se mantiene desapercibido en sí. Son pocos los integrantes del sindicato.

5. ¿Considera compleja los procesos de afiliación sindical?

Bueno ellos tienen una serie de requisitos y costos por afiliación (pagos mensuales) que en algunos casos son un motivo por el que algunos no se afilian

6. ¿Considera que existen actos de hostilidad por parte de la gerencia y demás compañeros hacia los miembros del sindicato?

No, no se presenta hostilidad por parte de la gerencia y los demás compañeros hacia los miembros del sindicato. Todos somos un solo equipo

7. ¿Qué motivos usted cree que tienen para afiliarse al sindicato?

Entre los motivos que pueden tener es que no se sienten respaldados por su jefe inmediato, cuando realizan un reclamo o sugerencia. Es por eso que acuden a una afiliación con el sindicato, porque piensan que es la última medida para que sean escuchados.

8. ¿ha sido testigo de algún tipo de discriminación o exclusión a algún miembro del sindicato?

No, los compañeros siempre de muestran receptivos, sociables.

9. ¿Qué medidas tomaría para mejorar las relaciones laborales de la empresa con el sindicato?

Normalmente para mejorar las relaciones laborales en general, se requiere realizar actividades de confraternización, reuniones, campeonatos y desarrollar el clima organizacional.

En la ciudad de Huánuco a los 10 días del mes de noviembre

Nombre del Entrevistado: Diego Carrillo Bustamante

Cargo: Gerente

Nombre el Entrevistador: Nathali Chaupis Ponce

CAPITULO V

DISCUSION DE RESULTADOS

5. Discusión de Resultados

para poder identificar mejor las características de los trabajadores de la Compañía de Seguridad Prosegur Sucursal Huánuco se realizaron dos preguntas básicas al iniciar con nuestra encuesta, tales como edad y tiempo que vienen laborando.

Las cuales respondieron de la siguiente manera:

EDAD, el 62% tienen de 20 a 29 años de edad, 29% de 30 a 39 años y 10% de 40 años a más.

TIEMPO QUE VIENE LABORANDO EN LA EMPRESA, el 48% viene laborando de 1 a 3 años, el 43% labora de 4 a 6 años en la empresa, mientras que el 8% labora de 7 a 9 años y por último solo el 2% viene laborando 10 años a más.

5.1 Respecto al Rol Sindical

Tras los resultados obtenidos, en la investigación y con la información establecida en la bibliografía expuesta se establece tal como sostienen Sergi Vidal y Pere Dolar (2008) Los dirigentes deben reconocer que los afiliados tienen distintos motivos para participar en las actividades sindicales, algunos sienten que forman parte del sindicato, otros buscan una oportunidad para aprovechar sus dotes y aptitudes, en algunos casos muchos se sienten realizados al participar en una actividad meritoria; y por último hay quienes quieren ayudar a sus compañeros.

Participación de los afiliados dentro del sindicato:

Jesús García Jiménez (1998) nos señala que los trabajadores afiliados, en el marco de la sección sindical constituida tienen las siguientes funciones:

- Celebrar reuniones, previa notificación al empresario
- Recaudar cuotas
- Distribuir información sindical, fuera de horas de trabajo

La tabla N° 01 nos presenta a la cantidad de trabajadores de la Compañía de Seguridad Prosegur Sucursal Huánuco afiliados al sindicato, el 16% se encuentra afiliado, mientras que el 84% responde negativamente a pertenecer al sindicato. En su mayoría los trabajadores no se encuentran afiliados, ni pretenden formar parte del sindicato.

Las tablas presentadas desde el N°05, hasta el N°07 describe el grado de participación en las reuniones generales, las cuales son que el 100% de trabajadores tiene participación en las reuniones generales que realiza la empresa y el grupo sindical si forma parte crucial en dichos eventos.

Ya en la tabla N° 06 podemos observar que el 94% sostiene que, si fue testigo de medidas reivindicativas por parte del sindicato, tales como una huelga, mientras que el 6% indica que no presencié huelga alguna.

En cuanto del Rol Político El autor (Chiavenato, 2011) sostiene que la **Política Paternalista**: Se caracteriza por la fácil y rápida aceptación de las reivindicaciones de los trabajadores, sea por inseguridad, incapacidad o incompetencia en las negociaciones con los líderes.

Dicha política es la que predomina en la organización, ya que en la tabla N°14 concluye que los trabajadores responden al 100% que el gerente encargado de la sucursal si está presto a escuchar sus quejas, dudas o reclamos por parte de los miembros del sindicato y de todos los trabajadores en general.

En tanto la tabla N° 15 ya que responden que el 98% afirman que las negociaciones que impone el sindicato son resueltas de manera rápida y efectiva mientras que el 2% responde que no son resueltas de tal manera.

5.2 Respecto a las Relaciones Laborales

La investigación ha analizado cada una de las dimensiones planteadas en la tesis de la variable dependiente, al respecto

José Sepúlveda (1997) Señala que Las relaciones laborales son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo. En esa relación, la persona que aporta el trabajo se denomina trabajador, en tanto que la que aporta el trabajo se denomina empleador o capital

Mantener buenas relaciones en el ambiente de trabajo es un factor que adquiere una gran importancia, ya que ellos pueden repercutir no solo a la satisfacción personal del trabajador sino también a la productividad de la empresa.

Las tablas desde la N° 18 hasta la N° 21 nos muestra el tipo de relación que mantienen los trabajadores de la Compañía de Seguridad Prosegur Sucursal Huánuco: el 59% afirman que sí tuvieron alguna vez un tipo de discusión o altercado con sus compañeros, mientras que el 41% responde que no tuvieron en ningún momento un problema o discusión. En tanto la tabla N° 19 nos muestra que el 59% afirman que sí tuvieron alguna vez un tipo de discusión o altercado con sus compañeros, mientras que el 41% responde que no tuvieron en ningún momento un problema o discusión.

En la tabla N° 22 se observa que los trabajadores de la Compañía de Seguridad Prosegur Sucursal Huánuco el 52% afirman que cuando se retrasa en alguna tarea, sus compañeros si acuden a apoyarlo, de la misma manera este también brinda apoyo, mientras que el 48% responde que sus compañeros no recurren a apoyarlo cuando tiene algún retraso en su trabajo.

CONCLUSIONES

- 1. Respecto a Participación Reivindicativa** los cuadros N°05 nos muestra que el 100% de trabajadores de la Compañía de Seguridad Prosegur Sucursal Huánuco tiene participación en las reuniones generales que realiza la empresa y el grupo sindical si forma parte crucial en dichos eventos. Mientras que el cuadro N° 06 indica que el 94% sostiene que sostiene que, Si fue testigo de medidas reivindicativas por parte del sindicato, tales como una huelga, mientras que el 6% indica que no presencié huelga alguna. La empresa si incluye al sindicato en todas las actividades colectivas que realicen, respecto a las medidas reivindicativas como las huelgas, la que se presencié recientemente fue la huelga que se realizó en Lima el 9 de febrero de este año por parte del sindicato.
- 2. Respecto a Seguridad en el Trabajo y Educación** el cuadro N° 09 nos indica que los trabajadores de la Compañía de Seguridad Prosegur Sucursal Huánuco el 2% responde que si existen condiciones inseguras que frustran su desempeño laboral, mientras que el 98% menciona no tener ninguna condición insegura en el trabajo. En tanto a educación el cuadro N° 13 indica que los trabajadores de la Compañía de Seguridad Prosegur Sucursal Huánuco responden el 52% afirman que, si tienen conocimiento de becas para trabajadores, mientras que el 48% desconoce la existencia de dichos programas para cursos adicionales, los trabajadores no conocen los distintos programas de becas que la empresa brinda.
- 3. Respecto a Trabajo en Equipo** en el cuadro N° 22 resalta que los trabajadores de la Compañía de Seguridad Prosegur Sucursal Huánuco el 52% afirman que cuando se retrasa en alguna tarea, sus compañeros si acuden a apoyarlo, de la misma manera este también brinda apoyo, mientras que el 48% responde que sus compañeros no recurren a apoyarlo cuando tiene algún retraso en su trabajo. Es importante demostrar el compañerismo entre los trabajadores, en su mayoría, no por mucho los trabajadores si se sienten apoyados con sus compañeros para la culminación de las tareas que se les ordena.

- 4. Respecto Estructura Organizacional** en el cuadro N° 25 se puede observar que los trabajadores de la Compañía de Seguridad Prosegur Sucursal Huánuco el 21% afirman que en algún momento usurpo las tareas de su superior para ganar tiempo y poder adelantar su salida, mientras que el 79% responde que en ningún momento tuvo que usurpar las tareas del superior, las líneas de jerarquía son respetadas en su mayoría y que solo pocos optan por usurpar tareas de algún superior.
- 5. Respecto a Cooperación** en el cuadro N° 23 se muestra que los trabajadores de la Compañía de Seguridad Prosegur Sucursal Huánuco el 48 % afirman que su jefe de área SI establece equipos de trabajo para cumplir con los objetivos generales, mientras que el 52% responde que su jefe de área NO establece grupos de trabajo. Por mínima diferencia los jefes de cada sección establecen equipos de trabajo para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.
- 6. Respecto a la Remuneración e Identidad** en el cuadro N°28 se muestra que los trabajadores de la Compañía de Seguridad Prosegur Sucursal Huánuco el 62% afirman que el sueldo que le paga la empresa va de acuerdo con su desempeño, mientras que el 38% responde que no el sueldo que le paga la empresa no va de acuerdo con su desempeño dentro de la organización. En su mayoría los trabajadores SI están satisfechos con la remuneración que la empresa le otorga. El cuadro N° 20 nos presenta que los trabajadores de la Compañía de Seguridad Prosegur Sucursal Huánuco el 48% afirman que se sienten orgullosos de pertenecer a la empresa, mientras que el 52% responde que no se sienten del todo orgullosos de trabajar para la referida compañía. El grado de satisfacción por pertenecer a la empresa no tiene un óptimo resultado, los trabajadores no consideran sentirse orgullosos de pertenecer a la Compañía de Seguridad Prosegur

RECOMENDACIONES

1. Considerando la participación del sindicato se debe resaltar que la empresa si incluye al grupo sindical para las distintas actividades que se realiza.
2. La Compañía de Seguridad Prosegur Sucursal Huánuco. debe enfocar más comunicación con los programas de becas que la empresa brinda a sus trabajadores, para que estos tengan conocimiento de programas de becas y cursos adicionales que se brindan.
3. La Compañía de Seguridad Prosegur Sucursal Huánuco debe promover el compañerismo y trabajo en equipo entre sus trabajadores. el apoyo en sus actividades e identificación con los objetivos de cada área de trabajo.
4. La Compañía de Seguridad Prosegur Sucursal Huánuco debe mantener las líneas de jerarquía en cada área de trabajo, en cuanto a seguridad en el trabajo se felicita a la empresa por tener ambientes seguros y cómodos para que el trabajador pueda desarrollar sus actividades con total seguridad.
5. La Compañía de Seguridad Prosegur Sucursal Huánuco debe Promover la cooperación y trabajo en equipo en cada área. Capacitar a los jefes para que realicen destinen funciones a cada persona y así puedan realizar su tarea en menor tiempo posible.
6. La Compañía de Seguridad Prosegur Sucursal Huánuco debe trabajar con énfasis en satisfacción laboral, realizar actividades para que Prosegur sea la mejor empresa para trabajar, así los trabajadores se sientan orgullosos de pertenecer a la empresa.

BIBLIOGRAFÍA

- Amarós, Eduardo (2010) "*Comportamiento Organizacional*". Lima
- Chiavenato, I. (2009). "*Administración de Recursos Humanos*". México
- Chiavenato, I. (2011). "*Administración de Recursos Humanos*", México.
- Downey R. & Reis H. (1999) "La Cognitica en las Relaciones: Construyendo un Puente Esencial Entre Literaturas", USA
- Cantoni, F (2017)" *El Factor Humano en la Organización*", Colombia
- Calderón J, (1998) "*Identidades Culturales y Globalización*". España, REVISTA "UMBRAL".
- Gard, Elizabeth (1991) "*Los Sindicatos Ingleses*", España
- Hernández Sampieri, R. (2006). "*Metodología de la Investigación Científica*. MEXICO
- Jiménez, D. P. (2007). "*Manual de Recursos Humanos*". ESIC.
- Murga Arteaga, Katherine (2015), "*Influencias de la Acción Sindical en las Relaciones Colectivas de los Trabajadores Afiliados a la Empresa Ajeper S A*" Chiclayo - Perú
- Ochoa, Edinson Paul (2017). "*Ética y Solidaridad, Perspectivas Históricas y Normativas*". España
- Patricio Jiménez, Daniel (2007) "*Manual de Recursos Humanos*"
- RANCES. (1998). *diccionario ilustrado de la lengua española*. Barcelona: Ramón Sopeno
- Revista Empresarial (2018) "*Enfoque Económico*" RSE del Perú
- Robbins, Stephen (1998) "*La Administración en el Mundo de Hoy*", MEXICO
- Sepúlveda, José (1997) "Relaciones Laborales, un Desafío para el Sindicato"
- Vidal, sergi & Pere Dólar (2008) "*Análisis de la Participación Desarrollada en la Relación entre Afiliados y Sindicato*"
- Salazar, D. A. (2013). "*La Subordinación en los Diferentes Contratos Laborales*". Colombia: Semillero de Investigación Área Laboral Manizales
- Zapata Velasco, Antonio (2012) "*Historia del Sindicalismo en el Perú*".

ANEXOS







**ENCUESTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES DE LA COMPAÑÍA
DE SEGURIDAD PROSEGUR SUCURSAL HUANCAYO 2018**

**La presente tiene fines académicos, su aporte será fundamental
para conocer la incidencia del rol sindical en las relaciones
laborales**

1. ¿Cuál es su edad?

20 a 29 años 30 a 39 años 40 a más

2. ¿Cuánto tiempo viene laborando en la empresa?

1 a 3 años 4 a 6 años 7 a 9 años 10 años a más

3. ¿usted se encuentra afiliado al sindicato?

Si () No ()

4. ¿Considera posible la afiliación al sindicato?

Si () No ()

5. ¿El grupo sindical tiene participación en las reuniones generales?

Si () No ()

6. ¿Ha sido testigo de alguna medida reivindicativa, como una huelga por parte del sindicato?

Si () No ()

7. ¿Conoce usted el objetivo del sindicato?

Si () No ()

8. ¿El tamaño de las instalaciones le permite desplazarse adecuadamente cuando realiza sus labores?

Si () No ()

9. ¿Existen condiciones inseguras que frustren su desempeño laboral?

Si () No ()

10. ¿El nivel de ruido e iluminación que hay en su oficina le impide concentrarse en las tareas que está realizando?

Si () No ()

11. ¿La iluminación de su área de trabajo es la suficiente y adecuada para realizar su trabajo?

Si () No ()

12. ¿La empresa cuenta con programas educativos para los hijos de trabajadores en etapa escolar?

Si () No ()

13. ¿Existen programas de becas para los trabajadores?

Si () No ()

14. ¿El gerente está presto a escuchar las quejas y reclamos por parte del sindicato?

Si () No ()

15. ¿Las negociaciones con el sindicato son resueltas de manera rápida y efectiva?

Si () No ()

16. ¿Alguna vez la empresa fue arbitraria y autoritaria para la resolución de problemas con el sindicato?

Si () No ()

17. ¿La empresa soluciona de manera directa las negociaciones con el sindicato?

Si () No ()

18. ¿Alguna vez tuvo algún tipo de discusión con alguno de sus compañeros?

Si () No ()

19. ¿Mantengo conversaciones amenas con mis compañeros de trabajo?

Si () No ()

20. ¿Me siento orgulloso de pertenecer a la empresa?

Si () No ()

21. ¿En algún momento observo algún tipo de discriminación hacia un miembro el sindicato?

Si () No ()

22. ¿Cuándo se retrasa en alguna tarea, sus compañeros recurren a apoyarlo o viceversa?

Si () No ()

)

23. ¿El jefe de área establece equipos para cumplir los objetivos?

Si () No ()

)

24. ¿El equipo valora el aporte de sus integrantes?

Si () No ()

)

25. ¿En algún momento usurpe las tareas de algún superior para ganar tiempo?

Si () No ()

)

26. ¿En la empresa se respetan las líneas de jerarquía o algunos optan por hacer lo que mejor les parezca?

Si () No ()

27. ¿Cuándo cometo un error me sanciona?

Si () No()

28. ¿El sueldo que le paga la empresa va de acuerdo con su desempeño dentro de la organización?

Si () No ()



**ENTREVISTA DIRIGIDA AL GERENTE DE SUCURSAL DE LA
COMPAÑÍA DE SEGURIDAD PROSEGUR SUCURSAL
HUANUCO**

2018

10. *¿Considera importante la existencia del sindicato en la organización?*
11. *¿alguna vez fue testigo de algún despido arbitrario?*
12. *¿Considera que pertenecer a un grupo sindical es esencial para el reclamo de sus derechos?*
13. *¿usted cree que las relaciones laborales se ven afectadas por la presencia del grupo sindical?*
14. *¿Considera compleja los procesos de afiliación sindical?*
15. *¿Considera que existen actos de hostilidad por parte de la gerencia y demás compañeros hacia los miembros del sindicato?*
16. *¿cuáles cree usted son las razones del porque las empresas no se formalizan laboralmente?*
17. *¿Qué motivos usted cree que tienen para afiliarse al sindicato?*
18. *¿ha sido testigo de algún tipo de discriminación o exclusión a algún miembro del sindicato?*
19. *¿Qué medidas tomaría para mejorar las relaciones laborales de la empresa con el sindicato?*

Tesis: EL ROL SINDICAL Y SU INCIDENCIA EN LAS RELACIONES LABORALES DE LA COMPAÑÍA DE SEGURIDAD PROSEGUR SUCURSAL HUÁNUCO 2018

Autor: BACH. NATHALI ROCÍO CHAUPIS PONCE

Matriz de Consistencia



Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología	Instrumentos
<p>General</p> <p>¿De qué manera el rol sindical incide en las relaciones laborales de la compañía de seguridad Prosegur sucursal Huánuco 2018?</p> <p>Específicos</p> <p>¿De qué manera el rol reivindicativo incide en las relaciones laborales de la compañía de seguridad Prosegur sucursal Huánuco 2018?</p> <p>¿De qué manera el rol social incide en las relaciones laborales de la compañía de seguridad Prosegur sucursal Huánuco 2018?</p> <p>¿De qué manera el rol político incide en las relaciones laborales de la compañía de seguridad Prosegur sucursal Huánuco 2018?</p>	<p>General</p> <p>Determinar cómo incide el rol sindical en las relaciones laborales de la compañía de seguridad Prosegur sucursal Huánuco 2018</p> <p>Específicos</p> <p>Determinar como el rol reivindicativo incide en las relaciones laborales de la compañía de seguridad Prosegur sucursal Huánuco 2018</p> <p>Determinar cómo el rol social incide en las relaciones laborales de la compañía de seguridad Prosegur sucursal Huánuco 2018</p> <p>Determinar como el rol político incide en las relaciones laborales de la compañía de seguridad Prosegur sucursal Huánuco 2018</p>	<p>General</p> <p>el rol sindical incide de manera DIRECTA en las relaciones laborales de la compañía de seguridad Prosegur sucursal Huánuco 2018</p> <p>Específicos</p> <p>El rol reivindicativo incide DE MANERA DIRECTA en las relaciones laborales de la compañía de seguridad Prosegur sucursal Huánuco 2018</p> <p>El rol social incide DE MANERA DIRECTA en las relaciones laborales de la compañía de seguridad Prosegur sucursal Huánuco 2018</p> <p>El rol político incide DE MANERA DIRECTA en las relaciones laborales de la compañía de seguridad Prosegur sucursal Huánuco 2018</p>	<p>1. Independiente</p> <ul style="list-style-type: none"> - El rol sindical <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reivindicativo - Social - político <p>2. Dependiente</p> <p>Relación laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trabajo en equipo - Solidaridad - Subordinación 	<p>Tipo y Nivel de Investigación</p> <p>Descriptiva: la investigación permitirá describir las particularidades de las características de las variables que se van investigar.</p> <p>Enfoque</p> <p>Cuantitativo: se aplicarán instrumentos que permitirán cuantificar los resultados de las variables a través de herramientas estadísticas</p> <p>Diseño de la Investigación:</p> <p>La Investigación es no experimental – Transversal.</p> <p>A. Población</p> <p>N = 63</p> <p>B. Muestra</p> <p>n = 63</p>	<p>Encuesta a Clientes: para determinar cómo incide el rol sindical en las relaciones laborales de la compañía de seguridad Prosegur sucursal Huánuco 2018.</p> <p>Entrevista para determinar la percepción de la empresa con respecto al rol del sindicato para poder la relación laboral de la compañía de seguridad Prosegur sucursal Huánuco 2018</p>