



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS
SECCIÓN DE POSGRADO**

**IMPACTO DE LAS MAFIAS INFILTRADAS Y LA DELINCUENCIA
EN LAS EMPRESAS DE CONSTRUCCIÓN CIVIL**

**PRESENTADA POR
EDILBERTO ROLANDO ROMERO VEGA**

**ASESOR
JUAN RICARDO SALAZAR HUAPALLA**

TESIS

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN RECURSOS
HUMANOS**

LIMA – PERÚ

2019



CC BY-NC-SA

Reconocimiento – No comercial – Compartir igual

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, siempre y cuando se reconozca la autoría y las nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTIN DE PORRES

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
RECURSOS HUMANOS
ESCUELA DE POSGRADO**

**Impacto de las mafias infiltradas y la
Delincuencia en las Empresas de Construcción
Civil**

Para optar:

**EI GRADO ACADEMICO DE MAESTRO EN RECURSOS
HUMANOS**

Lic. EDILBERTO ROLANDO ROMERO VEGA

Asesor:

Dr. JUAN SALAZAR HUAPALLA

Lima - Perú

2019

**A mis padres, hermanos y en especial a mi esposa
quienes con su apoyo incondicional en todo momento
me han llenado de motivaciones para lograr mis metas
personales y profesionales**

AGRADECIMIENTO

Al finalizar un trabajo tan arduo y lleno de dificultades como el desarrollo de una tesis es inevitable que te asalte un muy humano egocentrismo que te lleva a concentrar la mayor parte del mérito en el aporte que has hecho. Sin embargo, el análisis objetivo te muestra inmediatamente que la magnitud de ese aporte hubiese sido imposible sin la participación de personas e instituciones que han facilitado las cosas para que este trabajo llegue a un feliz término. Por ello, es para mí un verdadero placer utilizar este espacio para ser justo y consecuente con ellas, expresándoles mis agradecimientos.

El presente trabajo de tesis primeramente me gustaría agradecerte a ti Dios por bendecirme para llegar hasta donde he llegado, porque hiciste realidad este sueño anhelado.

A mi madre Angélica Vega de Romero y mi padre Hilario Romero Hurtado, por su apoyo incondicional hasta llegar al momento de culminar mis estudios. Gracias por su ejemplo, sus palabras, su compañía y amistad sincera.

A mis hermanos, quienes de una u otra manera siempre estuvieron presentes en mi vida, me conocen tan bien que saben lo que pienso y siento sin necesidad de decir una palabra, su apoyo y comentarios sinceros los tengo grabados en el alma, me llenan de aliento y fuerza, los quiero mucho.

A mi esposa Jessica Paola Chávez Martínez de Romero que siempre está presente en los momentos más difíciles de mi vida.

También me gustaría agradecer a mis profesores durante toda mi carrera profesional porque todos han aportado con un granito de arena en mi formación, por sus consejos, su enseñanza y más que todo por su amistad.

De igual manera agradecer a mi profesor de investigación y tesis de grado, Omar Guevara Montesinos por su visión crítica de muchos aspectos cotidianos de la vida, por su rectitud en su profesión como docente, por sus consejos, que ayudaron como persona e investigador.

Por último, a mis jefes de trabajo Sr. Felipe Spark de las Casas y la Sra. María Esperanza Chávez Vallejos, quienes con su apoyo incondicional pude lograr llegar a culminar mis estudios.

Son muchas las personas que han formado parte de mi vida profesional a las que me encantaría agradecerles por su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de mi vida. Algunas están aquí conmigo y otras en mis recuerdos y en mi corazón, sin importar en donde estén quiero darles las gracias por formar parte de mí, por todo lo que me han brindado y por todas sus bendiciones.

Para ellos: Muchas gracias y que Dios los bendiga.

ÍNDICE GENERAL

	Pagina
Introducción	01
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	03
1. Diagnostico situacional.	03
1.1. Descripción de la empresa	03
1.2. Objetivo	04
1.3. Misión	04
1.4. Visión	04
1.5. Sistema de gestión de calidad (SGC)	04
1.6. Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente	04
2. Antecedentes (Reseña histórica)	05
3. Actividad económica.	09
4. Ámbito de acción .	09
5. Descripción del entorno empresarial.	09
6. Acciones de la Organización en el Mercado.	10
7. Análisis situacional.	11
8. Definiciones	12
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1. Planteamiento del problema.	13
1.2. Formulación del problema.	15
1.2.1 Problema general.	15
1.2.1.1. Pronostico.	17
1.2.1.2. Identificación del problema.	17
1.2.1.3. Selección del problema.	18
1.2.1.4. Delimitación del problema.	18

1.2.1.5. Enunciado del problema.	19
- Problema principal.	19
- Problemas específicos.	19
1.3. Objetivos de la investigación.	19
1.3.1. Objetivos generales.	20
1.3.2. Objetivos específicos.	20
1.4. Justificación e importancia.	20
1.5. Antecedentes.	20
1.5.1. Ámbito nacional.	26
1.5.2. Ámbito internacional.	29
1.6. Bases teóricas.	31
I) Derecho a la sindicalización y la Negociación Colectiva.	31
1.1. El convenio N° 87 de OIT.	31
1.2. Libertad sindical.	31
1.3. Autonomía colectiva.	32
1.4. Garantía de procedimiento.	32
1.5. El convenio número 98 OIT.	33
1.6. Protección a la no discriminación sindical.	33
1.7. Protección contra los actos de injerencia.	33
II) Relaciones colectivas de trabajo.	34
2.1. Los sindicatos pueden ser.	34
2.2. Son fines y funciones de las organizaciones sindicales.	35
2.3. Son obligaciones de las organizaciones sindicales.	35
2.4. Las organizaciones sindicales están impedidas de.	36

2.5. Para ser miembro de un sindicato se requiere.	36
2.6. El patrimonio del sindicato está constituido.	38
2.7. Están amparados por el fuero sindical.	38
III) De la Negociación colectiva.	40
3.1. La convención colectiva de trabajo tiene las características siguientes.	40
3.2. La convención colectiva tendrá aplicación dentro del ámbito que las partes acuerden, que podrá ser.	40
3.3. Tendrán capacidad para negociar colectivamente en representación de los trabajadores.	41
3.4. La representación de los empleadores estará a cargo.	41
3.5. De la huelga.	44
3.5.1. Para la declaración de la huelga se requiere.	44
3.5.2. La huelga será declarada ilegal.	45
3.5.3. La huelga termina.	46
IV) Régimen laboral de construcción civil.	46
4.1. Estructura: División N°45.	47
4.2. Características de la actividad de construcción civil.	48
4.3. Contrato de trabajo en el régimen laboral de construcción civil.	48
4.4. Categorías de los trabajadores en construcción civil.	49
- Operario.	49
- Operario altamente especializado.	49
- Oficial.	50
- Peón.	50
4.5. Remuneración de los trabajadores en construcción civil.	50
4.6. Bonificación Unificada de Construcción (BUC).	51

4.7. Bonificación por altura.	52
4.8. Bonificación por altitud.	52
4.9. Bonificación por contacto directo con agua.	52
4.10. Bonificación por movilidad.	52
4.11. Asignación escolar.	53
4.12. Asignación por defunción.	53
4.13. Horas extras.	53
4.14. Gratificaciones.	53
4.15. Jornada de trabajo.	54
4.16. Turno nocturno.	54
4.17. Trabajos realizados en domingo.	55
4.18. Aportes y descuentos a cargo del trabajador.	55
Glosario de términos.	57
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS	58
2. Hipótesis de la investigación.	58
2.1. Hipótesis general.	58
2.2. Hipótesis específica.	58
2.3. Cuadro resumen.	59
CAPITULO: III METODOLOGÍA.	60
3.1. Diseño de la investigación.	60
3.2. Población muestra.	60
3.3. Instrumentos.	60
A) La Técnica del Análisis Documental.	60
B) La Técnica de Encuestas.	60
C) La Técnica de Entrevista Directa.	61

3.4. Técnicas de recolección, procesamiento y análisis de datos.	61
3.5. Procedimientos.	61
CAPITULO IV: RESULTADOS	61
4.1. Resultados.	61
4.2. Conclusiones.	76
4.3. Recomendaciones.	77
Referencias bibliográficas.	78
Anexos.	80

INTRODUCCIÓN

A través de los años la sociedad ha cambiado en diferentes aspectos una de ellas es la gran cantidad de organizaciones existentes.

Entre las más importantes son: la religión, la política, la familia, la salud, etcétera. Lo que más no interesa es el trabajo que podemos encontrar en los hospitales, universidades, entidades públicas y privadas.

Como toda organización está constituida por personas (Trabajadores) que comparten un fin común orientadas a un objetivo común

Bajo esta perspectiva el factor humano es considerado como un recurso que se debe minimizar, muchas veces por los altos costos laborales que generan y por lo complejo y difícil de manejar. Uno de los retos de la gestión moderna de Recursos Humanos es lograr el equilibrio entre lo que se invierte para el éxito de la gestión.

Es por esto que a través de los años la administración de Recursos humanos ha tenido diferentes definiciones y sobre todo las funciones que desarrolla el profesional de Recursos Humanos en las empresas públicas y privadas.

A comienzos del siglo XX muchas de las empresas realizaban solo al costo de personal y la ley, razón por la cual se contrataban abogados o contadores quienes se encargaban de este trabajo. Posteriormente se orientó hacia el factor humano, bajo este contexto fueron los psicólogos quienes desarrollarían diversos procesos centradas en el individuo. En la actualidad los gestores de los Recursos Humanos se especializan en ver aspectos sociales del ser humano a su vez se preocupan por los costos de la empresa.

El trabajo siempre a existido como parte de toda institución y los trabajadores son dirigidos por algún procedimiento, con acuerdo o no de las partes (Los esclavos, por

ejemplo) o a cambio de un tipo de bien o servicio (El Trueque). A partir del siglo XX surge aparece la necesidad de desarrollar tipos de gestión complejas para las empresas.

En la actualidad la mayoría de las empresas consideran al recurso humano como un factor importante para la misma y que en muchas ocasiones irremplazables.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

01.- DIAGNOSTÍCO SITUACIONAL

La siguiente investigación ha sido realizada en una empresa constructora denominada “Constructora ABC S.A.”, que se encuentra en el mercado desde el año 2000, La empresa puede ofrecer sus servicios en forma independiente o, por la naturaleza de la obra pública o las necesidades de clientes privados, a través de la constitución de consorcios y/o asociaciones con otras empresas nacionales e internacionales.

Sus principales obras son: Construcciones de todo tipo, edificios, construcciones mineras, mejoramientos de carretera, infraestructuras en el sector público y privado

En este contexto se da origen a los movimientos sindicales y la problemática de los mismos que de una u otra manera se presentan en las diferentes obras de construcción civil que se ejecutan a nivel nacional, originando paralizaciones, huelgas, pérdidas económicas y hasta de vidas humanas.

La presente investigación, pretende identificar cuál es el origen de dichos problemas con los trabajadores y los sindicatos de construcción civil, para evitar total o parcialmente se sigan generando en perjuicio de las empresas constructoras y de la sociedad.

1.1.- Descripción de la Empresa

La empresa “Constructora ABC S.A.” Es una empresa, que tiene un gran crecimiento en la construcción, planificación, diseño y construcción de grandes obras civiles. Fue constituida como sociedad el 15 de setiembre del 2000 y se encuentra inscrita en la partida N° 11238743 de la zona registral N° IX, sede Lima, de la Oficina Regional de Lima.

1.2.- Objetivo

Dar un servicio de calidad, manteniendo el control de los procesos de nuestra organización, mejorando en todo momento. Satisfaciendo los requerimientos y necesidades de los clientes, cumpliendo planes que permitan desarrollar al factor humano.

1.3.- Misión

Proporcionar un servicio de construcción para cumplir con los objetivos y una rentabilidad positiva, para el progreso de las comunidades.

1.4.- Visión

Llegar a tener un reconocimiento a nivel internacional como una empresa que da soluciones de todo tipo en construcción, utilizando tecnología de punta, calidad total, seguridad y cuidado del medio ambiente.

1.5.- Sistema de Gestión de la Calidad (SGC)

“Constructora ABC S.A.” cuenta con un Sistema de Gestión de la Calidad (SGC) basado en los requisitos de la norma internacional ISO 9001, cuyo alcance es la **“Construcción de Obras de Infraestructura Vial”**.

El SGC se desarrolla en el marco de la visión, misión y objetivos estratégicos corporativos, que se traducen en su política y objetivos de la calidad.

1.6.- Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente

El área de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente es el ente encargado de planificar, gestionar e implementar políticas, planes y procedimientos que permitan reducir o eliminar la exposición al riesgo personal y ambiental en cada una de las actividades de “Constructora ABC S.A.”

La gestión de la seguridad, salud ocupacional y medio ambiente de “Constructora ABC S.A.” está respaldada en un sistema integrado basado en NORMAS OHSAS 18001 e

ISO 14001 (SIG SSM), el mismo que sirve de guía para la gestión preventiva en todas las actividades de la empresa. El Sistema Integrado de Gestión de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente, contiene procedimientos, instructivos y estándares que están siendo implementados de manera efectiva en los Proyectos, obras y operaciones de la empresa con la finalidad de cumplir con nuestras Políticas de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente.

La jefatura Corporativa de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente ha sido designada por la alta dirección como su representante, asignándole la responsabilidad de implementar y mantener el Sistema Integrado de Gestión - SIG Seguridad Salud Ocupacional y Medio Ambiente - SSM, así como de informar el desempeño del mismo.

02.- Antecedentes (Reseña histórica)

En la revolución industrial se inicia el sindicalismo esto es en el último tercio del siglo 19, originado que la maquina sustituya el trabajo manual.

Cuando se introducen las maquinas, estas producen grandes ganancias a los empresarios e industriales acosta de la clase proletariado de las fábricas, un trabajo excesivo, mala alimentación, etc. Que soportaban los operarios de las industrias, la higiene, la seguridad, salud, etc. Esto no causaba preocupación a los empresarios y muchas veces las mujeres y los niños eran explotados sin ninguna misericordia, muchas veces asignándoles trabajos humillantes y duros exponiendo sus vidas. Es por esto que los operarios pasan a ser esclavos de las máquinas y todo trabajo manual se hace menos valorizado

El estado era opositor a los trabajadores y no permitía las agrupaciones de trabajadores ni asociaciones que se reúnan por los intereses laborales

Muchas veces el trabajador estaba librado a su suerte, es más si caía enfermo y este no trabajaba no podía cobrar y era cambiado por otro trabajador

En 1775 y años después en 1789 se da la Revolución Francesa donde se reivindican los derechos del hombre. Pero se produce algo anecdótico como el hombre es libre no debe

agruparse ni formar ningún tipo de coalición, dado que eso atenta contra la libertad general. En 1791 se la ley de Chapelier donde sancionan a todos aquellos que se asocien o agrupen (Artesanos, Jornaleros y obreros)

Bajo esta situación los trabajadores se agrupan en forma clandestina y formando gremios en defensa de sus intereses.

Entrando al siglo XIX lo obreros y sus grandes masas y movimiento clandestinos con su idea sindicalista inician a expresarse de diversas maneras una de ellas es la huelga. Se generan unión de obreros de una misma o diferentes fábricas.

Por último, se forman en sociedades de resistencia con la finalidad de imponer una coacción física y moral para los demás trabajadores.

En este periodo el sindicalismo existía de hecho y no de derecho, estaban orientados a obtener esa conquista y orientaban a todas las masas trabajadoras. Pasaron los años y las luchas que se daban en las calles, frentes políticos y luchas Ferreras dio como origen la creación de normas de forma universal, un trabajo digno y una ley de relaciones colectivas de trabajo, la negociación colectiva y el derecho a huelga.

Se creó en Londres la AIO (Asociación Internacional de Obreros) 1ra central sindical obrera 1857

La AIO tuvo su primera reunión con trabajadores de distintas partes del mundo, para ver problemas sociales que les preocupaba. 1860

Así mismo, la AIT celebra su primer congreso, la TUC (Trades Union Congress) esta es la primera asociación en tener el nombre de SINDICATO, actualmente tiene más de 6 millones de afiliados.

En Bélgica numerosos derechos, entre ellos la huelga son reconocidos 1863

La comuna de París dura solo un par de meses por la intervención de los militares 1865

La AIT durante su 5to congreso existe una división entre bakuninistas y marxistas que es la primera división de los representantes de los trabajadores 1868

En la legislación inglesa se cambian los términos de siervo y amo por patron y obrero (1871), Fue el primer país que cambio estos términos.

Los sindicatos en Francia son reconocidos (1872). En 1886 Lyon se crea la (FNS) Federación Nacional de Sindicatos.

La segunda internacional se funda en 1889 y es en París que se da el primer congreso el 14 de julio. En este congreso se declara como el 1ro de mayo como el día internacional de los trabajadores, en honor a los cinco huelguistas que murieron ejecutados en mayo de 1886 en Chicago. Fecha que se realizan movilizaciones a nivel mundial de los trabajadores, además de la reivindicación de la jornada de trabajo de ocho horas

La Secretaría Internacional de Sindicatos se constituye en Copenhague 1901, con los países participante: Gran Bretaña, Asociación de Alemania, Suecia y Finlandia.

La CGT de Francia aprueba su Carta Magna (1906), Italia crea el primer sindicato: CGL (confederazione General del Lavoro) y mientras que en los países bajos la Federación Neerlandesa de sindicatos.

La revolución rusa de producen en 1917, estableciendo el primer estado obrero de nuestra historia y un gran impacto en el movimiento mundial obrero.

Se crea la OIT (Organización Internacional del Trabajo) – 1919 organización más antigua del mundo, gobernado de forma tripartita por gobiernos, empleadores y sindicatos. A partir del siglo XX todos los sindicatos abandonaron la organización sindical que estaban por oficio y estar por rama de actividad.

A partir del siglo XX los sindicatos se dividieron a nivel internacional en 03 corrientes mundiales:

- FSM (Federación sindical Mundial) – Los comunistas
- CIOSL (Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres) – Los sociales demócratas.
- CMT (Confederación Mundial de Trabajo) – Los cristianos

A inicios del siglo XX se iniciaron los movimientos sindicales peruanos y se desarrolló en las dos primeras décadas, iniciado su lucha por la jornada de ocho horas, una de las protagonistas de esta lucha fue la Federación Obrera Local de Lima, que organizó una huelga en 1918 y posteriormente el 19 de enero de 1919 se implantó la jornada de 08:00 horas de trabajo a nivel nacional.

Con esta conquista los sindicatos han continuado en su lucha, por la lucha de los derechos de los trabajadores han sido perseguidos por gobiernos de régimen dictatorial y por gobiernos democráticos controlados por la burguesía.

Por esta persecución fueron asesinados dirigentes sindicales, uno de ellos el Sr, Pedro Huillca Teccse – Secretario General de Construcción Civil y dirigente de la CGTP y otros fueron desaparecidos.

La Confederación General de Trabajadores del Perú creada por Jose Carlos Mariátegui del 30 abril al 01 de mayo de 1929 logra la formación de muchos de los sindicatos del país, impulso muchas huelgas y protestas de ese año, fue disuelta el 12 de noviembre de 1930.

El 01 de mayo de 1944 nace la Confederación de Trabajadores del Perú, que es actualmente controlada por el partido aprista peruano

La Confederación General de Trabajadores del Perú nace netamente como clasista 14 junio de 1968

La Central de Trabajadores de la Revolución Peruana en 1972 fue creada por el gobierno militar, con la finalidad de controlar el movimiento sindical peruano, al desaparecer el gobierno militar solo queda el nombre

Los movimientos sindicales tuvieron grandes jornadas de lucha, especialmente con lo militares que los despidió y persiguió a muchos de ellos, es por estos que el 19 de julio de 1977, 27 y 28 de febrero de 1978 se da un paro nacional que fue organizado por la CGTP, el SUTEP en 1978 también se organizó con toda la administración pública.

Entre los años 1980 y 1985 los sindicatos a continuado su lucha por los derechos laborales incluso a gobiernos de Belaunde y García que decían llamarse democráticos

03.- Actividad económica

“Constructora ABC S.A.” es una empresa dedicada a proyectos inmobiliarios, construcción de vivienda masiva, edificaciones y otras obras civiles vinculadas a los sectores salud, industrial, minero, eléctrico y saneamiento en el ámbito público y privado.

Los proyectos se efectúan desde el diseño y desarrollo de los presupuestos y expedientes técnicos, hasta la entrega del proyecto.

04.- Ámbito de acción

“Constructora ABC S.A.” es una empresa de gran envergadura que tiene gran cantidad de obras que se están ejecutando y por ejecutar a nivel de Lima metropolitana y a nivel nacional.

05.- Descripción del entorno empresarial

La organización tiene un planeamiento estratégico previsto hasta el 2016, constituyendo, adecuando y reconstruyendo obras de arquitectura e industriales, con calidad competitiva, en plazos mínimos y con eficiencia para liderar en las regiones de la costa, sierra y selva del Perú, para satisfacer las necesidades de los clientes.

Reordenamiento de la fuerza de trabajo en función del tipo de mercado. Elaboran planes de producción con la debida preparación técnica. Cuenta con la suficiente información Científica Técnica y con los medios de Protección y Seguridad adecuados para garantizar las necesidades de nuestros trabajadores.

Posee un ingreso de salario que satisface las necesidades de los trabajadores, además de una política de estímulos y compensaciones.

Cuenta con equipo mecánico (rodillos, moto niveladoras y volquetes) capaz de enfrentar las exigencias de las obras, así como su mantenimiento, reparación y recuperación.

Nuestra imagen es reconocida por la credibilidad de los clientes, fundamentada en una gestión positiva en cuanto a calidad de los trabajos, rapidez, cumplimiento de los

contratos, plazos de ejecución y disminución de los costos de producción asegurando eficiencia en la Gestión Empresarial.

06.- Acciones de la Organización en el Mercado

El mercado inmobiliario y construcción en el Perú este pasado por una excelente etapa, y podemos apreciar la cantidad de edificios nuevos, autopistas, interconexiones viales, gaseoductos, minería, etc. en diferentes departamentos a nivel nacional, también podemos apreciar el aumento de los precios en los terrenos, casas y departamentos, esto se ha visto impulsado por la facilidad de los préstamos hipotecarios.

Es cierto que el sector de la construcción es uno de los negocios más rentables, además de que las inversiones dadas en este rubro son seguras en un periodo prolongado en comparación con muchos otros tipos de negocio, debido al auge en el que se ve favorecido actualmente por el crecimiento económico del país, que ha permitido un mayor poder adquisitivo del consumidor promedio para la compra de viviendas y las facilidades de préstamo.

Antes de realizar un proyecto la empresa realiza un estudio de mercado, y para ello se debe iniciar con un proyecto de factibilidad que debe realizarse en un periodo corto (aproximadamente de 1 mes) debido a que los costos y precios en este sector varían constantemente y a gran velocidad.

Se selecciona de una zona potencial mediante la evaluación de disponibilidad de terrenos o casonas que cuenten con poca construcción (en este caso se debe incluirlos costos de demolición) con precios factibles y competitivos de acuerdo a la zona de interés; además de una buena ubicación, es decir, que sea segura, con acceso a colegios, universidades, farmacias, hospitales, centros comerciales, entre otros; o en su defecto a avenidas importantes que le permitan a los futuros compradores contar con estos; que cuenten con un buen metraje de frente, ya que en aquellos terrenos largos y delgados se pierde mucha área destinada al tránsito en el interior de los departamentos, de ahí los famosos pasillos sin fin; que el terreno este lo más limpio posible, ya que los costos de eliminación de desmonte pueden llegar a ser elevados, y finalmente constatar en la

municipalidad distrital que corresponda cuantos pisos se pueden edificar en la zona, ya que esto afectará directamente en la rentabilidad del proyecto.

Luego, realizar un cálculo del costo de construcción de acuerdo a los acabados que se piensa brindar, para ello es importante basarse en las características que cuenta la competencia. No se ofrecen pisos de mármol en una zona de clase media baja, ni pisos de cemento a un sector de la clase media alta; para realizar estos cálculos que no son exactos, sino más bien groseros pero que nos darán un mapa más claro de si es conveniente invertir se debe realizar cotizaciones de mano de obra (maestro de obra, obreros y peones), ingenieros de las especialidades de arquitectura, ingeniería civil, sanitarias y eléctricas, materiales de construcción, costos de desmonte, si corresponde costos de demolición, trámites municipales y en registros públicos, factibilidades en SEDAPAL, EDELNOR y gastos administrativos, legales y contables en general.

Finalmente, conocer los precios ofertados, mediante la visita a los diferentes proyectos que se encuentren en la zona de interés, siempre analizando las fortalezas y debilidades de cada una de ellas, como la ubicación y fácil acceso a centros importantes, los acabados con los que cuenta, la distribución de las áreas, la seguridad de la zona, el número de cocheras destinadas por departamento, si cuentan con ascensor, o con gas natural, medidores de luz y agua independientes, entre otros. Ya con esto solo queda sumar y restar, para poder tomar una decisión. Si se realiza el proyecto o no.

07.- Análisis Situacional

Muchos de los sindicatos involucrados están afiliados a:

- CGTP Confederación General de Trabajadores del Perú
- CTP Confederación de Trabajadores del Perú
- FTCCCN Federación de Trabajadores de Construcción Civil del Cono Norte

y otros grupos que son reconocidos de forma legal. Muchos de los dirigentes sindicales cuentan con antecedentes o denuncias de todo tipo

La CGTP (Confederación general de Trabajadores del Perú) y el SUTEP (Sindicato de Trabajadores en la Educación del Perú), son dirigidos por dirigentes que pertenecen a partidos comunistas y socialistas, lejos de proporcionar mejoras para los trabajadores generan extrema violencia.

La ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, establecen las libertades sindicales en nuestro país, en algunos casos existen vacíos que se pueden mejorar

En nuestro país los movimientos sindicales se vienen incrementando con la creación de nuevos sindicatos, según el MINTRA (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo), cifras que van en aumento desde el 2002.

08.- Definiciones

Mafia: Es un término utilizado a nivel mundial que se refiere a una clase especial de crimen organizado, extendido desde su origen en Italia, a cualquier grupo de crimen organizado, con similares características, independientemente de su origen o lugar de acción.

La Mafia nació en la región de Sicilia, Italia, en donde se autodenominó Cosa Nostra, aunque agrupaciones similares fueron comunes en Irlanda, Reino Unido y Estados Unidos. En su origen era una confederación dedicada a la protección y el ejercicio autónomo de la ley (justicia vigilante) y, más adelante, al crimen organizado. Sus miembros se denominaban a sí mismos (Mafioso), es decir, ‘hombres de honor’. Los miembros de los distintos clanes mafiosos emplean una serie de (códigos de honor), inviolables, de los cuales el más conocido es la omertà o ley del silencio.

Delincuencia: Es la actividad delictiva de un grupo estructurado de tres o más personas que existe durante cierto tiempo y que actúa concertadamente con el propósito de cometer uno o más delitos graves o delitos tipificados con miras a obtener, directa o indirectamente, un beneficio económico, político u otro beneficio de orden material.

En la sociedad usualmente se comete el error de usar indistintamente los conceptos de crimen organizado y organizaciones criminales. Ambos hacen referencia a un grupo de personas que, buscando alcanzar sus objetivos (que pueden ser riqueza, poder,

etcétera), realizan acciones que van en contra de la legislación existente. La diferencia central entre crimen organizado y grupo criminal, es que en el primero existen personas con los vínculos necesarios para evitar ser perseguidos por los delitos que cometen o evitar la pena o castigo de los mismos, y el grupo criminal no tiene estos vínculos.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema

En nuestro país los trabajadores públicos y privados tienen derecho a sindicalizarse el cual es un derecho reconocido con el propósito de buscar un bienestar común. En la medida que sus dirigentes no desarrollen dicha actividad sindical se convierte en otra cosa menos en sindicato

Muchos de los sindicatos buscan que los trabajadores tengan una remuneración justa, adecuada y digna para cubrir sus necesidades básicas de él y su familia entre las que podemos destacar: La Educación, La vivienda, La Alimentación, Recreación, así como el lugar de trabajo y las condiciones de las mismas.

La mayoría de los sindicatos buscan que a sus agremiados tengan las mejores condiciones de trabajo y que esta no afecte la salud y su dignidad. Un ejemplo de ello es tener un horario de trabajo adecuado y justo para el tipo de labor que se realizan, así como descansos semanales, vacaciones y otros. También podemos mencionar respecto a tener mejor iluminación, ventilación, servicios higiénicos adecuados, agua potable como corresponde y todas las condiciones laborales que correspondan, para que el trabajador pueda desarrollar su actividad sin ningún contratiempo.

Bajo este contexto muchas veces el trabajador no se siente identificado con la empresa dado que no se siente estable por el trabajo que realiza, se deben promulgar muchas veces leyes que protejan al trabajador de despidos que son injustos, más aún cuando el trabajador pasa la mayor parte de su vida en la empresa.

A través de los años y los cambios de pensamiento de muchos países existe gran ingreso de mujeres en distintas ramas empresariales, tal es así que podemos encontrar mujeres en empresas constructoras.

Muchas de ellas cogen sus herramientas de trabajo con tal facilidad, que parece que disfrutara de lo que hace. Por ejemplo, una de ellas con los uniformes de trabajo, su equipo de protección personal y sus cascos azules pasan desapercibidas ante los demás, ya que es exigente en lo que hace, más aún cuando se trata de poner las manos en la obra.

- (1) Yeny Ticona Marín (34), es la primera mujer que ingresó a trabajar en construcción civil en una municipalidad, acompañada de una de sus compañeras, dándole los últimos retoques a la vereda de la avenida, que posteriormente será asfaltada. “Mi trabajo empieza a las cuatro de la mañana; primero debo asegurarme que la ropa de mi hija (10) esté bien planchada, luego debo preparar el desayuno, la limpieza de la casa, entre otras cosas más, porque tengo que ingresar al trabajo a las seis y cuarenta”, cuenta Ticona Marín, emocionada, porque sabe que su realidad es la que deben afrontar muchas mujeres diariamente.

En gran parte del Perú, las mujeres son víctimas del machismo predominante en nuestra sociedad, es por ese motivo que de forma diaria se presentan denuncias por maltrato físico y psicológico, al que mujeres como Yeny Ticona Marín, le dicen con voz enérgica ¡No!

“Un día el albañil de la obra se fue y el ingeniero nos reunió a todas para decirnos que traigamos a nuestros esposos, a fin de cubrir el puesto; pero como necesitaba el trabajo y había aprendido viendo como hacía las cosas el albañil, yo levanté la mano y le dije que quería cubrir el puesto porque sabía. Al inicio no fue fácil, pero me esmeré y ahora sé que trabajo no me va faltar”.

Al margen del machismo que deben afrontar diariamente las mujeres de construcción civil en San Román, otra de sus dificultades es el bajo salario que perciben; por tal motivo, ellas piden un pago justo, que hasta el momento la autoridad municipal les niega.

Sin embargo, esa realidad no la detiene, porque su sueño es seguir conociendo más y más del mundo de la construcción, por eso ella pide que los trabajadores que están en su condición sigan siendo capacitados y que la autoridad municipal promueva más puestos de trabajo, para las mujeres que sólo buscan sacar adelante a su familia.

Para las mujeres el sindicato garantiza que su trabajo no sea minimizado, se respeten y promuevan sus derechos laborales

Muchas veces los derechos laborales son vulnerados, es por esto que se deben crear leyes y cumplirlas. Razón por la cual los sindicatos persiguen para que el gobierno de turno promulgue leyes que garanticen los derechos ganados de los trabajadores.

El derecho de los trabajadores se debe respetar y es una lucha constante que se realizan desde los sindicatos. Los derechos que tienen los trabajadores a libre afiliación, pensamiento y expresión a la democracia de nuestro país. Es muy importante que los sindicatos participen en la política para poder vigilar que las leyes que se den no afecten a los trabajadores.

Todos los agremiados sindicalistas deben participar en las decisiones que afecten de una u otra forma a nuestra sociedad o al estado, incluso dentro de sus mismas instituciones aportando ideas de mejoras laborales.

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad proporcionar las herramientas necesarias para poder dar solución a los problemas con los grupos mafioso que utilizan como escudo los gremios sindicales y que se presentan en la obra de Construcción Civil.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

El derecho a sindicalizarse es reconocido legalmente en la constitución de 1993. Donde todo trabajador puede afiliarse libremente a un sindicato, donde puede defender sus

derechos de toda índole, un antecedente es la constitución de 1979, convenio de la OIT, en la declaración universal de los derechos humanos, El pacto internacional de derechos civiles y políticos, el convenio de América sobre derechos humanos y otros reconocidos internacionalmente.

(2) Las organizaciones sindicales son organizadas por los propios trabajadores para la defensa de sus derechos vitales o fundamentales, inmediatas o a largo plazo. Esto quiere decir que todos los obreros o trabajadores deben de formar parte de estos instrumentos de defensa y los deben convertir en un muro de contención contra todos los intentos de la patronal (empresarios) de recortar los derechos ganados (contenidos en convenios colectivos, laudos arbitrales, etc.), es decir, instrumentos para la defensa de los derechos conquistados o ganados, y para la consecución de nuevos derechos. Estos sindicatos solo lucharán por nuevos derechos y defenderán lo conquistado cuando verdaderamente orienten a los trabajadores en principios sólidos (democracia centralizada y consiente, solidaridad, independencia política de clase frente a la patronal, etc.), o sea tenga una correcta dirección. Además, les enseñen a través de su propia experiencia a los trabajadores que son los que producen toda la riqueza de las empresas y del país, y que sin embargo son los más marginados, los más golpeados, y los que menos derechos tienen.

Porque el Sindicato es el instrumento por el cual los trabajadores defienden sus derechos frente a las empresas, corporaciones, ministerios, policía nacional, poder judicial, etc.

Dado que de forma individual no tendrían la posibilidad de mejorar sus condiciones de trabajo, salarios y otros. Estando unidos y sindicalizados logran que las empresas los reconozcan como trabajadores y no como maquinas.

Al no pertenecer a un sindicato o no estar sindicalizado podrían ser víctimas de todo tipo de abusos por parte de las empresas, autoridades corruptas y otros

Es una manera de defender los puestos de trabajo y ser despedidos arbitrariamente por los empleadores, solo estando organizados podrán lograr defender todos sus derechos.

A través de los años muchas de las instituciones públicas y privadas han perdido los valores de sus instituciones, es mas en muchas instituciones sindicales del Perú. Causando gran desconfianza por parte de la población, es por esta razón que las instituciones sindicales están mal vistas por los mismos agremiados, la población y el mismo estado. Por la gran corrupción de sus DIRIGENTES.

Muchos de los problemas existentes provienen de una mala comunicación en nuestros hogares y una pérdida total de valores (Los padres trabajan mucho, familias destruidas, abandono de padres, etc.), muchas veces el estado tiene malas políticas o poco presupuesto al sector educación, dando como origen a, malos profesores, remuneraciones bajas, infraestructuras precarias, etc. Esto genera que nuestros niños y jóvenes no tengan buenos valores éticos y morales

Dentro de los sindicatos la corrupción se ha arraigado muy profundamente no solo en nuestro país sino también en diferentes países del mundo, dando origen a “cupos” para que puedan trabajar en alguna obra de construcción.

1.2.1.1 PRONÓSTICO

Si continúa la corrupción y mafias infiltradas en los sindicatos y sus organizaciones, la ciudadanía perderá la confianza en ellas, generando caos, violencia, desorden, etc. Repercutiendo en nuestro país.

1.2.1.2. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

Se caracteriza por contener toda la problemática real, considerando las interrogantes que a continuación se detallan y constituyen los problemas puntuales de la investigación.

01.- ¿Qué nivel de corrupción, mafias y delincuencia que existe en los sindicatos del país?

02.- ¿Cuáles son los factores que influyen para que los actos de corrupción se den en estas organizaciones?

3.- ¿Cuál es el grado de intensidad de la corrupción y delincuencia al interior de los sindicatos y cómo afecta la efectividad de las empresas constructoras como a los trabajadores del Distrito de Ventanilla?

04.- ¿Cuáles son los efectos que ejerce la problemática de la delincuencia sobre la población laboral del Distrito de Ventanilla?

1.2.1.3. SELECCIÓN DEL PROBLEMA

Dentro de las cuatro interrogantes planteadas de nuestra realidad se seleccionó la numero tres, dado que está relacionada con el problema de la corrupción y la delincuencia que se da dentro de los sindicatos de construcción civil.

1.2.1.4. DELIMITACION DEL PROBLEMA

Está delimitado de la siguiente manera:

1.- Aspecto Espacial. - Se realizará en el ámbito de la obra Casuarina de Ventanilla – Ventanilla Lima.

2.- Aspecto Temporal. - Se tomará en cuenta para la presente investigación será de octubre 2017 - junio 2018.

3.- Aspecto Social. - Se tomará en cuenta a los colaboradores de la obra

4.- Aspecto Conceptual. – Los conceptos son los siguientes:

- CORRUPCION: Proceso irregular que esta fuera de la ley.
- EFICIENCIA: Manejo o gestión óptima de los recursos.
- EFICACIA: Logro de los resultados.
- EFECTIVIDAD: Cuando se es eficaz y eficiente.
- PROBLEMÁTICA: Que impide alcanzar alguna meta.

1.2.1.5. ENUNCIADO DEL PROBLEMA

- **Problema principal:**

¿Cuál es el grado o intensidad de la corrupción y delincuencia al interior de los sindicatos y cómo afecta la efectividad de las empresas constructoras cómo a los trabajadores del Distrito de Ventanilla?

- **Problemas Específicos**

1.- ¿Cuáles son las modalidades de corrupción y delincuencia en los sindicatos de la obra la Casuarina de Ventanilla?

2.- ¿Cuál es el grado o intensidad de corrupción y delincuencia en el sindicato de Casuarinas de Ventanilla y cuál es su impacto en la empresa?

3.- ¿Cómo el grado o intensidad de la corrupción y delincuencia al anterior del Sindicato de Casuarina de Ventanilla está impactando en la motivación y desempeño de los trabajadores de esta obra de construcción?

1.3. Objetivos de la investigación.

Se debe Identificar la problemática de los trabajadores de construcción civil y las mafias infiltradas en la empresa Constructora ABC, en la obra “Casuarina de Ventanilla”.

1.3.1. Objetivo General

Analizar la problemática de la delincuencia y mafias infiltradas utilizando métodos de análisis, estadísticos, encuestas y observaciones. Para determinar qué efectos causan en la eficiencia de los trabajadores de la obra, durante su ejecución, en la empresa Constructora ABC y la obra: Las Casuarinas de Ventanilla”

1.3.2. Objetivos Específicos

1.- Conocer las diferentes modalidades de corrupción y delincuencia al interior del sindicato que opera en la construcción de Casuarina de Ventanilla.

2.- Conocer el grado de corrupción y el nivel de delincuencia al interior del sindicato que opera en la construcción de Casuarina de Ventanilla y su impacto en la efectividad de la obra.

3.- Conocer cuál es el impacto en la motivación en el desempeño de los trabajadores, que prestan servicios en la obra de construcción, los niveles de corrupción y delincuencia al interior del sindicato que opera en la obra.

1.4. Justificación e Importancia.

Se justifica, por conocer la problemática que se está viviendo en las obras de construcción, empleando la metodología de la Investigación Científica.

1.5. Antecedentes

La formación de la clase obrera en nuestro país, tiene sus antecedentes a principios del siglo XIX, con la introducción de elementos capitalistas en la economía peruana, y la influencia dominante que ejercía el capitalismo inglés en el mundo.

- (3) En esa época el Perú tenía una economía semifeudal y un desarrollo larvario capitalista, luego de la independencia española, la cual continuo antes y

después de la guerra con Chile, con la formación de los talleres de oficios, actividades en el comercio, el transporte y la banca prestamista (Banco del Perú y Londres 1881), así como en la minería y grandes extensiones de plantaciones de azúcar y algodón, que se consolidaría después de la Casa Grace, cuyos orígenes están en la política de inmigraciones, como resultado de la ley de inmigración dada en 1849, lo que posibilitó la llegada de los colonos irlandeses, y entre ellos William Grace, siendo este uno de los más destacados, “Quien asociado a compañías inglesas en el transporte del guano, transformó su empresa del mismo apellido, en una de las más exitosas de la época.

“La casa Grace como se le conocía, desempeñó un papel crucial en la refinanciación de la deuda externa del Perú, durante la ocupación chilena, hasta su estatización por el gobierno militar del Gral. Velasco en 1968”.

Es bueno recordar también que este carácter de aprovechamiento de las empresas extranjeras de las tierras de los hacendados del Norte empobrecidos por la crisis agraria, formó en las nuevas generaciones un rechazo a las transnacionales y una actitud antimperialista, como se veía en Gonzales Prada y Haya de la Torre.

A la oleada inmigracionista, también se dio la alemana en Pozuzo 1857 con carácter de promover el desarrollo de la agricultura que produjo buenas cosechas pero que quedó aislada a la falta de apoyo gubernamental, de una política de construcción de carreteras. En 1873 se formó la sociedad de Inmigración Europea, para promover el trabajo agrícola, presidida por el italiano Aurelio Denegrí, quien facilitó la inmigración italiana en el Perú. Así en el gobierno de Manuel Pardo, se promovió la llegada de cincuenta napolitanos para el trabajo agrícola en Ica. También destaca en esta inmigración la figura tutelar del naturalista y viajero, célebre por su obra “El Perú” y paradigma de la interculturalidad latina. Los italianos llegaron al Perú después en grandes oleadas, desde mediados del siglo XIX, la inmensa mayoría eran ligures oriundos de Génova y alrededores. Al arraigarse en el Perú, contribuyeron en la industria vitivinícola, alimentaria (Fideos, panificadoras) y la formación del banco italiano (1897).

Otra oleada inmigracioncita fue la de los chinos, para reemplazar la falta de mano de trabajo barata en la costa peruana, estimulada por Domingo Elías y Juan Rodríguez estableciéndose en las haciendas costeras, para luego diversificarse hacia los negocios de importación, restaurantes, bodegas y comercio en general.

En esta realidad inmigratoria, muchas de las familias extranjeras a fines del siglo XIX, pasaron también a formar talleres de oficios y otros a integrarse a las filas de las clases obreras, muchos de ellos influenciados por las ideas anarco sindicalistas y que promovía el ilustre escritor y político peruano Manuel Gonzales Prada, muy importante en la difusión de los derechos de los trabajadores y también maestros de la nueva intelectualidad moderna de la llamada Generación del Centenario, integrada por José Carlos Mariátegui, Víctor Raúl Haya de la Torre, Jorge Basadre, Raúl Porras Barrenechea, Luis Alberto Sánchez, Julio C Tello, quienes formaban el movimiento de la Reforma Universitaria, que cuestionaban el tradicionalismo educativo peruano, su economía semipedal neocolonial, la política conservadora entre el militarismo y el civilismo reinante, hacia nuevas propuestas modernizantes, como era el cambio del país, que lindaba entre el reformismo burgués y el cambio del estado por uno socialista.

El surgimiento de la clase obrera, según nos manifiesta el historiador sindical, Gustavo Espinoza año 2010 “El proletariado peruano adquiere una importancia decisiva en el desarrollo económico y social del Perú, a partir de fines del siglo XIX, con el desarrollo de la Industria manufacturera, el surgimiento de los complejos industriales de la costa y la explotación petrolera y minera. El desarrollo industrial, significó el surgimiento, la consolidación y ampliación de los núcleos obreros industriales la creación de nuevos servicios, y actividades económicas, la formación de nuevas capas técnico – profesionales, la modernización del aparato estatal el crecimiento de los centros educativos y el incremento del papel de las Fuerzas Armadas en la vida nacional. (Página 14) “El desarrollo industrial, estuvo ligado en el Perú al desarrollo del capitalismo, y este a su vez a la penetración imperialista y a la expansión de los intereses de la oligarquía terrateniente exportadora.

Desde sus orígenes el desarrollo capitalista fue desigual coexistió en regímenes pre capitalistas. La revolución de la clase obrera tuvo un signo semejante. Alcanzo poco

volumen poblacional y tuvo un signo semejante. Alcanzo poco volumen poblacional y estuvo muy dispersa por razones de la ubicación geográfica de los centros de explotación” (Página 15).

En este contexto, ante la realidad del trabajo incluso a más de 12 horas, sin beneficios sociales y salarios bajos, y la incorporación de ideas anarco sindicales, influenciadas por los reclamos de las ocho horas en otros países, madurando su grado de combatividad; es que surgió la idea de las reivindicaciones en el proletariado peruano además de la aparición de una generación de intelectuales como la de Gonzales Prada y la del centenario con Haya, Basadre y Mariátegui, que promovieron dichas ideas del anarquismo, el reformismo y luego del socialismo.

Durante el auge del modelo exportador impulsado por Augusto Leguía, Guillermo Billighurst, José Pardo el modelo exportador se consolido, con el auge de la exportación de caucho (1882 – 1912) con el mito del dorado, el azúcar y algodón que primero se patrocinó el apoyo a los hacendados con la Republica aristocrática (Candamo Romana, Piérola y Pardo) y luego estos fueron absorbidos, por empresas con capitales extranjeros, sobre todo en el norte peruano, como las empresas Casa Grace (Hacienda Cartavio), la familia Gildemeister (Hacienda Casagrande) y la familia Larco, ante la crisis agraria, la falta de apoyo en capitales, fueron compradas por estas últimas, quedando en poco tiempo en manos de tres o cuatro familias grandes extensiones de tierra agrícola.

El banco italiano (1889) y otros bancos, eran los que movían la actividad financiera de la época. En esta coyuntura es que se introduce la agroindustria con nueva tecnología, como el del azúcar y la textil con el algodón, lo cual dio origen al proletariado estos sectores. Igualmente, las inversiones extranjeras en la minería fomento en el centro y el sur del país, el proletariado minero metalúrgico.

Los obreros y el movimiento sindical a inicios del siglo XX, en esta época los obreros con la influencia de ideas anarcosindicalistas y los sucesos de Chicago por el reclamo de la Ocho Horas, influenciaron en el movimiento sindical obrero, tomando un sentido programático y orgánico. En 1901 hubo un congreso nacional donde se analizó la problemática de los trabajadores y la vinculación con los empresarios, Así mismo se

formaron sociedades de ayuda mutua. Para mejorar las condiciones de los trabajadores, utilizando medidas de fuerza; Huelgas, Paralizaciones, etc. Ante dicha presión laboral el civilismo se interesó y encomendó al diputado iqueño José Matías Manzanilla, reconocido jurista y parlamentario, con varios proyectos de índole social (Reconocimiento de las Ocho Horas, protección del trabajo y la salud al niño y a la mujer) a fin de que fueran debatidas en el congreso.

La huelga más nombrada fue de los trabajadores jornaleros portuarios del callao, y en mayo 1904 presentaron un pliego a las autoridades del puerto del callao en el que se reclamaban por mejor salario y otros beneficios laborales. Se presentaron enfrentamiento con la gendarmería y obrero Florencio Aliaga fue herido mortalmente y fue la primera víctima de lucha sindical. El periódico que informo de estos hechos de protesta sindical fue la protesta, que apareció en 1911 Fue en el gobierno populista de Billingurst, que había sido elegido, con el apoyo de las medidas desencantadas por los gobiernos oligárquicos de turno y los trabajadores que se sumaron a él por lo que en reconocimiento de su protesta electoral, es quien retoma los proyectos de Matías Manzanilla (sobre protección para niños y mujeres), dado la primera ley de ocho horas de trabajo, en forma parcial y tibia para ser aplicados en algunos sectores portuarios del callao, por lo que la oligarquía lo rechazo y amenazo con disolver el congreso. Esta ley no prospero en su aplicación generalizada.

El sindicalismo clasista de Mariátegui, con el auge y desarrollo de las luchas obreras y el reclamo general de las ocho horas en el país, es que surge en la arena sindical la política del país, el pensador autodidacta y luchador José Carlos Mariátegui, maestro y guía de la clase obrera, proveniente de su antiguo oficio de obrero gráfico. Entre 1918 a 1920, Mariátegui ingresa a una nueva propuesta sindical y política en el movimiento obrero de que clase obrera en alianza con los campesinos y sectores medios, bajo su liderazgo tomen el poder y enrumben a la creación de un Estado Socialista en el Perú, según sus palabras. “será creación heroica” y responsabilidad e los trabajadores. Por esa época influenciaban con gran arraigo, el mensaje esperanzador de la revolución bolchevique de gran arraigo el mensaje esperanzador de la revolución bolchevique de octubre, así como el influjo de las ideas pacifistas de Henri Barbusse y Romain Rolland.

El fin de la primera guerra mundial, que marcó un hito nos dice Gustavo Espinoza en la primera fase de la gran crisis General del Sistema Capitalista, indujo a diversas capas de la sociedad peruana, a buscar en las ideas socialista, la explicación de los grandes acontecimientos internacionales. En 1923 Mariátegui quedó convertido en un portavoz de las ideas del socialismo y maestro y guía en el aporte al sindicalismo clasista, alcanzando perfiles de excepcional importancia.

Para Mariátegui el sindicato, en esencia era un frente único donde pueden estar diversas organizaciones y personas, en el caso de una confederación sindical, en su sentido más amplio, pero en un programa de lucha general único, que los encause en sus reivindicaciones y derechos actuales, hacia aspiraciones futuras de gran aliento, para llegar al poder hacia el cambio de una nueva sociedad más justa y solidaria. Por eso propuso que el tema del Primer congreso Obrero de Lima, fuera el de la Unidad Proletaria y sindical sostuvo que el sindicato, no debía de exigir en sus afiliados, si no la aceptación del principio de clase.

Demando de los sindicatos la necesidad de forjar la conciencia de clase, mediante la capacitación y aprendizaje de la clase obrera y su rol, frente a las otras clases amigas, como son el campesinado y los sectores medios progresistas.

Concibió dicha conciencia, como la solidaridad de todas las luchas de la clase trabajadora, nacional e internacional, y la tradujo en disciplina proletaria alejada de los oportunismos y los amarillajes pro patronales, y de las ideologías de las clases burguesas imperialistas dominantes, que constantemente están desunido y quebrando su concepción de clase y de lucha, para evitar que tomen conciencia y se organicen, para nuevos desafíos mayores en la participación y toma del poder.

Fue Mariátegui un defensor de la más amplia democracia sindical. Concibió la tesis del centralismo democrático y las aplicó de forma creativa en los capítulos y estatutos de la Confederación General de Trabajadores del Perú. Nunca se hizo con el reformismo y combatió con energía tanto las desviaciones nacionalistas – burguesas, como la predica desesperada del anarco – sindicalistas.

A través de toda su obra Mariátegui ligo la lucha por el socialismo, con la más firme acción antimperialista. Su lema “Peruanicemos el Perú”, construye justamente el

resumen de su profundo sentido nacionalista, patriótico y revolucionario que jamás se contrapuso con el cumplimiento de sus deberes internacionalistas.

1.5.1. Ámbito Nacional

La fundación de las primeras organizaciones sindicales obreras, una de las federaciones en el rubro de panadería “Estrella del Perú” son los primeros que influyeron las ideas revolucionarias.

En 1913 surge en Lima la Federación Obrera Regional, la Federación marítima y Terrestre en 1918 la confederación Obrera, en 1919 se fundaban diferentes federaciones sindicales en nuestro país. El mismo año se organiza el comité Pro – abaratamiento de las subsistencias, movilización popular dirigida por los anarcos – sindicalistas. En aquellos años tuvo singular importancia la lucha del gremio de los Zapateros.

En 1921 se realiza en Lima y Callao el primer congreso de federaciones obreras y en 1922 se organiza la Federación Obrera de Lima. En 1925 se organiza la Confederación Obrera de la Federación Obrera Ferrocarrilera. Un año después, en 1926, Mariátegui funda la revista Amauta. En 1927 se celebra en Lima el II Congreso de la federación Obrera Local. En el mismo año se funda la Federación de Yanaconas del Perú y la Federación Indígena Regional Peruana. En 1928 aparece “Labor” bajo la dirección de Mariátegui y el 17 de mayo de 1929 se funda la “Confederación General de Trabajadores del Perú”.

El gobierno militar fascista de Sánchez Cerro en 1930, en 1929, el 3er periodo de Leguía – nos dice el historiador Silva Santisteban- una ley del congreso permitió iniciar un cuarto periodo del presidente. En ese mismo momento se recrudecía la Crisis Económicas interna, producto de un mal gobierno, a lo que vino la Crisis Mundial que produjo el “crac” del 29. En este contexto la oposición crecía día a día, como la represión. Leguía se preocupó por fortalecer a toda la policía y a las instituciones militares, se hicieron compras cuantiosas de armamento, ametralladoras y aviones hicieron de las fuerzas armadas, un poderoso instrumento de disuasión y de fuerza. Pese a todo dice Santisteban, se dieron muchas rebeliones de tipo social, que explotaron en

contra la dictadura de 1919, en Cuzco, Puno, La Oroya, Apurímac y Cajamarca. En este último departamento se produjo el levantamiento de Arturo Osoreo, apoyado por Benavidez, el Coronel Samuel Alcázar, y el hacendado Eleodoro Benel, relacionado este último con episodios del bandolerismo en el norte del país. Al final Benel se suicida en el año 1927, cuando se vio acosado por el ejército.

La crisis económica fue muy grave y con el colapso de la bolsa de Nueva York, y la situación para Legía fue insostenible se dio entonces el patrocinio de los terratenientes del lado sur, el levantamiento de la guarnición de Arequipa, encabezado por Luis Sánchez Cerro, el 22/08/1930. El 24 de agosto en Lima el pueblo empezó a amotinarse y exigieron a Leguía su dimisión. El presidente escapó del duque Almirante Grau, pero lo apresaron y llevaron a San Lorenzo. Sánchez Cerro lo aprovecha y entra a Lima, el 27 de agosto, siendo recibido con júbilo y saqueos contra las casas del exmandatario depuesto, y sus principales miembros y ministros del régimen, acusados de corrupción.

Sánchez Cerro conformó una junta militar para el gobierno, pero como no había un entendimiento militar, decidió entregar el mando al presidente de la Corte Suprema Leoncio Elías, a los dos días Elías fue depuesto por el comandante Gustavo Jiménez, y el 05 de marzo de 1931 recibió el mando mediante una Junta Transitoria, la cual tampoco fue aceptada por el ejército. Se resolvió entonces conformar la Junta Nacional de Gobierno presidida por David Samanez Ocampo, la cual se instaló el 11 de marzo 1931, esta reglamenta los comicios y convoca a elecciones presidenciales para el 11 de octubre de dicho año.

El 30 de abril de 1933, nos dice en ciencias sociales Ediciones Santillana – luego de pasar revista en el hipódromo de Santa Beatriz, a las tropas destinadas a ir a Leticia, el presidente Sánchez Cerro, fue víctima de un atentado, que poco después le ocasionó la muerte. El asesino fue un joven aprista Abelardo Mendoza Leiva. La muerte de Sánchez Cerro provocó una crisis política, pues no existían vicepresidentes. Entonces, el congreso decidió nombrar al general Oscar R Benavidez, como presidente para completar el mandato inconcluso.

(4) Es decir que entre los años 1930 a 1940, el Perú se encontraba bajo regímenes de gobiernos dictatoriales, civiles y militares, como el comandante Luis Sánchez Cerro y posteriormente el general Oscar R Benavides y luego Manuel Prado Ugarteche. El primero, que había aceptado la prédica y los modelos corporativos de Mussolini, que influenciaban a nivel mundial a los sectores conservadores de otros países a la iglesia. Dicho gobierno sanchecerrista fue un gobierno fascista, convicto y confeso, basta recordar, que, a los 40 días de estar en el poder, decreto el 12 de noviembre de 1930, la disolución de la (CGTP) “Confederación General de trabajadores del Perú”, fundado por Don José Carlos M., haciendo una cacería de brujas contra los líderes de izquierda. Y cuando este gobierno, no lograba el apresamiento deseado, iba al extremo de matar a los dirigentes sindicalistas, peor si eran comunistas, así como sucedió en los sangrientos acontecimientos ocurridos en Malpaso, en noviembre de 1930. Posteriormente descargo también su furia y odio, contra los sindicalista y líderes del APRA aun naciente como partido, y a los líderes sindicales de la CGTP que fuera fundad por el maestro José Carlos Mariátegui, que por ese año empeora de su enfermedad y muere el 16 de abril de 1930, dejándola acéfala, antes de que ocurriera los luctuosos hechos de Malpaso.

1.5.2. Ámbito Internacional

En el ámbito internacional la creación de la CIT Central Interamericana del Trabajo y después de la ORIT Organización Regional Interamericana de Trabajadores, la primera de fundó el 13 de enero de 1948 en su PRIMER CONGRESO, asesorada por la CIOSL. La segunda nace el 8 al 12 de enero de 1951 en México en su 1° Congreso Internacional, su primer presidente fue el Sr. Arturo Sabroso del Perú, secretario General de la CTP Confederación de Trabajadores del Perú. Esta organización, la ORIT desde su origen tomó posición en cuestiones internacionales, ya que el mundo se encontraba en una situación de Angustia y confusión a causa de la Guerra de Corea, en ese entonces jugo un papel importante hasta después de dos años que vino su segundo congreso del 12 al 17 de Setiembre de 1952, ya había terminado la guerra de Corea, los Republicanos habían ganado las elecciones en los Estados Unidos y la CIOSL avanza sus fuerzas hacia África, pero también avanza el Peronismo en la Argentina y el Sindicalismo Clasista por parte de los Comunistas los dictadores militares dejaron las puertas abiertas, como el caso del general Manuel A. Odría en el Perú, el presidente Batista en Cuba por la Revolución de Fidel Castro, pero en Argentina y muchos otros en Latinoamérica y el Caribe, en esta oportunidad la CIOSL y la ORIT llegaron a sindicalizar a muchos miles de trabajadores en especial en los Estados Unidos, de modo podría subsistir la ORIT, contaba con muchos cuadros y con un considerable número de organizaciones internacionales, llego a destacar los cuadros sindicales, en muchos casos formándose a promotores sindicales, para que orientaran y aconsejaran sobre el sindicalismo libre, financiado por el Imperialismo Yanqui y sus aliados en especial la CIOSL, cuya orientación coincidían con la ORIT, contando con un considerable número de Organizaciones Sindicales afiliadas en todo el continente. Llego a contar hasta 107 de su influencia, cuyos sindicatos formaron la CIOSL Gozaban esta de un status consultivo en la organización de las Naciones Unidas como era el Consejo Económico y Social de la OIT, la FAO y de la UNESCO.

Otros eran de corte burguesa, que manejaban mucho dinero. Todo esto funciono en el sindicalismo mundial, por algunas décadas debido a la existencia de estas dos centrales amarillas, dirigidas por líderes colaboracionistas, patronales o gubernamentales. Ellas

apoyaron no solo la obra de Zapa pro colonialista a favor del gobierno norteamericano y sus monopolios, que estaban incrustadas, bajo concesiones en nuestros países subdesarrollados, sino que también sirvieron, en el apoyo a feroces dictaduras como la de Fulgencio Batista en Cuba, de Pérez Jiménez en Venezuela, Rojas Pinillas en Colombia, Idígoras en Guatemala, y así como Paraguay, Honduras, Nicaragua, Bolivia, etc.

Con las razones fundamentales por lo cual estas organizaciones se han venido desorganizando, dándole pase libre al sindicalismo clasista por la FEDERACION SINDICAL MUNDIAL (FSM), fundada en París en la Primera Conferencia Mundial Sindical entre 3 y 8 de octubre de 1945, con la participación de 55 países incluido Perú Resumiendo, la declaración de principio de la FSM podemos decir que ella se trazó los siguientes objetivos:

- a) Reconstruir sobre bases más definidas, la unidad internacional de los trabajadores, orgánicamente rota desde la disolución de la Primer Internacional.
- b) Dotar a la clase obrera de todo el mundo de una organización Sindical que le permita consolidar las conquistas obtenidas en las luchas contra el nazi-facismo e impedir que este peligro reviva en cualquier otra forma.
- c) Luchar por una elaboración sustancial de las condiciones económicas, materiales y culturales de los trabajadores y por el pleno reconocimiento de sus derechos democráticos.
- d) Auspiciar la unidad sindical del proletariado en cada país y la solidaridad internacional en la lucha por su reivindicación.

Después de la segunda guerra mundial, la F. S. M. tomó asimismo en sus manos la bandera de lucha anti-imperialista y en defensa de la paz mundial.

Orgánicamente, la federación Sindical Mundial (FSM), está formada por las centrales sindicales nacionales directamente adheridas, así como las centrales regionales o continentales y diversas federaciones sindicales internacionales por rama la de industria, de transporte, de educación, del comercio, construcción, etc. Auspiciado hasta la década del 70 varias conferencias sindicales pan-asiáticas y pan-africanas.

Desde su fundación la F.S.M. ha realizado hasta la fecha siete congresos, cada uno de los cuales marca un notable avance en el proceso de agrupación internacional del proletariado y en la elevación de su conciencia de clase, todo ello no obstante las pérdidas y desesperadas maniobras divisionistas y desquiciadoras, realizadas contra ellas por los enemigos de la clase obrera, En 1945 fecha en constitución, contaba con 65 millones de trabajadores afiliados. En 1949 año de su segundo congreso aumento a 71 millones en 1953 cuando se realizó el III congreso alcanzo una cifra de 82 millones. En 1957 el IV congreso, contaban con 90 millones, el avance era gigantesco de año a año, a pesar de las maniobras divisionistas del imperialismo de Estados Unidos y de varios países europeos y latinoamericanos.

1.6. Bases teóricas

I) Derecho a la sindicalización y la Negociación Colectiva.

1.1. El convenio Numero 87 de OIT

Dicho convenio se suscribió en San Francisco el 17/06/1978, la cual protege la libertad sindical y el derecho a la sindicalización, algunas normas más relevantes:

1.2. De la libertad sindical

En el mencionado convenio dice lo siguiente: “Los trabajadores y empleadores, sin distinción previa, tienen derecho a construir las organizaciones que estimen conveniente, así como afiliarse a estas organizaciones. Con la sola condición de observar los estatutos de la misma”.

Se refiere a que tanto los trabajadores como empleadores pueden construir organizaciones que crean convenientes.

1.3. De la autonomía Colectiva

Un punto muy importante del convenio es la autonomía colectiva, señala en su artículo 3° “Las organizaciones de empleadores y trabajadores, tienen el derecho a redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente a sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades, y de formular su programa de acción. Las autoridades deberán abstenerse de toda intervención que tienda a eliminar su derecho o a entorpecer su ejercicio legal”.

Los positivo de este convenio es que prohíbe que los gobiernos intervengan en las organizaciones de los trabajadores y los empleadores y que ellos mismos establezcan sus estatutos.

1.4. De la garantía de procedimiento

Artículo 4.- “Las organizaciones de trabajadores y empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por la vía administrativa”.

(5) La OIT realizo unas observaciones en la Ley de Relaciones colectivas de Trabajo D Ley No. 25593 art. 20 donde el MINTRA podía cancelar los registros sindicales, dicha norma estaba en contra del art. 4 del convenio

1.5. El convenio número 98 OIT

(6) La OIT aprobó este convenio el 01/07/1979 por Resolución No. 14712 el 18/11/1963 referido al derecho a la negociación colectiva y la sindicalización

1.6. Protección a la no discriminación sindical.

Art. 1 Los trabajadores son libres de sindicalizarse

Nuestra normativa indica mediante este dispositivo que todo acto de discriminación es nulo y que está totalmente prohibido el despido de los trabajadores que se afilien a un sindicato

1.7. Protección en contra los actos de injerencia.

Art. 2 “Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración”.

II) Relaciones Colectivas de trabajo (Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo Decreto Ley No 25593 del 26/06/1992)

En la siguiente norma está establecido para todos los trabajadores de la actividad que dar servicio a empleadores privados.

A trabajadores del estado y de empresas estatales que están en el régimen de la actividad privada quedan comprendidos en esta norma.

Todo trabajador tiene derecho a sindicalizarse sin ninguna autorización previa y como tal el estado reconoce este derecho

En ese sentido la afiliación o desafiliación es libre y voluntaria, no se puede condicionar el trabajo para pertenecer o no pertenecer a un sindicato.

Así mismo el estado, los empleadores y los representantes, no pueden restringir dicho derecho a la sindicalización de los trabajadores.

2.1. Los sindicatos pueden ser: (D.S. No. 010-2003-Tr 05/10/2003 Art. 5)

- De empresa, por trabajadores de diversos, oficios, profesiones y especialidades, que trabajen para un mismo empleador.
- De actividad, por trabajadores de especialidades, profesiones y oficios diversos de dos o más empresas de la misma actividad.
- De gremio, por trabajadores de diversas empresas que desempeñan un mismo oficio, profesión o especialidad.
- De oficios varios, por trabajadores de varias profesiones, oficios y especialidades que trabaja en empresas diversas o de distinta actividad.

A todas las organizaciones que sean no dependientes con un vínculo laboral de trabajo se deben regir por esta norma en lo que le sea aplicable.

Todos los sindicatos pueden organizarse de forma local, regional o nacional.

2.2. Son fines y funciones de las organizaciones sindicales: (D.S. No. 010-2003-Tr 05/10/2003 Art. 8)

- Representar a todos los trabajadores dentro de su ámbito, en lo referente a conflictos de naturaleza colectiva.
- Realizar convenciones colectivas, exigir su cumplimiento y ejercer los derechos y acciones que de las convenciones.
- Representar y defender a sus agremiados respecto a reclamos y controversias.
- Se debe promover la creación y fomentar el desarrollo de, cajas, fondos, cooperativas y organismos de auxilio y promoción social de sus agremiados.
- Todos los que no estén reñidos con sus fines esenciales ni con las leyes.

Respecto a la negociación colectiva, aquel sindicato que tenga la mayoría de agremiados tendrá total representación. Si existiera varios sindicatos podrán conjuntamente la representación, en todo caso los sindicatos establecerán la forma de su representación, si no hubiera acuerdo cada sindicato representara a sus afiliados.

2.3. Son obligaciones de las organizaciones sindicales: D.S. No. 010-2003-Tr 05/10/2003 Art. 10)

- Observar sus normas institucionales que concuerden con las leyes.
- Tener su libro de actas, el registro de los afiliados y de contabilidad debidamente sellados por la Autoridad de Trabajo.
- Consignar en el libro de actas todo lo referente a la junta directiva, acuerdos y demás temas de interés.
- Toda modificación de los estatutos, junta directiva y otros deberá ser informada a la Autoridad de Trabajo.
- Proporcionar a sus dirigentes las credenciales respectivas.
- Demás que señalen la ley.

2.4. Las organizaciones sindicales están impedidas de: D.S. No. 010-2003-Tr 05/10/2003 Art. 11)

- Se deben dedicar solo a la institución partidaria.
- No se debe coaccionar a los trabajadores para el ingreso so retiro de la organización, solo en caso de expulsión y de acuerdo a sus estatutos.
- Utilizar el patrimonio de la organización sindical en beneficio propio.
- Realizar actividades contrarias a su institución y la ley.

2.5. Para ser miembro de un sindicato se requiere: D. S. No. 010-2003-Tr 05/10/2003 Art. 12)

- Trabajar para una empresa en determinada actividad, profesión u oficio y de acuerdo al tipo de sindicato.
- No pertenecer a la alta dirección o cargo de confianza del empleador.
- No pertenecer a otro sindicato del mismo ámbito.

Todo miembro de un sindicato no podrá ser transferida ni delegada por ningún motivo

Para formar un sindicato deben tener a 20 trabajadores y si es de empresas 50 trabajadores de otra naturaleza.

En empresas con menos de 20 trabajadores se podrá elegir 02 delegaos y debe ser comunicado a la Autoridad de trabajo

Para la formación de un sindicato se debe hacer en asamblea, donde se aprobara el estatuto y se deberá elegir a la junta directiva, todo será presentado ante un notario o ub juez de paz.

Después de estar constituido el sindicato deber registrarse ante la Autoridad de trabajo con todos los requisitos establecidos por ley

Todo registro sindical adquiere personería gremial previstos por ley y es considerado en la conformación de otros organismos nacionales e internacionales.

Un sindicato se puede disolver por las siguientes causales:

1. Acuerdo de la mayoría de sus miembros.
2. Cumplirse cualquiera de los eventos previstos en el estatuto para ese efecto.
3. Pérdida de los requisitos constitutivos.

En los literales 1) y 2), la disolución se produce de pleno derecho. En el caso 3) la persona que acredite legítimo interés económico o moral solicitará al Juez de trabajo competente la disolución del sindicato. en concordancia al literal e), numeral 3 del artículo 4 de la Ley No 26636 –Ley Procesal del Trabajo.

Son atribuciones de la asamblea general: **(D.S. No. 010-2003-Tr 05/10/2003 Art. 22)**

- Elegir una junta directiva.
- Modificar los estatutos.
- Pueden acordar adscripciones o fusiones de sindicatos similares o la disolución.
- Decidir la afiliación o desafiliación a federaciones y confederaciones, y a organizaciones sindicales de nivel internacional.
- Decidir sobre los bienes del patrimonio sindical.
- Podrán decidir sobre las sanciones disciplinarias de sus afiliados o la expulsión.
- Otras de acuerdo a ley.

El sindicato tiene su representación por la junta directiva que esta formada y constituida por los estatutos de la misma. Si desea ser miembro de la junta directiva tiene que ser trabajador de la empresa. Dicho requisito no es exigido para casos de federaciones y confederaciones.

Los miembros del sindicato pueden renunciar, la renuncia debe ser informada al empleador durante los cinco días hábiles de formulada

2.6. El patrimonio del sindicato está constituido: (D.S. No. 010-2003-Tr 05/10/2003 Artículo 27)

- Las cuotas de sus agremiados además de otras contribuciones, el monto debe fijarse en el estatuto.
- Las contribuciones voluntarias de los agremiados o de otros.
- Demás bienes que adquieran de forma gratuita u oneroso.

El empleador con autorización del trabajador podrá descontar de su remuneración la cuota sindical que sean legales, ordinarias u extraordinarias.

Dichas cuotas cesarán cuando el trabajador comunique por escrito que el trabajador renunció o fue expulsado

2.7. Están amparados por el fuero sindical: (D.S. No. 010-2003-Tr 05/10/2003 Art. 31)

- Los agremiados en plena formación, desde la presentación de la solicitud de registro y hasta tres meses después.
- Miembros de la directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones y los delegados sindicales.
- Cuando hay negociación colectiva se puede ampliar el ámbito de protección del fuero sindical.
- A todos los delegados a que se refiere el art. 15 y los representantes a que se refiere el art. 7 de la norma.
- Candidatos a delegados o dirigentes, treinta días calendario antes de la realización del proceso electoral y hasta treinta días calendario después de concluido éste.
- Miembros de la comisión negociadora de un pliego petitorio, hasta tres meses después de concluido el procedimiento respectivo.

Se podrá establecer en la convención colectiva el número de dirigentes. Si no hay acuerdo los dirigentes amparados en sindicatos de primer grado. No podrá ser más de

tres dirigentes si hay hasta cincuenta afiliados, se agrega un dirigente por cada cincuenta afiliados más, hasta doce dirigentes. En federaciones dos dirigentes multiplicados por el número de sindicatos, no se puede sobrepasar de quince dirigentes ni más de un dirigente por empresa. En Confederación hasta dos dirigentes por el número de federaciones afiliadas, no pudiendo sobrepasar el número de veinte, ni uno más dirigente por empresa. Se podrá fijar un número mayor de dirigentes amparados por el fuero sindical. No podrá establecerse ni modificarse el número de dirigentes amparados por el fuero sindical por acto o norma administrativa.

Habrán estipulaciones referentes a facilitar las actividades sindicales respecto a las reuniones, permisos, comunicaciones y licencias. Si no hay convención, el empleador está obligado a conceder permiso para la asistencia a actos de concurrencia obligatoria a los dirigentes que el Reglamento señale, hasta un límite de treinta días por año calendario, por dirigente; el exceso será considerado como licencia sin goce de remuneración y demás beneficios.

Un sindicato puede ser disuelto por absorción, por fusión o por acuerdo de la mayoría de sus afiliados en asamblea general debidamente acreditada por firmas o en última instancia por la corte suprema

En el último caso será establecido por el código civil art. 96 en este caso la disolución opera de pleno derecho.

Todo el patrimonio que queda será adjudicado por el liquidador del sindicato y a falta de adjudicará a la beneficencia publica

Para formar una federación dos sindicatos, para una confederación dos federaciones

Los sindicatos podrán retirarse de las federaciones o confederaciones en cualquier momento

En caso de una federación o confederación se disuelva o liquide, no afecta a la organización sindical de grado menor.

III) De la Negociación Colectiva (D.S. No. 010-2003-Tr 05/10/2003 Titulo III Art. 41)

Las convenciones colectivas donde se regulan muchos de las condiciones de trabajo, remuneraciones, etc. Entre el trabajador y el empleador, que pueden ser de una o varias organizaciones de sindicatos u organizaciones de empleadores o varios empleadores. La negociación se da cada año

3.1. La convención colectiva de trabajo tiene las características siguientes: (D.S. No. 010-2003-Tr 05/10/2003 Art. 43)

- Modificar todo los relacionado con el trabajo, los contratos quedan adaptados.
- Entra en vigencia al día siguiente de terminado el convenio anterior
- La duración es de un (1) año.
- Continúa en vigencia si no existe alguna modificación y si perjuicio de las de la convención colectiva anterior.
- Esta en vigencia hasta su vencimiento, salvo traspaso, venta o cambio de giro de la empresa u otras situaciones
- Debe esta por escrito en tres ejemplares, para la empresa, el sindicato y la autoridad administrativa de trabajo.

3.2. La convención colectiva tendrá aplicación dentro del ámbito que las partes acuerden, que podrá ser: D.S. No. 010-2003-Tr 05/10/2003 Art. 44)

- ✓ De empresa.

- ✓ De rama de actividad.
- ✓ De un gremio.

Al no existir acuerdo en la convención colectiva, las partes podrán decidir en común acuerdo, si no hay acuerdo la negociación estará a nivel de empresa.

Para que los beneficios de la negociación tengan efectos generales para todos los trabajadores se necesita que las organizaciones sindicales representen a la mayoría de los trabajadores de las empresas a nivel nacional.

3.3. Tendrán capacidad para negociar colectivamente en representación de los trabajadores: (D.S. No. 010-2003-Tr 05/10/2003 Art. 47)

- En la negociación colectiva la empresa, el sindicato o a falta de este, los representantes elegidos por la mayoría de los trabajadores.
- En la negociación por rama de actividad o gremio, la organización sindical o conjunto de ellas. La representación de los trabajadores estará a cargo de una comisión.

Constituida por no menos de tres (3) ni más de doce (12) miembros plenos, cuyo número se regulará en atención al ámbito de aplicación de la convención y en proporción al número de trabajadores comprendidos. En los casos que corresponda, la comisión incluye a los dos (2) delegados previstos por la norma.

3.4. La representación de los empleadores estará a cargo: (D.S. No. 010-2003-Tr 05/10/2003 Art. 48)

- El empresario o a quien designe.
- Cuando es por rama de actividad o de gremio, la comisión designada por los empleadores no podrá ser superior en número a la que corresponde a los trabajadores.

En el pliego que presenten deberá constar los representantes, en caso de los empleadores serán designados mediante poderes, en los dos casos se debe especificar que tienen todas las facultades para participar en la negociación. Todos los designados están vigentes hasta por un periodo de tres meses.

En todo momento ambas partes podrán ser asesoradas por profesionales debidamente acreditados.

Al presentar el pliego de reclamos da inicio a la negociación:

1. Indicar el número y la denominación de los sindicatos, domicilio y demás datos.
2. La cantidad de trabajadores o nómina de sus integrantes
3. Datos de la empresa, razón social domicilio, etc.
4. Peticiones de los trabajadores: Condición de trabajo, remuneración y otros que se planteen
5. Deberá estar firmado por los dirigentes del sindicato.

Se deberá presentar el pliego antes de los sesenta días, ni posterior a los treinta días anteriores a la fecha del otro pliego.

Es presentado a la empresa y a su vez enviar una copia a la Autoridad de Trabajo

Se debe recibir de forma obligatoria el pliego, salvo causa justificable. En la negociación las partes deben de negociar de buena fe.

A solicitud de los dirigentes de los trabajadores, la empresa deberá proporcionar información sobre la situación económica de la empresa, en caso de no haber acuerdo, la Autoridad de Trabajo indicará la información necesaria que deberá proporcionar

El Ministerio de Trabajo podrá realizar una valoración y examinar la situación económica y financiera de la empresa y la posibilidad de atender las peticiones.

Dicha negociación se deberá realizar dentro de los plazos que establezca la ley, el empleador puede indicar nuevas cláusulas o sustituir las que están establecidas.

Al finalizar la negociación se deberá informar a la Autoridad de Trabajo

En caso de una conciliación se propondrá a personal especializado o acuerdo de partes personas privadas

En caso de no llegar a un acuerdo en la negociación o conciliación, se podrán someter a un arbitraje.

Alternativamente los trabajadores pueden declararse en huelga

Se pueden dar de diferente manera el arbitraje: Por un árbitro unipersonal, Un tribunal, Institución representativa, Autoridad de Trabajo u otra modalidad que las partes acuerden.

El laudo no podrá establecer una solución distinta a las propuestas finales de las partes ni combinar planteamientos de una y otra.

El laudo, es inapelable y es de carácter imperativo para las partes. Se puede impugnar en Salas Laborales de la Corte Superior, por:

- ✓ Nulidad.
- ✓ Establecer menos derechos por la ley en favor de los trabajadores.

Cuando la huelga se prolongue por mucho tiempo, la Autoridad de Trabajo deberá promover un arreglo para la solución del conflicto

Todo acuerdo que se dio en la conciliación, mediación o laudo arbitral y resolución es igual a la misma negociación.

3.5. De la Huelga (D.S. No. 010-2003-Tr. 05/10/2003 Título IV)

La huelga es el acuerdo de todos los trabajadores en suspender las labores, la cual se realiza de forma pacífica y voluntaria con el abandono de sus labores de sus puestos de trabajo.

3.5.1. Para la declaración de huelga se requiere: (D.S. No. 010-2003-Tr 05/10/2003 Art. 73)

- ✓ Defender los derechos e intereses económicos o profesionales de todos los trabajadores.
- ✓ Es adoptada de acuerdo a los estatutos y que en todo caso representen la voluntad de la mayoría de todos los trabajadores.
- ✓ Deberá ser comunicada al empleador y a la Autoridad de Trabajo, en cinco días hábiles de antelación o con diez tratándose de servicios públicos esenciales, acompañando copia del acta de votación
- ✓ Que no sea este sometida a arbitraje

En tres días hábiles la Autoridad de Trabajo declara si es procedente o no la huelga.

Una huelga puede ser por empresa o empresas, establecimiento o establecimientos, de rama de actividad o de gremio

Una huelga puede ser observada en los siguientes casos:

- 1) Determina que cantidad de trabajadores está laborando, excepto personal de confianza.
- 2) Se suspenden los contratos de trabajo, remuneración y sin romper el vínculo laboral

3) No se puede sacar ningún equipo de la empresa, ni materia prima.

4) No afecta a la CTS los días.

Aquellas empresas que son indispensables quedan exceptuadas.

Se debe desarrollar de forma pacífica y sin violencia.

Las empresas de servicios públicos esenciales deben contar con un personal que esté presente ante cualquier emergencia

Son servicios públicos esenciales:

- Salubridad y Sanitarios.
- Saneamiento y limpieza
- Agua y Desagüe, Gas, Electricidad y combustible.
- Sepelio, y los de necropsias.
- Centros penitenciarios.
- Telecomunicaciones y Comunicaciones.
- Transporte.
- De defensa o seguridad nacional.
- Administración de justicia
- Otros por Ley.

3.5.2 La huelga será declarada ilegal: (D.S. No. 010-2003-Tr 05/10/2003 Art. 84)

- Si se declarada improcedente.
- Por haberse producido, violencia de personas o bienes.
- Incurrirse en alguna de las modalidades previstas en Art. No 81.
- No cumplir con lo dispuesto en el Art. No 78 o en el Art. No 82.

- Si no es levantada después de notificado que ponga término a la controversia.

3.5.3. La huelga termina: (D.S. No. 010-2003-Tr 05/10/2003 Art. 85)

- Por acuerdo de partes en conflicto.
- Por decisión de los trabajadores.
- Por resolución en el caso previsto en el artículo 68
- Por ser declarada ilegal.

IV) Régimen Laboral de Construcción civil

Los trabajadores de construcción civil, se rigen por un régimen especial, considerado en obra cuyos costos individuales sea mayor a 50 UIT.

- D. Legislativo N° 727 Art. 14
- D. Supremo N° 005-2013 –TR, Creación del Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil.
- D. Supremo N° 008-2013 –TR, Creación del Registro Nacional de Obras de Construcción Civil.
- R. Ministerial N° 051-96-TR, Adecuan la Negociación Colectiva de los Trabajadores de Construcción Civil a los alcances de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.
- Acta Final de Negociación Colectiva en Construcción Civil 2013-2014, suscrita entre CAPECO Y FTCCP.
- Acta Final de Negociación Colectiva en Construcción Civil 2014-2015, suscrita entre CAPECO Y FTCCP.
- Acta Final de Negociación Colectiva en Construcción Civil 2015-2016, suscrita entre CAPECO Y FTCCP.
- Acta Final de Negociación Colectiva en Construcción Civil 2017-2018, suscrita entre CAPECO Y FTCCP.

- Acta Final de Negociación Colectiva en Construcción Civil 2018-2019, suscrita entre CAPECO Y FTCCP.

Informe N° 49-2012-MTPE/2/14, Absolución de consulta formulada con respecto al pago de la tasa de trabajo en sobretiempo durante la jornada nocturna en construcción civil.

Decreto Legislativo N° 727, Ley de Fomento a la Inversión Privada de la Construcción.

Ley 24324, Día de la Construcción Civil.

Estas actividades están englobadas dentro de la clasificación - Gran División 45 de la tercera revisión de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) de la Naciones Unidas.

4.1. Estructura: División N°45.

Grupo	Clase
451	4510 Preparación del Terreno
452	4520 Construcción de Edificios Completos y de Partes de Edificios; obras de ingeniería civil.
453	4530 Acondicionamiento de Edificios.
454	4540 Terminación de Edificios.
455	4550 Alquiler de equipos de construcción y demolición dotado de operarios.

- ✓ Todas las actividades que se enumeran en la División 45 son indicativas del marco dentro del cual se desenvuelve la Construcción Civil.
- ✓ Todos los trabajadores que efectúen dichas actividades deben ser considerados sujetos al Régimen de Construcción Civil.
- ✓ Las condiciones de trabajo en Construcción Civil pueden ser calificadas como Sui Generis pues son propias de la actividad constructora entre estas tenemos: Eventualidad y Ubicación Relativa

Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) 3.1 NACIONES UNIDAS

El régimen laboral especial de construcción Civil, está dado por la especial naturaleza de las labores que implican la realización de dicha actividad, la organización del trabajo, la especialización de los trabajadores, entre otros. Ahora bien, resulta necesario reunir a la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) a fin de determinarse quienes estarían inmersos en este régimen laboral especial de acuerdo a las actividades que desarrollan cada persona.

En la actualidad (CIIU) Revisión 4 (2008) la cual en su sección F, desarrolla las actividades que comprenden a la industria de la construcción; habiéndose establecido oficialmente su adopción en el Perú para todas las actividades económicas.

Resolución Jefatura N° 014-2010-INEI

En este sentido, a todas aquellas personas que desarrollen actividades que se encuentren comprendidas en la sección F de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) se consideran trabajadores de construcción civil, sujetos al pago de las remuneraciones, bonificaciones, asignaciones, etc. Que a este sector de trabajadores les corresponde.

En este punto resulta necesario aclarar que, es una excepción a la regla general descrita líneas arriba, lo prescrito por el artículo 12° y 14° del Decreto Legislativo 727 “Ley de Fomento de la inversión Privada en la construcción”, norma que está dirigida a promover la reactivación de la economía nacional alentar las inversiones en la industria de la construcción así como establecer las normas orientadas a crear las condiciones necesarias para el desarrollo de la inversión privada en la actividad de la construcción.

4.2. Características de la actividad de construcción civil:

Respecto a la actividad de Construcción civil tiene características especiales que son:

- Eventualidad: Dura el tiempo que dura la obra o el frente de obra
- Ubicación relativa: No existe un lugar fijo de trabajo

4.3. Contrato de trabajo en el régimen laboral de construcción civil:

(7) El tipo de contrato de trabajo de los trabajadores del régimen laboral de construcción civil es de “Contrato Colectivo de Trabajo”, es decir que , los jornales, descansos, vacaciones, licencias, condiciones de trabajo, capacitación profesional, definición de las categorías y otros aspectos concernientes y vinculados a la relación laboras, son regulados a través de Convenios Colectivos o Convenciones Colectivas de Trabajo, que son resultado de un proceso de negociación que en este caso lo suscriben la Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO) en representación de los empleadores y Federación de Trabajadores de Construcción Civil del Perú (FTCCP) en representación delos trabajadores, por ser éstas las instituciones más representativas que agrupan a empleadores y trabajadores a nivel nacional.

Conforme a la naturaleza de los acuerdos y el pacto entre las partes, los acuerdos serán de carácter permanente como es el caso de las condiciones de trabajo o de un año, como en el caso de incremento de jornales.

4.4. Categorías de los trabajadores en construcción civil:

Se clasifican en:

- **Operario:**

Albañiles, carpinteros fierros, electricistas, gasfiteros, plomeros, choferes, mecánicos, pintores y demás trabajadores calificados en una especialidad del ramo, también se considera en esta categoría a los maquinistas, concreteros y wincheros.

- **Operarios altamente especializados:** Son los trabajadores operarios en construcción civil que están debidamente certificados por el empleador o institución educativa, para realizar trabajos especializados.

Las especialidades varían en su denominación según la especialidad que realiza y el tipo de obra. Este tipo de trabajadores en s mayoría tienen un jornal básico mejorado superior al operario civil como reconocimiento a su especialización,

así mismo gozan del pago de bonificaciones adicionales como es el caso de la Bonificación por Alta Especialización (BAE) dependiendo de su especialidad y del tipo de obra donde se encuentra laborando.

- **Oficial:** También se les conoce como como ayudantes, siendo estos trabajadores aquellos que, teniendo una especialidad en el ramo, no hubieran alcanzado plena calificación en dicha especialidad, laboran como auxiliares del operario que tiene a su cargo la responsabilidad de la tarea, es decir son los ayudantes de los operarios.
- **Peón:** Son trabajadores no calificados que realizan labores diversas en la construcción.

Decreto supremo del 02.03.1945

Resolución Ministerial N° 197 D.T del 05.07.1955.

Resolución Ministerial N° 005 D.T del 05.01.1956.

Resolución Ministerial N° 233-2012 -TR.

4.5. Remuneración de los trabajadores en construcción civil:

En el régimen laboral de construcción, la remuneración se encuentra constituida por diversos conceptos:

Jornal periodo 01/06/2017 a 30/05/2018:

OPERARIO	S/. 64.30	Jornal diario
OFICIAL	S/. 52.00	Jornal diario
PEON	S/. 46.50	Jornal diario

Nota: los incrementos se producen vía pacto o convenio colectivo.

- TUO de la LRCT 25593 aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003 TR
- Resolución Ministerial N° 132-2013-TR

4.6. Bonificación Unificada de Construcción (BUC)

Se da por desgaste de ropa y herramientas, alimentación, agua potable y bonificación por especialización.

OPERARIO (OP)	32%	del jornal básico
OFICIAL (OF)	30%	del jornal básico
PEON (PN)	30%	del jornal básico

I Ocupación	III Total de Horas	1 Ingreso Semanal	3			4 1+2+3 Bruto
			2	3		
			2a Dominical	3a Movilidad	3b (B.U.C.)	
OPERARIO	48.00	385.80	64.30	43.20	123.46	616.76
OPERARIO (Maquina Liviana)	48.00	385.80	64.30	43.20	154.32	647.62
OPERARIO (Maquina Pesada)	48.00	385.80	64.30	43.20	162.04	655.34
OPERARIO (Electromecánico)	48.00	385.80	64.30	43.20	158.18	651.48
OPERARIO (Topógrafo)	48.00	385.80	64.30	43.20	162.04	655.34
OFICIAL	48.00	312.00	52.00	43.20	93.60	500.80
PEON	48.00	279.00	46.50	43.20	83.70	452.40

RSD N°193-91-ISD-NEC del 21.06.91.

Nota: Para el caso de OPERARIOS especializados en soldadura su BUC se incrementa.

- Se otorga por día efectivamente laborado.
- No es base computable para el pago de vacaciones, gratificaciones, asignación escolar, cts.
- La BUC no se toma en cuenta para el jornal dominical.

4.7. Bonificación por Altura

- Es el 5% del jornal básico por cada cuatro pisos.
- A partir del cuarto piso.
- Si no es pisos es a partir de diez metros desde el suelo.
- Se aplica para tanques elevados con más de cinco metros de altura).
- No se computa para liquidación de beneficios sociales.

RM N°480 del 20.03.64, RM N°072 del 4.02.67

4.8. Bonificación por Altitud

- Para obras a más de 3000 msnm.
- Los trabajadores deben residir en la costa habitualmente.
- Es equivalente a S/.0.30 por día trabajador.
- No se computa para sus beneficios sociales.

4.9. Bonificación por Contacto Directo con Agua

- Es el 20% del jornal básico.
- Se paga solo cuando el trabajador tiene contacto directo con el agua.
- Se paga cuando los trabajos son en: Defensa de ríos, Pilares de puentes, Obras portuarias, Fluviales y Marítimas y otros.
-

RM N°480 del 20.03.64, RM N°072 del 4.02.67

4.10. Bonificación por Movilidad

- Se considera seis pasajes.
- Se paga por día laborado.
- Debe cubrir los gastos de movilidad urbana del trabajador.
- Cubre el traslado del trabajador desde su casa al trabajo y viceversa.
- Es condición de trabajo, es un concepto no remunerativo.

- No se abona a los trabajadores que residan en campamentos.
- No se paga si la empresa proporciona el transporte ida y vuelta al término de la jornada de trabajo.

RD N°777-87-DR-LIM del 10.07.87

4.11. Asignación por Escolaridad

- ✓ Se paga treinta jornales básicos por año.
- ✓ Por cada hijo menor de 18 años y en edad (se considera edad escolar a partir de los tres años).
- ✓ Debe acreditar la constancia de estudio original y el DNI de los hijos declarados, antes de terminar la relación laboral.
- ✓ De no acreditar será descontado de su liquidación de beneficios sociales.

RSD N°434-74 Cd. 91100 del 7.03.74

RSD N°531-81-911000 del 24.07.81

4.12. Asignación por Defunción

- Se paga lo equivalente a una UIT.
- Será pagada por el empleador a los familiares al acreditar los gastos de sepelio.
- Se aplica cuando el costo de la obra sea mayor a 500 UIT

R.S.D. N°143 del 16.03.73

4.13. Horas Extras

- ❖ Horas extras el 60% se paga las dos primeras horas
- ❖ Horas extras al 100% a partir de la tercera hora

RD N°1352-82-91000 del 20.08.92

4.14. Gratificaciones

- Se considera 40 jornales por gratificación de fiestas patrias y navidad.

- Se pagada la semana anterior a las fiestas, salvo retiro o despido anterior a esa fecha.
- Las gratificaciones por fiestas patrias se pagan (1/7) de 40 jornales por mes completo laborado de enero a Julio del año respectivo.
- La gratificación de navidad se pagará (1/5) de 40 jornales por mes completo laborado, de agosto a diciembre.
- Si trabaja por un periodo menor recibirá tanto sétimos o quintos del monto de cada gratificación.
- De no cumplir el mes recibirá partes proporcionales de los sétimos o de los quintos de cada una de las gratificaciones.

4.15. Jornada de Trabajo

El horario de trabajo es establecido por el empleador, según sea la necesidad de las obras y de acurdo a ley según el régimen común de 8 horas diarias en su defecto 48 horas semanales.

El refrigerio es de 45 minutos y es parte de la jornada de trabajo

4.16. Turno Noche

Se inicia a las 10 pm hasta las 6 am, con la sobretasa del 35%.

En caso de horas extras del 60% o del 100% se calcula sobre el valor hora simple incrementada en 35%.

Aspectos:

- Se debe considerar un descanso de 24 horas como mínimo de preferencia el día domingo.
- La remuneración de una jornada ordinaria de trabajo.se paga de manera proporcional a los días trabajados.

4.17. Trabajo en Domingo:

- Triple jornal si no hay descanso sustitutorio.
- Dos jornales con día de descanso sustitutorio.
- E caso de feriados se da el mismo tratamiento que los domingos, incluyendo el día de construcción civil 25 de octubre, si la necesidad de la obra lo requiere, el empleador puede establecer:
 - Los regímenes alternativos.
 - Los regímenes acumulativos.
 - Los regímenes mixtos.

4.18. Aportes del empleador y descuentos por parte del trabajador

- **(AFP) Administración de Fondos de Pensiones:** Tiene diferentes descuentos, aporte voluntario u obligatorio que equivale al 12% aprox. de la remuneración.
- **(ONP) Oficina de Normalización Previsional,** para los trabajadores no afiliados a AFP; el aporte es del 13%.
- **(CONAFOVICER) Comité Nacional de Administración del Fondo para la Construcción de Viviendas y Centros Recreacionales,** equivale al 2% del jornal básico, es depositado en la cuenta de la institución dentro de los 15 días de iniciado el mes siguiente. Tiene una mora de un recargo del 2% por mes.
- **(IR) Impuesto a la Renta,** equivalente al 14%, 17%, 20% y 30% de acuerdo a la tabla de la SUNAT.
- **(CTS) Compensación por Tiempo de Servicios:** Equivale al 15% incluye:
 - 12% de CTS
 - 3% de participación de utilidades

Como los trabajadores de construcción civil, muchas veces por el tipo de obra en muchas ocasiones no cumplen el año completo para gozar sus vacaciones, por tal motivo se las paga a los trabajadores como vacaciones trucas

a.- Si el trabajador es despedido antes de seis días de labor, no tiene derecho al pago de compensación vacacional.

b.- Si el trabajador cuenta con más de seis días de labor, la compensación es equivalente al 10% de TODOS los jornales básicos que haya percibido el trabajador durante su labor sin incluir los dominicales.

* NO ES BASE DE CALCULO

- BUC (Bonificación Unificada de Construcción)
- Asignación escolar por cada hijo.
- Horas extras al 60% y 100%.
- Otro beneficio.

CALCULO: Jornal básico (10%) x Días efectivamente laborados.

a.- NO tiene derecho a compensación vacacional si renuncia antes de dieciocho días.

b.- Si corresponde luego de 18 días de labor, la compensación vacacional.

**A. (SCTR) SEGURO COMPLEMENTARIO DE TRABAJO DE RIESGO
(LEY 26790, D.S. N°009-97-SA Y D.S.003-98-SA)**

Aplica a empresas de alto riesgo. Cobertura lo siguiente: Seguro de Prestaciones de Salud, invalidez parcial o total, sepelio y pensión de supervivencia.

B. SEGURO DE VIDA LEY OBRERO. -

Debe tener 4 años de trabajo sirviendo al mismo empleador.

Es a favor del cónyuge o conviviente y de sus hijos, si no a favor de los ascendientes y hermanos menores de 18 años.

Creado por Decreto Legislativo N°688 de 05.11.91.

Glosario de Términos (Opcional)

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS

2. Hipótesis de la Investigación

2.1. Hipótesis General

En el distrito de Ventanilla como en todos los distritos de Lima el tema de la construcción de diferentes estructuras como Departamentos, Oficinas, Locales Comerciales, etc

Es en este contexto aparecen los diferentes pseudo sindicatos dando origen a las diferentes modalidades de corrupción y delincuencia durante la ejecución de las obras.

2.2. Hipótesis Específica

Una de las obras que a la fecha se están ejecutando en el distrito de Ventanilla en el programa Vida & Hogar es el imponente proyecto de lo que será Las Casuarinas de Ventanilla. Dicho proyecto de construcción que cuenta con más de 4000 mts² de área social y más de 6300 mts² de áreas verdes.

A la fecha se están construyendo 12 torres de nueve pisos hechas a base de placas y segmentadas en roca maciza para garantizar la resistencia de dichas estructuras, en su 1ra Etapa, en la mencionada obra los colaboradores formaron su comité sindical obligados por el sindicato de Ventanilla y esto genero un clima laboral negativo dentro de la obra, temor por parte del personal de la empresa.

2.3. CUADRO RESUMEN

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS
<p><u>GENERAL:</u> ¿Cuál es el nivel de corrupción, delincuencia, extorción y amenazas / sicariato en el Sindicato de la obra Casuarina de Ventanilla?</p> <p><u>ESPECIFICOS:</u> 1.- ¿Cuál es el nivel de influencia de la corrupción en el Sindicato de las Casuarinas de Ventanilla, en las condiciones laborales de la obra? 2.- ¿Cuál es nivel de influencia de la corrupción en el Sindicato de las Casuarinas de Ventanilla en el reconocimiento en los colaboradores de la obra? 3.- ¿En qué medida la corrupción, delincuencia, extorción y amenazas / sicariato afectan al clima laboral de los colaboradores de la obra Casuarina de Ventanilla?</p>	<p><u>GENERAL:</u> Conocer el nivel de corrupción, delincuencia, extorción y amenazas / sicariato en el Sindicato de la obra Casuarina de Ventanilla.</p> <p><u>ESPECIFICOS:</u> 1.- Conocer el nivel de influencia de la corrupción en el Sindicato de las Casuarinas de Ventanilla, en las condiciones laborales de la obra. 2.- Conocer el nivel de influencia de la corrupción en el Sindicato de las Casuarinas de Ventanilla en el reconocimiento en los colaboradores de la obra. 3.- Conocer en qué medida la corrupción, delincuencia, extorción y amenazas / sicariato afectan al clima laboral de los colaboradores de la obra Casuarina de Ventanilla.</p>	<p><u>GENERAL:</u> En el Sindicato de la obra Casuarina de Ventanilla existe un alto nivel de corrupción, delincuencia, extorción y amenazas / sicariato.</p> <p><u>ESPECIFICOS:</u> 1.- La corrupción en el Sindicato de las Casuarinas de Ventanilla llega a niveles muy altos, lo cual afecta las condiciones laborales de la obra. 2.- La corrupción en el Sindicato de las Casuarinas de Ventanilla llega a niveles muy altos, lo cual afecta el reconocimiento en los colaboradores de la obra. 3.- La corrupción, delincuencia, extorción y amenazas / sicariato generan un clima laboral negativo para los colaboradores de la obra Casuarina de Ventanilla.</p>

CAPITULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño de la investigación

El universo de la presente investigación comprende la sumatoria de todos los datos obtenidos en la obra Casuarinas de Ventanilla y la empresa Constructora ABC, selección de las técnicas, instrumentos e Informantes o fuentes recolectadas.

3.2. Población muestra

La información es obtenida de la obra Las Casuarinas de Ventanilla de un total de 201 colaboradores de cuatro tipos de categorías, Capataces, Operarios, Oficiales y Peones de diferentes edades estratos sociales y de ambos sexos.

En consecuencia, nuestra investigación tendrá carácter censal y no requerirá de muestra.

3.3. Instrumentos

A) La Técnica del Análisis Documental;

Como instrumentos de recolección de datos: Fichas Textuales y Resumen; Teniendo como fuentes Libros, publicaciones, documentos de la empresa y de empresas similares.

B) La Técnica de Encuestas;

Utilizando, como instrumento un formato con 20 preguntas y 05 alternativas de respuesta para identificar la problemática que se está presentando en la obra Las Casuarinas de Ventanilla

C) La Técnica de Entrevista Directa;

Utilizando, como instrumento una serie de entrevistas a los colaboradores utilizando varias preguntas de la problemática actual con los sindicatos de la obra.

3.4. Técnicas de recolección, procesamiento y análisis de datos.

La información y datos obtenidos utilizando técnicas e instrumentos indicados, serán incorporados a un programa estadístico y con él se realizarán los cruces que consideran las hipótesis y utilizando porcentajes, ordenado de mayor a menor y de forma cronológica se presentara la información en gráficos y cuadros respectivamente.

3.5. Procedimientos

Con toda la información presentada se formularán apreciaciones objetivas

El resultado nos dará una conclusión parcial, que serán usadas como premisas para la hipótesis global

Dicho resultado será contrastado con la hipótesis y dará la base para formular la conclusión general de nuestra investigación

La conclusión resultante del análisis fundamentara cada parte de la propuesta de solución al problema que dio lugar al inicio de la investigación.

CAPITULO IV: RESULTADOS

4.1. Resultados

La aplicación de la encuesta se realizó sobre un universo de **201** colaboradores, de los cuales participaron 183 colaboradores del área de RR.HH.

Es decir, de un universo de **201** se trabajó con el **183** de colaboradores.

- De un total por sexo de:

Masculino	166
Femenino	<u>17</u>
Total	183

- Tiempo trabajado en el área de RRHH.:

Edades entre 20 y 30 años	80
Edades entre 31 y 40 años	71
Edades entre 41 a más	<u>32</u>
Total	183

- Cargo:

Capataz	05
Operario	50
Oficial	40
Peón	<u>88</u>
Total	183

- Como ingreso a trabajar:

Por la empresa	152
Por el sindicato	31
Total	183

De la aplicación del cuestionario y ante las preguntas realizadas se obtuvo los siguientes resultados:

1.- ¿Las condiciones de trabajo en mi área son buenas?

Siempre:	00.00%
Casi siempre:	00.00%
Poca frecuencia:	00.00%
Con frecuencia:	24.04%
A veces:	65.57%
Nunca:	<u>10.38%</u>
	100.00%

2.- ¿Estoy conforme con los equipos de seguridad y señales de seguridad?

Siempre:	00.00%
Poca frecuencia:	00.00%
Con frecuencia:	00.00%
Algo de acuerdo:	33.88%
A veces:	48.63%
Nunca:	<u>17.49%</u>
	100.00%

3.- Comparado con otras empresas, ¿nuestros beneficios son buenos?

Siempre:	00.00%
Poca frecuencia:	00.00%
Con frecuencia:	00.55%
Algo de acuerdo:	29.51%
A veces:	56.28%
Nunca:	<u>13.66%</u>
	100.00%

4.- ¿El sueldo que recibo es adecuado para la labor que realizo?

Siempre:	00.00%
Casi siempre:	00.00%
Poca frecuencia:	00.55%
Con frecuencia:	27.32%
A veces:	56.83%
Nunca:	<u>15.30%</u>
	100.00%

5.- ¿Concuerdas con el sindicato en las decisiones / acciones que realizan?

Siempre:	09.84%
Casi siempre:	24.04%
Poca frecuencia:	39.89%
Con frecuencia:	13.11%
A veces:	08.20%
Nunca:	<u>04.92%</u>
	100.00%

6.- ¿El comité sindical te apoya cuando haces algún reclamo?

Siempre:	04.92%
Casi siempre:	14.75%
Poca frecuencia:	37.70%
Con frecuencia:	30.60%
A veces:	08.74%
Nunca:	<u>03.28%</u>
	100.00%

7.- ¿Con que frecuencia te tratan mal los del comité sindical?

Siempre:	12.02%
Casi siempre:	25.68%
Poca frecuencia:	36.07%
Con frecuencia:	20.77%
A veces:	05.46%
Nunca:	<u>00.00%</u>
	100.00%

8.- ¿Con que frecuencia se dan los abusos por parte del sindicato?

Siempre:	08.74%
Casi siempre:	23.50%
Poca frecuencia:	37.16%
Con frecuencia:	24.59%
A veces:	06.01%
Nunca:	<u>00.00%</u>
	100.00%

9.- ¿Existen cobros indebidos por parte del sindicato?

Siempre:	13.66%
Casi siempre:	17.49%
Poca frecuencia:	10.93%
Con frecuencia:	33.33%
A veces:	22.95%
Nunca:	<u>01.64%</u>
	100.00%

10.- ¿Con que frecuencia se han dado casos de abusos sexuales por parte del sindicato?

Siempre:	23.50%
Casi siempre:	19.13%
Poca frecuencia:	26.23%
Con frecuencia:	14.21%
A veces:	13.66%
Nunca:	<u>03.28%</u>
	100.00%

11.- El sindicato ¿Te compromete a reuniones que no deseas asistir?

Siempre:	12.02%
Casi siempre:	15.30%
Poca frecuencia:	14.21%
Con frecuencia:	15.85%
A veces:	34.97%
Nunca:	<u>07.65%</u>
	100.00%

12.- ¿Existe un mal uso de la cuota sindical por parte del sindicato?

Siempre:	12.02%
Casi siempre:	13.11%
Poca frecuencia:	09.84%
Con frecuencia:	23.50%
A veces:	35.52%
Nunca:	<u>06.01%</u>
	100.00%

13.- ¿Su opinión es escuchada dentro del comité sindical?

Siempre:	13.66%
Casi siempre:	40.98%
Poca frecuencia:	25.14%
Con frecuencia:	06.56%
A veces:	13.11%
Nunca:	<u>00.55%</u>
	100.00%

14.- ¿El dinero recaudado de la cuota sindical es usado en la obra?

Siempre:	66.67%
Casi siempre:	10.38%
Poca frecuencia:	09.84%
Con frecuencia:	08.20%
A veces:	04.92%
Nunca:	<u>00.00%</u>
	100.00%

15.- ¿Los dirigentes del sindicato entregan rendiciones de las cuotas sindicales?

Siempre:	68.85%
Casi siempre:	11.48%
Poca frecuencia:	07.65%
Con frecuencia:	10.93%
A veces:	01.09%
Nunca:	<u>00.00%</u>
	100.00%

16.- ¿Conoces de gente extraña que inflencie en las decisiones del sindicato?

Siempre:	21.86%
Casi siempre:	16.94%
Poca frecuencia:	33.33%
Con frecuencia:	13.11%
A veces:	12.57%
Nunca:	<u>02.19%</u>
	100.00%

17.- ¿Tienes conocimiento a donde van las cuotas sindicales?

Siempre:	61.75%
Casi siempre:	14.75%
Poca frecuencia:	10.38%
Con frecuencia:	09.84%
A veces:	02.73%
Nunca:	<u>00.55%</u>
	100.00%

18.- ¿Sabes del cobro de dinero para trabajar en la obra?

Completamente en desacuerdo:	20.22%
Bastante en desacuerdo:	15.85%
Algo en desacuerdo:	30.05%
Algo de acuerdo:	19.13%
Bastante de acuerdo:	13.66%
Completamente de acuerdo	<u>01.09%</u>
	100.00%

19.- Colaboras con el sindicato en: fiestas, rifas, etc.

Siempre:	16.39%
Casi siempre:	13.11%
Poca frecuencia:	15.30%
Con frecuencia:	13.11%
A veces:	36.07%
Nunca:	<u>06.01%</u>
	100.00%

20.- ¿Tienes conocimiento que existan delincuentes dentro del sindicato?

Siempre:	20.22%
Casi siempre:	15.85%
Poca frecuencia:	24.59%
Con frecuencia:	23.50%
A veces:	14.21%
Nunca:	<u>01.64%</u>
	100.00%

4.1. La encuesta se estructura de la siguiente manera:

- **Reconocimiento.** -

Preguntas:

- 04.- ¿El sueldo que recibo es adecuado para la labor que realizo?
- 05.- ¿Concuerdas con el sindicato en las decisiones / acciones que realizan?
- 06.- ¿El comité sindical te apoya cuando haces algún reclamo?
- 13.- ¿Su opinión es escuchada dentro del comité sindical?

- **Condiciones laborales.** -

Preguntas:

- 01.- ¿Las condiciones de trabajo en mi área son buenas?
- 02.- ¿Estoy conforme con los equipos de seguridad y señales de seguridad?
- 03.- Comparado con otras empresas, ¿nuestros beneficios son buenos?

- **Amenazas / Sicariato.** -

Preguntas:

- 07.- ¿Con que frecuencia te tratan mal los del comité sindical?
- 08.- ¿Con que frecuencia se dan los abusos por parte del sindicato?

- **Extorción.** -

Preguntas:

- 09.- ¿Existen cobros indebidos por parte del sindicato?
- 11.- El sindicato ¿Te compromete a reuniones que no deseas asistir?
- 19.- Colaboras con el sindicato en: fiestas, rifas, etc.

- **Delincuencia.** -

Preguntas:

- 10.- ¿Con que frecuencia se han dado casos de abusos sexuales por parte del sindicato?
- 16.- ¿Conoces de gente extraña que inflencie en las decisiones del sindicato?
- 20.- ¿Tienes conocimiento que existan delincuentes dentro del sindicato?

- **Corrupción.** -

Preguntas:

- 12.- ¿Existe un mal uso de la cuota sindical por parte del sindicato?
- 14.- ¿El dinero recaudado de la cuota sindical es usado en la obra?
- 15.- ¿Los dirigentes del sindicato entregan rendiciones de las cuotas sindicales?
- 17.- ¿Tienes conocimiento a donde van las cuotas sindicales?
- 18.- ¿Sabes del cobro de dinero para trabajar en la obra?

Hipótesis estadística

1.

Ho = No existe asociación entre corrupción y condiciones laborales

H₁ = Si existe asociación entre corrupción y condiciones laborales

Como Chi cuadrado (Sig) < 0.05 => se rechaza el Ho (Hipótesis nula) pero el coeficiente de contingencia en este caso es 0.282, es decir estadísticamente se demuestra que la corrupción afecta muy poco a las condiciones de trabajo.

2.-

Ho = No existe asociación entre corrupción y Reconocimiento

H₁ = Si existe asociación entre corrupción y Reconocimiento

Si chi cuadrado (Sig) < 0.05 => se rechaza la Ho (Hipótesis nula) => coeficiente de contingencia determina el grado de asociación que va del 0 al 1 (Si se acerca a 1 es alta asociación, si se acerca a 0 es escasa asociación).

Como coeficiente de contingencia es 0.651, entonces se demuestra estadísticamente que la corrupción si afecta al reconocimiento de los colaboradores de la obra Casuarinas de Ventanilla.

3.- Ante las siguientes respuestas estadísticas, se tienen:

- Delincuencia y Condiciones Laborales
Se rechaza el Ho y el coeficiente de contingencia es de 0.398, la delincuencia no influye significativamente en las condiciones laborales.
- Delincuencia y Reconocimiento
Se rechaza la Ho el coeficiente de contingencia es de 0.582, la delincuencia si influye en las condiciones laborales.
- Extorción y Condiciones Laborales
Se rechaza el Ho y el coeficiente de contingencia es de 0.386, la extorción no influye significativamente en las condiciones laborales.
- Extorción y Reconocimiento
Se rechaza el Ho y el coeficiente de correlación es de 0.535, la extorción si influye en el reconocimiento.
- Amenazas / Sicariato y condiciones Laborales.
No se rechaza la Ho, es decir no existe relación o influencia entre las amenazas /sicariato y condiciones laborales
- Amenazas / Sicariato y Reconocimiento.
Se rechaza la Ho y el coeficiente de contingencia es 0.696, la amenazas / sicariato influyen significativamente en el reconocimiento.

4.6.2. Ante los equipos y señales de seguridad se tiene gran aceptación por parte de los colaboradores: Algo de acuerdo 33.88%, Bastante de acuerdo 48.63% y completamente de acuerdo 17.49%.

4.6.3. En relación con otras empresas de construcción los porcentajes de aceptación de los colaboradores fue: Algo en desacuerdo: 00.55% Algo de acuerdo 29.51%, Bastante de acuerdo 56.28%, completamente de acuerdo 13.66%

4.6.4. Respecto a la remuneración recibida por los colaboradores existe una muy buena aceptación: Algo de acuerdo 27.32%, bastante de acuerdo 56.83%, completamente de acuerdo 15.30%

4.6.5. Se observa que la mayoría de los colaboradores no concuerda con las decisiones y acciones que realiza el sindicato: Completamente de acuerdo 09.84%, Bastante de acuerdo 24.04%, algo en desacuerdo 39.89%, algo de acuerdo 13.11%, bastante de acuerdo 08.20%, completamente de acuerdo 04.92%.

4.6.6. Al apoyo que reciben los colaboradores por parte del sindicato es: completamente de acuerdo 04.92%, bastante de acuerdo 14.75%, algo en desacuerdo 37.70% Algo de acuerdo 30.60%, bastante de acuerdo 08.74%, completamente de acuerdo 03.28%.

4.6.7. El trato que reciben los colaboradores por parte del sindicato es: Completamente de acuerdo 12.02%, bastante de acuerdo 25.68%, algo en desacuerdo 36.07%, algo de acuerdo 20.77%, bastante de acuerdo 05.46%.

4.6.8. En relación a los abusos que se dan en la obra por parte de la organización sindical se detectó lo siguiente: Completamente de acuerdo 08.74% bastante de acuerdo 23.50%, algo en desacuerdo 37.16, algo de acuerdo 24.59%, bastante de acuerdo 06.01%.

4.6.9. Ante la existencia de cobros indebidos por parte del sindicato arrojó lo siguiente: completamente de acuerdo 13.66%, bastante de acuerdo 17.49%, algo en desacuerdo

10.93%, algo de acuerdo 33.33%, bastante de acuerdo 22.95%, completamente de acuerdo 01.64%.

4.6.10. Respecto a los abusos sexuales nos mostró lo siguiente: completamente de acuerdo 23.50%, bastante de acuerdo 19.13%, algo en desacuerdo 26.23%, algo de acuerdo 14.21%, bastante de acuerdo 13.66%, completamente de acuerdo 03.28%.

4.6.11. Ante la obligación de la asistir a las reuniones por parte del sindicato: completamente de acuerdo 12.02%, bastante de acuerdo 15.30%, algo en desacuerdo 14.21%, algo de acuerdo 15.85%, bastante de acuerdo 34.97%, completamente de acuerdo 07.65%.

4.6.12. Sobre el uso de las cuotas sindicales de los colaboradores de la obra: Completamente de acuerdo 12.02%, bastante de acuerdo 13.11%, algo en desacuerdo 09.84%, algo de acuerdo 23.50%, bastante de acuerdo 35.52%, completamente de acuerdo 06.01%.

4.6.13. La manifestación de si su opinión es escuchada o no es: completamente de acuerdo 13.66%, bastante de acuerdo 40.98%, algo en desacuerdo 25.14%, algo de acuerdo 06.56%, bastante de acuerdo 13.11%, completamente de acuerdo 00.55%.

4.6.14. Ante la pregunta si el dinero que es recaudado en la obra se unas en la misma se obtuvo: completamente de acuerdo 66.67%, bastante de acuerdo 10.38%, algo en desacuerdo 09.84%, algo de acuerdo 08.20%, bastante de acuerdo 04.92%.

4.6.15. Existe una rendición o balance de las cuotas sindicales: completamente de acuerdo 68.85%, bastante de acuerdo 11.48%, algo en desacuerdo 07.65%, algo de acuerdo 10.93%, bastante de acuerdo 01.09%.

4.6.16. Ante la existencia de personas extrañas que influyen en la decisión del sindicato: Completamente de acuerdo 21.86%, bastante de acuerdo 16.94%, algo en desacuerdo

33.33%, algo de acuerdo 13.11%, bastante de acuerdo 12.57%, completamente de acuerdo 02.19%.

4.6.17. Ante la pregunta del conocimiento hacia donde van de las cuotas sindicales: Completamente de acuerdo 61.75%, bastante de acuerdo 14.75%, algo en desacuerdo 10.38%, algo de acuerdo 09.84%, bastante de acuerdo 02.73%, completamente de acuerdo 00.55%.

4.6.18. Ante el conocimiento o desconocimiento del cobro para trabajar en la obra: Completamente de acuerdo 20.22%, bastante de acuerdo 15.85%, algo en desacuerdo 30.05%, algo de acuerdo 19.13%, bastante de acuerdo 13.66%, completamente de acuerdo 01.09%.

4.6.19. Respecto a colaborar con el sindicato en rifas, actividades, otros: Completamente de acuerdo 16.39%, bastante de acuerdo 13.11%, algo en desacuerdo 15.30%, algo de acuerdo 13.11%, bastante de acuerdo 36.07%, completamente de acuerdo 06.01%.

4.6.20. Ante la existencia de delincuentes dentro del sindicato: Completamente de acuerdo 20.22%, bastante de acuerdo 15.85%, algo en desacuerdo 24.59%, algo de acuerdo 23.50%, bastante de acuerdo 14.21%, completamente de acuerdo 01.64%.

4.2. Conclusiones

1. No existe una estructura adecuada para los vestidores, al iniciar la obra se construyen pocos ambientes, es responsabilidad de la empresa construir más para no generar malestar a los trabajadores a la hora de cambiarse u aseo personal, los implementos de seguridad que se imparten son escasos para los trabajadores.

2. No tienen una adecuada estructura salarial para los trabajadores, solo se paga de acuerdo a lo establecido por las negociaciones colectivas cada año.

3. Existe una mala difusión de la norma de relaciones colectivas de trabajo por parte de los sindicatos a los trabajadores para sus intereses personales (Si no eres del sindicato no trabajas en la obra), mayormente los trabajadores que son contratados son de zonas alto andinas o regiones de la selva para obras de carreteras, mantenimientos y construcciones diversas (Puentes, Reservorios, Alcantarillas, etc.)

4. Según lo investigado obligan a los trabajadores a estar presentes en las reuniones sindicales en fechas y horas inadecuadas. Muchas veces no llegan a realizarse dichas reuniones solo con la finalidad de tomar asistencia y los trabajadores que no están presentes les cobran fuertes multas económicas.

5. Muchas veces por un tema de producción o la distancia de un frente a otro no existe mucha comunicación entre los trabajadores y la empresa generando un clima laboral negativo.

6. En muchas ocasiones los empleados (Administradores de Obra, Ing. Residente, Ing. De Producción, etc.), son amenazados para que puedan hacer ingresar personal de los sindicatos.

4.3. Recomendaciones

1. En toda obra se conoce la cantidad de trabajadores que se va a contratar y se debería construir los ambientes necesarios de los vestuarios, duchas, armarios, etc.

También se debe entregar los implementos de seguridad completos y de acuerdo al trabajo a realizar dando mayor difusión del uso de los mismos.

2. Incentivar más a los trabajadores con premios de obra, bonificaciones por destaque, menos tiempo en obra (bajadas más cortas), Incentivos por mérito, productividad, etc.

Elaborar una estructura salarial en base a la evaluación por desempeño para las obras de que tengan mayor tiempo de ejecución.

3. Realizar talleres y difundir la norma de relaciones colectivas de trabajo, lo que es un sindicato, federación y confederación. Afiliación, desafiliación y demás normas para que a los trabajadores no los engañen los seudo sindicatos.

4. Respecto a las asistencias de sus reuniones del sindicato deben ser voluntarias y no obligadas, informar a los trabajadores para que soliciten a su comité sindical informes de los movimientos económicos que realizan con su dinero de la cuota sindical

5. Se debe tener comunicación constante a todo nivel y realizar programas de capacitación interna a los trabajadores respecto a temas de su interés (Boletas de pago, beneficios sociales, renta de quinta, etc.)

6. Se debe canalizar un solo proceso de selección, evaluación y contratación de los trabajadores, teniendo como soporte las entidades respectivas sobre los antecedentes, penales, policiales y judiciales. Utilización de páginas de internet para las evaluaciones.

REFERENCIAS

Bibliografía:

- Chiavenato Idalberto Introducción a la Teoría General de la Administración Cuarta edición. 1995 editorial Mc. Graw Hill
Derechos reservados 2006 respecto a la decimoséptima edición en español por Mac GRAW –HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A. DE CV
A SUBSIDIARY OF THE Mac Graw-Hill Companies Inc.
Prolongación paseo de la Reforma 1015
Pisos 16 y 17, Santa Fe 01376
Delegación Cuajimalpa, México D.F.
ISBN 13:978-970-10-5500-7
ISBN 10:970-10-5500-4
Traducido de la séptima edición en portugués de
Copyright 2004, por Elsevier Editora Ltda
ISBN: 85-352-1348-1
- Chruden Herbert Sherman Arthur Administración de Personal Editorial continental, S.A México
México: Compañía Editorial Continental, 1977 (Reimpr. 2002), 1a ed. 661 p. : il. ; 26 cm. ISBN: 968260897X
- Dessler Gary Administración de Personal Cuarta edición.1991 Editorial Prentice Hall Florida International University
Traducción
Leticia Esther Pineda Ayala
Revisión técnica
Ricardo Varela Juárez
Universidad Nacional Autónoma de México
Christina Huerta Sobrino
Universidad Iberoamericana, Ciudad de México
José Luis Rodríguez Tepezano
Universidad Nacional Autónoma de México edición en español
Editor: Pablo Miguel Guerrero Rosas e-mail: pablo. guerrero@pearsoned.
Comp. Editor de desarrollo: Felipe Hernández Carrasco Supervisor de producción: Gustavo Rivas Romero
- Aprueban texto único ordenado de la ley de relaciones colectivas de trabajo Decreto Supremo N° 010-2003-TR
- Entrevista a Luis Villanueva, secretario general de la federación de trabajadores de construcción civil. 24/05/2011
- El Movimiento Obrero Fernando Bartivas Cerezo

- Libertad Sindical ROBLE ROJO GRUPO DE NEGOCIOS S.A.C.
 Editor: PLADES Programa Laboral de Desarrollo Calle General Córdova N° 1198 Jesús María, Lima - Perú Telf: 470 0954 www.plades.org.pe abril 2010
 Hecho el depósito legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2010-05499 ISBN 978-9972-2770-3-0 Primera edición Tiraje: 1000 ejemplares Diagramación e impresión: Roble Rojo Grupo de Negocios S.A.C. Américo Vesputio 110 COVIMA - La Molina Telf: 346 5571 / 349 6636 info@roblerojo.com
www.roblerojo.com
- MEMORIA DE UN ESCLAVO DEL DESTINO “Luchador Sindical Social”
 (1944 – 2004) Pagina 14,15 y 16 Primera edición: Auspiciado por STCCI
 Edición: octubre 2010 Ica-Perú
 Apoyo y dirección: Lic. Luis Rolando Ramos Aguirre
 Apoyo y documentación: Mirtha Ysabel Ramos Aguirre Secretaria de la CGTP
 Diseño gráfico: Dora Benavente Ramos
 Ilustración:
 Autor: Percy Rolando Ramos Rejas
- (1) Puno, Jr. Salaverry 411 Of. 307 Plaza de Armas - Juliaca GRUPO PUNORED S.A.C. Diario Los Andes
- (2) Centro de Estudios Económicos, Laborales y Sociales CEELAS 03.09.2010
- (3) Ver Gran Historia del Perú p. 180 Ed El comercio 2000
- (4) Primera edición: Auspiciado por: ATCCI - Edición: octubre 2010 Ica – Perú Autor Percy Rolando Ramos rejas
- (5) C087 – Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación (Entrada en vigor: 04 julio 1950) Adopción: san Francisco, 31 reunión CIT (09 julio 1948) – Estatus: Instrumento actualizado (convenios Fundamentales).
- (6) Co98 – convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949) núm. 98 Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva (Entrada en vigor: 18 julio 1951) Adopción: Ginebra, 32 reunión CIT (01 julio 1949) – Estatus: Instrumento actualizado (Convenio Fundamentales).
- (7) Decreto Supremo No 010-2003-TR (Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (05.10.2003

Electrónicas:

- Informativo Caballero Bustamante: www.caballerobustamante.com.pe
- Informativo Caballero Bustamante: www.alaboral.com.pe
- info@roblerojo.com www.roblerojo.com 2010 Lima – Perú
- Manejo de Conflictos:
www.getec.etsit.upm.es/docencia/gproyectos/rrhh/conflictos.htm

- Conflicto laboral: www.manejo-conflictos/manejo-conflictos.shtml
- SUNAFIL: <https://www.sunafil.gob.pe/noticias/item/3845-regimen-laboral-de-la-construccion-civil.html>

ANEXOS (Matriz de Consistencia)

Obra Materia de Estudio:

La obra llamada Las Casuarinas de Ventanilla tiene un área de más de 4,000 metros cuadrados, también cuenta con un área social de 6,300 metros cuadrados de áreas verdes. Está construida a base de placas y segmentadas en la roca para garantiza la resistencia en las estructuras.

Características:

La obra es un proyecto de características innovadoras incomparable e único

- De la Seguridad: Se encuentra cerrado con guardianía y control de ingreso a toda hora.
- De las áreas verdes: Tiene más de 6,300 metros cuadrados de jardines y parques.
- Su ubicación: Es central, es cerca de supermercados, colegios, hospitales, bancos y transporte público.
- De los Departamentos, de 3 dormitorios y 2 baños, que garantiza la comodidad de los que lo ocupen.

Formato de encuesta:

ENCUESTA

PROYECTO DE TESIS

Buenos días (tardes), usted ha sido seleccionado por el sistema para responder esta encuesta. Su respuesta es muy valiosa debido a que ayudará a mejorar su trabajo en la empresa, asimismo esta encuesta es totalmente confidencial (no debe identificarse).

Marque con una (X) a los recuadros que pertenece:

Edades:
 Edad de 20 a 30 años
 Edad de 31 a 40 años
 Edad de 41 a más

Sexo:
 Masculino
 Femenino

Cargo.
 Capataz
 Operario
 Oficial
 Peón

Cuanto tiempo tienes trabajando en la empresa:
 Menos de 01 año
 De 01 año a más

Como ingreso a trabajar: Por la Empresa Por el Sindicato

Marque con una (X) su respuesta.

N°	Enunciado	1	2	3	4	5	6
		Completamente en Desacuerdo	Bastante en Desacuerdo	Algo en Desacuerdo	Algo de Acuerdo	Bastante de Acuerdo	Completamete de Acuerdo
							
1	¿Las condiciones de trabajo en mi área son buenas?						
2	¿Estoy conforme con los equipos de seguridad y señales de seguridad?						
3	Comparado con otras empresas, ¿nuestros beneficios son buenos?						
4	¿El sueldo que recibo es adecuado para la labor que realizo?						
5	¿Concuerdas con el sindicato en las decisiones / acciones que realizan?						
6	¿El comité sindical te apoya cuando haces algún reclamo?						
7	¿Con que frecuencia te tratan mal los del comité sindical?						
8	¿Con que frecuencia se dan los abusos por parte del sindicato?						
9	¿Existen cobros indebidos por parte del sindicato?						
10	¿Con que frecuencia se han dado casos de abusos sexuales por parte del sindicato?						
11	El sindicato ¿Te compromete a reuniones que no deseas asistir?						
12	¿Existe un mal uso de la cuota sindical por parte del sindicato?						
13	¿Su opinión es escuchada dentro del comité sindical?						
14	¿El dinero recaudado de la cuota sindical es usado en la obra?						
15	¿Los dirigentes del sindicato entregan rendiciones de las cuotas sindicales?						
16	¿Conoces de gente extraña que influencie en las decisiones del sindicato?						
17	¿Tienes conocimiento a donde van las cuotas sindicales?						
18	¿Sabes del cobro de dinero para trabajar en la obra?						
19	Colaboras con el sindicato en: fiestas, rifas, etc.						
20	¿Tienes conocimiento que existen delincuentes dentro del sindicato?						

Comentarios:.....

De antemano agradezco sus respuestas y por el apoyo brindado.

Resumen de encuestas

Frecuencias

Notas

Resultados creados		
Comentarios		
Entrada	Datos	
	Conjunto de datos activo	Conjunto_de_datos0
	Filtro	<ninguno>
	Peso	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	Núm. de filas del archivo de trabajo	182
Manipulación de los valores perdidos	Definición de los perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario serán tratados como perdidos.
	Casos utilizados	Los estadísticos se basan en todos los casos con datos válidos.
Sintaxis		<pre> FRECUENCIES VARIABLES=LIKCORRUP LIKDELINCU LIKEXTORSIO LIKAMESICA LIKCONLAB LIKRECONO /BARCHART PERCENT /ORDER=ANALYSIS. </pre>
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:03,369
	Tiempo transcurrido	00:00:03,557

Estadísticos

		Corrupción	Delincuencia	Extorsión	Amenazas/Sicariato
N	Válidos	183	183	183	183
	Perdidos	0	0	0	0

Estadísticos

		Condiciones Laborales	Reconocimiento
N	Válidos	183	183
	Perdidos	0	0

Tabla de frecuencia

Corrupción

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bastante en desacuerdo	1	,5	,5	,5
	Algo en desacuerdo	18	9,9	9,9	10,4
	Algo de acuerdo	39	21,4	21,4	31,9
	Bastante de acuerdo	60	33,0	33,0	64,8
	Completamente de acuerdo	65	35,2	35,2	100,0
	Total	183	100,0	100,0	

Delincuencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Completamente en desacuerdo	14	7,7	7,7	7,7
	Bastante en desacuerdo	38	20,9	20,9	28,6
	Algo en desacuerdo	52	28,6	28,6	57,1
	Algo de acuerdo	54	29,7	29,7	86,8
	Bastante de acuerdo	18	9,9	9,9	96,7
	Completamente de acuerdo	7	3,3	3,3	100,0
	Total	183	100,0	100,0	

Extorsión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Completamente en desacuerdo	11	6,0	6,0	6,0
	Bastante en desacuerdo	35	19,2	19,2	25,3
	Algo en desacuerdo	21	11,5	11,5	36,8
	Algo de acuerdo	32	17,6	17,6	54,4
	Bastante de acuerdo	68	37,4	37,4	91,8
	Completamente de acuerdo	15	8,2	8,2	100,0
	Total	182	100,0	100,0	

Amenazas/Sicariato

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Completamente en desacuerdo	14	7,7	7,7	7,7
	Bastante en desacuerdo	24	13,2	13,2	20,9
	Algo en desacuerdo	75	41,2	41,2	62,1
	Algo de acuerdo	57	31,3	31,3	93,4
	Bastante de acuerdo	12	6,6	6,6	100,0
	Total	183	100,0	100,0	

Condiciones Laborales

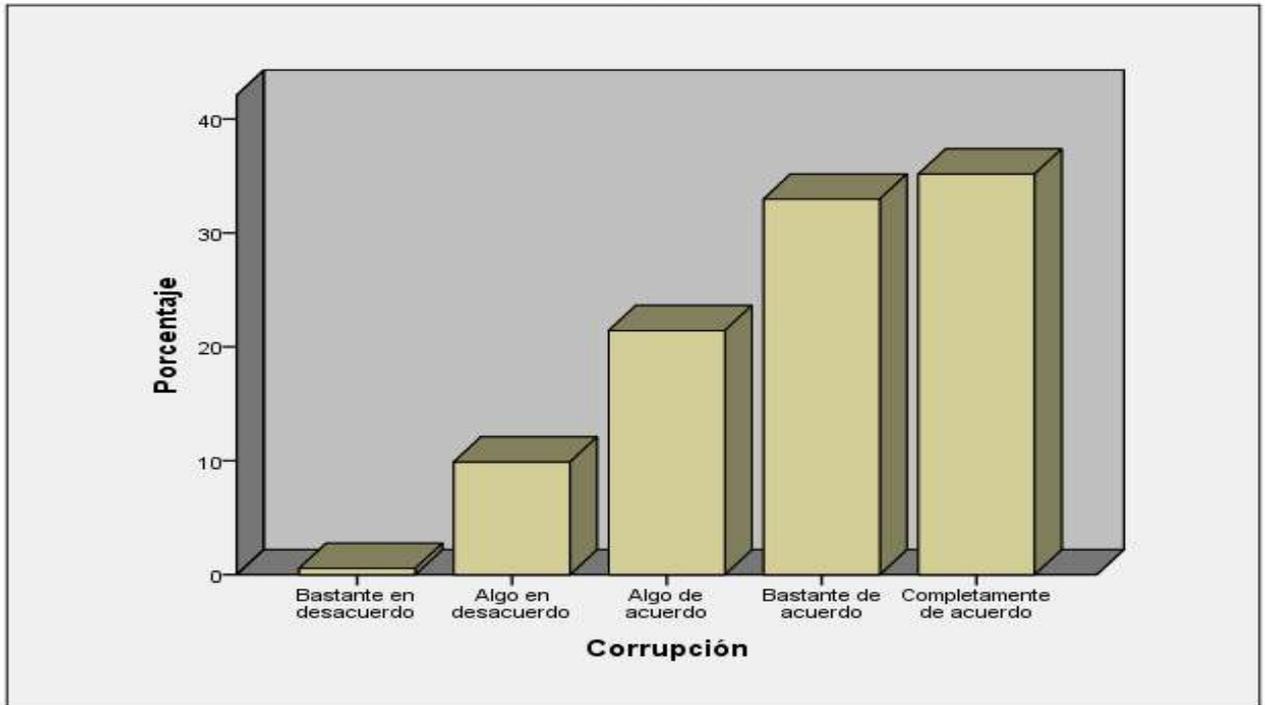
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Algo de acuerdo	19	10,4	10,4	10,4
	Bastante de acuerdo	117	64,3	64,3	74,7
	Completamente de acuerdo	46	25,3	25,3	100,0
	Total	183	100,0	100,0	

Reconocimiento

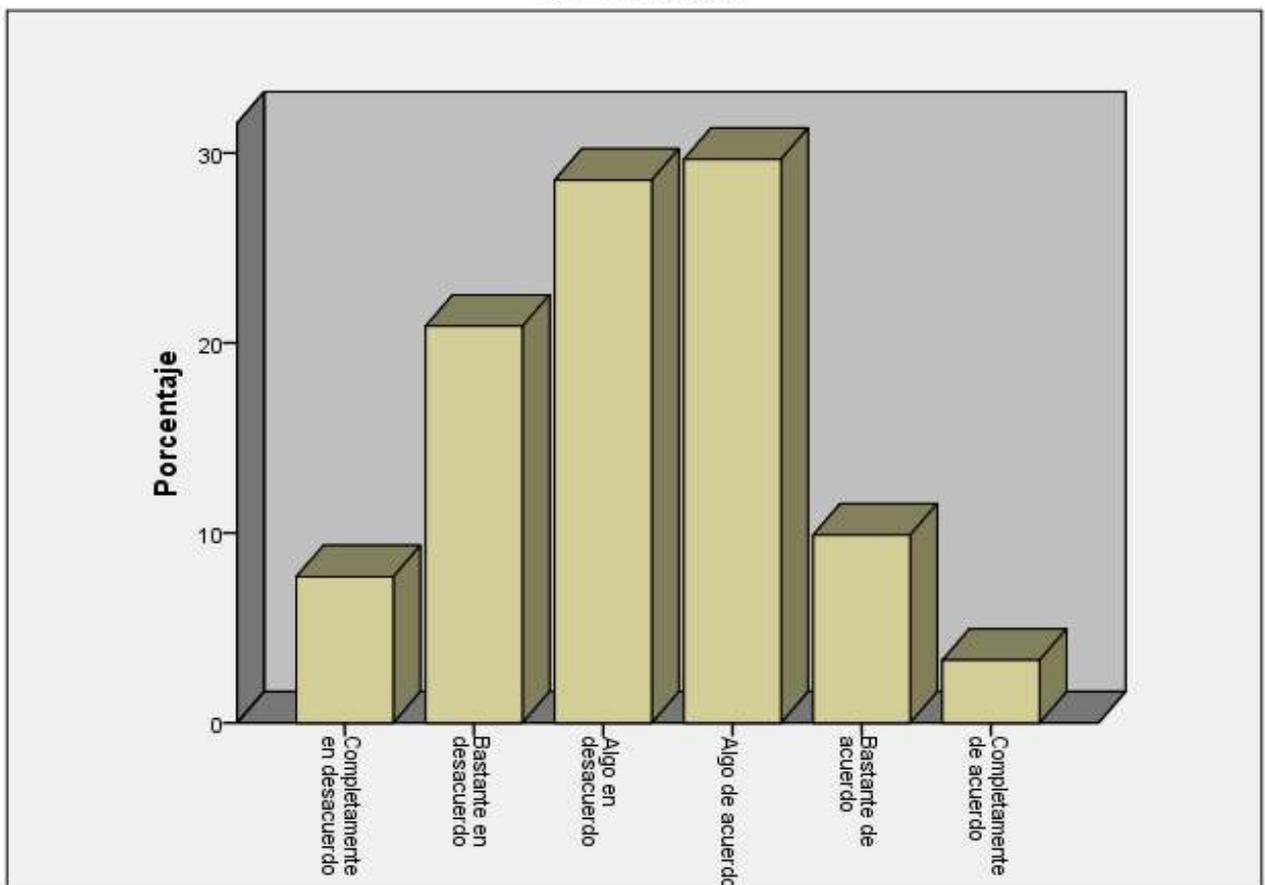
		No. De Frecuencia	(%) (%)	(%) Válido	(%) acumulado
Válidos	Siempre	3	1,6	1,6	1,6
	Casi Siempre	54	29,7	29,7	31,3
	Poca frecuencia	98	53,8	53,8	85,2
	Con Frecuencia	19	10,4	10,4	95,6
	A veces	8	4,4	4,4	100,0
	Total	183	100,0	100,0	

Gráfico de barras

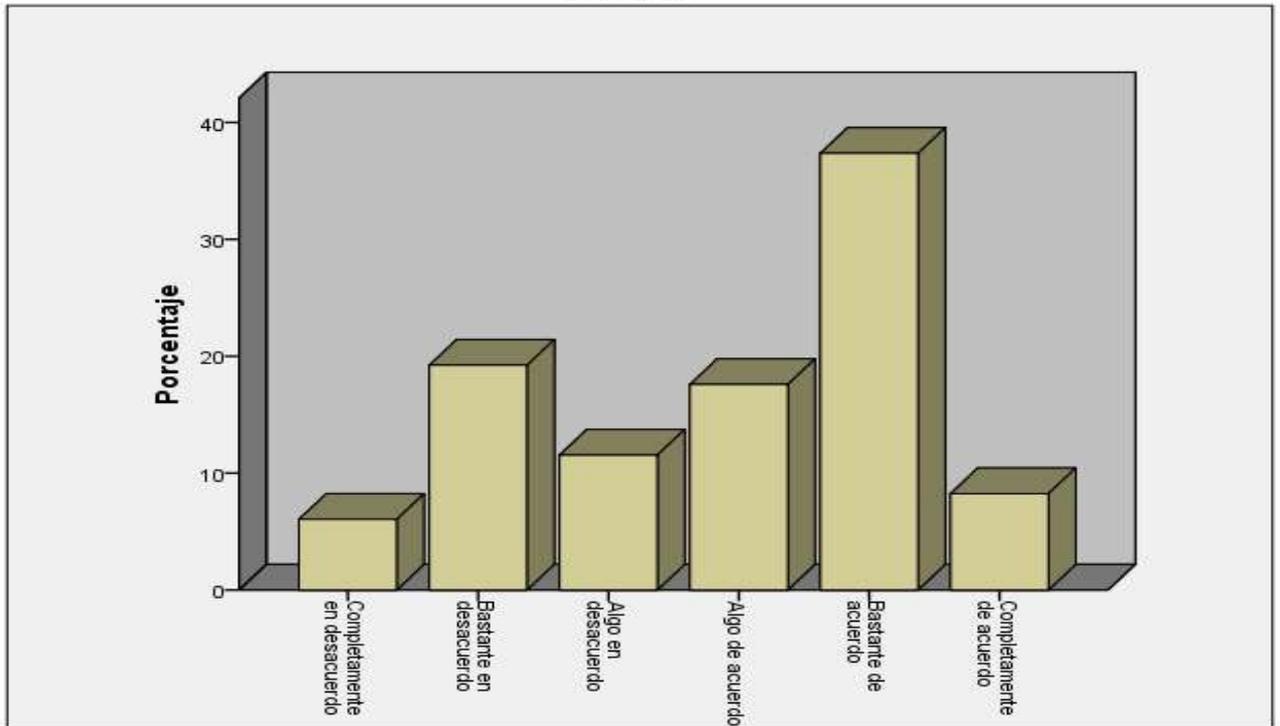
Corrupción



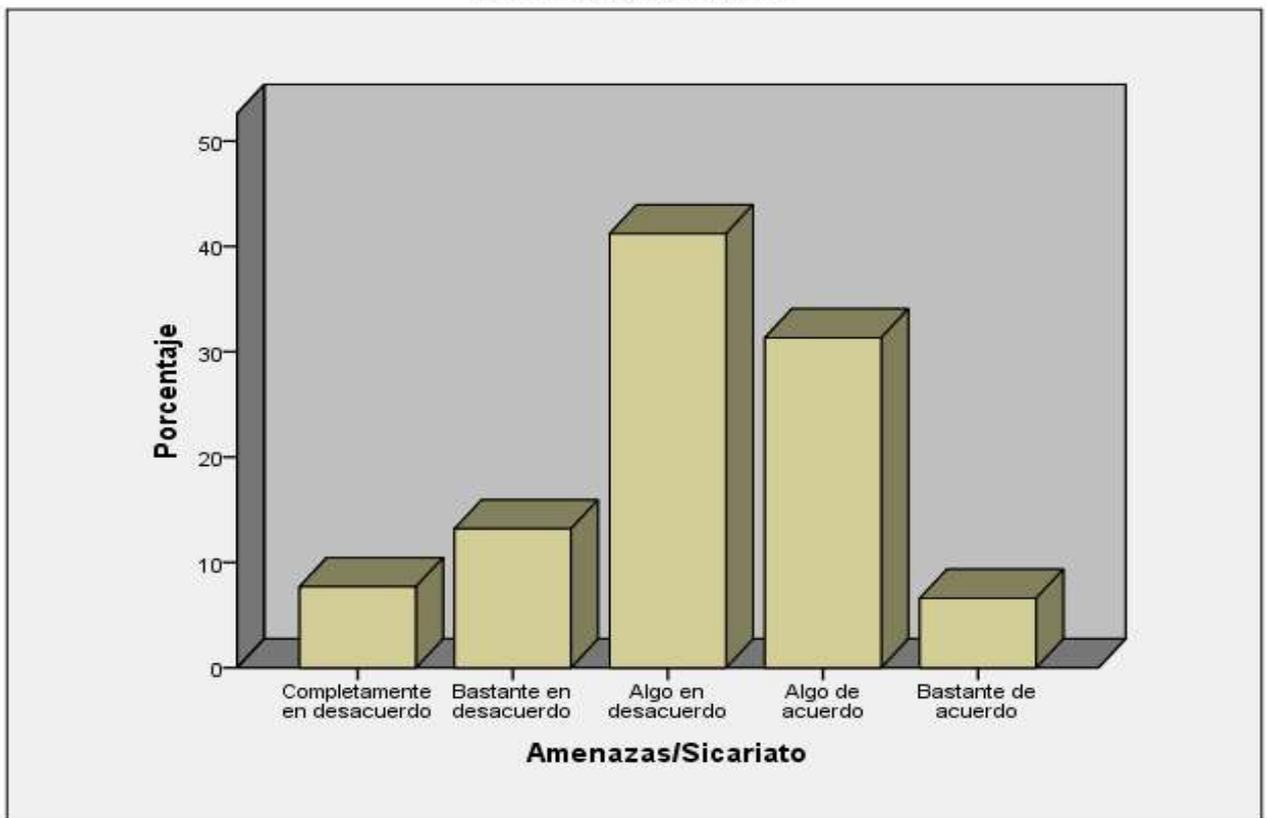
Delincuencia



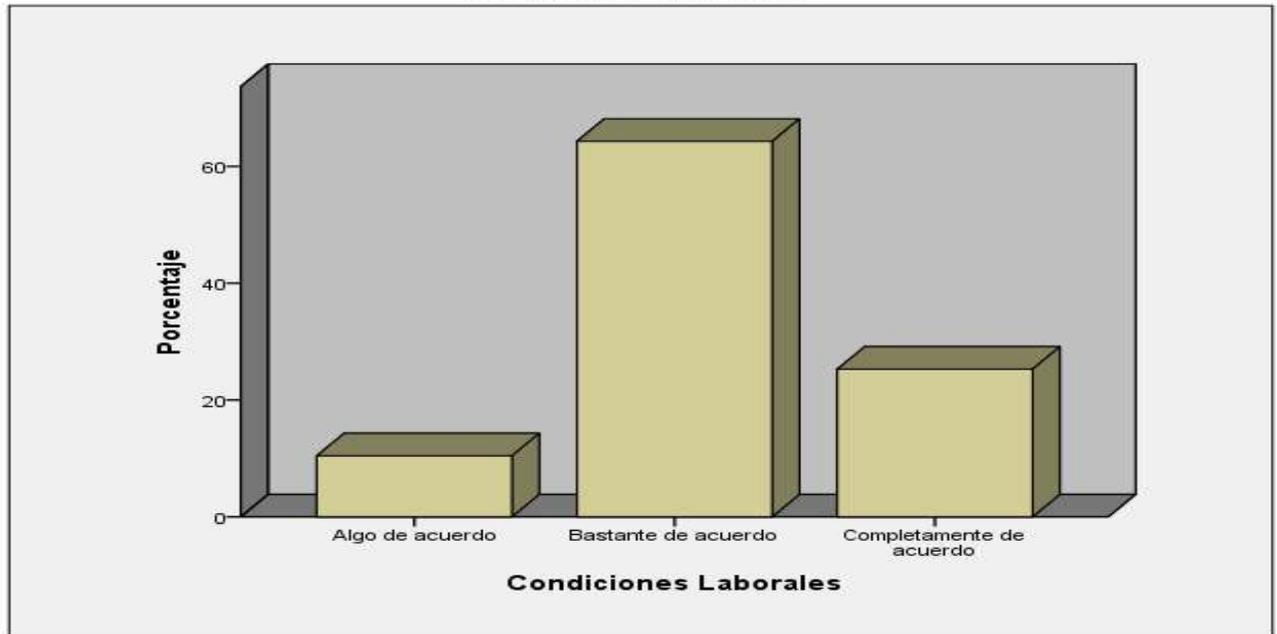
Extorsión



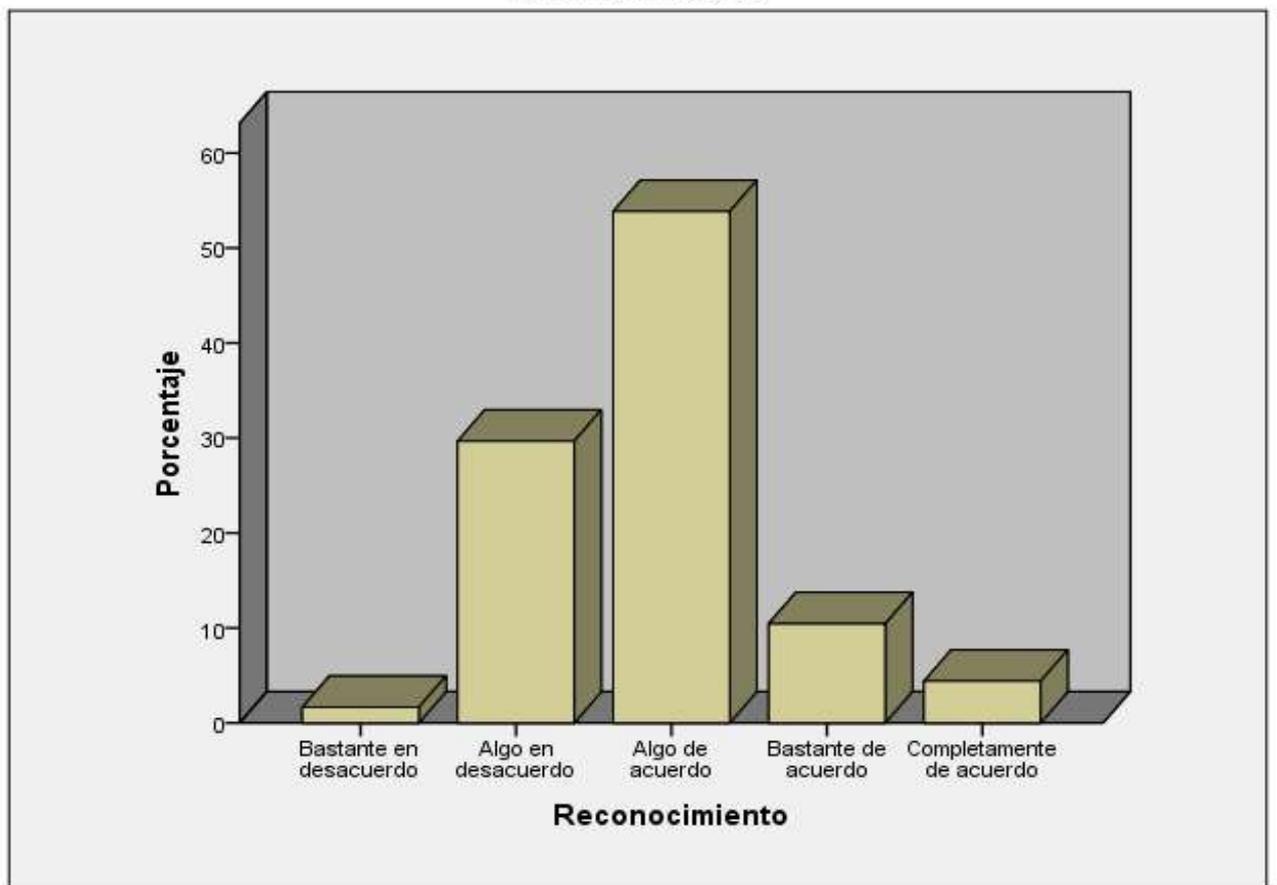
Amenazas/Sicariato



Condiciones Laborales



Reconocimiento



Tablas de contingencia

Notas

Resultados creados		
Ingreso de	Datos	
	Datos activo	Datos 0
	Filtros	<ninguno>
	Pesos	<ninguno>
	Archivo segmentado	<ninguno>
	Número del archivo	183
Valores perdidos	Definición	Valores perdidos definidos son tratados como perdidos.
	Utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos válidos en los rangos especificados para las variables de todas las tablas.

PROCESAMIENTO DE LA INVESTIGACION

	Investigación					
	Aceptados		No Aceptados		Total	
	Numero	%	Numero	%	Numero	%
Corrupción * Reconocimiento	183	100.00	0	0.00	183	100.00

Cuadro de contingencia Corrupción * Reconocimiento

		Reconocimiento		
		Bastante en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Algo de acuerdo
Corrupción	Bastante en desacuerdo	0	0	0
	Algo en desacuerdo	0	1	0
	Algo de acuerdo	0	11	24
	Bastante de acuerdo	1	16	41
	Completamente de acuerdo	2	26	33
Total		3	54	98

Tabla de contingencia Corrupción * Reconocimiento

Recuento

		Reconocimiento		Total
		Bastante de acuerdo	Completamente de acuerdo	
Corrupción	Bastante en desacuerdo	1	0	1
	Algo en desacuerdo	9	8	18
	Algo de acuerdo	4	0	39
	Bastante de acuerdo	2	0	60
	Completamente de acuerdo	3	0	65
Total		19	8	183

CHI – CUADRADO (PRUEBAS)

	Valor Asignado	G. L	Asintótica - (bilateral)
Chi - cuadrado (Pearson)	133,975 ^a	16	0.00
Verosimilitudes	94,348	16	0.00
Lineal por lineal (Asociaciones)	46,334	1	0.00
Casos válidos	183		

SIMETRIA (MEDIDAS)

	Valor	S.I.G Aprox.
Coficiente - contingencia	.651	0.00
N de casos válidos	183	

CONTINGENCIAS - CUADROS

RESULTADOS - APARECIDOS		
	Datos activo	Conjunto de datos 0
	Filtros	Negativo
	Pesos	Negativo
	Archivos Segmentados	Negativo
	Numero de filas	183
Valores perdidos (Tratamiento)	Definiciones	Los valores perdidos son tratados como perdidos.
	Utilizados	Se basan en todos los casos de los datos válidos en rangos especificados para todas las variables de las tablas.

PROCESAMIENTO DE DATOS - RESUMEN

	DATOS					
	Aceptados		No aceptados		Total General	
	Numero	%	Numero	%	Numero	%
Corrupción * Condiciones Laborales	183	100.00%	0	0.0	183	100.00

Tabla de contingencia Corrupción * Condiciones Laborales

Recuento

		Condiciones Laborales			Total
		Algo de acuerdo	Bastante de acuerdo	Completamente de acuerdo	
Corrupción	Bastante en desacuerdo	0	1	0	1
	Algo en desacuerdo	2	16	0	18
	Algo de acuerdo	7	25	7	39
	Bastante de acuerdo	3	41	16	60
	Completamente de acuerdo	7	34	23	65
Total		19	117	46	183

Chi - cuadrado (Pruebas)

	Valor Asignado	G. L	Asintótica - (bilateral)
Valor Asignado	15,776 ^a	8.0	.046
Valor Asignado	20,337	8.0	.009
Valor Asignado	7,907	1.0	.005
Valor Asignado	183		

Medidas – (Simétricas)

		Valor Asignado	S.i.g. Aproximado
Nominal x nominal	Coficiente	,282	,046
Número de casos válidos		183	

Contingencia - Tablas

Notas

Resultados creados		
Comentarios		
Entrada	Datos	
	Conjunto de datos	Conjunto de datos 0
	Filtros	Negativo
	Pesos	Negativo
	Segmentar archivo	negativo
	Número de archivos de trabajo	183
Valores perdidos	Definición	Los valores perdidos serán tratados como perdidos.
	Casos utilizados	Las tablas se basan en todos los casos con datos válidos en los rangos especificados para todas las variables de las tablas.

PROCESAMIENTO DE DTAOS - RESUMEN

	DATOS					
	Aceptados		No aceptados		Total General	
	Numero	%	Numero	%	Numero	%
Delincuencia * Condiciones Laborales	183	100,0%	0	,0%	183	100,0%

Tabla de contingencia Delincuencia * Condiciones Laborales

Recuento

		Condiciones Laborales	
		Algo de acuerdo	Bastante de acuerdo
Delincuencia	Siempre	2	12
	Casi siempre	5	28
	Poca frecuencia	6	40
	Con frecuencia	4	27
	A veces	2	9
	Nunca	0	1
Total		19	117

Tabla de contingencia Delincuencia * Condiciones Laborales

Recuento

	Condiciones Laborales	Total

		Completamente de acuerdo	
Delincuencia	Siempre	0	14
	Casi siempre	5	38
	Poca frecuencia	6	52
	Con frecuencia	23	54
	A veces	7	18
	Nunca	5	7
Total		46	183

CHI - CUADRADO (PRUEBAS)

	Valor Asignado	G. L	Asintótica - (bilateral)
Chi - cuadrado (Pearson)	34,211 ^a	10	.00
Verosimilitudes	36,415	10	.00
Lineal por lineal (Asociaciones)	19,589	1	.00
Casos válidos	183		

Medidas simétricas

		Total	S.i.g. Aproximada
Nominal x nominal	Coeficiente	.398	.00
Número de casos válidos			

CONTINGENCIA - TABLA

Resultados		
Comentarios		
Entrada	Datos	
	Conjunto - datos	Conjunto de datos 0
	Filtro	Negativo
	Peso	Negativo
	Segmentar archivo	Negativo
Tratamiento de valores	Núm. de filas del archivo de trabajo	183
	Definición	Los valores perdidos serán tratados como perdidos.
	Casos utilizados	Las tablas se basan en todos los casos con datos válidos en los rangos especificados para todas las variables de las tablas.

PROCESAMIENTO DE CAOS - RESUMEN

	DATOS					
	Aceptados		No aceptados		Total General	
	Numero	%	Numero	%	Numero	%
Delincuencia * Reconocimiento	183	100.00%	.0	.0	183	100.00

Tabla de contingencia Delincuencia * Reconocimiento

Recuento

		Reconocimiento		
		Bastante en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Algo de acuerdo
Delincuencia	Completamente en desacuerdo	0	2	0
	Bastante en desacuerdo	0	4	25
	Algo en desacuerdo	0	14	34
	Algo de acuerdo	2	22	29
	Bastante de acuerdo	1	8	8
	Completamente de acuerdo	0	4	2
Total		3	54	98

Tabla de contingencia Delincuencia * Reconocimiento

Recuento

		Reconocimiento		Total
		Bastante de acuerdo	Completamente de acuerdo	
Delincuencia	Completamente en desacuerdo	7	5	14
	Bastante en desacuerdo	6	3	38
	Algo en desacuerdo	4	0	52
	Algo de acuerdo	1	0	54
	Bastante de acuerdo	1	0	18
	Completamente de acuerdo	0	0	6
Total		19	8	183

CHI CUADRADO – (PRUEBAS)

	Valor Asignado	G. L	Asintótica - (bilateral)
Chi - cuadrado (Pearson)	92,996 ^a	20.0	.00
Verosimilitudes	80,899	20.0	.00
Lineal por lineal (Asociaciones)	45,884	1.0	.00
Casos válidos	183		

Medidas - Simétricas

		TOTAL	S.i.g. Aproximada
Nominal x nominal	Coeficiente	,582	.00
Número de casos válidos			

CONTINGECIA - (TABLAS)

Resultados creados		
Comentarios		
Entrada	Datos	
	Conjunto - datos	Conjunto de datos 0
	Filtros	Negativo
	Pesos	Negativo
	Segmentar archivo	Negativo
	Número de filas	182
Tratamiento de valores perdidos	Definición	Los valores perdidos serán tratados como perdidos.
	Casos utilizados	Las tablas se basan en todos los casos con datos válidos en los rangos especificados para todas las variables de las tablas.

PROCESAMIENTO DE CASOS - RESUMEN

	DATOS					
	Aceptados		No aceptados		Total General	
	Numero	%	Numero	%	Numero	%
Extorsión * Condiciones Laborales	183	100,0%	0	,0%	183	100,0%

Tabla de contingencia Extorsión * Condiciones Laborales

Recuento

		Condiciones Laborales			Total
		Algo de acuerdo	Bastante de acuerdo	Completamente de acuerdo	
Extorsión	Completamente en desacuerdo	2	9	0	11
	Bastante en desacuerdo	4	28	3	35
	Algo en desacuerdo	3	14	4	21
	Algo de acuerdo	5	21	6	32
	Bastante de acuerdo	5	41	22	68
	Completamente de acuerdo	0	4	11	15
Total		19	117	46	183

CHI - CUADRADO (PRUEBAS)

	Valor Asignado	G. L	Asintótica - (bilateral)
Chi - cuadrado (Pearson)	31,901 ^a	10	.00
Verosimilitudes	33,493	10	.00
Lineal por lineal (Asociaciones)	19,196	1	.00
Casos válidos	183		

Medidas - simétricas

	TOTAL	S.i.g. Aproximada
Nominal x nominal Coeficiente	,386	.00
Número de casos válidos		

CONTINGENCIAS - TRABLAS

Resultados creados		
Comentarios		
Entrada	Datos	
	Conjunto de datos	Conjunto de datos 0
	Filtros	Negativo
	Pesos	Negativo
	Segmentar archivo	Negativo
	Número de filas	182
Tratamiento de valores	Definición	Los valores perdidos serán tratados como perdidos.
	Casos utilizados	Las tablas se basan en todos los casos con datos válidos en los rangos especificados para todas las variables de las tablas.

PROCESAMIENTO DE CASOS - RESUMEN

	DATOS					
	Aceptados		No aceptados		Total General	
	Numero	%	Numero	%	Numero	%
Extorsión * Reconocimiento	183	100.00%	0	,0%	183	100,0%

Tabla de contingencia Extorsión * Reconocimiento

Recuento

		Reconocimiento		
		Bastante en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Algo de acuerdo
Extorsión	Completamente en desacuerdo	0	0	2
	Bastante en desacuerdo	0	6	18
	Algo en desacuerdo	0	6	12
	Algo de acuerdo	1	8	22
	Bastante de acuerdo	2	27	36
	Completamente de acuerdo	0	7	8
Total		3	54	98

Tabla de contingencia Extorsión * Reconocimiento

Recuento

		Reconocimiento		Total
		Bastante de acuerdo	Completamente de acuerdo	
Extorsión	Completamente en desacuerdo	5	4	11
	Bastante en desacuerdo	7	4	35
	Algo en desacuerdo	3	0	21
	Algo de acuerdo	1	0	32
	Bastante de acuerdo	3	0	68
	Completamente de acuerdo	0	0	15
Total		19	8	183

CHI –CUADRADO (PRUEBAS)

	Valor Asignado	G. L	Asintótica - (bilateral)
Chi - cuadrado (Pearson)	72,946 ^a	20	.00
Verosimilitudes	63,363	20	.00
Lineal por lineal (Asociaciones)	41,119	1	.00
Casos válidos	183		

Medidas - simétricas

		TOTAL	S.i.g. Aproximada
Nominal x nominal	Coeficiente	,535	.00
Número de casos válidos			

CONTINGENCIA - TABLAS

Resultados creados		
Comentarios		
Entrada	Datos	
	Conjunto de datos	Conjunto de datos 0
	Filtros	<ninguno>
	Pesos	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	Número de filas	183
Tratamiento de valores	Definición	Los valores perdidos serán tratados como perdidos.
	Casos utilizados	Las tablas se basan en todos los casos con datos válidos en los rangos especificados para todas las variables de las tablas.

PROCESAMIENTO DE CASOS - RESUMEN

	DATOS					
	Aceptados		No aceptados		Total General	
	Numero	%	Numero	%	Numero	%
Amenazas/Sicariato * Condiciones Laborales	183	100,0%	0	,0%	183	100,0%

Tabla de contingencia Amenazas/Sicariato * Condiciones Laborales

Recuento

		Condiciones Laborales	
		Algo de acuerdo	Bastante de acuerdo
Amenazas/Sicariato	Siempre	2	12
	Casi siempre	4	13
	Poca frecuencia	10	48
	A veces	2	37
	Nunca	1	7
Total		19	117

Tabla de contingencia Amenazas/Sicariato * Condiciones Laborales

Recuento

		Condiciones Laborales	
		Completamente de acuerdo	Total
Amenazas/Sicariato	Siempre	0	14
	Casi siempre	7	24
	Poca frecuencia	17	75
	Con frecuencia	18	57
	Nunca	4	12
Total		46	183

CHI – CUADRADO (PRUEBAS)

	TOTAL	g.l.	S.i.g. Asintótica (bilateral)
Chi - cuadrado (Pearson)	10,907 ^a	8.0	,207
Verosimilitudes	14,992	8.0	,059
Lineal por lineal (Asociaciones)	5,752	1.0	,016
Casos válidos	183		

Medidas - Simétricas

		TOTAL	S.i.g. Aproximada
Nominal x nominal	Coeficiente	,238	,207
Número de casos válidos			

CONTIGENCIA - TABLAS

Resultados		
Entrada	Datos	
	Conjunto de datos activo	Conjunto de datos 0
	Filtros	Negativo
	Pesos	Negativo
	Segmentar archivos	Negativo
	Núm. de filas del archivo de trabajo	183
Tratamiento de valores	Definición	Los valores perdidos serán tratados como perdidos.
	Casos utilizados	Las tablas se basan en todos los casos con datos válidos en los rangos especificados para todas las variables de las tablas.

PROCESAMIENTO DE CASOS - RESUMEN

	DATOS					
	Aceptados		No aceptados		Total General	
	Numero	%	Numero	%	Numero	%
Amenazas/Sicariato * Reconocimiento	183	100,0%	0	,0%	183	100,0%

Tabla de contingencia Amenazas/Sicariato * Reconocimiento

Recuento

		Reconocimiento		
		Bastante en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Algo de acuerdo
Amenazas/Sicariato	Completamente en desacuerdo	0	0	0
	Bastante en desacuerdo	1	10	6
	Algo en desacuerdo	0	28	44
	Algo de acuerdo	0	11	44
	Bastante de acuerdo	2	5	4
Total		3	54	98

Tabla de contingencia Amenazas/Sicariato * Reconocimiento

Recuento

		Reconocimiento		Total
		Bastante de acuerdo	Completamente de acuerdo	
Amenazas/Sicariato	Completamente en desacuerdo	6	8	14
	Bastante en desacuerdo	7	0	24
	Algo en desacuerdo	3	0	75
	Algo de acuerdo	2	0	57
	Bastante de acuerdo	1	0	12
Total		19	8	183

CHI – CUADRADO (PRUEBAS)

	TOTAL	g.l.	S.i.g. Asintótica (bilateral)
Chi - cuadrado (Pearson)	171,288 ^a	16	.00
Verosimilitudes	112,698	16	.00
Lineal por lineal (Asociaciones)	31,827	1	.00
Casos válidos	183		

Medidas - simétricas

		Total	S.i.g. Aproximada
Nominal x nominal	Coefficiente	,696	.00
Número de casos válidos			

ENCUESTA - CAPATAZ

Empresa de Construcción Civil, los Sindicatos, Las Mafias Infiltradas y la Delincuencia en Obra: "Las Casuarinas de Ventanilla"

N°	Cargo	Sexo	Edad	Antigüedad	¿Las condiciones de trabajo en mi área son buenas?	¿Esto confor me los equipos de seguridad?	¿Compensación por otros beneficios?	¿El salario es adecuado para los beneficios?	¿Conoce usted a los sindicatos?	¿El comité sindical apoya a los obreros?	¿Existen casos de abusos sexuales en la parte sindical?	¿Existen cobros indebidos por parte sindical?	¿Con frecuencia se dan abusos por parte sindical?	¿Existen cobros indebidos por parte sindical?	¿Con frecuencia se dan abusos sexuales en la parte sindical?	¿Existen cobros indebidos por parte sindical?	¿Existe un mal clima de opinión dentro del comité sindical?	¿Su opinión es escuchada dentro del comité sindical?	¿El dinero recaudado de la cuota sindical al ser usado en la obra?	¿Los dirigentes del sindicato reaccionan de las cuotas de los sindicatos?	¿Conoce usted a los dirigentes del sindicato?	¿Sabe usted cómo cobrar el dinero para trabajar en la obra?	¿Sabe usted cómo cobrar el dinero para trabajar en la obra?	¿Tiene usted conocimiento de los sindicatos?	¿Tiene usted conocimiento de los sindicatos?	
																										PREGUNTAS
1	CAPATAZ	Masculino	De 41 a Más	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	5	1	2	5	5	4	4	5	5	1	1	1	1	1	2	1	3	5	3
2	CAPATAZ	Masculino	De 41 a Más	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	4	5	1	1	5	5	5	3	5	5	1	1	1	1	3	1	4	5	4	
3	CAPATAZ	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	5	1	1	5	5	5	3	5	5	1	1	1	1	5	1	5	1	4	
4	CAPATAZ	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	5	1	1	5	5	3	4	5	5	1	5	1	1	3	1	4	5	4	
5	CAPATAZ	Masculino	De 41 a Más	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	5	3	1	4	5	5	5	5	5	1	1	1	1	3	1	4	5	5	

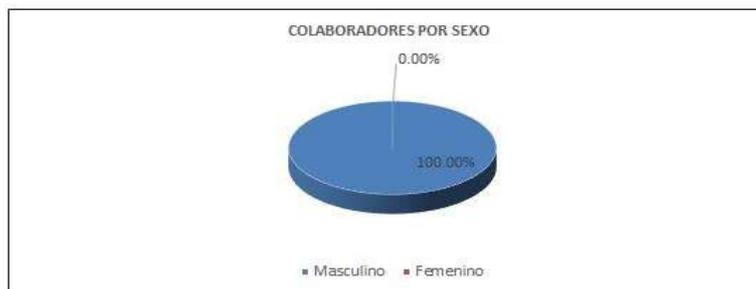
ENCUESTA - CAPATAZ

N°	RESUMEN	TOTAL
1	Completamente en Desacuerdo	30.00%
2	Bastante en Desacuerdo	2.00%
3	Algo en Desacuerdo	9.00%
4	Algo de Acuerdo	12.00%
5	Bastante de Acuerdo	47.00%
6	Completamete de Acuerdo	0.00%
		100.00%



1.- Sexo

1	Masculino	5	100.00%
2	Femenino	0	0.00%
	Total	5	100.00%

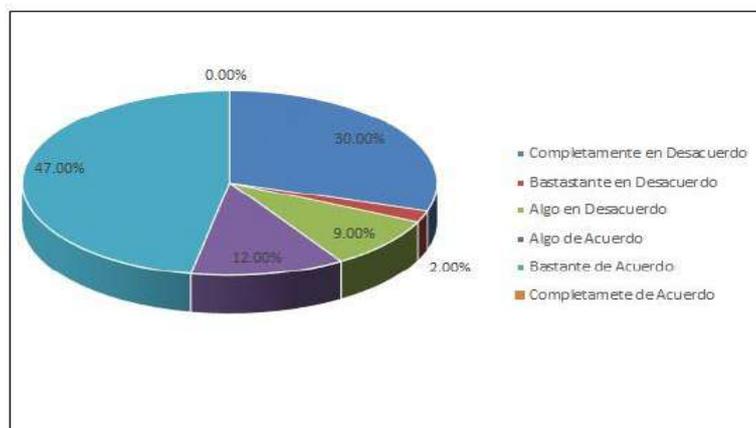


2.- Antigüedad en la empresa

1	Menos de 01 año	0
2	De 01 Año A Mas	5

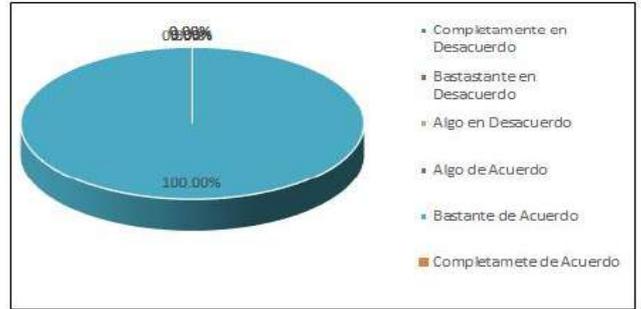


1	Completamente en Desacuerdo	30.00%
2	Bastante en Desacuerdo	2.00%
3	Algo en Desacuerdo	9.00%
4	Algo de Acuerdo	12.00%
5	Bastante de Acuerdo	47.00%
6	Completamete de Acuerdo	0.00%
		100.00%



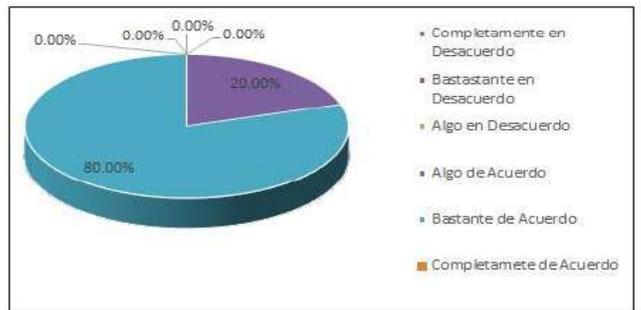
1.- ¿Las condiciones de trabajo en mi área son buenas?

1	Completamente en Desacuerdo	1	0	0.00%
2	Bastante en Desacuerdo	2	0	0.00%
3	Algo en Desacuerdo	3	0	0.00%
4	Algo de Acuerdo	4	0	0.00%
5	Bastante de Acuerdo	5	5	100.00%
6	Completamete de Acuerdo	6	0	0.00%
Total				100.00%



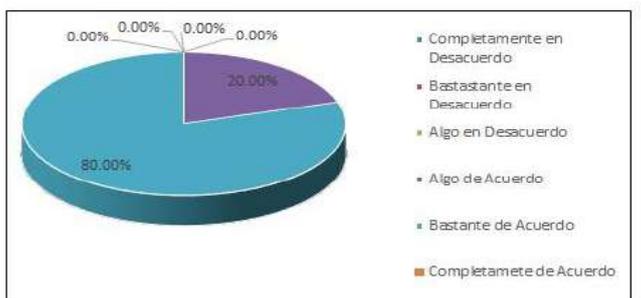
2.- ¿Estoy conforme con los equipos de seguridad y señales de seguridad?

1	Completamente en Desacuerdo	1	0	0.00%
2	Bastante en Desacuerdo	2	0	0.00%
3	Algo en Desacuerdo	3	0	0.00%
4	Algo de Acuerdo	4	1	20.00%
5	Bastante de Acuerdo	5	4	80.00%
6	Completamete de Acuerdo	6	0	0.00%
Total				100.00%



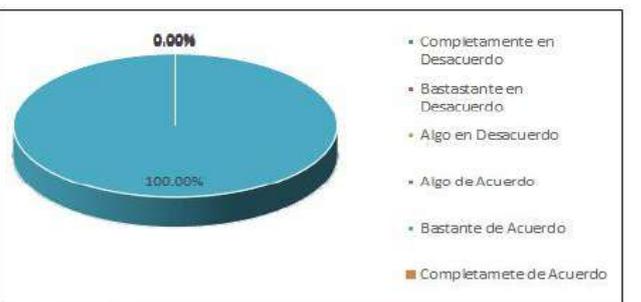
3.- Comparado con otras empresas, ¿nuestros beneficios son buenos?

1	Completamente en Desacuerdo	1	0	0.00%
2	Bastante en Desacuerdo	2	0	0.00%
3	Algo en Desacuerdo	3	0	0.00%
4	Algo de Acuerdo	4	1	20.00%
5	Bastante de Acuerdo	5	4	80.00%
6	Completamete de Acuerdo	6	0	0.00%
Total				100.00%



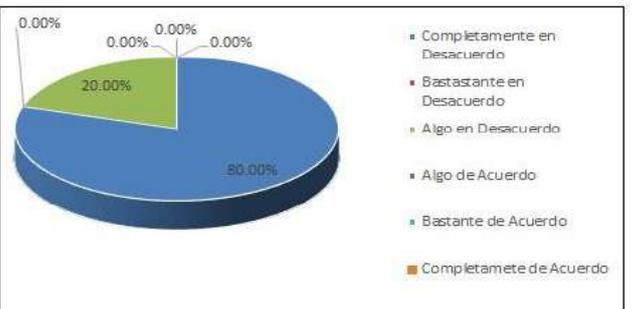
4.- ¿El sueldo que recibo es adecuado para la labor que realizo?

1	Completamente en Desacuerdo	1	0	0.00%
2	Bastante en Desacuerdo	2	0	0.00%
3	Algo en Desacuerdo	3	0	0.00%
4	Algo de Acuerdo	4	0	0.00%
5	Bastante de Acuerdo	5	5	100.00%
6	Completamete de Acuerdo	6	0	0.00%
Total				100.00%



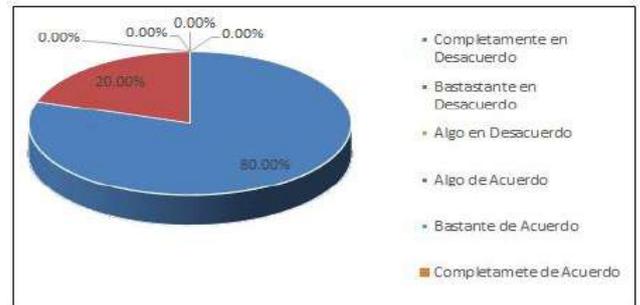
5.- ¿Concuerdas con el sindicato en las decisiones / acciones que realizan?

1	Completamente en Desacuerdo	1	4	80.00%
2	Bastante en Desacuerdo	2	0	0.00%
3	Algo en Desacuerdo	3	1	20.00%
4	Algo de Acuerdo	4	0	0.00%
5	Bastante de Acuerdo	5	0	0.00%
6	Completamete de Acuerdo	6	0	0.00%
Total				100.00%



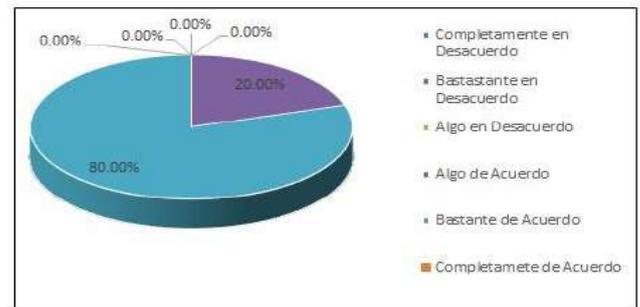
6.- ¿El comité sindical te apoya cuando haces algún reclamo?

1	Completamente en Desacuerdo	1	4	80.00%
2	Bastante en Desacuerdo	2	1	20.00%
3	Algo en Desacuerdo	3	0	0.00%
4	Algo de Acuerdo	4	0	0.00%
5	Bastante de Acuerdo	5	0	0.00%
6	Completamete de Acuerdo	6	0	0.00%
Total				100.00%



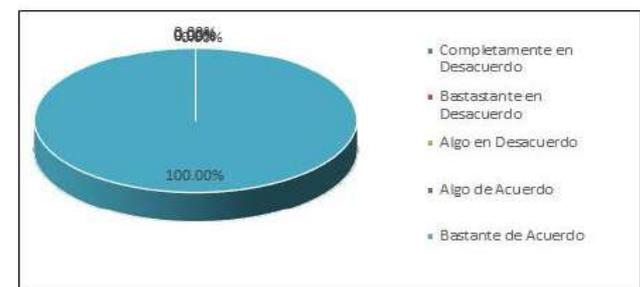
7.- ¿Con que frecuencia te tratan mal los del comité sindical?

1	Completamente en Desacuerdo	1	0	0.00%
2	Bastante en Desacuerdo	2	0	0.00%
3	Algo en Desacuerdo	3	0	0.00%
4	Algo de Acuerdo	4	1	20.00%
5	Bastante de Acuerdo	5	4	80.00%
6	Completamete de Acuerdo	6	0	0.00%
Total				100.00%



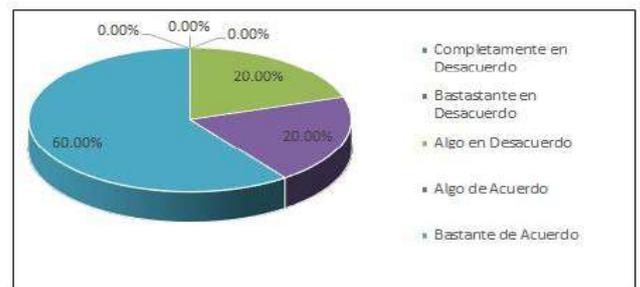
8.- ¿Con que frecuencia se dan los abusos por parte del sindicato?

1	Completamente en Desacuerdo	1	0	0.00%
2	Bastante en Desacuerdo	2	0	0.00%
3	Algo en Desacuerdo	3	0	0.00%
4	Algo de Acuerdo	4	0	0.00%
5	Bastante de Acuerdo	5	5	100.00%
6	Completamete de Acuerdo	6	0	0.00%
Total				100.00%



9.- ¿Existen cobros indebidos por parte del sindicato?

1	Completamente en Desacuerdo	1	0	0.00%
2	Bastante en Desacuerdo	2	0	0.00%
3	Algo en Desacuerdo	3	1	20.00%
4	Algo de Acuerdo	4	1	20.00%
5	Bastante de Acuerdo	5	3	60.00%
6	Completamete de Acuerdo	6	0	0.00%
Total				100.00%



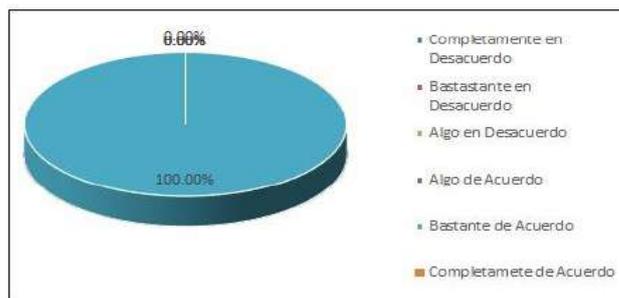
10.- ¿Con que frecuencia se han dado casos de abusos sexuales por parte del sindicato?

1	Completamente en Desacuerdo	1	0	0.00%
2	Bastante en Desacuerdo	2	0	0.00%
3	Algo en Desacuerdo	3	2	40.00%
4	Algo de Acuerdo	4	2	40.00%
5	Bastante de Acuerdo	5	1	20.00%
6	Completamete de Acuerdo	6	0	0.00%
Total				100.00%



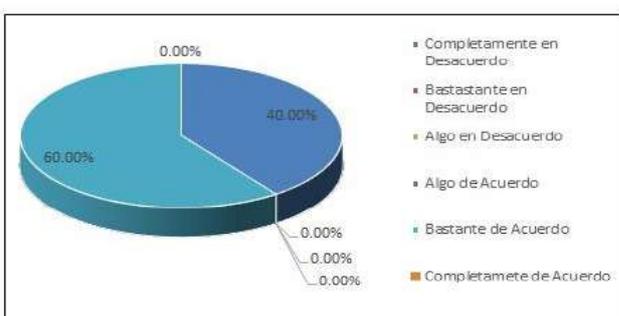
11. El sindicato ¿Te compromete a reuniones que no deseas asistir?

1	Completamente en Desacuerdo	1	0	0.00%
2	Bastante en Desacuerdo	2	0	0.00%
3	Algo en Desacuerdo	3	0	0.00%
4	Algo de Acuerdo	4	0	0.00%
5	Bastante de Acuerdo	5	5	100.00%
6	Completamete de Acuerdo	6	0	0.00%
Total				100.00%



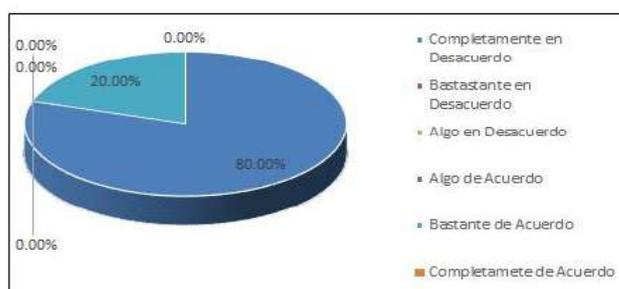
12. ¿Existe un mal uso de la cuota sindical por parte del sindicato?

1	Completamente en Desacuerdo	1	2	40.00%
2	Bastante en Desacuerdo	2	0	0.00%
3	Algo en Desacuerdo	3	0	0.00%
4	Algo de Acuerdo	4	0	0.00%
5	Bastante de Acuerdo	5	3	60.00%
6	Completamete de Acuerdo	6	0	0.00%
Total				100.00%



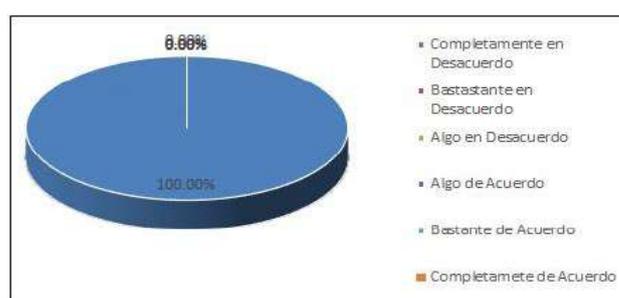
13. ¿Su opinión es escuchada dentro del comité sindical?

1	Completamente en Desacuerdo	1	4	80.00%
2	Bastante en Desacuerdo	2	0	0.00%
3	Algo en Desacuerdo	3	0	0.00%
4	Algo de Acuerdo	4	0	0.00%
5	Bastante de Acuerdo	5	1	20.00%
6	Completamete de Acuerdo	6	0	0.00%
Total				100.00%



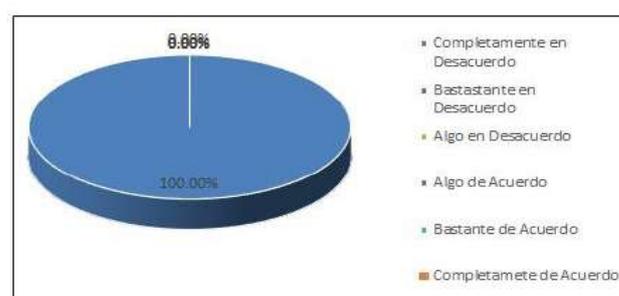
14. ¿El dinero recaudado de la cuota sindical es usado en la obra?

1	Completamente en Desacuerdo	1	5	100.00%
2	Bastante en Desacuerdo	2	0	0.00%
3	Algo en Desacuerdo	3	0	0.00%
4	Algo de Acuerdo	4	0	0.00%
5	Bastante de Acuerdo	5	0	0.00%
6	Completamete de Acuerdo	6	0	0.00%
Total				100.00%



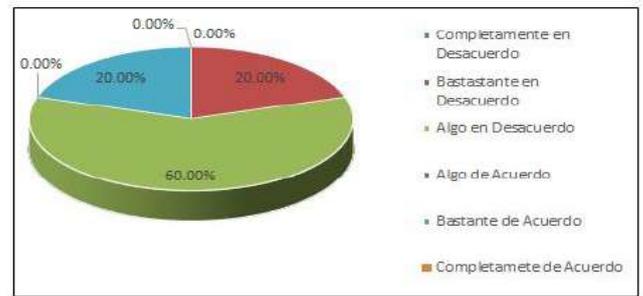
15. ¿Los dirigentes del sindicato entregan rendiciones de las cuotas sindicales?

1	Completamente en Desacuerdo	1	5	100.00%
2	Bastante en Desacuerdo	2	0	0.00%
3	Algo en Desacuerdo	3	0	0.00%
4	Algo de Acuerdo	4	0	0.00%
5	Bastante de Acuerdo	5	0	0.00%
6	Completamete de Acuerdo	6	0	0.00%
Total				100.00%



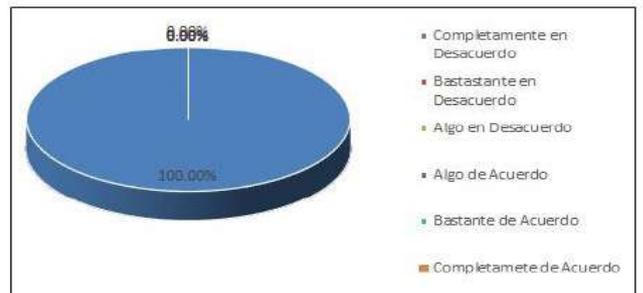
16.- ¿Conoces de gente extraña que inflencie en las decisiones del sindicato?

1	Completamente en Desacuerdo	1	0	0.00%
2	Bastante en Desacuerdo	2	1	20.00%
3	Algo en Desacuerdo	3	3	60.00%
4	Algo de Acuerdo	4	0	0.00%
5	Bastante de Acuerdo	5	1	20.00%
6	Completamete de Acuerdo	6	0	0.00%
Total				100.00%



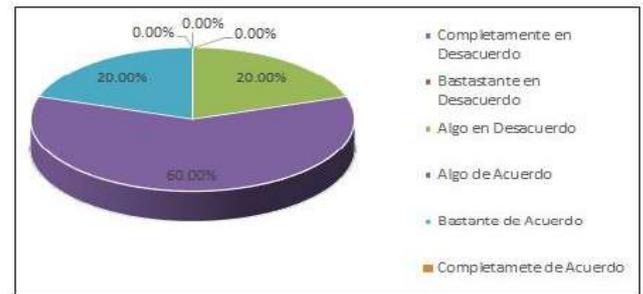
17.- ¿Tienes conocimiento a donde van las cuotas sindicales?

1	Completamente en Desacuerdo	1	5	100.00%
2	Bastante en Desacuerdo	2	0	0.00%
3	Algo en Desacuerdo	3	0	0.00%
4	Algo de Acuerdo	4	0	0.00%
5	Bastante de Acuerdo	5	0	0.00%
6	Completamete de Acuerdo	6	0	0.00%
Total				100.00%



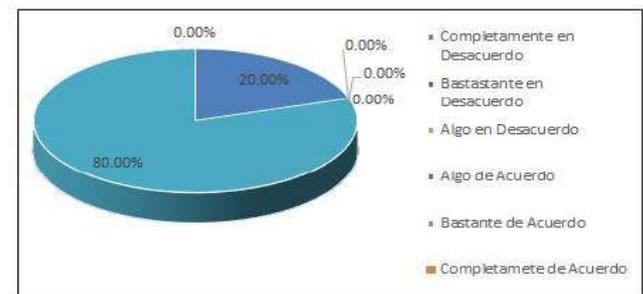
18.- ¿Sabes del cobro de dinero para trabajar en la obra?

1	Completamente en Desacuerdo	1	0	0.00%
2	Bastante en Desacuerdo	2	0	0.00%
3	Algo en Desacuerdo	3	1	20.00%
4	Algo de Acuerdo	4	3	60.00%
5	Bastante de Acuerdo	5	1	20.00%
6	Completamete de Acuerdo	6	0	0.00%
Total				100.00%



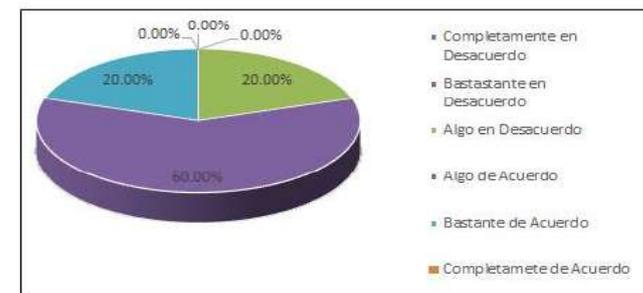
19.- Colaboras con el sindicato en: fiestas, rifas, etc.

1	Completamente en Desacuerdo	1	1	20.00%
2	Bastante en Desacuerdo	2	0	0.00%
3	Algo en Desacuerdo	3	0	0.00%
4	Algo de Acuerdo	4	0	0.00%
5	Bastante de Acuerdo	5	4	80.00%
6	Completamete de Acuerdo	6	0	0.00%
Total				100.00%



20.- ¿Tienes conocimiento que existan delincuentes dentro del sindicato?

1	Completamente en Desacuerdo	1	0	0.00%
2	Bastante en Desacuerdo	2	0	0.00%
3	Algo en Desacuerdo	3	1	20.00%
4	Algo de Acuerdo	4	3	60.00%
5	Bastante de Acuerdo	5	1	20.00%
6	Completamete de Acuerdo	6	0	0.00%
Total				100.00%



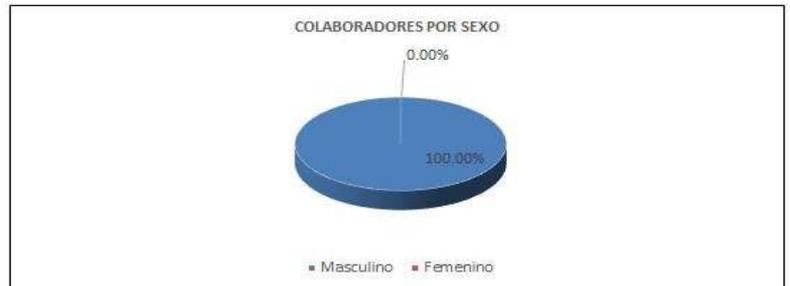
ENCUESTA - OPERARIO

N°	RESUMEN	TOTAL
1	Completamente en Desacuerdo	15.61%
2	Bastante en Desacuerdo	10.00%
3	Algo en Desacuerdo	19.80%
4	Algo de Acuerdo	18.67%
5	Bastante de Acuerdo	31.22%
6	Completamete de Acuerdo	4.69%
		100.00%



1.- Sexo

1	Masculino	49	100.00%
2	Femenino	0	0.00%
Total		49	100.00%

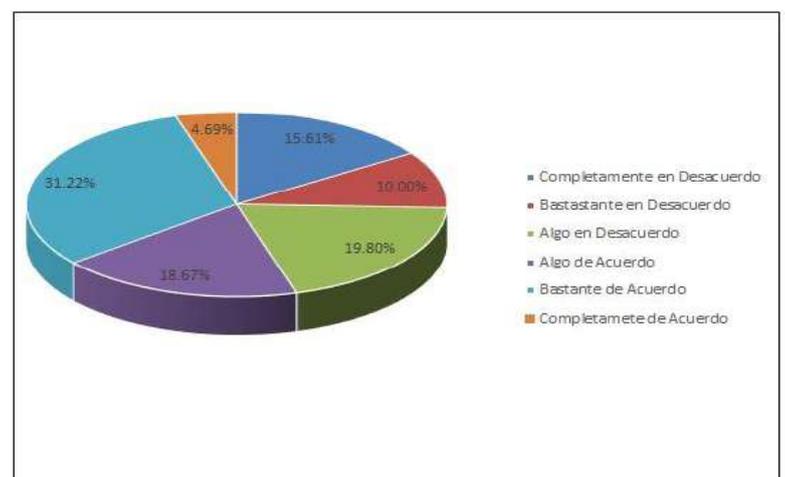


2.- Antigüedad en la empresa

1	Menos de 01 año	0
2	De 01 Año A Mas	49

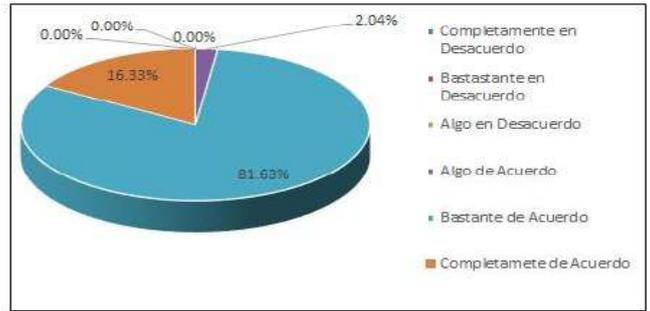


1	Completamente en Desacuerdo	15.61%
2	Bastante en Desacuerdo	10.00%
3	Algo en Desacuerdo	19.80%
4	Algo de Acuerdo	18.67%
5	Bastante de Acuerdo	31.22%
6	Completamete de Acuerdo	4.69%
		100.00%



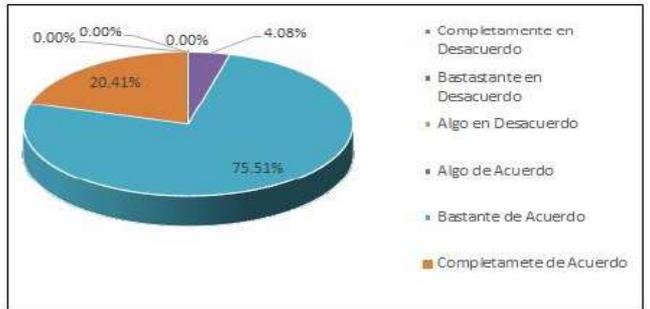
1.- ¿Las condiciones de trabajo en mi área son buenas?

1	Completamente en Desacuerdo	1	0	0.00%
2	Bastante en Desacuerdo	2	0	0.00%
3	Algo en Desacuerdo	3	0	0.00%
4	Algo de Acuerdo	4	1	2.04%
5	Bastante de Acuerdo	5	40	81.63%
6	Completamente de Acuerdo	6	8	16.33%
Total			8	100.00%



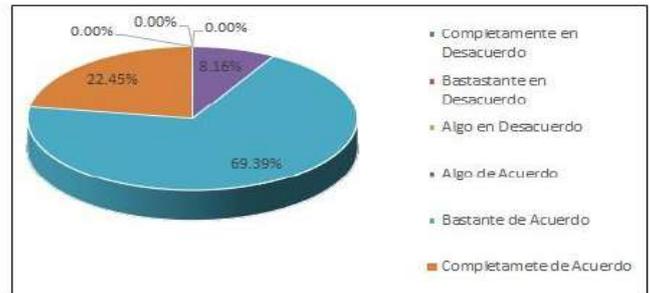
2.- ¿Estoy conforme con los equipos de seguridad y señales de seguridad?

1	Completamente en Desacuerdo	1	0	0.00%
2	Bastante en Desacuerdo	2	0	0.00%
3	Algo en Desacuerdo	3	0	0.00%
4	Algo de Acuerdo	4	2	4.08%
5	Bastante de Acuerdo	5	37	75.51%
6	Completamente de Acuerdo	6	10	20.41%
Total			10	100.00%



3.- Comparado con otras empresas, ¿nuestros beneficios son buenos?

1	Completamente en Desacuerdo	1	0	0.00%
2	Bastante en Desacuerdo	2	0	0.00%
3	Algo en Desacuerdo	3	0	0.00%
4	Algo de Acuerdo	4	4	8.16%
5	Bastante de Acuerdo	5	34	69.39%
6	Completamente de Acuerdo	6	11	22.45%
Total			11	100.00%



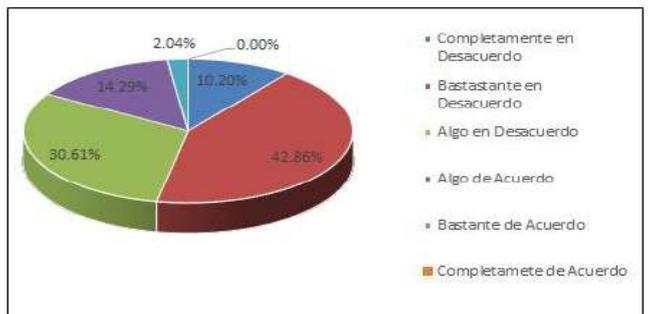
4.- ¿El sueldo que recibo es adecuado para la labor que realizo?

1	Completamente en Desacuerdo	1	0	0.00%
2	Bastante en Desacuerdo	2	0	0.00%
3	Algo en Desacuerdo	3	0	0.00%
4	Algo de Acuerdo	4	3	6.12%
5	Bastante de Acuerdo	5	32	65.31%
6	Completamente de Acuerdo	6	14	28.57%
Total			14	100.00%



5.- ¿Concuerdas con el sindicato en las decisiones / acciones que realizan?

1	Completamente en Desacuerdo	1	5	10.20%
2	Bastante en Desacuerdo	2	21	42.86%
3	Algo en Desacuerdo	3	15	30.61%
4	Algo de Acuerdo	4	7	14.29%
5	Bastante de Acuerdo	5	1	2.04%
6	Completamente de Acuerdo	6	0	0.00%
Total			48	100.00%



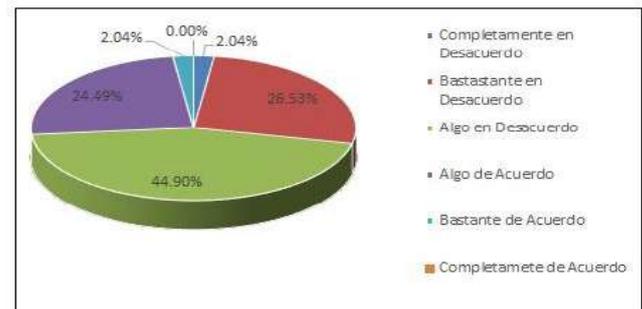
6.- ¿El comité sindical te apoya cuando haces algún reclamo?

1	Completamente en Desacuerdo	1	2	4.08%
2	Bastante en Desacuerdo	2	8	16.33%
3	Algo en Desacuerdo	3	26	53.06%
4	Algo de Acuerdo	4	12	24.49%
5	Bastante de Acuerdo	5	1	2.04%
6	Completamente de Acuerdo	6	0	0.00%
			Total	100.00%



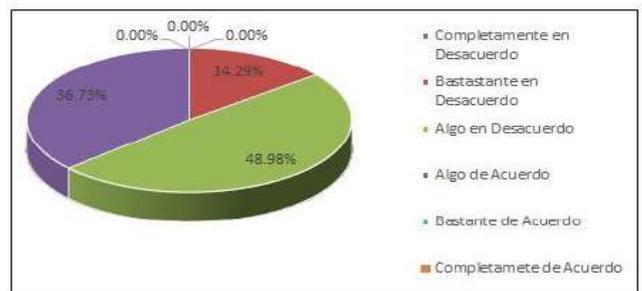
7.- ¿Con que frecuencia te tratan mal los del comité sindical?

1	Completamente en Desacuerdo	1	1	2.04%
2	Bastante en Desacuerdo	2	13	26.53%
3	Algo en Desacuerdo	3	22	44.90%
4	Algo de Acuerdo	4	12	24.49%
5	Bastante de Acuerdo	5	1	2.04%
6	Completamente de Acuerdo	6	0	0.00%
			Total	100.00%



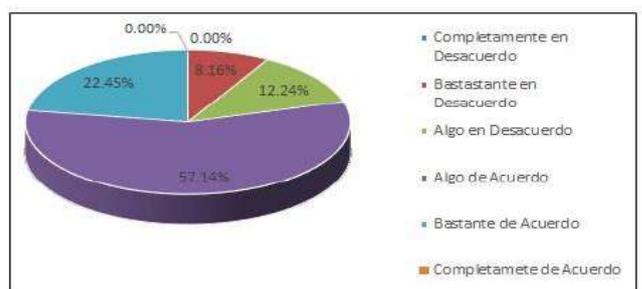
8.- ¿Con que frecuencia se dan los abusos por parte del sindicato?

1	Completamente en Desacuerdo	1	0	0.00%
2	Bastante en Desacuerdo	2	7	14.29%
3	Algo en Desacuerdo	3	24	48.98%
4	Algo de Acuerdo	4	18	36.73%
5	Bastante de Acuerdo	5	0	0.00%
6	Completamente de Acuerdo	6	0	0.00%
			Total	100.00%



9.- ¿Existen cobros indebidos por parte del sindicato?

1	Completamente en Desacuerdo	1	0	0.00%
2	Bastante en Desacuerdo	2	4	8.16%
3	Algo en Desacuerdo	3	6	12.24%
4	Algo de Acuerdo	4	28	57.14%
5	Bastante de Acuerdo	5	11	22.45%
6	Completamente de Acuerdo	6	0	0.00%
			Total	100.00%



10.- ¿Con que frecuencia se han dado casos de abusos sexuales por parte del sindicato?

1	Completamente en Desacuerdo	1	0	0.00%
2	Bastante en Desacuerdo	2	2	4.08%
3	Algo en Desacuerdo	3	20	40.82%
4	Algo de Acuerdo	4	18	36.73%
5	Bastante de Acuerdo	5	9	18.37%
6	Completamente de Acuerdo	6	0	0.00%
			Total	100.00%



11.- El sindicato ¿Te compromete a reuniones que no deseas asistir?

1	Completamente en Desacuerdo	1	0	0.00%
2	Bastante en Desacuerdo	2	1	2.04%
3	Algo en Desacuerdo	3	1	2.04%
4	Algo de Acuerdo	4	5	10.20%
5	Bastante de Acuerdo	5	42	85.71%
6	Completamente de Acuerdo	6	0	0.00%
Total				100.00%



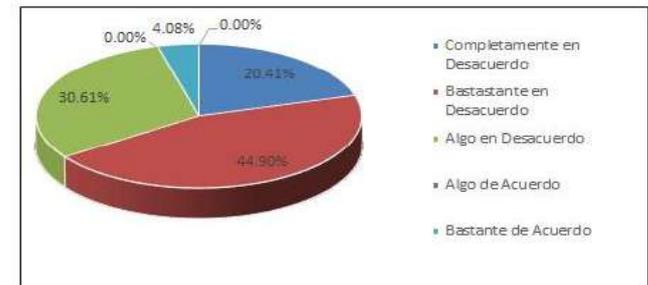
12.- ¿Existe un mal uso de la cuota sindical por parte del sindicato?

1	Completamente en Desacuerdo	1	1	2.04%
2	Bastante en Desacuerdo	2	1	2.04%
3	Algo en Desacuerdo	3	1	2.04%
4	Algo de Acuerdo	4	18	36.73%
5	Bastante de Acuerdo	5	26	53.06%
6	Completamente de Acuerdo	6	2	4.08%
Total				100.00%



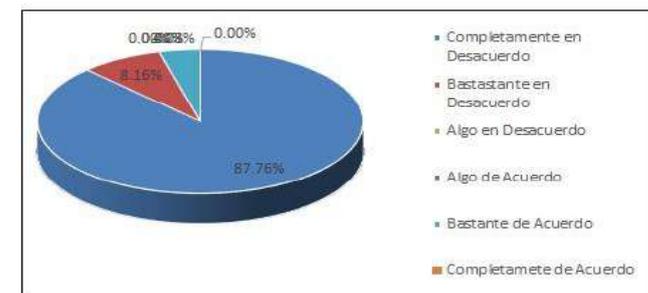
13.- ¿Su opinión es escuchada dentro del comité sindical?

1	Completamente en Desacuerdo	1	10	20.41%
2	Bastante en Desacuerdo	2	22	44.90%
3	Algo en Desacuerdo	3	15	30.61%
4	Algo de Acuerdo	4	0	0.00%
5	Bastante de Acuerdo	5	2	4.08%
6	Completamente de Acuerdo	6	0	0.00%
Total				100.00%



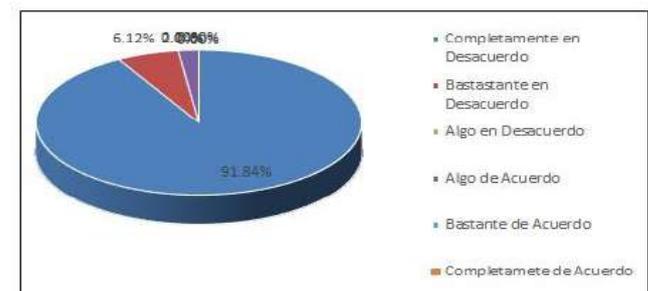
14.- ¿El dinero recaudado de la cuota sindical es usado en la obra?

1	Completamente en Desacuerdo	1	43	87.76%
2	Bastante en Desacuerdo	2	4	8.16%
3	Algo en Desacuerdo	3	0	0.00%
4	Algo de Acuerdo	4	0	0.00%
5	Bastante de Acuerdo	5	2	4.08%
6	Completamente de Acuerdo	6	0	0.00%
Total				100.00%



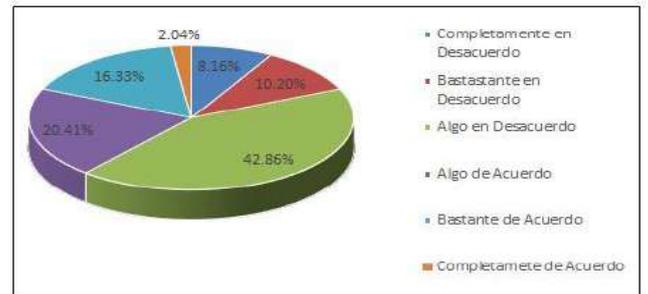
15.- ¿Los dirigentes del sindicato entregan rendiciones de las cuotas sindicales?

1	Completamente en Desacuerdo	1	45	91.84%
2	Bastante en Desacuerdo	2	3	6.12%
3	Algo en Desacuerdo	3	0	0.00%
4	Algo de Acuerdo	4	1	2.04%
5	Bastante de Acuerdo	5	0	0.00%
6	Completamente de Acuerdo	6	0	0.00%
Total				100.00%



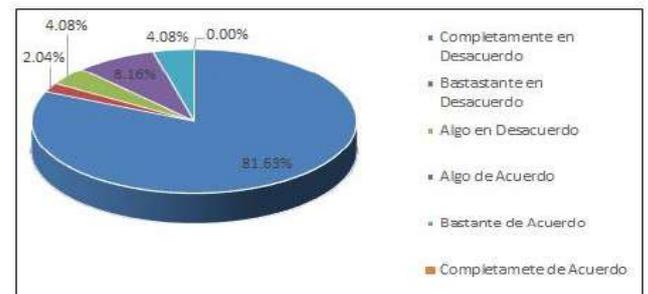
16.- ¿Conoces de gente extraña que inflencie en las decisiones del sindicato?

1	Completamente en Desacuerdo	1	4	8.16%
2	Bastante en Desacuerdo	2	5	10.20%
3	Algo en Desacuerdo	3	21	42.86%
4	Algo de Acuerdo	4	10	20.41%
5	Bastante de Acuerdo	5	8	16.33%
6	Completamete de Acuerdo	6	1	2.04%
			Total	100.00%



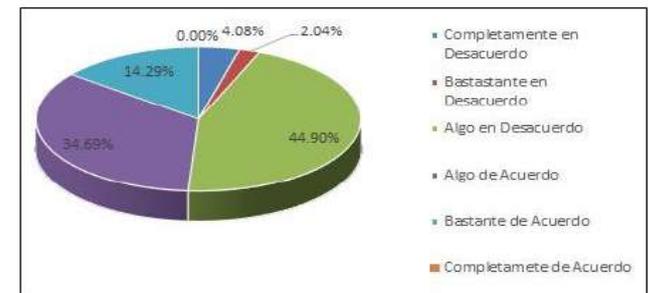
17.- ¿Tienes conocimiento a donde van las cuotas sindicales?

1	Completamente en Desacuerdo	1	40	81.63%
2	Bastante en Desacuerdo	2	1	2.04%
3	Algo en Desacuerdo	3	2	4.08%
4	Algo de Acuerdo	4	4	8.16%
5	Bastante de Acuerdo	5	2	4.08%
6	Completamete de Acuerdo	6	0	0.00%
			Total	100.00%



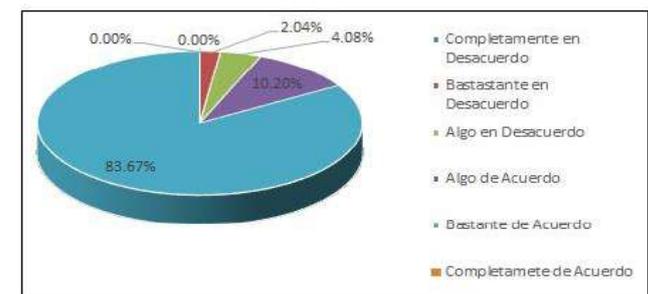
18.- ¿Sabes del cobro de dinero para trabajar en la obra?

1	Completamente en Desacuerdo	1	2	4.08%
2	Bastante en Desacuerdo	2	1	2.04%
3	Algo en Desacuerdo	3	22	44.90%
4	Algo de Acuerdo	4	17	34.69%
5	Bastante de Acuerdo	5	7	14.29%
6	Completamete de Acuerdo	6	0	0.00%
			Total	100.00%



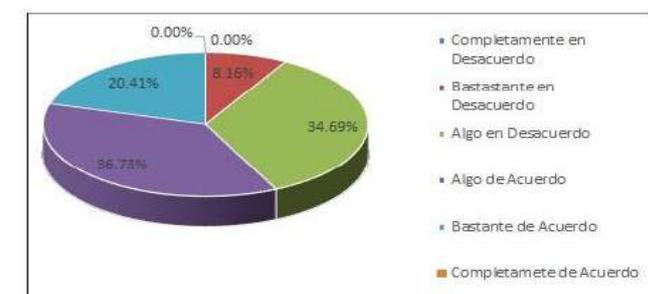
19.- Colaboras con el sindicato en: fiestas, rifas, etc.

1	Completamente en Desacuerdo	1	0	0.00%
2	Bastante en Desacuerdo	2	1	2.04%
3	Algo en Desacuerdo	3	2	4.08%
4	Algo de Acuerdo	4	5	10.20%
5	Bastante de Acuerdo	5	41	83.67%
6	Completamete de Acuerdo	6	0	0.00%
			Total	100.00%



20.- ¿Tienes conocimiento que existan delincuentes dentro del sindicato?

1	Completamente en Desacuerdo	1	0	0.00%
2	Bastante en Desacuerdo	2	4	8.16%
3	Algo en Desacuerdo	3	17	34.69%
4	Algo de Acuerdo	4	18	36.73%
5	Bastante de Acuerdo	5	10	20.41%
6	Completamete de Acuerdo	6	0	0.00%
			Total	100.00%



ENCUESTA - OFICIAL

Empresa de Construcción Civil, los Sindicatos, Las Mafias Infiltradas y la Delincuencia en Obra: "Las Casuarinas de Ventanilla"

N°	Cargo	Sexo	Edad	Antigüedad	Contratados por:	ENCUESTA																											
						¿Esto y coafor me con los equi os de a mi área de trabajo o en las becaas?	¿Comp coa otras emp. par. los de a mi área de trabajo o en las becaas?	¿Coac o es sindic ato ca para la labor que o?	¿Coac o es sindic ato ca para la labor que o?	¿EI comi te admi nistrati vo de la emp. o de la sindic ato ca?	¿EI comi te admi nistrati vo de la emp. o de la sindic ato ca?	¿EI comi te admi nistrati vo de la emp. o de la sindic ato ca?	¿EI comi te admi nistrati vo de la emp. o de la sindic ato ca?	¿EI comi te admi nistrati vo de la emp. o de la sindic ato ca?	¿EI comi te admi nistrati vo de la emp. o de la sindic ato ca?	¿EI comi te admi nistrati vo de la emp. o de la sindic ato ca?	¿EI comi te admi nistrati vo de la emp. o de la sindic ato ca?	¿EI comi te admi nistrati vo de la emp. o de la sindic ato ca?	¿EI comi te admi nistrati vo de la emp. o de la sindic ato ca?	¿EI comi te admi nistrati vo de la emp. o de la sindic ato ca?	¿EI comi te admi nistrati vo de la emp. o de la sindic ato ca?	¿EI comi te admi nistrati vo de la emp. o de la sindic ato ca?											
1	OFICIAL	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	5	4	5	2	3	3	3	4	4	5	1	2	1	1	3	1	3	1	3	1	2	5	3				
2	OFICIAL	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	4	4	5	4	4	3	4	2	4	4	3	1	1	3	1	3	1	3	1	3	3	4	4			
3	OFICIAL	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	4	4	5	4	3	3	3	4	2	3	3	4	1	1	3	1	3	1	3	1	3	4	5	4			
4	OFICIAL	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	6	5	6	3	4	4	3	4	3	4	5	3	1	1	5	3	4	4	3	1	5	3	4	3	4		
5	OFICIAL	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	4	4	4	3	4	3	4	5	3	4	5	2	1	1	4	1	4	1	4	1	2	3	4	4	4		
6	OFICIAL	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	4	4	4	3	4	3	4	5	3	4	5	3	1	1	3	1	3	1	3	1	3	5	4	4	4		
7	OFICIAL	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	SINDICATO	5	5	4	4	1	3	2	2	5	3	4	5	2	1	1	3	1	3	1	3	1	3	4	3	4	3	4	
8	OFICIAL	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	SINDICATO	5	5	4	4	1	3	2	2	5	3	4	5	2	1	1	3	1	3	1	3	1	3	4	3	4	3	4	
9	OFICIAL	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	4	5	4	3	4	2	4	5	3	4	5	3	1	1	3	1	3	1	3	1	3	4	2	4	2	4	
10	OFICIAL	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	5	6	4	3	4	3	4	2	3	4	3	1	1	3	1	3	1	3	1	4	3	3	4	3	3	
11	OFICIAL	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	4	4	2	3	3	3	5	3	5	5	2	1	1	3	1	3	1	3	1	3	4	4	4	4	4	
12	OFICIAL	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	5	4	4	3	3	3	3	5	3	4	5	3	1	1	3	1	3	1	3	1	3	3	4	4	4	4	
13	OFICIAL	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	4	5	3	1	1	4	2	4	2	4	2	4	5	6	6	6	6	
14	OFICIAL	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	5	4	3	3	3	3	4	3	4	5	3	1	1	3	1	3	1	3	1	4	4	4	4	4	4	
15	OFICIAL	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	5	5	2	3	3	2	4	3	4	4	3	1	1	3	1	3	1	3	1	3	5	5	5	5	5	
16	OFICIAL	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	4	5	4	5	4	1	4	3	2	3	5	3	1	1	3	1	3	1	3	1	4	3	4	3	4	3	
17	OFICIAL	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	4	5	5	3	3	4	3	4	2	3	4	2	1	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	4	4	4	
18	OFICIAL	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	5	5	3	4	3	4	5	3	4	5	3	1	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	
19	OFICIAL	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	4	5	5	3	4	3	4	5	3	5	3	3	1	1	3	1	3	1	3	1	3	4	3	4	3	4	
20	OFICIAL	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	4	5	5	3	4	3	4	4	5	2	5	5	2	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
21	OFICIAL	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	5	4	5	4	3	4	3	4	2	3	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	3	4	5	4	5	4	
22	OFICIAL	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	4	4	4	3	4	3	5	4	2	3	4	3	1	1	3	1	3	1	3	1	3	4	3	4	3	4	
23	OFICIAL	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	5	5	3	4	3	3	4	2	3	4	3	1	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	4	3	4	
24	OFICIAL	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	4	4	5	3	3	3	4	4	3	4	5	3	1	1	3	1	3	1	3	1	2	4	3	4	3	4	
25	OFICIAL	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	4	4	4	3	3	2	2	4	2	4	5	3	1	1	3	1	3	1	3	1	4	5	4	4	4	4	
26	OFICIAL	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	4	4	5	3	4	3	3	5	3	4	5	2	1	1	3	1	3	1	3	1	4	5	4	4	4	4	
27	OFICIAL	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	4	4	4	2	3	4	2	4	3	3	4	2	1	1	3	1	3	1	3	1	3	4	2	4	3	4	3
28	OFICIAL	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	4	5	5	2	3	3	2	4	2	5	5	2	1	1	4	1	4	1	4	1	3	4	3	4	3	4	3

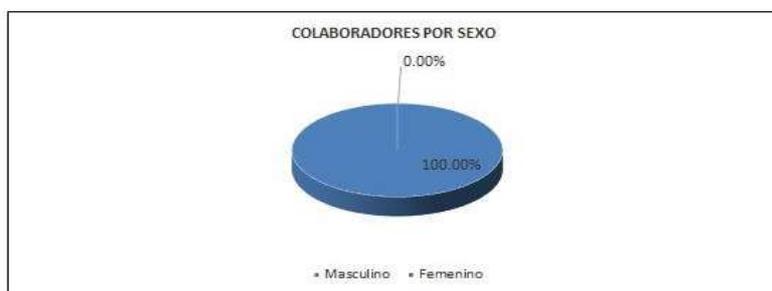
ENCUESTA - OFICIAL

N°	RESUMEN	TOTAL
1	Completamente en Desacuerdo	15.38%
2	Bastante en Desacuerdo	8.63%
3	Algo en Desacuerdo	26.88%
4	Algo de Acuerdo	28.00%
5	Bastante de Acuerdo	20.38%
6	Completamete de Acuerdo	0.75%
		100.00%



1.- Sexo

1	Masculino	40	100.00%
2	Femenino	0	0.00%
Total		40	100.00%

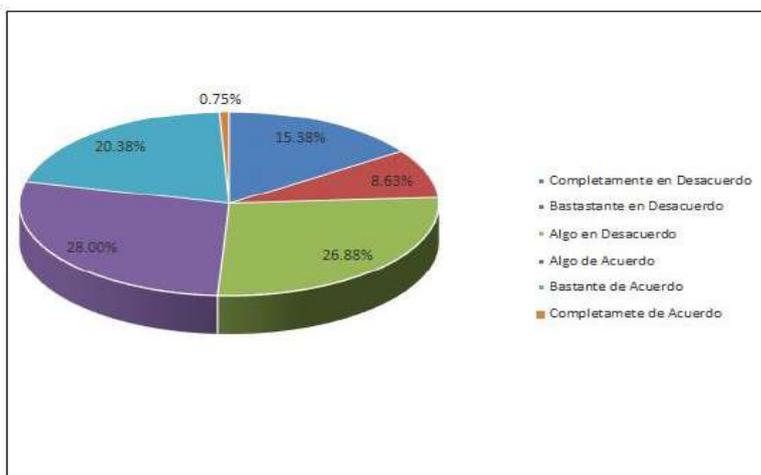


2.- Antigüedad en la empresa

1	Menos de 01 año	0
2	De 01 Año A Mas	40

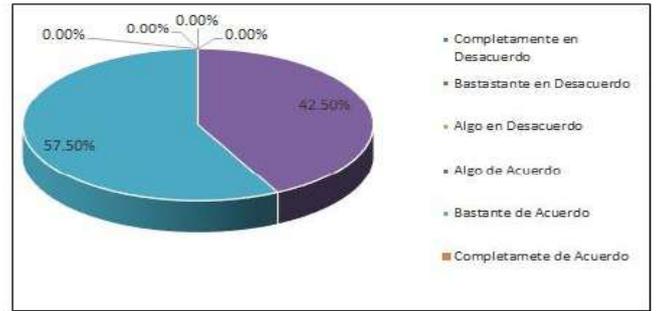


1	Completamente en Desacuerdo	15.38%
2	Bastante en Desacuerdo	8.63%
3	Algo en Desacuerdo	26.88%
4	Algo de Acuerdo	28.00%
5	Bastante de Acuerdo	20.38%
6	Completamete de Acuerdo	0.75%
		100.00%



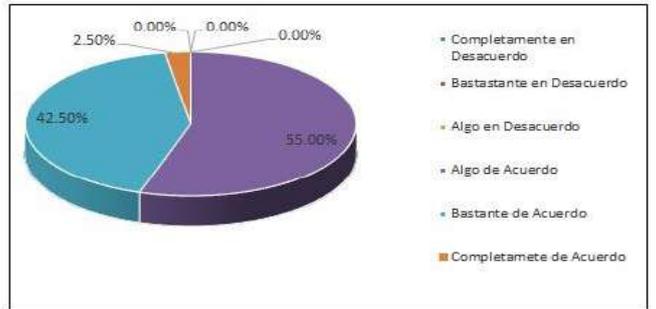
1.- ¿Las condiciones de trabajo en mi área son buenas?

1	Completamente en Desacuerdo	1	0	0.00%
2	Bastante en Desacuerdo	2	0	0.00%
3	Algo en Desacuerdo	3	0	0.00%
4	Algo de Acuerdo	4	17	42.50%
5	Bastante de Acuerdo	5	23	57.50%
6	Completamente de Acuerdo	6	0	0.00%
Total				100.00%



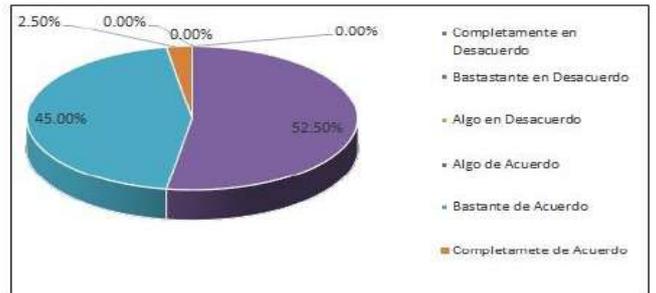
2.- ¿Estoy conforme con los equipos de seguridad y señales de seguridad?

1	Completamente en Desacuerdo	1	0	0.00%
2	Bastante en Desacuerdo	2	0	0.00%
3	Algo en Desacuerdo	3	0	0.00%
4	Algo de Acuerdo	4	22	55.00%
5	Bastante de Acuerdo	5	17	42.50%
6	Completamente de Acuerdo	6	1	2.50%
Total				100.00%



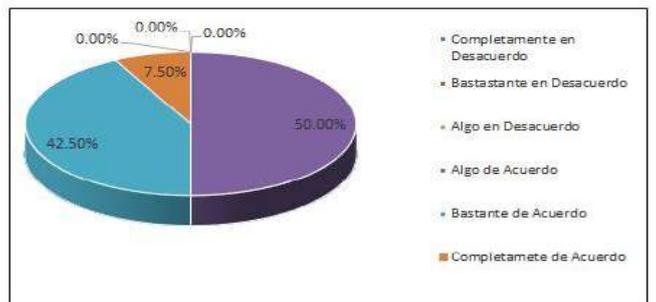
3.- Comparado con otras empresas, ¿nuestros beneficios son buenos?

1	Completamente en Desacuerdo	1	0	0.00%
2	Bastante en Desacuerdo	2	0	0.00%
3	Algo en Desacuerdo	3	0	0.00%
4	Algo de Acuerdo	4	21	52.50%
5	Bastante de Acuerdo	5	18	45.00%
6	Completamente de Acuerdo	6	1	2.50%
Total				100.00%



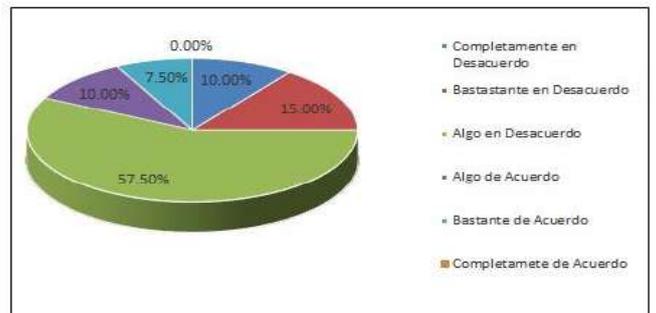
4.- ¿El sueldo que recibo es adecuado para la labor que realizo?

1	Completamente en Desacuerdo	1	0	0.00%
2	Bastante en Desacuerdo	2	0	0.00%
3	Algo en Desacuerdo	3	0	0.00%
4	Algo de Acuerdo	4	20	50.00%
5	Bastante de Acuerdo	5	17	42.50%
6	Completamente de Acuerdo	6	3	7.50%
Total				100.00%



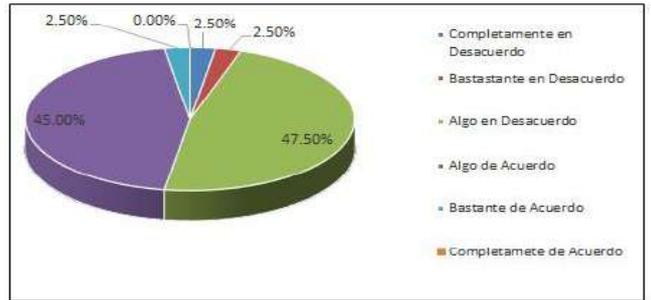
5.- ¿Concuerdas con el sindicato en las decisiones / acciones que realizan?

1	Completamente en Desacuerdo	1	4	10.00%
2	Bastante en Desacuerdo	2	6	15.00%
3	Algo en Desacuerdo	3	23	57.50%
4	Algo de Acuerdo	4	4	10.00%
5	Bastante de Acuerdo	5	3	7.50%
6	Completamente de Acuerdo	6	0	0.00%
Total				100.00%



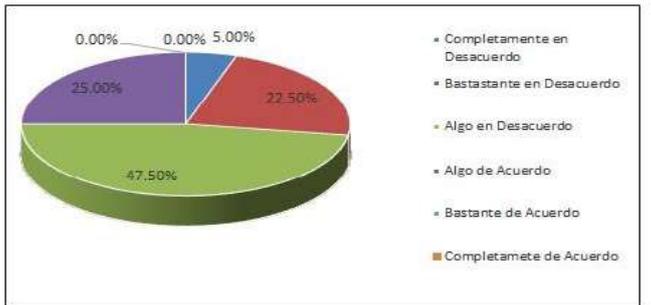
6.- ¿El comité sindical te apoya cuando haces algún reclamo?

1	Completamente en Desacuerdo	1	1	2.50%
2	Bastante en Desacuerdo	2	1	2.50%
3	Algo en Desacuerdo	3	19	47.50%
4	Algo de Acuerdo	4	18	45.00%
5	Bastante de Acuerdo	5	1	2.50%
6	Completamete de Acuerdo	6	0	0.00%
			Total	100.00%



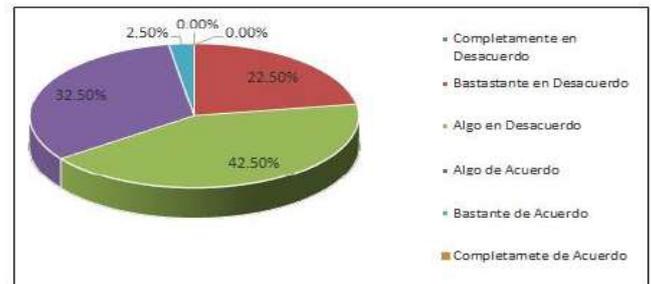
7.- ¿Con que frecuencia te tratan mal los del comité sindical?

1	Completamente en Desacuerdo	1	2	5.00%
2	Bastante en Desacuerdo	2	9	22.50%
3	Algo en Desacuerdo	3	19	47.50%
4	Algo de Acuerdo	4	10	25.00%
5	Bastante de Acuerdo	5	0	0.00%
6	Completamete de Acuerdo	6	0	0.00%
			Total	100.00%



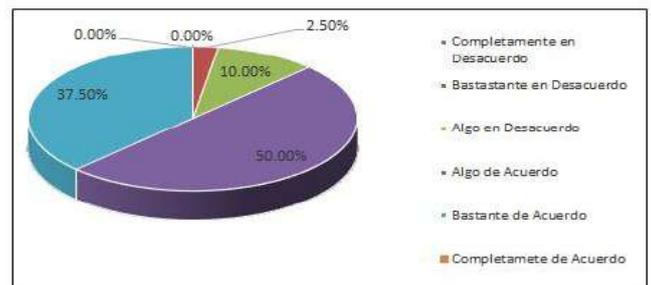
8.- ¿Con que frecuencia se dan los abusos por parte del sindicato?

1	Completamente en Desacuerdo	1	0	0.00%
2	Bastante en Desacuerdo	2	9	22.50%
3	Algo en Desacuerdo	3	17	42.50%
4	Algo de Acuerdo	4	13	32.50%
5	Bastante de Acuerdo	5	1	2.50%
6	Completamete de Acuerdo	6	0	0.00%
			Total	100.00%



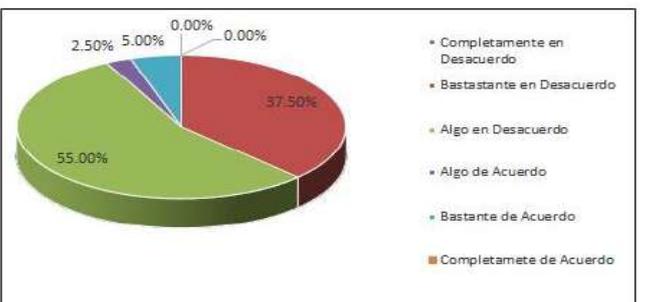
9.- ¿Existen cobros indebidos por parte del sindicato?

1	Completamente en Desacuerdo	1	0	0.00%
2	Bastante en Desacuerdo	2	1	2.50%
3	Algo en Desacuerdo	3	4	10.00%
4	Algo de Acuerdo	4	20	50.00%
5	Bastante de Acuerdo	5	15	37.50%
6	Completamete de Acuerdo	6	0	0.00%
			Total	100.00%



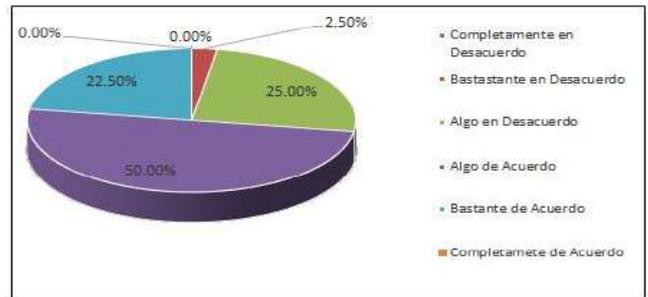
10.- ¿Con que frecuencia se han dado casos de abusos sexuales por parte del sindicato?

1	Completamente en Desacuerdo	1	0	0.00%
2	Bastante en Desacuerdo	2	15	37.50%
3	Algo en Desacuerdo	3	22	55.00%
4	Algo de Acuerdo	4	1	2.50%
5	Bastante de Acuerdo	5	2	5.00%
6	Completamete de Acuerdo	6	0	0.00%
			Total	100.00%



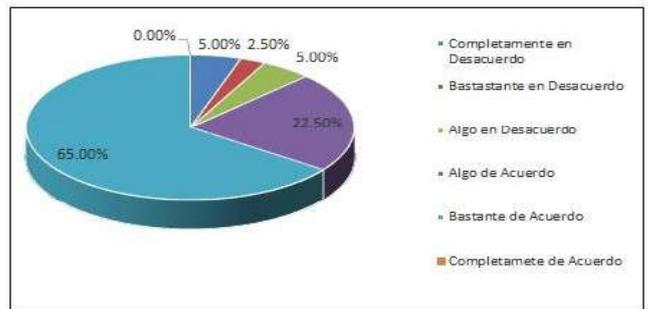
11.- El sindicato ¿Te compromete a reuniones que no deseas asistir?

1	Completamente en Desacuerdo	1	0	0.00%
2	Bastante en Desacuerdo	2	1	2.50%
3	Algo en Desacuerdo	3	10	25.00%
4	Algo de Acuerdo	4	20	50.00%
5	Bastante de Acuerdo	5	9	22.50%
6	Completamente de Acuerdo	6	0	0.00%
			Total	100.00%



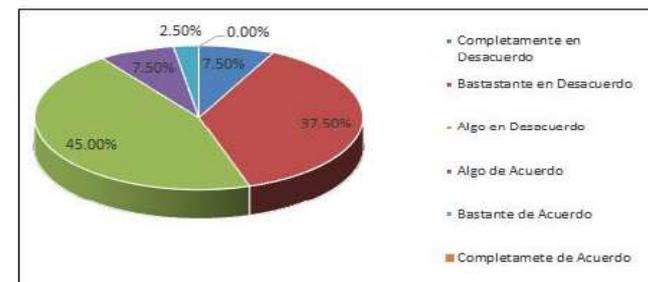
12.- ¿Existe un mal uso de la cuota sindical por parte del sindicato?

1	Completamente en Desacuerdo	1	2	5.00%
2	Bastante en Desacuerdo	2	1	2.50%
3	Algo en Desacuerdo	3	2	5.00%
4	Algo de Acuerdo	4	9	22.50%
5	Bastante de Acuerdo	5	26	65.00%
6	Completamente de Acuerdo	6	0	0.00%
			Total	100.00%



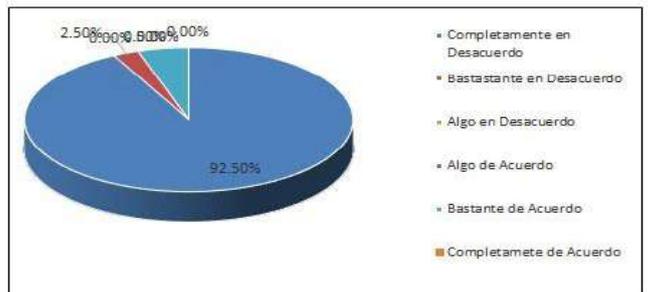
13.- ¿Su opinión es escuchada dentro del comité sindical?

1	Completamente en Desacuerdo	1	3	7.50%
2	Bastante en Desacuerdo	2	15	37.50%
3	Algo en Desacuerdo	3	18	45.00%
4	Algo de Acuerdo	4	3	7.50%
5	Bastante de Acuerdo	5	1	2.50%
6	Completamente de Acuerdo	6	0	0.00%
			Total	100.00%



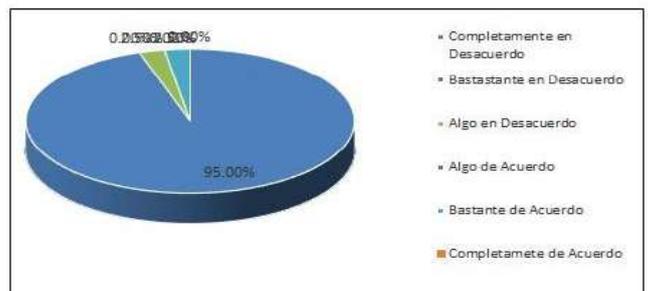
14.- ¿El dinero recaudado de la cuota sindical es usado en la obra?

1	Completamente en Desacuerdo	1	37	92.50%
2	Bastante en Desacuerdo	2	1	2.50%
3	Algo en Desacuerdo	3	0	0.00%
4	Algo de Acuerdo	4	0	0.00%
5	Bastante de Acuerdo	5	2	5.00%
6	Completamente de Acuerdo	6	0	0.00%
			Total	100.00%



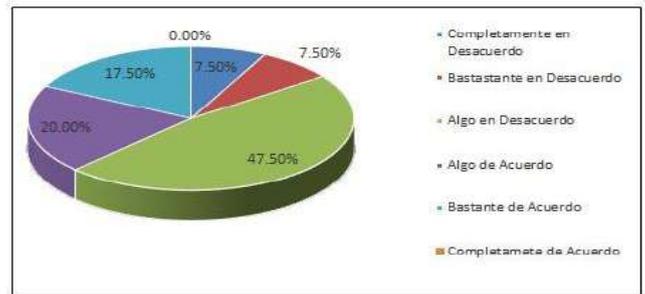
15.- ¿Los dirigentes del sindicato entregan rendiciones de las cuotas sindicales?

1	Completamente en Desacuerdo	1	38	95.00%
2	Bastante en Desacuerdo	2	0	0.00%
3	Algo en Desacuerdo	3	1	2.50%
4	Algo de Acuerdo	4	0	0.00%
5	Bastante de Acuerdo	5	1	2.50%
6	Completamente de Acuerdo	6	0	0.00%
			Total	100.00%



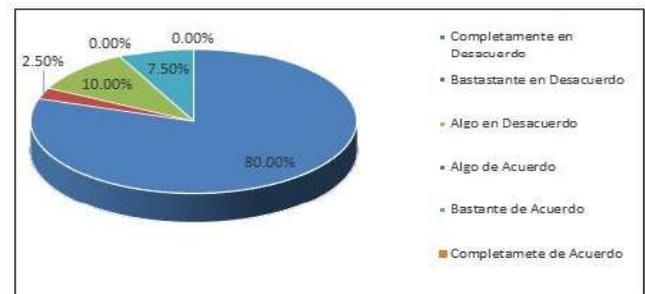
16.- ¿ Tienes conocimiento a donde van las cuotas sindicales?

1	Completamente en Desacuerdo	1	3	7.50%
2	Bastante en Desacuerdo	2	3	7.50%
3	Algo en Desacuerdo	3	19	47.50%
4	Algo de Acuerdo	4	8	20.00%
5	Bastante de Acuerdo	5	7	17.50%
6	Completamete de Acuerdo	6	0	0.00%
			Total	100.00%



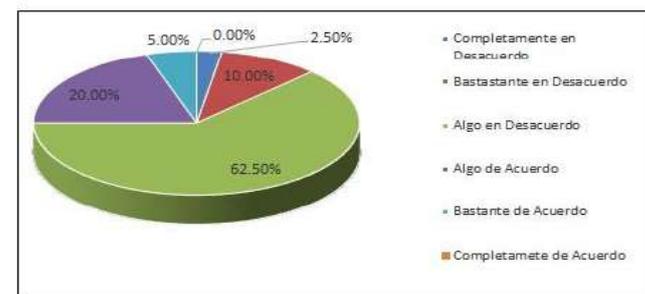
17.- ¿ Tienes conocimiento a donde van las cuotas sindicales?

1	Completamente en Desacuerdo	1	32	80.00%
2	Bastante en Desacuerdo	2	1	2.50%
3	Algo en Desacuerdo	3	4	10.00%
4	Algo de Acuerdo	4	0	0.00%
5	Bastante de Acuerdo	5	3	7.50%
6	Completamete de Acuerdo	6	0	0.00%
			Total	100.00%



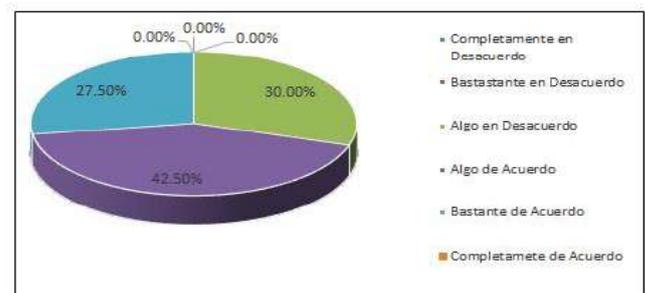
18.- ¿ Sabes del cobro de dinero para trabajar en la obra?

1	Completamente en Desacuerdo	1	1	2.50%
2	Bastante en Desacuerdo	2	4	10.00%
3	Algo en Desacuerdo	3	25	62.50%
4	Algo de Acuerdo	4	8	20.00%
5	Bastante de Acuerdo	5	2	5.00%
6	Completamete de Acuerdo	6	0	0.00%
			Total	100.00%



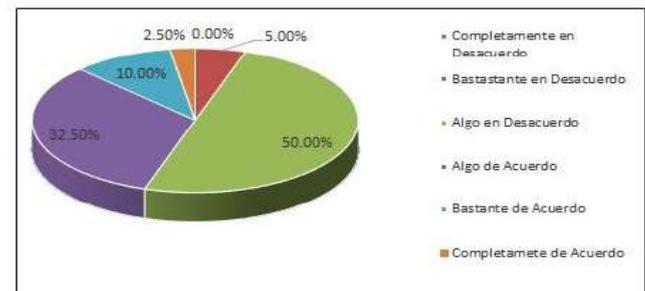
19.- Colaboras con el sindicato en: fiestas, rifas, etc.

1	Completamente en Desacuerdo	1	0	0.00%
2	Bastante en Desacuerdo	2	0	0.00%
3	Algo en Desacuerdo	3	12	30.00%
4	Algo de Acuerdo	4	17	42.50%
5	Bastante de Acuerdo	5	11	27.50%
6	Completamete de Acuerdo	6	0	0.00%
			Total	100.00%



20.- ¿ Tienes conocimiento que existan delincuentes dentro del sindicato?

1	Completamente en Desacuerdo	1	0	0.00%
2	Bastante en Desacuerdo	2	2	5.00%
3	Algo en Desacuerdo	3	20	50.00%
4	Algo de Acuerdo	4	13	32.50%
5	Bastante de Acuerdo	5	4	10.00%
6	Completamete de Acuerdo	6	1	2.50%
			Total	100.00%



ENCUESTA - PEON

Empresa de Construcción Civil, los Sindicatos, Las Mafias Infiltradas y la Delincuencia en Obra: "Las Casuarinas de Ventanilla"

		ENCUESTA																												
Información Personal																														
Nº	Cargo	Sexo	Edad	Antigüedad	Contratados por:	¿Este y confor me con los equipos de trabajo en el área de construcción de las casuarinas?	¿Comp arado con otras empresas de construcción de vivienda social?	¿El nivel de vida es adecuado para los beneficios laborales que se obtienen?	¿Conocerías a alguien que haya realizado un trabajo similar?	¿El comité sindical apoya a los obreros?	¿Con qué frecuencia se reúnen los obreros?	¿Existen cobros por parte del sindicato?	¿Con qué frecuencia ha sido abusado sexualmente por parte del sindicato?	¿Existe un mal trato de la parte sindical?	¿Su opinión es escuchada dentro del comité sindical?	¿El dinero recaudado de la cuota sindical se usa para el bienestar de los obreros?	¿Conoces de gente que se haya afiliado a sindicatos?	¿Tienes conocimiento de algún caso de corrupción dentro del sindicato?	¿Sabes cómo cobrar el dinero para trabajar en la obra?	¿Colaboras con el sindicato?	¿Tienes conocimiento de algún caso de corrupción dentro del sindicato?									
29	PEON	Femenino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	SINDICATO	5	6	5	6	4	3	3	4	5	5	6	6	5	2	1	1	1	5	2	5	6	4			
30	PEON	Femenino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	SINDICATO	6	6	6	6	3	2	3	4	5	5	6	4	2	1	1	2	1	1	2	1	5	6	4		
31	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	4	5	4	3	4	2	3	4	2	3	2	3	1	3	1	2	3	1	2	3	1			
32	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	5	4	5	2	3	4	2	3	4	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	1	2	1		
33	PEON	Femenino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	SINDICATO	5	6	6	6	2	2	4	5	6	6	6	6	1	1	1	5	1	5	1	5	6	6	6		
34	PEON	Femenino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	SINDICATO	6	6	6	5	2	3	4	3	5	6	6	2	1	1	5	1	5	1	5	1	5	6	5		
35	PEON	Femenino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	SINDICATO	5	6	6	5	2	3	3	4	5	5	6	2	1	1	6	1	6	1	6	1	6	6	6		
36	PEON	Femenino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	SINDICATO	5	5	5	5	3	2	4	5	5	6	6	5	3	1	3	1	3	1	3	1	5	5	4		
37	PEON	Femenino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	6	6	5	5	2	2	3	4	5	5	5	2	1	1	3	2	1	1	3	2	5	5	5		
38	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	5	5	4	3	4	1	2	2	1	4	4	1	1	3	1	1	1	3	1	4	3	4		
39	PEON	Femenino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	SINDICATO	6	6	6	6	1	2	5	3	6	5	6	6	2	1	1	5	1	5	1	5	1	5	5	5	
40	PEON	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	4	4	4	2	2	3	2	1	1	2	4	1	1	4	1	1	1	2	1	2	1	2	1	
41	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	4	4	4	3	2	3	1	2	3	3	2	3	4	2	2	3	4	2	2	1	2	1	
42	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	SINDICATO	5	5	4	5	6	6	1	1	1	1	2	4	5	4	1	4	1	4	1	4	1	1	1	1	
43	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	SINDICATO	4	4	4	4	5	5	1	1	1	1	4	5	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	1	1	
44	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	SINDICATO	5	4	4	5	5	5	2	2	2	1	3	2	5	5	4	1	4	1	4	1	4	1	1	2	
45	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	SINDICATO	4	4	4	4	5	5	1	1	1	1	1	5	4	1	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	
46	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	5	5	5	2	2	3	3	2	1	3	4	3	1	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	
47	PEON	Femenino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	SINDICATO	5	6	6	5	2	3	4	3	5	6	6	2	1	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	6	5
48	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	4	5	6	2	3	4	3	2	4	3	2	4	3	2	3	1	2	3	1	2	3	2	2	
49	PEON	Masculino	De 41 a Más	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	5	5	3	4	2	3	2	2	1	2	4	3	5	2	1	2	4	3	5	2	1	3	2
50	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	5	4	4	6	6	1	1	2	1	1	4	5	5	4	1	4	1	4	1	4	1	2	1	1
51	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	5	4	3	2	3	1	3	1	3	1	2	1	2	1	2	3	3	2	3	2	2	2	1
52	PEON	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	5	5	5	3	4	2	2	1	1	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	1	1	1	1
53	PEON	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	4	5	5	3	4	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	3	2	3	1	1	2	1	2	1
54	PEON	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	4	4	4	4	3	2	4	2	3	1	2	1	1	3	3	2	1	3	3	2	1	2	1	1
55	PEON	Masculino	De 41 a Más	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	5	4	4	3	4	2	3	2	4	2	1	2	1	2	3	2	1	3	2	1	3	4	3	2
56	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	SINDICATO	6	5	6	5	2	2	2	2	4	5	5	2	1	2	1	3	1	1	3	1	3	1	2	5	5

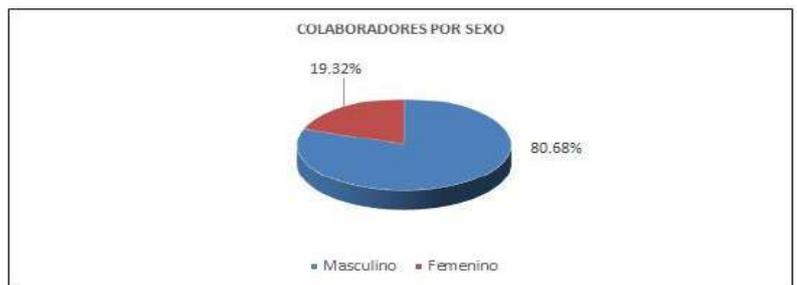
ENCUESTA - PEON

N°	RESUMEN	TOTAL
1	Completamente en Desacuerdo	22.44%
2	Bastante en Desacuerdo	20.74%
3	Algo en Desacuerdo	14.55%
4	Algo de Acuerdo	17.10%
5	Bastante de Acuerdo	18.30%
6	Completamete de Acuerdo	6.88%
		100.00%



1.- Sexo

1	Masculino	71	80.68%
2	Femenino	17	19.32%
	Total	88	100.00%

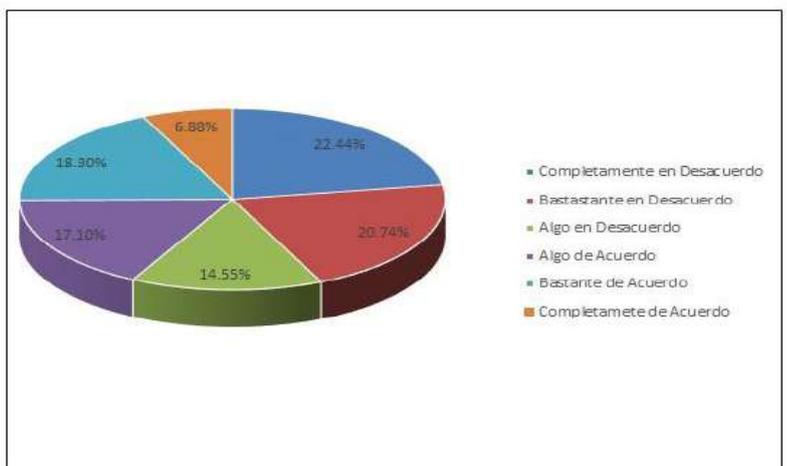


2.- Antigüedad en la empresa

1	Menos de 01 año	0
2	De 01 Año A Mas	88

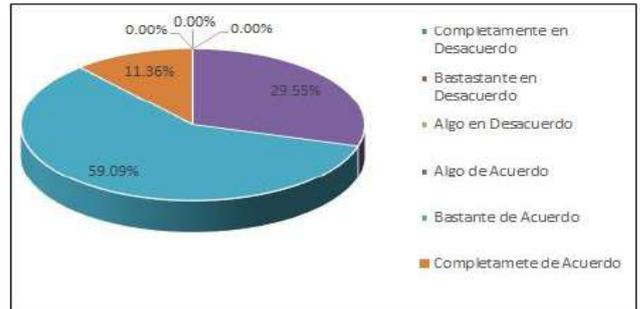


1	Completamente en Desacuerdo	22.44%
2	Bastante en Desacuerdo	20.74%
3	Algo en Desacuerdo	14.55%
4	Algo de Acuerdo	17.10%
5	Bastante de Acuerdo	18.30%
6	Completamete de Acuerdo	6.88%
		100.00%



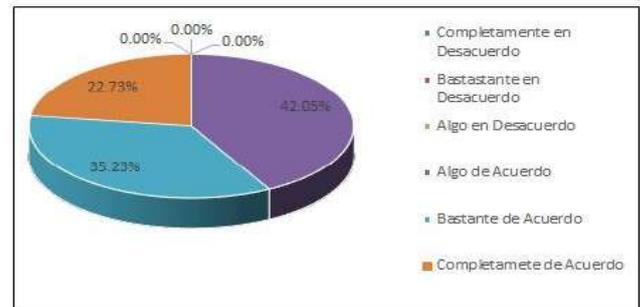
1.- ¿Las condiciones de trabajo en mi área son buenas?

1	Completamente en Desacuerdo	1	0	0.00%
2	Bastante en Desacuerdo	2	0	0.00%
3	Algo en Desacuerdo	3	0	0.00%
4	Algo de Acuerdo	4	26	29.55%
5	Bastante de Acuerdo	5	52	59.09%
6	Completamente de Acuerdo	6	10	11.36%
Total				100.00%



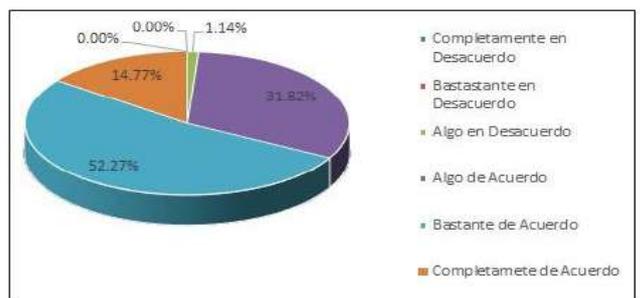
2.- ¿Estoy conforme con los equipos de seguridad y señales de seguridad?

1	Completamente en Desacuerdo	1	0	0.00%
2	Bastante en Desacuerdo	2	0	0.00%
3	Algo en Desacuerdo	3	0	0.00%
4	Algo de Acuerdo	4	37	42.05%
5	Bastante de Acuerdo	5	31	35.23%
6	Completamente de Acuerdo	6	20	22.73%
Total				100.00%



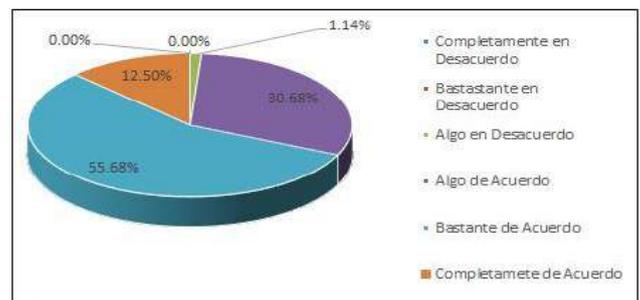
3.- Comparado con otras empresas, ¿nuestros beneficios son buenos?

1	Completamente en Desacuerdo	1	0	0.00%
2	Bastante en Desacuerdo	2	0	0.00%
3	Algo en Desacuerdo	3	1	1.14%
4	Algo de Acuerdo	4	28	31.82%
5	Bastante de Acuerdo	5	46	52.27%
6	Completamente de Acuerdo	6	13	14.77%
Total				100.00%



4.- ¿El sueldo que recibo es adecuado para la labor que realizo?

1	Completamente en Desacuerdo	1	0	0.00%
2	Bastante en Desacuerdo	2	0	0.00%
3	Algo en Desacuerdo	3	1	1.14%
4	Algo de Acuerdo	4	27	30.68%
5	Bastante de Acuerdo	5	49	55.68%
6	Completamente de Acuerdo	6	11	12.50%
Total				100.00%



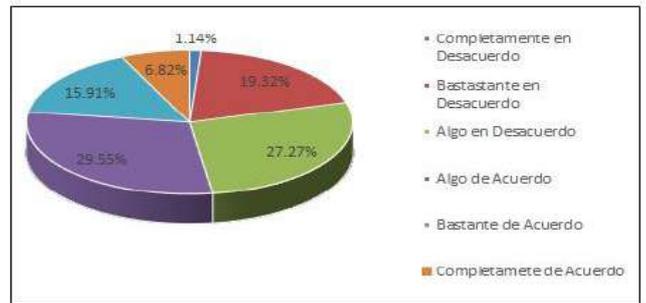
5.- ¿Concuerdas con el sindicato en las decisiones / acciones que realizan?

1	Completamente en Desacuerdo	1	4	4.55%
2	Bastante en Desacuerdo	2	17	19.32%
3	Algo en Desacuerdo	3	34	38.64%
4	Algo de Acuerdo	4	13	14.77%
5	Bastante de Acuerdo	5	11	12.50%
6	Completamente de Acuerdo	6	9	10.23%
Total				100.00%



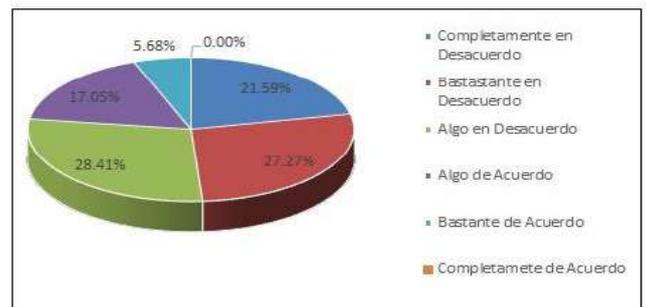
6.- ¿El comité sindical te apoya cuando haces algún reclamo?

1	Completamente en Desacuerdo	1	1	1.14%
2	Bastante en Desacuerdo	2	17	19.32%
3	Algo en Desacuerdo	3	24	27.27%
4	Algo de Acuerdo	4	26	29.55%
5	Bastante de Acuerdo	5	14	15.91%
6	Completamente de Acuerdo	6	6	6.82%
			Total	100.00%



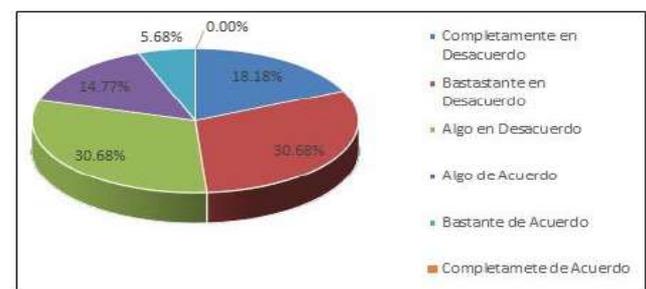
7.- ¿Con que frecuencia te tratan mal los del comité sindical?

1	Completamente en Desacuerdo	1	19	21.59%
2	Bastante en Desacuerdo	2	24	27.27%
3	Algo en Desacuerdo	3	25	28.41%
4	Algo de Acuerdo	4	15	17.05%
5	Bastante de Acuerdo	5	5	5.68%
6	Completamente de Acuerdo	6	0	0.00%
			Total	100.00%



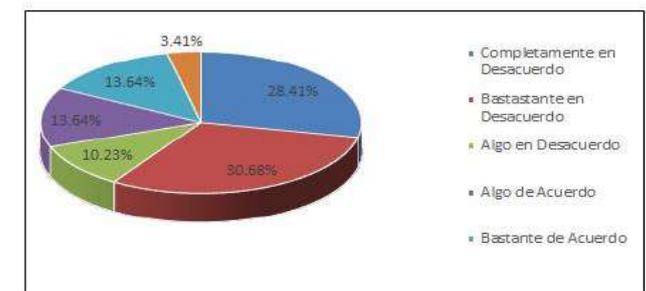
8.- ¿Con que frecuencia se dan los abusos por parte del sindicato?

1	Completamente en Desacuerdo	1	16	18.18%
2	Bastante en Desacuerdo	2	27	30.68%
3	Algo en Desacuerdo	3	27	30.68%
4	Algo de Acuerdo	4	13	14.77%
5	Bastante de Acuerdo	5	5	5.68%
6	Completamente de Acuerdo	6	0	0.00%
			Total	100.00%



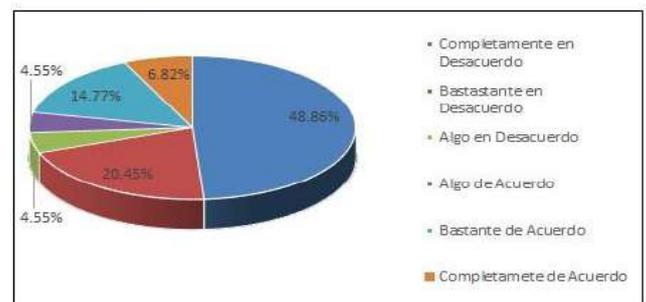
9.- ¿Existen cobros indebidos por parte del sindicato?

1	Completamente en Desacuerdo	1	25	28.41%
2	Bastante en Desacuerdo	2	27	30.68%
3	Algo en Desacuerdo	3	9	10.23%
4	Algo de Acuerdo	4	12	13.64%
5	Bastante de Acuerdo	5	12	13.64%
6	Completamente de Acuerdo	6	3	3.41%
			Total	100.00%



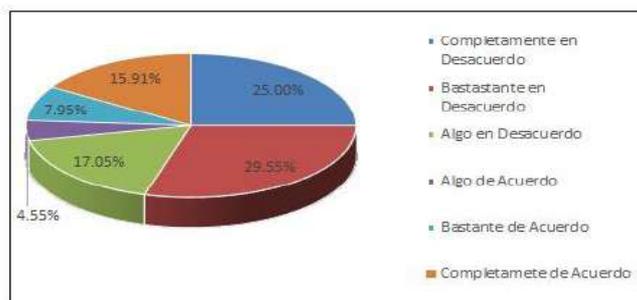
10.- ¿Con que frecuencia se han dado casos de abusos sexuales por parte del sindicato?

1	Completamente en Desacuerdo	1	43	48.86%
2	Bastante en Desacuerdo	2	18	20.45%
3	Algo en Desacuerdo	3	4	4.55%
4	Algo de Acuerdo	4	4	4.55%
5	Bastante de Acuerdo	5	13	14.77%
6	Completamente de Acuerdo	6	6	6.82%
			Total	100.00%



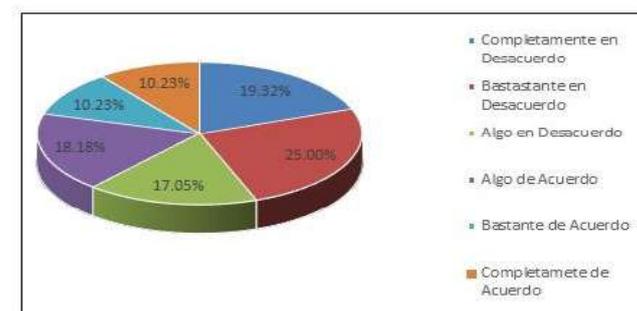
11.- El sindicato ¿Te compromete a reuniones que no deseas asistir?

1	Completamente en Desacuerdo	1	22	25.00%
2	Bastante en Desacuerdo	2	26	29.55%
3	Algo en Desacuerdo	3	15	17.05%
4	Algo de Acuerdo	4	4	4.55%
5	Bastante de Acuerdo	5	7	7.95%
6	Completamente de Acuerdo	6	14	15.91%
			Total	100.00%



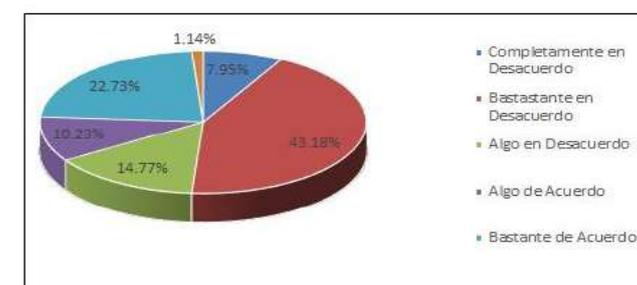
12.- ¿Existe un mal uso de la cuota sindical por parte del sindicato?

1	Completamente en Desacuerdo	1	17	19.32%
2	Bastante en Desacuerdo	2	22	25.00%
3	Algo en Desacuerdo	3	15	17.05%
4	Algo de Acuerdo	4	16	18.18%
5	Bastante de Acuerdo	5	9	10.23%
6	Completamente de Acuerdo	6	9	10.23%
			Total	100.00%



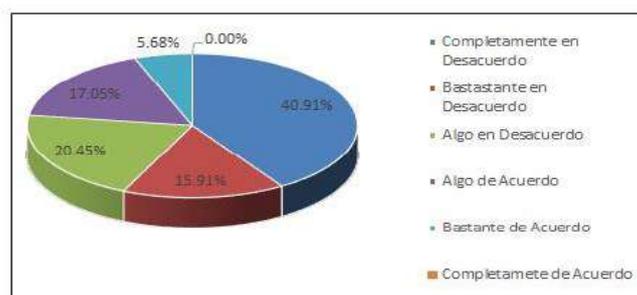
13.- ¿Su opinión es escuchada dentro del comité sindical?

1	Completamente en Desacuerdo	1	7	7.95%
2	Bastante en Desacuerdo	2	38	43.18%
3	Algo en Desacuerdo	3	13	14.77%
4	Algo de Acuerdo	4	9	10.23%
5	Bastante de Acuerdo	5	20	22.73%
6	Completamente de Acuerdo	6	1	1.14%
			Total	100.00%



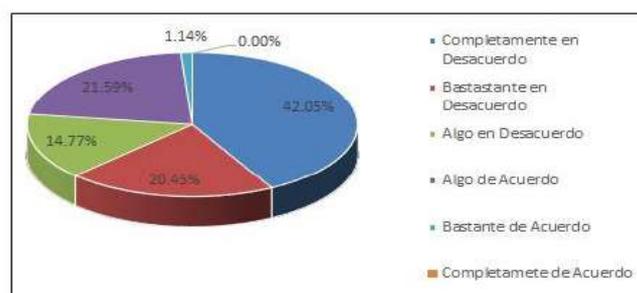
14.- ¿El dinero recaudado de la cuota sindical es usado en la obra?

1	Completamente en Desacuerdo	1	36	40.91%
2	Bastante en Desacuerdo	2	14	15.91%
3	Algo en Desacuerdo	3	18	20.45%
4	Algo de Acuerdo	4	15	17.05%
5	Bastante de Acuerdo	5	5	5.68%
6	Completamente de Acuerdo	6	0	0.00%
			Total	100.00%



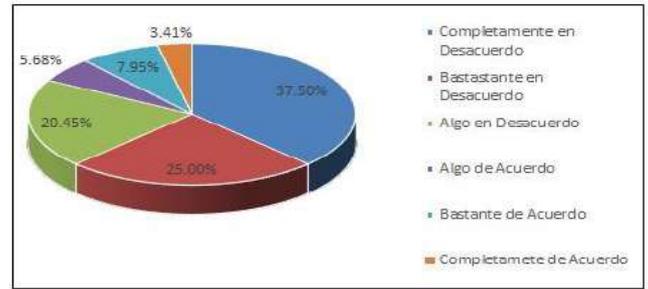
15.- ¿Los dirigentes del sindicato entregan rendiciones de las cuotas sindicales?

1	Completamente en Desacuerdo	1	37	42.05%
2	Bastante en Desacuerdo	2	18	20.45%
3	Algo en Desacuerdo	3	13	14.77%
4	Algo de Acuerdo	4	19	21.59%
5	Bastante de Acuerdo	5	1	1.14%
6	Completamente de Acuerdo	6	0	0.00%
			Total	100.00%



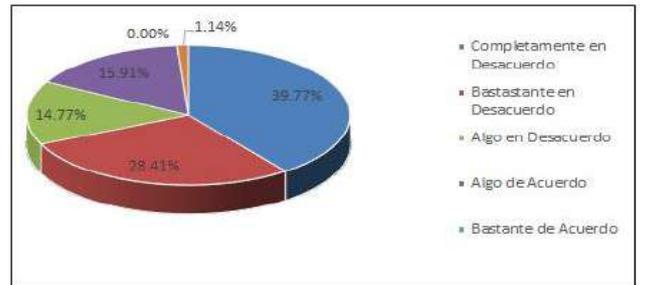
16. ¿Conoces de gente extraña que inflencie en las decisiones del sindicato?

1	Completamente en Desacuerdo	1	33	37.50%
2	Bastante en Desacuerdo	2	22	25.00%
3	Algo en Desacuerdo	3	18	20.45%
4	Algo de Acuerdo	4	5	5.68%
5	Bastante de Acuerdo	5	7	7.95%
6	Completamete de Acuerdo	6	3	3.41%
			Total	100.00%



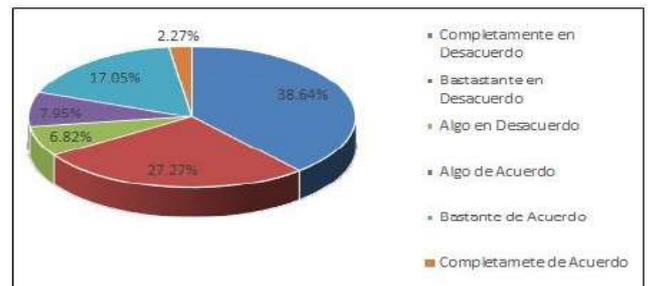
17. ¿ Tienes conocimiento a donde van las cuotas sindicales?

1	Completamente en Desacuerdo	1	35	39.77%
2	Bastante en Desacuerdo	2	25	28.41%
3	Algo en Desacuerdo	3	13	14.77%
4	Algo de Acuerdo	4	14	15.91%
5	Bastante de Acuerdo	5	0	0.00%
6	Completamete de Acuerdo	6	1	1.14%
			Total	100.00%



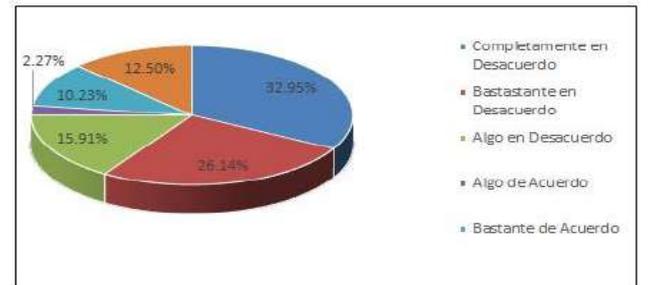
18. ¿ Sabes del cobro de dinero para trabajar en la obra?

1	Completamente en Desacuerdo	1	34	38.64%
2	Bastante en Desacuerdo	2	24	27.27%
3	Algo en Desacuerdo	3	6	6.82%
4	Algo de Acuerdo	4	7	7.95%
5	Bastante de Acuerdo	5	15	17.05%
6	Completamete de Acuerdo	6	2	2.27%
			Total	100.00%



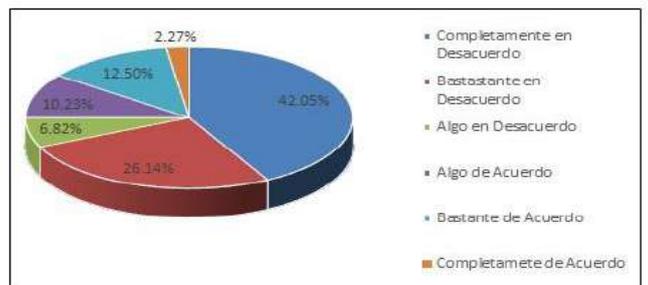
19. Colaboras con el sindicato en: fiestas, rifas, etc.

1	Completamente en Desacuerdo	1	29	32.95%
2	Bastante en Desacuerdo	2	23	26.14%
3	Algo en Desacuerdo	3	14	15.91%
4	Algo de Acuerdo	4	2	2.27%
5	Bastante de Acuerdo	5	9	10.23%
6	Completamete de Acuerdo	6	11	12.50%
			Total	100.00%



20. ¿ Tienes conocimiento que existan delincuentes dentro del sindicato?

1	Completamente en Desacuerdo	1	37	42.05%
2	Bastante en Desacuerdo	2	23	26.14%
3	Algo en Desacuerdo	3	6	6.82%
4	Algo de Acuerdo	4	9	10.23%
5	Bastante de Acuerdo	5	11	12.50%
6	Completamete de Acuerdo	6	2	2.27%
			Total	100.00%



ENCUESTA - EMPRESA

Empresa de Construcción Civil, los Sindicatos, Las Mafias Infiltradas y la Delincuencia en Obra: "Las Casuarinas de Ventanilla"

N°	Información Personal					ENCUESTA			
	Cargo	Sexo	Edad	Antigüedad	Contratados por:	¿Las condiciones de trabajo en mi área son buenas?	¿Estoy conforme con los equipos de seguridad y señales de seguridad?	Comparado con otras empresas, ¿nuestros beneficios son buenos?	¿El sueldo que recibo es adecuado para la labor que realizo?
1	PEON	Masculino	De 41 a Más	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	6	6	5
2	OPERARIO	Masculino	De 41 a Más	De 01 Año A Mas	EMPRESA	6	6	5	5
3	OPERARIO	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	6	6	6	6
4	OPERARIO	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	4	4	5
5	OPERARIO	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	5	5
6	PEON	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	6	4	5
7	OPERARIO	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	5	5
8	OPERARIO	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	5	6
9	PEON	Femenino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	6	5	5
10	PEON	Femenino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	5	6
11	OPERARIO	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	6	6
12	OPERARIO	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	6	6
13	OPERARIO	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	6	6	6	6
14	OFICIAL	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	5	4	5
15	OFICIAL	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	4	4
16	OFICIAL	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	4	4	5
17	OFICIAL	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	6	5	6
18	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	6	6	5
19	PEON	Masculino	De 41 a Más	De 01 Año A Mas	EMPRESA	6	6	5	5
20	OPERARIO	Masculino	De 41 a Más	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	5	4
21	OPERARIO	Masculino	De 41 a Más	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	5	5
22	OPERARIO	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	5	5
23	OPERARIO	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	6	5	5
24	OFICIAL	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	4	4
25	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	4	6	5
26	PEON	Femenino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	SINDICATO	6	6	5	5
27	OFICIAL	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	4	4	4
28	OFICIAL	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	SINDICATO	5	5	4	4
29	OFICIAL	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	SINDICATO	5	5	4	4
30	OPERARIO	Masculino	De 41 a Más	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	4	5
31	OPERARIO	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	5	4
32	OPERARIO	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	6	5	5	6
33	OPERARIO	Masculino	De 41 a Más	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	6	5
34	PEON	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	6	6	5	6

ENCUESTA - EMPRESA

Empresa de Construcción Civil, los Sindicatos, Las Mafias Infiltradas y la Delincuencia en Obra: "Las Casuarinas de Ventanilla"

N°	Cargo	Información Personal			Contratados por:	ENCUESTA			
		Sexo	Edad	Antigüedad		¿Las condiciones de trabajo en mi área son buenas?	¿Estoy conforme con los equipos de seguridad y señales de seguridad?	Comparado con otras empresas, ¿nuestros beneficios son buenos?	¿El sueldo que recibo es adecuado para la labor que realizo?
35	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	4	5	4
36	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	4	4	4
37	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	5	5
38	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	6	5	5	6
39	OPERARIO	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	6	5
40	OPERARIO	Masculino	De 41 a Más	De 01 Año A Mas	EMPRESA	6	5	5	5
41	OPERARIO	Masculino	De 41 a Más	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	5	5
42	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	6	6	6	6
43	OFICIAL	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	4	5	4
44	PEON	Femenino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	5	5
45	OFICIAL	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	5	6
46	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	4	4	5
47	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	SINDICATO	5	5	5	5
48	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	SINDICATO	5	4	4	5
49	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	SINDICATO	5	5	5	5
50	PEON	Femenino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	6	5	5
51	PEON	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	SINDICATO	5	4	3	4
52	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	SINDICATO	4	5	5	4
53	OPERARIO	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	6	6
54	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	SINDICATO	5	4	5	4
55	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	4	4	4
56	OFICIAL	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	5	4
57	OFICIAL	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	5	4	4
58	OFICIAL	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	4	4	4
59	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	4	4	5
60	PEON	Femenino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	SINDICATO	4	4	4	4
61	CAPATAZ	Masculino	De 41 a Más	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	5	5
62	PEON	Femenino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	SINDICATO	5	6	6	5
63	PEON	Femenino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	SINDICATO	5	5	5	5
64	PEON	Femenino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	SINDICATO	5	6	5	6
65	PEON	Femenino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	SINDICATO	6	6	6	6
66	OPERARIO	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	5	5
67	OPERARIO	Masculino	De 41 a Más	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	6	5	5
68	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	4	5	4

ENCUESTA - EMPRESA

Empresa de Construcción Civil, los Sindicatos, Las Mafias Infiltradas y la Delincuencia en Obra: "Las Casuarinas de Ventanilla"

N°	Cargo	Información Personal				ENCUESTA			
		Sexo	Edad	Antigüedad	Contratados por:	¿Las condiciones de trabajo en mi área son buenas?	¿Estoy conforme con los equipos de seguridad y señales de seguridad?	Comparado con otras empresas, ¿nuestros beneficios son buenos?	¿El sueldo que recibo es adecuado para la labor que realizo?
69	OPERARIO	Masculino	De 41 a Más	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	5	5
70	OPERARIO	Masculino	De 41 a Más	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	5	5
71	OPERARIO	Masculino	De 41 a Más	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	5	5
72	OPERARIO	Masculino	De 41 a Más	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	6	6	5
73	OPERARIO	Masculino	De 41 a Más	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	4	5	6
74	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	5	4	5
75	PEON	Femenino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	SINDICATO	5	6	6	6
76	PEON	Femenino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	SINDICATO	6	6	6	5
77	PEON	Femenino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	SINDICATO	5	6	6	5
78	OPERARIO	Masculino	De 41 a Más	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	5	5
79	PEON	Femenino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	SINDICATO	5	5	5	5
80	PEON	Femenino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	6	6	5	5
81	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	5	5	4
82	OPERARIO	Masculino	De 41 a Más	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	6	6
83	OPERARIO	Masculino	De 41 a Más	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	5	5
84	CAPATAZ	Masculino	De 41 a Más	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	4	4	5
85	PEON	Femenino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	SINDICATO	6	6	6	6
86	PEON	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	4	4	4
87	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	4	4
88	OFICIAL	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	5	4
89	OFICIAL	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	5	5
90	OPERARIO	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	6	5	5
91	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	SINDICATO	5	5	4	5
92	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	SINDICATO	4	4	4	4
93	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	SINDICATO	5	4	4	5
94	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	SINDICATO	4	4	4	4
95	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	5	5	5
96	PEON	Femenino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	SINDICATO	5	6	6	5
97	OPERARIO	Masculino	De 41 a Más	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	5	5
98	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	4	5	6
99	OPERARIO	Masculino	De 41 a Más	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	6	5	6
100	OPERARIO	Masculino	De 41 a Más	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	5	5
101	OPERARIO	Masculino	De 41 a Más	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	5	5
102	OFICIAL	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	4	5	4

ENCUESTA - EMPRESA

Empresa de Construcción Civil, los Sindicatos, Las Mafias Infiltradas y la Delincuencia en Obra: "Las Casuarinas de Ventanilla"

N°	Cargo	Información Personal				ENCUESTA			
		Sexo	Edad	Antigüedad	Contratados por:	¿Las condiciones de trabajo en mi área son buenas?	¿Estoy conforme con los equipos de seguridad y señales de seguridad?	Comparado con otras empresas, ¿nuestros beneficios son buenos?	¿El sueldo que recibo es adecuado para la labor que realizo?
103	OFICIAL	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	4	5	5
104	OFICIAL	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	5	5
105	OFICIAL	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	4	5	5
106	OFICIAL	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	4	5	5
107	PEON	Masculino	De 41 a Más	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	5	5
108	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	5	4	4
109	OFICIAL	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	5	4	5
110	OFICIAL	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	4	4	4
111	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	5	4
112	PEON	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	5	5	5
113	PEON	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	4	5	5
114	PEON	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	4	4	4
115	PEON	Masculino	De 41 a Más	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	5	4	4
116	OPERARIO	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	5	5
117	OFICIAL	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	5	5
118	OFICIAL	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	4	4	5
119	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	SINDICATO	6	5	6	5
120	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	5	4
121	OFICIAL	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	4	4	4
122	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	4	5	5
123	OFICIAL	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	4	4	5
124	OFICIAL	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	4	4	4
125	OFICIAL	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	4	5	5
126	PEON	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	4	4	4
127	OPERARIO	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	6	6
128	PEON	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	5	5
129	PEON	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	5	3
130	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	6	5	5
131	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	5	4	5
132	PEON	Masculino	De 41 a Más	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	4	5	5
133	OPERARIO	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	4	5
134	OPERARIO	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	6	5	5	6
135	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	4	4	4
136	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	5	5

ENCUESTA - EMPRESA

Empresa de Construcción Civil, los Sindicatos, Las Mafias Infiltradas y la Delincuencia en Obra: "Las Casuarinas de Ventanilla"

N°	Cargo	Información Personal			Contratos por:	ENCUESTA			
		Sexo	Edad	Antigüedad		¿Las condiciones de trabajo en mi área son buenas?	¿Estoy conforme con los equipos de seguridad y señales de seguridad?	Comparado con otras empresas, ¿nuestros beneficios son buenos?	¿El sueldo que recibo es adecuado para la labor que realizo?
137	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	4	4	5
138	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	4	4	5
139	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	4	4	5
140	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	4	4	5
141	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	4	5	4
142	PEON	Masculino	De 41 a Más	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	6	6
143	OFICIAL	Masculino	De 41 a Más	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	4	4	4
144	OFICIAL	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	6	6
145	OFICIAL	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	5	5
146	OPERARIO	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	5	5
147	OPERARIO	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	5	5
148	OPERARIO	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	5	5
149	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	4	5	4
150	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	4	4	5
151	PEON	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	6	5	6
152	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	4	5	5
153	OPERARIO	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	5	4	5
154	OPERARIO	Masculino	De 41 a Más	De 01 Año A Mas	EMPRESA	6	6	5	6
155	OPERARIO	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	5	5
156	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	4	5	4
157	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	4	5	4
158	OPERARIO	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	6	5	5
159	OFICIAL	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	4	4	4
160	OFICIAL	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	4	4	5
161	OFICIAL	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	5	4
162	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	SINDICATO	4	5	5	5
163	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	4	4	5
164	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	4	4
165	OPERARIO	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	6	5	5	6
166	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	4	5	5
167	OFICIAL	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	4	5	4
168	CAPATAZ	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	5	5
169	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	SINDICATO	4	5	5	4
170	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	4	4

ENCUESTA - EMPRESA

Empresa de Construcción Civil, los Sindicatos, Las Mafias Infiltradas y la Delincuencia en Obra: "Las Casuarinas de Ventanilla"

N°	Cargo	Información Personal				ENCUESTA			
		Sexo	Edad	Antigüedad	Contratados por:	¿Las condiciones de trabajo en mi área son buenas?	¿Estoy conforme con los equipos de seguridad y señales de seguridad?	Comparado con otras empresas, ¿nuestros beneficios son buenos?	¿El sueldo que recibo es adecuado para la labor que realizo?
171	CAPATAZ	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	5	5
172	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	SINDICATO	4	4	5	5
173	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	SINDICATO	4	4	5	5
174	OFICIAL	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	4	4	5
175	CAPATAZ	Masculino	De 41 a Más	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	5	5
176	OFICIAL	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	4	5	4
177	OFICIAL	Masculino	De 41 a Más	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	4	5	5
178	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	SINDICATO	5	4	5	5
179	OFICIAL	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	4	4
180	OFICIAL	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	4	4	5
181	OPERARIO	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	6	5	5
182	OPERARIO	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	6	5	6	4
183	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	SINDICATO	5	5	5	5

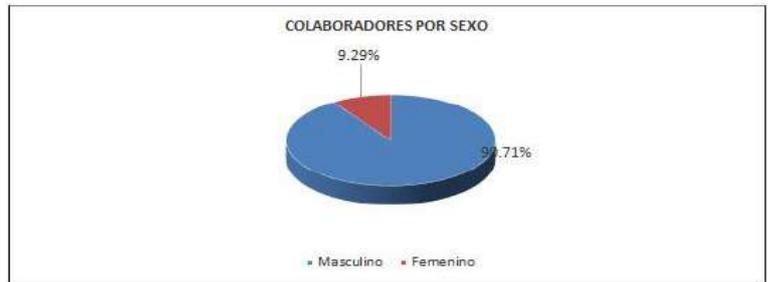
ENCUESTA - EMPRESA

N°	RESUMEN	TOTAL
1	Completamente en Desacuerdo	0.00%
2	Bastante en Desacuerdo	0.00%
3	Algo en Desacuerdo	0.27%
4	Algo de Acuerdo	28.69%
5	Bastante de Acuerdo	56.83%
6	Completamete de Acuerdo	14.21%
		100.00%



1.- Sexo

1	Masculino	166	90.71%
2	Femenino	17	9.29%
	Total	183	100.00%

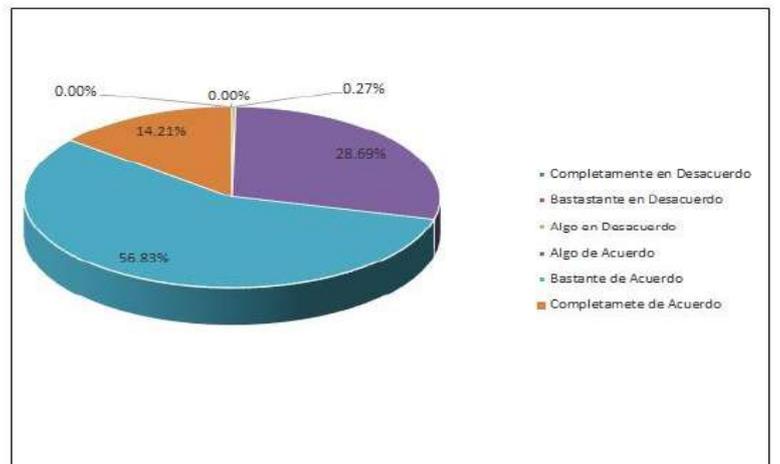


2.- Antigüedad en la empresa

1	Menos de 01 año	0
2	De 01 Año A Mas	183

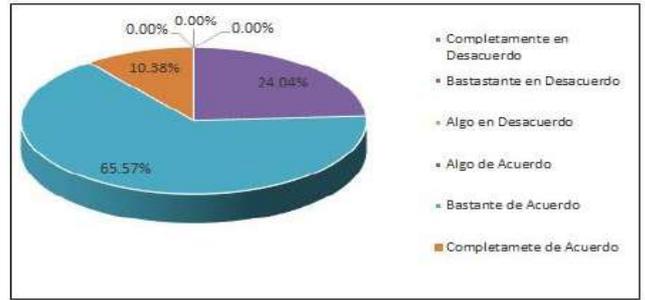


1	Completamente en Desacuerdo	0.00%
2	Bastante en Desacuerdo	0.00%
3	Algo en Desacuerdo	0.27%
4	Algo de Acuerdo	28.69%
5	Bastante de Acuerdo	56.83%
6	Completamete de Acuerdo	14.21%
		100.00%



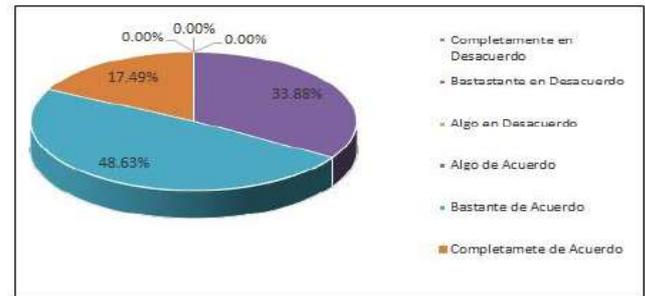
1.- ¿Las condiciones de trabajo en mi área son buenas?

1	Completamente en Desacuerdo	1	0	0.00%
2	Bastante en Desacuerdo	2	0	0.00%
3	Algo en Desacuerdo	3	0	0.00%
4	Algo de Acuerdo	4	44	24.04%
5	Bastante de Acuerdo	5	120	65.57%
6	Completamete de Acuerdo	6	19	10.38%
			Total	100.00%



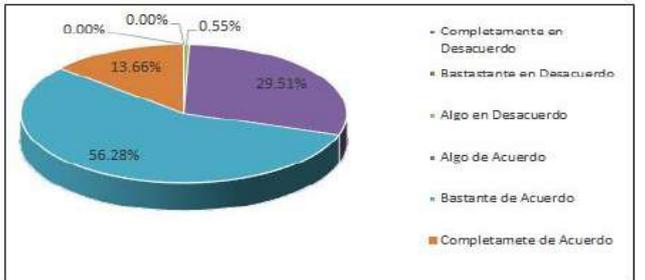
2.- ¿Estoy conforme con los equipos de seguridad y señales de seguridad?

1	Completamente en Desacuerdo	1	0	0.00%
2	Bastante en Desacuerdo	2	0	0.00%
3	Algo en Desacuerdo	3	0	0.00%
4	Algo de Acuerdo	4	62	33.88%
5	Bastante de Acuerdo	5	89	48.63%
6	Completamete de Acuerdo	6	32	17.49%
			Total	100.00%



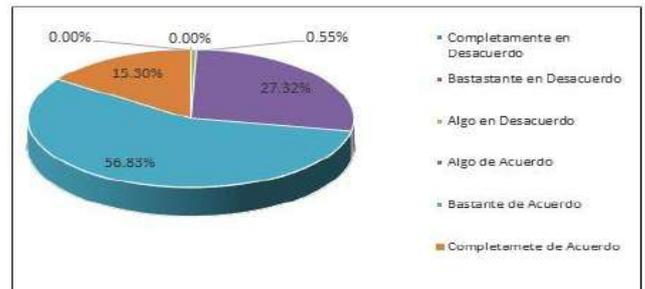
3.- Comparado con otras empresas, ¿nuestros beneficios son buenos?

1	Completamente en Desacuerdo	1	0	0.00%
2	Bastante en Desacuerdo	2	0	0.00%
3	Algo en Desacuerdo	3	1	0.55%
4	Algo de Acuerdo	4	54	29.51%
5	Bastante de Acuerdo	5	103	56.28%
6	Completamete de Acuerdo	6	25	13.66%
			Total	100.00%



4.- ¿El sueldo que recibo es adecuado para la labor que realizo?

1	Completamente en Desacuerdo	1	0	0.00%
2	Bastante en Desacuerdo	2	0	0.00%
3	Algo en Desacuerdo	3	1	0.55%
4	Algo de Acuerdo	4	50	27.32%
5	Bastante de Acuerdo	5	104	56.83%
6	Completamete de Acuerdo	6	28	15.30%
			Total	100.00%



ENCUESTA - SINDICATO

Empresa de Construcción Civil, los Sindicatos, Las Mafias Infiltradas y la Delincuencia en Obra: "Las Casuarinas de Ventanilla"

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16				
		Información Personal																			
N°	Cargo	Sexo	Edad	Antigüedad	Contratados por:	¿Conocer el sindicato en las decisiones o acciones realizadas?	¿El comité sindical te apoya al casando algún reclamo?	¿Cos que frecuentemente se dan a los malos tratos del comité sindical?	¿Cos que frecuentemente se dan a los abusos por parte del sindicato?	¿Existe cobro indebido por parte del sindicato?	¿Cos que se han dado casos de abusos por parte del sindicato?	El sindicato o: ¿Te compro la cuenta de rentas que es que desasistió?	¿Existe uso de la cuenta sindical por parte del sindicato o?	¿Su opinión es escuchada dentro del comité sindical?	¿El dinero recaudado de la cuota sindical es usado en la obra?	¿Los dirigentes del sindicato realizan actividades de las cuotas del sindicato?	¿Conoce de gente extraña que influye en las decisiones del sindicato?	¿Tienes conocimiento de donde van las cuotas del sindicato?	¿Sabes el cobro del dinero para trabajar en la obra?	Colabora el sindicato en fiestas, rifas, etc.	¿Tienes conocimiento de que existan delincuentes dentro del sindicato?
1	PEON	Masculino	De 41 a Más	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	4	5	4	3	1	1	2	5	3	1	4	1	2	3	2
2	OPERARIO	Masculino	De 41 a Más	De 01 Año A Mas	EMPRESA	1	1	2	4	5	4	5	5	1	1	1	4	1	3	5	3
3	OPERARIO	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	2	4	4	3	4	3	5	4	1	1	1	3	1	4	5	3
4	OPERARIO	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	2	3	3	2	4	3	5	5	2	2	2	3	1	3	3	3
5	OPERARIO	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	3	3	3	4	4	3	5	5	2	2	2	3	1	3	5	3
6	PEON	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	4	2	2	3	1	2	3	2	1	2	3	1	2	3	2
7	OPERARIO	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	3	3	4	3	4	3	5	5	2	2	2	4	1	3	5	2
8	OPERARIO	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	2	3	4	2	4	3	5	4	2	1	1	3	1	4	5	2
9	PEON	Femenino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	1	2	3	4	5	5	6	1	1	1	1	2	1	4	5	5
10	PEON	Femenino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	3	2	3	4	4	5	6	1	3	1	1	3	1	5	5	4
11	OPERARIO	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	2	2	2	3	5	4	5	5	1	1	1	5	1	3	5	4
12	OPERARIO	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	2	2	3	3	5	5	5	5	2	1	1	3	1	4	5	4
13	OPERARIO	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	2	1	2	2	4	4	5	5	1	1	1	5	1	5	5	5
14	OFICIAL	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	2	3	3	3	4	4	5	1	2	1	1	3	1	2	5	3
15	OFICIAL	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	4	4	3	4	2	4	4	3	1	1	3	1	3	3	4
16	OFICIAL	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	3	3	3	4	2	3	3	4	1	1	3	1	3	4	5
17	OFICIAL	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	3	4	4	3	4	3	4	5	3	1	1	5	3	4	4	3
18	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	2	2	4	2	4	3	5	1	1	3	1	2	2	2
19	PEON	Masculino	De 41 a Más	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	4	3	3	2	1	2	3	5	1	1	2	1	2	2	3
20	OPERARIO	Masculino	De 41 a Más	De 01 Año A Mas	EMPRESA	1	2	2	3	5	3	5	4	2	1	1	4	1	3	5	4
21	OPERARIO	Masculino	De 41 a Más	De 01 Año A Mas	EMPRESA	2	3	4	3	4	3	5	4	3	1	1	3	2	4	5	3
22	OPERARIO	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	3	3	3	3	4	5	5	5	1	1	1	3	1	3	5	3
23	OPERARIO	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	2	2	3	3	2	4	5	6	2	1	1	3	1	5	5	5
24	OFICIAL	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	3	4	3	4	5	3	4	5	2	1	1	4	1	2	3	4
25	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	3	3	3	2	1	3	2	4	2	1	2	1	2	3	1
26	PEON	Femenino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	SINDICATO	3	4	4	5	6	6	6	6	2	1	1	5	1	5	6	5
27	OFICIAL	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	3	4	3	4	5	3	4	5	3	1	1	3	1	3	5	4
28	OFICIAL	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	SINDICATO	1	3	2	2	5	3	4	5	2	1	1	3	1	3	4	3
29	OFICIAL	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	SINDICATO	1	3	2	2	5	3	4	5	2	1	1	3	1	3	4	3
30	OPERARIO	Masculino	De 41 a Más	De 01 Año A Mas	EMPRESA	2	3	2	2	4	4	5	5	2	1	1	3	1	3	5	3
31	OPERARIO	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	2	3	4	4	4	4	5	4	2	1	1	4	1	3	5	4

ENCUESTA - SINDICATO

Empresa de Construcción Civil, los Sindicatos, Las Mafias Infiltradas y la Delincuencia en Obra: "Las Casuarinas de Ventanilla"

N°	Cargo	Sexo	Edad	Antigüedad	Contratados por:	Información Personal															
						¿Conocer las acciones realizadas con el sindicato en las decisiones? ¿Se apoya algún reclamo?	¿Con que frecuencia se da a los abonos por parte del comité sindical?	¿Con que frecuencia se da a los abonos por parte del comité sindical?	¿Existe una mala opinión acerca de la actividad sindical por parte del comité sindical?	¿El diseño de la actividad sindical es adecuado?	¿Los dirigentes del sindicato resuelven los problemas de los trabajadores del sindicato?	¿Conoce de gente extraña que influye en las decisiones del sindicato?	¿Tiene conocimiento de donde se crean los sindicatos?	¿Sabes el dinero que se cobra para trabajar en la obra?	¿Colabora con el sindicato en fiestas, rifas, etc.	¿Tiene conocimiento de las actividades del sindicato?					
32	OPERARIO	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	3	3	2	4	4	5	5	4	2	1	1	2	1	3	5	4
33	OPERARIO	Masculino	De 41 a Más	De 01 Año A Mas	EMPRESA	3	3	2	3	4	3	5	5	2	1	1	3	1	4	5	3
34	PEON	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	4	2	3	2	1	2	2	4	2	2	1	2	2	3	2
35	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	2	3	3	2	2	1	2	3	4	2	2	2	1	2	2	1
36	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	3	3	2	2	2	1	2	1	4	1	1	1	2	1	2	2
37	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	2	2	3	2	3	4	2	4	3	2	3	1	3	4	3	2
38	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	3	4	4	4	2	2	5	5	2	1	1	4	2	3	2	3
39	OPERARIO	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	3	3	3	4	4	2	5	4	2	1	1	4	1	4	5	5
40	OPERARIO	Masculino	De 41 a Más	De 01 Año A Mas	EMPRESA	2	2	3	3	4	4	5	4	2	1	1	4	1	3	5	4
41	OPERARIO	Masculino	De 41 a Más	De 01 Año A Mas	EMPRESA	3	4	3	4	3	4	5	4	3	1	1	4	5	5	5	5
42	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	3	3	3	5	5	5	1	2	1	1	2	1	5	6	5
43	OFICIAL	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	3	4	2	4	5	3	4	5	3	1	1	3	1	3	4	2
44	PEON	Femenino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	2	3	4	4	5	5	6	5	5	3	1	1	1	4	5	4
45	OFICIAL	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	3	4	3	4	2	3	4	3	1	1	3	1	4	3	3
46	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	6	6	1	1	1	1	1	4	5	4	4	1	3	1	1	1
47	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	SINDICATO	6	6	1	1	1	1	1	3	5	5	4	2	4	1	1	1
48	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	SINDICATO	6	6	1	1	1	1	1	1	5	4	4	1	4	1	1	2
49	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	SINDICATO	5	5	1	2	1	1	1	1	4	4	3	1	4	1	1	3
50	PEON	Femenino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	3	3	3	3	4	5	5	6	3	1	1	2	1	4	5	5
51	PEON	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	SINDICATO	5	4	1	2	1	1	2	5	5	4	4	2	3	1	1	1
52	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	SINDICATO	5	5	1	1	1	1	1	1	4	4	4	1	3	1	1	1
53	OPERARIO	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	2	2	2	2	4	5	5	4	1	1	4	1	4	1	5	3
54	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	SINDICATO	6	6	1	1	1	1	1	1	5	4	4	1	4	1	1	1
55	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	3	3	3	4	2	2	4	4	2	1	1	3	1	2	3	3
56	OFICIAL	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	2	3	3	3	5	3	5	5	2	1	1	3	1	3	4	4
57	OFICIAL	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	3	3	3	3	5	3	4	5	3	1	1	3	1	3	3	4
58	OFICIAL	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	3	4	3	3	3	2	4	5	3	1	1	4	2	4	5	6
59	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	3	4	2	3	3	2	3	2	1	2	2	1	2	3	2	1
60	PEON	Femenino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	SINDICATO	1	3	5	5	4	4	4	4	3	3	3	6	1	5	6	5
61	CAPATAZ	Masculino	De 41 a Más	De 01 Año A Mas	EMPRESA	1	2	5	5	4	4	4	5	1	1	2	1	1	3	5	3
62	PEON	Femenino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	SINDICATO	1	1	1	2	4	5	6	6	2	1	1	3	2	5	6	4

ENCUESTA - SINDICATO

Empresa de Construcción Civil, los Sindicatos, Las Mafias Infiltradas y la Delincuencia en Obra: "Las Casuarinas de Ventanilla"

N°	Cargo	Sexo	Edad	Antigüedad	Contratados por:	Información Personal																
						¿Conocerías con el sindicato en las decisiones o acciones que realizas?	¿El comité sindical te apoya en las veces que reclamo algún comité sindical?	¿Cos que frecuentas a te trata mal los del comité sindical?	¿Cos que frecuentas a se dan los abusos por parte del sindicato?	¿Existe cobros indebidos por parte del sindicato?	¿Cos que frecuentas a se dan los abusos por parte del sindicato?	¿Existe cobros indebidos por parte del sindicato?	¿Cos que frecuentas a se dan los abusos por parte del sindicato?	¿Existe cobros indebidos por parte del sindicato?	¿Cos que frecuentas a se dan los abusos por parte del sindicato?	¿Existe cobros indebidos por parte del sindicato?	¿Cos que frecuentas a se dan los abusos por parte del sindicato?	¿Existe cobros indebidos por parte del sindicato?	¿Cos que frecuentas a se dan los abusos por parte del sindicato?	¿Existe cobros indebidos por parte del sindicato?		
63	PEON	Femenino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	SINDICATO	3	4	4	3	4	5	5	5	2	1	1	3	2	5	5	4	
64	PEON	Femenino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	SINDICATO	4	3	3	4	5	5	6	5	2	1	1	5	2	5	6	4	
65	PEON	Femenino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	SINDICATO	3	2	3	4	5	5	6	4	2	1	1	2	1	5	6	4	
66	OPERARIO	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	2	3	3	2	5	2	5	3	1	1	3	1	4	5	4		
67	OPERARIO	Masculino	De 41 a Más	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	4	5	4	4	4	4	5	3	1	1	3	4	3	5	3	
68	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	3	4	2	3	4	2	2	3	2	3	1	3	1	2	3	1	
69	OPERARIO	Masculino	De 41 a Más	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	3	4	3	2	4	2	4	2	1	4	1	2	5	5	4	
70	OPERARIO	Masculino	De 41 a Más	De 01 Año A Mas	EMPRESA	3	4	3	4	3	4	5	3	1	1	4	1	3	5	4		
71	OPERARIO	Masculino	De 41 a Más	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	3	4	3	2	5	5	5	3	1	5	1	3	5	3		
72	OPERARIO	Masculino	De 41 a Más	De 01 Año A Mas	EMPRESA	1	3	3	4	4	5	5	3	5	1	3	4	5	3	2		
73	OPERARIO	Masculino	De 41 a Más	De 01 Año A Mas	EMPRESA	3	3	4	4	4	4	5	4	2	1	1	5	1	4	5	4	
74	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	2	3	4	2	3	2	1	1	1	2	3	1	2	1	2	1	
75	PEON	Femenino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	SINDICATO	2	2	4	5	6	6	6	6	1	1	5	1	5	6	6	6	
76	PEON	Femenino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	SINDICATO	2	3	4	3	5	6	6	6	2	1	1	5	1	5	6	5	
77	PEON	Femenino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	SINDICATO	2	3	3	4	5	5	6	6	2	1	6	1	6	6	6	6	
78	OPERARIO	Masculino	De 41 a Más	De 01 Año A Mas	EMPRESA	1	3	2	3	4	3	4	3	4	2	1	3	1	4	5	3	
79	PEON	Femenino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	SINDICATO	3	2	4	5	5	6	6	5	3	1	3	1	3	5	5	4	
80	PEON	Femenino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	2	2	3	4	5	5	5	5	2	1	1	3	2	5	5	5	
81	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	3	4	1	2	2	1	4	4	1	1	1	3	1	4	3	4	
82	OPERARIO	Masculino	De 41 a Más	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	5	3	4	3	4	5	4	3	1	6	1	4	5	5		
83	OPERARIO	Masculino	De 41 a Más	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	4	4	4	5	3	5	3	1	5	1	5	1	4	5	5	
84	CAPATAZ	Masculino	De 41 a Más	De 01 Año A Mas	EMPRESA	1	1	5	5	3	5	5	3	1	1	3	1	4	5	4		
85	PEON	Femenino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	SINDICATO	1	2	5	3	6	5	6	6	2	1	5	1	5	5	5	5	
86	PEON	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	2	2	3	2	1	1	2	1	4	1	1	1	2	1	2	1	
87	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	3	2	3	1	2	3	3	2	3	4	2	1	4	4	4	
88	OFICIAL	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	3	3	3	4	3	3	4	5	3	1	2	1	4	4	4	4	
89	OFICIAL	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	2	3	3	2	4	3	4	4	3	1	3	1	3	1	3	5	5
90	OPERARIO	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	1	1	1	2	2	5	5	5	5	1	1	1	5	1	5	5	
91	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	SINDICATO	6	6	1	1	1	1	2	4	5	4	1	4	1	4	1	1	1
92	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	SINDICATO	5	5	1	1	1	1	1	1	4	5	4	1	4	1	1	1	1
93	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	SINDICATO	5	5	2	2	2	1	3	2	5	5	4	1	4	1	1	1	2

ENCUESTA - SINDICATO

Empresa de Construcción Civil, los Sindicatos, Las Mafias Infiltradas y la Delincuencia en Obra: "Las Casuarinas de Ventanilla"

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16					
		Información Personal																				
N°	Cargo	Sexo	Edad	Antigüedad	Contratos por:	¿Conocer los procedimientos del sindicato en las decisiones y/o acciones que realiza?	¿El comité sindical te apoya en las acciones que reclamo?	¿Con que frecuencia se dan las reuniones del comité sindical?	¿Con que frecuencia se dan los abusos por parte del sindicato?	¿Existen cobros indebidos por parte del sindicato?	¿Con que frecuencia se han dado casos de abusos por parte del sindicato?	¿El sindicato compra o renta terrenos para hacer reuniones que no desean asistir?	¿Existe un mal uso de la cuota sindical por parte del comité sindical?	¿Su opinión es correcta dentro del comité sindical?	¿El dinero recaudado de la cuota sindical es usado en la obra?	¿Los dirigentes del sindicato entregan rendimientos de los centros sindicales?	¿Conoce o de gestos extraños que influyen en las decisiones del sindicato?	¿Tienes conocimiento de cómo se maneja el dinero para trabajar en la obra?	¿Sabes colaborar con el sindicato en fiestas, rifas, etc.	¿Tienes conocimiento de las actividades que realiza el sindicato dentro de la obra?		
94	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	SINDICAT	5	5	1	1	1	1	1	1	5	4	1	3	1	1	1		
95	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	2	2	3	3	2	1	3	4	3	1	1	4	2	2	3	2	
96	PEON	Femenino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	SINDICAT	2	3	4	3	5	6	6	6	2	1	1	5	1	5	6	5	
97	OPERARIO	Masculino	De 41 a Más	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	4	3	4	4	3	4	5	3	1	1	3	1	3	5	4	
98	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	2	3	4	3	2	4	3	2	3	2	3	1	2	3	2	2	
99	OPERARIO	Masculino	De 41 a Más	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	4	3	3	4	4	5	5	3	1	1	4	1	4	5	4	
100	OPERARIO	Masculino	De 41 a Más	De 01 Año A Mas	EMPRESA	3	4	2	3	3	4	3	4	1	1	1	5	1	3	5	4	
101	OPERARIO	Masculino	De 41 a Más	De 01 Año A Mas	EMPRESA	3	4	3	4	5	4	5	5	3	1	1	2	1	3	5	4	
102	OFICIAL	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	4	1	4	3	2	3	5	3	1	1	4	5	3	4	3	
103	OFICIAL	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	3	3	4	3	4	2	3	4	2	1	1	3	5	3	3	4	
104	OFICIAL	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	3	4	3	4	5	3	4	5	3	5	1	1	5	3	3	3	
105	OFICIAL	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	3	4	3	4	5	3	5	5	3	5	1	1	1	3	4	3	
106	OFICIAL	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	3	4	3	4	4	5	2	5	5	2	5	1	1	1	3	3	
107	PEON	Masculino	De 41 a Más	De 01 Año A Mas	EMPRESA	3	4	2	3	2	2	1	2	4	3	5	2	1	1	3	2	
108	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	6	6	1	1	2	1	1	4	5	5	4	1	4	1	2	1	
109	OFICIAL	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	3	4	3	4	2	3	1	1	1	2	1	2	1	3	4	5
110	OFICIAL	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	3	4	3	5	4	2	3	4	3	1	3	3	3	4	3	4	
111	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	3	2	3	1	3	1	3	1	2	1	2	3	3	2	2	1	
112	PEON	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	3	4	2	2	1	1	3	2	4	2	3	2	3	1	1	1	
113	PEON	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	3	4	2	2	2	1	3	2	2	3	2	3	1	1	2	1	
114	PEON	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	3	2	4	2	3	1	2	1	1	3	3	2	1	2	1	
115	PEON	Masculino	De 41 a Más	De 01 Año A Mas	EMPRESA	3	4	2	3	2	4	2	1	2	3	2	1	3	4	3	2	
116	OPERARIO	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	2	2	3	3	4	4	5	5	1	1	3	1	4	5	3	3	
117	OFICIAL	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	3	4	3	3	4	2	3	4	3	1	3	1	3	3	3	4	
118	OFICIAL	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	3	3	3	4	4	3	4	5	3	1	3	1	2	4	3	3	
119	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	SINDICAT	2	2	2	4	4	5	5	5	2	1	1	3	1	2	5	5	
120	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	3	4	2	3	1	3	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	
121	OFICIAL	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	3	3	2	2	4	2	4	5	3	1	3	1	1	4	5	4	
122	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	5	2	1	1	1	2	1	5	4	1	1	4	1	2	
123	OFICIAL	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	3	4	3	3	5	3	4	5	2	1	1	5	1	3	4	2	
124	OFICIAL	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	2	3	4	2	4	3	4	2	1	1	4	1	1	3	4	3	

ENCUESTA - SINDICATO

Empresa de Construcción Civil, los Sindicatos, Las Mafias Infiltradas y la Delincuencia en Obra: "Las Casuarinas de Ventanilla"

N°	Cargo	Sexo	Edad	Antigüedad	Contratados por:	Información Personal															
						¿Conocer con el sindicato las decisiones y acciones que realiza?	¿El comité sindical apoya a los malos trabajadores del comité sindical?	¿Coo que frecuenta a se dan los abusos por parte del comité sindical?	¿Coo que frecuenta a se dan los abusos por parte del comité sindical?	¿Existen cobros indebidos por parte del sindicato?	¿Coo que frecuenta a se han dado casos de abusos por parte del sindicato?	¿El sindicato compra meta a reusos no desear asistir?	¿Existe un mal uso de la cuota sindical por parte del sindicato?	¿Se opina es escucha de opinión de los miembros del comité sindical?	¿Se dinero recaudado o de la cuota sindical es usado en la obra?	¿El dirigente del sindicato reacciona de los abusos de los sindicatos?	¿Coo que frecuenta a se han dado casos de abusos por parte del sindicato?	¿Coo que frecuenta a se han dado casos de abusos por parte del sindicato?	¿Coo que frecuenta a se han dado casos de abusos por parte del sindicato?	¿Coo que frecuenta a se han dado casos de abusos por parte del sindicato?	¿Coo que frecuenta a se han dado casos de abusos por parte del sindicato?
125	OFICIAL	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	2	3	3	2	4	2	5	5	2	1	1	4	1	3	4	3
126	PEON	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	3	4	3	3	2	2	1	2	2	3	2	3	1	2	1	2
127	OPERARIO	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	3	3	4	3	4	3	5	4	2	1	1	5	4	5	4	4
128	PEON	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	3	4	3	2	1	2	3	3	2	1	3	2	2	2	1	1
129	PEON	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	2	3	3	3	2	1	2	3	2	1	2	2	1	2	1	1
130	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	3	3	2	1	1	1	2	3	2	2	3	2	2	1	1	2
131	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	3	4	2	3	2	1	2	1	3	2	3	2	3	2	2	1
132	PEON	Masculino	De 41 a Más	De 01 Año A Mas	EMPRESA	3	4	2	3	1	1	1	2	2	3	1	2	1	2	1	2
133	OPERARIO	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	2	3	3	4	3	4	5	4	3	1	1	3	1	3	5	4
134	OPERARIO	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	2	3	2	3	4	3	5	6	2	1	1	3	1	4	5	5
135	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	2	3	2	3	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1
136	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	6	5	1	1	1	2	1	2	5	4	3	2	4	1	3	1
137	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	3	2	4	2	1	2	3	2	3	2	3	1	1	1	2	1
138	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	3	2	4	2	4	1	2	3	2	3	2	4	1	1	1	2
139	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	3	2	4	2	1	2	3	2	3	2	3	1	1	1	2	3
140	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	3	4	3	2	3	1	2	1	2	2	1	2	1	3	1	3
141	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	3	4	3	4	3	2	1	2	2	3	2	1	2	2	1	1
142	PEON	Masculino	De 41 a Más	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	3	3	2	4	1	2	3	2	3	1	2	1	3	2	2
143	OFICIAL	Masculino	De 41 a Más	De 01 Año A Mas	EMPRESA	5	5	2	2	5	3	4	5	4	1	1	3	1	3	5	3
144	OFICIAL	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	1	4	3	3	5	3	4	5	2	1	1	4	3	3	5	3
145	OFICIAL	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	3	2	4	3	4	3	5	4	3	1	1	2	1	3	5	3
146	OPERARIO	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	3	4	3	4	5	3	5	4	1	1	1	2	1	4	5	3
147	OPERARIO	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	3	4	3	3	4	3	5	5	2	1	1	2	1	3	5	2
148	OPERARIO	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	3	3	3	4	3	4	4	5	3	2	1	3	1	3	4	3
149	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	3	4	5	3	4	2	3	4	2	3	1	1	2	3	2	1
150	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	2	3	2	3	4	2	3	1	2	1	2	1	3	2	3	2
151	PEON	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	4	3	2	3	2	1	2	3	2	3	1	2	2	1	2	1
152	PEON	Masculino	De 20 a 30 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	3	3	4	2	2	1	2	1	2	3	2	3	2	3	2	1
153	OPERARIO	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	2	3	2	3	4	3	5	5	3	1	1	3	1	3	4	3
154	OPERARIO	Masculino	De 41 a Más	De 01 Año A Mas	EMPRESA	2	4	4	3	4	3	4	4	3	5	1	1	3	5	4	4
155	OPERARIO	Masculino	De 31 a 40 años	De 01 Año A Mas	EMPRESA	2	3	2	3	4	3	4	5	2	5	1	1	3	1	2	3

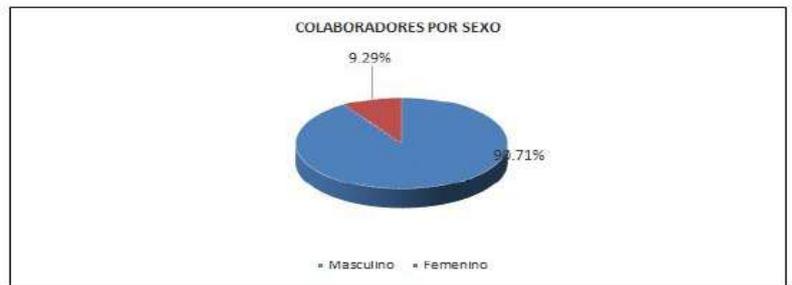
ENCUESTA - SINDICATO

N°	RESUMEN	TOTAL
1	Completamente en Desacuerdo	24.15%
2	Bastante en Desacuerdo	18.27%
3	Algo en Desacuerdo	23.02%
4	Algo de Acuerdo	17.52%
5	Bastante de Acuerdo	14.62%
6	Completamete de Acuerdo	2.42%
		100.00%



1.- Sexo

1	Masculino	166	90.71%
2	Femenino	17	9.29%
Total		183	100.00%

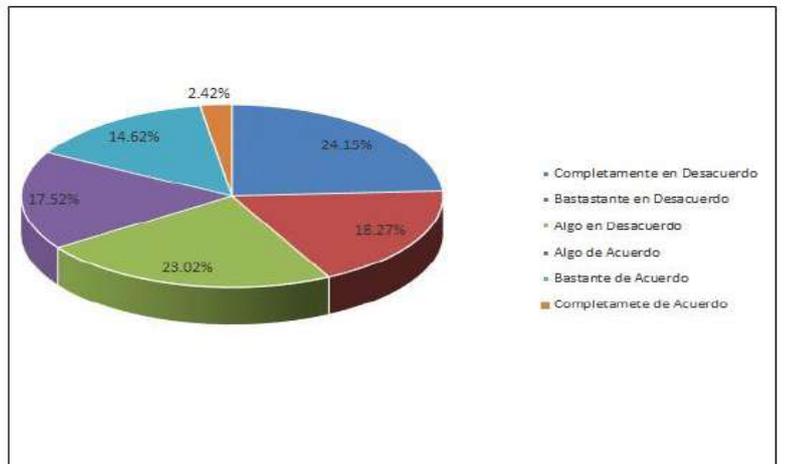


2.- Antigüedad en la empresa

1	Menos de 01 año	0
2	De 01 Año A Mas	183

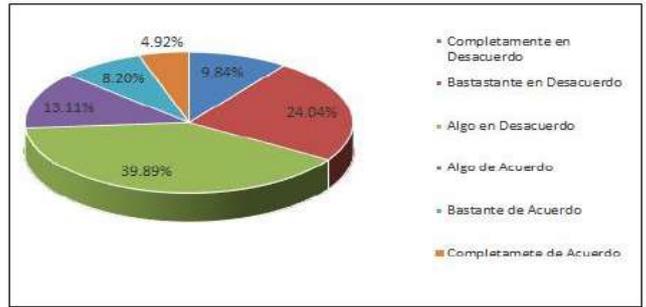


1	Completamente en Desacuerdo	24.15%
2	Bastante en Desacuerdo	18.27%
3	Algo en Desacuerdo	23.02%
4	Algo de Acuerdo	17.52%
5	Bastante de Acuerdo	14.62%
6	Completamete de Acuerdo	2.42%
		100.00%



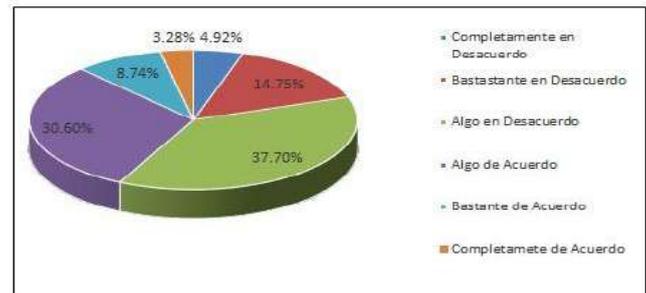
1.- ¿Concuerdas con el sindicato en las decisiones / acciones que realizan?

1	Completamente en Desacuerdo	1	18	9.84%
2	Bastante en Desacuerdo	2	44	24.04%
3	Algo en Desacuerdo	3	73	39.89%
4	Algo de Acuerdo	4	24	13.11%
5	Bastante de Acuerdo	5	15	8.20%
6	Completamente de Acuerdo	6	9	4.92%
			Total	100.00%



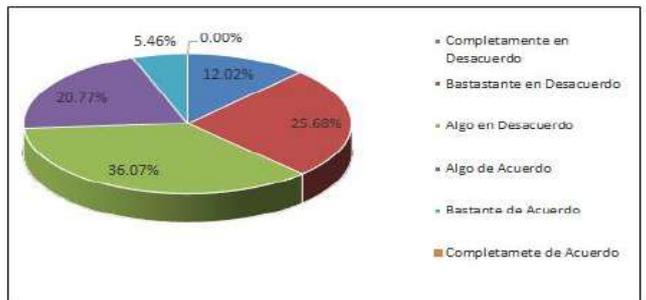
2.- ¿El comité sindical te apoya cuando haces algún reclamo?

1	Completamente en Desacuerdo	1	9	4.92%
2	Bastante en Desacuerdo	2	27	14.75%
3	Algo en Desacuerdo	3	69	37.70%
4	Algo de Acuerdo	4	56	30.60%
5	Bastante de Acuerdo	5	16	8.74%
6	Completamente de Acuerdo	6	6	3.28%
			Total	100.00%



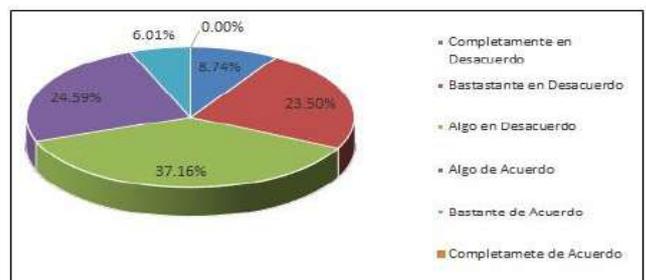
3.- ¿Con que frecuencia te tratan mal los del comité sindical?

1	Completamente en Desacuerdo	1	22	12.02%
2	Bastante en Desacuerdo	2	47	25.68%
3	Algo en Desacuerdo	3	66	36.07%
4	Algo de Acuerdo	4	38	20.77%
5	Bastante de Acuerdo	5	10	5.46%
6	Completamente de Acuerdo	6	0	0.00%
			Total	100.00%



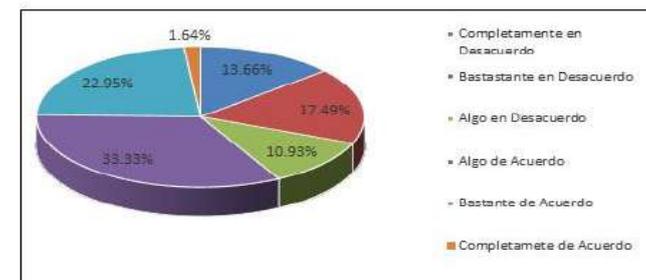
4.- ¿Con que frecuencia se dan los abusos por parte del sindicato?

1	Completamente en Desacuerdo	1	16	8.74%
2	Bastante en Desacuerdo	2	43	23.50%
3	Algo en Desacuerdo	3	68	37.16%
4	Algo de Acuerdo	4	45	24.59%
5	Bastante de Acuerdo	5	11	6.01%
6	Completamente de Acuerdo	6	0	0.00%
			Total	100.00%



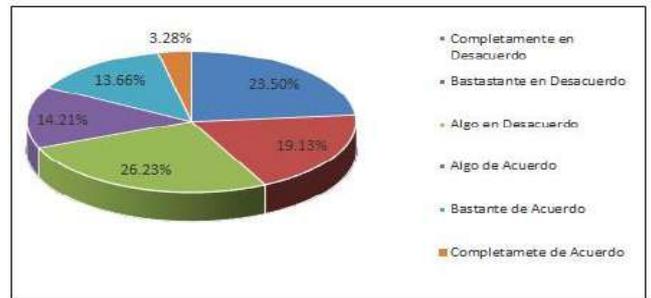
5.- ¿Existen cobros indebidos por parte del sindicato?

1	Completamente en Desacuerdo	1	25	13.66%
2	Bastante en Desacuerdo	2	32	17.49%
3	Algo en Desacuerdo	3	20	10.93%
4	Algo de Acuerdo	4	61	33.33%
5	Bastante de Acuerdo	5	42	22.95%
6	Completamente de Acuerdo	6	3	1.64%
			Total	100.00%



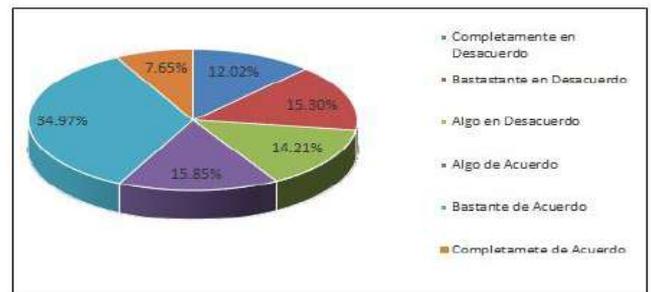
06.- ¿Con que frecuencia se han dado casos de abusos sexuales por parte del sindicato?

1	Completamente en Desacuerdo	1	43	23.50%
2	Bastante en Desacuerdo	2	35	19.13%
3	Algo en Desacuerdo	3	48	26.23%
4	Algo de Acuerdo	4	26	14.21%
5	Bastante de Acuerdo	5	25	13.66%
6	Completamente de Acuerdo	6	6	3.28%
			Total	100.00%



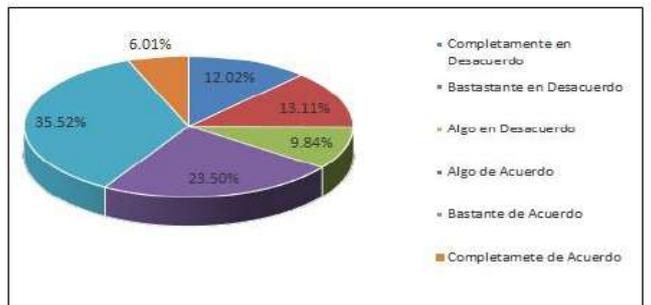
07.- El sindicato ¿Te compromete a reuniones que no deseas asistir?

1	Completamente en Desacuerdo	1	22	12.02%
2	Bastante en Desacuerdo	2	28	15.30%
3	Algo en Desacuerdo	3	26	14.21%
4	Algo de Acuerdo	4	29	15.85%
5	Bastante de Acuerdo	5	64	34.97%
6	Completamente de Acuerdo	6	14	7.65%
			Total	100.00%



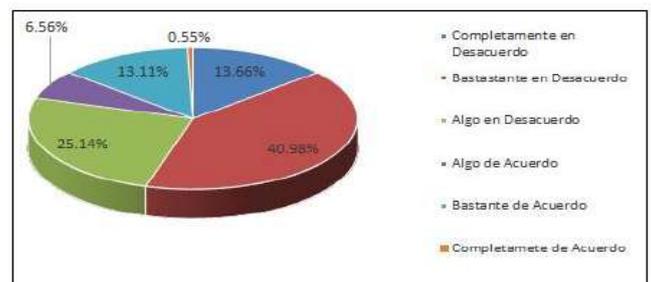
08.- ¿Existe un mal uso de la cuota sindical por parte del sindicato?

1	Completamente en Desacuerdo	1	22	12.02%
2	Bastante en Desacuerdo	2	24	13.11%
3	Algo en Desacuerdo	3	18	9.84%
4	Algo de Acuerdo	4	43	23.50%
5	Bastante de Acuerdo	5	65	35.52%
6	Completamente de Acuerdo	6	11	6.01%
			Total	100.00%



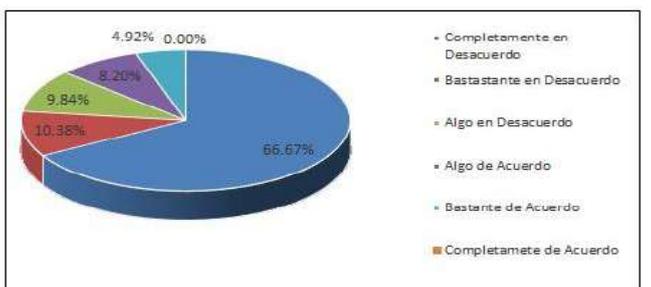
09.- ¿Su opinión es escuchada dentro del comité sindical?

1	Completamente en Desacuerdo	1	25	13.66%
2	Bastante en Desacuerdo	2	75	40.98%
3	Algo en Desacuerdo	3	46	25.14%
4	Algo de Acuerdo	4	12	6.56%
5	Bastante de Acuerdo	5	24	13.11%
6	Completamente de Acuerdo	6	1	0.55%
			Total	100.00%



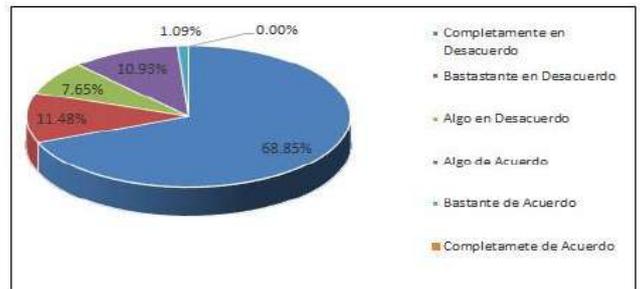
10.- ¿El dinero recaudado de la cuota sindical es usado en la obra?

1	Completamente en Desacuerdo	1	122	66.67%
2	Bastante en Desacuerdo	2	19	10.38%
3	Algo en Desacuerdo	3	18	9.84%
4	Algo de Acuerdo	4	15	8.20%
5	Bastante de Acuerdo	5	9	4.92%
6	Completamente de Acuerdo	6	0	0.00%
			Total	100.00%



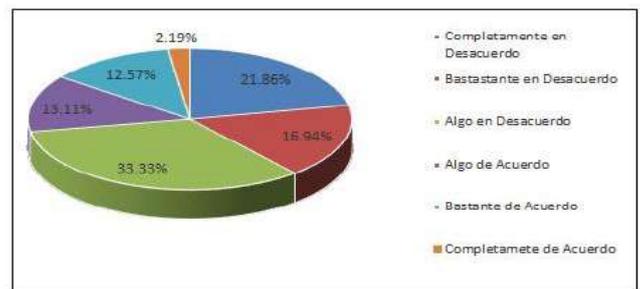
11. ¿Los dirigentes del sindicato entregan rendiciones de las cuotas sindicales?

1	Completamente en Desacuerdo	1	126	68.85%
2	Bastante en Desacuerdo	2	21	11.48%
3	Algo en Desacuerdo	3	14	7.66%
4	Algo de Acuerdo	4	20	10.93%
5	Bastante de Acuerdo	5	2	1.09%
6	Completamente de Acuerdo	6	0	0.00%
Total				100.00%



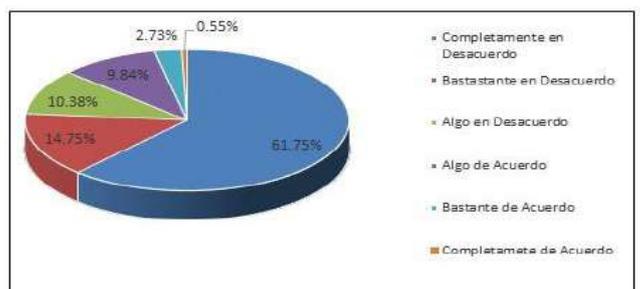
12. ¿Conoces de gente extraña que inflencie en las decisiones del sindicato?

1	Completamente en Desacuerdo	1	40	21.86%
2	Bastante en Desacuerdo	2	31	16.94%
3	Algo en Desacuerdo	3	61	33.33%
4	Algo de Acuerdo	4	24	13.11%
5	Bastante de Acuerdo	5	23	12.57%
6	Completamente de Acuerdo	6	4	2.19%
Total				100.00%



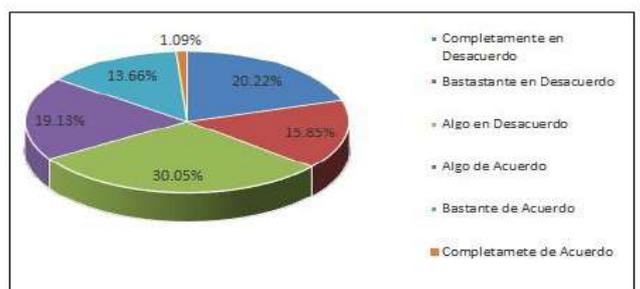
13. ¿Tienes conocimiento a donde van las cuotas sindicales?

1	Completamente en Desacuerdo	1	113	61.75%
2	Bastante en Desacuerdo	2	27	14.75%
3	Algo en Desacuerdo	3	19	10.38%
4	Algo de Acuerdo	4	18	9.84%
5	Bastante de Acuerdo	5	5	2.73%
6	Completamente de Acuerdo	6	1	0.55%
Total				100.00%



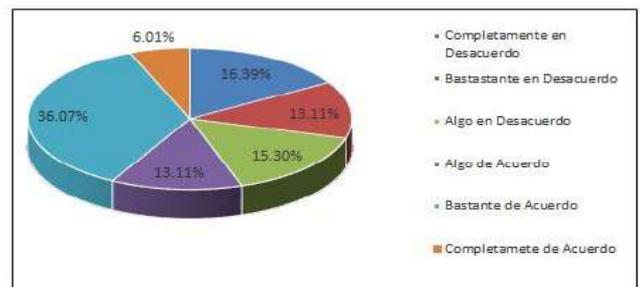
14. ¿Sabes del cobro de dinero para trabajar en la obra?

1	Completamente en Desacuerdo	1	37	20.22%
2	Bastante en Desacuerdo	2	29	15.85%
3	Algo en Desacuerdo	3	55	30.05%
4	Algo de Acuerdo	4	35	19.13%
5	Bastante de Acuerdo	5	25	13.66%
6	Completamente de Acuerdo	6	2	1.09%
Total				100.00%



15. Colaboras con el sindicato en: fiestas, rifas, etc.

1	Completamente en Desacuerdo	1	30	16.39%
2	Bastante en Desacuerdo	2	24	13.11%
3	Algo en Desacuerdo	3	28	15.30%
4	Algo de Acuerdo	4	24	13.11%
5	Bastante de Acuerdo	5	66	36.07%
6	Completamente de Acuerdo	6	11	6.01%
Total				100.00%



16. ¿ Tienes conocimiento que existan delincuentes dentro del sindicato?

1	Completamente en Desacuerdo	1	37	20.22%
2	Bastante en Desacuerdo	2	29	15.85%
3	Algo en Desacuerdo	3	45	24.59%
4	Algo de Acuerdo	4	43	23.50%
5	Bastante de Acuerdo	5	26	14.21%
6	Completamete de Acuerdo	6	3	1.64%
			Total	100.00%

