



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Satisfacción Laboral como consecuencia de la Negociación Colectiva en el Establecimiento Penal de Varones Cusco en el contexto COVID-19, 2021.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
ABOGADO**

AUTOR:

Ccapira Dalens, Fredy (ORCID: 0000-0002-3353-5947)

ASESOR(A):

Mgr. Vásquez Torres, Arturo Rafael (ORCID: 0000-0002-8513-4483)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Negociación Colectiva en el ámbito del derecho laboral.

LIMA - PERÚ

2021

DEDICATORIA

A Dios todopoderoso, supremo hacedor de todas las cosas por su infinita misericordia, su gracia y por darme la fuerza para salir adelante superando los obstáculos a lo largo del don de la vida. Dedicado también a mis incondicionales padres Doroteo Ccapira y Modesta Dalens por sus sabios consejos, por ser mejor ejemplo de lucha incansable; a mi consorte Judith Luna por su comprensión y su paciencia; a mis bendiciones Samin Amaru, Sairy Reqsi, Maira Amaya y a todos aquellos que me brindaron su apoyo y su experiencia en el largo camino de la vida.

AGRADECIMIENTOS

A Dios omnipotente porque todo se logra en cristo Jesús que nos fortalece, si Dios a mi lado quien en contra mía; a mis queridos hermanos Nely, Edwin, David, José y Michelle por su apoyo emocional, quienes siempre están alentándome a salir adelante; al INPE por hacer fácil la realización del presente estudio; también agradecer al Dr. Jorge Uscachi Santos por su amistad incondicional.

INDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE GRÁFICOS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III.METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de Investigación	11
3.2 Variables y Operacionalización	11
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	13
3.5 Procedimientos	15
3.6 Método de análisis de datos	16
3.7 Aspectos éticos	17
IV. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	18
V. RESULTADOS	22
VI. DISCUSIÓN	37
VII. CONCLUSIONES	42
VIII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS	49

ÍNDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1. Estadístico de Confiabilidad.....	15
Tabla 2. Recursos humanos.....	18
Tabla 3. Equipos y bienes.....	18
Tabla 4. Materiales e Insumos.....	19
Tabla 5. Asesorías especializada.....	19
Tabla 6. Gastos operativos.....	19
Tabla 7. Gasto total.....	20
Tabla 8. Cronograma de ejecución.....	21
Tabla 9. Genero del Trabajador.....	22
Tabla 10. Régimen Laboral.....	22
Tabla 11. Edad Laboral.....	23
Tabla 12. Consolidado de resultados de la variable Satisfacción Laboral.....	24
Tabla 13. Consolidado de resultados de la variable Negociación Colectiva.....	28
Tabla 14. Variable Satisfacción Laboral.....	33
Tabla 15. Variable Negociación Colectiva.....	34
Tabla 16. Baremo Satisfacción Laboral.....	35
Tabla 17. Baremo Percepción de la Negociación Colectiva.....	35
Tabla 18. Correlaciones de las dimensiones.....	36
Tabla 19. Prueba de normalidad.....	37
Tabla 20. Correlación no Paramétrica (Rho de Spearman).	38

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Página
Gráfico 1. Fórmula para encontrar el tamaño de muestra.....	13
Gráfico 2. Interpretación del coeficiente de confiabilidad.....	15
Gráfico 3. Genero del Servidor Penitenciario.....	22
Gráfico 4. Régimen Laboral del Servidor Penitenciario.....	23
Gráfico 5. Edad Laboral del Servidor Penitenciario.....	23
Gráfico 6. Nivel de Satisfacción Laboral.....	33
Gráfico 7. Nivel de percepción de la negociación colectiva.....	34
Gráfico 8. Interpretación de la rho de Spearman.....	38

RESUMEN

La exploración tiene como meta principal determinar la existencia de relación entre satisfacción laboral y negociación colectiva en el establecimiento penal de varones Cusco en el contexto COVID-19. Se ha optado por el diseño de averiguación no experimental con un enfoque transversal descriptivo, correlacional, que bajo el muestreo aleatorio simple se ha seleccionado 106 trabajadores a los cuales se les diligenció un test tipo Likert, y que de acuerdo a los efectos logrados, tablas analizadas se concluye la inexistencia de concomitancia entre la satisfacción laboral y la negociación colectiva en el establecimiento penal de varones del Cusco en el contexto COVID-19, 2021 dicho diagnóstico a partir de la información obtenida en campo; sin embargo, del estudio se desprende que el 50% de los encuestados perciben la Satisfacción Laboral en un nivel bajo debido al ambiente de trabajo, remuneración, régimen laboral, relación armoniosa, función que realiza, labor que realiza sus superiores, motivación, reconocimiento y capacitación; por otro lado el 87.74% de los servidores penitenciarios encuestados perciben la importancia de la Negociación Colectiva en un nivel alto debido al progreso social, unificación de régimen laboral, libertad sindical, defensa de interés y paz social.

Palabras clave: negociación colectiva, satisfacción laboral, libertad sindical, remuneración.

ABSTRACT

The main goal of the exploration is to determine the existence of a relationship between job satisfaction and collective bargaining in the Cusco men's prison in the COVID-19 context. The non-experimental investigation design has been chosen with a descriptive, correlational cross-sectional approach, which under simple random sampling, 106 workers have been selected for whom a Likert-type test was completed, and according to the effects achieved, tables analyzed, it is concluded that there is no concomitance between job satisfaction and collective bargaining in the men's prison in Cusco in the context of COVID-19, 2021, said diagnosis based on information obtained in the field; However, the study reveals that 50% of those surveyed perceive Job Satisfaction at a low level due to the work environment, remuneration, work regime, harmonious relationship, function performed, work performed by their superiors, motivation, recognition and training; On the other hand, 87.74% of the surveyed prison officials perceive the importance of Collective Bargaining at a high level due to social progress, unification of the labor regime, freedom of association, defense of interest and social peace.

Keywords: collective bargaining, job satisfaction, freedom of association, remuneration.

I. INTRODUCCIÓN

El brote del COVID-19 ha traído enormes cambios a la fuerza laboral y la sociedad, según apreciaciones de la OIT, se ha producido una cuantiosa pérdida de horas de trabajo a nivel mundial a consecuencia del virus, que equivale a cientos de millones de puestos de trabajo a jornada laboral completa en la economía formal e informal lo que ha puesto en evidencia la solvencia de las empresas, las condiciones de trabajo y empleo en todo el globo terrestre, implementándose protocolos de salud y seguridad, principios de distanciamiento físico y normas de higiene a nivel mundial con mayor énfasis en los centros laborales para coadyuvar a interrumpir la propagación del COVID-19 y poner en marcha el teletrabajo, trabajo por turnos y las horas de trabajo escalonadas, reducción del tiempo de trabajo y moderación salarial, utilización de las licencias, movilidad del personal.

En el Perú como en otros países se implementaron disposiciones extraordinarias empero imprescindibles a fin de evitar el contagio, lastimosamente estas políticas han frenado la economía mundial (aletargamiento), siendo este estancamiento más drástico en Perú por el accionar prematuro, estricto de sus gobernantes y como subsecuente resultado de este letargo en la economía global que trajo una desaceleración con una deplorable merma de puestos de trabajo.

En la ciudad del Cusco la tasa de desempleo se acrecentó durante la cuarentena por la COVID-19, las personas decidieron realizar actividades informales ante la ausencia de trabajo, el mercado laboral descendió considerablemente, el contexto COVID-19 ha estremecido el mercado laboral por ende el nivel de insatisfacción se acrecentó y los trabajadores que aun conservaron sus empleos tuvieron que adaptarse al cambio.

Es preciso afianzar que las disposiciones instauradas en replica a la actual colapso pandémico no menoscaben la potestad de independencia sindical y negociación colectiva.

En lo que respecta al Establecimiento Penal de Varones Cusco del INPE, institución pública del sector justicia se pudo observar que a consecuencia del contexto COVID-19 en materia laboral, se ha redistribuido al personal implementando el teletrabajo, trabajo por turnos y las horas de trabajo escalonadas, utilización de las licencias y quienes laboran presencialmente con reducción de horas de trabajo, así mismos intentos de modificar la jornada laboral del personal de Seguridad debido

a la ausencia de muchos trabajadores que han dejado su centro de labor a consecuencia de la crisis sanitaria y escasos equipos de protección personal para el cumplimiento de funciones, sumado esto a la existencia de regímenes laborales con evidentes brechas salariales. Son estos diferentes aspectos de la situación laboral que generan malestar entre los trabajadores que repercute en el nivel de satisfacción laboral. Así mismo se precisa que la labor que realiza el Establecimiento Penal de Varones del Cusco del INPE es fundamental en cuya funcionalidad primordial es reeducar y rehabilitar a los individuos privados de su libertad para que éstos se reincorporen a la sociedad, al mismo tiempo asegurar la permanencia, confinamiento de los condenados y procesados por delitos según nuestro ordenamiento jurídico, contribuyendo a la paz social y el desarrollo del país. Para Baray (2006) un problema es una condición de pugna, enfrentamiento entre dos partes, donde es probable reconocer los agentes que la ocasionan, de lograrse la identificación se tiene componentes suficientes para un excelente planteamiento del P.O.N. “Problemas, Oportunidades, Necesidades”

En base a lo vertido líneas arriba, durante el desenvolvimiento de la presente investigación se concentró la problemática en una sola interrogante: ¿Existe relación entre la satisfacción laboral y la realización de un convenio colectivo consecuencia de la negociación colectiva en el Establecimiento Penal de Varones Cusco inmerso en el contexto COVID-19, 2021?

La investigación se justifica tomando como base los convenios nº 98, 151 y 154 de la OIT y lo estipulado en nuestro ordenamiento jurídico en el que se consagra el derecho a la negociación colectiva, en la Carta Magna, Ley de las Relaciones Colectivas de Trabajo, Ley del Servicio Civil y la recientemente publicada Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, este último amplía las materias negociables en la estructura remunerativa de los trabajadores estatales y demás condiciones de trabajo. Bajo ese contexto la problemática laboral de los servidores penitenciarios en el Establecimiento Penal de Varones Cusco del INPE influye en el nivel de satisfacción laboral y que se hace necesario la implementación del mecanismo de la negociación colectiva entre el patronato y los empleados públicos. Lo importante de la investigación consiste en una vez identificado la problemática, formular una probable proposición de resolución a la incertidumbre de los salarios, condiciones de trabajo en pandemia, con fundamento en el convenio colectivo a

través del instrumento de la negociación colectiva teniendo en consideración las restricciones de carácter presupuestal en el sector público, que no permite conciliar el incremento de remuneraciones, pese a la promulgación de la ley n°. 31188, pendiente de reglamentación.

Desde la perspectiva de la metodología se ha visto por conveniente hacer uso de la encuesta, instrumento de medición estadístico que permite la recolección de datos, relacionando con la validez y la confiabilidad respectivas. Los resultados del trabajo de investigación estarán a disposición de futuros estudios, investigadores a quienes motivamos a seguir desarrollando estrategias de negociación colectiva a fin de concretar y fomentar la satisfacción laboral de los asalariados por medio de los convenios colectivos, no solamente en servidores penitenciarios sino en todo el aparato estatal.

Tal es así que el objetivo primordial de la exploración es: Determinar la existencia relacional entre la satisfacción laboral y la negociación colectiva en el establecimiento penal de varones del Cusco en el contexto COVID-19. Por otro lado consideramos como objetivos específicos: Dar a conocer y explicar las definiciones básicas de la negociación colectiva y de la satisfacción laboral. Advertir la percepción de los trabajadores penitenciarios del Establecimiento Penal de Varones Cusco respecto de la negociación colectiva y la satisfacción laboral empleando la técnica de la encuesta. Indagar y analizar las posibles negociaciones colectivas llevadas a cabo en el Establecimiento Penal de Varones Cusco del INPE. Por tanto corresponde proponer la presuposición general: Existe concomitancia entre la satisfacción laboral y la negociación colectiva en servidores penitenciarios del Penal Varones Cusco y como presuposiciones específicas: Existe concomitancia entre los factores intrínsecos y los extrínsecos de la satisfacción laboral en el Establecimiento Penal de Varones Cusco. Existe relación entre la libertad sindical y la defensa de interés social en servidores del Establecimiento Penal de Varones Cusco. Existe relación entre progreso social y unificación de régimen laboral en servidores penitenciarios del Establecimiento Penal de Varones Cusco.

II.- MARCO TEÓRICO

Antecedentes Internacionales.

Calle (2015) en México en su artículo publicado.

Tomó lo planteado por la O.I.T. referente a la promoción del trabajo digno en las Américas, concerniente a la garantía de la negociación colectiva con el plan de aumentar el entorno propio de quienes pueden ejercitar tal derecho a favor de los empleados del sector estatal, aunque falta mucho por desarrollar la garantía de la negociación colectiva en América Latina para que se aproxime a los estándares internacionales, concluyendo el artículo con una agenda a fin de intensificar políticas públicas promoviendo la negociación colectiva.

Por otro lado Cruz (2020) en su investigación

Efectuó un dictamen de un conglomerado de modelos de negociación colectiva en Europa. Lo que permitió descubrir hasta qué punto existen los modelos de negociación colectiva con indicios de igualdad comunes, algunos con predisposición a la confluencia y otros hacia la discrepancia.

En otro punto del planeta De los Heros et al. (2020) en su artículo.

Descubrió que la correlación entre la satisfacción laboral y el trabajo docente en una universidad del estado en tiempos de confinamiento a razón de la pandemia es altamente significativa, por otro lado la correlacionalidad con la variable condiciones de trabajo es baja, influenciado por factores externos como el lugar de trabajo por ejemplo.

También Marticorena y D'urso (2020) en su trabajo de indagación.

Analizo los efectos del confinamiento por COVID-19 en el ámbito laboral a nivel mundial tomando en cuenta las disposiciones laborales promulgadas por el gobierno Argentino. Observo las disputas entre el capital y el empleo en el contexto de doble crisis (económica y sanitaria), destacando la exigencia de robustecer los gremios laborales para interferir la acometida del capital por encima del trabajo.

Finalmente Salazar et al. (2021) en su trabajo de exploración.

Analizo la prevalencia del síndrome del trabajador quemado y su interrelación con la satisfacción laboral en el contexto de crisis sanitaria. En el que descubrió una correspondencia inversa entre la satisfacción laboral y

el estrés laboral crónico, en consecuencia beneficiar la satisfacción laboral en circunstancias de crisis sanitaria sería un factor defensor ante el estrés crónico del trabajador.

Antecedentes Nacionales.

Sánchez et al. (2016) en la revista titulada Mesa Redonda Los disertantes examinaron, valoraron y censuraron la nueva atmosfera legal en el cual se ubica el derecho colectivo del trabajo, para un acertado resguardo de derechos colectivos de la masa trabajadora y los intereses de los patronos.

Por otro lado Calle (2018) en su estudio.

Tuvo como finalidad principal establecer los niveles de apreciación de la negociación colectiva de obreros y empleados en una institución del estado llegando a la concluir que la mayor parte de los empleados de la municipalidad, es decir que en un 60.9% percibe la negociación colectiva en un nivel medio, del mismo modo que se estableció los niveles de percepción de la elaboración de una propuesta de negociacion colectiva se encuentra en un nivel alto con un 70.1%.

A su turno Astochado (2019) en su estudio.

Tuvo como meta principal establecer si el desenvolvimiento de la negociación colectiva conjuntamente que el aumento de remuneraciones, satisface laboralmente a los trabajadores de la Municipalidad de Santa Cruz, quien recomienda a la entidad, fortalecer el desarrollo de la negociación colectiva, así mismo propone la publicación de un precepto con rango de ley a fin de reglamentar el derecho de negociación de los empleados públicos que permita el sinceramiento de remuneraciones y demás condiciones laborales.

El mismo autor Astochado (2019) en su segunda investigación, estudio de maestría.

Tuvo como objetivo primordial la determinación de la existencia de correspondencia entre la Negociación colectiva y el bienestar laboral. Llegando a concluir que la negociación colectiva mantiene una vinculación estrecha con el bienestar laboral, por lo que debiera incentivarse y promocionarse métodos de negociación en el sector estatal a fin de evitar futuros conflictos laborales.

Así mismo Salinas (2020) en su trabajo de investigación.

Estudió el dilema de transgresión del derecho fundamental, de no existir norma expresa que fomente la negociación colectiva como un derecho constitucional. Concluyendo que los derechos sindicales de los trabajadores entre ellos la negociación colectiva en el sector público se sostienen en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y la interpretación finalista de los preceptos por medio del Art. 28 de la ley fundamental del estado.

Satisfacción Laboral.

Para Astochado (2019) La satisfacción laboral.

Es una situación psicofisiológica en el que un trabajador cualquiera se encuentra complacido con el ambiente físico de trabajo que lo rodea, la interrelación con sus colegas es agradable, lo mismo que con sus superiores, el cargo que ostenta, su retribución por el trabajo desarrollado y demás factores.

Negociación Colectiva.

Según el Convenio N°154 de la OIT (1981), en su art. 2°, decreta que la negociación colectiva:

Engloba todos aquellos convenios colectivos que se realizan entre un empleador por un lado, y una asociación de trabajadores por otro lado, con el propósito de: (a) establecer las características de trabajo y empleabilidad, (b) reglar las interrelaciones entre la patronal y los empleados, (c) reglar las vinculaciones entre empleadores y las asociaciones de los trabajadores.

Objeto de la Negociación Colectiva

Por su parte La ley 31188 (2021) en su art. 4 establece lo siguiente al respecto:

El objetivo de la negociación colectiva es la fijación de todo tipo de situaciones de trabajo y empleo, que abarca los emolumentos y otras condiciones de trabajo con repercusión económica, al igual que todo aspecto concerniente a los vínculos entre empleadores y trabajadores, lo mismo que las vinculaciones entre las asociaciones de empleadores y de trabajadores.

Sindicato.

Baylos (2019, citado por Gonzáles, 2020) definió al sindicato como:

Agrupación voluntaria y perenne, fundamentada en la adherencia personal y concienzuda de un trabajador de manera permanente a una asociación, que

se presume por lo tanto público, que lo personifica para amparar y defender los intereses del empleado como parte de la asociación.

Pliego de Reclamos.

Es aquel escrito elaborado por los trabajadores agremiados en organizaciones sindicales, por medio del cual se inicia la negociación colectiva. En él que se contempla el plan de convenio colectivo, que no son más que las pretensiones de los trabajadores a lograr un acuerdo por incremento salarial y mejores condiciones laborales.

Convenio Colectivo.

Según Serulle (1996).

La OIT distingue el convenio colectivo como el instrumento más idóneo para reglar las circunstancias de trabajo dentro de una compañía, ocupar los vacíos legales y aplicar eficientemente las disposiciones consecuencia de las convenciones internacionales que hayan sido ratificados por los estados integrantes.

Condiciones laborales.

El autor Chiavenato (2007, citado por Ocsa y Huayra, 2017) señalaron que las condiciones de trabajo son las particularidades físicas y tangibles en el que labora el trabajador al ocupar un cargo en el centro de trabajo. Ambiente físico que envuelve al trabajador mientras cumple sus funciones.

Regímenes Laborales.

Conglomerado de responsabilidades, labores indispensables inherentes a la Administración Pública ejecutadas por los trabajadores públicos.

Según Decreto Legislativo 276: Régimen Laboral Público o Carrera Administrativa.

Dado el 06/03/1988 durante el gobierno de Alan García Pérez en medio de la crisis por la hiperinflación económica con el fin de generar estabilidad laboral que se expresa en una estructura de meritocracia, promover su realización personal en el desempeño del servicio público.

Según Decreto Legislativo 1057: C.A.S.

Dado el 27/06/2008 durante el segundo gobierno de Alan García Pérez decretado en sustitución de los servicios no personales y de la contratación temporal

renovable para el sector público cuyo objetivo es afianzar las bases de meritocracia, igualdad de oportunidades en el sector público.

Según Ley 29709: Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria.

Dado el 16/06/2011 en el segundo periodo de García Pérez cuyo propósito primordial es crear un marco jurídico que reglamente el régimen laboral especial de los trabajadores de penales para el cumplimiento de funciones con un sistema profesional jerarquizado con vehemencia en la meritocracia.

Escala Salarial.

Aguirre (2008, citado por Sánchez, 2014) la define como una estrategia de valorización que concede un orden ecuánime de los puestos de trabajo por medio de puntos asignados, empero no concede el salario justo en contraprestación por el desempeño.

Ambiente de trabajo.

Nicolaci (2008) menciona al respecto que son factores concretos que repercuten directa o indirectamente en la salud de los empleados; que influyen de forma positiva o negativa de manera individual o colectiva.

Equipos de Protección Personal.

Abrego, et al. (2000). Definen los equipos de protección personal como componentes de uso personal designados a brindar salvaguarda al empleado frente a posibles riesgos de seguridad que podrían comprometer su integridad física durante el cumplimiento de sus funciones.

Compromiso laboral.

Guillén (2015) menciona que el pacto laboral está relacionado psicológicamente con el clima laboral y culmina con la satisfacción. En tal sentido el compromiso se relaciona con el liderato y el rendimiento para mediar la interrelación entre satisfacción y clima.

Reconocimiento e Incentivo laboral.

Para Larrea (2013, citado por Carrasco, 2017) indica que se trata de un conjunto de tareas planeadas para congratular y aplaudir públicamente a los trabajadores con el fin de fortalecer la conducta personal que incrementara la productividad en beneficio de la organización.

Justicia Social.

Para Murillo et al. (2015) La justicia social no es más que la ejecución de los derechos humanos con igualdad de oportunidades, planteo un concepto multidimensional que abarca tres dimensiones: como redistribución, como reconocimiento y como representación.

Homologación salarial.

Para Garrido (2020) consiste en equilibrar las remuneraciones en una lista única, a fin de suprimir las desigualdades remunerativas por la realización de una misma labor.

Relación armoniosa laboral.

Tarea de todos los trabajadores, primordialmente de los jefes, directivos que generen ambientes adecuados para que los demás trabajadores se sientan a gusto en su centro de labor, en donde debe destacar el respeto esencial para mantener un ambiente saludable, con valores de tolerancia confianza, entendimiento, organización, adaptabilidad, eficiencia y resolución, tomando en cuenta el esfuerzo individual para lograr el éxito entre sí.

Capacitación.

Según Morales (2013, citado en Rengifo, 2018), refiriéndose a la capacitación precisó que:

La capacitación es una inversión por medio del cual se adquieren conocimientos, actitudes y habilidades concretas, necesarios para el cumplimiento de funciones, a fin de obtener resultados óptimos en el proceso de producción que favorezcan tanto al trabajador como a la patronal.

Etapas Laborales.

Según Mansilla (2011) denomina Etapa Laboral al tiempo de vida del hombre en edad laboral entre los 18 hasta los 64 años de edad, por su capacidad de adaptarse al trabajo y lograr conseguir un empleo. Quien así mismo considera jóvenes a aquellas personas entre los 18 a 24 años de edad, adultos jóvenes entre los 25 a 40 años de edad, adultos intermedios entre los 41 a 50 años de edad y finalmente adultos mayores entre los 51 a 64 años de edad.

Enfoque de la investigación.

La investigación se enmarcó en una investigación deductivo cuantitativa, cuya singularidad es iniciar en lo general para llegar a lo particular, observar la realidad desde su funcionalidad y un punto de vista objetivo, basado en el positivismo de

Villamar (2015) donde el entendimiento debiera fundarse en la exploración de los hechos reales usando el procedimiento científico realizando una descripción de lo más neutral, objetiva y completa posible donde lo que importa es la cuantificación y la medición ya que a través de esta se plantea nuevas hipótesis y se construyen nuevas teorías.

Teoría de la Investigación.

Concorde a la jerarquía de las necesidades de Maslow (1943, citado por Bonillo y Nieto 2002) menciono que:

La satisfacción laboral se alcanza cuando los requerimientos de la persona se logran a través del trabajo y del ambiente que lo rodea. Las exigencias del individuo se logran investigar considerando la jerarquización en cinco categorías graduales de inferior a superior trascendencia, interiorizados en el ser humano, los cuales son: Necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización.

De igual forma la teoría bifactorial de motivación-higiene de Herzberg et al. (1959 citado por Bonillo y Nieto, 2002) señalo que:

Los agentes generadores de la satisfacción se entienden como intrínsecos, motivadores o satisfactores, y aquellos que generan la insatisfacción son conocidos como extrínsecos, de higiene, insatisfactores, o de apoyo. Los motivadores se interrelacionan con el fondo del trabajo. Los de higiene se interrelacionan con el entorno laboral.

Del mismo modo, la Teoría Jurídica del Convenio Colectivo sostenido por Rodriguez (2006, citado por Astochado, 2019) asevera que:

La teoría se transformó en un instrumento de administración de las condiciones laborales que permiten adecuarse al medio económico y social de las entidades. La negociación colectiva ya no se avizora como proceso reservado, sino por el contrario como un actuar proactivo, asequible al debate.

III. METODOLOGÍA

Tipo de investigación:

Investigación del tipo básico, puesto que buscó medir la concordancia existente entre las variables en estudio en servidores penitenciarios del establecimiento penal del Cusco en el contexto COVID – 19, expandiendo el conocimiento referido al tema investigado por medio de la comprensión de los puntos primordiales de los hechos observables.

Diseño de investigación:

Se optó por el diseño de investigación no experimental con un enfoque transversal descriptivo, puesto que no se manipularan las variables, solo se recogerán los datos en un tiempo único y se observaran de forma natural los casos estudiados para luego ser analizados. Correlacional pues busca medir la interacción existente entre las variables en evaluación.

Variable Cuantitativa: Satisfacción Laboral.

Según Herzberg (1959, citado por Coronel y Medina, 2020). La satisfacción laboral es la habilidad de las que gozan los trabajadores que por medio del ejercicio de su profesión van cumpliendo sus metas, producto de estímulos como la autorrealización, el reconocimiento, el trabajo y la responsabilidad.

Así mismo Moreno et al. (2013). Indico que la satisfacción en el centro de labores es la conducta general del individuo en conexión con su trabajo supeditado a diversos componentes psicosociales.

Por otro lado para Robbins y Coulter (2000, citado por Bonillo y Nieto, 2002) definieron la satisfacción laboral como una postura general del trabajador frente a su centro de trabajo.

Algunos otros conceptos de varios autores respecto de satisfacción laboral plantean por ejemplo como un sinónimo de motivación al estado emocional positivo del ser humano, también se pudo ver como una serie de problemas que inciden en la experiencia laboral y la calidad de vida del sujeto.

Variable Cuantitativa: Negociación Colectiva.

Según Bernard (2000). Dijo que la negociación colectiva es un proceso orientado a la culminación de un convenio o acuerdo colectivo. Igualmente según Anacleto y Guerrero (2015, citado por Astochado, 2019). Indica que la negociación colectiva

es un pacto que se celebra entre la patronal y los empleados respecto a las remuneraciones y demás situaciones laborales.

A título personal la negociación colectiva es un instrumento de coloquio que se lleva a cabo entre trabajadores no siempre representados por un sindicato y la empresa del sector estatal o privado con el fin de resolver algún tipo de conflicto laboral y poder llegar a un pacto referente a mejores condiciones laborales, incremento de remuneraciones entre otras demandas exigibles al integro de los trabajadores del entorno en el cual se engloba la negociación.

Criterios de Inclusión.

Los Servidores Penitenciarios que laboran en el Establecimiento Penal de Varones del Cusco de la ORSOC – INPE, entre varones y mujeres que trabajan bajo distintos regímenes laborales (Contratados y nombrados), considerando también a los trabajadores que cumple funciones en las áreas de seguridad, tratamiento, administración y salud de forma presencial a lo largo de la crisis pandémica del coronavirus.

Criterios de Exclusión.

Los Servidores Penitenciarios que laboran en el Establecimiento Penal de Varones del Cusco de la ORSOC – INPE mediante la realización de teletrabajo y trabajo remoto; personal que esta con licencia por covid-19 D.U. 38-2020, D.S. 11-2020, D.L. 1468; Trabajadores con vacaciones, faltos, descansos médicos, compensaciones, comisionados al momento de la aplicación del test; los que no quisieron participar de la evaluación y se negaron a responder el cuestionario de preguntas al momento del diligenciamiento del cuestionario.

Población.

Para Hernández et al. (2014 citado por Coronel y Medina, 2020) es trascendental que la población se debe limitar tomando en cuenta sus características principales para conformar una muestra. Para nuestra exploración la población en estudio está conformada por el integro de servidores penitenciarios (145 según el responsable de RR. HH.) Que laboran en el Establecimiento Penal de Varones del Cusco de la ORSOC – INPE.

Muestra.

Para Hernandez y Fernandez (2017) muestra es un subconjunto de la población con elementos en cuyas características en común se encuentran definidas en el conjunto al que representan al que denominamos población.

La muestra para nuestro estudio es de 106 servidores penitenciarios del Establecimiento Penal de Varones del Cusco de la ORSOC – INPE, con un grado de confiabilidad del 95%, un margen de error del 5%. Se utilizó el siguiente modelo para hallar el tamaño de nuestra muestra.

$$\text{Tamaño de la muestra} = \frac{\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2}}{1 + \left(\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2 N}\right)}$$

Donde:
z = 1.96 : Puntuacion z, parametro estadistica
p = 0.5 : Probabilidad a favor ó de exito
(1-p) = 0.5 : Probabilidad en contra ó de fracaso
e = 0.05 : Error muestral ó de estimacion
N = 145 : Tamaño poblacional

Gráfico 1: *Formula para encontrar el tamaño de muestra.*

Fuente: SurveyMonkey

Muestreo

De la misma forma para los autores Hernandez y Fernandez (2017)

En las muestras sin remplazo el integro de la población posee la misma probabilidad de ser seleccionado para poder conformar la muestra, con las mismas características de la población por intermedio de una elección al azar, espontaneo de las unidades de estudio.

Técnica para la selección de la muestra. La muestra que elegimos fue la probabilística o sin remplazo puesto que los integrantes de la población tuvieron la misma posibilidad de ser parte del estudio. Por lo que nuestra unidad de estudio para el trabajo de indagación fue el trabajador penitenciario.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

De igual importancia Lopez y Fachelli (2016) indicó que la encuesta es un método de observación social de uso habitual dentro de la Sociología y que se ha extendido al campo de la exploración científica.

Por otro lado para Tamayo (2002, citado por Calle, 2018) mencionó que la técnica de la encuesta concede interferir a un conglomerado de individuos en un solo instante, con el propósito de recoger sus apreciaciones y grado de entendimiento respecto de un tema de estudio.

Cuestionario

Herramienta de acopio de información que contiene un conjunto de preguntas dispuestas estratégicamente y estructuradas en merito a un proceso de investigación que deben ser contestadas por la población objetivo.

La técnica que usamos para la acumulación de información correspondiente a la variable Satisfacción Laboral fue la encuesta por medio de un cuestionario construido con la escala de actitudes de Likert para lo cual se ha elaborado 11 ítems-preguntas con cinco afirmaciones que van de lo negativo a lo positivo con valoraciones asignadas que van del 1 al 5 respectivamente; escalas, de valoración de datos, asignando puntuaciones para medirlas e interpretarlas mediante la técnica del Baremo.

- Muy Insatisfecho. (1)
- Insatisfecho. (2)
- Ni satisfecho ni insatisfecho. (3)
- Satisfecho. (4)
- Muy Satisfecho. (5)

Lo propio para la recolección de información correspondiente a la variable Negociación Colectiva fue también la encuesta recurriendo a un cuestionario construido con la escala de actitudes de Likert para lo cual se elaboró 11 ítems-preguntas con cinco afirmaciones que van de lo negativo a lo positivo con valoraciones asignadas que van del 1 al 5 respectivamente; escalas, de valoración de datos, asignando puntuaciones para medirlas e interpretarlas mediante la técnica del Baremo.

- Nada Importante. (1)
- Poco Importante. (2)
- Neutral. (3)
- Importante. (4)
- Muy Importante. (5)

Confiabilidad del Instrumento de Medición

Según Sánchez (2017) el coeficiente (α) Alfa de Cronbach es un instrumento de medición que se usa para estimar la credibilidad de una prueba, que en este caso es nuestro cuestionario tipo Likert.

Tabla 1: Estadístico de Confiabilidad

Alfa Cronbach	N elementos
,811	22

Fuente: Encuesta diligenciada a trabajadores del Establecimiento Penal de Varones Cusco en el Contexto Covi-19.

Así mismo para Ruiz (2002, citado por Sánchez, 2017) indicó que una forma versátil de explicar la importancia del coeficiente de fiabilidad debe ser a través de la escala presentada a continuación.

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Fuente: Tomado de Ruiz Bolívar (2002) .

Gráfico 2: Interpretación del coeficiente de confiabilidad.

En nuestro estudio la Confiabilidad del instrumento de validación de datos (cuestionario) fue sometido al estadístico Alfa de Cronbach con el paquete estadístico SPSS arrojando un resultado de 0.811, lo que implica un muy alto grado de consistencia o confiabilidad entre las interrogantes que componen el cuestionario.

Procedimientos.

Lo primero que se hizo fue analizar la problemática en el marco laboral que involucra la satisfacción laboral del trabajador como consecuencia de un convenio colectivo por mejoras salariales y mejores condiciones laborales en el contexto de pandemia, se identificó los indicadores de ambas variables y se elaboró un cuestionario de 22 items - interrogantes con cinco afirmaciones cada una con adaptación a la escala de Likert, distribuidos en seis dimensiones, dos correspondientes a la variable satisfacción laboral: factores intrínsecos (Item 1, 2) y factores extrínsecos (Item 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11); cuatro correspondientes a la variable negociación colectiva: defensa de interés y paz social (Item 12, 13, 14, 15), libertad sindical (Item 16, 17, 18, 19), progreso social (Item 20, 21), unificación de regímenes laborales (Item 22) para posteriormente recolectar la información de la población objetivo.

Método de análisis de datos.

Luego de obtenida la puntuación correspondiente a cada ítem – interrogante, se trasladó la data al software paquete estadístico SPSS para procesar la información mediante los estadísticos descriptivos distribuidos en tablas de frecuencias y los gráficos respectivos, aplicando también los Baremos mediante escalas de valoración de datos y poder compararlas con los objetivos de la investigación para medirlas e interpretarlas.

Bajo ese orden de ideas, el problema se ha formulado de la siguiente manera
¿Cómo se relaciona la satisfacción laboral con la celebración de un convenio colectivo consecuencia de una negociación colectiva en el establecimiento penal de varones del Cusco en el contexto COVID-19?

El trabajo de investigación se sustentó por la necesidad de tomar la determinación de la existencia de concomitancia y/o correspondencia entre la negociación colectiva y satisfacción laboral, para tal fin se ha tenido que recurrir a técnicas, instrumentos, métodos y procedimientos, lo que nos permitió mostrar la confiabilidad y la validez del presente trabajo de investigación.

Formulación de la hipótesis:

H1: Existe concomitancia entre la satisfacción laboral y la negociación colectiva en el establecimiento penal de varones del Cusco en el contexto COVID-19.

H0: No existe concomitancia entre la satisfacción laboral y la negociación colectiva en el establecimiento penal de varones del Cusco en el contexto COVID-19.

El logro general es: Determinar la existencia de correspondencia entre satisfacción laboral y negociación colectiva en el establecimiento penal de varones en el contexto COVID-19.

Técnica de Baremo.

Técnica estadística que consiste en establecer criterios que nos permitan interpretar datos por medio de la asignación de un valor.

Prueba Rho de Spearman.

Es una prueba no paramétrica que calcula el grado de asociación entre dos variables de nivel ordinal cuyos datos hayan sido obtenidos a partir de un muestreo aleatorio.

Prueba de Normalidad.

Esta determina si un conjunto de datos se distribuye normalmente, es decir si hace referencia a una distribución de probabilidad en variables continuas, cuyos resultados de la prueba indican si el investigador debe o no rechazar la hipótesis nula según los datos brindados, existen dos métodos, la de Kolmogorov - Smirnov para $N > 50$ y la de Shapiro – Wilk para $N < 50$.

Aspectos éticos.

La información recopilada de los servidores penitenciarios se procesó con total transparencia, sin adulteración alguna de tal forma que el fruto de la averiguación refleje el verdadero sentir de los encuestados. Cabe precisar que en la aplicación de la encuesta se mantuvo el anonimato de los servidores penitenciarios, respeto y consideración sin prejuizamiento y sin maleficencia. Así mismo la presente investigación conto con el apoyo correspondiente del Sindicato de Trabajadores Penitenciarios Cusco.

IV. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

Recursos humanos

Para Acosta (2008) “[...] generalmente se refiere a las personas empleadas en una empresa u organización, es sinónimo de personal”. (p.82). El presente trabajo de investigación se desarrolló gracias a la participación del personal que detallamos a continuación.

Tabla 2.

Rubro	Unidad	Cantidad	Precio Unitario	Precio Total
Colaboradores	personas	1	S/. 50.00	S/. 50.00
Encuestadores	personas	3	S/. 50.00	S/. 150.00
Imprevistos	varios	S/. 50.00
TOTAL				S/. 250.00

Fuente: *Elaboración propia.*

Equipos y bienes duraderos

Se tuvo que adquirir los bienes que detallamos a continuación para el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Tabla 3.

Rubro	Unidad	Cantidad	Precio Unitario	Precio Total
Impresora	Unidad	1	S/. 1,200.00	S/. 1,200.00
Laptop	Unidad	1	S/. 1,800.00	S/. 1,800.00
Webcam	Unidad	1	S/. 120.00	S/. 120.00
Audífonos	Unidad	1	S/. 30.00	S/. 30.00
Instalación de Internet	Equipo	1	S/. 580.00	S/. 580.00
Memoria USB	Unidad	2	S/. 25.00	S/. 50.00
TOTAL				S/. 3,780.00

Fuente: *Elaboración propia.*

Materiales e insumos

También se tuvo que adquirir los materiales que detallamos a continuación para el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Tabla 4..

Rubro	Unidad	Cantidad	Precio Unitario	Precio Total
Papel A4	millar	1	S/. 20.00	S/. 20.00
Lápices	docena	1	S/. 12.00	S/. 12.00
Lapiceros	ciento	1/2	S/. 50.00	S/. 50.00
TOTAL				S/. 72.00

Fuente: *Elaboración propia.*

Asesorías especializadas y servicios

Se tuvo que contratar los servicios de un Abogado en ejercicio de la profesión, experto en materia laboral para realizar las consultas respecto de inquietudes durante el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Tabla 5..

Rubro	Unidad	Cantidad	Precio Unitario	Precio Total
Asesor - Abogado	profesional	1	S/. 300.00	S/. 300.00
TOTAL				S/. 300.00

Fuente: *Elaboración propia.*

Gastos operativos

Según General (2017, citado por Ángeles, 2018) En su trabajo de investigación conceptualiza a los gastos operativos como todas aquellas actividades que se demandan ejecutar para sostener el manejo de la organización. Por lo que en nuestro emprendido hemos prescindido de servicios, algunos indispensables y necesarios para la realización del presente trabajo de investigación intitulado: “Satisfacción Laboral como consecuencia de la Negociación Colectiva en el Establecimiento Penal de Varones Cusco en el Contexto COVID-19, 2021”

Tabla 6..

Rubro	Unidad	Cantidad	Precio Unitario	Precio Total
Transporte - Movilidad	varios	S/. 150.00
Servicio de luz	mes	4	S/. 80.00	S/. 320.00
Servicio de teléfono	mes	4	S/. 40.00	S/. 160.00
Servicio Internet	mes	4	S/. 90.00	S/. 360.00
Fotocopias	Varios	S/. 100.00
TOTAL				S/. 1,090.00

Fuente: *Elaboración propia*

Gasto Total.

Tabla 7..

Tesis	Total
Inversión	S/. 5,502.00

Fuente: *Elaboración propia*

Financiamiento

Según Torres et al. (2017) El financiamiento “consiste en las posibilidades de obtener recursos económicos para la apertura, mantenimiento y desarrollo de nuevos proyectos en la empresa”. (p.288). Según esta definición nuestro estudio es autofinanciado con recursos propios.

En síntesis, se realizó una inversión académica ascendente a S/. 5,502.00 (cinco mil quinientos dos soles) para la realización del presente trabajo de investigación intitulado: “Satisfacción Laboral como consecuencia de la Negociación Colectiva en el Establecimiento Penal de Varones Cusco en el Contexto COVID-19, 2021”.

4.3 Cronograma de ejecución

Tabla 8.

Nº Cronograma de actividades	2021																			
	Agosto				Setiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1		x	x	x																
2			x	x	x	x														
3				x	x	x	x	x												
4								x												
5								x	x	x										
6									x	x	x	x	x	x						
7													x	x	x					
8																x				
49																x	x			
10			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
11									x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
12																	x	x		
13																			x	

Fuente: *Elaboración propia*

V.- RESULTADOS

Se detalló el análisis del acopio de la información respecto de las variables en estudio, satisfacción laboral como consecuencia de la negociación colectiva aplicado a los servidores del establecimiento penal de varones del Cusco en el contexto COVID-19.

Tabla 9: *Genero del trabajador.*

		fi	%	Porcentaje acumulado
Validos	Masculino	79	74.53%	74.53%
	Femenino	27	25.47%	100%
Total		106	100%	

Fuente: *Elaboración propia.*



Gráfico 3: *Genero del servidor penitenciario.*

De la tabla 9 y el grafico 3 se observó que el 74.53% de la muestra de servidores penitenciarios encuestados son varones, y el 25.47% son mujeres.

Tabla 10: *Régimen laboral.*

		fi	%	Porcentaje acumulado
Validos	Ley 29709	34	32.08%	32.08%
	D.L. 276	26	24.53%	56.60%
	D.L. 1057	46	43.40%	100%
Total		106	100%	

Fuente: *Elaboración propia.*

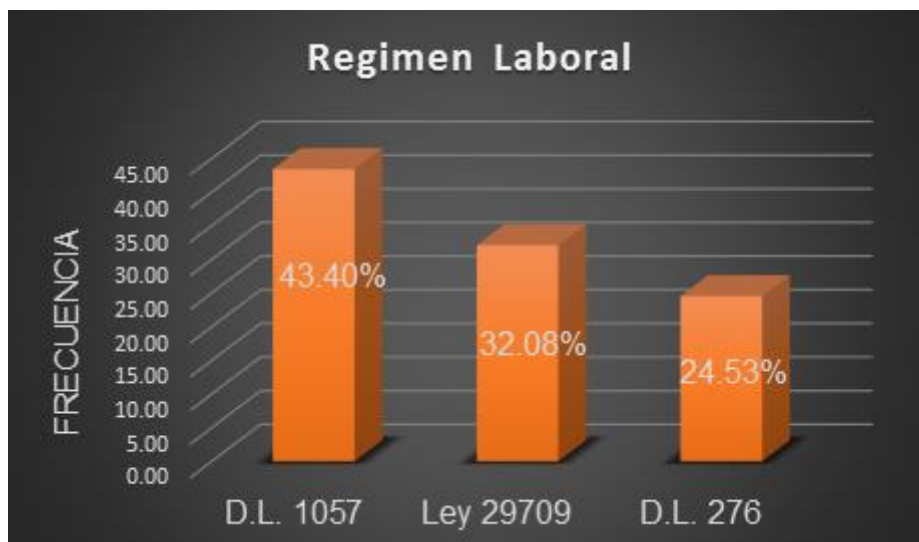


Gráfico 4: Régimen Laboral del Servidor Penitenciario

De la tabla 10 y el gráfico 4, se pudo observar que del total de la muestra de servidores penitenciarios encuestados el 43.40% labora bajo el régimen del D.L. 1057, el 32.08% labora bajo la Ley 29709, y el 24.53% labora bajo el D.L. 276.

Tabla 11: Edad Laboral

Categoría	Intervalo	fi	%
Jóvenes	[18 - 24]	3	2.83%
Adultos Jóvenes	[25 - 40]	56	52.83%
Adultos Intermedios	[41 - 50]	33	31.13%
Adultos Mayores	[51 - 64]	14	13.21%
Total:		106	100%

Fuente: Elaboración Propia.

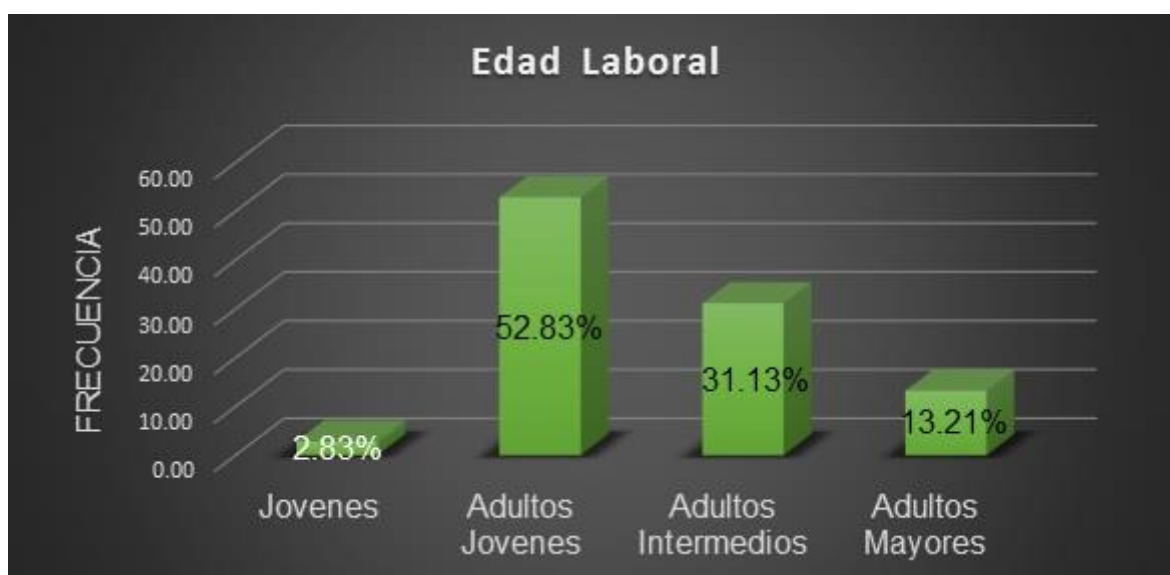


Gráfico 5: Edad Laboral del Servidor Penitenciario

De la tabla 11 y el gráfico 5, se pudo observar que solamente el 2.83% de los servidores penitenciarios encuestados son JÓVENES quienes poseen edades entre los 18 y 24 años, el 52.83% de los servidores penitenciarios encuestados son ADULTOS JÓVENES quienes tienen edades entre los 25 a 40 años de edad, el 31.13% de los encuestados son ADULTOS INTERMEDIOS cuyos años de vida fluctúan entre los 41 a 50 años, y finalmente el 13.21% de los servidores penitenciarios encuestados en el establecimiento penal de varones del Cusco en el contexto COVID-19 son ADULTOS MAYORES que tienen edades entre los 51 a 64 años.

Tabla 12: Consolidado de efectos de la variable Satisfacción Laboral.

Variable:	Muy	Insatisfecho	Ni Satisfecho	Satisfecho	Muy
Satisfacción	Insatisfecho		Ni Insatisfecho		Satisfecho
Laboral	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Ítem 1	21.7%	49.1%	17%	7.5%	4.7%
Ítem 2	9.4%	13.2%	15.1%	54.7%	7.5%
Ítem 3	10.4%	44.3%	33%	8.5%	3.8%
Ítem 4	17%	27.4%	28.3%	24.5%	2.8%
Ítem 5	26.4%	55.7%	7.5%	6.6%	3.8%
Ítem 6	34.9%	48.1%	10.4%	1.9%	4.7%
Ítem 7	10.4%	34.9%	29.2%	22.6%	2.8%
Ítem 8	16%	54.7%	17.9%	8.5%	2.8%
Ítem 9	30.2%	42.5%	13.2%	9.4%	4.7%
Ítem 10	17.9%	51.9%	17%	11.3%	1.9%
Ítem 11	23.6%	48.1%	19.8%	5.7%	2.8%

Ítem 1: ¿Está usted satisfecho con la motivación y/o reconocimiento al trabajador por buen desempeño existente en el Establecimiento Penal de Varones del Cusco en el contexto COVID-19?

De la tabla 12, se pudo observar que el 70.8% de los servidores penitenciarios encuestados se siente MUY INSATISFECHO o INSATISFECHO con la motivación y/o reconocimiento al trabajador por buen desempeño en el establecimiento penal de varones del Cusco en el contexto COVID-19, el 17% de los trabajadores se siente NI SATISFECHO NI INSATISFECHO con la motivación y/o reconocimiento

al trabajador por buen desempeño, el 7.5% se siente SATISFECHO y solo el 4.7% se siente MUY SATISFECHO con la motivación y/o reconocimiento al trabajador por buen desempeño en el establecimiento penal de varones del Cusco en el contexto COVID-19.

Ítem 2: ¿Está usted satisfecho con la labor que realiza dentro del Establecimiento Penal de Varones del Cusco en el contexto COVID-19?

De la tabla 12, se pudo observar que el 9.4% de los servidores penitenciarios encuestados se siente MUY INSATISFECHO con la función que realiza, el 13.2% de los trabajadores se siente INSATISFECHO con la función que desempeña, el 15.1% de los servidores penitenciarios encuestados esta NI SATISFECHO NI INSATISFECHO con la función que realiza, por otro lado el 62.2% de los servidores penitenciarios encuestados se siente SATISFECHO o MUY SATISFECHO con la función que realiza en el establecimiento penal de varones del Cusco en el contexto COVID-19.

Ítem 3: ¿Está usted satisfecho con la labor realizada por sus superiores en Establecimiento Penal de Varones del Cusco en el cumplimiento de funciones en el contexto COVID-19?

De la tabla 12, se pudo observar que el 10.4% de los trabajadores penitenciarios encuestados se siente MUY INSATISFECHO con la labor que realizan sus superiores, el 44.3% de los trabajadores se siente INSATISFECHO con la función que desempeñan sus superiores, el 33% de los servidores penitenciarios encuestados esta NI SATISFECHO NI INSATISFECHO con la función que realiza, por otro lado el 8.5% se siente SATISFECHO y el solamente el 3.8% se siente MUY SATISFECHO con la labor que realizan sus superiores en el establecimiento penal de varones del Cusco en el contexto COVID-19

Ítem 4: ¿Se siente usted satisfecho con el ambiente de trabajo en el Establecimiento Penal de Varones del Cusco en el contexto COVID-19?

De la tabla 12, se pudo observar que el 17% de los servidores penitenciarios encuestados se siente MUY INSATISFECHO con el ambiente de trabajo en el establecimiento penal de varones del Cusco en el contexto COVID-19, el 27.4% se siente INSATISFECHO con su ambiente de trabajo, así mismo el 28.3% de los encuestados se siente NI SATISFECHO NI INSATISFECHO con su ambiente de trabajo, por otro lado se percibe que solo el 24.5% de los encuestados se siente

SATISFECHO con su ambiente de trabajo, y solo el 2.8% se siente MUY SATISFECHO con el ambiente de trabajo en el establecimiento penal de varones del Cusco en el contexto COVID-19.

Ítem 5 : ¿Está usted satisfecho con la remuneración que percibe en el Establecimiento Penal de Varones del Cusco en el contexto COVID-19?

De la tabla 12, se pudo observar que el 26.4% de los servidores penitenciarios encuestados se siente MUY INSATISFECHO con la remuneración percibida , el 55.7% se siente INSATISFECHO con la remuneración que percibe por el trabajo que realiza en el cumplimiento de sus funciones, el 7.5% de los encuestados se siente NI SATISFECHO NI INSATISFECHO, el 10.4% de los servidores penitenciarios se siente SATISFECHO o MUY SATISFECHO con la remuneración que en el establecimiento penal de varones del Cusco en el contexto COVID-19.

Ítem 6: ¿Está usted satisfecho con los diferentes regímenes laborales existentes en el Establecimiento Penal de Varones del Cusco en el contexto COVID-19?

De la tabla 12, se pudo observar que el 83% de los servidores penitenciarios encuestados se siente MUY INSATISFECHO o INSATISFECHO con la existencia de los diferentes regímenes laborales en el establecimiento penal de varones del Cusco, el 10.4% se siente NI SATISFECHO NI INSATISFECHO, y solamente el 6.6% se siente SATISFECHO o MUY SATISFECHO con la existencia de los diferentes regímenes laborales en el establecimiento penal de varones del Cusco en el contexto COVID-19.

Ítem 7: ¿Está usted satisfecho con la relación armoniosa existente en los grupos de trabajo en el Establecimiento Penal de Varones del Cusco en el contexto COVID-19?

De la tabla 12, se pudo observar que el 10.4% de los servidores penitenciarios encuestados se siente MUY INSATISFECHO con la relación armoniosa existente en los grupos de trabajo en el establecimiento penal de varones del Cusco en el contexto COVID-19, el 34.9% se siente INSATISFECHO con la relación armoniosa existente en los grupos de trabajo, el 29.2% se siente NI SATISFECHO NI INSATISFECHO, el 22.6% se siente SATISFECHO con la relación armoniosa existente en los grupos de trabajo, y solo el 2.8% se siente MUY SATISFECHO con

la relación armoniosa existente en los grupos de trabajo en el E.P.V. Cusco en el contexto COVID-19.

Ítem 8: ¿Se siente usted satisfecho con la preparación, adiestramiento, inducción, capacitación laboral existente en el Establecimiento Penal de Varones del Cusco en el contexto COVID-19?

De la tabla 12, se pudo observar que el 16% de los trabajadores penitenciarios encuestados se siente MUY INSATISFECHO con la preparación, adiestramiento, inducción, capacitación laboral existente en el establecimiento penal de varones del Cusco en el contexto COVID-19, el 54.7% se siente INSATISFECHO con la preparación, adiestramiento, inducción, capacitación laboral, el 17.9% de los trabajadores se siente NI SATISFECHO NI INSATISFECHO, el 8.5% se siente SATISFECHO y solo el 2.8% se siente MUY SATISFECHO con la preparación, adiestramiento, inducción, capacitación laboral existente en el establecimiento penal de varones del Cusco en el contexto COVID-19.

Ítem 9: ¿Está usted satisfecho con los Equipo de Protección Personal proporcionados para el cumplimiento de funciones en el Establecimiento Penal de Varones del Cusco en el contexto COVID-19?

De la tabla 12, se pudo observar que el 72.6% de los servidores penitenciarios encuestados se siente MUY INSATISFECHO o INSATISFECHO con EPPs proporcionados al servidor penitenciario para el cumplimiento de funciones en el establecimiento penal de varones del Cusco en el contexto COVID-19, el 13.2% de los trabajadores se siente NI SATISFECHO NI INSATISFECHO con los EPPs en el establecimiento penal, y solo el 14.1% se siente SATISFECHO o MUY SATISFECHO con los EPPs en el establecimiento penal de varones del Cusco en el contexto COVID-19.

Tabla 10: Ítem 10: ¿Está usted satisfecho con la política laboral-sanitaria aplicado en el Establecimiento Penal de Varones del Cusco en el contexto COVID-19?

De la tabla 12, se pudo observar que el 69.8% de los servidores penitenciarios encuestados se siente MUY INSATISFECHO o INSATISFECHO con la política laboral sanitaria aplicado en el establecimiento penal de varones del Cusco en el contexto COVID-19, el 17% de los trabajadores se siente NI SATISFECHO NI INSATISFECHO con la política laboral sanitaria aplicado en el establecimiento

penal, y solo el 13.2% se siente SATISFECHO o MUY SATISFECHO con la política laboral sanitaria aplicado en el establecimiento penal de varones del Cusco en el contexto COVID-19.

Ítem 11: ¿Está usted satisfecho con el desempeño de la comisión de alto nivel de seguridad y salud en el trabajo en el Establecimiento Penal de Varones del Cusco en el contexto COVID-19?

De la tabla 12 se pudo observar que el 23.6% de los trabajadores penitenciarios encuestados se siente MUY INSATISFECHO con el desempeño de la comisión de alto nivel de seguridad y salud en el trabajo en el establecimiento penal de varones del Cusco en el contexto COVID-19, el 48.1% se siente INSATISFECHO con el desempeño de la comisión, el 19.8% de los trabajadores se siente NI SATISFECHO NI INSATISFECHO, el 5.7% se siente SATISFECHO y solo el 2.8% se siente MUY SATISFECHO con el desempeño de la comisión en el establecimiento penal de varones del Cusco en el contexto COVID-19

Tabla 13: Consolidado de efectos de la variable Negociación Colectiva.

Variable:	Nada	Poco	Neutral	Importante	Muy
Negociación Colectiva	Importante	Importante			Importante
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Ítem 12	3.8%	1.9%	1.9%	41.5%	50.9%
Ítem 13	1.9%	4.7%	12.3%	50%	31.1%
Ítem 14	0%	3.8%	2.8%	39.6%	53.8%
Ítem 15	0.9%	3.8%	2.8%	42.5%	50%
Ítem 16	3.8%	3.8%	0.9%	39.6%	51.9%
Ítem 17	0.9%	4.7%	0.9%	40.6%	52.8%
Ítem 18	1.9%	10.4%	7.5%	50.9%	29.2%
Ítem 19	2.8%	10.4%	9.4%	49.1%	28.3%
Ítem 20	1.9%	3.8%	4.7%	36.8%	52.8%
Ítem 21	0%	4.7%	4.7%	38.7%	51.9%
Ítem 22	0%	4.7%	9.4%	34%	51.9%

Fuente: *Elaboración Propia.*

Ítem 12: ¿Qué tan importante considera usted que el trabajador debe conocer los derechos laborales que se pueden negociar mediante un convenio

colectivo en el Establecimiento Penal de Varones del Cusco en el contexto COVID-19?

De la tabla 13, se pudo observar que solo el 3.8% considera que es NADA IMPORTANTE que el trabajador penitenciario deba conocer sus derechos laborales que se pueden negociar mediante un convenio colectivo en el establecimiento penal de varones del Cusco en el contexto COVID-19, el 1.9% considera que es POCO IMPORTANTE, también el 1.9% se mantiene NEUTRAL, por otro lado el 41.5% considera que es IMPORTANTE y un 50.9% MUY IMPORTANTE que el trabajador penitenciario deba conocer sus derechos laborales que se pueden negociar mediante un convenio colectivo en el establecimiento penal de varones del Cusco en el contexto COVID-19.

Ítem 13: ¿Cuán importante considera usted que la negociación colectiva tiene consecuencia en la resolución de conflictos laborales en el Establecimiento Penal de Varones del Cusco en el contexto COVID-19?

De la tabla 13, se observó que solo el 1.9% de los trabajadores penitenciarios considera que es NADA IMPORTANTE que la negociación colectiva tenga repercusión en la solución de conflictos laborales en el establecimiento penal de varones del Cusco en el contexto COVID-19, el 4.7% considera que es POCO IMPORTANTE, el 12.3% se mantiene NEUTRAL, por otro lado el 50% considera que es IMPORTANTE y el 31.1% MUY IMPORTANTE que el trabajador penitenciario considera que la negociación colectiva tenga intervención en la solución de conflictos laborales en el establecimiento penal de varones del Cusco en el contexto COVID-19.

Ítem 14: ¿Cuán importante cree usted que debe existir coordinación entre trabajadores y el sindicato en relación al espíritu del pliego de reclamos que se plantea frente a las autoridades del Establecimiento Penal de Varones del Cusco en el contexto COVID-19?

De la tabla 13, se observó que ninguno de los entrevistados marco la alternativa NADA IMPORTANTE, el 3.8% considera que es POCO IMPORTANTE que deba existir coordinación entre los trabajadores y el sindicato en relación al espíritu del pliego de reclamos que se plantea a la autoridad penitenciaria, el 2.8% se mantuvo NEUTRAL, mientras que el 39.6% y el 53.8% considera que es IMPORTANTE y MUY IMPORTANTE respectivamente que deba existir coordinación entre los

trabajadores y el sindicato en relación al espíritu del pliego de reclamos que se plantea a la autoridad penitenciaria.

Ítem 15: ¿Cuán importante considera usted que las autoridades del Establecimiento Penal de Varones del Cusco en el contexto COVID-19 asumen la idoneidad de satisfacer los requerimientos humanos básicos de los servidores penitenciarios?

De la tabla 13, se observó que el 0.9% de los trabajadores considera que es NADA IMPORTANTE de que las autoridades del establecimiento penal de varones del Cusco en el contexto COVID-19 deban asumir la idoneidad de satisfacer los requerimientos humanos básicos de los servidores penitenciarios, el 3.8% considera que es POCO IMPORTANTE, el 2.8% NEUTRAL, por otro lado el 42.5% de los encuestados considera que es IMPORTANTE y el 50% MUY IMPORTANTE de que las autoridades del establecimiento penal de varones del Cusco en el contexto COVID-19 deban asumir la idoneidad de satisfacer los requerimientos humanos básicos de los servidores penitenciarios.

Ítem 16: ¿Qué tan importante consideras que los representantes del Sindicato deben de comunicar a los trabajadores respecto del inicio, desarrollo y suscripción de algún convenio colectivo con las autoridades del Establecimiento Penal de Varones del Cusco en el contexto COVID-19?

De la tabla 13, se observó que el 3.8% de los trabajadores considera que es NADA IMPORTANTE que los representantes del sindicato deben de comunicar a los trabajadores respecto del inicio, desarrollo y suscripción de algún convenio con las autoridades del establecimiento penal de varones del Cusco en el contexto COVID-19, otro 3.8% considera que es POCO IMPORTANTE, el 0.9% se mantiene NEUTRAL, por otro lado el 39.6% considera que es IMPORTANTE y el 51.9% MUY IMPORTANTE que los representantes del sindicato deben de comunicar a los trabajadores respecto del inicio, desarrollo y suscripción de algún convenio con las autoridades del establecimiento penal de varones del Cusco en el contexto COVID-19

Ítem 17: ¿Cuán importante considera usted que los representantes del Sindicato deben mantener un dialogo constante con las autoridades del Establecimiento Penal de Varones del Cusco por mejores condiciones laborales frente al contexto COVID-19?

De la tabla 13, se observó que el 0.9% de los trabajadores considera que es NADA IMPORTANTE que los representantes del sindicato deben de mantener un dialogo constante con las autoridades del establecimiento penal de varones del Cusco en el contexto COVID-19, un 4.7% considera que es POCO IMPORTANTE, el 0.9% se mantiene NEUTRAL, sin embargo el 40.6% considera que es IMPORTANTE y el 52.8% MUY IMPORTANTE que los representantes del sindicato deben de mantener un dialogo constante con las autoridades del establecimiento penal de varones del Cusco en el contexto COVID-19.

Ítem 18: ¿Qué tan importante considera usted que las autoridades del Establecimiento Penal de Varones del Cusco deben permitir la actividad sindical con absoluta libertad en el contexto COVID-19?

De la tabla 13, se observó que el 1.9% de los servidores penitenciarios considera que es NADA IMPORTANTE que las autoridades del establecimiento penal de varones del Cusco deben permitir la actividad sindical con absoluta libertad en el contexto COVID-19, un 10.4% considera que es POCO IMPORTANTE que las autoridades del establecimiento penal permitan la actividad sindical, el 7.5% se mantiene NEUTRAL, por otro lado el 50.9% de los encuestados considera que es IMPORTANTE y el 29.2% MUY IMPORTANTE que las autoridades del establecimiento penal de varones del Cusco deben permitir la actividad sindical con absoluta libertad en el contexto COVID-19.

Ítem 19: ¿Qué tan importante considera usted que las autoridades del Establecimiento Penal de Varones del Cusco asuman la potestad sindical de negociación colectiva como uno de las salvaguardas de la paz, facilitadora de la resolución de conflictos en los trabajadores penitenciarios en el contexto COVID-19?

De la tabla 13, se observó que el 2.8% de los trabajadores considera que es NADA IMPORTANTE que las autoridades del establecimiento penal de varones del Cusco asuman la potestad sindical de negociación colectiva como uno de las salvaguardas de la paz, facilitadora de la resolución de conflictos en los trabajadores penitenciarios en el contexto COVID-19, el 10.4% considera que es POCO IMPORTANTE, el 9.4% se mantiene NEUTRAL, sin embargo el 49.1% de los encuestados considera que es IMPORTANTE y el 28% MUY IMPORTANTE que las autoridades del establecimiento penal de varones del Cusco asuman la potestad

sindical de negociación colectiva como uno de las salvaguardas de la paz, facilitadora de la resolución de conflictos en los trabajadores penitenciarios en el contexto COVID-19.

Ítem 20: ¿Cuán importante considera usted que el Establecimiento Penal de Varones del Cusco a través de sus autoridades debería otorgar algún tipo de justo reconocimiento y/o incentivo laboral público o privado algún servidor por el trabajo bien hecho en el cumplimiento de funciones?

De la tabla 13, se observó que el 1.9% de los trabajadores considera que es NADA IMPORTANTE que las autoridades del establecimiento penal de varones del Cusco en el contexto COVID-19 debería otorgar algún tipo de justo reconocimiento y/o incentivo laboral público o privado al servidor penitenciario por el trabajo bien hecho en cumplimiento de funciones, el 3.8% considera que es POCO IMPORTANTE, otro 4.7% NEUTRAL, por otro lado el 36.8% de los encuestados considera que es IMPORTANTE y el 52.8% MUY IMPORTANTE que las autoridades del establecimiento penal de varones del Cusco en el contexto COVID-19 debería otorgar algún tipo de justo reconocimiento y/o incentivo laboral público o privado al servidor penitenciario por el trabajo bien hecho en cumplimiento de funciones.

Ítem 21: ¿Cuán importante considera usted que la homologación de salarios se debe consumir como política laboral con justicia social en el Establecimiento Penal de Varones del Cusco en el contexto COVID-19?

De la tabla 13, se observó que ninguno de los entrevistados marco la alternativa NADA IMPORTANTE, el 4.7% considera que es POCO IMPORTANTE que la homologación de salarios se deba consumir como política laboral con justicia social en el establecimiento penal de varones del Cusco en el contexto COVID-19, otro 4.7% se mantuvo NEUTRAL, el 38.7% y el 51.9% considera que es IMPORTANTE y MUY IMPORTANTE respectivamente que la homologación de salarios se deba consumir como política laboral con justicia social en el establecimiento penal de varones del Cusco en el contexto COVID-19

Ítem 22: ¿Cuán importante cree usted que la diferencia remunerativa existente en el Establecimiento Penal de Varones del Cusco influye en el nivel de compromiso del servidor penitenciario en el cumplimiento de sus funciones?

De la tabla 13, se observó que ninguno de los entrevistados marco la alternativa NADA IMPORTANTE, el 4.7% considera que es POCO IMPORTANTE que la

diferencia remunerativa existente en el establecimiento penal de varones del Cusco en el contexto COVID-19 influye en el nivel de compromiso del servidor en el cumplimiento de funciones, el 9.4% se mantuvo NEUTRAL, el 34% y el 51.9% considera que es IMPORTANTE y MUY IMPORTANTE respectivamente que la diferencia remunerativa existente en el establecimiento penal de varones del Cusco en el contexto COVID-19 influye en el nivel de compromiso del servidor en el cumplimiento de funciones.

Tabla 14: Variable Satisfacción Laboral.

Escala Valoracion	Totales	%	Porcentaje Acumulado
Muy Insatisfecho	231	19.81%	19.81%
Insatisfecho	498	42.71%	62.52%
Ni satisfecho ni insatisfecho	221	18.95%	81.47%
Satisfecho	171	14.67%	96.14
Muy Satisfecho	45	3.86%	100%
Total	1166	100%	

Fuente: Creación Propia.



Gráfico 6: Nivel de Satisfacción Laboral.

De la tabla 14 y el gráfico 6, se pudo observar que el 19,81% de los servidores penitenciarios encuestados respondieron sentirse MUY INSATISFECHO, el 42.71% respondieron sentirse INSATISFECHO, el 18.95% respondieron sentirse NI SATISFECHO NI INSATISFECHO, el 14.67% respondieron sentirse

SATISFECHO, y solo el 3.86% de los servidores penitenciarios encuestados respondieron sentirse MUY SATISFECHO respecto de las 11 interrogantes propuestos en la herramienta de recopilación de datos.

Tabla 15: Variable Negociación Colectiva.

Escala de valoración	Totales	%	Porcentaje Acumulado
Muy Importante	534	45.80%	45.80%
Importante	493	42.28%	88.08%
Neutral	61	5.23%	93.31%
Poco Importante	59	5.06%	98.37%
Nada Importante	19	1.63%	100%
Total	1166	100%	

Fuente: *Elaboración Propia.*

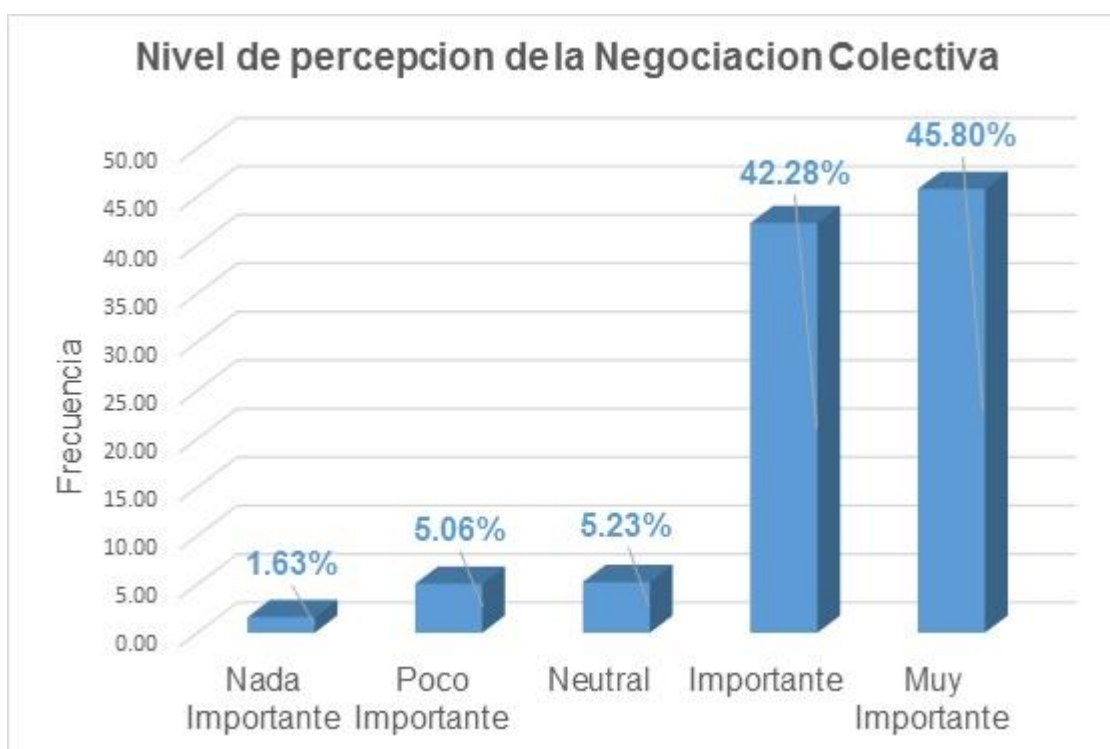


Gráfico 7: *Nivel de percepción de la negociación colectiva.*

De la tabla 15 y el gráfico 7, se pudo observar que el 45,80% de los servidores penitenciarios encuestados respondieron que es MUY IMPORTANTE respecto de la percepción de la negociación colectiva en el establecimiento penal de varones del Cusco en el contexto COVID-19, el 42.28% respondieron que es IMPORTANTE la percepción de la negociación colectiva, el 5.23% se mantuvo NEUTRAL, el 5.06% percibe la negociación colectiva POCO IMPORTANTE, y solo el 1.63% de los servidores penitenciarios encuestados percibe que la negociación colectiva es

NADA IMPORTANTE en el establecimiento penal de varones del Cusco en el contexto COVID-19.

Tabla 16: Baremo Satisfacción Laboral.

Niveles	Rangos	fi	%
Bajo	[11 - 25]	53	50.00%
Medio	[26 - 40]	50	47.17%
Alto	[41 - 55]	3	2.83%
Total		106	100%

Fuente: *Elaboración Propia*

De la tabla 16, se pudo observar que el 50% de los servidores penitenciarios encuestados perciben la Satisfacción Laboral en NIVEL BAJO en el establecimiento penal de varones del Cusco en el contexto COVID-19, el 47.17% concibe la satisfacción laboral en un NIVEL MEDIO y solamente el 2.83% de los servidores penitenciarios encuestados perciben la Satisfacción Laboral en NIVEL ALTO en el establecimiento penal de varones del Cusco en el contexto COVID-19 en relación a las 11 interrogantes propuestas en la herramienta de recopilación de datos.

Tabla 17: Baremo Percepción de la Negociación Colectiva.

Niveles	Rangos	fi	%
Bajo	[11 - 25]	1	0.94%
Medio	[26 - 40]	12	11.32%
Alto	[41 - 55]	93	87.74%
Total		106	100%

Fuente: *Elaboración Propia*

De la tabla 17, se pudo observar que el 87.74% de los servidores penitenciarios encuestados perciben la importancia de la Negociación Colectiva en un NIVEL ALTO en el establecimiento penal de varones del Cusco en el contexto COVID-19, el 11.32% percibe la importancia de la negociación colectiva en NIVEL MEDIO y solamente el 0.94% de los servidores penitenciarios encuestados percibe la importancia de la Negociación Colectiva en un NIVEL BAJO en el establecimiento penal de varones del Cusco en el contexto COVID-19

Tabla 18: Correlaciones de las dimensiones

			Factores Intrínsecos	Factores Extrínsecos	Defensa de Interés y paz social	Libertad Sindical	Progreso Social	Unificación de Régimen Laboral
Rho de Spearman	Factores Intrínsecos	Coeficiente de correlación	1,000	,211*	-,023	,028	,138	-,052
		Sig. (bilateral)	.	,030	,815	,779	,159	,598
		N	106	106	106	106	106	106
	Factores Extrínsecos	Coeficiente de correlación	,211*	1,000	,001	,033	,127	-,070
		Sig. (bilateral)	,030	.	,988	,734	,195	,478
		N	106	106	106	106	106	106
	Defensa de Interés y paz social	Coeficiente de correlación	-,023	,001	1,000	,382**	,442**	,255**
		Sig. (bilateral)	,815	,988	.	,000	,000	,008
		N	106	106	106	106	106	106
	Libertad Sindical	Coeficiente de correlación	,028	,033	,382**	1,000	,350**	,056
		Sig. (bilateral)	,779	,734	,000	.	,000	,571
		N	106	106	106	106	106	106
	Progreso Social	Coeficiente de correlación	,138	,127	,442**	,350**	1,000	,327**
		Sig. (bilateral)	,159	,195	,000	,000	.	,001
		N	106	106	106	106	106	106
	Unificación de Régimen Laboral	Coeficiente de correlación.	-,052	-,070	,255**	,056	,327**	1,000
		Sig. "bilateral"	,598	,478	,008	,571	,001	.
		N	106	106	106	106	106	106

Fuente: Creación Propia

VI.- DISCUSIÓN

El presente estudio tuvo como finalidad principal determinar la existencia de correspondencia entre la satisfacción laboral y la negociación colectiva en el establecimiento penal de varones en el contexto COVID-19 y para tal fin se realizó una serie de pruebas estadísticas a los datos obtenidos que a continuación se detallan.

El test de normalidad de Kolmogorov – Smirnov para determinar si los datos examinados se distribuyen normalmente.

Tabla 19. Prueba de normalidad.

	Kolmogorov - Smirnov			Shapiro - Wilk		
	Estadístico	g.l.	Sig	Estadístico	g.l.	Sig
Satisfacción Laboral	0.128	106	0.000	0.948	106	0.000
Negociación Colectiva	0.114	106	0.002	0.884	106	0.000

Fuente: *Creación Propia.*

Regla para la toma de decisiones:

Si la significancia es mayor a 0.05 quiere decir que los datos recopilados se distribuyen normalmente y se aplica la “r” Pearson, por otro lado si el nivel de significancia está por debajo de 0.05 quiere decir que los datos recopilados no poseen una distribución normal y se tendrá que aplicar pruebas no paramétricas Rho de Spearman para encontrar la correlación entre las variables en estudio.

Del test de normalidad realizado se observa que la significancia entre las variable Satisfacción Laboral y la Negociación Colectiva es de $0.000 < 0.05$.

Conclusión: Existe certidumbre estadística autosuficiente para inferir que los datos observado de la muestra en cuestión no se distribuyen normalmente, esto quiere decir que se trata de datos no paramétricos, ordinales por lo que se recomienda aplicar la evaluación correlacional Rho de Spearman para precisar por medio de una prueba de hipótesis si existe o no correlación entre la satisfacción laboral y la negociación colectiva en el establecimiento penal de varones del Cusco en el contexto COVID-19.

Planteo de la prueba de Hipótesis:

Ho: $\rho = 0$ No existe concomitancia entre la satisfacción laboral y negociación colectiva en el establecimiento penal de varones del Cusco en el contexto COVID-19.

H1: $\rho \neq 0$ Existe concomitancia entre la satisfacción laboral y negociación colectiva en el establecimiento penal de varones del Cusco en el contexto COVID-19

Dónde:

ρ = Rho de Spearman.

Establecemos la significancia: $\alpha = 0,05$

Tabla 20. Correlación no Paramétrica (Rho de Spearman).

			Satisfacción Laboral	Negociación Colectiva
Rho de Spearman..	Satisfaccion Laborál	Coeficiente de correlacion	1,000	0,150
		Sig "bilateral"	.	0,124
		N	106	106
	Negociación Colectiva	Coeficiente de correlacion	0,150	1,000
		Sig "bilateral"	0,124	.
		N	106	100

Fuente: *Elaboración Propia.*

Rango de valores de interpretación de la RHO de Spearman.

Valor de rho	Significado
1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa débil
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy débil
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy débil
0.2 a 0.39	Correlación positiva débil
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Gráfico 8: *Interpretación de la rho de Spearman.*

Regla para la toma de decisiones:

Si el “p” valor está por encima de la significancia $\alpha=0,05$; entonces aceptamos la hipótesis nula H_0 .

Según la Tabla 20: Se contempla que el coeficiente de correlación entre la variables Satisfacción Laboral y la Negociación Colectiva es de 0.150 lo que equivale a una *correlación positiva muy débil* según el gráfico 8: Rango de posibles valores que puede tomar el coeficiente de correlación de Spearman. Así mismo la significancia según la tabla 20 es de $0.124 > \alpha=0.05$.

Conclusión: Según la regla para la toma de decisiones *aceptamos la hipótesis nula*
 H_0 : No existe concomitancia entre la satisfacción laboral y negociación colectiva en el establecimiento penal de varones del Cusco en el contexto COVID-19.

En la presente investigación al tomar la determinación de relacionar la satisfacción laboral con la negociación colectiva en el establecimiento penal de varones del Cusco en el contexto COVID-19, se pudo hallar que el valor (sig. bilateral=0.124) > ($\alpha=0.05$), por medio del test Rho de Spearman en SPSS, que nos permite comprender que no existe relación entre ambas variables. Esto quiere decir que la satisfacción laboral de los servidores penitenciarios no se relaciona con la percepción de la negociación colectiva en el establecimiento penal de varones del Cusco, no existe dependencia alguna de la satisfacción laboral respecto de la negociación colectiva, sino que probablemente existan otros factores que condicionan la satisfacción laboral en el establecimiento penal del Cusco. Frente a lo señalado aceptamos la hipótesis nula que refiere que no existe concomitancia entre la satisfacción laboral y negociación colectiva, así mismo rechazamos la hipótesis alterna planteada para el presente trabajo de investigación, que refiere que existe concomitancia entre la satisfacción laboral y negociación colectiva en el establecimiento penal de varones del Cusco en el contexto COVID-19. Estos resultados no guardan relación con lo formulado por Astochado (2019) quien en su investigación llega a la conclusión de que la negociación colectiva se relaciona estrechamente con el bienestar laboral, que para nuestro estudio es el equivalente literal a satisfacción laboral, ello no es acorde con lo que en este estudio se descubre; pero si comulga con el presente trabajo de indagación en que se debe convenir derechos laborales como el aumento de las remuneraciones y mejores

condiciones laborales a fin de evitar futuros conflictos laborales. En ese sentido, según lo establecido anteriormente, luego de analizar los resultados sostenemos que por más elaborada se encuentre el pliego de reclamos como parte de una negociación colectiva en busca de un convenio colectivo, este no podrá satisfacer laboralmente a los servidores penitenciarios en el establecimiento penal de varones del Cusco en el contexto COVID-19 no sin antes apelar al cumplimiento de la Ley 31188 “ley de la negociación colectiva en el sector estatal”.

Así mismo, de los resultados obtenidos en el contexto COVID-19 se advierte que los servidores del establecimiento penal de varones del Cusco concibe la negociación colectiva en un 87.74% como alto, similitud con lo establecido por Calle (2018) en su trabajo de investigación realizado en una institución pública del estado peruano en pandemia, donde sus trabajadores consienten en la determinación de elaborar una propuesta de negociación colectiva con un nivel alto. Sin embargo respecto de la satisfacción laboral en el establecimiento penal de varones en el contexto COVID-19 de los resultados obtenidos se tiene que los servidores penitenciarios perciben la satisfacción laboral con un porcentaje del 50% como bajo, contrariamente a lo establecido por De los Heros et al. (2020) en su artículo relacionado a la satisfacción laboral en épocas de coronavirus en una universidad pública en México quien concluye que los docentes señalan estar satisfechos con el trabajo que realizan. Al respecto se precisa conclusiones opuestas con nuestra investigación por el tipo de trabajo desarrollado, por un lado se ejercita la docencia universitaria y por el otro el trato con personas privadas de su libertad, lo rescatable del trabajo de De los Heros et al. (2020) es que su estudio la realizó en una entidad pública en similitud a nuestra investigación.

En lo que respecta a definiciones básicas sobre la negociación colectiva y satisfacción laboral se describe en el marco teórico de la presente investigación, el primero como un derecho fundamental de todo trabajador a petitionar mejoras salariales, condiciones laborales dignas y solución de conflictos, el segundo como un estado de complacencia con su ambiente trabajo, con la interrelación con sus colegas de trabajo, con sus inmediatos superiores, con su retribución económica y demás factores, todo lo anteriormente descrito concordante con la literatura del trabajo de investigación de Astochado (2019).

Respecto de los actuados en materia de negociación colectiva realizadas en el Establecimiento Penal de Varones Cusco del INPE en el contexto COVID-19, los trabajadores penitenciarios representados por su sindicato presentaron escritos dirigidos a las autoridades del penal como el OFICIO N° 04-2020-INPE/SINTRAP-CUSCO de fecha 13MAR2020 en el que se solicita cronogramación e instalación de mesa de diálogo para la negociación colectiva 2020-2021 y designación de la comisión negociadora del SINTRAP-Cusco en plena crisis endémica, lo cual no obtuvo respuesta alguna verbal o escrita hasta la fecha en clara afectación al Art. 28 de la carta magna

Cabe precisar que una de las grandes debilidades del presente trabajo de investigación se asocia a la población en estudio toda vez que el establecimiento penal de varones del Cusco es una dependencia del Instituto Nacional Penitenciario, institución pública del estado de cobertura nacional descentralizada a través de las Oficinas Regionales que administran los establecimientos penales en diferentes locaciones a nivel nacional, si bien es cierto la muestra con la que se trabajó en la investigación es representativa del establecimiento penal de varones del Cusco, los resultados de los datos obtenidos no son suficientes y solo se aplican a la jurisdicción donde se realizó el estudio, mas no así en el ámbito nacional. Lo que se pretende es generar precedente para futuros estudios, investigadores a quienes motivamos a seguir desarrollando estrategias de negociación colectiva a fin de concretar y fomentar la satisfacción laboral de los empleados públicos mediante el convenio colectivo, no solamente en servidores penitenciarios sino en todo el aparato estatal.

Una de las limitaciones del diseño de investigación no experimental transversal descriptivo aplicado al presente es que no permite abordar la problemática con mayor profundidad para lograr entenderla de forma más eficiente, sin embargo se pudo observar en un tiempo determinado los fenómenos estudiados, y recolectar información tal cual se dan en su entorno, para posteriormente ser interpretados objetivamente y describir la realidad.

La investigación es trascendental por darse en un contexto de pandemia y sus consecuencias en la satisfacción laboral en una institución estatal, donde sus autoridades poco o nada hacen por mejorar las condiciones laborales, donde todo esfuerzo por concretar una negociación colectiva con la patronal es vano.

VII.- CONCLUSIONES

1. En el trabajo de exploración se concluyó que no existe concomitancia entre la satisfacción laboral y la negociación colectiva en el establecimiento penal de varones del Cusco en el contexto COVID-19, dicho diagnóstico a partir de la información obtenida en campo por medio de los instrumentos de recopilación de datos, sin embargo del estudio se desprende que el 50% de los encuestados perciben la Satisfacción Laboral en un nivel bajo, por otro lado el 87.74% de los servidores penitenciarios encuestados perciben la importancia de la Negociación Colectiva en un NIVEL ALTO.
2. En esta tesis se conceptualizó la negociación colectiva y la satisfacción laboral con el propósito de sumar conocimientos a los que ya se tiene sobre la materia en cuestión y brindar un aporte literario al alcance del público en general. Así mismo se advirtió la percepción de la negociación colectiva y la satisfacción laboral a los servidores penitenciarios del Establecimiento Penal de Varones Cusco en el contexto COVID-19.
3. Se indagó las últimas negociaciones colectivas realizadas en el establecimiento penal de varones del Cusco con énfasis en la crisis sanitaria en donde los trabajadores a través de su sindicato presentaron un pliego de reclamos y solicitaron la instalación de una mesa de diálogo de negociación colectiva con énfasis al brote del coronavirus y las medidas excepcionales para prevenir la propagación del virus en salvaguarda de la integridad física y de salubridad del servidor penitenciario, sin resultado alguno, no existiendo voluntad y disposición de las autoridades del penal en atender los reclamos de los trabajadores, lo que desencadenó en gran medida en la insatisfacción de todos los trabajadores que se corroboran con los efectos del presente estudio.
4. En esta tesis también se determinó la relación existente entre las dimensiones de los elementos intrínsecos y los extrínsecos de la satisfacción laboral en el Establecimiento Penal de Varones Cusco en el contexto COVID-19 con incidencia en los indicadores: Ambiente de trabajo, remuneración, régimen laboral, relación armoniosa, función que realiza, labor que realiza sus superiores, motivación y/o reconocimiento, capacitación.
5. Se determinó también la relación existente entre las dimensiones libertad sindical y la defensa de interés y paz social de la negociación colectiva en

servidores del Establecimiento Penal de Varones Cusco en el contexto COVID-19 con incidencia en los indicadores: Derechos laborales, resolución de conflictos, coordinación entre trabajadores y sindicato, dialogo con autoridades, actividad sindical.

6. Se determinó la relación existente entre las dimensiones progreso social y unificación de régimen laboral de la negociación colectiva en servidores penitenciarios del Establecimiento Penal de Varones Cusco en el contexto COVID-19 con incidencia en los indicadores: Reconocimiento, incentivo laboral y homologación de salarios.

VIII.- RECOMENDACIONES

- 1.** Se recomienda a las autoridades del establecimiento penal de varones del Cusco consolidar el desarrollo de la negociación colectiva a través de la celebración de un convenio colectivo en favor de la clase trabajadora de tal forma que involucre el incremento de remuneraciones, mejores condiciones laborales en el contexto COVID-19, tal y conforme lo establece el convenio 151 de la O.I.T. y nuestro ordenamiento jurídico en salvaguarda de los intereses laborales del trabajador público penitenciario.
- 2.** Se sugiere a las autoridades del establecimiento penal del Cusco promover e incentivar una cultura laboral que permita la satisfacción laboral en los servidores penitenciarios y posibilitar a la institución pública concretar sus propósitos de organización a nivel local.
- 3.** A las autoridades del establecimiento penal de varones del Cusco se les encomienda propiciar un plan de recompensas que incentive al servidor penitenciario a seguir mejorando en el cumplimiento de sus funciones, un justo reconocimiento por un trabajo bien hecho que no menoscabe su desempeño y el nivel de compromiso con su empleador en beneficio del estado y la ciudadanía en su conjunto.
- 4.** Se sugiere a las autoridades del establecimiento promover la actividad sindical a fin de involucrarse en la problemática del servidor penitenciario a través del dialogo y la comunicación constante.
- 5.** A los trabajadores y sus representantes sindicales resistir, persistir, insistir y nunca desistir en la lucha por sus derechos laborales reivindicativos por mejoras salariales, condiciones de trabajo dignos en busca de la satisfacción laboral en beneficio de la patronal y de la clase trabajadora.
- 6.** Incentivamos a los estudiosos a seguir desarrollando trabajos de investigación en negociación colectiva y satisfacción laboral en el sector público a fin de generar precedente en busca de mejores condiciones laborales e incremento de remuneraciones.
- 7.** Así mismo se recomienda incrementar el ámbito de aplicación del estudio a nivel regional y porque no nacional con el propósito de llegar a conclusiones más precisas respecto del problema en estudio.

REFERENCIAS

- Abrego, M., Molinos, S., & Ruíz, P. (2000). Equipos de protección personal (Vol. 32). ACHS.
- Acosta, G. (2008). Gestión de recursos humanos en la administración tributaria venezolana. Observatorio laboral Revista venezolana, 1(2).
- Angeles Ruiz, J. K. (2018). Los Gastos Operativos y su Incidencia en la Rentabilidad de la Empresa Inversiones y Tecnología y Suministros SA Año 2017.
- Astochado Sánchez, W. (2019). La negociación colectiva y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Santa Cruz.
- Astochado Sánchez, W. (2019). Negociación Colectiva y Bienestar Laboral en la Municipalidad de Santa Cruz.
- Baray, H. L. Á. (2006). Introducción a la metodología de la investigación. Juan Carlos Martínez Coll.
- Baylos, A. (2019). ¿Para qué sirve un sindicato?: Instrucciones de uso. Los Libros de la Catarata.
- Bernard Gernigon, A. O. (2000). Principios de la OIT sobre la negociación colectiva. Revista Internacional del Trabajo, 40.
- Bonillo Muñoz, D., & Nieto Gonzales, F. J. (2002) La satisfacción laboral como elemento motivador del empleado.
- Calle Domínguez, A. (2018). Percepción de la negociación colectiva de los trabajadores obreros y empleados de la Municipalidad Provincial del Callao, 2017.
- Calle, M. C. (2015). La mejora de la cobertura de la negociación colectiva en América Latina. Revista latinoamericana de derecho social, 21, 3-29.
- Carrasco Ramos, R. J. (2017). Reconocimiento Laboral y Compromiso Organizacional en el Banco de la Nación - Agencia 1 Trujillo, 2017.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. Mc graw hill.
- Convenio N° 154 (1981) Organización Internacional del Trabajo.
- Coronel Gonzales, C. M., & Medina Castillo, J. P. (2020). Felicidad y satisfacción laboral en una muestra de trabajadores peruanos, en el contexto del COVID-19.

- Cruz Villalón, J. (2020). Caracterización de la Negociación Colectiva en Europa.
- D.L. N° 1057 (2008). Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- D.L. N° 276 (1988). Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- De Los Heros Rondén, M. G., Murillo López, S. C., & Solana Villanueva, N. (2020). Satisfacción laboral en tiempos de pandemia: el caso de docentes universitarios del área de salud. *Revista de Economía del Caribe*, (26), 1-21.
- Garrido Blas, S. R. Caracterización del proceso laboral sobre reintegro de remuneraciones por homologación de sueldos, expediente N° 01515-2018-0-0201-JR-LA-01, primer juzgado de trabajo de Huaraz, distrito judicial de Ancash-Perú, 2018.
- Gonzáles, J. F. (2020). El sindicato como actor político: análisis crítico de su statu quo respecto de los fines sindicales. *Revista de Estudios lus Novum*, 13(2).
- Guillén, J. C. (2015). Compromiso laboral del trabajo social en el sector salud. *Contaduría y administración*, 60(1), 31-51.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, R., & Baptista-Lucio, P. (2017). Selección de la muestra.
- Ley N° 29709 (2011). Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria.
- Ley N° 31188 (2021). Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.
- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2016). La encuesta. Metodología de la investigación social cuantitativa.
- Mansilla, M. E. (2011). Etapas del desarrollo humano.
- Marticorena, Clara; D'urso, Lucila Florencia; Los/as trabajadores/as frente a la pandemia: regulaciones, negociación colectiva y conflicto; Centro de Estudios e Investigaciones Laborales; El trabajo en los tiempos de la Covid-19; 2020; 7; 12-2020; 1-18.
- Moreno-Jiménez, Bernardo; Herrero, Macarena Gálvez (2013-12). «El efecto del distanciamiento psicológico del trabajo en el bienestar y la satisfacción con la vida: un estudio longitudinal». *Revista de Psicología del Trabajo y de*

las Organizaciones 29 (3):145-151. ISSN 1576-5962. doi:10.5093/tr2013a20
Consultado el 7 de agosto de 2019.

- Murillo, F. J., & Hidalgo, N. (2015). Enfoques fundamentantes de la Evaluación de Estudiantes para la Justicia Social. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 8(1), 43-61.
- Nicolaci, M. (2008). Condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT). *Hologramática*, 2(8), 3-48.
- Ocsa Mares, C. M., & Huayra Huamani, Y. P. (2017). Condiciones de trabajo del personal del área de mantenimiento de la Empresa DCR Minería y Construcción de Arequipa 2017.
- Rengifo Maco, R. M. (2018). Proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del organismo de evaluación y fiscalización ambiental, Lima 2017.
- Salazar Botello, C. M., Ganga Contreras, F., Mendoza Llanos, R., Muñoz Jara, Y., & Jara Hernandez, M. V. (2021) Satisfacción laboral y síndrome de burnout en pandemia COVID-19: el caso de una institución financiera de la zona central de Chile.
- Salinas López, F. Y. (2020). Negociación colectiva en el Sector Público y los Derechos Sindicales de los trabajadores de Salud en la Región La Libertad, 2018.
- Sánchez Reyes, C., Ugaz Olivares, M., & Pasco Lizárraga, M. (2016). Mesa Redonda “Negociación Colectiva y Grupo de Empresas”.
- Sánchez, G. S. (2017). Validez y confiabilidad del cuestionario de calidad de vida SF-36 en mujeres con LUPUS, Puebla.
- Sánchez, J. M. G. (2014). Diseño de una escala salarial en la Cámara de Comercio de Santa Rosa de Cabal (Doctoral dissertation, Universidad Tecnológica de Pereira. Facultad de Ingeniería Industrial. Ingeniería Industrial).
- Serulle, J. (1996). El convenio colectivo como instrumento de paz laboral.
- Torres, A., Guerrero, F., & Paradas, M. (2017). Financiamiento utilizado por las pequeñas y medianas empresas ferreteras. *CICAG: Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 14(2), 284-303.

- Villamar, J. P. (2015). El positivismo y la investigación científica. *Empresarial*, 9(35), 29-34.

ANEXOS

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESC. DE MEDIC
Negociación Colectiva	La negociación colectiva es el acuerdo celebrado entre el empleador o empleadores y trabajadores sobre remuneraciones y otras condiciones de trabajo propias de una relación laboral. (Anacleto – Guerrero, 2015).	Test. Escala de Likert para evaluar la opinión de las personas.	Libertad sindical	Homologación de haberes, ámbito de negociación, contenido de la negociación, convergencia de salarios, resolución de problemas, libertad sindical, concertación, justicia social, paz laboral, derechos laborales, actividad sindical, diferencia remunerativa.	Ordinal
			Progreso social		
			Defensa de interés y paz social		
			Unificación de regímenes laborales		
Satisfacción Laboral	La satisfacción laboral también se puede ver dentro del contexto más amplio de la gama de problemas que afectan la experiencia laboral de un individuo o su calidad de vida laboral. La satisfacción laboral se puede entender en términos de sus relaciones con otros factores clave, como el bienestar general, el estrés en el trabajo, el control en el trabajo, la interfaz entre el hogar y el trabajo y las condiciones laborales. (Tomazevic – Aristovnik, 2014)	Esta variable se estructura en dos dimensiones los cuales serán evaluados a través de una adaptación de la escala de Likert.	Factores Intrínsecos	Motivación, reconocimiento, autonomía, respeto, ética, creatividad, logro, desempeño laboral, responsabilidad, reconocimiento.	Ordinal
			Factores Extrínsecos	Trabajo en equipo, política laboral-sanitaria, ambiente físico, relación con jefes y directivos, la naturaleza del trabajo, seguridad y salud en el trabajo, condiciones de bienestar, capacitación, inducción, ambiente de trabajo, remuneración, regímenes laborales, relación armoniosa.	

TESIS

Satisfacción Laboral como consecuencia de la Negociación Colectiva en el Establecimiento Penal de Varones Cusco en el Contexto COVID-19.

Cuestionario de encuesta aplicado a 60 servidores penitenciarios en el Establecimiento Penal de Varones del Cusco en el contexto COVID-19.

Es grato dirigirnos a usted, para saludarlo y a la vez requerir se sirva absolver las interrogantes que se les plantea a continuación, donde los resultados se tomaran como un aporte importante para la investigación académica que realizamos. Marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto.

Sexo: Edad: Régimen Laboral:

Variable: Satisfacción Laboral		Muy Insatisfecho (1)	Insatisfecho (2)	Ni Satisfecho, ni insatisfecho (3)	Satisfecho (4)	Muy Satisfecho (5)
1	¿Está usted satisfecho con la motivación y/o reconocimiento al trabajador por buen desempeño existente en el Establecimiento Penal de Varones del Cusco en el contexto COVID-19?					
2	¿Está usted satisfecho con la función que realiza dentro del Establecimiento Penal de Varones del Cusco?					
3	¿Está usted satisfecho con la labor realizada por sus superiores en Establecimiento Penal de Varones del Cusco en el cumplimiento de funciones en el contexto COVID-19?					
4	¿Se siente usted satisfecho con el ambiente de trabajo en el Establecimiento Penal de Varones del Cusco en el contexto COVID-19?					
5	¿Está usted satisfecho con la remuneración que percibe en el Establecimiento Penal de Varones del Cusco?					
6	¿Está usted satisfecho con los diferentes regímenes laborales existentes en el Establecimiento Penal de Varones del Cusco en el contexto COVID-19?					
7	¿Está usted satisfecho con la relación armoniosa existente en los grupos de trabajo en el Establecimiento Penal de Varones del Cusco en el contexto COVID-19?					
8	¿Se siente usted satisfecho con la preparación, adiestramiento, inducción, capacitación laboral existente en el Establecimiento Penal de Varones del Cusco en el contexto COVID-19?					
9	¿Está usted satisfecho con los Equipo de Protección Personal proporcionados para el cumplimiento de funciones en el Establecimiento Penal de Varones del Cusco en el contexto COVID-19?					

10	¿Está usted satisfecho con la política laboral-sanitaria aplicado en el Establecimiento Penal de Varones del Cusco en el contexto COVID-19?					
11	¿Está usted satisfecho con el desempeño de la comisión de alto nivel de seguridad y salud en el trabajo en el Establecimiento Penal de Varones del Cusco en el contexto COVID-19?					
	Variable: Negociación Colectiva	Nada Importante (1)	Poco Importante (2)	Neutral (3)	Importante (4)	Muy Importante (5)
12	¿Qué tan importante considera usted que el trabajador debe conocer los derechos laborales que se pueden negociar mediante un convenio colectivo en el Establecimiento Penal de Varones del Cusco en el contexto COVID-19?					
13	¿Cuán importante considera usted que la negociación colectiva tiene implicancia en la resolución de conflictos laborales en el Establecimiento Penal de Varones del Cusco en el contexto COVID-19?					
14	¿Cuán importante cree usted que debe existir coordinación entre trabajadores y los representantes del sindicato respecto al contenido del pliego de reclamos que se presenta ante las autoridades del Establecimiento Penal de Varones del Cusco en el contexto COVID-19?					
15	¿Cuán importante considera usted que las autoridades del Establecimiento Penal de Varones del Cusco en el contexto COVID-19 asumen la capacidad de satisfacer las necesidades humanas fundamentales de los servidores penitenciarios?					
16	¿Qué tan importante consideras que los representantes del Sindicato deben de comunicar a los trabajadores respecto del inicio, desarrollo y suscripción de algún convenio colectivo con las autoridades del Establecimiento Penal de Varones del Cusco en el contexto COVID-19?					
17	¿Cuán importante considera usted que los representantes del Sindicato deben mantener un dialogo constante con las autoridades del Establecimiento Penal de Varones del Cusco por mejores condiciones laborales frente al contexto COVID-19?					
18	¿Qué tan importante considera usted que las autoridades del Establecimiento Penal de Varones del Cusco deben permitir la actividad sindical con absoluta libertad en el contexto COVID-19?					
19	¿Qué tan importante considera usted que las autoridades del Establecimiento Penal de Varones del Cusco asuman el derecho sindical de negociación colectiva como uno de los salvaguardas					

	de la paz, facilitadora de la resolución de conflictos en los trabajadores penitenciarios en el contexto COVID-19?					
20	¿Cuán importante considera usted que el Establecimiento Penal de Varones del Cusco a través de sus autoridades debería otorgar algún tipo de justo reconocimiento y/o incentivo laboral público o privado algún servidor por el trabajo bien hecho en el cumplimiento de funciones?					
21	¿Cuán importante considera usted que la homologación de salarios se debe consumir como política laboral con justicia social en el Establecimiento Penal de Varones del Cusco en el contexto COVID-19?					
22	¿Cuán importante cree usted que la diferencia remunerativa existente en el Establecimiento Penal de Varones del Cusco influye en el nivel de compromiso del servidor penitenciario en el cumplimiento de sus funciones?					

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos y Nombres: Uscachi Santos, Jorge
 I.2. Cargo e institución donde labora: Abogado Litigante particular, Civil, Penal, Laboral.
 I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario de Encuesta
 I.4. Autor del Instrumento: Ccapira Dalens, Fredy

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.													X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

97 %

Jorge Uscachi Santos
 ABOGADO
 C.A.C. N° 3628

Cusco, 17 de setiembre del 2021.

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No: 23870194

Satisfacción Laboral como consecuencia de la Negociación Colectiva en el Establecimiento Penal de Varones Cusco en el Contexto COVID-19.

Cuestionario de encuesta aplicado a servidores penitenciarios en el Establecimiento Penal de Varones del Cusco en el contexto COVID-19.

Es grato dirigimos a usted, para saludarlo y a la vez requerir se sirva absolver las interrogantes que se les plantea a continuación, donde los resultados se tomaran como un aporte importante para la investigación académica que realizamos. **Marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto.**

Sexo: **F** Edad: **50** Régimen Laboral: **CAS**

83 OK

	Dimensión 1	Muy Insatisfecho (1)	Insatisfecho (2)	Ni Satisfecho, ni insatisfecho (3)	Satisfecho (4)	Muy Satisfecho (5)
	Variable: Satisfacción Laboral					
1	¿Se siente usted satisfecho con el ambiente de trabajo en el Establecimiento Penal de Varones del Cusco en el contexto COVID-19?				X	
2	¿Está usted satisfecho con la remuneración que percibe en el Establecimiento Penal de Varones del Cusco?		X			
3	¿Está usted satisfecho con los diferentes regimenes laborales existentes en el Establecimiento Penal de Varones del Cusco en el contexto COVID-19?		X			
4	¿Está usted satisfecho con la función que realiza dentro del Establecimiento Penal de Varones del Cusco?				X	
5	¿Está usted satisfecho con la labor realizada por sus superiores en Establecimiento Penal de Varones del Cusco en el cumplimiento de funciones en el contexto COVID-19?		X			
6	¿Está usted satisfecho con la política laboral-sanitaria aplicado en el Establecimiento Penal de Varones del Cusco en el contexto COVID-19?				X	
7	¿Está usted satisfecho con los Equipo de Protección Personal proporcionados para el cumplimiento de funciones en el Establecimiento Penal de Varones del Cusco en el contexto COVID-19?					X
8	¿Está usted satisfecho con la relación armoniosa existente en los grupos de trabajo en el Establecimiento Penal de Varones del Cusco en el contexto COVID-19?		X			
9	¿Está usted satisfecho con la motivación y/o reconocimiento al trabajador por buen desempeño existente en el Establecimiento Penal de Varones del Cusco en el contexto COVID-19?	X				
10	¿Se siente usted satisfecho con la preparación, adiestramiento, inducción, capacitación laboral existente en el Establecimiento Penal de Varones del Cusco en el contexto COVID-19?		X			
11	¿Está usted satisfecho con el desempeño de la comisión de alto nivel de seguridad y salud en el trabajo en el Establecimiento Penal de Varones del Cusco en el contexto COVID-19?				X	

Dimensión 2 Variable: Negociación Colectiva		Nada Importante (1)	Poco Importante (2)	Neutral (3)	Importante (4)	Muy Importante (5)
1	¿Qué tan importante considera usted que el trabajador debe conocer los derechos laborales que se pueden negociar mediante un convenio colectivo en el Establecimiento Penal de Varones del Cusco en el contexto COVID-19?				X	
2	¿Cuán importante considera usted que la negociación colectiva tiene implicancia en la resolución de conflictos laborales en el Establecimiento Penal de Varones del Cusco en el contexto COVID-19?			X		
3	¿Cuán importante cree usted que debe existir coordinación entre trabajadores y los representantes del sindicato respecto al contenido del pliego de reclamos que se presenta ante las autoridades del Establecimiento Penal de Varones del Cusco en el contexto COVID-19?				X	
4	¿Qué tan importante consideras que los representantes del Sindicato deben de comunicar a los trabajadores respecto del inicio, desarrollo y suscripción de algún convenio colectivo con las autoridades del Establecimiento Penal de Varones del Cusco en el contexto COVID-19?			X		
5	¿Cuán importante considera usted que los representantes del Sindicato deben mantener un dialogo constante con las autoridades del Establecimiento Penal de Varones del Cusco por mejores condiciones laborales frente al contexto COVID-19?			X		
6	¿Qué tan importante considera usted que las autoridades del Establecimiento Penal de Varones del Cusco deben permitir la actividad sindical con absoluta libertad en el contexto COVID-19?				X	
7	¿Qué tan importante considera usted que las autoridades del Establecimiento Penal de Varones del Cusco asuman el derecho sindical de negociación colectiva como uno de los salvaguardas de la paz, facilitadora de la resolución de conflictos en los trabajadores penitenciarios en el contexto COVID-19?			X		
8	¿Cuán importante cree usted que la diferencia remunerativa existente en el Establecimiento Penal de Varones del Cusco influye en el nivel de compromiso del servidor penitenciario en el cumplimiento de sus funciones?					X
9	¿Cuán importante considera usted que el Establecimiento Penal de Varones del Cusco a través de sus autoridades debería otorgar algún tipo de justo reconocimiento y/o incentivo laboral público o privado algún servidor por el trabajo bien hecho en el cumplimiento de funciones?				X	
10	¿Cuán importante considera usted que la homologación de salarios se debe consumir como política laboral con justicia social en el Establecimiento Penal de Varones del Cusco en el contexto COVID-19?					X
11	¿Cuán importante considera usted que las autoridades del Establecimiento Penal de Varones del Cusco en el contexto COVID-19 asumen la capacidad de satisfacer las necesidades humanas fundamentales de los servidores penitenciarios?					X

Satisfacción Laboral como consecuencia de la Negociación Colectiva en el Establecimiento Penal de Varones Cusco en el Contexto COVID-19.

Cuestionario de encuesta aplicado a servidores penitenciarios en el Establecimiento Penal de Varones del Cusco en el contexto COVID-19.

Es grato dirigimos a usted, para saludarlo y a la vez requerir se sirva absolver las interrogantes que se les plantea a continuación, donde los resultados se tomaran como un aporte importante para la investigación académica que realizamos. **Marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto.**

Sexo: Masculino Edad: 45 Régimen Laboral: 29709

960x

Dimensión 1	Muy Insatisfecho (1)	Insatisfecho (2)	NI Satisfecho, ni insatisfecho (3)	Satisfecho (4)	Muy Satisfecho (5)
Variable: Satisfacción Laboral					
1 ¿Se siente usted satisfecho con el ambiente de trabajo en el Establecimiento Penal de Varones del Cusco en el contexto COVID-19?			X		
2 ¿Está usted satisfecho con la remuneración que percibe en el Establecimiento Penal de Varones del Cusco?	X				
3 ¿Está usted satisfecho con los diferentes regimenes laborales existentes en el Establecimiento Penal de Varones del Cusco en el contexto COVID-19?	X				
4 ¿Está usted satisfecho con la función que realiza dentro del Establecimiento Penal de Varones del Cusco?				X	
5 ¿Está usted satisfecho con la labor realizada por sus superiores en Establecimiento Penal de Varones del Cusco en el cumplimiento de funciones en el contexto COVID-19?		X			
6 ¿Está usted satisfecho con la política laboral-sanitaria aplicado en el Establecimiento Penal de Varones del Cusco en el contexto COVID-19?		X			
7 ¿Está usted satisfecho con los Equipo de Protección Personal proporcionados para el cumplimiento de funciones en el Establecimiento Penal de Varones del Cusco en el contexto COVID-19?		X			
8 ¿Está usted satisfecho con la relación armoniosa existente en los grupos de trabajo en el Establecimiento Penal de Varones del Cusco en el contexto-COVID-19?			X		
9 ¿Está usted satisfecho con la motivación y/o reconocimiento al trabajador por buen desempeño existente en el Establecimiento Penal de Varones del Cusco en el contexto COVID-19?	X				
10 ¿Se siente usted satisfecho con la preparación, adiestramiento, inducción, capacitación laboral existente en el Establecimiento Penal de Varones del Cusco en el contexto COVID-19?		X			
11 ¿Está usted satisfecho con el desempeño de la comisión de alto nivel de seguridad y salud en el trabajo en el Establecimiento Penal de Varones del Cusco en el contexto COVID-19?	X				

Dimensión 2 Variable: Negociación Colectiva		Nada Importante (1)	Poco Importante (2)	Neutral (3)	Importante (4)	Muy Importante (5)
1	¿Qué tan importante considera usted que el trabajador debe conocer los derechos laborales que se pueden negociar mediante un convenio colectivo en el Establecimiento Penal de Varones del Cusco en el contexto COVID-19?				<input checked="" type="checkbox"/>	
2	¿Cuán importante considera usted que la negociación colectiva tiene implicancia en la resolución de conflictos laborales en el Establecimiento Penal de Varones del Cusco en el contexto COVID-19?		<input checked="" type="checkbox"/>			
3	¿Cuán importante cree usted que debe existir coordinación entre trabajadores y los representantes del sindicato respecto al contenido del pliego de reclamos que se presenta ante las autoridades del Establecimiento Penal de Varones del Cusco en el contexto COVID-19?					<input checked="" type="checkbox"/>
4	¿Qué tan importante consideras que los representantes del Sindicato deben de comunicar a los trabajadores respecto del inicio, desarrollo y suscripción de algún convenio colectivo con las autoridades del Establecimiento Penal de Varones del Cusco en el contexto COVID-19?				<input checked="" type="checkbox"/>	
5	¿Cuán importante considera usted que los representantes del Sindicato deben mantener un dialogo constante con las autoridades del Establecimiento Penal de Varones del Cusco por mejores condiciones laborales frente al contexto COVID-19?					<input checked="" type="checkbox"/>
6	¿Qué tan importante considera usted que las autoridades del Establecimiento Penal de Varones del Cusco deben permitir la actividad sindical con absoluta libertad en el contexto COVID-19?				<input checked="" type="checkbox"/>	
7	¿Qué tan importante considera usted que las autoridades del Establecimiento Penal de Varones del Cusco asuman el derecho sindical de negociación colectiva como uno de los salvaguardas de la paz, facilitadora de la resolución de conflictos en los trabajadores penitenciarios en el contexto COVID-19?		<input checked="" type="checkbox"/>			
8	¿Cuán importante cree usted que la diferencia remunerativa existente en el Establecimiento Penal de Varones del Cusco influye en el nivel de compromiso del servidor penitenciario en el cumplimiento de sus funciones?					<input checked="" type="checkbox"/>
9	¿Cuán importante considera usted que el Establecimiento Penal de Varones del Cusco a través de sus autoridades debería otorgar algún tipo de justo reconocimiento y/o incentivo laboral público o privado algún servidor por el trabajo bien hecho en el cumplimiento de funciones?				<input checked="" type="checkbox"/>	
10	¿Cuán importante considera usted que la homologación de salarios se debe consumir como política laboral con justicia social en el Establecimiento Penal de Varones del Cusco en el contexto COVID-19?				<input checked="" type="checkbox"/>	
11	¿Cuán importante considera usted que las autoridades del Establecimiento Penal de Varones del Cusco en el contexto COVID-19 asumen la capacidad de satisfacer las necesidades humanas fundamentales de los servidores penitenciarios?					<input checked="" type="checkbox"/>

lumn	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	D1	D2	D3	D4	D5	D6	Total	Sexo	Edad	Reg.	
1	1	4	3	2	1	1	4	1	2	2	1	1	3	5	2	1	2	2	2	3	2	3	5	17	11	7	5	3	48	M	32	1057	
2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	5	2	5	2	4	17	11	14	7	2	55	M	47	29709
3	2	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	28	16	16	8	4	78	M	31	276	
4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	19	18	17	9	5	72	M	45	29709	
5	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	8	29	20	20	8	4	89	M	53	276	
6	4	4	3	4	2	2	3	4	2	3	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	4	5	8	25	14	8	9	5	69	M	29	1057	
7	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	8	18	16	16	9	4	71	F	30	1057	
8	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	6	17	17	18	9	5	72	M	46	29709	
9	2	4	2	1	2	1	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	16	20	20	10	5	77	M	35	1057	
10	4	4	3	3	2	1	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	8	25	16	16	8	3	76	M	26	1057	
11	1	3	5	2	1	5	2	5	5	2	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	32	19	19	10	5	89	M	49	276	
12	2	4	4	3	1	3	2	2	2	2	2	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	6	21	18	17	10	5	77	F	29	1057	
13	4	3	2	2	1	3	2	1	3	1	4	3	2	4	5	5	4	4	4	5	4	3	7	17	13	18	9	3	67	M	27	1057	
14	3	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	7	24	16	16	10	4	77	M	41	1057	
15	1	3	2	2	2	2	3	3	1	1	2	4	4	4	4	5	4	3	3	5	4	4	4	18	16	15	9	4	66	M	45	29709	
16	2	4	3	2	3	3	3	2	1	2	2	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	6	21	17	19	10	5	78	M	47	29709	
17	4	5	2	4	1	1	2	2	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	9	15	20	20	10	5	79	M	61	29709	
18	2	4	3	3	1	2	3	2	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	6	20	15	16	9	4	70	M	44	29709	
19	3	4	3	4	3	2	3	3	1	4	3	1	2	4	4	4	4	5	2	4	2	4	7	26	11	15	6	4	69	M	29	1057	
20	2	4	2	3	1	1	2	2	3	3	2	4	4	4	5	5	5	3	2	5	4	5	6	19	17	15	9	5	71	M	29	1057	
21	2	4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	6	28	18	17	8	4	81	M	32	1057	
22	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2	4	3	4	5	3	5	4	4	4	3	5	4	7	24	15	17	8	4	75	M	25	1057	
23	2	4	3	3	2	2	4	4	4	3	3	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	6	28	18	18	10	5	85	M	25	1057	
24	2	4	2	3	4	2	2	2	3	2	2	4	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	6	22	18	14	8	4	72	M	52	29709	
25	1	3	3	3	2	1	3	3	1	1	1	5	4	5	3	5	5	5	4	3	5	5	4	18	17	19	8	5	71	M	32	276	
26	1	4	1	2	1	1	2	1	1	1	1	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	11	19	18	10	5	68	M	30	1057	
27	1	3	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	13	18	18	9	5	67	M	42	276	
28	2	4	2	4	3	2	3	2	2	2	2	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	6	22	18	17	10	4	77	M	31	1057	
29	2	2	2	2	2	1	4	1	1	2	2	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	17	18	17	10	5	71	M	51	29709	
30	5	2	3	3	5	4	4	4	4	3	3	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	7	35	19	18	8	4	91	M	46	276	
31	2	4	1	4	2	1	4	2	2	2	1	5	4	5	4	4	4	2	2	5	5	2	6	19	18	12	10	2	67	M	51	29709	
32	2	4	2	4	2	2	2	2	1	2	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	6	18	20	20	9	5	78	M	46	29709	
33	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	7	32	18	18	10	4	89	M	50	1057	
34	1	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	17	16	16	10	5	67	M	37	29709	
35	2	3	3	2	2	1	3	3	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	21	20	20	10	5	81	M	38	276	
36	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	5	4	4	3	4	5	5	5	7	29	16	15	10	5	82	M	39	1057	
37	2	2	1	4	2	1	2	2	1	2	4	4	2	3	5	4	5	4	4	4	2	3	4	19	14	17	6	3	63	M	29	1057	
38	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	7	27	15	15	6	3	73	F	31	276	
39	2	2	2	2	4	2	2	1	2	1	2	5	4	5	5	5	4	4	3	1	2	3	4	17	19	13	5	3	61	M	48	29709	

40	1	3	2	3	1	1	3	2	1	1	1	1	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	15	19	18	10	5	71	F	46	276
41	2	1	2	2	1	2	3	1	1	1	1	1	2	3	5	4	5	4	4	5	1	2	3	14	14	18	3	2	54	M	33	1057
42	2	3	3	1	1	2	3	2	2	3	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	5	18	6	6	3	2	40	M	25	1057
43	2	2	2	2	5	2	4	2	2	2	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	24	20	18	10	5	81	M	39	1057
44	2	3	3	1	1	1	4	1	1	2	2	4	5	5	4	4	4	2	2	5	2	5	5	16	18	12	7	5	63	F	35	1057
45	1	2	3	2	2	1	1	1	3	3	2	5	5	4	4	2	4	1	1	4	4	5	3	18	18	8	8	5	60	M	35	1057
46	2	3	2	3	2	3	2	1	4	1	2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	20	20	17	9	4	75	M	33	1057
47	2	4	2	3	2	3	1	2	1	2	2	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	6	18	18	18	9	4	73	M	32	1057
48	2	4	3	4	4	3	3	3	2	2	2	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	6	26	19	16	7	3	77	M	39	29709
49	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	6	19	20	17	9	4	75	M	59	276
50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	2	3	5	4	2	3	2	4	5	5	2	9	15	11	9	5	51	M	28	1057
51	1	5	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	6	10	19	20	10	5	70	M	47	29709
52	3	5	4	4	2	1	4	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	8	29	20	19	10	5	91	M	34	276
53	5	1	1	1	1	5	1	3	1	1	2	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	6	16	20	17	10	5	74	M	59	276
54	2	4	2	4	2	1	2	2	4	3	2	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	6	22	19	19	10	5	81	M	28	1057
55	3	4	3	3	4	4	4	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	7	22	20	20	9	5	83	M	49	276
56	3	1	3	1	2	2	3	2	3	3	3	4	4	5	4	5	4	3	2	4	4	5	4	22	17	14	8	5	70	F	48	29709
57	3	1	1	3	1	3	2	3	3	3	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	22	17	18	8	5	74	F	48	29709

79	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	6	22	17	17	9	4	75	M	52	29709
80	1	5	3	4	1	1	1	1	2	4	3	5	5	3	5	1	1	2	1	5	5	5	6	20	18	5	10	5	64	F	37	1057	
81	4	4	1	3	1	2	3	2	1	2	2	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	8	17	18	17	10	5	75	F	42	276	
82	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	6	30	19	20	10	5	90	F	31	1057		
83	1	4	2	4	2	2	2	2	5	4	4	4	3	4	5	3	3	4	3	4	5	5	5	27	16	13	9	5	75	F	50	1057	
84	2	4	4	3	2	3	3	2	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	29	20	20	10	5	90	F	30	1057		
85	3	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	7	21	19	18	10	5	80	F	32	276		
86	2	1	2	4	3	2	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	29	20	20	10	5	87	F	46	29709		
87	1	4	2	2	4	1	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	19	16	16	10	5	71	M	55	29709		
88	2	4	3	3	2	2	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	2	2	5	4	6	25	16	13	9	5	74	F	34	276		
89	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	45	16	16	8	4	95	M	50	29709		
90	1	5	5	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	6	17	16	20	10	5	74	M	32	1057		
91	3	4	2	3	2	2	2	1	2	2	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	7	18	18	20	9	5	77	F	47	29709		
92	2	4	1	1	2	2	4	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	6	18	20	20	9	4	77	M	40	276		
93	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	19	17	19	9	4	73	M	42	29709		
94	3	5	3	3	2	1	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	8	22	14	15	8	4	71	F	31	276		
95	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	2	13	16	20	10	5	66	M	33	1057		
96	1	4	2	3	1	1	3	2	2	2	1	4	3	5	5	4	5	4	3	4	4	5	17	17	16	8	5	68	M	45	29709		
97	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	7	19	18	16	9	5	74	M	40	29709		
98	2	4	1	3	2	1	1	2	1	3	2	5	3	2	5	1	2	4	4	5	5	6	16	15	11	10	5	63	M	45	29709		
99	5	5	5	5	4	3	3	5	5	4	5	1	5	5	5	5	5	3	5	5	5	10	39	16	18	10	5	98	F	39	276		
100	2	4	3	4	5	2	4	2	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	6	29	17	18	10	4	84	M	44	29709		
101	3	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	5	5	5	5	2	4	5	4	5	4	5	21	20	16	9	4	75	F	37	276		
102	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	5	4	5	5	5	4	4	3	3	3	3	16	19	16	6	5	65	F	46	276		
103	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	4	22	16	17	9	2	70	F	46	29709		
104	2	1	2	4	3	2	2	2	2	3	1	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	3	21	18	16	10	5	73	M	45	29709		
105	4	2	4	4	2	2	1	2	1	2	2	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	6	20	17	14	8	4	69	M	52	29709		
106	3	1	1	4	3	1	1	2	1	1	1	5	5	5	5	4	2	4	5	5	5	4	15	20	15	10	5	69	M	24	1057		

SINDICATO DE TRABAJADORES PENITENCIARIOS DEL PERU
REGION CUSCO

INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO
ORSO - CUSCO
SECRETARIA

RSD N° 005-2002-SDNCRGP-DR-CUSCO
Cel. 945919119 RPM #945919119, Email: sintrapcusco@hotmail.com

09 OCT 2018

SUMILLA: APELACION CONTRA LA CARTA N°
443-2018-INPE/09.01.

N° de Ingreso.....³³⁷⁰.....Recibido.....

Fecha..... Hora.....

SEÑOR DIRECTOR REGIONAL DE LA ORSO-INPE-CUSCO.



EL SINDICATO DE TRABAJADORES PENITENCIARIOS CUSCO (SINTRAP-CUSCO) debidamente representado por su SECRETARIO GENERAL IVAN HUAMANI MENDOZA, con DNI N° 24804007, señalando domicilio para notificaciones en las Instalaciones de nuestro Empleador Establecimiento Penitenciarios Varones Cusco; a Ud., respetuosamente, digo:

El art. 215.1 del TUO de la Ley 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General – establece que "frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede su contradicción en la vía administrativa mediante los recursos administrativos señalados en el artículo siguiente, iniciándose el correspondiente procedimiento recursivo."

Dentro de este contexto:

I.- EXPRESIÓN CONCRETA DE LO PEDIDO

Como pretensión administrativa principal, interpongo recurso de apelación en contra del acto administrativo contenido en la CARTA N° 433-2018-INPE/09.01 para que se declare su nulidad por contravenir el Art. 28° sobre el derecho de Sindicación, negociación colectiva y derecho de huelga reconocido en la Constitución Política del Perú y estando a lo dispuesto en el Artículo 8, literal c) del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo que indica: "Son fines y funciones de las organizaciones sindicales: (...) c) Representar o defender a sus miembros en las controversias o reclamaciones de carácter individual (...)"

Como pretensión accesoria, solicito se atienda de forma urgente el PLIEGO DE RECLAMOS DE EL SINTRAP-INPE-CUSO 2018-2019.

**SINDICATO DE TRABAJADORES PENITENCIARIOS DEL PERU
REGION CUSCO**

RSD N° 005-2002-SDNCRGP-DR-CUSCO
Cel. 945919119 RPM #945919119, Email: sintrapcusco@hotmail.com

II.- FUNDAMENTOS DEL RECURSO

1.- Se emite la CARTA N° 433-2018-INPE/09.01 que declara NO VIABLE dar inicio a la Negociación Colectiva 2018-2019 por no cumplir los requisitos.

2.- Esta Carta, en su argumento es injusta, arbitraria y violenta la constitución política del Perú por lo siguiente:

2.1.- El 09 de noviembre del 2016 se reconoce plenamente al Sindicato de Trabajadores Penitenciarios Cusco (SINTRAP-CUSCO) mediante la R.M.P.N°16103 la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco como único representante e interlocutor de los intereses y derechos laborales colectivos de los servidores Penitenciarios del régimen del Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Publico de la Oficina Regional Sur Oriente (ORSO-INPE-CUSCO)

2.2.- El 17 de noviembre del 2016 mediante el Oficio N°003-2016-INPE/SINTRAP-CUSCO se da conocer la renovación de la Junta Directiva del SINTRAP CUSCO a la Abog. Sandra Jara Toledo Directora Regional de la ORSO-INPE CUSCO.

2.3.- Que, mediante el Oficio N° 15-2017-INPE/SINTRAP-CUSCO de fecha 09 de enero del 2017 se ha DADO CUENTA del Ejercicio Sindical de nueva Junta Directiva del SINTRAP-REGION CUSCO al Dr. Marco Antonio Cuellar Vásquez Director Regional de la ORSO-INPE- CUSCO.

2.4.- El 09 de Enero del 2017 mediante el Oficio N° 016-2017-INPE/SINTRAP-CUSCO se planteó la situación de contribuir con la mejora de la resocialización del interno en el Perú, el INPE y el SINTRAP-CUSCO se comprometen a luchar contra la corrupción en las distintas instancias del sector y promover acciones y/o tareas a fin de sensibilizar esta problemática que afecta la institucionalidad.

2.5.-Que conforme al Memorial de los trabajadores afiliados al SINTRAP Cusco que presentaron la intervención ante la Defensoría del Pueblo (Lima) contra el Instituto Nacional Penitenciario-INPE, con relación a la homologación de la remuneraciones de los trabajadores nombrados y contratados bajo el D.L. N° 276 de la Oficina Regional Sur Oriente INPE Cusco, lo cual fue atendida mediante la CARTA N° 0276-2016-DP/OD-LIMA/DESC. De fecha 28 de noviembre del 2016.

2.6.- El 23 de Julio del 2018 a través del Oficio N° 005-2018-INPE/SINTRAP-CUSCO se alcanzó el Pliego de Reclamos del SINTRAP-INPE-CUSCO 2018-2019 al Dr. Marco Antonio Cuellar Vásquez Director Regional de la ORSO-INPE- CUSCO.

2.6.- Que, según el informe Legal N° 0157-2018-INPE/22-03 de fecha 23 de Agosto del 2018 firmado Abog. Eddy Pacheco Arredondo del equipo de Asesoría Jurídica ORSO-INPE –Cusco en punto del ANALISIS se observa a simple

**SINDICATO DE TRABAJADORES PENITENCIARIOS DEL PERU
REGION CUSCO**

RSD N° 005-2002-SDNCRGP-DR-CUSCO
Cel. 945919119 RPM #945919119, Email: sintrapusco@hotmail.com

su TOTAL desconocimiento y el poco profesionalismo al no toma en cuenta la R.M.P.N°16103 de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco como único representante e interlocutor de los intereses y derechos laborales colectivos de los servidores Penitenciarios del régimen del Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público de la Oficina Regional Sur Oriente (ORSO-INPE-CUSCO), siendo este instrumental legítimo y legal de la Renovación de la Nueva Junta Directiva del SINTRAP-INPE-Cusco periodo (2016-2018) que el R.O.S. fue aprobada mediante la Resolución Sub Directoral N° 005-2002-SDNCRGP-DR-CUS de fecha 23 agosto del 2002, con personería Jurídica SINTRAP-Región Cusco como **organización regional sindical independiente** de INPE- LIMA.

2.7. El 14 de marzo del 2018 mediante el Oficio N° 880-2018-MTPE/1/20.23 que la Sub Dirección de Registros Generales de Lima señala que a la actualidad el Sindicato de Trabajadores Penitenciario del Perú no cuenta con mandato vigente de la junta directiva vigente, dado que feneció con fecha 19 de diciembre del 2015; lo que en el caso de INPE-Cusco sucede que es un Sindicato regional con Registro de Organización Sindical (ROS) propia, que tiene sus estatuto, sus elecciones, renovación de la directiva muy aparte del INPE Lima; va decir no tenemos dependencia de Lima. Por consiguiente la ORSO-INPE-Cusco debió solicitar se le hubieran por conveniente sobre la vigencia de la Junta Directiva a la Sub Dirección de Negociaciones Colectivas del Cusco; a fin de concretar con la Violación a la libertad de asociación, reunión y fundamentalmente a la Libertad Sindical que en sus Art. 2° inc. 13 y Arts. 26° y 28° de la Constitución Política del Perú y asimismo otras normas legales señalan:

Artículo 8, literal c) del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo que indica: "*Son fines y funciones de las organizaciones sindicales: (...) c) Representar o defender a sus miembros en las controversias o reclamaciones de carácter individual (...)*"

El Artículo 31, literal b) del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo establece que "*Están amparados por el fuero sindical: (...) b) Los miembros de la junta directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones, **así como los delegados de las secciones sindicales***"

3.- Conforme a lo indicado procede se declare fundado el recurso interpuesto.

**SINDICATO DE TRABAJADORES PENITENCIARIOS DEL PERU
REGION CUSCO**

RSD N° 005-2002-SDNCRGP-DR-CUSCO
Cel. 945919119 RPM #945919119, Email: sintrapcusco@hotmail.com

III.- FUNDAMENTO DE DERECHO

El Artículo 218 del TUO de lo Ley 27444 establece que "El recurso de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas o cuando se trate de cuestiones de puro derecho, debiendo dirigirse a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico."

IV.- MEDIOS PROBATORIOS.

1. La R.M.P.N°16103 la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco (Renovación de la Junta Directiva) de fecha 09 de noviembre del 2016.
2. Resolución Subdirectoral N°005-2002-SDNCRGP-DR-CUS de fecha 23 de agosto 2002 (ROS)
3. Oficio N°003-2016-INPE/SINTRAP-CUSCO
4. Oficio N° 15-2017-INPE/SINTRAP-CUSCO
5. CARTA N° 0297-2016-DP/OD-LIMA/DESC
6. Oficio N° 016-2017-INPE/SINTRAP-CUSCO
7. Oficio N° 005-2018-INPE/SINTRAP-CUSCO

V.- ANEXOS

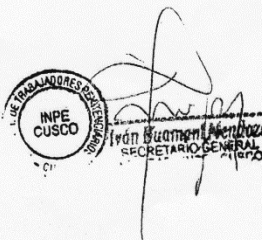
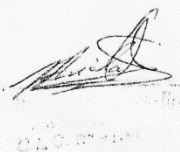
1-A Copia de la Carta N°433-2018-INPE/09-01 (**no resulta viable dar inicio a la Negociación Colectiva 2018-2019 y asimismo se niega el reconocimiento de SINTRAP-INPE CUSCO**).

1-B COPIA Pliego de Reclamos del SINTRAP-INPE-CUSCO 2018-2019

POR LO EXPUESTO:

A UD. pido dar al presente recurso el trámite que le corresponda conforme al TUO de la Ley 27444.

Cusco, 09 de Octubre del 2018.



INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO
 ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO CUSCO V.
 DIRECCION
 26 OCT 2018
 HORA: 13:23
 FIRMA: Lima Reg.

INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO
 CENTRO DE ADMINISTRACIÓN Y ASESORIA
 VENTANILLA 04
 17 OCT 2018
 HORA: 17:30
 RECIBIDO POR:
 N° DE GD:

CARTA N° 514 -2018-INPE/09.01

Señor:
IVAN HUAMANI MENDOZA
 Establecimiento Penitenciario Cusco Varones
 OFICINA REGIONAL SUR ORIENTE
 Presente.-

Asunto: Absuelva observación formulada a escrito de apelación
Ref.: Escrito de apelación de fecha 09/10/2018

Me dirijo a usted en atención al documento de la referencia para informar que luego de la revisión efectuada al recurso de apelación se ha advertido que **es necesario indique su domicilio real (dirección, distrito, provincia y departamento) en el recurso de apelación interpuesto**, el cual constituye requisito de admisibilidad del recurso de apelación previsto en el artículo 18° del Reglamento del Tribunal del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2010-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Segunda Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, asimismo, se ha verificado que es necesario adjunte documento con el cual acredite su **calidad de representante del Sindicato Nacional de Trabajadores Penitenciarios del Perú - SINTRAP**.

Asimismo, no ha cumplido con adjuntar el **Formato N° 1** de la Directiva N° 001-2017-SERVIR/TSC "Disposición para el uso del Sistema de Casilla Electronica del Tribunal del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 085-2017-SERVIR/PE publicada el 10 de mayo de 2017.

En tal sentido, se le otorga el **plazo máximo de 02 días hábiles** computados desde el día siguiente de recepcionado el presente requerimiento, a efectos de que absuelva la observación formulada, caso contrario se tendrá por no presentado su recurso de apelación, sin necesidad de pronunciamiento alguno.

Atentamente,



ING. DANTE RAMOS VALDEZ
 Jefe de la Unidad de Recursos Humanos
 INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

*Recibido
 [Firma]
 C-26-00
 h. 16:30*

G.D. N° 2018-008-010332
 INPE/09.01
 DFRV/mac
 16/05/2018

SOBRE CERRADO

CARGO 3

SINDICATO DE TRABAJADORES PENITENCIARIOS-CUSCO "SINTRAP CUSCO"

Inscrito en el ROOSSP (Registro de Organizaciones Sindicales del Sector Público) de la D.R.T. del Cusco
Reconocido por Res. Nr. 005-2002-SDNCRGP-DR-CUSCO.

Cel. 945919119 RPM #945919119 984285279

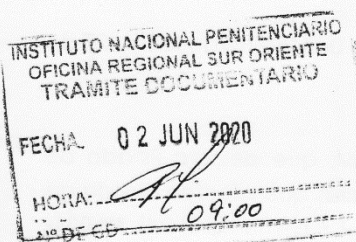
Cusco, 13 de marzo del 2020

OFICIO N° 04 - 2020- INPE/SINTRAP-CUSCO.

Señora:

EUFEMIA RODRIGUEZ LOAYZA

Directora Regional de la ORSO-INPE-CUSCO.



**Asunto : SOLICITO CRONOGRAMACION E
INSTALACION DE LA MESA DE
NEGOCIACION COLECTIVA 2020-
2021. Y DESIGNACION DE
INTEGRANTES DE LA COMISION
NEGOCIADORA DEL SINTRAP-
CUSCO.**

Ref. : D.U N° 014-2020.

De mi mayor consideración.

Reciba Ud., el saludo institucional de la Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores Penitenciarios Cusco es válida y oportuna para hacer de su conocimiento y se dé trámite de Ley lo siguiente:

Que al amparo del Art. 2° inc.20 y que el Art 28° de la Constitución Política del Perú señala claramente: "El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: 1. Garantiza la libertad sindical. 2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado" y en cumplimiento a los D. S. N° 003-2019-TR y D.U N°014-2020 DECRETO DE URGENCIA QUE REGULA DISPOSICIONES GENERALES NECESARIAS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO. **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS** señala que en la **TERCERA. Presentación del pliego de reclamos durante el Año Fiscal 2020...** La presentación de dicho pliego de reclamos se puede realizar hasta el 31 de marzo del 2020. Para tal efecto, exonérese a las organizaciones sindicales referidas en el párrafo anterior, de lo establecido en el numeral 5.2 del artículo 5 del presente Decreto de Urgencia. Y en representación de los trabajadores penitenciarios de la Región Cusco, razón por la cual, cumpliendo los requisitos correspondientes hacemos llegar a su Despacho el pliego de

SINDICATO DE TRABAJADORES PENITENCIARIOS-CUSCO "SINTRAP CUSCO"

Inscrito en el ROOSSP (Registro de Organizaciones Sindicales del Sector Público) de la D.R.T. del Cusco
Reconocido por Res. Nr. 005-2002-SDNCRGP-DR-CUSCO.

Cel. 945919119 RPM #945919119 984285279

reclamos- proyecto de un acuerdo unánime de Asamblea General para su discusión y firma correspondiente.

Por otra parte se ha designado al Secretario General del SINTRAP Cusco Iván Huamaní Mendoza y al Sr. Raúl Nicanor Pino Arismendi y como asesor técnico al Sr. Fredy Ccapira Dalens accesitarios los señores Juan Richard Olarte Cabrera y Alejandrina Linares Puclla como representante del SINTRAP Cusco en la mesa paritaria.

Adjunto:

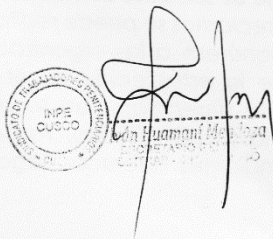
1. Copia de Res. Nro 005-2002-SDNCRGP-DR-CUSCO, de fecha 23 de agosto del 2002.
2. Copia de R.M.P : 7429-2018 Expediente No 068-20210, de fecha 27 de diciembre del 2018.
3. Proyecto de Convenio Colectivo.

Otros si digo: Conforme al D.S. N°044-2020-PCM. que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-1 y asimismo el **D.U. N° 026-2020** que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (covid-19) en el territorio nacional. Los procedimientos administrativos se han suspendido, sin embargo el D.S. N°080-2020-PCM que aprueba la reanudación de actividades económicas en forma gradual y progresiva dentro del marco de la declaratoria de Emergencia Sanitaria Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19 por tal dispositivo se cumplan con tramitar conforme a Ley.

Seguros de la atención y la celeridad administrativa con que será tratado el presente, le

renovamos nuestra consideración y quedamos de Ud.

Atentamente,



Iván Huamaní Mendoza
SECRETARIO GENERAL
SINTRAP CUSCO

SINDICATO DE TRABAJADORES PENITENCIARIOS-CUSCO "SINTRAP CUSCO"

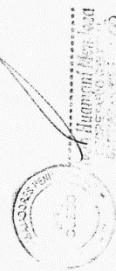
Inscrito en el ROOSSP (Registro de Organizaciones Sindicales del Sector Público) de la D.R.T. del Cusco
Reconocido por Res. Nr. 005-2002-SDNCRGP-DR-CUSCO.

Cel. 945919119 RPM #945919119 984285279

PLIEGO DE RECLAMOS DEL SINTRAP-INPE-CUSCO 2020-2021

FUNDAMENTACION.

1.- **EL Sindicato de Trabajadores Penitenciarios Región Cusco (SINTRAP-CUSCO)** tiene, indudablemente, administrativa y legalmente la posición de sindicato mayoritario y por tanto, **interlocutor único y válido en la Oficina Regional Sur Oriente Cusco**, (Resolución Sub Directoral N° 005-2002-SDNCRGP-DR-CUS de fecha 23 agosto del 2002, con personería Jurídica SINTRAP-Región Cusco). **Siendo así, en representación de los trabajadores penitenciarios** nos corresponde, en atención a la normatividad, proponer al Instituto Nacional Penitenciario-INPE por ser el organismo público descentralizado, rector de sistema penitenciario nacional. Integra al Sector Justicia. Tiene autonomía normativa, económica, financiera y administrativa. Forma Pliego Presupuestal Propio. Por tanto el Pliego de Reclamos a efectos de garantizar la revaloración del servicio penitenciario, pugnar por la atención y solución de las justas demandas y exigencias de los trabajadores penitenciarios (*Profesionales, técnicos y auxiliares del INPE*). Es sabido que existe en el INPE varios regímenes laborales D.L. N° 276, la ley N° 29709, entre otros, con clara muestra de una DIFERENCIA REMUNERATIVA; siendo que los servidores de la Ley N°29709 Ley de la Carrera Especial Publica Penitenciaria son los que tienen la remuneración que duplica con respecto a los servidores públicos nombrados y contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Publico muestra existe de ello existe una **DISCRIMNACION SALARIAL** muy a pesar que **ambos regímenes realizan misma funciones y cargos estructurales** por citar (STF del D.L. 276 Sistema Único de Remuneración (sueldo) más el CAFAE es de S/. 2 200.00 nuevos soles Servidor T-III con una RIM (Remuneración Integral Mensual) es de S/ 3 600.00 nuevos soles más la doble RIM por fiestas patrias y navidad, más la escolaridad (es decir 14 RIM al año); por lo tanto frente al amparo de la Carta Magna del Perú y la Declaración Universal de los Derechos Humanos resulta ***Que toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.*** Esta situación no ha permitido la dignificación del trabajador penitenciario del régimen laboral D.L. N° 276 (La remuneración, posibilidad de hacer carrera pública, salud, pensiones indignas, etc.). El SINTRAP-INPE-CUSCO, sindicato contestatario, cuestionador y propositivo hoy implementa diversas acciones que logren atención a la problemática del Servidor Penitenciario. Una de ellas es ahora la **Negociación Colectiva**. Sigue siendo entonces, una tarea central, persistir con firmeza en la lucha por mejores condiciones de vida y trabajo para el trabajador penitenciario peruano del D.L. N° 276. En atención a ello planteamos:



SINDICATO DE TRABAJADORES PENITENCIARIOS-CUSCO "SINTRAP CUSCO"

Inscrito en el ROOSSP (Registro de Organizaciones Sindicales del Sector Público) de la D.R.T. del Cusco
Reconocido por Res. Nr. 005-2002-SDNCRGP-DR-CUSCO:

Cel. 945919119 RPM #945919119 984285279

2.- Que, con respecto a la pretensión de temas económicos señalamos lo siguiente:

Que, el **D. U. N° 014-2020 DECRETO DE URGENCIA QUE REGULA DISPOSICIONES GENERALES NECESARIAS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO. Artículo 3. Entidades del Sector Público** 3.1. Para efectos del presente Decreto de Urgencia, son entidades del Sector Público que participan de la negociación colectiva las siguientes:.. 4. Poder Legislativo, Poder Judicial, Ministerio Público, Contraloría General de la República, Jurado Nacional de Elecciones, Oficina Nacional de Procesos Electorales, Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Junta Nacional de Justicia, Defensoría del Pueblo, Tribunal Constitucional, SUNAT, ESSALUD, **Instituto Nacional Penitenciario (INPE)**, gobiernos locales, organismos públicos de gobiernos locales y empresas públicas, que no se encuentren en los incisos 1, 2 y 3 del numeral 3.2. del artículo 3 del presente Decreto de Urgencia. Y asimismo en las **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS** señala que en la **TERCERA. Presentación del pliego de reclamos durante el Año Fiscal 2020**. Durante el Año Fiscal 2020, únicamente pueden presentar su pliego de reclamos las organizaciones sindicales de las entidades del Sector Público que no tengan o no hayan iniciado alguna negociación colectiva que incluya condiciones económicas durante los años 2016, 2017, 2018 y 2019, teniendo en cuenta los tres (3) niveles de negociación colectiva.

La presentación de dicho pliego de reclamos se puede realizar hasta el 31 de marzo del 2020. Para tal efecto, exonérese a las organizaciones sindicales referidas en el párrafo anterior, de lo establecido en el numeral 5.2 del artículo 5 del presente Decreto de Urgencia

ESQUEMA DEL PLIEGO DE RECLAMOS:

- I.- RECONOCIMIENTO DE LAS PARTES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO.
- II.- DERECHOS REIVINDICATIVOS PARA LOS SERVIDORES PENITENCIARIOS
- III.- COMPROMISOS DE GESTIÓN
- IV.- DERECHOS ECONÓMICOS
- V.- SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO
- VI.- DERECHOS DEMOCRÁTICOS Y SINDICALES

I.- RECONOCIMIENTO DE LAS PARTES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO

CLÁUSULA PRIMERA: RECONOCIMIENTO DE LAS PARTES

El Instituto Nacional Penitenciario (INPE) reconoce plenamente al Sindicato de Trabajadores Penitenciarios Cusco (SINTRAP-CUSCO) según la



SINDICATO DE TRABAJADORES PENITENCIARIOS-CUSCO "SINTRAP CUSCO"

Inscrito en el ROOSSP (Registro de Organizaciones Sindicales del Sector Público) de la D.R.T. del Cusco
Reconocido por Res. Nr. 005-2002-SDNCRGP-DR-CUSCO.

Cel. 945919119 RPM #945919119 984285279

R.M.P.Nº7429-2018 de veintisiete de diciembre del dos mil dieciocho de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco como único representante e interlocutor de los intereses y derechos laborales colectivos de los servidores Penitenciarios del régimen del Decreto Legislativo Nº 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Publico de la Oficina Regional Sur Oriente (ORSO-INPE-CUSCO) en el presente convenio colectivo, el 23 de Julio del 2018 a través del Oficio Nº 005-2018-INPE/SINTRAP-CUSCO se alcanzó el Pliego de Reclamos del SINTRAP-INPE-CUSCO 2018-2019 al Dr. Marco Antonio Cuellar Vásquez Director Regional de la ORSO-INPE- CUSCO. Sin embargo mediante la CARTA Nº 433-2018-INPE/09.01 NO SE ATENDIÓ y dar inicio a la Negociación Colectiva 2018-2019 en claro acto de pretender eliminar el derecho a la negociación, esta decisión significa un freno al poder abrumador del empleador en aras desconocer o simular haber pagado beneficios sociales, con ello despoja ilegalmente a los trabajadores de sus beneficios sociales, lo cual se traduce en injusticia social. Adjuntamos documentos señalados)

CLÁUSULA SEGUNDA: ÁMBITO SUBJETIVO Y TEMPORAL DEL CONVENIO COLECTIVO

El presente convenio colectivo se aplica a todos los servidores Penitenciarios del régimen del Decreto Legislativo Nº 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Publico de la Oficina Regional Sur Oriente (ORSO-INPE-CUSCO) a partir del 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2021.

II.- DERECHOS REIVINDICATIVOS PARA LOS SERVIDORES PENITENCIARIOS

CLÁUSULA TERCERA: PROGRAMAS TERAPIAS INDIVIDUALES Y FAMILIARES (SALUD MENTAL- EMOCIONAL)

El INPE con participación del SINTRAP CUSCO y ESSALUD, realizará programas de Terapias individual y grupales para generar un clima laboral y familiar estable a fin los problemas conductuales se superen por motivos los servidores están permanente a una ambiente de violencia física y psicológica dentro de los establecimientos penitenciarios por parte de los internos que en la mayoría de ellos manifiestan conductas violentas, llegando incluso el trabajador al fatiga laboral (estrés) y la mimetización conductual con los internos..

CLÁUSULA CUARTA: DEFENSORIA LEGAL PENITENCIARIA

SINDICATO DE TRABAJADORES PENITENCIARIOS-CUSCO "SINTRAP CUSCO"

Inscrito en el ROOSSP (Registro de Organizaciones Sindicales del Sector Público) de la D.R.T. del Cusco
Reconocido por Res. Nr. 005-2002-SDNCRGP-DR-CUSCO.

Cel. 945919119 RPM #945919119 984285279

El INPE debe garantizar la vigencia del principio de autoridad y disciplina dentro de los establecimientos penitenciarios, que frente a las amenazas de muerte, agresiones físicas y denuncias infundadas generadas por los internos que en el ejercicio funcional el servidores penitenciarios y cumplimiento de las directivas internas del INPE se crea problemas de esta índole y por ellos se necesita la asistencia de una defensoría legal penitenciaria para el trabajador penitenciario.

CLÁUSULA QUINTA: ATENCION ALIMENTARIA PARA LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS Y DE TRATAMIENTO DEL INPE

El INPE garantiza que su compromiso con el SINTRAP CUSCO con respecto a la dotación de alimentación a los servidores del área de seguridad, por igual principio de oportunidad se debe implementar la dotación para los trabajadores administrativos y de tratamiento siendo que también cumplen sus funciones dentro de los establecimientos penitenciarios.

CLÁUSULA SEXTA: RESPETO AL SERVICIO PENITENCIARIO DE CALIDAD

El INPE garantiza que su compromiso con el Poder Ejecutivo en las Asociaciones Públicas Privadas (APP) no signifique ni represente la privatización del servicio penitenciario. El INPE debe respetar los derechos fundamentales de aquellos que transitoriamente se encuentran privados de su libertad física.

CLÁUSULA SÉPTIMA: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El INPE, deberá dar cumplimiento a la Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo para prevenir los accidentes laborales e implementar servicios médicos, psicológicos y asistencia social en los establecimientos penitenciarios para beneficio y atención de los trabajadores, que sufren contagios por enfermedades infectocontagiosa como el TBC, SIDA, y otros. Y hoy la pandemia del Coronavirus Covid 19 viene cobrando la vida de varios trabajadores penitenciarios y que el Gobierno declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19, dentro de estos contextos a la falta de Equipos de Protección de Bioseguridad y de los protocolos adecuados, no se ha podido contener la estadísticas de muertes e infectados a nivel nacional sigue en accenso a nivel de INPE 12 trabajadores muertos y 674 positivos a realización de 2803 pruebas rápidas para COVID 19.

III.- COMPROMISOS DE GESTIÓN

CLÁUSULA OCTAVA: AUMENTO DEL PRESUPUESTO PARA EL INPE

El INPE se compromete a defender y garantizar el cumplimiento de los D.L. N° 1325 que Declara en Emergencia y Dicta Medidas para la Reestructuración del Sistema Penitenciario y el Instituto Nacional



SINDICATO DE TRABAJADORES PENITENCIARIOS-CUSCO "SINTRAP CUSCO"

Inscrito en el ROOSSP (Registro de Organizaciones Sindicales del Sector Público) de la D.R.T. del Cusco
Reconocido por Res. Nr. 005-2002-SDNCRGP-DR-CUSCO.

Cel. 945919119 RPM #945919119 984285279

Penitenciario. Por ello, el presupuesto para el INPE en atención al derecho de petición (memorial de trabajadores penitenciario sobre HOMOLOGACION de Remuneración de fecha 07 de noviembre del 2016).
CLÁUSULA NOVENA: RESPETO A LA PERMANENCIA Y CONTROL DE ASISTENCIA.
El INPE se compromete a respetar y garantizar la plena vigencia y alcance a los trabajadores penitenciarios la Resolución Presidencial del Instituto Nacional Penitenciario N°201-2014-INPE/P de fecha 28 de mayo del 2014 que aprueba la D.I. N° 003-2014-INPE-URH Directiva: Normas que Regulan la Asistencia y Permanencia para el Personal del Instituto Nacional Penitenciario (en lo referido al personal de seguridad penitenciaria horas extras durante el relevo de servicios, operativos de registro y requisas, entre otras actividades) que NO se paga, menos se efectúa compensaciones horarias y asimismo días libres y feriados. El cumplimiento de esta normatividad regula tajantemente al respecto.

IV.- DERECHOS ECONÓMICOS

CLÁUSULA DÉCIMO: HOMOLOGACION DE REMUNERACIONES

El INPE garantizará el aumento de remuneraciones para los trabajadores penitenciarios nombrados del D. Leg. N° 276 que laboramos en el sector de Ministerio de Justicia del Cusco sufrimos EL CONGELAMIENTO DE LA SISTEMA UNICO DE REMUNERACION MENSUALES DESDE HACE AÑOS EN PROMEDIO DE HABER BASICO S/ 500.00 NUEVOS SOLES LO QUE CONFIGURA LA DISCRIMINACIÓN A IGUALDAD DE OPORTUNIDADES como señala el REGLAMENTO DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA DECRETO SUPREMO N° 005-90-PCM, que deben proporcionar iguales oportunidades a todos los servidores, fijando anteladamente posibilidades y condiciones de carácter general que garantizan su desarrollo y progresión por lo que establezca la HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES EQUITATIVA Y JUSTA, conforme el Art. 8 del D.S N° 005-90-PCM por las diferencias remunerativas entre la Ley N° 29709 Ley de Carrera Especial Publica Penitenciaria implementada desde el 2014 hasta la fecha que perciben una diferencia abismal que a continuación detallamos:

Concepto de ingreso	D. LEG. 276	Ley 29709
Remuneración Mensual Total (RMT)	1 TMT – aprox. S/. 811. mensual	1 RIM S/. 2, 200 mensual
Aguinaldos	2 al año aprox. S/. 600 al año	1 RIM 2 al año S/. 4,400 al año
Subsidio por 25 y 30 años	3 RMT – aprox. 1,622 y S/. 2,433	2 y 3 RIM S/. 4,400 y 6,000



SINDICATO DE TRABAJADORES PENITENCIARIOS-CUSCO "SINTRAP CUSCO"

Inscrito en el ROOSSP (Registro de Organizaciones Sindicales del Sector Público) de la D.R.T. del Cusco
Reconocido por Res. Nr. 005-2002-SDNCRGP-DR-CUSCO.

Cel. 945919119 RPM #945919119 984285279

Subsidio por fallecimiento del titular	2 RMT APROX. 1, 622	2 RIM S/. 4,400
CTS	50% remuneración principal aprox. S/ 172 por año	7/6 de la RIM S/. 2,567 por año

Referencia.- Boletín del INPE sobre incorporación a la Carrera Especial Publica Penitenciaria.

En ese sentido, los servidores públicos del D. Leg 276 nos desempañamos de igual nivel y cargo por lo que la estructura salarial es discriminatorio, estando al amparo del artículo 24° de nuestra Constitución Política del Perú que consagra el derecho de todo trabajador a percibir una remuneración equitativa y suficiente que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. Por consiguiente la remuneración como retribución que recibe el trabajador en virtud del trabajo o servicio realizado para un empleador, debe ser entendida como un derecho fundamental. Además de adquirir una naturaleza alimentaria, tiene una estrecha relación con el derecho a la vida, acorde con el principio derecho a la igualdad y la dignidad que serán de vital importancia para el desarrollo integral de la persona humana.

Asimismo en el plano internacional este derecho fundamental guarda igual coherencia y relación con lo recogido en el artículo 23° numeral 2 y 3 de la Declaración Universal de Derechos Humanos donde precisa en el Artículo 23. Numeral 2. Que toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

El SINTRAP -CUSCO petitionó la Homologación de remuneraciones (07NOV2016) al Ministerio de Economía y Finanzas que dicho despacho a través de la Secretaría General mediante el Oficio N° 3929-2016-EF/13.01 de fecha 16NOV2016 atendió nuestra requerimiento y mediante la CARTA N° 0279-DP/OD-LIMA/DESC la Defensoría del Pueblo-Lima (Exp. N° 29879-2016/DP) de fecha 28NOV2016 calificó y tramitó la queja sobre la homologación de remuneraciones

CLÁUSULA DECIMO PRIMERO: DOTAR DE ASIGNACIONES POR TRABAJAR EN ZONA DE FRONTERA Y VRAEM

El INPE dotar asignación mensual a los servidores Penitenciarios del régimen del Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Publico de la Oficina Regional Sur Oriente (ORSO-INPE-CUSCO) por laborar en los la zona de frontera y VRAEM (Establecimientos Penitenciarios: Puerto de Maldonado, Quillabamba,

SINDICATO DE TRABAJADORES PENITENCIARIOS-CUSCO "SINTRAP CUSCO"

Inscrito en el ROOSSP (Registro de Organizaciones Sindicales del Sector Público) de la D.R.T. del Cusco
Reconocido por Res. Nr. 005-2002-SDNCRGP-DR-CUSCO.

Cel. 945919119 RPM #945919119 984285279

Andahuaylas) una asignación justa e idónea a los trabajadores nombrados y contratados que laboran en zonas de frontera, que si lo hacen con los trabajadores de la Ley N° 29709.

CLÁUSULA DECIMO SEGUNDO: SUBSIDIO POR LUTO Y GASTOS DE SEPELIO

El INPE nivelación a los trabajadores del D.L. N° 276 con los servidores de la ley N° 29709, subsidios por luto y gasto de sepelio en caso de fallecimiento de padres, cónyuges, conviviente reconocido judicialmente o notarialmente, hijos y hermanos.

CLÁUSULA DECIMO TERCERA: GRATIFICACIONES

El INPE nivelación que otorgará a los trabajadores del D.L. N° 276 con los servidores de la ley N° 29709 la gratificación por navidad, fiestas patrias, escolaridad equivalente cada gratificación a una (01) RIM, debido que trabajadores del D.L.N° 276 es de 300.00 nuevos soles.

V.- CONDICIONES DE TRABAJO

CLÁUSULA DECIMO CUARTO: ESTABILIDAD LABORAL Y EQUIDAD PARA LOS TRABAJADORES CONTRATADOS

El INPE se compromete a respetar la estabilidad laboral de los trabajadores nombrados. Además, garantizará los mismos derechos económicos y de condiciones de trabajo para los trabajadores nombrados y contratados, garantizando que quienes ocupen cargos directivos perciban montos uniformes.

CLÁUSULA DECIMO QUINTO: JORNADA LABORAL DE SERVIDOR PENITENCIARIO

El INPE reconocerá 08 horas como jornada laboral diaria a los servidores Penitenciarios, asimismo las jornadas laborales de servicio de seguridad 24x48 (mas la horas extras).

CLÁUSULA DECIMO SEXTO: PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PERMANENTE.

EL INPE desarrollará programas de capacitaciones para el desempeño laboral con la finalidad de lograr los objetivos y metas institucionales y asimismo el desarrollo personal y profesional de servidor penitenciario.

VI.- DERECHOS DEMOCRATICOS Y SINDICALES

CLÁUSULA DECIMO OCTAVO: COTIZACIÓN SINDICAL

El INPE habilitará el casillero y ejecutará descontando por planilla por concepto de cotización sindical, coordinando con las instancias de correspondiente de dependencia y en forma descentralizada para que la entrega de la cotización sindical se realice a la instancia sindical regional (SINTRAP- CUSCO) reconocida por el Ministerio de Trabajo y Promoción Social- Cusco.

