



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Percepción de la negociación colectiva de los trabajadores
obreros y empleados de la Municipalidad Provincial del
Callao, 2017**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Andrés Calle Domínguez

ASESOR:

Dr. Hugo Lorenzo Agüero Alva

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano

PERÚ - 2018

Página del Jurado

Dra. Estrella Esquiagola Aranda

Presidente del jurado

Dr. Edwin Alberto Martínez López

Secretario del jurado

Dr. Hugo Lorenzo Agüero Alva

Vocal del jurado

Dedicatoria

Dedico este trabajo de investigación, a mi esposa, a mi familia y directivos de los sindicatos municipales del Perú.

Agradecimiento

A mis profesores, pues ellos fueron quienes me guiaron para concluir la presente investigación. A todos les agradezco de corazón.

Declaración de Autoría

Yo, Andrés Calle Domínguez, identificado con D.N.I N° 08139628, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro que el trabajo académico titulado “Percepción de la negociación colectiva de los trabajadores obreros y empleados de la Municipalidad Provincial del Callao, 2017”, presentado en 106 folios, para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, y he realizado correctamente las citas textuales y paráfrasis provenientes de otras fuentes, de acuerdo a las normas de redacción establecidas.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta a aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, 10 de marzo de 2018

Br. Andrés Calle Domínguez

DNI N° 08139628

Presentación

Señores miembros del Jurado,

Presento a ustedes mi tesis titulada

“Percepción de la negociación colectiva de los trabajadores obreros y empleados de la Municipalidad Provincial del Callao, 2017”, cuyo objetivo fue: determinar la Percepción de la negociación colectiva de los trabajadores obreros y empleados de la Municipalidad Provincial del Callao, al año 2017, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestro.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos y ocho anexos: El capítulo uno: Introducción, contiene los antecedentes, la fundamentación científica, técnica o humanística, el problema y los objetivos. El segundo capítulo: Marco metodológico, contiene las variables, la metodología empleada, y aspectos éticos. El tercer capítulo: Resultados se presentan resultados obtenidos. El cuarto capítulo: Discusión, se formula la discusión de los resultados. En el quinto capítulo, se presentan las conclusiones. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones. En el séptimo capítulo, se presentan las referencias bibliográficas, donde se detallan las fuentes de información empleadas para la presente investigación.

Por la cual, espero cumplir con los requisitos de aprobación establecidos en las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

El autor

Índice

	Página
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	
1.1 Realidad problemática	14
1.2 Trabajos previos	16
1.3 Teorías relacionadas al tema	20
1.4 Formulación del problema	29
1.5 Justificación del estudio	31
1.6 Objetivos	32
Método	
2.1 Diseño	35
2.2 Variables y operacionalización	37
2.3 Población, muestra y muestreo	38
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	40
2.5 Métodos de análisis de datos	43
2.6 Aspectos éticos	43
Resultados	44
Discusión	53
Conclusiones	58

Recomendaciones	61
Referencias	64
Anexos	
Anexo 1. Artículo científico	69
Anexo 2. Matriz de consistencia	83
Anexo 3. Cuestionario de recolección de datos	85
Anexo 4. Certificados de validez de contenido	86
Anexo 5. Constancia de autorización de institución in situ	92
Anexo 6. Base de datos	94
Anexo 7. Copia de pantalla de resultados (print)	101
Anexo 8. Otra evidencia (fotos, imágenes, normas)	102

Índice de tablas

	Página
Tabla 1. Matriz de operacionalización de la Variable	37
Tabla 2. Distribución de los trabajadores de la M.P.C.	38
Tabla 3. Distribución de la muestra que participo en la encuesta	39
Tabla 4. Ficha técnica del instrumento para medir la variable	41
Tabla 5. Validez de los instrumentos	42
Tabla 6. Validez de confiabilidad	42
Tabla 7. Nivel de percepción de la variable de la Negociación colectiva	45
Tabla 8. Determinación del tipo y alcance de la Negociación Colectiva	46
Tabla 9. Determinación de la titularidad del sindicato	47
Tabla 10. Elaboración de la propuesta de la negociación colectiva	48
Tabla 11. Dimensión de la realización de la asamblea	49
Tabla 12. Dimensión percepción de la notificación del proyecto	50
Tabla 13. Dimensión de final del convenio	51
Tabla 14. Dimensión del análisis del pacto colectivo	52

Índice de figuras

	Página
Figura 1. Resultados de la variable percepción de la negociación colectiva	45
Figura 2. Resultados de la Percepción de la determinación del tipo y alcance de la negociación colectiva	46
Figura 3. Resultados de la percepción de la determinación de la titularidad del sindicato para presentarse a negociación	47
Figura 4. Resultados de la Percepción de la elaboración de propuesta de negociación colectiva	48
Figura 5. Resultados de la Percepción de la realización de la asamblea para la aprobación del proyecto de convenio y la selección de la comisión negociadora	49
Figura 6. Resultados de la Percepción de la notificación del proyecto de negociación colectiva al empleador y solicitud de iniciar el proceso de negociación	50
Figura 7. Resultados de la Percepción de la firma del convenio colectivo	51
Figura 8. Resultados de la Percepción del análisis posterior de la negociación colectiva	52

Resumen

La presente investigación titulada: “Percepción de la negociación colectiva de los trabajadores obreros y empleados de la Municipalidad Provincial del Callao, 2017”, tuvo como objetivo general determinar los niveles de percepción de la negociación colectiva de los trabajadores obreros y empleados en la Municipalidad Provincial del Callao, al año 2017.

El método empleado fue deductivo, el tipo de investigación fue básica, de nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental transversal. La población estuvo formada por 318 trabajadores entre obreros y empleados de la Municipalidad Provincial del Callao, la muestra por 174 trabajadores y el muestreo fue de tipo probabilístico para la selección de las unidades de análisis, mediante la técnica de la tómbola. La técnica empleada para recolectar la información fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios, que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad (Alfa de Cronbach).

Se llegaron a las siguientes conclusiones: (a) la mayor parte de trabajadores y obreros y empleados de la Municipalidad Provincial del Callao percibe la negociación colectiva con un porcentaje de 60.9% como medio. (b) Se puede afirmar que el nivel de percepción de la determinación del tipo y alcance de la negociación colectiva con un 46.6%, está en un nivel alto y c) se ha determinado que los niveles de percepción de la dimensión determinación de la elaboración de la propuesta de negociación colectiva con un 70.1%, está en un nivel alto.

Palabras claves: Percepción, Negociación Colectiva, Sindicato.

Abstract.

The present investigation entitled: "Perception of collective bargaining of workers and employees of the Provincial Municipality of Callao, to 2017", had as a general objective to determine the levels of perception of collective bargaining of workers and employees in the Municipality Provincial del Callao, to the year 2017.

The method used was deductive; the type of research was basic, descriptive level, quantitative approach, non-experimental transectional design. The population was formed by 318 workers among workers and employees of the Provincial Municipality of Callao, the sample by 174 workers and sampling was probabilistic type for the selection of units of analysis, using the technique of the raffle. . The technique used to collect the information was the survey and the data collection instruments were questionnaires, which were duly validated through expert judgments and determined their reliability through the reliability statistics (Cronbach's Alpha).

The following conclusions were reached: The following conclusions were reached: (a) the majority of workers and workers and employees of the Provincial Municipality of Callao receive collective bargaining with a percentage of 60.9% as medium and (b) also can affirm that the level of perception of the determination of the type and scope of collective bargaining with 46.6%, is at a high level.

Keywords: Perception, Collective Bargaining, Trade Union.

I. Introducción

1.1 Realidad problemática

La negociación colectiva para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) son las negociaciones entre un empleador, un grupo de empleadores, y la organización de trabajadores, con el fin de: (a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, (b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, (c) regular las relaciones entre empleadores y la organización de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez. (Convenio 154, 1981, Art. 2).

A nivel internacional el proceso de negociación colectiva, ha sido de tratativa desigual, muchas veces los trabajadores se vieron obligados a la realización de medidas de fuerza como: paralización de labores, huelgas, paro de brazos caídos y una serie de medidas de fuerza destinadas a lograr se implemente la discusión colectiva. La negociación sindical está considerada como derecho fundamental básico parte de la libertad sindical, garantizada en los convenios 98 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo. Sin embargo, no todo ha sido claro, puesto que muchas veces se han dado casos de negociaciones furtivas no legales estando los propios representantes de los trabajadores inmiscuidos en los convenios lesivos a los derechos inalienables de los trabajadores, lo que ha generado distorsión en la percepción que tienen los trabajadores en cuanto a la negociación colectiva.

En Latinoamérica se vive un proceso de baja en la cobertura de las negociaciones colectivas, siendo que en parte obedece a la presencia de la economía informal y de la existencia cada vez mayor de pequeñas y micro empresas, donde los sindicatos prácticamente no existen. También expresiones de celos y dudas respecto a la actuación de los dirigentes sindicales, generando en los trabajadores sindicalizados distintas percepciones. En este marco, las negociaciones colectivas vienen a ser débiles.

El Perú es uno de los países con baja cobertura de negociaciones colectivas, así mismo las organizaciones sindicales están debilitadas y no son muy significativas

a nivel nacional. Esto va aparejado con la existencia en el Perú, de una significativa economía informal, y por la masificación de pequeñas y micro empresas con un pequeño número de trabajadores que no llegan a convertirse en organizaciones sindicales, ya sea porque los trabajadores no tienen estabilidad laboral o dudas en las organizaciones laborales.

El Estado peruano norma el sistema de las remuneraciones de los servidores públicos, también de los municipales. Una serie de normas nacionales como internacionales favorecen a los trabajadores públicos para desarrollarse a través de sus organizaciones sindicales, en este caso del Sitramun-Callao. Sin embargo, se tiene en vigencia las Leyes de Presupuesto de la República de los últimos años que prohíben el incremento de remuneraciones a través de las negociaciones colectivas. Últimamente la Ley del Servicio Civil 30057, publicada el 04 de julio del 2013 y también su Reglamento el Decreto Supremo 040-2014-PCM publicado el 13 de junio del 2014. La prohibición se refiere a que no se puede negociar incremento de remuneraciones ni de forma directa ni a través de Laudos Arbitrales.

Los trabajadores públicos municipales del país se enfrentan a leyes prohibitivas para poder recibir incremento de remuneraciones a través de sus organizaciones sindicales, normas contrarias y atentatorias a la acción principal del sindicalismo y a los derechos fundamentales de la negociación colectiva prescritos en los artículos 24, 28, y 42 de nuestra Constitución Política del Perú. Algunos gremios públicos como el Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad Provincial del Callao, denominado "Sitramun - Callao", implementaron el arbitraje y a través de un Laudo Arbitral lograron la mejora en sus condiciones de trabajo entre ellas el incremento de sus remuneraciones (Laudo Arbitral Municipalidad Provincial del Callao y Sitramun Callao 2017).

A nivel de la Municipalidad Provincial del Callao, la organización sindical es fuerte, pues cuentan con 318 trabajadores sindicalizados, cuya participación es notoria y evidenciable. Asimismo, la organización sindical es permanente y estable,

probablemente porque sus integrantes trabajan en permanente contacto y cotidiano trato, siendo parte de sus acciones las distintas festividades y celebraciones que los unen más y fortalecen la organización. Los trabajadores obreros y empleados de la Municipalidad Provincial se encuentran organizados en el Sitramun – Callao.

Es oportuna la investigación considerando la contradicción existente en la normatividad, tantas normas contrarias a los trabajadores para que trabajen organizados, con derechos colectivos y la posibilidad de incrementar sus remuneraciones a través de negociación colectiva directa y no encontrarse en conflictos laborales que perjudicaría a los vecinos beneficiarios de los servicios que brinda la municipalidad. También el trabajo servirá para que los funcionarios de las municipalidades conozcan el procedimiento de la negociación colectiva municipal, y resuelvan armoniosamente las discrepancias, que se presenten entre las partes, es mejor la solución armoniosa que los enfrentamientos, sean estos de masas o a nivel judicial.

1.2 Trabajos previos

La presente investigación se basó en estudios y contribuciones previas de otros autores, realizados en el contexto internacional y nacional, como se describe a continuación y que se empleó para la discusión de los resultados obtenidos.

Trabajos previos internacionales.

Rodríguez (2015), en su investigación sobre *Estudio de resultados de mediación en conflictos colectivos de trabajo del sector público, tramitados en el Ministerio de Relaciones Laborales en Guayaquil Periodos 2013-2014*, del Programa de Maestría en Arbitraje y Mediación, por la Universidad de Guayaquil, Ecuador, planteó como objetivo analizar las acciones y el resultado de la mediación de los conflictos colectivos de trabajo en el sector público para solventar los inconvenientes en el

periodo 2013 al 2014. Empleó el tipo de investigación descriptiva, exploratoria, bibliográfica y analítica. La hipótesis se basa en la participación del área de Mediación del Ministerio de Relaciones Laborales para evitar el incremento de las acciones laborales en la justicia ordinaria. La Población un promedio mensual de 3000 denuncias en el mes, la muestra se encuestó a un promedio de 40 personas con conflictos colectivos. La técnica que empleó fue la encuesta y los instrumentos la entrevista y observación. Llegó a las siguientes conclusiones: a) La participación del área de Mediación del Ministerio de Relaciones Laborales, evitará el incremento de las acciones laborales en la justicia ordinaria. b) La participación del área de Mediación del Ministerio de Relaciones Laborales permite una participación directa en la solución a un conflicto de carácter laboral público y c) el objetivo es que esta justicia alternativa y de solución de conflicto inmediatos se aplique a cada empleado que busque o exija sus derechos para así disminuir la intervención de la justicia ordinaria.

Garbay (2014), en su investigación sobre *Los derechos de sindicalización, huelga y negociación colectiva: su posible aplicación en la función pública ecuatoriana*, para optar el grado de Maestro, por la Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador, planteó como objetivo demostrar la viabilidad de la aplicación de los derechos colectivos en la función pública ecuatoriana. Llegó a las siguientes conclusiones: a) Procede la aplicación de los derechos colectivos, b) Hasta la actualidad, las relaciones de trabajo del servidor público son previamente legislados. c) El convenio 87 y el 98 de la OIT, han sido ratificados por el Ecuador, y d) el convenio 151, constituye un avance histórico al reconocer por una parte la sindicalización de los empleados públicos y del análisis de los convenios de la OIT. El Estado debe entender que además de ser el garante del interés público es un Estado empleador.

Brito (2013), en su investigación sobre *La mediación como solución de los conflictos laborales generados en el sector público del Gobierno Municipal del Cantón Salinas – Santa Elena*, para optar el grado de Maestro, por la Universidad

Técnica Particular de Loja, Ecuador, planteó como objetivo general: analizar la conflictividad laboral en el Gobierno Municipal de Salinas, con el propósito de aplicar la mediación como método alternativo de solución de conflictos que se presentan en esta organización pública. Empleó el tipo de investigación documental – bibliográfico y de campo, de nivel descriptivo, de enfoque cualitativo y cuantitativo. La población estuvo formada por 352 servidores públicos del Gobierno Municipal de Salinas, como muestra se aplicó el muestreo aleatorio estratificado, siendo la muestra probabilística de 187 servidores. La técnica utilizada fue la encuesta, la entrevista y el análisis documental, y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios, guía de observación, guía de entrevista, lista de cotejo, etc. Investigación que concluyó en: a) En el Gobierno Municipal de Salinas se presentan conflictos controversias entre los trabajadores, siendo los conflictos de derechos los que coexisten en gran medida. b) No se aplica ningún método auto-compositivo para solucionar los conflictos, las partes acuden al procedimiento Judicial para que se solucionen su controversias y c) Se puede establecer que los servidores públicos municipales de salinas consideran que se debe aplicar el método de mediación laboral directa para la solución de controversias laborales, orientadas a una buena administración laboral.

Trabajos previos nacionales.

Haro (2016), en su investigación sobre *La relación estado empleador – servidores públicos y el derecho a la negociación colectiva en la administración pública*, del Programa de Maestría de la Universidad de Lima, Perú, planteó como objetivo demostrar jurídicamente que la aplicación del nuevo régimen del servicio civil establecido por la Ley 30057, colisiona con el derecho a la negociación colectiva. Llegó a las siguientes conclusiones: Los fundamentos jurídicos que confirman la afectación del derecho de negociación colectiva son: a) Los artículo de la Ley del Servicio Civil (40 al 45) al establecer prohibición a las organizaciones sindicales negociar con su empleador condiciones remunerativas y económicas, b) El Derecho a la Negociación Colectiva de los servidores públicos es constitucional, aún que no

haya sido considerado expresamente en el artículo 42 y 28 de la Constitución Política del Estado. c) El Derecho a la Negociación Colectiva se encuentra garantizado por los Convenios 87, 98 y 151 de la OIT.

Díaz (2015), en su investigación sobre *La vulneración de la ley del Servicio Civil a los derechos colectivos de trabajo de los empleados públicos del Perú*, de la sección de Post Grado de la Universidad Nacional de Trujillo, Perú, planteó como objetivo determinar que la Ley N° 30057 - ley del servicio civil, vulnera los derechos colectivos de trabajo de los empleados públicos del Perú, 2015. Realiza un recorrido por los distintos regímenes laborales de los empleados públicos y un análisis jurisprudencial de los derechos colectivos. La población 175 empleados. La técnica que empleó fue la encuesta, la observación y análisis de contenidos. Llegó a las siguientes conclusiones: a) La naturaleza jurídica de la negociación colectiva, se basa en un arreglo o negociación que surge como un contrato. b) El tribunal constitucional ha establecido que la negociación colectiva, es el acuerdo que permite crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones referidos a remuneraciones, condiciones de trabajo y productividad. c) Los artículos 34° inciso b, 40°, 42°, 44°, 49°, primera disposición complementaria final tercera disposición complementaria final, cuarta disposición complementaria final, vulneran los derechos colectivos de trabajo consagrados en la constitución, en los artículos 23°, 24°, 26°, 28°, 43°, 51°, 139° y d) En materia de derechos colectivos de trabajo que han sido ratificados por el Perú, tenemos, el convenio de la OIT N° 87, el convenio de la OIT N° 98 y el convenio de la OIT N° 151.

Neyra (2014), en su investigación sobre *El arbitraje potestativo como forma de solución de conflictos laborales*, Programa de Maestría de la Pontificia Universidad Católica del Perú, planteó como objetivo el arbitraje potestativo como una forma de solución de conflictos laborales implementado en el Perú desde el 2011. Llegó a las siguientes conclusiones: a) la OIT, tiene como pilares de la negociación colectiva los

principios de negociación libre, voluntaria, de buena fe y de libertad. b) El Estado es encargado de fomentar la negociación libre.

1.3 Teorías relacionadas al tema

La Fundamentación científica, teórica, técnica y humanística de la presente investigación trata de recoger los aportes de autores referentes a la Percepción de la negociación colectiva de los trabajadores obreros y empleados de la Municipalidad Provincial del Callao.

Concepto o definición de la variable Percepción de la negociación colectiva.

La percepción es la forma particular como el sujeto recibe el mundo circundante a través de sus sentidos y los procesa en su cerebro, es un proceso cognitivo constante, concomitante a la vida misma, y en constante reformulación y evolución (Whittker, 1987, p.17).

Leonardo (2004), planteó que es función de la percepción desarrollar abstracciones a través de las cualidades que definen lo esencial de la realidad externa. El principal producto de su trabajo son las leyes de la percepción, las cuales se encargan de describir los criterios con base en los cuales el aparato perceptual selecciona información relevante, la agrupa dentro de la mayor armonía posible (pregnancia) y genera representaciones mentales. (Leonardo, 2004, p. 96).

A continuación presentamos dos definiciones y sinónimos extraídos de diccionarios. Casares (1959). Percepción: "acción y efecto de percibir/Sensación correspondiente a la impresión material de los sentidos". Fabra (1981). Percepción: "acción de percibir, la facultad de percibir la cosa percibida". En Casares, obra citada, del término "percepción" se remite al término "sensibilidad" y éste tiene los

siguientes sinónimos presentados en tres grupos: • "Perceptibilidad, perceptividad, intuición, agudeza. hiperestesia, sentido." • "Conocimiento, sensación, impresión, percepción, imagen, representación, excitación." • "Sentir, experimentar, percibir, notar, apreciar, advertir, observar, padecer, sufrir, entrar en, impresionarse."

Derecho del trabajo Colectivo: Relaciones colectivas en la actividad privada y en la Administración Pública, año 2004, por Jorge Rendón Vásquez, Señala que la conflictividad es carácter esencial de las relaciones laborales, analiza los conflictos laborales promovidos por los trabajadores y la posibilidad de otorgarse beneficios sociales y/o laborales, por parte de los empleadores a través de la negociación colectiva.

El Decreto Supremo 040-2014-PCM publicado el 13 de junio del 2014, en su artículo 68 prescribe el concepto de convenio colectivo, como el acuerdo que celebran, por una parte, una o más organizaciones sindicales de servidores civiles y, por otra, entidades públicas Tipo A que constituyen Pliego Presupuestal. El objeto es regular la mejora de las compensaciones no económicas, incluyendo el cambio de condiciones de trabajo o de empleo, de acuerdo con las posibilidades presupuestarias y de infraestructura de la entidad y la naturaleza de las funciones que en ella se cumplen.

El Estado norma la negociación colectiva a través de este decreto supremo, sin embargo lo que hace es conculcar el derecho a la negociación colectiva con incremento de remuneraciones. Según esta norma y en conformidad al artículo 42 de la Ley del Servicio Civil el objeto de la negociación colectiva, del convenio colectivo es sólo negociar la mejora de las compensaciones no económicas, es decir solo condiciones de trabajo.

Como se observa la ley del Servicio Civil y el Decreto Supremo 040-2014-PCM niega, prohíbe la negociación colectiva con incremento de remuneraciones, contraviniendo otras leyes, la constitución política y tratados internacionales. Frente a

ello la Federación de Trabajadores Municipales del Perú –Fetramunp- presenta una demanda de Acción Popular contra la Presidencia del Consejo de Ministros, en contra del D.S. 040-2014-PCM. La demanda se presenta en la Cuarta Sala Laboral Permanente, de la Corte Superior de Justicia de Lima, expediente N° 00337-2014-0-1801-SP-LA

Los demandantes señalan la vulneración de las siguientes normas: (a) el artículo 28 - Constitución 1993, en lo relativo a la sindicación, negociación colectiva y Huelga, (b) la cuarta disposición final y transitoria de la Constitución Política del Perú, (c) Decreto Supremo 070-85-PCM, (d) Convenio O.I.T 98 relativo a la aplicación de los principios de derecho de sindicación y de negociación colectiva, artículos 4,5 y 6, (e) Convenio 151 O.I.T artículo 1 y 7.

Al respecto, la Cuarta Sala Laboral Permanente de Lima, Falla: Fundado la Acción popular interpuesta en los seguidos por la Federación de Trabajadores Municipales del Perú – FETRAMUNP, contra la presidencia del Concejo de Ministros; en consecuencia se declara inaplicable el D.S. 040-2014-PCM que deroga el Decreto Supremo 070-85-PCM consentida o ejecutoriada, que se publique en el diario oficial el Peruano. A la fecha la demanda se encuentra en proceso de apelación.

La misma Ley del Servicio Civil 30057, que prohíbe incremento de remuneraciones a través de la negociación colectiva también ha sido objeto de demanda de inconstitucionalidad por violar la constitución, y que fue corroborado por el Tribunal Constitucional al declarar fundada en parte la demanda de inconstitucional en los expedientes: 00025-2013-PI/TC; 0003-2014/TC; 008-2014/TC y 0017-2014-PI/TC.

La Negociación Colectiva y las leyes de Presupuesto del Sector Público para los años 2017 y 2018.

Ley de Presupuesto del Sector Público para año fiscal 2017, publicado el 02 de diciembre del 2016, en el Subcapítulo II, gastos en ingresos de personal, relacionado a la negociación colectiva:

Prohíbese en las entidades del Gobierno, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y beneficios de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, y fuente de financiamiento. Asimismo, prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y beneficios de toda índole con las mismas características señaladas anteriormente. La prohibición incluye el incremento de remuneraciones. (Ley 30518, 2016, art.6)

Como se observa la normativa presupuestaria, siempre tienen prohibiciones para el incremento de remuneraciones a los servidores públicos entre ellos a los trabajadores municipales. Revisando las leyes de Presupuesto aproximadamente casi diez años, tienen el mismo sentido, es decir la prohibición de otorgar incrementos económicos a través de las negociaciones colectivas. Sin embargo sí se ha venido negociando incremento de sueldo a través de negociaciones colectivas directas o con la participación de un Tribunal Arbitral.

Ley de Presupuesto del Sector Público para año fiscal 2018, publicado el 07 de diciembre del 2017, en el Subcapítulo II, gastos en ingresos de personal, relacionado a la negociación colectiva:

Prohíbese en las entidades del Gobierno que cuenten con un crédito presupuestario aprobado en la presente ley, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y beneficios de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad y fuente de financiamiento. (Ley 30693, 2017)

Las leyes de Presupuesto, la ley del servicio Civil y sus reglamentos atentan contra la libertad sindical que en su labor principal es obtener un incremento de remuneraciones para poder mejorar sus condiciones de trabajo. Es así que las Leyes de Presupuesto también fueron objeto de demanda de inconstitucionalidad. Últimamente con fecha 03 de septiembre del 2015 se publicó la sentencia del Tribunal Constitucional sobre la inconstitucionalidad de algunos artículos de las Leyes de Presupuesto N° 29812 del año 2012 y N° 29951 del año 2013, que prohibía incrementos remunerativos a través de negociaciones colectivas en las entidades del Estado. Entonces con la publicación de la sentencia un sindicato o representantes de los trabajadores estarían autorizados en negociar también aumento de sueldo, razón principal de una organización sindical.

El Tribunal constitucional ha planteado una definición de negociación colectiva que implica la posibilidad de negociar, entre otras peticiones, las condiciones de trabajo, incluyendo las remuneraciones y los salarios de los trabajadores. De la misma manera el Tribunal Constitucional en su sentencia exhortó al Congreso de la República para que promulgue las normas necesarias para el ejercicio de este derecho, inclusive ha dado un plazo de un año que ha vencido hace más de dos años.

La sentencia del máximo tribunal Constitucional del país, entra en vigencia desde septiembre del 2015, que en su artículo primero de la Sentencia del tribunal Constitucional que establece lo siguiente: “Declarar inconstitucional la prohibición de negociación colectiva para incrementos salariales de los trabajadores de la Administración Pública contenida en las disposiciones impugnadas.”

La Organización Internacional del Trabajo OIT (2016) en su publicación “Negociación Colectiva”, refiere el proceso de negociación. La negociación implica cualquier tipo de discusión, formal o informal, cuyo fin sea llegar a un acuerdo. Para que la negociación colectiva sea efectiva, es importante que se lleve a cabo de buena fe. La negociación colectiva implica un proceso de adopción conjunta de

decisiones que ayuda a crear confianza y respeto mutuo entre las partes y a mejorar la calidad de las relaciones laborales. (p.2)

Los representantes de los trabajadores y de los empleadores deben trabajar un buen clima laboral, unas aceptables condiciones para la negociación, actuar de buena fe. Es decir reclamar lo correspondiente y no entrapar, las partes no deben esconder nada, entregar toda la información para llegar a un acuerdo y que esta decisión conjunta de las partes se realice con confianza y respeto para mejorar las condiciones laborales.

Dimensiones de la variable Percepción de la negociación colectiva.

Dimensión 1: Tipo y alcance de la negociación colectiva.

El Consejo Sindical Unitario de América Central y Caribe (2011), señaló que “el tipo de sindicato es lo que guía el tipo de convenio colectivo. Un sindicato negocia el convenio o contrato de la empresa donde laboran sus afiliados”. (p.3)

La publicación del Consejo auspiciado por la OIT, refiere identificar la determinación del tipo y alcance de la negociación colectiva, como primer paso en el proceso de negociación con la entidad empleadora. La percepción en esta fase del proceso es fundamental para conocer la percepción del proceso total de la negociación colectiva, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Callao.

Dimensión 2: Titularidad del sindicato para presentarse a la negociación.

Para Álvarez (2014), existen dos instrumentos básicos adoptados por la OIT sobre la materia de negociación colectiva: el Convenio N° 87 sobre la libertad sindical y protección del derecho de sindicación (1948) y el Convenio N° 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949). En los convenios citados no existe

una disposición específica sobre el la titularidad sindical en materia de negociación colectiva. Sin embargo, sobre la base del Convenio N° 87, que promueve el fortalecimiento y desarrollo de la organización sindical, y el Convenio N° 98, que potencia la negociación colectiva poniendo al sindicato como actor relevante, el Director de la OIT en Latinoamérica ha señalado que la negociación colectiva la debe llevar a cabo el sindicato y, sólo por excepción, donde no existan sindicatos, se pueda hacer con grupos negociadores

El Consejo Sindical Unitario de América Central y Caribe (2011), mencionó:

Como el convenio es un contrato que se firma entre el o los sindicatos y la o las empresas determinadas, el sindicato que va a iniciar el proceso debe tener su personería jurídica la cual se obtiene por el hecho del registro ante el Ministerio o Secretaria de Trabajo. (p.4)

Cada organización debidamente representada debe tener su registro en la autoridad correspondiente, es decir su personería jurídica además de registrada su Junta Directiva vigente en el caso del Sindicato Municipal del Callao, en el gobierno regional del callao – Ministerio de Trabajo.

Dimensión 3: Propuesta de negociación colectiva.

El Consejo Sindical Unitario de América Central y Caribe (2011), manifestó:

Lo ideal es hacer un levantamiento de las necesidades más sentidas de los trabajadores y trabajadoras para que la propuesta responda a una realidad actual. Esta información se puede obtener mediante un sondeo o encuesta que se aplica en el lugar o lugares de trabajo, y permite identificar intereses y expectativa de los afiliados y afiliadas y los aspectos que requieren ser tratados con prioridad. (p.5)

Dimensión 4: Asamblea para la aprobación del proyecto de convenio y la selección de la comisión negociadora.

El Consejo Sindical Unitario de América Central y Caribe (2011), indicó que:

Con el anteproyecto de convenio, el sindicato convoca, a la asamblea general de sus afiliados/as para que conozca y apruebe el proyecto o propuesta de negociación colectiva. En esta asamblea se elige la comisión que en representación del sindicato asistirá a la negociación y firmará el convenio una vez concluida la discusión de éste. (p.9)

Dimensión 5: Notificación del proyecto de negociación colectiva al empleador y solicitud de iniciar el proceso de negociación.

El Consejo Sindical Unitario de América Central y Caribe (2011), refirió que “el proyecto de convenio se comunica formalmente a la empresa, así como de los integrantes de la Comisión Negociadora y del interés del sindicato de iniciar el proceso de negociación colectiva”. (p.9)

Dimensión 6: Firma del convenio colectivo.

El Consejo Sindical Unitario de América Central y Caribe (2011), refirió:

Antes de la firma del convenio es necesario hacer una revisión exhaustiva de los puntos acordados y de la redacción propuesta. El convenio, debe hacerse por escrito y se firman 3 originales, uno para el sindicato, uno para la empresa y uno que se deposita en el Ministerio o Secretaria de Trabajo, lo que le da fecha cierta y lo convierte en un documento público. (p.11)

Dimensión 7: Análisis posterior de la negociación colectiva.

Luego de la firma del documento, el Sindicato debe vigilar su aplicación para identificar las cláusulas que tengan dificultad para su cumplimiento, que requieran de una reformulación o ser acompañadas de otras medidas para garantizar su aplicación y poder corregir los problemas. (Consejo Sindical Unitario de América Central y Caribe, 2011, p.2)

Teorías.

Entre las principales teorías sobre la percepción, cuentan las siguientes:

El autor Arias (2006), refiere:

Que la percepción según Barthey (1982), no se usa solo en la psicología, sino que también es una palabra cuyos diversos significados son moneda corriente en el lenguaje común. Dice Barthey que según el diccionario 1. "La percepción es cualquier acto o proceso de conocimiento de objetos, hechos o verdades, ya sea mediante la experiencia sensorial o por el pensamiento; es una conciencia de los objetos, un conocimiento 2. "La referencia que una sensación hace a un objeto externo". 3. "Un conocimiento inmediato o intuitivo, o juicio; un discernimiento análogo a la percepción sensorial con respecto a su inmediatez y al sentimiento de certidumbre que lo acompaña, frecuentemente implica una observación agradable o una discriminación sutil. (p.1).

Reales (1997), manifestó que en torno a la definición de percepción, existen dos escuelas o corrientes de pensamiento que se han visto tradicionalmente como opuestas: la Teoría de la Percepción Directa y la Psicología Cognitiva, que usa la metáfora del procesamiento de la información. Esta metáfora ha sido trasvasada de la computadora digital como analogía mediante la que explicar el fenómeno perceptivo. En la percepción directa, el estímulo especifica la percepción y el perceptor, aunque activo, no necesita resolver el problema de determinar el estímulo, ya que tal información está dada; siendo coincidente con la percepción ecológica, tal y como se da en el mundo de los organismos. Por el contrario la otra posición requiere que el perceptor deba realizar contribuciones mentales al acto perceptivo. Sin embargo, autores como J.J. Gibson y Cutting, que sustentan la teoría de la percepción directa, no niegan la importancia del procesamiento de la información respecto a la percepción. (p.175).

Respecto a las teorías de la negociación, escribe Tanya, y Azeta (2008), lo siguiente:

Los teóricos tienen diferencias al clasificar las principales escuelas de pensamiento. Daniel Druckman (1997) describe como principales escuelas de pensamiento a los cuatro enfoques de negociación: negociación como resolución de un rompecabezas, negociación como un juego de regateo, negociación como gestión organizacional y negociación como política diplomática. Howard Raiffa (1982), refiere una tipología de “enfoques” creados en torno a las dimensiones de simetría-asimetría y fórmula-descripción. La visión de las escuelas de pensamiento se basa en el resumen dado por I. William Zartman. Comprende cinco niveles diferentes de análisis o enfoques centrales. Son los enfoques estructurales, estratégicos, procesales (que denominamos “intercambio de concesiones”, conductual e integrador. Sin embargo, es importante reconocer que, en la práctica, la mayoría de los negociadores utilizan una combinación de enfoques y toman prestado elementos de todas las escuelas de pensamiento durante una negociación”. (p.10)

1.4 Formulación del problema

Problema general.

¿Cuáles son los niveles de percepción de la Negociación Colectiva de los trabajadores obreros y empleados de la Municipalidad Provincial del Callao, 2017?

Problemas específicos.

Problema específico 1.

¿Cuáles son los niveles de percepción de la determinación del tipo y alcance de la negociación colectiva de los trabajadores obreros y empleados de la Municipalidad Provincial del Callao, 2017?

Problema específico 2.

¿Cuáles son los niveles de percepción de la determinación de la titularidad del sindicato para presentarse a la negociación de los trabajadores obreros y empleados de la Municipalidad Provincial del Callao, 2017?

Problema específico 3.

¿Cuáles son los niveles de percepción de la elaboración de la propuesta de negociación colectiva de los trabajadores obreros y empleados de la Municipalidad Provincial del Callao, 2017?

Problema específico 4.

¿Cuáles son los niveles de percepción la realización de la asamblea para la aprobación del proyecto de convenio y la selección de la comisión negociadora de los trabajadores obreros y empleados de la Municipalidad Provincial del Callao, 2017?

Problema específico 5.

¿Cuáles son los niveles de percepción de la notificación del proyecto de negociación colectiva al empleador y solicitud de iniciar el proceso de negociación de los trabajadores obreros y empleados de la Municipalidad Provincial del Callao, 2017?

Problema específico 6.

¿Cuáles son los niveles de percepción en la firma del convenio colectivo de los trabajadores obreros y empleados de la Municipalidad Provincial del Callao, 2017?

Problema específico 7.

¿Cuáles son los niveles de percepción el análisis posterior de la negociación colectiva de los trabajadores obreros y empleados de la Municipalidad Provincial del Callao, 2017?

1.5 Justificación**Justificación teórica.**

En cuanto a la justificación desde el punto de vista teórico, se analizan distintas posiciones, desde la perspectiva crítica de algunos estudiosos e investigadores, que podremos contrastar con la realidad. Es decir, podremos discutir, apoyar o complementar las distintas posiciones respecto a la percepción de la negociación colectiva de los trabajadores en la Municipalidad Provincial del Callao, pudiendo en la medida que el estudio nos permita, visualizar la problemática desde una perspectiva más exacta y fidedigna. Además de ello se abrirá la posibilidad de verificar, teniendo en cuenta la cultura, posición demográfica y otros aspectos del entorno de la población, objeto del estudio, las analogías con estudios anteriores sobre las variables propuestas.

Justificación práctica.

Desde el punto de vista práctico, la difusión de constantes medidas de lucha de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Callao, el desconcierto ante la normatividad contradictoria que prohíbe y no se prohíbe la negociación colectiva con aumento de sueldos, realidad que también afecta a los funcionarios, y pudiera perderse tiempo en esfuerzos inútiles, en vez de realizar una negociación armoniosa con paz laboral y trabajo eficiente. Con el presente estudio se obtendrán datos concretos y muy exactos de la problemática a investigar, los mismos que permitirán

preparar estrategias y tomar decisiones que mejoren la calidad laboral y satisfacción de los trabajadores, así como de los funcionarios y podrá ser la partida de nuevos estudios.

Justificación metodológica.

Desde el punto de vista metodológico, la investigación aportará en cuanto a su tipo y diseño de investigación, técnicas y, específicamente, el instrumento diseñado para la recopilación de los datos requeridos podrá servir de modelo para futuras investigaciones que tienen pertinencia con la variable Percepción de la negociación colectiva de los trabajadores.

1.6 Objetivos

Objetivo general.

Determinar los niveles de percepción de la Negociación Colectiva de los trabajadores obreros y empleados de la Municipalidad Provincial del Callao, 2017.

Objetivos específicos.

Objetivo específico 1.

Determinar los niveles de percepción de la determinación del tipo y alcance de la negociación colectiva de los trabajadores obreros y empleados de la Municipalidad Provincial del Callao, 2017.

Objetivo específico 2.

Determinar los niveles de percepción de la determinación de la titularidad del sindicato para presentarse a la negociación de los trabajadores obreros y empleados de la Municipalidad Provincial del Callao, 2017.

Objetivo específico 3.

Determinar los niveles de percepción de la determinación y el tipo de alcance de la negociación colectiva de los trabajadores obreros y empleados de la Municipalidad Provincial del Callao, 2017.

Objetivo específico 4.

Determinar los niveles de percepción de la realización de la asamblea para la aprobación del proyecto de convenio y la selección de la comisión negociadora de los trabajadores obreros y empleados de la Municipalidad Provincial del Callao, 2017.

Objetivo específico 5.

Determinar los niveles de percepción de la notificación del proyecto de negociación colectiva al empleador y solicitud de iniciar el proceso de negociación, de los trabajadores obreros y empleados de la Municipalidad Provincial del Callao, 2017.

Objetivo específico 6.

Determinar los niveles de percepción en la firma del convenio colectivo de los trabajadores obreros y empleados de la Municipalidad Provincial del Callao, 2017.

Objetivo específico 7.

Determinar los niveles de percepción en el análisis posterior de la negociación colectiva de los trabajadores obreros y empleados de la Municipalidad Provincial del Callao, 2017.

II. Método

2.1 Diseño de investigación

Método.

Para Muñoz (2011) la investigación básica tiene por finalidad “tratar de analizar y explicar hechos, generar conocimiento para desarrollar nuevas teorías, reforzar, rechazar o modificar teorías ya existentes, y así incrementar los conocimientos científicos o filosóficos sin tratar de contrastarlos con algún aspecto práctico (p.25).

Por su alcance temporal es transversal o transeccional. Al respecto Hernández et al (2010) señalaron que este tipo de diseños “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede. (p.151).

Enfoque.

Por su enfoque o naturaleza es cuantitativa. Según Muñoz: Las investigaciones cuantitativas son aquellas donde la recolección de datos es numérica, estandarizada y cuantificable, y el análisis de la información y la interpretación de resultados permiten fundamentar la comprobación de una hipótesis mediante procedimientos estadísticos, los cuales ofrecen la posibilidad de generalizar los resultados. (p. 21).

Por su parte Hernández (2014) al referirse al Enfoque Cuantitativo, sostiene que “Permite examinar los datos de manera numérica y se analizan con métodos estadísticos”. (p. 5)

Tipo.

Por su finalidad la presente investigación es básica, pura o fundamental.

Al respecto, Sánchez y Reyes (1998) manifestaron que este tipo de investigación, lleva a la:

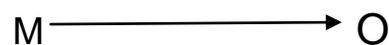
Búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación, no tiene objetivos prácticos específicos. Mantiene como propósito recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico, orientando al descubrimiento de principios y leyes. El investigador en este caso se esfuerza por conocer y entender algún asunto o problema, sin preocuparse por la aplicación práctica de los nuevos conocimientos adquiridos. (p. 13).

Nivel.

Por su alcance el estudio correspondió a una investigación descriptiva simple. Al respecto Sánchez y Reyes (1996) manifestaron que “este tipo de estudios consisten fundamentalmente en describir un fenómeno o una situación mediante el estudio del mismo en una circunstancia temporoespacial determinada. Son las investigaciones que tardan de recoger información sobre el estado actual del fenómeno. [...]. Los estudios descriptivos nos llevan al conocimiento actualizado del fenómeno tal como se presenta.

Diseño de investigación.

El diseño de estudio correspondió a un diseño no experimental. Sobre este tipo de diseño, Hernández et al (2010), manifestaron que son “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p. 205). Este tipo de investigación, se esquematiza como se menciona a continuación:



Donde:

M = muestra

O = Observaciones a la variable Percepción de la negociación colectiva de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Callao, 2017.

2.2 Variable y operacionalización

Definición operacional de la variable percepción de la negociación colectiva

Se entiende por percepción como la forma particular como el sujeto recibe el mundo circundante a través de sus sentidos y los procesa en su cerebro, es por lo tanto un proceso cognitivo constante, concomitante a la vida misma, y en constante reformulación y evolución (Whittker, 1987, p.17). La percepción de la negociación colectiva se da entonces referente al proceso de negociación, que implica cualquier tipo de discusión, formal o informal, cuyo fin sea llegar a un acuerdo. Para que la negociación colectiva sea efectiva, es importante que se lleve a cabo de buena fe. La negociación colectiva implica un proceso de adopción conjunta de decisiones que ayuda a crear confianza y respeto mutuo entre las partes y a mejorar la calidad de las relaciones laborales. (OIT, 2016, p.2).

Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la Variable

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índice	Niveles y
Determinación del tipo y alcance de la negociación colectiva	Sindicato	1	Escala de Likert	
	Negociación	2,3		
Determinación de la titularidad del sindicato para presentarse a la negociación	Requisitos de Ley	4,5	Niveles:	
	Resoluciones de reconocimiento	6		
Elaboración de la propuesta de negociación colectiva.	Pliego de Peticiones	7	Totalmente en desacuerdo (1)	Bajo: 58 – 73
	Necesidades y demandas	8,9	En desacuerdo (2)	
Realización de la asamblea para la aprobación del proyecto de convenio y la selección de la comisión negociadora.	Convocatoria a Asamblea	10,11	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	Medio: 74 – 88
	Comisión Negociadora	12		
Notificación del proyecto de negociación colectiva al empleador y solicitud de iniciar el proceso de negociación	Oficios	13,14,15	De acuerdo (4)	Alto: 89-105
	Comunicados	5		
Firma del convenio colectivo	Actas de trato directo	16, 17	Totalmente de acuerdo (5)	
	Laudos Arbitrales	18		
Análisis posterior de la negociación colectiva	Información.	19		
	Análisis del proceso	20,21		

2.3 Población, muestra y muestreo

Población.

La población para la presente investigación está constituida por los trabajadores obreros y empleados de la Municipalidad Provincial del Callao, al 2017, específicamente afiliados al sindicato de trabajadores municipales del Callao, Sitramun-Callao.

“Una población es un conjunto de individuos u objetos que poseen la característica que se desea estudiar. En un sentido más estadístico, una población es el conjunto de mediciones de una cierta característica en todos los individuos u objetos que poseen dicha característica”. (Acuña, 2004).

La Unidad de Análisis está constituida por cada uno de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Callao, quienes proporcionarán datos relacionados a las características de la variable Percepción de la negociación colectiva.

Tabla 2

Distribución de los trabajadores obreros y empleados de la Municipalidad Provincial del Callao - afiliados al Sitramun – Callao

Condición	N° de trabajadores
Empleados nombrados	171
Empleados con contrato indeterminado	69
Obreros permanentes	78
Total	318

Fuente: Archivo del Sitramun – Callao, Municipalidad Provincial del Callao

Muestra

“La muestra es una parte de la población a estudiar que sirve para representarla”. (Spiegel, 1991).

Para el presente estudio, la muestra se determinó mediante la siguiente fórmula estadística de población conocida:

$$N = \frac{Z^2 pq N}{e^2 (N-1) + Z^2 pq}$$

Se asumió los siguientes valores:

n: tamaño de muestra

p: probabilidad de ocurrencia del evento = 0.5

q: 1-p = 0.5

e: error = 5% = 0.05

Z: 1.95 (para un nivel de confianza de 95%)

N: población de estudio = 318

Reemplazando datos, se tiene que n = 174

Tabla 3

Distribución de la muestra, cualidad y régimen laboral de los empleados que participaron en la encuesta - afiliados al Sitramun – Callao

Condición	Nº de trabajadores
Empleados nombrados	94
Empleados con contrato indeterminado	38
Obreros permanentes	42
Total	174

Fuente: Elaboración propia

Muestreo.

Para la presente investigación se empleó el muestreo probabilístico; es decir cada una de las unidades de análisis tiene la misma probabilidad de ser elegidos. Spieguel (1991) los muestreos probabilísticos son aquellos en los que se utiliza algún sistema de selección aleatoria para garantizar que cada unidad de la población tenga una probabilidad específica de ser seleccionada, por lo que toda

unidad de análisis tiene una probabilidad de ser elegida y esa probabilidad es conocida de antemano.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y Confiabilidad

Técnicas de recolección de datos.

La técnica que se empleó fue la Encuesta. La técnica de encuesta, “es la información que se obtiene a través de cuestionarios y sondeos de opinión masiva, generalmente en anonimato, con el propósito de conocer comportamientos y conocer tendencias de los encuestados sobre el hecho o fenómeno a estudiar”. (Hernández et al, 2010). Para Tamayo (2002) “esta técnica permite intervenir a un conjunto de personas en un solo momento, con la finalidad de captar sus impresiones y niveles de conocimiento sobre un objeto de estudio”. (p. 157).

Instrumentos de recolección de datos.

Para la obtención de datos se empleó un cuestionario con escala de actitudes Likert. “Consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se pide la reacción de los sujetos a los que se les administra, y se pide que externen su reacción eligiendo uno de los cinco puntos de la escala” (Hernández, et al., 2010, p.303).

La escala de actitudes Likert, tiene la siguiente alternativa de puntos:

- (5) Totalmente de acuerdo
- (4) De acuerdo
- (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- (2) En desacuerdo
- (1) Totalmente en desacuerdo

Tabla 4

Instrumento para medir la Variable

Ficha técnica

Nombre del instrumento: Cuestionario para medir la percepción de la Negociación Colectiva
Autor(a): Adaptación propia
Lugar: Jr. Paseo Colón 236. Provincia Constitucional del Callao
Fecha de aplicación: 24,25 y 26 /02/2018
Objetivo: Recolección de datos sobre percepción de la Negociación Colectiva
Administrado a: Trabajadores afiliados al Sitramun-Callao.
Tiempo: 18'
Margen de error: 5%

Validez y confiabilidad de los instrumentos.***Validez.***

La Validez, se refiere al grado en que un instrumento mide la variable que se pretende medir. La validez de los instrumentos, para la presente investigación, se realizó mediante la técnica de “Juicio de expertos”. Consiste, como su nombre lo indica, en someter a juicio de 3 o más expertos el instrumento de medición que se pretende emplear en la recolección de datos. Los expertos analizan el instrumento bajo tres conceptos: Pertinencia, Relevancia y Claridad.

Si el instrumento cumple con las tres condiciones, el experto firma un Certificado de Validez indicando que “Hay Suficiencia”. Para el presente trabajo de investigación los instrumentos fueron sometidos a un proceso de validación a través de juicio de 3 expertos cuyos resultados se muestran a continuación:

Tabla 5

Validez de los instrumentos

N°	Grado académico	Nombres y Apellidos del experto	Dictamen
1	Doctor	Hugo Lorenzo Agüero Alva	Hay suficiencia
2	Magíster	César Garay Glulardy	Hay suficiencia
3	Magíster	Miluska Vega Guevara	Es suficiente

Confiabilidad del instrumento.

La confiabilidad o fiabilidad de un instrumento de medición, se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados similares o iguales. La confiabilidad de los instrumentos, para la presente investigación se realizó determinando el Coeficiente Alpha de Cronbach, que es el índice de consistencia interna más utilizada para evaluar la fiabilidad. Se determina luego de realizar una prueba piloto a un grupo de personas que tengan características parecidas a la muestra relacionada. Se determina la fiabilidad de acuerdo a la Tabla 5.

Para medir el nivel de confiabilidad del instrumento de medición de la variable: Nivel de Percepción de la negociación colectiva (en escala lickert), se aplicó a una muestra piloto de 20 trabajadores, cuyas características son similares a la muestra en investigación, luego se sometió a la prueba de Alpha de Cronbach cuyo resultado fue de 0,699 según la tabla N° 6, corresponde a un instrumento de moderada confiabilidad.

Tabla 6

Niveles de confiabilidad

Nivel	Valores
No es confiable	De -1 a 0
Baja confiabilidad	De 0.01 a 0.49
Moderada confiabilidad	De 0.50 a 0.75
Fuerte confiabilidad	De 0.76 a 0.89
Alta confiabilidad	De 0.90 a 1.00

Tomado de: Ruiz Bolívar, C. (2002)

2.5 Métodos de análisis de datos

Estadística descriptiva.

Los datos fueron analizados de la siguiente manera: La variable y dimensiones fueron analizadas empleando estadísticos descriptivos, tales como tablas de frecuencias y gráficos en porcentajes. Con estos análisis se dan a conocer la opinión de los trabajadores respecto a la percepción que tienen de cada dimensión y de la variable.

El análisis de datos significa como van a ser tratados los datos recolectados en sus diferentes etapas. Para ello se emplea la estadística como una herramienta. “Esta fase se presenta posterior a la aplicación del instrumento y finalizada la recolección de los datos. Se procederá a aplicar el análisis de los datos para dar respuesta a las interrogantes de la investigación” (Hevia, 2001, p. 46).

2.6 Aspectos éticos

Los datos indicados en esta investigación fueron recogidos del grupo de investigación y se procesaron de forma adecuada sin adulteraciones, pues estos datos están cimentados en el instrumento aplicado.

La investigación contó con la autorización correspondiente de la Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad Provincial del Callao.

Asimismo, se mantuvo: (a) el anonimato de los sujetos encuestados, (b) el respeto y consideración y (c) No hubo prejuizamiento.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos de la investigación

Sobre los cálculos realizados, se presentan los resultados descriptivos. Empleando el SPSS, se categorizan los datos obtenidos y se presentan en tres niveles, como Bajo, Medio y Alto. Los resultados sobre la percepción de la Negociación colectiva de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Callao, se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 7
Percepción de la Variable Negociación colectiva de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Callao

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	16	9,2
	Medio	106	60,9
	Alto	52	29,9
	Total	174	100,0

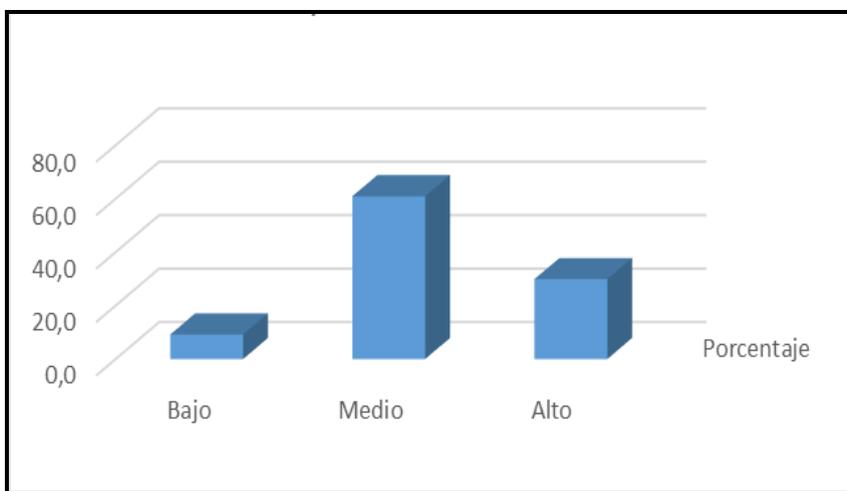


Figura 1 .Nivel de percepción de la negociación colectiva, de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Callao

De la tabla 7 y figura 1, se observa que 9.2% de los trabajadores percibieron que la negociación colectiva es baja, 60.9% percibieron como medio y 29.9% la percibieron alto. Por lo que se puede afirmar que el nivel de percepción de la Negociación colectiva con 60.9%, está en un nivel medio.

Los resultados sobre la percepción de la determinación del tipo y alcance de la negociación colectiva, se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 8

Determinación del tipo y alcance de la negociación colectiva

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	13	7,5
	Medio	80	46,0
	Alto	81	46,6
	Total	174	100,0

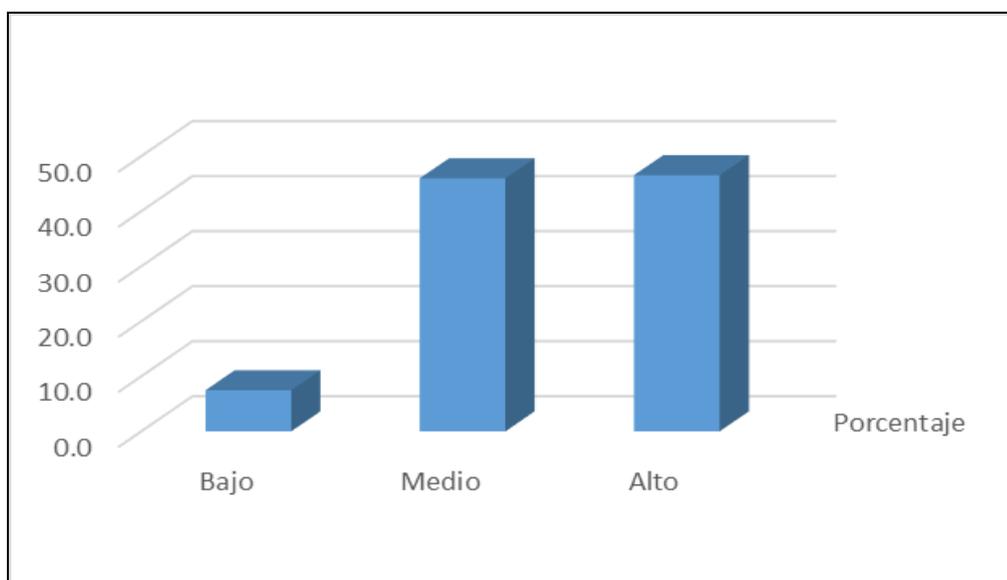


Figura 2. Nivel de percepción del tipo y alcance de la negociación colectiva.

De la tabla 8 y figura 2, se observa que 7.5% de los trabajadores percibieron que la Determinación del tipo y alcance de la negociación colectiva es baja, 46% percibieron como medio y 46.6% de los trabajadores encuestados la percibieron alto. Por lo que se puede afirmar que el nivel de percepción de la determinación del tipo y alcance de la negociación colectiva con 46.6%, está en un nivel alto.

Los resultados sobre la percepción de la Determinación de la titularidad del sindicato para presentarse a la negociación, se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 9

Determinación de la titularidad del sindicato para presentarse a la negociación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	13	7,5
	Medio	94	54,0
	Alto	67	38,5
	Total	174	100,0

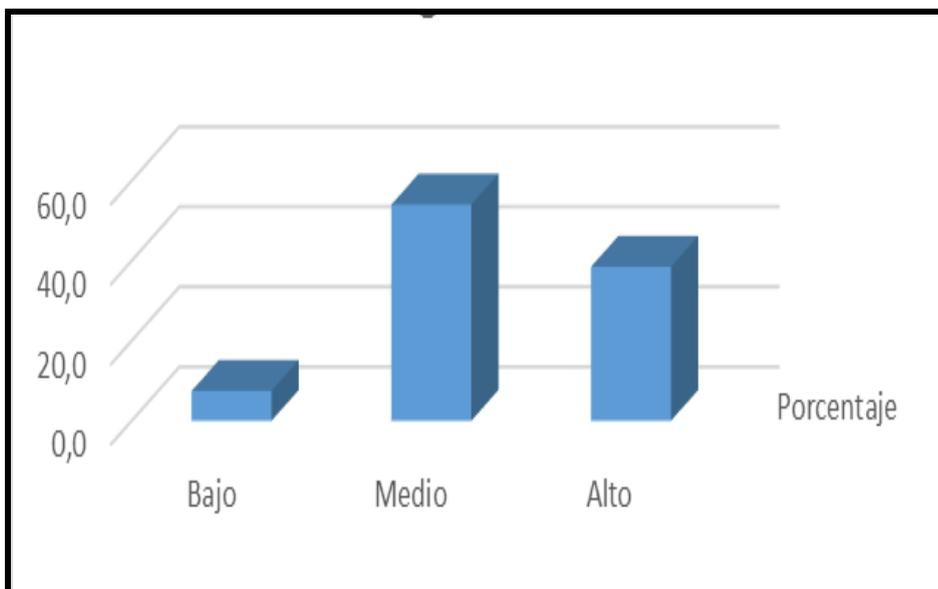


Figura 3. Nivel de la percepción de la titularidad del sindicato para presentarse a la negociación.

De la tabla 8 y figura 3, se observa que 7.5% de los trabajadores percibieron que la Determinación de la titularidad del sindicato para presentarse a la negociación como baja, 54% percibieron como medio y 38.5% la percibieron alto. Por lo que se puede afirmar que el nivel de percepción de la Determinación de la titularidad del sindicato para presentarse a la negociación con 54%, está en un nivel medio.

Los resultados sobre la percepción de la Elaboración de la propuesta de negociación colectiva, se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 10

Elaboración de la propuesta de negociación colectiva

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	3	1,7
	Medio	49	28,2
	Alto	122	70,1
	Total	174	100,0

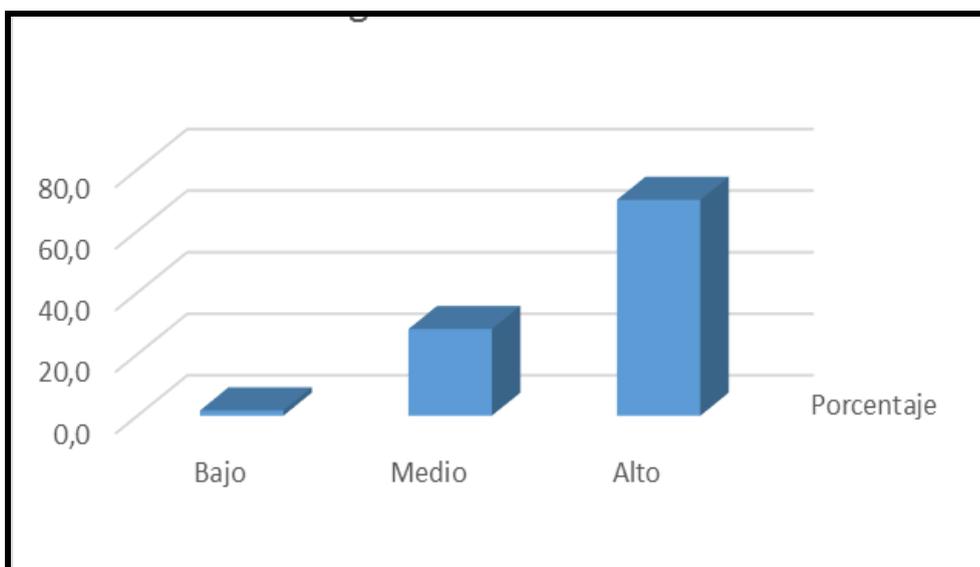


Figura 4. Nivel de percepción de la elaboración de la propuesta de negociación colectiva.

De la tabla 10 y figura 4, se observa que 1.7% de los trabajadores percibieron a la Elaboración de la propuesta de negociación colectiva como baja, 28.2% percibieron como medio y 70.1% la percibieron alto. Por lo que se puede afirmar que el nivel de percepción de la determinación de la elaboración de la propuesta de negociación colectiva con 70.1%, está en un nivel alto.

Los resultados sobre la percepción de la Realización de la asamblea para la aprobación del proyecto de convenio y la selección de la comisión negociadora, se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 11

Realización de la asamblea para la aprobación del proyecto de convenio y la selección de la comisión negociadora

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	8	4,6
	Medio	43	24,7
	Alto	123	70,7
	Total	174	100,0

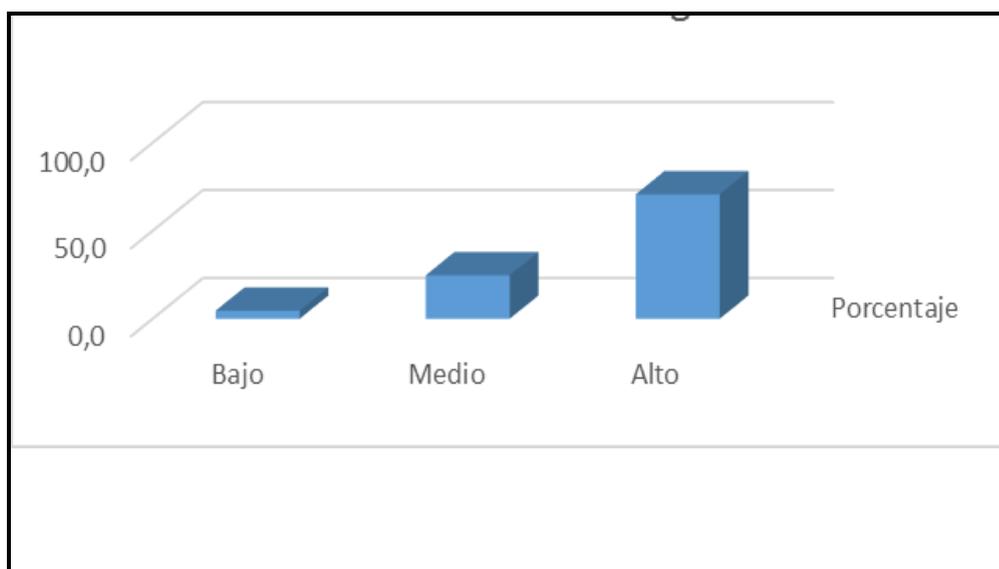


Figura 5. Nivel de percepción de la realización de la asamblea para la aprobación del proyecto de convenio y la selección de la comisión negociadora.

De la tabla 11 y figura 5, se observa que 4.6% de los trabajadores percibieron a la Realización de la asamblea para la aprobación del proyecto de convenio y la selección de la comisión negociadora como baja, 24,7% percibieron como medio y 70.7% la percibieron alto. Por lo que se puede afirmar que el nivel de percepción de la realización de la asamblea para la aprobación del proyecto de convenio y la selección de la comisión negociadora con 70.7%, está en un nivel alto.

Los resultados sobre la percepción de la Notificación del proyecto de negociación colectiva al empleador y solicitud de iniciar el proceso de negociación, se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 12

Nivel de percepción de la Notificación del proyecto de negociación colectiva al empleador y solicitud de iniciar el proceso de negociación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	2	1,1
	Medio	33	19,0
	Alto	139	79,9
	Total	174	100,0

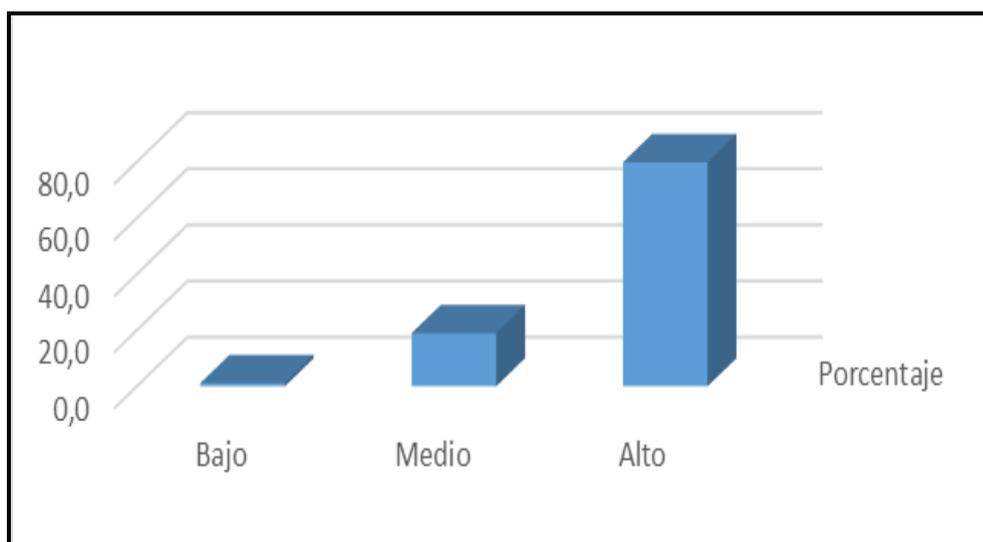


Figura 6. Nivel de percepción de la notificación del proyecto de negociación colectiva al empleador y solicitud de iniciar el proceso de negociación.

De la tabla 12 y figura 6, se observa que 1,1% de los trabajadores percibieron que Notificación del proyecto de negociación colectiva al empleador y solicitud de iniciar el proceso de negociación como baja, 19% percibieron como medio y 79.9% la percibieron alto. Por lo que se puede afirmar que el nivel de percepción de la Notificación del proyecto de negociación colectiva al empleador y solicitud de iniciar el proceso de negociación con 79.9%, está en un nivel alto.

Los resultados sobre la percepción de la Firma del convenio colectivo, se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 13

Firma del convenio colectivo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	7	4,0
	Medio	31	17,8
	Alto	136	78,2
	Total	174	100,0

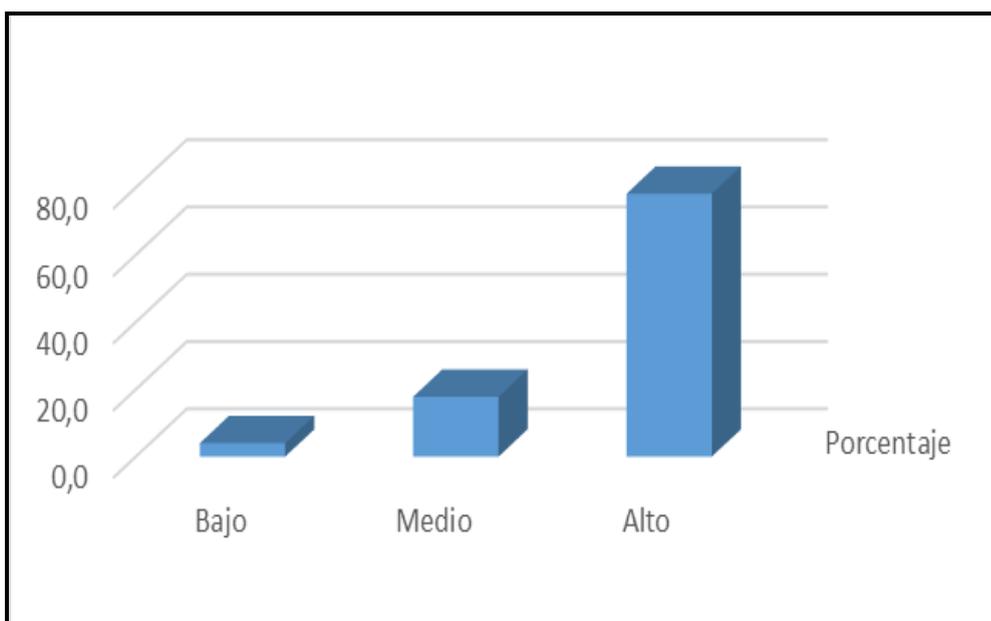


Figura 7. Nivel de percepción de la firma del convenio colectivo.

De la tabla 13 y figura 7, se observa que 4% de los trabajadores percibieron que la Firma del convenio colectivo como baja, 17.8% percibieron como medio y 78.2% la percibieron alto. Por lo que podemos afirmar que el nivel de percepción de la Firma del convenio colectivo con 78.2%, está en un nivel alto.

Los resultados sobre la percepción de Análisis posterior de la negociación colectiva, se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 14
Análisis posterior de la negociación colectiva

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	9	5,2
	Medio	48	27,6
	Alto	117	67,2
	Total	174	100,0

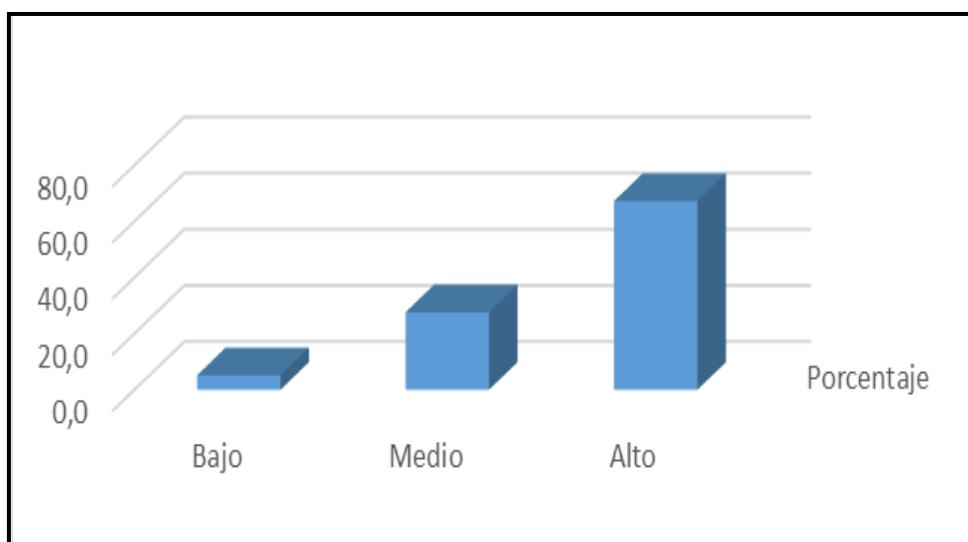


Figura 8. Nivel de percepción del análisis posterior de la negociación colectiva.

De la tabla 14 y figura 8, se observa que 5.2% de los trabajadores percibieron el Análisis posterior de la negociación colectiva como baja, 27.6% percibieron como medio y 67.2% la percibieron alto. Por lo que se puede afirmar que el nivel de percepción de Análisis posterior de la negociación colectiva con 67.2%, está en un nivel alto.

IV. Discusión

4.1 Discusión

Según los resultados obtenidos de los objetivos planteados de acuerdo a la variable de investigación, Percepción de la negociación colectiva y sus dimensiones: Percepción de la determinación del tipo y alcance de la negociación colectiva, Percepción de la determinación de la titularidad del sindicato para presentarse a la negociación, Percepción de la elaboración de la propuesta de negociación colectiva, Percepción de la realización de la asamblea para la aprobación del proyecto de convenio y la selección de la comisión negociadora, Percepción de la notificación del proyecto de negociación colectiva al empleador y solicitud de iniciar el proceso de negociación, Percepción de la firma del convenio colectivo, y Percepción del análisis posterior de la negociación colectiva, se ha obtenido el siguiente resultado:

En referencia al resultado de la estadística descriptiva, se puede afirmar que el nivel de percepción de la Negociación colectiva con 60.9%, está en un nivel medio. Es decir, que los trabajadores perciben a la Negociación Colectiva en un nivel medio. Este resultado coincide con la investigación de Garbay (2014), en su tesis *Los derechos de sindicación, huelga y Negociación Colectiva: Su posible aplicación en la Función Pública Ecuatoriana*, donde del análisis de los convenios de la OIT, se pone en evidencia la importancia que tienen los principios y derechos fundamentales del trabajo. Asimismo, concuerda con Tanya, y Azeta (2008) que señalan que la mayoría de los negociadores utilizan una combinación de enfoques y toman prestado elementos de todas las escuelas de pensamiento durante una negociación.

En referencia al resultado de la estadística descriptiva, se puede afirmar que el nivel de percepción de la Determinación del tipo y alcance de la negociación colectiva con 46.6%, está en un nivel alto. Este resultado coincide con la investigación de Garbay (2014), en su tesis *Los derechos de sindicación, huelga y Negociación Colectiva: Su posible aplicación en la Función Pública Ecuatoriana*, donde del análisis de los convenios de la OIT, se pone en evidencia la importancia que tienen los principios y derechos fundamentales del trabajo.

Asimismo, concuerda con Tanya, y Azeta (2008) que señalan que la mayoría de los negociadores utilizan una combinación de enfoques y toman prestado elementos de todas las escuelas de pensamiento durante una negociación.

En referencia al resultado de la estadística descriptiva, se puede afirmar que el nivel de percepción de la Determinación de la titularidad del sindicato para presentarse a la negociación con 54%, está en un nivel medio. Este resultado coincide con la investigación de Garbay (2014), en su tesis *Los derechos de sindicación, huelga y Negociación Colectiva: Su posible aplicación en la Función Pública Ecuatoriana*, donde del análisis de los convenios de la OIT, se pone en evidencia la importancia que tienen los principios y derechos fundamentales del trabajador. Asimismo, encaja con Tanya, y Azeta (2008) que señalan que la mayoría de los negociadores utilizan una combinación de enfoques y toman prestado elementos de todas las escuelas de pensamiento durante una negociación.

En referencia al resultado de la estadística descriptiva, se puede afirmar que el nivel de percepción de la Determinación de la Elaboración de la propuesta de negociación colectiva con 70.1%, está en un nivel alto. Este resultado coincide con la investigación de Garbay (2014), en su tesis *Los derechos de sindicación, huelga y Negociación Colectiva: Su posible aplicación en la Función Pública Ecuatoriana*, donde del análisis de los convenios de la OIT, se pone en evidencia la importancia que tienen los principios y derechos fundamentales del trabajo. Asimismo, coincide con Tanya, y Azeta (2008) que señalan que la mayoría de los negociadores utilizan una combinación de enfoques y toman prestado elementos de todas las escuelas de pensamiento durante una negociación.

En referencia al resultado de la estadística descriptiva, se puede afirmar que el nivel de percepción de la Realización de la asamblea para la aprobación del proyecto de convenio y la selección de la comisión negociadora con 70.7%, está en un nivel alto. Este resultado coincide con la investigación de Garbay (2014), en su tesis *Los derechos de sindicación, huelga y Negociación Colectiva: Su posible aplicación en la Función Pública Ecuatoriana*, donde del análisis de los

convenios de la OIT, se pone en evidencia la importancia que tienen los principios y derechos fundamentales del trabajo. Asimismo, concuerda con Tanya, y Azeta (2008) que señalan que la mayoría de los negociadores utilizan una combinación de enfoques y toman prestado elementos de todas las escuelas de pensamiento durante una negociación.

En referencia al resultado de la estadística descriptiva, se puede afirmar que el nivel de percepción de la Notificación del proyecto de negociación colectiva al empleador y solicitud de iniciar el proceso de negociación con 79.9%, está en un nivel alto. Este resultado coincide con la investigación de Garbay (2014), en su tesis *Los derechos de sindicación, huelga y Negociación Colectiva: Su posible aplicación en la Función Pública Ecuatoriana*, donde del análisis de los convenios de la OIT, se pone en evidencia la importancia que tienen los principios y derechos fundamentales del trabajo. Asimismo, concuerda con Tanya, y Azeta (2008) que señalan que la mayoría de los negociadores utilizan una combinación de enfoques y toman prestado elementos de todas las escuelas de pensamiento durante una negociación.

En referencia al resultado de la estadística descriptiva, se puede afirmar que el nivel de percepción de la Firma del convenio colectivo con 78.2%, está en un nivel alto. Este resultado coincide con la investigación de Garbay (2014), en su tesis *Los derechos de sindicación, huelga y Negociación Colectiva: Su posible aplicación en la Función Pública Ecuatoriana*, donde del análisis de los convenios de la OIT, se pone en evidencia la importancia que tienen los principios y derechos fundamentales del trabajo. Asimismo, coincide con Tanya, y Azeta (2008) que señalan que la mayoría de los negociadores utilizan una combinación de enfoques y toman prestado elementos de todas las escuelas de pensamiento durante una negociación.

En referencia al resultado de la estadística descriptiva, se puede afirmar que el nivel de percepción de Análisis posterior de la negociación colectiva con 67.2%, está en un nivel alto. Este resultado coincide con la investigación de

Garbay (2014), en su tesis *Los derechos de sindicación, huelga y Negociación Colectiva: Su posible aplicación en la Función Pública Ecuatoriana*, donde del análisis de los convenios de la OIT, se pone en evidencia la importancia que tienen los principios y derechos fundamentales del trabajo. Asimismo, concuerda con Tanya, y Azeta (2008) que señalan que la mayoría de los negociadores utilizan una combinación de enfoques y toman prestado elementos de todas las escuelas de pensamiento durante una negociación.

V. Conclusiones

5.1 Conclusiones

Las conclusiones a los que se llegan luego de analizar y discutir los resultados en relación a los objetivos de la presente investigación, que son los siguientes:

- Primera. Conforme los cálculos estadísticos efectuados con asistencia del Programa SPSS, se ha determinado que los niveles de percepción de la variable la negociación colectiva con 60.9%, está en un nivel medio.
- Segunda. Conforme los cálculos estadísticos efectuados con asistencia del Programa SPSS, se ha determinado que los niveles de percepción de la dimensión determinación del tipo y alcance de la negociación colectiva con 46.6%, está en un nivel alto.
- Tercera. Conforme los cálculos estadísticos efectuados con asistencia del programa SPSS, se ha determinado que los niveles de percepción de la dimensión determinación de la titularidad del sindicato para presentarse a la negociación con 54%, está en un nivel medio.
- Cuarta. Conforme los cálculos estadísticos efectuados con asistencia del programa SPSS, se ha determinado que los niveles de percepción de la dimensión determinación de la elaboración de la propuesta de negociación colectiva con 70.1%, está en un nivel alto.
- Quinta. Conforme los cálculos estadísticos efectuados con asistencia del programa SPSS, se ha determinado que los niveles de percepción de la dimensión Realización de la asamblea para la aprobación del proyecto de convenio y la selección de la comisión negociadora con 70.7%, está en un nivel alto.
- Sexta. Conforme los cálculos estadísticos efectuados con asistencia del programa SPSS, se ha determinado que los niveles de percepción de la dimensión Notificación del proyecto de negociación colectiva al

empleador y solicitud de iniciar el proceso de negociación con 79.9%, está en un nivel alto.

Séptima. Conforme los cálculos estadísticos efectuados con asistencia del Programa SPSS, se ha determinado que los niveles de percepción de la dimensión Firma del convenio colectivo con 78.2%, está en un nivel alto.

Octava. Conforme los cálculos estadísticos efectuados con asistencia del programa SPSS, se ha determinado que los niveles de percepción de la dimensión Análisis posterior de la negociación colectiva con 67.2%, está en un nivel alto.

VI. Recomendaciones

6.1 Recomendaciones

Conforme a los resultados y las conclusiones se dan las siguientes recomendaciones:

A los dirigentes del Sindicato de la Municipalidad Provincial del Callao:

- Primera. Mejorar el nivel de percepción de la Negociación colectiva con 60.9%, está en un nivel medio, y es necesario mejorar.
- Segunda. Mejorar el nivel de percepción de la Determinación del tipo y alcance de la negociación colectiva con 46.6%, está en un nivel alto, y es necesario mejorar.
- Tercera. Mejorar el nivel de percepción de la determinación de la titularidad del sindicato para presentarse a la negociación con 54%, está en un nivel medio, y es necesario mejorar.
- Cuarta. Mejorar el nivel de percepción de la Determinación de la Elaboración de la propuesta de negociación colectiva con 70.1%, está en un nivel alto, y es necesario mejorar.
- Quinta. Mejorar el nivel de percepción de la Realización de la asamblea para la aprobación del proyecto de convenio y la selección de la comisión negociadora con 70.7%, está en un nivel alto, y es necesario mejorar.
- Sexta. Mejorar el nivel de percepción de la Notificación del proyecto de negociación colectiva al empleador y solicitud de iniciar el proceso de negociación con 79.9%, está en un nivel alto, y es necesario mejorar.
- Séptima. Mejorar el nivel de percepción de la Firma del convenio colectivo con 78.2%, está en un nivel alto, y es necesario mejorar.

Octava. Mejorar el nivel de percepción de Análisis posterior de la negociación colectiva con 67.2%, está en un nivel alto, y es necesario mejorar.

Para futuras investigaciones:

Ampliar la cantidad de variables independientes, que pudieran incidir en la mejora de la percepción de las negociaciones colectivas, de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Callao.

VII. Referencias

7.1 Referencias

- Arias, C. (2006). Enfoque teóricos sobre la percepción que tienen las personas. *Horiz. Pedegóg. Volumen 8, No. 1 Año 2006 / pp: 9 – 22.*
- Brito, D.F. (2016) *La mediación como la solución de los conflictos laborales generados en el sector público del Gobierno Municipal del cantón – Salinas - Santa Elena.* (Tesis de Maestría). Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador.
- Casado, L. y Prat, T. (2010). *Resolución de conflictos: vías y herramientas para afrontarlos.* Lima : Punto y Coma, 2010. (347.09 CASA).
- CEPLAN (2012) *Plan Bicentenario – El Perú hacia el 2021.*Lima: Constitución Política del Perú 1996
- El Consejo Sindical Unitario de América Central y Caribe (2011).
- Chumacero, N.C. (2015) *La nueva gestión pública laboral y su aplicación en una negociación colectiva: Caso: SUNARP - SITRA Z.R. N° IX - Sede Lima, Periodo 2006-2008.* (Tesis de maestría) Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú.
- Garbay (2014). *Los derechos de sindicación, huelga y Negociación Colectiva: Su posible aplicación en la Función Pública Ecuatoriana.* (Tesis para grado de Maestro).
- Haro, C. (2015) *La relación estado empleador – servidores públicos y el derecho a la negociación colectiva en la administración pública.* (Tesis de maestría), Universidad de Lima, Perú.
- Hernández, S., Fernández C., Baptista L. (2010) *Metodología de la investigación.* (5ª ed.). México: Editorial Mc Graw Hill.

Ley N° 28522 – *Ley del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico y del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico.*

Ley N° 30007 – *Ley del Servicio Civil.*

Ley N° 29812 - *Ley de Presupuesto para el Sector Público para el Año Fiscal 2012.*

Ley N° 30693 - *Ley de Presupuesto para el Sector Público para el Año Fiscal 2018.*

Ley N° 30518 - *Ley de Presupuesto para el Sector Público para el Año Fiscal 2017.*

Ley N° 30693 - *Ley de Presupuesto para el Sector Público para el Año Fiscal 2018.*

Ojeda, A. (1990) *Derecho Sindical*, (5ª Ed.) Madrid España. Tecnos.

O.I.T. Organización Internacional del Trabajo (2016). *Negociación Colectiva.*

Neyra, C. (2014) *El Arbitraje Potestativo como forma de solución de conflictos laborales, Lima 2014.* (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú.

O.I.T. Organización Internacional del Trabajo *Convenio N° 151*

O.I.T. Organización Internacional del Trabajo *Convenio N° 154 (1981)*

O.I.T. (2016). *Negociación Colectiva.*

O.I.T. Organización Internacional del Trabajo *Convenio N° 98*

- Pérez, M. (2012) *Los efectos de la competencia sindical sobre el incremento salarial pactado en la negociación colectiva española*. (Tesis de Doctorado), Universidad Autónoma de Madrid, España.
- Presidencia del Consejo de Ministros - PCM (2014). *Reglamento de la Ley del Servicio Civil*. Decreto Supremo N° 040-PCM.
- Rodríguez, C. (2015) *Estudio de Resultados de Mediación en Conflictos Colectivos de Trabajo del Sector Público, tramitados en el Ministerio de Relaciones Laborales en Guayaquil, periodo 2013-2014*. (Tesis de maestría). Universidad de Guayaquil, Ecuador.
- Tamayo, M. (2002). *El proceso de la investigación científica*. (4ª Ed.) México: Limusa.
- Tanya, A. y Azeta, C. (2008). *Teoría y práctica de la negociación*. FAO, EEUU.
<http://www.fao.org/doc>
- Zúñiga, J.V. (2015) *La mediación como instrumento de solución de conflictos en el área laboral*. (Tesis de Maestría). Universidad de Guayaquil - Ecuador.

ANEXOS

ANEXO 1

Artículo Científico

Percepción de la negociación colectiva de los trabajadores obreros y empleados de la Municipalidad Provincial del Callao, 2017.

AUTOR: Bach. Andrés Calle Domínguez

Calle2016@hotmail.com

Resumen

La presente investigación titulada: “Percepción de la negociación colectiva de los trabajadores obreros y empleados de la Municipalidad Provincial del Callao, 2017”, tuvo como objetivo general determinar los niveles de percepción de la negociación colectiva de los trabajadores obreros y empleados en la Municipalidad Provincial del Callao al año 2017.

El método empleado fue deductivo, el tipo de investigación fue básica, de nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental transeccional. La población estuvo formada por 318 trabajadores entre obreros y empleados de la Municipalidad Provincial del Callao, la muestra por 174 trabajadores y el muestreo fue de tipo probabilístico. La técnica empleada para recolectar la información fue la encuesta, y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios, que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad (Alfa de Cronbach).

Se llegaron a las siguientes conclusiones: (a) Se ha determinado que los niveles de percepción de la variable Negociación colectiva con 60.9%, está en un nivel medio; (b) Se ha determinado que los niveles de percepción de la dimensión Determinación del tipo y alcance de la negociación colectiva con 46.6%, está en un nivel alto.

Palabras clave: Percepción, Negociación Colectiva, sindicato.

Abstract

The present investigation entitled: "Perception of collective bargaining of workers and employees of the Provincial Municipality of Callao, 2017", had as a general objective to determine the levels of collective bargaining perception of workers and employees in the Provincial Municipality from Callao to the year 2017.

The method used was deductive; the type of research was basic, descriptive level, quantitative approach, non-experimental transeccional design. The population was formed by 318 workers among workers and employees of the Provincial Municipality of Callao, the sample by 174 workers and sampling was probabilistic. The technique used to collect the information was the survey, and the data collection instruments were questionnaires, which were duly validated through expert judgments and determined their reliability through the reliability statistics (Cronbach's Alpha).

The following conclusions were reached: (a) It has been determined that the levels of perception of the variable Collective bargaining with 60.9%, is at a medium level; (b) It

has been determined that the levels of perception of the dimension Determination of the type and scope of collective bargaining with 46.6%, is at a high level.

Keywords: Perception, Collective Bargaining, union.

Introducción

A nivel mundial este proceso ha sido históricamente cruento e injusto, siendo que la tratativa es desigual. Es de esta manera que muchas veces ha sido necesaria la toma de medidas de fuerza como el paro, la huelga y las manifestaciones de protesta. La negociación colectiva está considerado como un derecho fundamental básico integrante de la libertad sindical, siendo que se encuentra garantizado en el Convenio 98 y 154 de la OIT. Sin embargo, no todo ha sido claro, puesto que muchas veces se han dado casos negociaciones furtivas no legales estando los propios representantes de los trabajadores inmiscuidos en los convenios lesivos a los derechos inalienables de los trabajadores, lo que ha generado la atención en la percepción que los trabajadores tienen en cuanto a la negociación colectiva. Cabe mencionar, como lo refiere Gernigon, Otero y Guido (2000), que la negociación colectiva ha acusado, como es lógico, el impacto de las profundas transformaciones que experimenta el mundo desde hace veinticinco años: la aceptación general de la economía de mercado tras la caída del muro de Berlín, la reducción del sector público, la redefinición del papel del Estado, la reestructuración y la mundialización económicas, la generalización de técnicas eficaces para luchar contra la inflación, la expansión de las formas atípicas de trabajo y de los contratos temporales, los procesos de democratización política y social, la creciente autonomía de los sindicatos y muchos otros factores que sería demasiado largo enumerar.

En Latinoamérica se vive un proceso de baja en la cobertura de las negociaciones colectivas, siendo que en parte obedece a la presencia de la economía informal y de la existencia cada vez mayor de pequeñas y micro empresas, donde el sindicato de los

trabajadores no existe. De otro lado, por los muchos años de historia sindical, se han dado también expresiones de recelos y dudas respecto a la actuación de los dirigentes sindicales, generando en los trabajadores sindicalizados distintas percepciones. En este marco, las negociaciones colectivas vienen a ser débiles.

El Perú es uno de los países con baja cobertura de negociaciones colectivas, así mismo las organizaciones sindicales están debilitadas y no son muy significativas a nivel nacional. Esto va aparejado con la existencia en el Perú, de una significativa economía informal, y por la masificación de pequeñas y micro empresas con pequeño número de trabajadores que no llegan a convertirse en organizaciones sindicales.

A nivel de la Municipalidad Provincial del Callao, la organización sindical es fuerte, pues cuentan con 318 trabajadores sindicalizados, cuya participación es notoria y evidenciable. Asimismo, la organización sindical es permanente y estable, probablemente porque sus integrantes trabajan en permanente contacto y cotidiano trato, siendo parte de sus acciones las distintas festividades y celebraciones que los unen más y fortalecen la organización.

Tiene como Objetivo General: Determinar los niveles de percepción de la Negociación Colectiva de los trabajadores obreros y empleados de la Municipalidad Provincial del Callao, 2017. Asimismo, su Objetivo específico 1 es, Determinar los niveles de percepción de la determinación del tipo y alcance de la negociación colectiva de los trabajadores obreros y empleados de la Municipalidad Provincial del Callao, 2017. Objetivo específico 2, Determinar los niveles de percepción de la determinación de la titularidad del sindicato para presentarse a la negociación de los trabajadores obreros y empleados de la Municipalidad Provincial del Callao, 2017. Objetivo específico 3, Determinar los niveles de percepción de la determinación y el tipo de alcance de la negociación colectiva de los trabajadores obreros y empleados de la Municipalidad

Provincial del Callao, 2017. Objetivo específico 4, Determinar los niveles de percepción de la realización de la asamblea para la aprobación del proyecto de convenio y la selección de la comisión negociadora de los trabajadores obreros y empleados de la Municipalidad Provincial del Callao, 2017. Objetivo específico 5, Determinar los niveles de percepción de la notificación del proyecto de negociación colectiva al empleador y solicitud de iniciar el proceso de negociación, de los trabajadores obreros y empleados de la Municipalidad Provincial del Callao, 2017. Objetivo específico 6, Determinar los niveles de percepción en la firma del convenio colectivo de los trabajadores obreros y empleados de la Municipalidad Provincial del Callao, 2017. Objetivo específico 7, Determinar los niveles de percepción en el análisis posterior de la negociación colectiva de los trabajadores obreros y empleados de la Municipalidad Provincial del Callao, 2017.

Metodología

El método empleado fue deductivo, el tipo de investigación fue básica, de nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental transeccional. La población estuvo formada por 318 trabajadores entre obreros y empleados de la Municipalidad Provincial del Callao, la muestra por 174 trabajadores y el muestreo fue de tipo probabilístico. La técnica empleada para recolectar la información fue la encuesta, y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios, que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad (Alfa de Cronbach).

Resultados

Los resultados descriptivos de las variables obtenidos en la investigación, muestran lo siguiente:

Tabla 1

Nivel de percepción de la Variable Negociación colectiva de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Callao

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	16	9,2
	Medio	106	60,9
	Alto	52	29,9
	Total	174	100,0

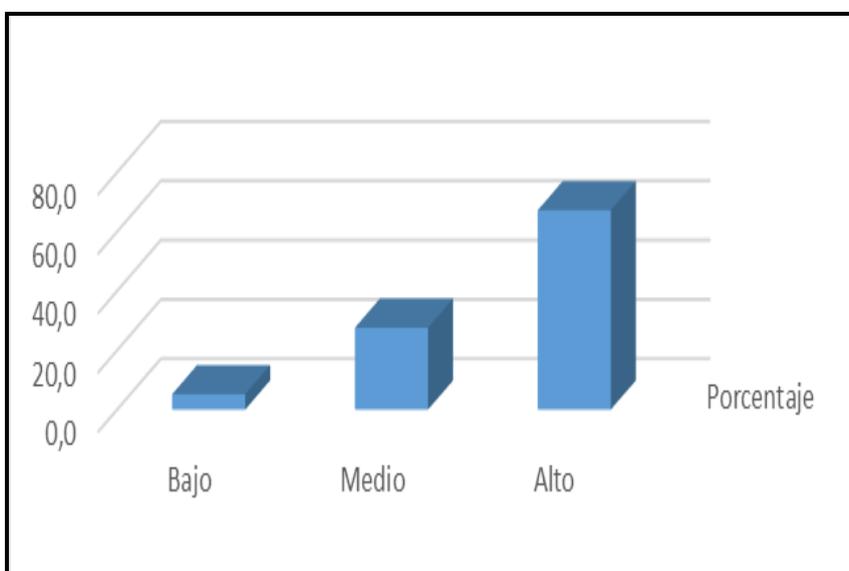


Figura 1 .Nivel de percepción de la negociación colectiva, de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Callao.

De la tabla 1 y figura 1, se observa que 9.2% de los trabajadores percibieron que la Negociación Colectiva es baja, 60.9% percibieron como medio y 29.9% la percibieron alto. Por lo que se puede afirmar que el nivel de percepción de la Negociación colectiva con 60.9%, está en un nivel medio.

Discusión

Según los resultados obtenidos de los objetivos planteados de acuerdo a la variable de investigación, Percepción de la negociación colectiva y sus dimensiones: Percepción de la determinación del tipo y alcance de la negociación colectiva, Percepción de la determinación de la titularidad del sindicato para presentarse a la negociación, Percepción de la elaboración de la propuesta de negociación colectiva, Percepción de la realización de la asamblea para la aprobación del proyecto de convenio y la selección de la comisión negociadora, Percepción de la notificación del proyecto de negociación colectiva al empleador y solicitud de iniciar el proceso de negociación, Percepción de la firma del convenio colectivo, y Percepción del análisis posterior de la negociación colectiva, se ha obtenido el siguiente resultado:

En referencia al resultado de la estadística descriptiva, señalamos que el nivel de percepción de la Negociación colectiva con 60.9%, está en un nivel medio. Es decir, que los trabajadores perciben a la Negociación Colectiva en un nivel medio. Estoy de acuerdo y coincide con la investigación de Garbay (2014), concluye que se pone en evidencia la importancia que tienen los principios y derechos fundamentales del trabajo. Asimismo, coincide con Tanya, y Azeta (2008) que señalan que la mayoría de los negociadores utilizan una combinación de enfoques y toman prestado elementos de todas las escuelas de pensamiento durante una negociación. De otro lado, sobre los resultados alcanzados, discrepo con las conclusiones de Murga (2016), que concluye que acción sindical influye negativamente en las relaciones laborales colectivas de los trabajadores afiliados al debilitar en sentido de pertenencia, así como que el debilitamiento dirigencial genera desconfianza por posible corrupción de los dirigentes.

En referencia al resultado de la estadística descriptiva, se puede afirmar que el nivel de percepción de la Determinación del tipo y alcance de la negociación colectiva con

46.6%, está en un nivel alto. Estoy de acuerdo y coincide con la investigación de Garbay (2014), concluye que se pone en evidencia la importancia que tienen los principios y derechos fundamentales del trabajo. Asimismo, coincide con Tanya, y Azeta (2008) que señalan que la mayoría de los negociadores utilizan una combinación de enfoques y toman prestado elementos de todas las escuelas de pensamiento durante una negociación. De otro lado, sobre los resultados alcanzados, discrepo con las conclusiones de Murga (2016), que concluye que acción sindical influye negativamente en las relaciones laborales colectivas de los trabajadores afiliados al debilitar en sentido de pertenencia, así como que el debilitamiento dirigencial genera desconfianza por posible corrupción de los dirigentes.

En referencia al resultado de la estadística descriptiva, se puede afirmar que el nivel de percepción de la Determinación de la titularidad del sindicato para presentarse a la negociación con 54%, está en un nivel medio. Estoy de acuerdo y coincide con la investigación de Garbay (2014), concluye que se pone en evidencia la importancia que tienen los principios y derechos fundamentales del trabajo. Asimismo, coincide con Tanya, y Azeta (2008) que señalan que la mayoría de los negociadores utilizan una combinación de enfoques y toman prestado elementos de todas las escuelas de pensamiento durante una negociación. De otro lado, sobre los resultados alcanzados, discrepo con las conclusiones de Murga (2016), que concluye que acción sindical influye negativamente en las relaciones laborales colectivas de los trabajadores afiliados al debilitar en sentido de pertenencia, así como que el debilitamiento dirigencial genera desconfianza por posible corrupción de los dirigentes.

En referencia al resultado de la estadística descriptiva, se puede afirmar que el nivel de percepción de la Determinación de la Elaboración de la propuesta de negociación colectiva con 70.1%, está en un nivel alto. Estoy de acuerdo y coincide con la investigación de Garbay (2014), concluye que se pone en evidencia la importancia que tienen los

principios y derechos fundamentales del trabajo. Asimismo, coincide con Tanya, y Azeta (2008) que señalan que la mayoría de los negociadores utilizan una combinación de enfoques y toman prestado elementos de todas las escuelas de pensamiento durante una negociación. De otro lado, sobre los resultados alcanzados, discrepo con las conclusiones de Murga (2016), que concluye que acción sindical influye negativamente en las relaciones laborales colectivas de los trabajadores afiliados al debilitar en sentido de pertenencia, así como que el debilitamiento dirigencial genera desconfianza por posible corrupción de los dirigentes.

En referencia al resultado de la estadística descriptiva, se puede afirmar que el nivel de percepción de la Realización de la asamblea para la aprobación del proyecto de convenio y la selección de la comisión negociadora con 70.7%, está en un nivel alto. Estoy de acuerdo y coincide con la investigación de Garbay (2014), concluye que se pone en evidencia la importancia que tienen los principios y derechos fundamentales del trabajo. Asimismo, coincide con Tanya, y Azeta (2008) que señalan que la mayoría de los negociadores utilizan una combinación de enfoques y toman prestado elementos de todas las escuelas de pensamiento durante una negociación. De otro lado, sobre los resultados alcanzados, discrepo con las conclusiones de Murga (2016), que concluye que acción sindical influye negativamente en las relaciones laborales colectivas de los trabajadores afiliados al debilitar en sentido de pertenencia, así como que el debilitamiento dirigencial genera desconfianza por posible corrupción de los dirigentes.

En referencia al resultado de la estadística descriptiva, se puede afirmar que el nivel de percepción de la Notificación del proyecto de negociación colectiva al empleador y solicitud de iniciar el proceso de negociación con 79.9%, está en un nivel alto. Estoy de acuerdo y coincide con la investigación de Garbay (2014), concluye que se pone en evidencia la importancia que tienen los principios y derechos fundamentales del trabajo.

Asimismo, coincide con Tanya, y Azeta (2008) que señalan que la mayoría de los negociadores utilizan una combinación de enfoques y toman prestado elementos de todas las escuelas de pensamiento durante una negociación. De otro lado, sobre los resultados alcanzados, discrepo con las conclusiones de Murga (2016), que concluye que acción sindical influye negativamente en las relaciones laborales colectivas de los trabajadores afiliados al debilitar en sentido de pertenencia, así como que el debilitamiento dirigencial genera desconfianza por posible corrupción de los dirigentes.

En referencia al resultado de la estadística descriptiva, se puede afirmar que el nivel de percepción de la Firma del convenio colectivo con 78.2%, está en un nivel alto. Estoy de acuerdo y coincide con la investigación de Garbay (2014), concluye que se pone en evidencia la importancia que tienen los principios y derechos fundamentales del trabajo. Asimismo, coincide con Tanya, y Azeta (2008) que señalan que la mayoría de los negociadores utilizan una combinación de enfoques y toman prestado elementos de todas las escuelas de pensamiento durante una negociación. De otro lado, sobre los resultados alcanzados, discrepo con las conclusiones de Murga (2016), que concluye que acción sindical influye negativamente en las relaciones laborales colectivas de los trabajadores afiliados al debilitar en sentido de pertenencia, así como que el debilitamiento dirigencial genera desconfianza por posible corrupción de los dirigentes.

En referencia al resultado de la estadística descriptiva, se puede afirmar que el nivel de percepción de Análisis posterior de la negociación colectiva con 67.2%, está en un nivel alto. Estoy de acuerdo y coincide con la investigación de Garbay (2014), concluye que se pone en evidencia la importancia que tienen los principios y derechos fundamentales del trabajo. Asimismo, coincide con Tanya, y Azeta (2008) que señalan que la mayoría de los negociadores utilizan una combinación de enfoques y toman prestado elementos de todas las escuelas de pensamiento durante una negociación. De otro lado, sobre los resultados

alcanzados, discrepo con las conclusiones de Murga (2016), que concluye que acción sindical influye negativamente en las relaciones laborales colectivas de los trabajadores afiliados al debilitar en sentido de pertenencia, así como que el debilitamiento dirigencial genera desconfianza por posible corrupción de los dirigentes.

Conclusiones.

Las conclusiones que se llega luego de analizar y discutir los resultados en relación a los objetivos de la presente investigación, son las siguientes:

- Primera. Conforme los cálculos estadísticos efectuados con asistencia del Programa SPSS, se ha determinado que los niveles de percepción de la variable Negociación colectiva con 60.9%, está en un nivel medio.
- Segunda. Conforme los cálculos estadísticos efectuados con asistencia del Programa SPSS, se ha determinado que los niveles de percepción de la dimensión Determinación del tipo y alcance de la negociación colectiva con 46.6%, está en un nivel alto.
- Tercera. Conforme los cálculos estadísticos efectuados con asistencia del Programa SPSS, se ha determinado que los niveles de percepción de la dimensión Determinación de la titularidad del sindicato para presentarse a la negociación con 54%, está en un nivel medio.
- Cuarta. Conforme los cálculos estadísticos efectuados con asistencia del Programa SPSS, se ha determinado que los niveles de percepción de la dimensión Determinación de la Elaboración de la propuesta de negociación colectiva con 70.1%, está en un nivel alto.

- Quinta. Conforme los cálculos estadísticos efectuados con asistencia del Programa SPSS, se ha determinado que los niveles de percepción de la dimensión Realización de la asamblea para la aprobación del proyecto de convenio y la selección de la comisión negociadora con 70.7%, está en un nivel alto.
- Sexta. Conforme los cálculos estadísticos efectuados con asistencia del Programa SPSS, se ha determinado que los niveles de percepción de la dimensión Notificación del proyecto de negociación colectiva al empleador y solicitud de iniciar el proceso de negociación con 79.9%, está en un nivel alto.
- Séptima. Conforme los cálculos estadísticos efectuados con asistencia del Programa SPSS, se ha determinado que los niveles de percepción de la dimensión Firma del convenio colectivo con 78.2%, está en un nivel alto.
- Octava. Conforme los cálculos estadísticos efectuados con asistencia del Programa SPSS, se ha determinado que los niveles de percepción de la dimensión Análisis posterior de la negociación colectiva con 67.2%, está en un nivel alto.

Referencias bibliográficas.

- Álvarez (2014). Titularidad sindical en materia de negociación colectiva: legislación comparada. BCN Informe. Biblioteca Parlamentaria de Chile.
- Arias, C. (2006). Enfoque teóricos sobre la percepción que tienen las personas. Horiz. Pedagóg. Volumen 8, No. 1 Año 2006 / pp: 9 – 22.
- Brito, D.F. (2016) La mediación como la solución de los conflictos laborales generados en el sector público del Gobierno Municipal del cantón – Salinas - Santa Elena. (Tesis de Maestría, Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador),

- Casado, L. y Prat, T. (2010). Resolución de conflictos: vías y herramientas para afrontarlos. Lima: Punto y Coma, 2010. (347.09 CASA).
- Chumacero (2012). La nueva Gestión Pública y su Aplicación en una Negociación Colectiva: Caso: SUNARP –SITRA ZR. N° IX – Sede Lima, Periodo 2006 – 2008. (Tesis para optar el grado de Maestro). Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Consejo Sindical Unitario de América Central y Caribe (2011). Pasos para llegar a la negociación colectiva. Costa Rica: CSU.
- Garbay, X. (2014) Los derechos de Sindicación, Huelga y Negociación Colectiva: Su posible aplicación en la función pública ecuatoriana. (Tesis para grado de Maestro). Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Gernigon B., Odero A.y Guido H. (2000). Principios de la OIT sobre la negociación colectiva. Principios de la OIT sobre la negociación colectiva. Revista Internacional del Trabajo, vol. 119 (2000), núm. 1.
- Haro (2016). La relación estado empleador – servidores públicos y el derecho a la negociación colectiva en la administración pública. (Tesis para optar el grado de Maestro). Perú: Universidad de Lima.
- Hernández, S., Fernández C., Baptista L. (2006). Metodología de la investigación. (4ª ed.). México: Editorial Mc Graw Hill.
- Hernández, S., Fernández C., Baptista L. (2010). Metodología de la investigación. (5ª ed.). México: Editorial Mc Graw Hill.
- Hernández, S., Fernández C., Baptista L. (2014). Metodología de la investigación. (6ª ed.). México: Editorial Mc Graw Hill.
- Leonardo (2004), La definición del concepto de percepción en psicología con base en la Teoría Gestalt. Revista de Estudios Sociales, No. 18, agosto de 2004, 89-96

- Muñoz (1998). Como elaborar y asesorar una investigación de tesis. 1ª. Edición. México.
- Murga (2016). Influencia de la acción sindical en las relaciones laborales colectivas de los trabajadores afiliados de la empresa AJEPER S.A., distrito de Monsefú – Provincia de Chiclayo, año 2015. (Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Trabajo Social). Perú: Universidad Nacional de Trujillo.
- Neyra, C. (2014) El Arbitraje Potestativo como forma de solución de conflictos laborales, Lima 2014. (Tesis de Maestría) Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú.
- Ojeda, A. (1990) Derecho Sindical, (5ª Ed.) Madrid España. Tecnos.
- Organización Internacional del Trabajo - OIT (2016). Negociación Colectiva. Guía de Políticas. Primera Edición 2016. Lima, Perú.
- Organización Internacional del Trabajo - OIT (1981). Convenio 154
- Pérez, M. (2012) Los efectos de la competencia sindical sobre el incremento salarial pactado en la negociación colectiva española. (Tesis Doctoral). España: Universidad Autónoma de Madrid.
- Reales (1997). Percepción: ¿Proceso directo o mediado? Revista de psicología general y aplicada, 1997. 50 (2), 173-183.
- Rodríguez, C. (2015) Estudio de Resultados de Mediación en Conflictos Colectivos de Trabajo del Sector Publico, tramitados en el Ministerio de Relaciones Laborales en Guayaquil, periodo 2013-2014. (Tesis de maestría) Universidad de Guayaquil, Ecuador.
- Roca (1991). Percepción: usos y teorías. Apuntes: Educación Física. Esports, 1991 (25). 09-14.
- Tanya, A, y Azeta, C. (2008). Teoría y práctica de la negociación. FAO, EEUU.
<http://www.fao.org/doc>.

Zúñiga, J.V. (2015) La mediación como instrumento de solución de conflictos en el área laboral. (Tesis de Maestría). Universidad de Guayaquil - Ecuador.

ANEXO 2

Matriz de Consistencia

Título: Percepción de la negociación colectiva de los trabajadores obreros y empleados de la Municipalidad Provincial del Callao, al 2017						
Autor: Br. Andrés Calle Domínguez						
Problema	Objetivos					
Problema principal	Objetivo principal	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y niveles	Niveles y rangos
<p>¿Cuáles son los niveles de percepción de la Negociación Colectiva de los trabajadores obreros y empleados de la Municipalidad Provincial del Callao, al 2017?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>PE1: ¿Cuáles son los niveles de percepción de la determinación del tipo y alcance de la negociación colectiva de los trabajadores obreros y empleados de la Municipalidad Provincial del Callao, al 2017?</p> <p>PE2: ¿Cuáles son los niveles de percepción de la determinación de la titularidad del sindicato para presentarse a la negociación de los trabajadores obreros y empleados de la Municipalidad Provincial del Callao, al 2017?</p> <p>PE3: ¿Cuáles son los niveles de percepción de la elaboración de la propuesta de negociación colectiva de los trabajadores obreros y empleados de la Municipalidad Provincial del Callao, al 2017?</p> <p>PE4: ¿Cuáles son los niveles de percepción la realización de la asamblea para la aprobación del proyecto de convenio y la selección de la comisión negociadora de los trabajadores obreros y empleados de la Municipalidad Provincial del Callao, al 2017?</p> <p>PE5: ¿Cuáles son los niveles de percepción de la notificación del proyecto de negociación colectiva al empleador y solicitud de iniciar el proceso de negociación de los trabajadores obreros y empleados de la Municipalidad Provincial del Callao, al 2017?</p> <p>PE6: ¿Cuáles son los niveles de percepción en la firma del convenio colectivo de los trabajadores obreros y empleados de la Municipalidad Provincial del Callao, al 2017?</p> <p>PE7: ¿Cuáles son los niveles de percepción el análisis posterior de la negociación colectiva de los trabajadores obreros y empleados de la Municipalidad Provincial del Callao, al 2017?</p>	<p>Determinar los niveles de percepción de la Negociación Colectiva de los trabajadores obreros y empleados de la Municipalidad Provincial del Callao, al 2017.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>OE1: Determinar los niveles de percepción de la determinación del tipo y alcance de la negociación colectiva de los trabajadores obreros y empleados de la Municipalidad Provincial del Callao, al 2017.</p> <p>OE2: Determinar los niveles de percepción de la determinación de la titularidad del sindicato para presentarse a la negociación de los trabajadores obreros y empleados de la Municipalidad Provincial del Callao, al 2017.</p> <p>OE3: Determinar los niveles de percepción de la determinación y el tipo de alcance de la negociación colectiva de los trabajadores obreros y empleados de la Municipalidad Provincial del Callao, al 2017.</p> <p>OE4: Determinar los niveles de percepción de la realización de la asamblea para la aprobación del proyecto de convenio y la selección de la comisión negociadora de los trabajadores obreros y empleados de la Municipalidad Provincial del Callao, al 2017.</p> <p>OE5: Determinar los niveles de percepción de la notificación del proyecto de negociación colectiva al empleador y solicitud de iniciar el proceso de negociación, de los trabajadores obreros y empleados de la Municipalidad Provincial del Callao, al 2017</p> <p>OE6: Determinar los niveles de percepción en la firma del convenio colectivo de los trabajadores obreros y empleados de la Municipalidad Provincial del Callao, al 2017.</p> <p>OE7: Determinar los niveles de percepción en el análisis posterior de la negociación colectiva de los trabajadores obreros y empleados de la Municipalidad Provincial del Callao, al 2017</p>	Tipo y alcance de la negociación colectiva	Sindicato Negociación	1 2,3	(5) totalmente de acuerdo (4) de acuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo	Bajo: 58 – 73 Medio 74 – 88 Alto 89 - 105
		Titularidad del sindicato para presentarse a la negociación.	Requisitos de Ley Liderazgo	4,5 6		
		Propuesta de negociación colectiva.	Pliego de Peticiones Necesidades y demandas	7 8,9		
		Asamblea para la aprobación del proyecto de convenio y la selección de la comisión negociadora.	Convocatoria a Asamblea Comisión Negociadora	10,11 12		
		Notificación del proyecto de negociación colectiva al empleador y solicitud de iniciar el proceso de negociación.	Comunicados Oficios	13,14,15		
		Firma del Convenio	Actas de trato directo Laudos Arbitrales	16,17 18		
		Análisis posterior de la negociación colectiva	Información Análisis del proceso	19 20,21		

Tipo y diseño de Investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística utilizar
<p>Método: Hipotético deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: básica, pura o fundamental</p> <p>Nivel: Descriptivo simple</p> <p>Diseño: No experimental de corte transversal</p>	<p>Población: 318 trabajadores obreros y empleados afiliados al sindicato de la Municipalidad Provincial del Callao.</p> <p>Tamaño de muestra: Conformada por 174 trabajadores del sindicato Sitramun – Callao, laboran en la Municipalidad del Callao.</p> <p>Tipo de muestreo: Probabilístico, cada una de las unidades de análisis tiene la misma probabilidad de ser elegidos</p>	<p>Variable : Percepción de la Negociación colectiva</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario con escala de Actitudes Likert</p>	<p>Estadística descriptiva</p>

ANEXO 3: Cuestionario de recolección de datos

Cuestionario de evaluación de la Variable Percepción de la negociación colectiva de los trabajadores obreros y empleados de la Municipalidad Provincial del Callao, al 2017.

Estimado trabajador: Responda objetivamente las preguntas de acuerdo a lo que consideras más cercano a la realidad y tu experiencia, marcando con una (x) la alternativa elegida.

Totalmente en Desacuerdo = 1 En Desacuerdo = 2 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo = 3
De acuerdo = 4 Totalmente de acuerdo = 5

DIMENSIONES	ESCALA				
	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Percepción de la determinación del tipo y alcance de la negociación colectiva.					
1. El tipo de sindicato de trabajadores de la Municipalidad Provincial del Callao, es adecuado y aceptable.					
2. El tipo de negociación colectiva planteado por el sindicato de la MP-Callao, es adecuado					
3. Está de acuerdo con el alcance de la negociación colectiva del sindicato, es adecuado.					
Dimensión 2: Percepción de la determinación de la titularidad del sindicato para presentarse a la negociación.					
4. El sindicato de trabajadores de la MPC, cumple con todos los requisitos de ley para ser titular en negociación.					
5. El sindicato de trabajadores de la MPC, se encuentra debidamente registrado para ser titular de negociación.					
6. Los trabajadores están de acuerdo, con el actual liderazgo de los dirigentes del sindicato MPC:					
Dimensión 3: Percepción de la elaboración de la propuesta de negociación colectiva.					
7. La propuesta o pliego de peticiones ha sido adecuadamente formulada por el sindicato MPC.					
8. Se ha aplicado una encuesta de sondeo de las principales necesidades y demandas de los trabajadores del sindicato de la MPC.					
9. La elaboración del pliego de pedidos ha sido elaborado de manera transparente.					
Dimensión 4: Percepción de la realización de la asamblea para la aprobación del proyecto de convenio y la selección de la comisión negociadora.					
10. La convocatoria y la ejecución de la asamblea para la aprobación del pliego ha sido transparente.					
11. El pliego de pedidos ha sido sometido formalmente al pleno de los trabajadores del sindicato de la MPC.					
12. La selección de la comisión negociadora es sometida al pleno de los trabajadores del sindicato de la MPC.					
Dimensión 5: Percepción de la notificación del proyecto de negociación colectiva al empleador y solicitud de iniciar el proceso de negociación.					
13. El inicio de la negociación y de integrantes de la Comisión Negociadora es comunicado a la Municipalidad de manera formal, y transparente por parte de los dirigentes.					
14. El pliego de pedidos es comunicado a la Municipalidad de manera formal, y transparente por parte de los dirigentes.					
15. La respuesta de la Municipalidad y las tratativas con la Comisión Negociadora del sindicato, son comunicadas permanentemente a los trabajadores.					
Dimensión 6: Percepción de la firma del convenio colectivo.					
16. El convenio resultado de las negociaciones es informado a los trabajadores, así como el contenido total con los detalles necesarios.					
17. Las modificaciones y adiciones al convenio son informadas permanentemente a los trabajadores, antes de su firma con los representantes de la Municipalidad.					
18. El convenio suscrito es simple, claro y preciso.					
Dimensión 7: Percepción del análisis posterior de la negociación colectiva.					
19. Los miembros de la Comisión de negociación informan al pleno de los trabajadores de los detalles del proceso.					
20. Los trabajadores intervienen en el análisis del proceso de negociación describiendo los aciertos y errores.					
21. La comisión de negociación elabora un informe del proceso y del análisis posterior de la negociación colectiva.					

ANEXO 4: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PERCEPCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

N°	DIMENSIONES/Ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PERCEPCIÓN DE LA DETERMINACIÓN DEL TIPO Y ALCANCE DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.							
01	El tipo de sindicato de trabajadores de la Municipalidad Provincial del Callao es adecuado y aceptable	/		/		/		
02	El tipo de negociación colectiva planteado por el sindicato de la Municipalidad Provincial del Callao es adecuado.	/		/		/		
03	El alcance de la negociación colectiva del sindicato es adecuado.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: PERCEPCIÓN DE LA DETERMINACIÓN DE LA TITULARIDAD DEL SINDICATO PARA PRESENTARSE A LA NEGOCIACIÓN.							
04	El sindicato de trabajadores de la MPC cumple con todos los requisitos de ley para ser titular en negociación.	/		/		/		
05	El sindicato de trabajadores de la MPC se encuentra debidamente registrado para ser titular de negociación.	/		/		/		
06	Los trabajadores están de acuerdo con el actual liderazgo de los dirigentes del sindicato MPC	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3: PERCEPCIÓN DE LA ELABORACIÓN DE LA PROPUESTA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.							
07	La propuesta o pliego de peticiones ha sido adecuadamente formulada por el sindicato MPC.	/		/		/		
08	Se ha aplicado una encuesta de sondeo de las principales necesidades y demandas de los trabajadores del sindicato de la MPC.	/		/		/		
09	La elaboración del pliego de pedidos ha sido elaborada de manera transparente.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 4: PERCEPCIÓN DE LA REALIZACIÓN DE LA ASAMBLEA PARA LA APROBACIÓN DEL PROYECTO DE CONVENIO Y LA SELECCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA							
10	La convocatoria y la ejecución de la asamblea para la aprobación del pliego han sido transparente.	/		/		/		
11	El pliego de pedidos ha sido sometido formalmente al pleno de los trabajadores del sindicato de la MPC.	/		/		/		
12	La selección de la comisión negociadora es sometida al pleno de los trabajadores del sindicato de la MPC.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 5: PERCEPCIÓN DE LA NOTIFICACIÓN DEL PROYECTO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA AL EMPLEADOR Y SOLICITUD DE INICIAR EL PROCESO DE NEGOCIACIÓN.							
13	El inicio de la negociación y de integrantes de la Comisión Negociadora es comunicado a la Municipalidad de manera formal, y transparente por parte de los dirigentes.	/		/		/		

14	El pliego de pedidos es comunicado a la Municipalidad de manera formal, y transparente por parte de los dirigentes.	/	/	/		
15	La respuesta de la Municipalidad y las tratativas con la Comisión Negociadora del sindicato, son comunicadas permanentemente a los trabajadores.	/	/	/		
DIMENSIÓN 6: PERCEPCIÓN DE LA FIRMA DEL CONVENIO COLECTIVO.						
16	El convenio resultado de las negociaciones es informado a los trabajadores, así como el contenido total con los detalles necesarios.	/	/	/		
17	Las modificaciones y adiciones al convenio son informadas permanentemente a los trabajadores, antes de su firma con los representantes de la Municipalidad.	/	/	/		
18	El convenio suscrito es simple, claro y preciso.	/	/	/		
DIMENSIÓN 7: PERCEPCIÓN DEL ANÁLISIS POSTERIOR DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.						
19	Los miembros de la Comisión de negociación informan al pleno de los trabajadores de los detalles del proceso.	/	/	/		
20	Los trabajadores intervienen en el análisis del proceso de negociación describiendo los aciertos y errores.	/	/	/		
21	La comisión de negociación elabora un informe del proceso y del análisis posterior de la negociación colectiva.	/	/	/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si, hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: AGUERO ALP, HUGO LORENZO DNI 43384384

Especialidad del validador: PSICOLOGO

6 de 1 del 20 12

1/Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado
 2/Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 3/Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Firma del Experto Informante

ANEXO 4: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PERCEPCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

N°	DIMENSIONES/Ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PERCEPCIÓN DE LA DETERMINACIÓN DEL TIPO Y ALCANCE DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.							
01	El tipo de sindicato de trabajadores de la Municipalidad Provincial del Callao es adecuado y aceptable	✓		✓		✓		
02	El tipo de negociación colectiva planteado por el sindicato de la Municipalidad Provincial del Callao es adecuado.	✓		✓		✓		
03	El alcance de la negociación colectiva del sindicato es adecuado.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: PERCEPCIÓN DE LA DETERMINACIÓN DE LA TITULARIDAD DEL SINDICATO PARA PRESENTARSE A LA NEGOCIACIÓN.							
04	El sindicato de trabajadores de la MPC cumple con todos los requisitos de ley para ser titular en negociación.	✓		✓		✓		
05	El sindicato de trabajadores de la MPC se encuentra debidamente registrado para ser titular de negociación.	✓		✓		✓		
06	Los trabajadores están de acuerdo con el actual liderazgo de los dirigentes del sindicato MPC	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: PERCEPCIÓN DE LA ELABORACIÓN DE LA PROPUESTA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.							
07	La propuesta o pliego de peticiones ha sido adecuadamente formulada por el sindicato MPC.	✓		✓		✓		
08	Se ha aplicado una encuesta de sondeo de las principales necesidades y demandas de los trabajadores del sindicato de la MPC.	✓		✓		✓		
09	La elaboración del pliego de pedidos ha sido elaborada de manera transparente.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: PERCEPCIÓN DE LA REALIZACIÓN DE LA ASAMBLEA PARA LA APROBACIÓN DEL PROYECTO DE CONVENIO Y LA SELECCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA							
10	La convocatoria y la ejecución de la asamblea para la aprobación del pliego han sido transparente.	✓		✓		✓		
11	El pliego de pedidos ha sido sometido formalmente al pleno de los trabajadores del sindicato de la MPC.	✓		✓		✓		
12	La selección de la comisión negociadora es sometida al pleno de los trabajadores del sindicato de la MPC.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 5: PERCEPCIÓN DE LA NOTIFICACIÓN DEL PROYECTO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA AL EMPLEADOR Y SOLICITUD DE INICIAR EL PROCESO DE NEGOCIACIÓN.							
13	El inicio de la negociación y de integrantes de la Comisión Negociadora es comunicado a la Municipalidad de manera formal, y transparente por parte de los dirigentes.	✓		✓		✓		

14	El pliego de pedidos es comunicado a la Municipalidad de manera formal, y transparente por parte de los dirigentes.	✓		✓		✓	
15	La respuesta de la Municipalidad y las tratativas con la Comisión Negociadora del sindicato, son comunicadas permanentemente a los trabajadores.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 6: PERCEPCIÓN DE LA FIRMA DEL CONVENIO COLECTIVO.							
16	El convenio resultado de las negociaciones es informado a los trabajadores, así como el contenido total con los detalles necesarios.	✓		✓		✓	
17	Las modificaciones y adiciones al convenio son informadas permanentemente a los trabajadores, antes de su firma con los representantes de la Municipalidad.	✓		✓		✓	
18	El convenio suscrito es simple, claro y preciso.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 7: PERCEPCIÓN DEL ANÁLISIS POSTERIOR DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.							
19	Los miembros de la Comisión de negociación informan al pleno de los trabajadores de los detalles del proceso.	✓		✓		✓	
20	Los trabajadores intervienen en el análisis del proceso de negociación describiendo los aciertos y errores.	✓		✓		✓	
21	La comisión de negociación elabora un informe del proceso y del análisis posterior de la negociación colectiva.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Caray Chilardi Cesar DNI 06408163

Especialidad del validador: Magister en Administración

24 de Febrero del 2018

1/Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado
 2/Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 3/Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



 Firma del Experto Informante

ANEXO 4: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PERCEPCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

N°	DIMENSIONES/Ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PERCEPCIÓN DE LA DETERMINACIÓN DEL TIPO Y ALCANCE DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.							
01	El tipo de sindicato de trabajadores de la Municipalidad Provincial del Callao es adecuado y aceptable	✓		✓		✓		
02	El tipo de negociación colectiva planteado por el sindicato de la Municipalidad Provincial del Callao es adecuado.	✓		✓		✓		
03	El alcance de la negociación colectiva del sindicato es adecuado.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: PERCEPCIÓN DE LA DETERMINACIÓN DE LA TITULARIDAD DEL SINDICATO PARA PRESENTARSE A LA NEGOCIACIÓN.							
04	El sindicato de trabajadores de la MPC cumple con todos los requisitos de ley para ser titular en negociación.	✓		✓		✓		
05	El sindicato de trabajadores de la MPC se encuentra debidamente registrado para ser titular de negociación.	✓		✓		✓		
06	Los trabajadores están de acuerdo con el actual liderazgo de los dirigentes del sindicato MPC	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: PERCEPCIÓN DE LA ELABORACIÓN DE LA PROPUESTA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.							
07	La propuesta o pliego de peticiones ha sido adecuadamente formulada por el sindicato MPC.	✓		✓		✓		
08	Se ha aplicado una encuesta de sondeo de las principales necesidades y demandas de los trabajadores del sindicato de la MPC.	✓		✓		✓		
09	La elaboración del pliego de pedidos ha sido elaborada de manera transparente.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: PERCEPCIÓN DE LA REALIZACIÓN DE LA ASAMBLEA PARA LA APROBACIÓN DEL PROYECTO DE CONVENIO Y LA SELECCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA							
10	La convocatoria y la ejecución de la asamblea para la aprobación del pliego han sido transparente.	✓		✓		✓		
11	El pliego de pedidos ha sido sometido formalmente al pleno de los trabajadores del sindicato de la MPC.	✓		✓		✓		
12	La selección de la comisión negociadora es sometida al pleno de los trabajadores del sindicato de la MPC.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 5: PERCEPCIÓN DE LA NOTIFICACIÓN DEL PROYECTO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA AL EMPLEADOR Y SOLICITUD DE INICIAR EL PROCESO DE NEGOCIACIÓN.							
13	El inicio de la negociación y de integrantes de la Comisión Negociadora es comunicado a la Municipalidad de manera formal, y transparente por parte de los dirigentes.	✓		✓		✓		



14	El pliego de pedidos es comunicado a la Municipalidad de manera formal, y transparente por parte de los dirigentes.	✓		✓		✓	
15	La respuesta de la Municipalidad y las tratativas con la Comisión Negociadora del sindicato, son comunicadas permanentemente a los trabajadores.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 6: PERCEPCIÓN DE LA FIRMA DEL CONVENIO COLECTIVO.							
16	El convenio resultado de las negociaciones es informado a los trabajadores, así como el contenido total con los detalles necesarios.	✓		✓		✓	
17	Las modificaciones y adiciones al convenio son informadas permanentemente a los trabajadores, antes de su firma con los representantes de la Municipalidad.	✓		✓		✓	
18	El convenio suscrito es simple, claro y preciso.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 7: PERCEPCIÓN DEL ANÁLISIS POSTERIOR DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.							
19	Los miembros de la Comisión de negociación informan al pleno de los trabajadores de los detalles del proceso.	✓		✓		✓	
20	Los trabajadores intervienen en el análisis del proceso de negociación describiendo los aciertos y errores.	✓		✓		✓	
21	La comisión de negociación elabora un informe del proceso y del análisis posterior de la negociación colectiva.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Rubiska Vega Brevara DNI 28284526

Especialidad del validador: Inv. Científicas

24 de 02 del 20 18

1/Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado
 2/Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 3/Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



 Firma del Experto Informante

ANEXO 5:
Constancia emitida por la institución del estudio in situ



Escuela de Posgrado

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 27 de febrero de 2018

Carta P. 0124-2018-EPG-UCV-LN

Robert Ipanaque Rivas
Secretario General
Sindicato de trabajadores Municipales del Callao - Sitramun Callao

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Andrés Calle Domínguez** identificado con DNI N.º **08139628** y código de matrícula N.º **6000140758**; estudiante del Programa de **Maestría en Gestión Pública** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Percepción de la negociación colectiva de los trabajadores obreros y empleados de la Municipalidad Provincial del Callao, 2017"

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

FLPC

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DEL CALLAO
SITRAMUN - CALLAO

Fundado el 17 de Julio de 1931
 Constituido Legalmente el 6 de Diciembre de 1984
 AFILIADO A LA FETRAMUNC - FETRAMUNP
 FENAOMP Y LA C.I.T.E.

Reconocida Oficialmente R.D. 022-85 INAP - DNP
 de fecha 3 de Julio de 1985
 ROSSP N° 28-2016 - DRTPEC - DPSC
 del 29 de Diciembre del 2016



¡¡ Por un Trabajador Municipal Digno - Juntos hasta la Victoria Final...!!

"Año del dialogo y la Reconciliación"

Callao, 27 de febrero de 2018

Carta N° 001-2018-SITRAMUN-CALLAO

Señor:

CARLOS VENTURO ORBEGOZO

Director de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo
 Filial Lima – Norte
 Av. Alfredo Mendiola N° 6232, Los Olivos.

Presente.-

Ref. CARTA P. 0124-2018-EPG-UCV-LN

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo, a la vez dar respuesta a la carta que nos remitieran con el propósito de solicitar autorización para que al estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública Andrés Calle Domínguez, se le facilite el accesos a esta entidad y pueda desarrollar su trabajo de investigación (tesis).

"Percepción de la negociación colectiva de los trabajadores obreros y empleados de la Municipalidad Provincial del Callao, al 2017.

Al respecto, este organismo sindical autorizó al estudiante ANDRES CALLE DOMINGUEZ, identificado con DNI No. 08139628, el acceso a esta institución sindical para que pueda desarrollar el trabajo de investigacion antes referido, por lo que se le otorgó las facilidades necesarias.

Sin otro particular, quedamos de usted

Atentamente

SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DEL CALLAO
 SITRAMUN - CALLAO

 Robert Agustín Espinoza Rivas
 Secretario General

ANEXO 6:
Base de datos
Para determinar el índice de fiabilidad de la variable

Percepción de la Negociación Colectiva de los trabajadores de la Municipalidad del Callao, 2017																					
	D1			D2			D3			D4			D5			D6			D7		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
1	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3
2	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5
3	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	2	3	3
4	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	2	2	3	3	3	5
5	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5
6	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5
7	4	3	4	4	5	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
8	5	4	4	4	5	4	4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
12	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	3	4	3
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5
18	4	4	5	5	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3
19	5	5	3	4	4	5	2	2	2	5	4	2	4	5	2	3	2	2	2	2	3
20	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4
21	4	4	5	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4

22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4
24	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5
25	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5
26	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	2	2	1	2	2	2	2	3
27	4	5	3	5	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5
28	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4
29	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	5	5	3	4	4	2	3	5	4	3	3
30	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	3	5	5	4	5	5
31	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	4
32	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
39	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
41	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
42	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4
43	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4
44	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5
45	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5
49	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5

50	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4
51	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
55	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
60	5	4	5	5	4	4	4	5	2	3	5	4	4	4	5	3	3	4	5	5	5
61	5	5	4	3	3	3	4	2	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
62	5	4	5	5	4	3	2	2	3	5	5	4	4	4	4	5	5	2	5	5	5
63	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	2	5	5	5
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2
65	5	3	5	4	4	4	4	3	4	3	5	5	4	3	3	3	4	4	5	5	5
66	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4
67	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	3	3	3	4
68	5	4	4	3	3	5	4	3	4	5	4	3	4	3	5	3	2	2	5	2	4
69	5	2	5	4	3	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	5	3	5
70	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3
71	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3
72	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5
73	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	5	5
74	5	5	3	4	4	4	3	4	5	2	2	2	4	4	4	2	2	4	4	3	3
75	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3
76	5	5	4	4	4	4	4	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
77	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4

78	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4
79	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	4	5	4	4
80	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3
81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
82	5	5	5	4	4	4	2	3	4	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
84	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4
85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
86	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5
87	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
88	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5
89	4	3	2	2	4	3	5	2	2	4	2	2	4	3	2	4	2	4	4	3	3
90	3	3	3	4	3	2	3	2	4	3	4	5	3	2	4	3	4	2	3	4	4
91	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
92	4	4	4	4	3	2	4	4	4	5	4	2	5	4	3	4	4	3	4	5	5
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
94	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	2	3	4	5	5	4	5	5	4	5
95	5	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
97	1	2	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	3	5	2	5	5
98	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
99	5	5	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	2	2	4	3	3
100	5	5	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	2	2	4	3	3
101	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
102	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
103	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
104	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
105	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	5	5	5	3	3	3

106	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
107	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	4	5	3	4	4	4	4	4
108	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	4	4	4	4
109	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
110	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5
111	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
112	4	4	4	3	3	3	5	2	3	4	4	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3
113	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
114	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
115	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
116	5	4	4	4	3	3	5	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3
117	5	4	4	4	4	4	2	3	5	2	2	3	3	3	3	2	4	2	4	2	4
118	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
119	5	2	4	2	2	3	2	2	3	4	4	5	3	4	4	5	4	3	4	5	4
120	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	4	5
121	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
122	5	2	2	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	3	4
123	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4
124	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	2	3	3	3	4	4
125	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4
126	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
127	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
128	4	5	5	4	4	4	3	4	3	5	4	3	2	3	4	4	3	3	3	4	4
129	4	2	4	5	4	4	5	5	3	3	5	4	5	4	5	3	3	5	4	5	4
130	5	4	5	3	5	3	4	5	4	3	2	2	4	2	4	5	3	4	4	5	3
131	5	3	5	2	4	5	4	5	4	5	2	2	3	5	3	4	2	4	5	3	4
132	3	5	3	4	4	5	5	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5
133	4	3	4	5	3	4	3	5	5	3	5	3	3	5	3	5	3	5	3	5	3

134	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4	5	5	4	3	4
135	5	4	3	5	5	4	5	4	5	3	3	5	3	5	3	5	4	5	3	5	3
136	4	3	4	4	3	3	4	5	5	4	2	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2
137	5	5	3	5	2	4	3	3	4	3	4	3	3	5	4	3	3	5	4	3	5
138	5	5	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4
139	4	3	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	5	3	5	3
140	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	2	2	4	4	2
141	3	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	3	4	5	4	3	5	5
142	4	3	3	5	5	3	4	4	5	3	4	3	2	2	4	5	5	3	3	2	2
143	2	5	5	4	2	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5
144	4	5	3	5	4	4	5	5	3	3	4	4	3	5	2	3	3	3	5	4	5
145	2	3	4	5	5	3	2	5	2	5	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	3
146	2	5	5	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
147	4	4	5	3	5	3	5	3	4	4	5	4	3	4	3	5	5	3	5	3	4
148	4	4	3	4	4	3	5	5	5	3	3	3	5	3	5	2	2	2	2	5	3
149	3	5	4	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3
150	3	4	3	2	2	3	5	5	4	3	3	3	5	3	2	3	3	3	2	4	4
151	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4
152	3	5	3	4	5	3	3	5	4	3	3	4	3	5	4	3	3	3	4	4	4
153	4	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5
154	4	3	4	5	3	5	3	4	5	3	5	3	4	5	4	5	4	5	5	3	5
155	3	4	3	2	4	2	5	4	5	4	3	2	4	5	4	5	3	5	2	5	4
156	4	5	4	4	5	4	3	5	3	4	4	5	3	3	5	4	5	4	3	5	5
157	3	2	4	3	3	5	5	4	3	4	4	3	5	4	3	3	4	2	4	5	2
158	5	4	2	4	2	4	5	3	3	4	3	4	4	3	2	3	5	5	3	5	3
159	3	3	3	3	4	3	5	4	2	4	4	3	3	3	4	2	4	2	4	4	4
160	4	5	4	3	2	5	5	5	5	3	5	3	5	4	4	3	3	5	4	3	3
161	3	4	5	4	4	4	5	4	2	4	4	4	3	4	5	5	4	2	3	3	4

162	2	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	5	3	4	5	4	5	2	4	3
163	3	4	3	3	5	4	4	5	4	5	2	4	3	4	3	3	3	2	4	3	5
164	4	5	4	4	4	3	4	3	2	5	3	3	5	3	5	4	4	4	3	4	3
165	3	2	2	3	4	3	4	3	2	4	2	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4
166	3	4	4	5	5	4	4	5	3	4	2	4	5	4	3	4	5	3	5	4	3
167	3	5	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	4	2	3	5	4
168	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5
169	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	2	2	2
170	3	4	3	4	4	5	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4
171	5	5	5	3	3	3	5	5	5	2	2	2	4	5	4	3	5	3	2	4	2
172	4	4	4	3	2	5	4	4	4	3	4	4	2	4	4	5	4	3	3	2	3
173	2	4	2	5	4	4	3	4	3	5	4	5	4	4	2	3	4	2	2	5	4
174	4	3	5	5	3	3	2	2	5	3	3	4	3	5	3	4	5	2	3	4	4

ANEXO 7: Resultados de las pruebas (print de pantalla)

	d1v1	d2v1	d3v1	d4v1	d5v1	d6v1	d7v1	v1	va
1	15	12	11	14	11	3	2	84	
2	13	12	11	13	11	3	3	87	
3	14	13	13	13	14	3	1	88	
4	9	13	9	11	9	1	2	69	
5	9	11	10	9	9	2	3	72	
6	12	13	11	11	11	3	3	83	
7	11	12	10	9	12	3	3	81	
8	13	13	9	6	8	1	1	64	
9	12	12	12	12	12	3	3	84	
10	15	13	12	12	12	3	3	88	
11	12	13	13	15	14	3	3	97	
12	12	13	13	12	15	3	3	95	
13	15	15	15	15	15	3	3	105	
14	15	12	11	14	11	3	2	87	
15	15	15	15	15	15	3	3	105	
16	15	15	15	15	15	3	3	105	
17	11	14	15	13	14	3	3	94	
18	13	13	12	12	11	2	2	81	
19	13	13	6	11	11	1	1	68	
20	11	9	9	15	14	3	3	83	
21	13	14	12	13	11	2	2	82	
22	12	12	12	12	12	3	3	84	
23	10	9	9	8	6	1	2	58	

1

Vista de datos Vista de variables

ANEXO 8**Otras evidencias****El peruano. Viernes 13 de junio de 2014****PRESIDENCIA DEL
CONSEJO DE MINISTROS****Aprueban Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil****DECRETO SUPREMO****N° 040-2014-PCM EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA****CONSIDERANDO:**

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, tiene por objeto establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y la prestación de servicios a cargo de estas;

Que, la Décima Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, señala que el Reglamento de dicha Ley se aprueba mediante decreto supremo, con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros, a propuesta de SERVIR

Que, en consecuencia, es necesario aprobar el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8 del artículo 118° de la Constitución Política del Perú, en la Ley N° 29158 - Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y en la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil y;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros;

DECRETA:**Artículo 1º.- Aprobación del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil**

Alcance el requerido para la constitución de organizaciones sindicales establecido en el párrafo anterior, podrán elegir dos (02) delegados que los representen ante su entidad.

Artículo 57.- De las federaciones y confederaciones

Para constituir una federación, se requiere la unión de no menos de dos (02) organizaciones sindicales del mismo ámbito. Para constituir una confederación, se requiere la unión de no menos de dos (02) federaciones registradas.

Las federaciones y confederaciones se rigen por la Ley y el presente Reglamento.

Artículo 58.- De la constitución

Las organizaciones sindicales se constituyen por medio de asamblea, en donde se aprueba el estatuto, se elige a la junta directiva, todo lo cual debe constar en acta refrendada por Notario Público, a falta de este, por el Juez de Paz letrado de la localidad con indicación del lugar, fecha y nómina de asistentes.

Artículo 59.- Del registro sindical

Las organizaciones sindicales de servidores civiles, las federaciones y confederaciones se registran en el Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos, regulado por la Ley N° 27556 y sus normas reglamentarias. El registro es un acto formal, no constitutivo y le confiere personería jurídica.

Las organizaciones sindicales, cumplido el trámite de registro, podrán por este solo mérito inscribirse en el registro de asociaciones para efectos civiles.

CAPÍTULO II: NEGOCIACIÓN COLECTIVA**Artículo 65.- Ámbito de aplicación**

Lo establecido en el presente Capítulo es de aplicación a toda negociación colectiva en la que intervenga un sindicato que pueda estar integrado, parcial o totalmente, por servidores que hubieran optado por no trasladarse al régimen previsto en la Ley.

Artículo 66.- Alcances de la negociación colectiva

La negociación colectiva por entidad pública se circunscribe a lo establecido en el artículo 42 de la Ley y en el literal e) de su artículo 43 y se encuentra además limitada por lo dispuesto en el tercer párrafo del artículo 40 y en el literal b) del artículo 44 de la misma Ley.

Artículo 67.- Representación en la negociación colectiva

Los sindicatos representan a los servidores civiles que se encuentren afiliados a su organización. Por extensión, los sindicatos que afilien a la mayoría absoluta de los servidores públicos de la entidad representan también a los servidores no afiliados a esa organización para efectos de la negociación colectiva. Se entiende por mayoría absoluta al cincuenta por ciento más uno, de servidores civiles más uno del ámbito correspondiente. Para efectos de la negociación colectiva, las entidades Tipo B se encuentran representadas por las entidades Tipo A.

Artículo 68.- Definición de convenio colectivo

El convenio colectivo es el acuerdo que celebran, por una parte, una o más organizaciones sindicales de servidores civiles y, por otra, entidades públicas Tipo A que constituyen Pliego Presupuestal.

De conformidad con lo establecido en el artículo 42 de la Ley, el objeto de dicho acuerdo es regular la mejora de las compensaciones no económicas, incluyendo el cambio de condiciones de trabajo o de empleo, de acuerdo con las posibilidades presupuestarias y de infraestructura de la entidad y la naturaleza de las funciones que en ella se cumplen.

Artículo 69.- Características del convenio colectivo

Son características del convenio colectivo:

- a) Modifica de pleno derecho los aspectos de la relación de servicio sobre los que incide. Las relaciones individuales quedan automáticamente adaptadas a aquella.
- b) Continúa rigiendo mientras no sea modificada por una convención colectiva posterior acordada entre las mismas partes, sin perjuicio de aquellas cláusulas que hubieren sido pactadas con carácter permanente o cuando las partes acuerden expresamente su renovación o prórroga total o parcial. Sus efectos se mantendrán vigentes, respecto de los servidores, únicamente en tanto estos mantengan vínculo con la entidad con la que se suscribió el Convenio; y,
- c) Debe formalizarse por escrito en tres (3)
- d) para su presentación a SERVIR con el objeto de su registro, publicidad y archivo.

Artículo 70.- Inicio de la negociación colectiva

La negociación colectiva se inicia con la presentación de un pliego de reclamos ante el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la entidad, el cual debe contener lo establecido por el artículo 43 de la Ley. Dicho pliego debe necesariamente presentarse entre el 1 de noviembre y el 30 de enero del año siguiente.

En el caso que el pliego de reclamos se presente ante el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad Tipo B, el mismo debe ponerlo en conocimiento del Jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la entidad Tipo A para el inicio de la negociación.

Artículo 71.- Comisión Negociadora

En el marco de la negociación colectiva, las entidades públicas Tipo A y las organizaciones sindicales constituirán sus respectivas Comisiones Negociadoras.

En el caso de los servidores civiles, la Comisión Negociadora está compuesta hasta por tres (03) representantes, cuando el pliego de reclamos sea presentado por una organización sindical que represente a cien o menos de cien (100) servidores sindicalizados. En el caso que la organización sindical represente a más de cien (100) servidores sindicalizados, se incorporará un (01) representante más por cada cincuenta (50) servidores sindicalizados adicionales, hasta un número máximo de seis (06) representantes.

En el caso de sindicatos mayoritarios, la definición del número de representantes se establece con las mismas reglas del párrafo anterior a partir del número de servidores representados.

Cada entidad pública Tipo A establecerá el número de miembros de su Comisión Negociadora y su conformación, respetando el límite máximo indicado en el párrafo anterior. En su conformación, podrán considerarse miembros de las entidades Tipo B, de ser el caso. El número total de miembros de la comisión de la entidad pública no deberá exceder el número de representantes de la comisión de la organización sindical.

Artículo 72.- Procedimiento de la negociación colectiva

El procedimiento de la negociación colectiva es el siguiente:

Recibido el pliego de reclamos y antes de iniciar la negociación, el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la entidad Tipo A remitirá copia del mismo a SERVIR. Remitirá, también, una copia al Ministerio de Economía y Finanzas que, a través de la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos, podrá opinar respecto de si alguna de las peticiones contenidas en el mismo implica una contravención a lo establecido en el párrafo final del artículo 40 de la Ley o acerca de algún otro aspecto sobre el cual estimara pertinente pronunciarse. La no emisión de opinión por parte de dicho Ministerio no se entenderá como conformidad u opinión favorable del mismo. La emisión o no emisión de dicha opinión no afecta el inicio de la negociación colectiva.

Las partes informarán a SERVIR el inicio de la negociación colectiva y, en su momento, su culminación. SERVIR comunicará de estos hechos a la Autoridad Administrativa de Trabajo correspondiente.

Si hasta el último día de febrero las partes no hubieran llegado a un acuerdo, cualquiera de ellas podrá solicitar el inicio de un procedimiento de conciliación hasta el 31 de marzo. La función conciliatoria estará a cargo de un cuerpo técnico especializado y calificado de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

El procedimiento de conciliación deberá caracterizarse por la flexibilidad y la simplicidad en su desarrollo, debiendo el conciliador desempeñar un papel activo en la promoción del avenimiento entre las partes. Si estas lo autorizan, el conciliador podrá actuar como mediador, a cuyo efecto, en el momento que lo

considere oportuno, presentará una o más propuestas de solución que las partes pueden aceptar o rechazar.

Artículo 73.- Vigencia del convenio

Los convenios colectivos tienen una vigencia de dos (02) años que se inicia el 1 de enero del año inmediato siguiente a que se llegue a acuerdo en la negociación, siempre que esta no tenga efecto presupuestal o que teniéndolo pueda ser asumido por la entidad. Si el acuerdo se produjera luego del quince (15) de junio y el efecto presupuestal no pudiera ser asumido por la entidad, el acuerdo regirá en el periodo presupuestal subsiguiente.

Artículo 74.- Del arbitraje

De no llegarse a acuerdo en la etapa de conciliación, cualquiera de las partes podrá requerir el inicio de un proceso arbitral potestativo que formará parte del proceso de negociación colectiva salvo que los trabajadores decidan irse a la huelga.

En el supuesto que el laudo se emita hasta el quince (15) de junio se aplicará lo establecido en el artículo anterior. Si el laudo se emitiera luego de esa fecha, el mismo regirá en el periodo presupuestal subsiguiente.

Artículo 75.- Conformación del Tribunal Arbitral

El arbitraje estará a cargo de un tribunal integrado por tres miembros, los mismos que deberán estar inscritos en el Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas al que se refiere el artículo 2 del Decreto Supremo Nº 014-2011-TR y no podrán estar comprendidos dentro de la situación de incompatibilidad establecida en el artículo 21 del Decreto Legislativo Nº 1071 y en el artículo 2 de la Resolución Ministerial Nº 331-2011-TR. Será aplicable a los mismos, además, lo establecido en el artículo 28 de dicho Decreto Legislativo.

Corresponderá a las partes designar cada una de ellas a un árbitro y a estos efectuar la designación de quien presidirá el tribunal. En el escrito con el que una de las partes comunique a la otra su decisión de recurrir a la vía arbitral, indicará también el nombre del árbitro designado por ella.

La parte que reciba esa comunicación deberá designar al otro árbitro dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes a la fecha de recepción de la comunicación de la organización sindical. Si no efectuara dicha designación en el plazo establecido, será la Comisión de Apoyo al Servicio Civil el que lo designe.

Los árbitros designados de acuerdo con lo establecido en los párrafos anteriores, designarán al Presidente del Tribunal. Si no llegaran a ponerse de acuerdo en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles, contados a partir de la designación del último de ellos, corresponderá a la Comisión de Apoyo al Servicio Civil designar a quien se desempeñará como Presidente del tribunal arbitral.

Una vez aceptada su designación, el presidente del tribunal convocará a las partes a una Audiencia de Instalación, entendiéndose formalmente iniciado el arbitraje con dicha audiencia.

Artículo 76.- Laudo Arbitral

En el laudo, el Tribunal Arbitral podrá recoger la propuesta final de una de las partes o considerar una alternativa que recoja planteamientos de una y otra, pero, en ningún caso, podrá pronunciarse sobre compensaciones económicas o beneficios de esa naturaleza, ni disponer medida alguna que implique alterar la valorización de los puestos que resulten de la aplicación de la Ley y sus normas reglamentarias.

Artículo 77.- Aplicación supletoria de normas sobre arbitraje

Las disposiciones del Decreto Legislativo N° 1071 y las normas sobre arbitraje contenidas en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR y en su Reglamento se aplican según su naturaleza de manera supletoria y complementaria en aquello no previsto en la Ley N° 30057 y en este Reglamento, y siempre que aquellas no se opongan al sentido de lo establecido en el presente Reglamento.

Artículo 78.- Nulidad de convenios y laudos

Son nulos todos los convenios colectivos y laudos arbitrales que trasgredan lo establecido en el artículo 44 de la Ley así como que excedan los alcances del tercer párrafo del artículo 40, artículo 42 y el literal e) del artículo 43 de la Ley.

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, **Hugo Lorenzo Agüero Alva**, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, asesor de la tesis titulada "**Percepción de la negociación colectiva de los trabajadores obreros y empleados de la Municipalidad Provincial del Callao, 2017**", del estudiante **Andrés Calle Domínguez**; constaté que la investigación tiene un índice de similitud de 25% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender, la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 10 de marzo de 2018



Hugo Lorenzo Agüero Alva
DNI: 43384358



Percepción de la negociación colectiva de los trabajadores obreros y empleados de la Municipalidad Provincial del Callao, 2017

TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Bs. Andrés Calle Domínguez

ASESOR:

Dr. Hugo Lorenzo Agüero Alva

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano

Resumen de coincidencias

25%

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

- 1 Entregado a National U... Trabajo del estudiante 3%
2 www.coursehero.com Fuente de Internet 2%
3 webquestprocesosden... Fuente de Internet 2%
4 Entregado a Pontificia ... Trabajo del estudiante 2%
5 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante 1%
6 dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet 1%

Handwritten signature in blue ink



Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

CALLE DOMINGUEZ ANDRÉS

D.N.I. : 08139628

Domicilio : Mz. 33 Lte. 28 Avenida Callej. Los Olivos

Teléfono : Fijo : Móvil : 981828488

E-mail : calle2016@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

[] Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

[x] Tesis de Post Grado

[x] Maestría

[] Doctorado

Grado : MAESTRO

Mención : GESTION PUBLICA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

CALLE DOMINGUEZ, ANDRÉS

Título de la tesis:

Percepción de la negociación colectiva de los Trabajadores obreros y empleados de la Municipalidad Provincial del Calleo, 2017.

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : [Handwritten Signature]

Fecha : 28/05/2018.



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

720-18

FORMATO DE SOLICITUD

Dr. Hugo Apuro

SOLICITA:

Visto Bueno para
Espesta de

ESCUELA DE POSGRADO

Andrés Calle Domínguez con DNI N° 08139628
(Nombre y apellidos del solicitante) (Número de DNI)
domiciliado (a) en Mz. 33 Lt. 26 Laure Calle Ebevilco
(Calle / Lote / N.º / Urb. / Distrito / Provincia / Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: 2014 del programa: Gestión Pública
(Promoción) (Nombre del programa)
identificado con el código de matrícula N° 6000140758
(Código de alumno)

de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

Visto bueno para Espesta de Tesis.



Por lo expuesto, agradeceré ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.

Lima 08 de mayo de 2018

(Firma del solicitante)

Documentos que adjunto:

- a. Tesis corregida
- b. Resolución de sustentación
- c. Copie de dictámenes de sustentación
- d. Acta de Aprobación de originalidad y sustentación

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:

Teléfonos: 981828482
Email: Calle2016@hotmail.com