



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**IMPORTANCIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN RELACIÓN A
LA PRODUCTIVIDAD EN LA I.E.P PERUANO CANADIENSE DE
S.M.P, 2017**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR:

HAROLD JESÚS CAMACHO VÁSQUEZ

ASESOR:

Dr. CESAR JIMENEZ CALDERÓN

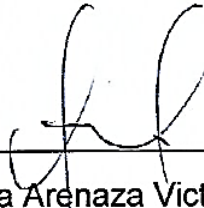
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

FINANZAS Y DERECHO CORPORATIVO

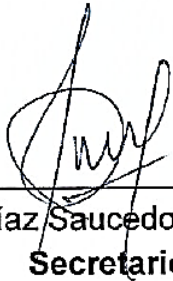
LIMA-PERÚ

Año 2017

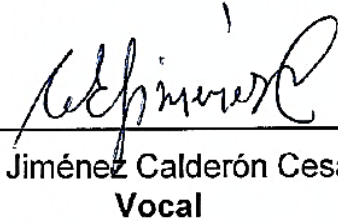
Página del jurado



**Dr. Davila Arenaza Victor
Presidente**



**Dr. Díaz Saucedo Antonio
Secretario**



**Dr. Jiménez Calderón Cesar
Vocal**

DEDICATORIA

A mi madre por su apoyo
incondicional.

AGRADECIMIENTO

A mi asesor y compañeros quienes contribuyeron en la realización de este trabajo de investigación.

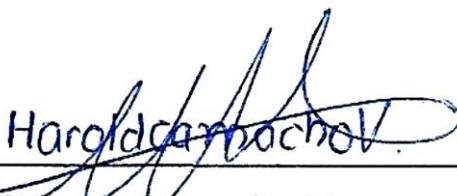
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Harold Jesús Camacho Vásquez con DNI N° 45078382, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 7 de Diciembre del 2017



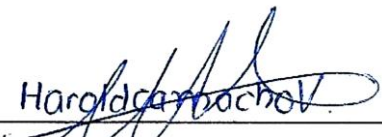
Harold Jesús Camacho Vasquez

Autor

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “IMPORTANCIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN RELACIÓN A LA PRODUCTIVIDAD EN LA I.E.P PERUANO CANADIENSE DE S.M.P, 2017”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración.



Harold Jesus Camacho Vasquez

Autor

ÍNDICE

PAGINAS PRELIMINARES

Página del jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	10
1.1. Realidad problemática.....	10
1.2. Trabajos previos.....	11
1.2.1. Nacionales.....	11
1.2.2. Internacionales.....	12
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	14
1.3.1. Negociación Colectiva.....	14
1.3.2. Productividad.....	16
1.4. Formulación del problema.....	19
1.4.1. Problema general.....	19
1.4.2. Problemas específicos.....	19
1.5. Justificación del estudio.....	19
1.5.1. Social.....	19
1.5.2. Económica.....	19

1.5.3. Pertinencia.....	20
1.6. Hipótesis.....	20
1.6.1. Hipótesis general.....	20
1.6.2. Hipótesis específicas.....	20
1.7. Objetivos.....	21
1.7.1. Objetivo general.....	21
1.7.2. Objetivos específicos.....	21
II. MÉTODO.....	21
2.1. Diseño de investigación.....	22
2.2. Variables y operacionalización.....	22
2.2.1. Variables.....	22
2.2.2. Operacionalización.....	23
2.3. Población y muestra.....	25
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	
2.5. Métodos de análisis de datos.....	25
2.6. Aspectos éticos.....	27
III. RESULTADOS.....	27
3.1 Análisis de resultados.....	27
3.2 Prueba de normalidad	31
3.3 Contrastación de hipótesis	32
IV. DISCUSIÓN	36
V. CONCLUSIÓN.....	40
VI. RECOMENDACIONES.....	41
VII. REFERENCIAS.....	42
VIII. ANEXOS.....	45

RESUMEN

Las organizaciones están enfocadas en tener rentabilidades y para eso es necesario tener empleados contentos. Ellos necesitan ser escuchados. Sin embargo muchas empresas no cuentan con negociaciones colectivas porque la ven como un problema. El objetivo de este estudio es determinar la relación de la negociación colectiva con la productividad en la I.E.P Peruano Canadiense S.M.P, 2017. Con este fin, la pregunta de investigación es la siguiente: ¿Cómo se relaciona la importancia de la negociación colectiva con la productividad en la I.E.P Peruano Canadiense S.M.P, 2017? La pregunta de investigación se responde a través de una exploración que implica una población de 80 colaboradores a través de un cuestionario tipo Likert donde los resultados indican que si existe relación entre la negociación colectiva y la productividad puesto el nivel de significancia fue de 0,00 .Se recomienda que la empresa maneje la negociación de manera formal y brindar armonía para una mejor productividad.

Palabras clave: Negociación colectiva, productividad, trabajadores

ABSTRACT

Organizations are focused on having returns and for that it is necessary to have happy employees. They need to be heard. However, many companies do not have collective bargaining because they see it as a problem. The objective of this study is to determine the relationship of collective bargaining with productivity in the Peruvian Canadian IEP SMP, 2017. To this end, the research question is as follows: How is the importance of collective bargaining related to productivity? In the Peruvian Canadian IEP SMP, 2017? The research question is answered through an exploration involving a population of 80 collaborators through a Likert questionnaire where the results indicate that if there is a relationship between collective bargaining and productivity, the level of significance was 0.00 It is recommended that the company handle negotiation in a formal manner and provide harmony for better productivity.

Keywords: Job satisfaction, productivity, workers

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Hoy en día todas las empresas privadas y estatales desean obtener las mejores rentabilidades para poder seguir creciendo y por ende hacerse conocidas a nivel nacional y si es posible a nivel internacional sin embargo para llevar esto cabo se necesita de un grupo de seres humanos trabajando en equipo para lograr los objetivos planteados. La productividad de muchos de los trabajadores tiene que ser resaltante para poder obtener sus beneficios económicos, sociales y psicológicos.

En algunas ocasiones los empleados tienen que trabajar largas jornadas y no siempre son remuneradas de la forma que deberían por eso ellos recurren al proceso de diálogo entre el empleador y sus representantes para negociar y mejorar su situación laboral.

En muchas empresas del estado y pocas privadas cuentan con un grupo de personas que forman parte del sindicato. Ellos se encargan de velar el bienestar y beneficio de los trabajadores una de sus funciones más comunes es la de presentar el pliego de reclamos a la autoridad administrativa para llegar a acuerdos parciales o el convenio colectivo, en caso de llegar a un acuerdo final. Si es necesario y no se encuentra una respuesta favorable y justa se avanza en las diversas etapas de la negociación colectiva.

Como se mencionó anteriormente sobre la negociación colectiva y la productividad se creó una interrogante que es la siguiente: ¿Cuán importante es la negociación colectiva en relación a la productividad? ¿Si todas las empresas contaran con sus sindicatos se vería reflejado en la mayor productividad de sus trabajadores?

1.2. Trabajos previos

1.2.1. A nivel nacional

Ventocilla Loli (2015) “Influencia de las negociaciones colectivas en los conflictos laborales de la región Lima provincias”, Universidad José Faustino Sánchez Carrión. El trabajo tiene como objetivos: Determinar si las negociaciones colectivas influyen en los conflictos laborales de la región Lima provincias y mencionar los Cambios en el mercado laboral así como la Reforma Laboral. Se llegaron a las siguientes conclusiones: La Negociación Colectiva dentro de los diversos cuerpos normativos tanto internos como externos de las entidades públicas y privadas por parte de los funcionarios públicos de la región Lima provincia tiene relación con los Conflictos Laborales, existe influencia de los cambios en el mercado laboral sobre los conflictos laborales de la región Lima provincias y en cuanto a los sindicatos se determinó que existe influencia sobre los conflictos laborales de la región Lima provincias. La metodología aplicada en esta tesis fue Descriptivo co-relacional.

Salinas Mayra (2014) “El arbitraje potestativo y la manera como promueve la solución pacífica de los conflictos laborales en las negociaciones colectivas del sector privado, La Libertad 2014”, Universidad Privada Antenor Orrego. Tiene como objetivos: determinar si mediante el arbitraje potestativo, se genera una solución pacífica entre ambas partes y que se evite llegar a esta instancia, analizar expedientes que regulen la procedencia del Arbitraje Potestativo y analizar de qué manera, se perjudicaría a la parte que es obligada a someterse a este arbitraje. Las conclusiones de esta tesis son las siguientes: En la investigación que ambos expedientes sobre arbitraje potestativo solicitados en la Libertad por la parte sindical, no han tenido resultados favorables. Lo que debe lograrse es llegar a un acuerdo; pero este acuerdo debe ser logrado con voluntariedad de ambas partes y ambas dispuestas a negociar, no obligando a una a hacerlo. Además El arbitraje potestativo acarrea ciertas vulneraciones, la que afecta y limita a las partes a negociar libremente, limitándose el derecho a la negociación colectiva. También Lo establecido en la Constitución Política del Perú, en los convenios colectivos, y

lo establecido en el Reglamento de Relaciones Colectivas de Trabajo, deben ser acatados en su totalidad. Si desde el inicio del procedimiento de la negociación colectiva, no se llegó a un acuerdo entre ambas partes, y siendo estas voluntarias, pues, tampoco se llegará a un acuerdo mediante el arbitraje potestativo. Finalmente siempre habrán conflictos laborales entre la parte sindical y empleadora, lo que se debe procurar es que estos conflictos disminuyan y que se logren resolver en su totalidad, sin llegar al arbitraje. La metodología aplicada en esta tesis fue Descriptivo.

1.2.2. A nivel internacional

Passos Maia (2014) “La Estructura de la Negociación Colectiva un estudio comparado de los derechos Español y Brasileño”, Universidad De Salamanca (*España*). Esta investigación establece como objetivos: Analizar la evolución de la estructura de la negociación colectiva dentro de un marco temporal hasta el periodo actual contrastando la realidad española con el sistema brasileño además analizar las principales reformas laborales españolas y los cambios sufridos en materia de negociación colectiva así como los contextos económicos y políticos. El análisis de los resultados permitió determinar las siguientes conclusiones: La importancia de la negociación colectiva trasciende al propio derecho del trabajo y es importante para resolver los conflictos existentes en la sociedad contemporánea, Cuánto más rígida sea la organización sindical, más intranquila será la negociación colectiva. Cuánto más fuertes y representativos sean los sindicatos, menor será la necesidad de intervención legislativa. Por otro lado en Brasil se encuentran legitimados los sindicatos representantes de la categoría; en España son sujetos legitimados en los convenios de empresa y de ámbito inferior. En lo que se refiere a la negociación colectiva ambos poseen similitudes. La flexibilización de los derechos laborales, por medio de negociación colectiva, tropieza con los límites de los derechos fundamentales de los trabajadores. No sería posible pues, negociar derechos como el respeto a la intimidad, el honor, los derechos a descanso o salarios mínimos, por ejemplo, Las relaciones laborales

tienden a ser cada vez más precarias si no se adoptan las medidas debidas. El estudio es concebido como una investigación de campo del tipo descriptiva

Martínez María (2013) Un análisis de la influencia de los convenios sobre las decisiones de empleo de las empresas españolas, Universidad de Valladolid (*España*). Este trabajo analiza el sistema de negociación colectiva, excesivamente rígido y el impacto que tiene la negociación colectiva en el comportamiento del empleo en las empresas españolas, a través del estudio de su ajuste ante las variaciones que se han producido en el coste laboral y en la producción. Se llegaron a las siguientes conclusiones: El rango constitucional de determinados aspectos de la negociación colectiva confiere a los mismos una especial significatividad. El surgimiento de los sindicatos y las asociaciones empresariales en la Transición propició numerosos pactos y acuerdos sociales sobre una multitud de aspectos de estas relaciones laborales. También la negociación colectiva en España se caracteriza por tener eficacia general automática, es decir, afecta a los trabajadores y las empresas de un ámbito determinado de actividad, con independencia de que quieran o no participar y suscribir el convenio colectivo de ese ámbito. Finalmente la excesiva rigidez tiene consecuencias en la evolución del empleo: al tener mayores dificultades para ajustar el empleo a las variaciones de la producción y del coste laboral, el empleo es menos sensible a las épocas de expansión pero se destruye con mayor intensidad en las épocas recesivas. El estudio es concebido como una investigación de campo del tipo descriptiva

Candela Marco (2015) "La reforma Laboral 2012 y su Influencia en la negociación colectiva a nivel empresarial en la región Murcia", Universidad de Murcia(España).El trabajo tiene como objetivos: analizar la reforma del 2012 refiriéndose a la negociación colectiva especialmente llevada a cabo en el ámbito empresarial o inferior y examinar el estudio de la situación de la negociación colectiva a nivel empresarial tras la Reforma Laboral del 2012.Las conclusiones fueron las siguientes: Las empresas de la Región de Murcia recurren muy poco a la negociación colectiva de nivel empresarial, A partir de la Reforma, aparece un

punto de inflexión, ya que la negociación, ya no sólo puede utilizarse para mejorar o cubrir vacíos de los convenios de ámbito superior, sino también para empeorar algunas de las condiciones negociadas en los ámbitos superiores. No se han incorporado modificaciones en materia de modalidades de contratación, ni en las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal que modifiquen lo dispuesto en ámbitos superiores. Finalmente la tendencia actual de los convenios colectivos es la de eliminar el plus de antigüedad, sustituyéndolo por otros ligados a la productividad. La metodología aplicada en esta tesis fue cualitativa como cuantitativa.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Teoría relacionada a la variable negociación colectiva

Acuerdo

Según Alós-Moner y Artiles (2002) consideran que:

La negociación tiene como objetivo alcanzar acuerdos entre las partes negociadoras. Sin embargo, la negociación colectiva no se limita a establecer normas a partir de los acuerdos alcanzados, sino también a la aplicación o administración de los acuerdos. Existe una elevada coincidencia al considerar que la negociación colectiva es el mecanismo más estable para resolver los conflictos laborales en las sociedades modernas (p.40). Puedo comprender que el autor menciona que la negociación colectiva no solo se basa en normas y reglas acordadas por ambas partes representativas sino que profundiza teniendo en cuenta los convenios y es un instrumento para resolver enfrentamientos sindicales en una empresa (p.40).

Regulación

Según Villasmil (2005) define:

La negociación colectiva que tendrá por finalidad la regulación de las condiciones de trabajo en sentido amplio y demás aspectos vinculados con

las relaciones laborales, el establecimiento de medios para la solución de los conflictos y, en general, la protección de los trabajadores y de sus familias, en función del interés colectivo y del desarrollo económico y social de la nación. (p. 369). Puedo discernir que el autor alude que la negociación colectiva no solo es un regulador de las condiciones laborales también permite resolver los enfrentamientos y sobre todo salvaguarda a los proletariados en relación de sus beneficios del desarrollo financiero y del país. (p.369).

Condición Laboral

Puchol, Nuñez y Sanchez (2005) explican que:

La negociación colectiva es la que uno o varios empresarios negocian con uno o varios comités de empresa o con organizaciones sindicales con el fin de pactar unas condiciones comunes de trabajo y esto por periodos fijos de tiempo, al cabo de los cuales se procede a la renegociación. (p. 199). Puedo apreciar que el autor menciona que la negociación colectiva se da entre uno o algunos inversionistas que pactan con el sindicato o sindicatos con el fin de estipular algunas formalidades usuales laborales por un ciclo de tiempo determinado para que luego surja la renegociación. (p.199).

Relaciones en la empresa

Susan Hayler (2011) explica que:

La negociación colectiva es un proceso de negociación entre los representantes de una empresa un empleador y los trabajadores. La intención de estas negociaciones es llegar a un acuerdo colectivo que gobierne las relaciones de la empresa. Esto típicamente cubre temas como sueldos, horario y otras condiciones de trabajo. Los acuerdos colectivos regulan las relaciones laborales también los derechos y responsabilidades de cada grupo de personas (p. 1). Puedo apreciar que el autor menciona que la negociación colectiva es una fase de negociación entre los

delegados de una compañía un funcionario y los trabajadores. La finalidad de estas negociaciones es abordar a una alianza común que administre los vínculos del negocio. Los temas que son normalmente abordados son el salario, jornadas y distintas condiciones de trabajo. Estos convenios normalizan las relaciones profesionales así como las obligaciones y deberes de cada agrupación. (p. 1)

Construcción de Armonía

Según Visser, Hayten y Gammarano (2013) explica que:

La negociación colectiva es lo que los trabajadores colectivamente realizan con sus jefes por las siguientes razones: construir armonía, estable y progresiva en las relaciones laborales, establecer nuevas condiciones de trabajo como una base para firmar los acuerdos laborales colectivos, fijar los problemas y dificultades en la implementación de los derechos y obligaciones de cada grupo en las relaciones laborales (p. 70). Puedo estimar que el autor menciona que la negociación colectiva es lo que los trabajadores conjuntamente ejecutan con sus superiores por diversas razones como: mejorar las fraternidades laborales, permanentes y progresivas en relación a las vinculaciones laborales. Constituir nuevas cláusulas de trabajo antes de firmar las transacciones generales, Determinar los inconvenientes y conflictos en la implementación de los deberes y responsabilidades de cada conjunto en relación con los vínculos sindicales (p. 70).

1.3.2. Teoría relacionada a la variable productividad

Teorías de las dimensiones

Generación de riqueza

Según Herrera (2013) considera que:

La productividad es la generación de riqueza en general, y debe estar sustentada por la ética y la moral, para que haya beneficio social en armonía con la ecología del planeta. Con ello, se quiere decir categóricamente, que si la generación de riquezas no cubre esos requisitos, y solo cumple con la rapidez y el ahorro en el manejo de los recursos para producir en masa; le faltaría su parte importante, que es crear la política social fundamentada en la distribución de la riqueza, para tener un bienestar integral colectivo (p. 15). Puedo comprender que el autor menciona que la productividad es la producción de fortuna y debe estar relacionada con la moral para que si se exista provecho común en conexión directa con el medio ambiente de nuestro planeta sino cumple esta condición no estaría cumpliendo con su política social para obtener la tranquilidad general integral (p. 15).

Relación de productos e insumos

Según Visser, Hayter y Gammarno (2008) menciona que

La productividad mide la relación entre productos e insumos. La productividad crece cuando se registra un aumento del producto sin que haya habido un crecimiento proporcionalmente igual de los insumos, o cuando se consigue producir algo con menos insumos (p. 1). Puedo apreciar que el autor menciona que la productividad calcula la conexión entre producto y materia prima. La productividad se extiende cuando existe un incremento del producto sin que se haya gastado mucho dinero en la materia prima o cuando se fabrica un producto con bajo insumos (p. 1).

Eficiencia

Según Rojas (2008) menciona que

La productividad es considerada uno de los mejores indicadores de producción de eficiencia. Mayor nivel de productividad usualmente se

traduce en una superior rentabilidad. Un sostenible mejoramiento en la productividad es también asociada con el progreso económico y por lo tanto no incrementa inflación en salarios ni sueldos (p. 2). Puedo apreciar que el autor indica que la productividad es estimada como una de las destacadas guías de producción de eficiencia. Mientras exista mayor nivel de productividad se interpreta en un alto beneficio para la empresa. Un equilibrado desarrollo en el rendimiento de la empresa se vincula con el crecimiento económico y por ende no se aumenta la desvalorización en salarios ni sueldos. (p. 2)

Habilidades y entrenamiento

Según Keller y Bieger (2007) indica que “Los componentes de la productividad reflejan la influencia de muchos factores como: la capital física, capital humano, habilidades y entrenamiento, buenas técnicas de práctica, tecnología innovadora y medio ambiente competitivo” (p. 5). Puedo considerar que el autor indica que la productividad evidencia el dominio de varias causas como: la capacidad física, esencia humana, destrezas y adiestramiento, buenas capacidades de práctica, tecnología renovadora y medio ambiente desafiante (p. 5).

Producción

Según Djellal y Gallouj (2008) alude que

La productividad de una firma, organización o nación es una medida de las relaciones entre su producción de bienes y servicios y los factores de producción usados (trabajo, maquinaria, materiales, material crudo y etcétera). Por consiguiente esto mide el ratio de salidas y entradas de una eficiente firma productiva. Es una herramienta analítica básica usada en economía y dirección (p. 11). Puedo considerar que el autor indica que la productividad es una decisión de los vínculos entre su productividad de sus riquezas y prestaciones y los agentes de producción empleados son: trabajo, maquinas, componentes, etc. Por esta razón calcula la línea de

salidas y entradas de una empresa. Es un instrumento metódica simple utilizada en finanzas y direccionamiento (p. 11).

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Cómo se relaciona la importancia de la negociación colectiva con la productividad en la I.E.P Peruano Canadiense S.M.P, 2017?

1.4.2. Problema específico 1

¿Cómo se relaciona los acuerdos entre las partes negociadoras con la generación de riqueza en la I.E.P Peruano Canadiense S.M.P, 2017?

1.4.3. Problema específico 2

¿Cómo se relaciona los intereses colectivos con el beneficio general de los trabajadores en la I.E.P Peruano Canadiense S.M.P, 2017?

1.4.4. Problema específico 3

¿Cómo se relaciona las nuevas condiciones de trabajo con los indicadores de producción de eficiencia. en la I.E.P Peruano Canadiense S.M.P, 2017?

1.5. Justificación del estudio

1.5.1. Social

El presente trabajo de investigación se hace para conocer los beneficios de la negociación colectiva para los trabajadores en relación con su esfuerzo realizado en sus empresas, para así lograr un mejor desarrollo en el ámbito personal, laboral, social.

1.5.2. Económico

La investigación que se lleva a cabo busca que el colaborador exija sus derechos con las personas adecuadas de acuerdo al trabajo que realice y se vea reflejado en un mejor salario y mejores beneficios personales.

1.5.3. Pertinencia

El trabajo de investigación es pertinente, ya que se tiene la facilidad del acceso a la información de la institución Educativa para poder trabajar y también por lo que se cuenta con un asesor que brindará apoyo para estructura el trabajo de investigación.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

La negociación colectiva se relaciona significativamente con la productividad en la I.E.P Peruano Canadiense S.M.P, 2017.

1.6.2. Hipótesis específica 1

Los acuerdos entre las partes negociadoras se relacionan relevantemente con la generación de riquezas en la I.E.P Peruano Canadiense S.M.P, 2017.

1.6.3. Hipótesis específica 2

Las condiciones de trabajo se relacionan representativamente con los buenos salarios de los trabajadores en la I.E.P Peruano Canadiense S.M.P, 2017.

1.6.4. Hipótesis específica 3

La buena armonía en la empresa se relaciona con un ambiente competitivo de producción de eficiencia en la I.E.P Peruano Canadiense S.M.P, 2017

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar la relación de la negociación colectiva con la productividad en la I.E.P Peruano Canadiense S.M.P, 2017.

1.7.2. Objetivo específico 1

Describir la relación de los acuerdos entre las partes negociadoras con la generación de riqueza en la I.E.P Peruano Canadiense S.M.P, 2017.

1.7.3. Objetivo específico 2

Explicar las condiciones de trabajo en relación representativamente con los buenos salarios de los trabajadores en la I.E.P Peruano Canadiense S.M.P, 2017.

1.7.4. Objetivo específico 3

Describir la buena armonía en la empresa en relación con un ambiente competitivo de producción de eficiencia en la I.E.P Peruano Canadiense S.M.P, 2017.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

2.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación es aplicada por lo que permite estudiar problemas de interés social. Según Huamanchumo et al. (2015), “el estudio aplicado averigua para conocer, para hacer, para actuar, para cambiar” (p. 73).

2.1.2. Nivel de la Investigación

El nivel de la investigación es descriptivo correlacional.

Según Bernal (2010) alude que:

La investigación descriptiva reseña las características o rasgos de la situación o fenómeno objeto de estudio. Se soporta principalmente en técnicas como la encuesta, la entrevista y la revisión documental. (p.113).

Según Bernal (2010) alude que

La investigación correlacional tiene como propósito mostrar o examinar la relación entre variables o resultados de variables. Uno de los puntos más importantes es examinar relaciones entre variables o sus resultados examinan asociaciones pero no relaciones casuales. (p.114).

2.1.3. Diseño metodológico

El presente trabajo de investigación se aplicó el diseño metodológico no experimental y por lo que se realizará el recojo de datos en un solo momento es transversal.

Según Hernández, Fernández & Baptista (2010), “La investigación no experimental de diseño transversal es cualquiera en donde no se realiza la manipulación de las variables” (p. 207)

2.1.4. Enfoque de investigación

El trabajo de investigación tiene un enfoque cuantitativo. Según Gómez (2006), “bajo la perspectiva cuantitativa, la recolección de datos es equivalente a medir” (p. 121)

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1. Variable 1: Negociación colectiva

2.2.2. Variable 2: Productividad

Variable	Conceptualización	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Variable 1: Negociación colectiva	Según Alós-Moner y Artiles (2002) consideran que: “La negociación tiene como objetivo alcanzar acuerdos entre las partes negociadoras. Sin embargo, la negociación colectiva no se limita a establecer normas a partir de los acuerdos alcanzados, sino también a la aplicación o administración de los acuerdos”. (p.40).	Para los autores, la teoría del acuerdo Alós-Moner y Artiles es muy esencial para llegar a acuerdos entre ambas partes no solo alcanzarlas sino que aplicarlas en la administración.	Acuerdo	Negociación colectiva	P.1	Ordinal-razón
				Acuerdos	P.2	
				Administración de acuerdos	P.3	
			Eficacia	Regulación colectiva	P.4	
				Condiciones de trabajo	P.5	
				Relaciones laborales	P.6	
			Construcción de Armonía	Armonía	P.7	
				Condiciones laborales	P.8	
				Construcción de armonía	P.9	

Variable	Conceptualización	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Variable 2: Productividad	Según Herrera (2013) considera que: “La productividad es la generación de riqueza en general, y debe estar sustentada por la ética y la moral, para que haya beneficio social en armonía con la ecología del planeta”. (p. 15).	El autor menciona que la productividad es la producción de fortuna y debe estar relacionada con la moral para que si se exista provecho con el medio ambiente de nuestro planeta sino cumple esta condición no estaría cumpliendo con su política social para obtener la tranquilidad general integral	Generación de Riquezas	Ética y la moral	P.10	Ordinal-razón
				Beneficio social	P.11	
				Ecología	P.12	
			Eficiencia	Eficacia	P.13	
				Eficiencia	P.14	
				Rentabilidad	P.15	
			Habilidades y entrenamiento	Tiempo de trabajo	P.16	
				Buenos Salarios	P.17	
				Entrenamiento y buenas practicas	P.18	
				Ambiente competitivo	P.19	

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La institución Educativa Peruano Canadiense cuenta en la actualidad con 80 colaboradores en el distrito de San Martín de Porres.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica: Encuesta.

2.4.2. Instrumento: Cuestionario tipo Likert.

2.4.3. Validez del instrumento: El instrumento es sometido a una evaluación de juicio de expertos de la Universidad César Vallejo para su validación, donde en algún caso un experto recomendó modificar algunas preguntas el cual fue realizado para que se pueda concretar la validación.

Grado Académico	Nombres y Apellidos	Opinión
Dr.	Pedro Costilla Castillo	Aplicable
Mg.	Carlos Casma Zarate	Aplicable
Mg.	Edith Rosales Domínguez	Aplicable

2.4.4. Confiabilidad

Se aplicó un solo cuestionario del tipo Likert (5 categorías), y se buscó la fiabilidad de dichos cuestionarios, a través del método de Alfa de Cronbach. El cuestionario se utilizó para medir la importancia de la negociación colectiva (variable 1) y Productividad (variable 2) en la I.E.P Peruano Canadiense de S.M.P. Se obtuvo el grado de confiabilidad, para esto se aplicó el Alfa de Cronbach a ambos instrumentos que estuvieron compuestos por un total de 19 preguntas, los datos fueron ingresados al programa estadístico Spss 20 para obtener dichos resultados. La confiabilidad del instrumento se determinó empleando el estadístico de fiabilidad (Alfa de Cron Bach) mediante los

resultados adquiridos de la prueba piloto, donde la encuesta fue aplicada a 10 colaboradores de la empresa. De lo cual se obtuvo los siguientes datos:

Escala de valores del Alfa de Cronbach	
Escala de valores	Valoración
Menor a 0.6	Inaceptable
De 0.6 a 0.65	Indeseable
Entre 0.65 y 0.70	Mínimamente aceptable
De 0.70 a 0.80	Aceptable
De 0.80 a 0.90	Muy bueno

Fuente: Said (2015, p. 26)

Variable 1: Negociación Colectiva

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	10	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,844	9

Variable 2: Productividad

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	10	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,835	10

Interpretación: Conformada por preguntas politómicas, el alfa de Cronbach de la variable 1 Negociación Colectiva resultó 0.844, después de realizar una encuesta piloto a 10 personas, por lo tanto la fiabilidad del instrumento es sustentable, de igual manera la variable dependiente Productividad resultó 0,835, lo cual también es fiable.

2.6. Aspectos éticos

Los resultados que se lograran del presente proyecto de investigación serán verdaderos y serán trabajados de forma voluntaria, anónima, respetando el derecho de la privacidad y protegiendo las identidades de las muestras que participaran en el presente estudio de investigación.

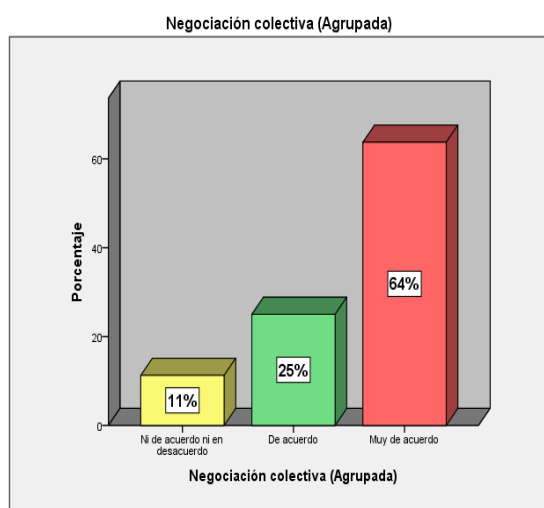
III. RESULTADOS

Se realizó una investigación cuantitativa; debido a que se utilizó la recolección de datos para probar la hipótesis, con base a una medición numérica y análisis estadístico.

3.1. Análisis de resultados

TABLA 1: NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Negociación colectiva (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	11,3	11,3	11,3
	De acuerdo	20	25,0	25,0	36,3
	Muy de acuerdo	51	63,8	63,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

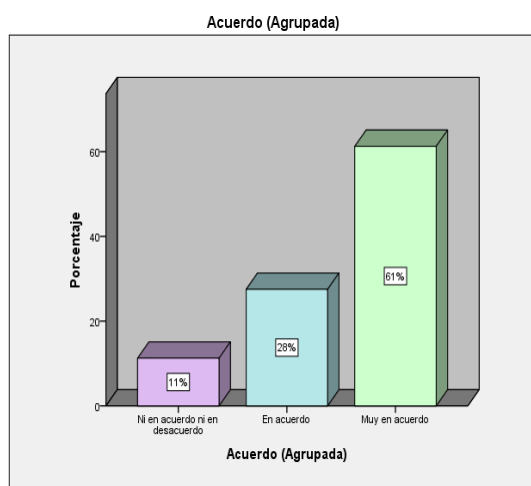


Interpretación: En la tabla N° 1 se puede observar que, con respecto a la variable Negociación Colectiva, del 100% de colaboradores el 64% consideran que están Muy de acuerdo con los acuerdos en la institución Educativa Peruano Canadiense, así mismo el 25% está de acuerdo, por otro lado, el 11% no está de acuerdo, ni en desacuerdo.

TABLA 2: ACUERDO

Acuerdo (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	9	11,3	11,3	11,3
	En acuerdo	22	27,5	27,5	38,8
	Muy en acuerdo	49	61,3	61,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

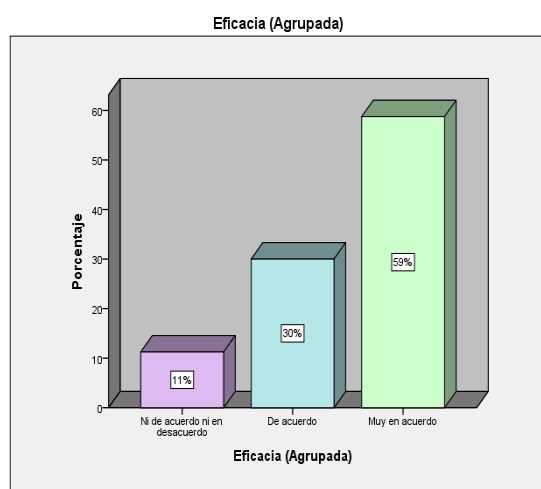


Interpretación: En la tabla N° 2 se puede observar que, con respecto a la dimensión Acuerdo, de la variable Negociación Colectiva, del 100% de colaboradores el 61% consideran que están Muy de acuerdo con la institución Educativa Peruano Canadiense, así mismo el 28% está de acuerdo, por otro lado, el 11% no está de acuerdo, ni en desacuerdo.

TABLA 3: EFICACIA

Eficacia (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	11,3	11,3	11,3
	De acuerdo	24	30,0	30,0	41,3
	Muy en acuerdo	47	58,8	58,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	



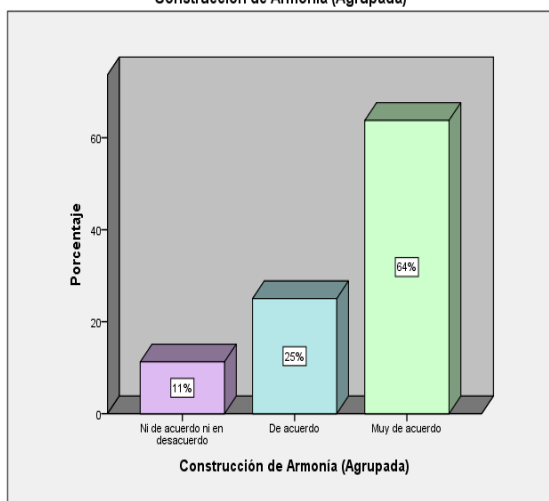
Interpretación: En la tabla N° 3 se puede observar que, con respecto a la dimensión Eficacia, de la variable Negociación Colectiva, del 100% de colaboradores el 59% consideran que están muy de acuerdo con la Eficacia de la institución Educativa Peruano Canadiense, así mismo el 30 % está De acuerdo, por otro lado, el 11% no está de acuerdo, ni en desacuerdo.

TABLA 4: CONSTRUCCIÓN DE ARMONIA

Construcción de Armonía (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	11,3	11,3	11,3
	De acuerdo	20	25,0	25,0	36,3
	Muy de acuerdo	51	63,8	63,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Construcción de Armonía (Agrupada)



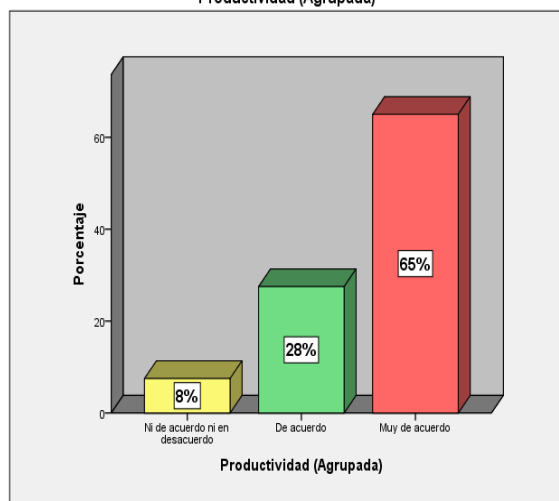
Interpretación: En la tabla N° 4 se puede observar que, con respecto a la dimensión Construcción de armonía, de la variable Negociación Colectiva, del 100% de colaboradores el 64% consideran que están muy de acuerdo con la Construcción de armonía de la institución Educativa Peruano Canadiense, así mismo el 25% está de acuerdo, por otro lado, el 11% no está de acuerdo, ni en desacuerdo.

TABLA 5: PRODUCTIVIDAD

Productividad (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	7,5	7,5	7,5
	De acuerdo	22	27,5	27,5	35,0
	Muy de acuerdo	52	65,0	65,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Productividad (Agrupada)

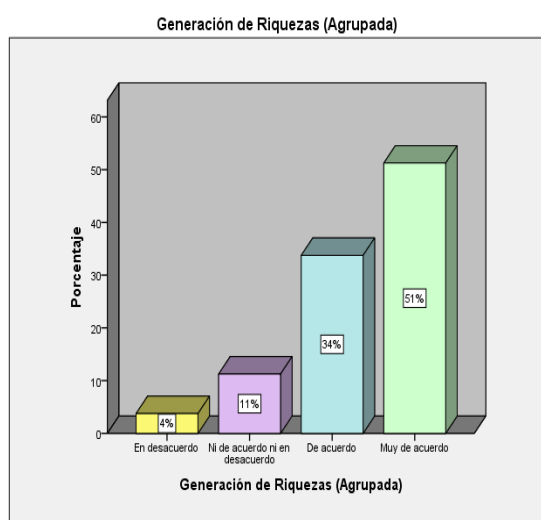


Interpretación: En la tabla N° 5 se puede observar que, con respecto a la variable Negociación Colectiva, del 100% de colaboradores el 66% consideran que están muy de acuerdo con la Construcción de armonía de la institución Educativa Peruano Canadiense, así mismo el 28% está de acuerdo, por otro lado, el 8% no está de acuerdo, ni en desacuerdo.

TABLA 6: GENERACIÓN DE RIQUEZAS

Generación de Riquezas (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	3,8	3,8	3,8
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	11,3	11,3	15,0
	De acuerdo	27	33,8	33,8	48,8
	Muy de acuerdo	41	51,3	51,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

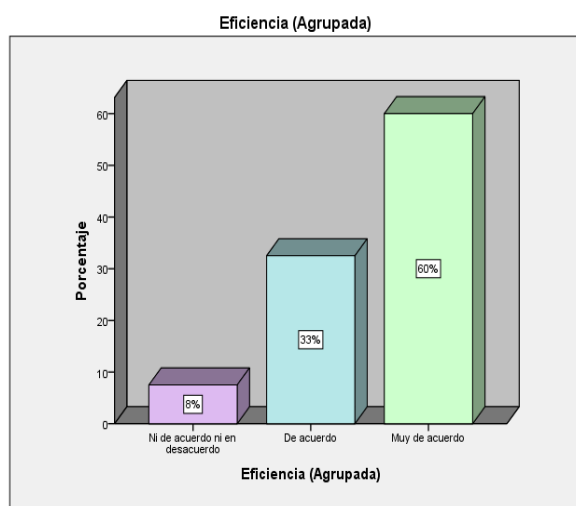


Interpretación: En la tabla N° 6 se puede observar que, con respecto a la dimensión Generación de riquezas, de la variable Productividad, del 100% de colaboradores el 51% consideran que están muy de acuerdo con la Generación de riquezas de la institución Educativa Peruano Canadiense, así mismo el 34% está de acuerdo, por otro lado, el 11% no está de acuerdo, ni en desacuerdo y el 4% en desacuerdo.

TABLA 7: EFICIENCIA

Eficiencia (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	7,5	7,5	7,5
	De acuerdo	26	32,5	32,5	40,0
	Muy de acuerdo	48	60,0	60,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

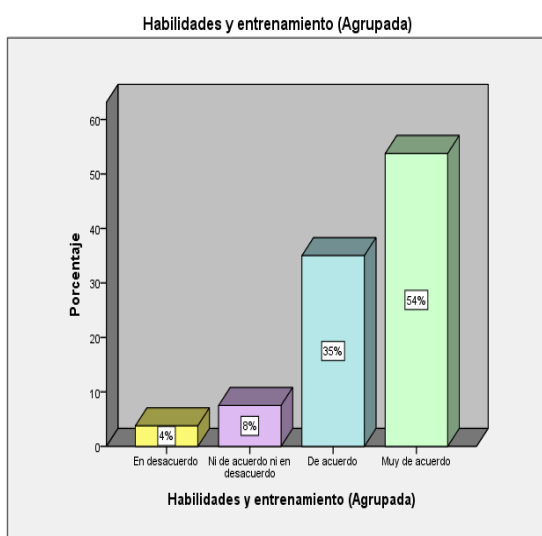


Interpretación: Interpretación: En la tabla N° 7 se puede observar que, con respecto a la dimensión Eficiencia, de la variable Productividad, del 100% de colaboradores el 60% consideran que están muy de acuerdo con la eficiencia de la institución Educativa Peruano Canadiense, así mismo el 33% está de acuerdo y el 8% ni acuerdo ni desacuerdo.

TABLA 8: HABILIDADES Y ENTRENAMIENTO

Habilidades y entrenamiento (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	3,8	3,8	3,8
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	7,5	7,5	11,3
	De acuerdo	28	35,0	35,0	46,3
	Muy de acuerdo	43	53,8	53,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	



Interpretación: En la tabla N° 8 se puede observar que, con respecto a la dimensión Habilidades y entrenamiento, de la variable Productividad, del 100% de colaboradores el 54% consideran que están muy de acuerdo con las Habilidades y entrenamiento de la institución Educativa Peruano Canadiense, así mismo el 35% están de acuerdo, por otro lado, el 8% no está de acuerdo, ni en desacuerdo y el 4% en desacuerdo.

3.2. Prueba de normalidad

La hipótesis de normalidad

H_0 : La distribución es normal.

H_1 : La distribución no es normal.

Este cálculo se realizó por medio de la prueba de Kolmogorov – Smirnov. Debido a que mi muestra son 80 personas, por ende es una prueba no paramétrica.

TABLA N° 9: PRUEBA DE KOLMOGOROV - SMIRNOV.

Pruebas de normalidad

Negociación colectiva (Agrupada)		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Productividad (Agrupada)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	,414	9	,000	,617	9	,000
	De acuerdo	,509	20	,000	,433	20	,000
	Muy de acuerdo	,540	51	,000	,196	51	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

De acuerdo a la Prueba de Normalidad Kolmogorov-Smirnov que se muestra en la Tabla N°9, las variables de estudio tienen una distribución menor a 0.05 que es el nivel de significancia, es decir “0,000 y $0,000 < 0,05$ ”; por lo tanto el presente trabajo no tiene una distribución normal y se rechaza H_0 .

3.3. Constratación de Hipótesis

3.3.1. Hipótesis general

H_0 : La negociación colectiva no se relaciona significativamente con la productividad en la I.E.P Peruano Canadiense S.M.P, 2017.

H_1 : La negociación colectiva se relaciona significativamente con la productividad en la I.E.P Peruano Canadiense S.M.P, 2017.

• Regla de decisión

- ✓ Sig. $E < Sig. I$ entonces rechazar H_0
- ✓ Sig. $E > Sig. I$ entonces aceptar H_0

Correlaciones

			Negociación colectiva (Agrupada)	Productividad (Agrupada)
Rho de Spearman	Negociación colectiva (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,884**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Productividad (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,884**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación: De los resultados obtenidos según el estadístico de Spearman se obtuvo una significancia de 0,00 menor a la significancia de estudio del 0.05, por lo que se rechazó H_0 y se aceptó H_1 , por lo tanto, La negociación colectiva se relaciona significativamente con la productividad en la I.E.P Peruano Canadiense S.M.P, 2017. Así mismo el nivel de correlación que existe entre las dos variables es de 88.4%, por lo tanto, existe una correlación positiva considerable. Según el cuadro de niveles de Sampieri.

3.3.2. Hipótesis específica 1

H_0 : Los acuerdos entre las partes negociadoras no se relacionan relevantemente con la generación de riquezas en la I.E.P Peruano Canadiense S.M.P, 2017.

H_1 : Los acuerdos entre las partes negociadoras se relacionan relevantemente con la generación de riquezas en la I.E.P Peruano Canadiense S.M.P, 2017.

• Regla de decisión

- ✓ Sig. $E < Sig. I$ entonces rechazar H_0
- ✓ Sig. $E > Sig. I$ entonces aceptar H_0

Correlaciones

			Acuerdo (Agrupada)	Generación de Riquezas (Agrupada)
Rho de Spearman	Acuerdo (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,729**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Generación de Riquezas (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,729**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación: De los resultados obtenidos según el estadístico de Spearman se obtuvo una significancia de 0,00 menor a la significancia de estudio del 0.05, por lo que se rechazó H_0 y se aceptó H_1 , por lo tanto, Los acuerdos entre las partes negociadoras se relacionan relevantemente con la generación de riquezas en la I.E.P Peruano Canadiense S.M.P, 2017 . Así mismo el nivel de correlación que existe entre las dos variables es de 72.9%, por lo tanto, existe una correlación positiva media. Según el cuadro de niveles de Sampieri.

3.2.2. Hipótesis específica 2

H₀: Las condiciones de trabajo no se relacionan representativamente con los buenos salarios de los trabajadores en la I.E.P Peruano Canadiense S.M.P, 2017.

H₁: Las condiciones de trabajo se relacionan representativamente con los buenos salarios de los trabajadores en la I.E.P Peruano Canadiense S.M.P, 2017.

• Regla de decisión

- ✓ Sig. E < Sig. I entonces rechazar H₀
- ✓ Sig. E > Sig. I entonces aceptar H₀

Correlaciones

			Eficacia (Agrupada)	Eficiencia (Agrupada)
Rho de Spearman	Condiciones de Trabajo (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,767**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Buenos Salarios (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,767**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación: De los resultados obtenidos según el estadístico de Spearman se obtuvo una significancia de 0,02 menor a la significancia de estudio del 0,05, por lo que se rechazó H₀ y se aceptó H₁, por lo tanto. Las condiciones de trabajo se relacionan representativamente con los buenos salarios de los trabajadores en la I.E.P Peruano Canadiense S.M.P, 2017. Así mismo el nivel de correlación que existe entre las dos variables es de 76.7%, por lo tanto, existe una correlación positiva considerable. Según el cuadro de niveles de Sampieri.

3.3.3. Hipótesis específica 3

H₀: La buena armonía en la empresa no se relaciona con un ambiente competitivo de producción de eficiencia en la I.E.P Peruano Canadiense S.M.P, 2017.

H₁: La buena armonía en la empresa se relaciona con un ambiente competitivo de producción de eficiencia en la I.E.P Peruano Canadiense S.M.P, 2017.

- **Regla de decisión**

- ✓ Sig. $E < Sig. I$ entonces rechazar H_0
- ✓ Sig. $E > Sig. I$ entonces aceptar H_0

Correlaciones

			Construcción de Armonía (Agrupada)	Habilidades y entrenamiento (Agrupada)
Rho de Spearman	Construcción de Armonía (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,724**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Habilidades y entrenamiento (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,724**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación: De los resultados obtenidos según el estadístico de Spearman se obtuvo una significancia de 0,00 menor a la significancia de estudio del 0,05 por la cual se rechazó H_0 y se aceptó H_1 , por lo tanto. La buena armonía en la empresa se relaciona con un ambiente competitivo de producción de eficiencia en la I.E.P Peruano Canadiense S.M.P, 2017. Así mismo el nivel de correlación que existe entre las dos variables es de 72,4%, por lo tanto, existe una Correlación positiva media. Según el cuadro de niveles de Sampieri.

Grado de correlación	
Escala	Valoración
-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	Correlación negativa considerable.
-0.50	Correlación negativa media.
-0.25	Correlación negativa débil.
-0.10	Correlación negativa muy débil.
0.00	No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10	Correlación positiva muy débil.
+0.25	Correlación positiva débil.
+0.50	Correlación positiva media.
+0.75	Correlación positiva considerable.
+0.90	Correlación positiva muy fuerte.
+1.00	Correlación positiva perfecta.

Según Hernández, R. (2006, p. 453)

IV. DISCUSIÓN

4.1. La tesis tuvo como objetivo general determinar la relación de la negociación colectiva con la productividad en la I.E.P Peruano Canadiense S.M.P, 2017, de acuerdo a los resultados obtenidos se ha determinado que existe una correlación positiva considerable entre la negociación colectiva y la productividad.

Dichos resultados son coherentes con la conclusión de la tesis de Martínez, M. (2013) quien concluye que la negociación colectiva confiere una especial de significatividad tiene una eficacia general automática afecta a los trabajadores y las empresas de un ámbito determinado de actividad especialmente la producción.

Así mismo, también existe coherencia con la teoría de Alos-M. y Artilés C. (2010, p. 40), ya que la negociación colectiva es el mecanismo más estable para resolver los conflictos laborales y establece nuevas condiciones de trabajo como una base para firmar los acuerdos laborales colectivos en las sociedades modernas.

4.2. El objetivo específico número uno de la tesis fue describir la relación de los acuerdos entre las partes negociadoras con la generación de riqueza en la I.E.P Peruano Canadiense S.M.P, 2017, de acuerdo a los resultados obtenidos se ha determinado que existe una correlación positiva media entre el acuerdo y la generación de riquezas.

Dichos resultados son coherentes con la conclusión de la tesis de Candela, M. (2015) quien concluye que la negociación, ya no sólo puede utilizarse para mejorar o cubrir vacíos de los convenios de ámbito superior sino la tendencia actual de los convenios colectivos es la de eliminar el plus de antigüedad, sustituyéndolo por otros ligados a la productividad. .

Así mismo, también existe coherencia con la teoría de Herrera, N. (2008, p.11), menciona que la generación de riquezas debe estar sustentada por la ética y la moral, para que haya beneficio social para todos los trabajadores.

4.3. El objetivo específico número dos de la tesis fue explicar las condiciones de trabajo en relación representativamente con los buenos salarios de los trabajadores en la I.E.P Peruano Canadiense S.M.P, 2017. De acuerdo a los resultados obtenidos se ha determinado que existe una correlación positiva considerable entre la eficacia de desempeño y la eficiencia.

Dichos resultados son coherentes con la conclusión de la tesis de Passos, M. (2014), quien concluye que la negociación colectiva así como en los contextos económicos y políticos que realizan los colaboradores permiten un mejor nivel de productividad.

Así mismo, también existe coherencia con la teoría de Rojas, J. (2018, p. 2), menciona que un mayor nivel de productividad usualmente se traduce en una superior rentabilidad. Un sostenible mejoramiento en la productividad es también asociada con el progreso económico.

4.4. El objetivo específico número tres fue describir la buena armonía en la empresa en relación con un ambiente competitivo de producción de eficiencia en la I.E.P Peruano Canadiense S.M.P, 2017, de acuerdo a los resultados obtenidos se ha determinado que existe una correlación positiva media entre la construcción de la armonía y habilidades y entrenamiento.

Dichos resultados son coherentes con la conclusión de la tesis de Salinas, M. (2014), quien concluye que los convenios colectivos deben ser voluntarios para lograr a un acuerdo; pero este acuerdo debe ser logrado debe ser de ambas partes no obligando a una a hacerlo con el fin de ser mas eficientes.

Así mismo, también existe coherencia con la teoría de Rojas, M. (2008, p. 2), que nos da a conocer que la productividad es considerada uno de los mejores indicadores de producción de eficiencia. Mayor nivel de productividad usualmente se traduce en una superior rentabilidad. Un sostenible mejoramiento en la productividad es también asociada con el progreso económico.

4.5. La tesis tuvo como hipótesis general que la negociación colectiva se relaciona significativamente con la productividad en la I.E.P Peruano Canadiense S.M.P, 2017.

De los resultados obtenidos según el estadístico de Spearman se obtuvo una significancia de 0,00 menor a la significancia de estudio del 0.05, por lo que se rechazó H₀ y se aceptó H₁, por lo tanto, La negociación colectiva se relaciona significativamente con la productividad en la I.E.P Peruano Canadiense S.M.P, 2017. Así mismo el nivel de correlación que existe entre las dos variables es de 88.4%, por lo tanto, existe una correlación positiva considerable. Según el cuadro de niveles de Sampieri.

4.6. La tesis tuvo como hipótesis específica uno que los acuerdos entre las partes negociadoras se relacionan relevantemente con la generación de riquezas en la I.E.P Peruano Canadiense S.M.P, 2017.

De los resultados obtenidos según el estadístico de Spearman se obtuvo una significancia de 0,00 menor a la significancia de estudio del 0.05, por lo que se rechazó H₀ y se aceptó H₁, por lo tanto, Los acuerdos entre las partes negociadoras se relacionan relevantemente con la generación de riquezas en la I.E.P Peruano Canadiense S.M.P, 2017 . Así mismo el nivel de correlación que existe entre las dos variables es de 72.9%, por lo tanto, existe una correlación positiva media. Según el cuadro de niveles de Sampieri.

4.7. La tesis tuvo como hipótesis específica dos que las condiciones de trabajo se relacionan representativamente con los buenos salarios de los trabajadores en la I.E.P Peruano Canadiense S.M.P, 2017.

De los resultados obtenidos según el estadístico de Spearman se obtuvo una significancia de 0,02 menor a la significancia de estudio del 0,05, por lo que se rechazó H₀ y se aceptó H₁, por lo tanto. Las condiciones de trabajo se relacionan representativamente con los buenos salarios de los trabajadores en la I.E.P Peruano Canadiense S.M.P, 2017. Así mismo el nivel de correlación que existe entre las dos variables es de 76.7%, por lo tanto, existe una correlación positiva considerable. Según el cuadro de niveles de Sampieri.

4.8. La tesis tuvo como hipótesis específica tres que La buena armonía en la empresa se relaciona con un ambiente competitivo de producción de eficiencia en la I.E.P Peruano Canadiense S.M.P, 2017.

De los resultados obtenidos según el estadístico de Spearman se obtuvo una significancia de 0,00 menor a la significancia de estudio del 0,05 por la cual se rechazó H0 y se aceptó H1, por lo tanto. La buena armonía en la empresa se relaciona con un ambiente competitivo de producción de eficiencia en la I.E.P Peruano Canadiense S.M.P, 2017. Así mismo el nivel de correlación que existe entre las dos variables es de 72,4%, por lo tanto, existe una Correlación positiva media. Según el cuadro de niveles de Sampieri.

V. CONCLUSIONES

5.1. Se ha determinado que existe una relación positiva considerable de la negociación colectiva y la productividad en la I.E.P Peruano Canadiense S.M.P, 2017.

5.2. Se ha establecido que existe una relación positiva media del acuerdo y la generación de riquezas en la I.E.P Peruano Canadiense S.M.P, 2017.

5.3. Se ha precisado que existe una relación positiva considerable en la eficacia y eficiencia en la I.E.P Peruano Canadiense S.M.P, 2017.

5.4. Se ha determinado que existe una relación positiva media en la construcción de armonía y habilidades y entrenamiento en la I.E.P Peruano Canadiense S.M.P, 2017.

VI. RECOMENDACIONES

6.1. En la institución Educativa Peruano Canadiense existe la negociación colectiva pero de una manera informal se sugiere que se formalice para que esta manera los trabajadores sean aún más productivos en sus diversas tareas que realizan más aun existiría equidad entre la empresa y los trabajadores.

6.2. La empresa debe permitir que los empleados participen cuando se administre las decisiones y que se cuente con la participación de todos ellos sin importar su responsabilidad en la empresa.,

6.3. La empresa debe incorporar mayor presencia de los jefes directos para que puedan estar al tanto de los requerimientos y que se lleven a cabo los acuerdos tomados de esa manera cuando el empleado se sienta escuchado será productivo beneficiando a la empresa.

6.4. La empresa debe velar la armonía en sus trabajadores para que su producción sea más efectiva. Esto se puede lograr mediante reuniones periódicas y escuchar que actividades desearían participar como equipo y tener un momento agradable.

VII. REFERENCIAS

- Alós-Moner, C. y Artiles, A.(2010). Teorías del conflicto y negociación laboral. España (3era ed.).España: Editorial Puoc.
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. (3era ed.). Colombia: Editorial Pearson Educación.
- Candela Marco, J. (2015). Tesis: “La reforma Laboral 2012 y su Influencia en la negociación colectiva a nivel empresarial en la región Murcia” (Tesis doctoral, Universidad de Murcia).
- Chiavenato, I. (2007). Introducción a la teoría general de la administración. (7° ed.). México D.F.: Editorial McGraw – Hill Interamericana.
- Cruseles R., J. (2012).Productividad e incentivos: Cómo hacer que los tiempos de fabricación se cumplan. España: Editorial Mar combo.
- Djellal, F.Gallourj, F. (2008).Midiendo y mejorando la productividad en servicios. UK: Editorial Court.
- Elósegui I., M. (2005).Negociación colectiva y prácticas laborales. España: Editorial Icaria.
- Gil Salinas, M. (2014). Tesis: “El arbitraje potestativo y la manera como promueve la solución pacífica de los conflictos laborales en las negociaciones colectivas del sector privado, La Libertad 2014” (Tesis de licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego).
- Hayler S. (2011).Relaciones laborales y negociación colectiva.
- Recuperado de:
- http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_461330.pdf
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2000). Metodología de la investigación. México: Editorial Mc Graw.
- Herrera, J (2013).Productividad. U.S.A : Editorial Palibrio.

Keller, P. Bieger, T. (2007). Productividad en turismo. Alemania: Editorial AIEST.

López H., J. (2013). Productividad.

Recuperado de:

<https://books.google.com.pe/books?id=ObSOAgAAQBAJ&pg=PA15&dq=productividad&hl=es419&sa=X&sqj=2&ved=0ahUKEwjcmdTmxprPAhWCXh4KHd5eCTIQ6AEIKjAB#v=onepage&q=productividad&f=false>

Martínez G., M. (2003). Utilitarismo y negociación colectiva la administración pública. Recuperado de:

<https://books.google.com.pe/books?id=xhKB4UfNhQ8C&printsec=frontcover&dq=negociacion+colectiva&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiUvPqGtNrUAhXCWSYKHdKVAAAQ6AEILjAD#v=onepage&q=negociacion%20colectiva&f=false>

Martinez Maria., J. (2013). Tesis: “Un análisis de la influencia de los convenios sobre las decisiones de empleo de las empresas españolas” (Tesis doctoral, Universidad de Valladolid)

Monge Recalde, J. (2004). Técnicas de negociación colectiva. El decálogo del buen negociador. Madrid: Editorial Fundación Confemetal

Passos Maia, A. (2014). Tesis: “La Estructura de la Negociación Colectiva un estudio comparado de los derechos Español y Brasileño” (Tesis doctoral, Universidad de Salamanca)

Puchol I., Sanchez, G. (2005). El libro de la Negociación. España: Editorial Santos.

Rodriguez Combeller., C. (2013). El nuevo escenario. La cultura de calidad y productividad de las empresas. Recuperado de :

<https://books.google.com.pe/books?id=IAcY7k6GKbUC&printsec=frontcover&dq=productividad&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiw8-ttrUAhUEOCYKHxDiA3gQ6AEIPTAE#v=onepage&q=productividad&f=false>

Rojas, E. (2008). Construcción de la productividad. U.S.A: Editorial Electry.

Solana R., F. (2001).Educación, Productividad y Empleo. México: Editorial Limusa.

Thayer A., W. (2001).Sindicatos y negociación colectiva. Chile. Editorial Jurídica de Chile.

Ventocilla Loli, E. (2015). Tesis: “Influencia de las negociaciones colectivas en los conflictos laborales de la región Lima provincias” (Tesis de licenciatura, Universidad José Faustino Sánchez Carrión)

Villasmil, H. (2005).Fundamentos de derecho Sindical venezolano. Venezuela: Editorial Ucae.

Visser, J., Hayter, S. y Gammarano, R. (2013).Tendencias de la cobertura de la negociación colectiva ¿Estabilidad, presión o declive? Recuperado de:

http://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/publications/WCMS_461330/lang--es/index.htm

Anexos

ANEXO 1

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS							
Título de la investigación: "Importancia de la Negociación colectiva en relación a la productividad en la I.E.P Peruano Canadiense de S.M.P, 2017"							
Apellidos y nombres del investigador: Camacho Vasquez Harold Jesús							
Apellidos y nombres del experto: <i>Dr. Cosmos Casullo Pedro</i>							
ASPECTO POR EVALUAR				ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA		SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Negociación colectiva	Acuerdo	Negociación colectiva	La negociacion colectiva se limita a un grupo representativo	MD/ED/NAND/MA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Acuerdos	Los acuerdos tomados en su empresa afectan a todos por igual		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Administración de acuerdos	La administración de acuerdos es constante		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Eficacia	Regulación colectiva	La regulación colectiva es siempre exitosa		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Condiciones de trabajo	Las condiciones de trabajo son justas y eficaces		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Relaciones laborales	Las relaciones laborales sea justana las necesidades actuales		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Construcción de Armonía	Armonía	Existe armonia despues de alcanzar diversos acuerdos		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Condiciones laborales	Las condiciones laborales son tomadas por todos los integrantes de la empresa		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Construcción de armonía	Las condiciones laborales ayudan a la construccion de la armonia laboral		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Productividad	Generación de Riquezas	Ética y la moral	La productividad es sustentado por la ética y la moral		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		beneficio social	El beneficio social es compartida por todos		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Ecología	La productividad aporta con la ecologia del planeta		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Eficiencia	Desarrollo de eficacia	La eficacia es parte de su rutina en el trabajo y les permite ser mas productivo.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Eficiencia	La eficacia es una característica productiva importante es su trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Rentabilidad	Se siente bien con la rentabilidad generada en sus trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Habilidades y entrenamiento	Tiempo de trabajo	El tiempo de trabajo es el justo de acuerdo a la actividad que realiza	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Buenos Salarios	Se siente motivado por sus salario	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Entrenamiento y buenas practicas	Recibe entrenamiento y motivacion para su mejor desempeño	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Ambiente competitivo	Existe un ambiente competitivo en el centro de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			Fecha 19 / 06 / 2017				

Firma del experto *[Firma]*

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MD: MUY DE ACUERDO
 D: EN DESACUERDO
 NAND: NIE ACUERDO NI EN DESACUERDO
 MA: MUY DE ACUERDO

ANEXO 2

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS									
Título de la investigación: "Importancia de la Negociación colectiva en relación a la productividad en la I.E.P Peruano Canadiense de S.M.P, 2017"									
Apellidos y nombres del investigador: Camacho Vasquez Harold Jesús									
Apellidos y nombres del experto: <i>M. CASMA TOROTE CARLOS</i>									
ASPECTO POR EVALUAR						OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS		
Negociación colectiva	Acuerdo	Negociación colectiva	La negociacion colectiva se limita a un grupo representativo	MD/ED/NAND/MA	X				
		Acuerdos	Los acuerdos tomados en su empresa afectan a todos por igual		X				
		Administración de acuerdos	La administración de acuerdos es constante		X				
	Eficacia	Regulación colectiva	La regulación colectiva es siempre exitosa		X				
		Condiciones de trabajo	Las condiciones de trabajo son justas y eficaces		X				
		Relaciones laborales	Las relaciones laborales sea justana las necesidades actuales		X				
	Construcción de Armonía	Armonía	Existe armonia despues de alcanzar diversos acuerdos		X				
		Condiciones laborales	Las condiciones laborales son tomadas por todos los integrantes de la empresa		X				
		Construcción de armonía	Las condiciones laborales ayudan a la construcción de la armonía laboral		X				
Productividad	Generación de Riquezas	Ética y la moral	La productividad es sustentado por la ética y la moral		X				
		beneficio social	El beneficio social es compartida por todos		X				
		Écología	La productividad aporta con la ecología del planeta		X				
	Eficiencia	Desarrollo de eficacia	La eficacia es parte de su rutina en el trabajo y les permite ser mas productivo.		X				
		Eficiencia	La eficacia es una característica productiva importante es su trabajo		X				
		Rentabilidad	Se siente bien con la rentabilidad generada en sus trabajo		X				
	Habilidades y entrenamiento	Tiempo de trabajo	El tiempo de trabajo es el justo de acuerdo a la actividad que realiza	X					
		Buenos Salarios	Se siente motivado por sus salario	X					
		Entrenamiento y buenas practicas	Recibe entrenamiento y motivacion para su mejor desempeño	X					
		Ambiente competitivo	Existe un ambiente competitivo en el centro de trabajo	X					
		Firma del experto		Fecha 19 / 06 / 2017					
		Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.							

MD: MUY DE ACUERDO
 ED: EN DESACUERDO
 NAND: NIE ACUERDO NI EN DESACUERDO
 MA: MUY DE ACUERDO

ANEXO 3

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Importancia de la Negociación colectiva en relación a la productividad en la I.E.P Peruano Canadiense de S.M.P, 2017"

Apellidos y nombres del investigador: Camacho Vasquez Harold Jesús

Apellidos y nombres del experto: *Dr. Edwint Geobana Rojas Domínguez*

ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Negociación colectiva	Acuerdo	Negociación colectiva	La negociacion colectiva se limita a un grupo representativo	MD/ED/NAND/MA	✓		
		Acuerdos	Los acuerdos tomados en su empresa afectan a todos por igual		✓		
		Administración de acuerdos	La administracion de acuerdos es constante		✓		
	Eficacia	Regulación colectiva	La regulacion colectiva es siempre exitosa		✓		
		Condiciones de trabajo	Las condiciones de trabajo son justas y eficaces		✓		
		Relaciones laborales	Las relaciones laborales sea justana las necesidades actuales		✓		
	Construcción de Armonía	Armonía	Existe armonia despues de alcanzar diversos acuerdos		✓		
		Condiciones laborales	Las condiciones laborales son tomadas por todos los integrantes de la empresa		✓		
		Construcción de armonía	Las condiciones laborales ayudan a la construccion de la armonia laboral		✓		
Productividad	Generación de Riquezas	Ética y la moral	La productividad es sustentado por la ética y la moral		✓		
		beneficio social	El beneficio social es compartida por todos		✓		
		Écología	La productividad aporta con la ecologia del planeta		✓		
	Eficiencia	Desarrollo de eficacia	La eficacia es parte de su rutina en el trabajo y les permite ser mas productivo.		✓		
		Eficiencia	La eficacia es una característica productiva importante es su trabajo		✓		
		Rentabilidad	Se siente bien con la rentabilidad generada en sus trabajo		✓		
	Habilidades y entrenamiento	Tiempo de trabajo	El tiempo de trabajo es el justo de acuerdo a la actividad que realiza	✓			
		Buenos Salarios	Se siente motivado por sus salario	✓			
		Entrenamiento y buenas practicas	Recibe entrenamiento y motivacion para su mejor desempeño	✓			
		Ambiente competitivo	Existe un ambiente competitivo en el centro de trabajo	✓			
Firma del experto			Fecha 19 / 06 / 2017 <i>22 / 6 / 17</i>				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MD: MUY DE ACUERDO
 ED: EN DESACUERDO
 NAND: NIE ACUERDO NI EN DESACUERDO
 MA: MUY DE ACUERDO

ANEXO 4

CUESTIONARIO

Importancia de la Negociación colectiva en relación a la productividad

Señor Trabajador sírvase responder el siguiente cuestionario en forma anónima

Marcando su respuesta con :

1 = Muy en desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = Ni de acuerdo Ni en desacuerdo

4 = De acuerdo

5 = Muy de Acuerdo

N°	ITEM	MD	ED	NAND	DA	MA
1	La negociación colectiva se limita a un grupo representativo.	1	2	3	4	5
2	Los acuerdos tomados en su empresa afectan a todos por igual.	1	2	3	4	5
3	La administración de acuerdos es constante.	1	2	3	4	5
4	La regulación colectiva es siempre exitosa.	1	2	3	4	5
5	Las condiciones de trabajo son justas y eficaces.	1	2	3	4	5
6	Las relaciones laborales se ajustan a las necesidades actuales.	1	2	3	4	5
7	Existe armonía después de alcanzar diversos acuerdos.	1	2	3	4	5
8	Las condiciones laborales son tomadas por todos los integrantes de la empresa.	1	2	3	4	5
9	Las condiciones laborales ayudan a la construcción de la armonía laboral.	1	2	3	4	5
10	La productividad está sustentada por la ética y la moral.	1	2	3	4	5
11	El beneficio social es compartido por todos.	1	2	3	4	5
12	La productividad aporta con la ecología del planeta.	1	2	3	4	5
13	La eficacia es parte de su rutina en el trabajo y les permite ser más productivo.	1	2	3	4	5
14	La eficacia es una característica productiva importante es su trabajo.	1	2	3	4	5
15	Se siente bien con la rentabilidad generada en sus trabajo.	1	2	3	4	5
16	El tiempo de trabajo es el justo de acuerdo a la actividad que realiza.	1	2	3	4	5
17	Se siente motivado por su salario.	1	2	3	4	5
18	Usted recibe entrenamiento y motivación para mejorar su desempeño.	1	2	3	4	5
19	Existe un ambiente competitivo en el centro de trabajo.	1	2	3	4	5

Muchas gracias

ANEXO 5

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“Importancia de la Negociación colectiva en relación a la productividad en la I.E.P Peruano Canadiense de S.M.P, 2017”


Problema General	Objetivos	Marco Teórico Conceptual.	Hipótesis.	VARIABLES e Indicadores	Metodología																																						
<p>Principal</p> <p>¿Cómo se relaciona la importancia de la negociación colectiva con la productividad en la I.E.P Peruano Canadiense S.M.P, 2017?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>a. ¿Cómo se relaciona los acuerdos entre las partes negociadoras con la generación de riqueza en la I.E.P Peruano Canadiense S.M.P, 2017?</p> <p>b. ¿Cómo se relaciona los intereses colectivos con el beneficio general de los trabajadores en la I.E.P Peruano Canadiense S.M.P, 2017?</p> <p>c. ¿Cómo se relaciona las nuevas condiciones de trabajo con los indicadores de producción de eficiencia en la I.E.P Peruano Canadiense S.M.P, 2017?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación de la negociación colectiva con la productividad en la I.E.P Peruano Canadiense S.M.P, 2017.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>a. Describir la relación de los acuerdos entre las partes negociadoras con la generación de riqueza en la I.E.P Peruano Canadiense S.M.P, 2017.</p> <p>b. Explicar los intereses colectivos en relación con el beneficio general de los trabajadores en la I.E.P Peruano Canadiense S.M.P, 2017.</p> <p>c. Describir las nuevas condiciones de trabajo con los indicadores de producción de eficiencia en la I.E.P Peruano Canadiense S.M.P, 2017.</p>	<p>Antecedentes de la Investigación</p> <p>A nivel nacional</p> <p>a) Ventocilla Loli (2015) "Influencia de las negociaciones colectivas en los conflictos laborales de la región Lima provincias", Universidad José Faustino Sánchez Carrión. Menciona que los sindicatos se influncian sobre los conflictos laborales de la región Lima provincias</p> <p>b) Sainas Mayra (2014) "El arbitraje potestativo y la manera como promueve la solución pacífica de los conflictos laborales en las negociaciones colectivas del sector privado, La Libertad 2014", Universidad Privada Antenor Orrego.Menciona que Lo que debe lograrse es llegar a un acuerdo; pero este acuerdo debe ser logrado con voluntad de ambas partes y ambas dispuestas a negociar, no obligando a una a hacerlo.</p> <p>A nivel internacional</p> <p>c) Pasos Maia (2014) "La Estructura de la Negociación Colectiva un estudio comparado de los derechos Español y Brasileño", Universidad De Salamanca (España).Menciona que Cuánto más fuertes y representativos sean los sindicatos, menor será la necesidad de intervención legislativa.</p> <p>d) Martínez María (2013) Un análisis de la influencia de los convenios sobre las decisiones de empleo de las empresas españolas, Universidad de Valladolid (España).Menciona que la negociación colectiva en España afecta a los trabajadores y las empresas que quieran o no participar y suscribir el convenio colectivo de ese ámbito</p> <p>e) Candela Marco (2015) " La reforma Laboral 2012 y su Influencia en la negociación colectiva a nivel empresarial en la región Murcia", Universidad de Murcia (España).Menciona que la tendencia actual de los convenios colectivos es la de eliminar el plus de antigüedad, sustituyéndolo por otros ligados a la productividad. También las negociaciones han empeorado algunas de las condiciones negociadas en los ámbitos superiores</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>La negociación colectiva se relaciona significativamente con la productividad en la I.E.P Peruano Canadiense S.M.P, 2017.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>a) Los acuerdos entre las partes negociadoras se relacionan relevantemente con la generación de riquezas en la I.E.P Peruano Canadiense S.M.P, 2017.</p> <p>b) Los intereses colectivos se relacionan representativamente con el beneficio general de los trabajadores en la I.E.P Peruano Canadiense S.M.P, 2017.</p> <p>c) Las nuevas condiciones de trabajo se relacionan con los indicadores de producción de eficiencia en la I.E.P Peruano Canadiense S.M.P, 2017</p>	<p>Para demostrar y comprobar la hipótesis anteriormente formulada, la operacionalizamos, determinando las variables e indicadores que a continuación se mencionan:</p> <p>Variable 1: Negociación colectiva</p> <p>Indicadores:</p> <table border="0"> <tr><td>Negociación colectiva</td><td>X1</td></tr> <tr><td>Acuerdos</td><td>X2</td></tr> <tr><td>Administración de acuerdos</td><td>X3</td></tr> <tr><td>Regulación colectiva</td><td>X4</td></tr> <tr><td>Condiciones de trabajo</td><td>X5</td></tr> <tr><td>Relaciones laborales</td><td>X6</td></tr> <tr><td>Armonía</td><td>X7</td></tr> <tr><td>Condiciones laborales</td><td>X8</td></tr> <tr><td>Construcción de armonía</td><td>X9</td></tr> </table> <p>Variable 2 = Productividad</p> <p>Indicadores:</p> <table border="0"> <tr><td>Ética y la moral</td><td>y1</td></tr> <tr><td>Beneficio social</td><td>y2</td></tr> <tr><td>Ecología</td><td>y3</td></tr> <tr><td>Desarrollo de eficacia</td><td>y4</td></tr> <tr><td>Eficiencia</td><td>y5</td></tr> <tr><td>Rentabilidad</td><td>y6</td></tr> <tr><td>Tiempo de trabajo</td><td>y7</td></tr> <tr><td>Buenos Salarios</td><td>y8</td></tr> <tr><td>Entrenamiento y buenas practicas</td><td>y9</td></tr> <tr><td>Ambiente competitivo</td><td>y10</td></tr> </table>	Negociación colectiva	X1	Acuerdos	X2	Administración de acuerdos	X3	Regulación colectiva	X4	Condiciones de trabajo	X5	Relaciones laborales	X6	Armonía	X7	Condiciones laborales	X8	Construcción de armonía	X9	Ética y la moral	y1	Beneficio social	y2	Ecología	y3	Desarrollo de eficacia	y4	Eficiencia	y5	Rentabilidad	y6	Tiempo de trabajo	y7	Buenos Salarios	y8	Entrenamiento y buenas practicas	y9	Ambiente competitivo	y10	<p>Tipo de Investigación</p> <p>Aplicada porque estudia los problemas de interés social.</p> <p>Nivel de la Investigación</p> <p>De acuerdo a la naturaleza del estudio de la investigación, reúne por su nivel las características de un estudio descriptivo, correlacional</p> <p>Diseño de la Investigación:</p> <p>No Experimental</p> <p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativa ya que usa la recolección de datos para probar la hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico se usa para probar las teorías.</p> <p>Población:</p> <p>La institución Educativa Peruano Canadiense cuenta en la actualidad con 80 colaboradores en el distrito de San Martín de Porres.</p> <p>Muestreo</p> <p>La muestra representativa de la población es 67 personas.</p> <p>Técnicas.- Encuestas.</p> <p>Instrumentos.-</p> <p>Questionarios.</p>
Negociación colectiva	X1																																										
Acuerdos	X2																																										
Administración de acuerdos	X3																																										
Regulación colectiva	X4																																										
Condiciones de trabajo	X5																																										
Relaciones laborales	X6																																										
Armonía	X7																																										
Condiciones laborales	X8																																										
Construcción de armonía	X9																																										
Ética y la moral	y1																																										
Beneficio social	y2																																										
Ecología	y3																																										
Desarrollo de eficacia	y4																																										
Eficiencia	y5																																										
Rentabilidad	y6																																										
Tiempo de trabajo	y7																																										
Buenos Salarios	y8																																										
Entrenamiento y buenas practicas	y9																																										
Ambiente competitivo	y10																																										

ANEXO 6

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02
		Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 2 de 3

Feedback Studio - Google Chrome
 Es seguro | https://www.turnitin.com/app/carta/es/?s=1&lang=es&u=1063475086&o=893592768

feedback studio HAROLD_JESUS_CAMACHO_VASQUEZ.docx 1/0 1 de 5



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

IMPORTANCIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN RELACIÓN A LA PRODUCTIVIDAD EN LA IEP PERUANO CANADIENSE DE S.M.P. 2017


TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:
HAROLD JESÚS CAMACHO VÁSQUEZ

ASESOR:
DR. CÉSAR EDUARDO FLORES CALDERÓN

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
FINANZAS Y DERECHO CORPORATIVO

LENA-PERÚ
Año 2017



Dr. César Eduardo Jiménez Calderón
CIP. 42355

Resumen de coincidencias

14 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Español)

Coincidencias

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	4 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3 %
3	cybertesis.unmnm.edu... Fuente de Internet	1 %
4	www.scribd.com Fuente de Internet	1 %
5	docplayer.es Fuente de Internet	1 %
6	act-vel.es Fuente de Internet	1 %
7	www.redalyc.org Fuente de Internet	1 %
8	www.tdcat Fuente de Internet	1 %

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

ANEXO 7



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**IMPORTANCIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN RELACIÓN A
LA PRODUCTIVIDAD EN LA I.E.P PERUANO CANADIENSE DE
S.M.P, 2017**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR:

HAROLD JESUS CAMACHO VASQUEZ

ASESOR:

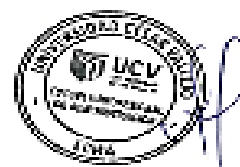
DR. CESAR EDUARDO JIMÉNEZ CALDERÓN

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:


FINANZAS Y DERECHO CORPORATIVO

LIMA-PERÚ

Año 2017



ANEXO 8

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : FC6-PP-PR-02.02
		Versión : 07
		Fecha : 31-03-2017
		Página : 1 de 3

Yo, **Dr. CÉSAR EDUARDO JIMÉNEZ CALDERÓN**, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo filial Lima sede Lima Norte, revisora de la tesis titulada "Importancia de la Negociación Colectiva en relación a la productividad en la I.E.P Peruano canadiense de S.M.P 2017", del (de la) estudiante Harold Jesus Camacho Vasquez, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen 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.

Los Oídos, 18 de diciembre de 2017



Dr. CÉSAR EDUARDO JIMÉNEZ CALDERÓN

DNI: 16436847

DOCENTE DEL ÁREA DE INVESTIGACIÓN

DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Viceministerio de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

ANEXO 9

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo Harold Jesus CANACHO VASQUEZ, identificado con DNI N° 45078382,
 egresado de la Escuela Profesional de Administración de la
 Universidad César Vallejo, autorizo (), No autorizo () la divulgación y
 comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado
 "IMPORTANCIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN RELACIÓN A LA PRODUCTIVIDAD EN LA
I.E.P. PERUANO CANADIENSES EN SMIP, 2017" en el Repositorio Institucional de la UCV
 (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto
 Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....



 FIRMA

DNI: 45078382.....

FECHA: 07 de Setiembre del 2018.

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------