



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Negociación colectiva y bienestar laboral en la municipalidad de Santa Cruz

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR**

Br. Wilder Astochado Sánchez (ORCID.0000-0002-9022-4416)

**ASESOR**

Dr. Orlando Alarcón Díaz (ORCID. 0000-0003-2042-7282)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión de Políticas Públicas

Chiclayo-Perú

2019

## **DEDICATORIA**

A mis padres, por el constante apoyo y consejos dados y su impulso para seguir adelante.

A Dios por darme vida, inteligencia, salud y por guiar mis pasos, para poder alcanzar mis objetivos.

El autor

## **AGRADECIMIENTO**

A mis docentes, por los conocimientos impartidos, para poder llegar concretar la presente tesis.

A mis padres, hermanos y a mi novia, por su constante apoyo y soporte emocional.

A mi asesor de tesis. Dr. Orlando Díaz Alarcón por su guía y apoyo constante para cristalizar la presente investigación.

El autor

## PÁGINA DEL JURADO

### DICTAMEN DE SUTENTACIÓN DE TESIS

El bachiller: ASTOCHADO SÁNCHEZ WILDER

Para obtener el Grado Académico de **Maestro en Gestión Pública** ha sustentado la tesis titulada:

**NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y BIENESTAR LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DE SANTA CRUZ**

Fecha: 10 de Agosto de 2019. Hora: 11.00 am

#### JURADOS:

**PRESIDENTE:** Dr. Pedro Arturo Barboza Zelada      Firma: .....

**SECRETARIO:** Mg. Rosa Barboza Zelada      Firma: .....

**VOCAL** : Dr. Orlando Alarcón Díaz      Firma: .....

El jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *APROBADO POR UNANIMIDAD* .....

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis

.....  
.....  
.....

Recomendaciones sobre la tesis:

.....  
.....  
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de 15 días, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

### DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Wilder Astochado Sánchez, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI°47178399, con las tesis titulada “Negociación colectiva y bienestar laboral en la municipalidad de Santa Cruz”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse las faltas de: fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación previo que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, 11 de agosto del 2019.



---

Wilder Astochado Sánchez

DNI: 47178399

# ÍNDICE

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Página del jurado .....	iv
Declaratoria de autenticidad .....	v
Índice... ..	vi
Índice de tablas .....	vii
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT .....	ix
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>II. MÉTODO .....</b>	<b>25</b>
2.1. Tipo de investigación .....	25
2.2. Diseño de investigación.....	25
2.3. Variables .....	25
2.3.1. Operacionalización de variables.....	26
2.4. Población y muestra.....	28
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	28
2.6. Validez y confiabilidad.....	29
2.7. Procedimiento .....	30
2.8. Métodos de análisis de datos. ....	30
2.9. Aspectos éticos .....	30
<b>III. RESULTADOS .....</b>	<b>32</b>
<b>IV. DISCUSIÓN .....</b>	<b>38</b>
<b>V. CONCLUSIONES .....</b>	<b>43</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>44</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>45</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>49</b>
Test de negociación colectiva y bienestar laboral .....	50
Ficha técnica .....	54
Juicio de expertos .....	59
Autorización para el desarrollo de la tesis .....	68
Autorización para publicación electrónica de la tesis .....	69
Acta de aprobación de originalidad de tesis.....	70
Reporte de turnitin.....	71
Autorización de la versión final del trabajo de investigación .....	72

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Población y muestra .....	28
Tabla 2: Libertad sindical .....	32
Tabla 3: Progreso social .....	32
Tabla 4: Defensa de interés y paz social .....	33
Tabla 5: Uniformización del régimen de trabajo .....	34
Tabla 6: Clima laboral .....	34
Tabla 7: Calidad de vida .....	35
Tabla 8: Actitud laboral .....	35
Tabla 9: Determinantes laborales .....	36
Tabla 10: Comparación de resultados .....	37
Tabla 11: Correlación entre las variables .....	42

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado: La negociación colectiva y el bienestar laboral en la Municipalidad Provincial de Santa Cruz, tiene como finalidad principal determinar el nivel de relación que existe entre la Negociación colectiva y el bienestar laboral. Se utilizó el método deductivo, el enfoque cualitativo, con diseño no experimental. La muestra de la presente investigación viene a ser 56 servidores, quienes actualmente laboran y, asimismo están afiliados al Sindicato de Trabajadores Municipales de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz, quienes participan de manera activa en las actividades que programa sus representantes a través de su organización sindical. Arribando a la conclusión que la variable de negociación colectiva tiene una relación estrecha con la variable de bienestar laboral, por lo tanto se debe incentivar y promover procedimientos de negociación en el sector público y de manera específica en la Municipalidad Provincial de Santa Cruz, en los que se negocien derechos laborales entre ellos incremento de remuneraciones, teniendo en cuenta los principios de proporcionalidad y razonabilidad, lo cual evitará futuros conflictos laborales como huelgas o paralizaciones indebidas, dichas paralizaciones podría perjudicar a los administrados por cuanto ellos son los beneficiarios con los servicios o la atención que brindan los servidores de la Municipalidad de Santa Cruz.

**Palabras claves:** negociación colectiva, libertad sindical, progreso social, bienestar laboral, y calidad de vida.



## **ABSTRACT**

The present research work entitled: Collective bargaining and workplace welfare in the Provincial Municipality of Santa Cruz, has as its main purpose to determine the level of relationship that exists between collective bargaining and labor welfare. We used the deductive method, the qualitative approach, with non-experimental design. The sample of the present investigation comes to be 56 servants, who currently work and are also affiliated with the Union of Municipal Workers of the Provincial Municipality of Santa Cruz, who participate actively in the activities that their representatives program through their organization union. Arriving at the conclusion that the variable of collective bargaining has a close relationship with the variable of labor welfare, therefore it should encourage and promote negotiation procedures in the public sector and specifically in the Provincial Municipality of Santa Cruz, in the that labor rights are negotiated between them, increase of remunerations, taking into account the principles of proportionality and reasonableness, which will avoid future labor conflicts such as strikes or undue paralysations, said paralysations could harm the administrated because they are the beneficiaries with the services or the attention provided by the servers of the Municipality of Santa Cruz.

**Key words:** Keywords: collective bargaining, freedom of association, social progress, work welfare, and quality of life.

## **I. INTRODUCCIÓN**

El surgimiento de la negociación colectiva está íntimamente ligado con las peticiones socio laborales y de índole económica que, como consecuencia de los permutaciones tecnológicas, demográficas e ideológicas han tenido lugar en el contexto de la sociedad mundial, en cuyo marco se necesitaba regular las condiciones de trabajo, considerando que las personas que laboran en las distintas organizaciones tienen derecho a negociar colectivamente, todo aquello que está relacionado con los salarios, horarios de trabajo y entre otros.

La negociación colectiva data de antaño como un instrumento para cautelar derechos laborales de la clase trabajadora. Las nacientes inquietudes de disconformidad y la poca estabilidad laboral en ciertos países donde se ha puesto en boga el rol fundamental de la convención colectiva a efectos de equilibrar la repartición de las remuneraciones; y entonces disminuir las trabas a los que ciertos servidores afrontan en su centro de labores por diferentes aspectos; con aras de optimizar la inserción; y asegurar la estabilidad laboral de los servidores. (Organización Internacional del Trabajo, 2016, p.4).

El reconocimiento objetivo de negociación colectiva constituye un derecho primordial del trabajo, que conjuntamente con la independencia sindical, la abolición del trabajo obligado, la prohibición del trabajo infantil y la supresión de la distinción en materia de ocupación y empleo, constituye una de las cuatro esferas advertidas en la Declaración de Organización Internacional del Trabajo, asumida en 1998.

No obstante, en el devenir siempre se han presentado perturbaciones en las relaciones entre la masa trabajadora y sus empleadores. Fue en Gran Bretaña, y después en otros países del planeta, que los trabajadores buscaban protección de los efectos de las nuevas máquinas, del uso de nuevos métodos de productividad, lo que trajo la formación de organizaciones legitimadas para representar y proteger sus derechos frente a sus empleadores y al Estado.

Es así que, los derechos colectivos y los intereses económicos con la negociación colectiva como derecho fundamental aspira, que el trabajo sea más humano y siempre teniendo en cuenta la dignidad humana como principio fundamental, la misma que debe perseguir el bienestar general de las personas como servidores, siguiendo las pautas dadas por la OIT. (Gernigon, Odero y Guido, 2000, p.2).

La convención colectiva en léxicos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el Convenio N°154, en el artículo 2°, establece que: el enunciado negociación colectiva abarca todos los derechos e intereses que tienen lugar en una relación laboral, en la que participan un empleador o un grupo de empleadores y un servidor o un grupo de servidores, con el propósito de regular condiciones propias del empleo, las relaciones internas o en su defecto encontrar todos los fines propuestos. (Trabajo, Convenio C154 - Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 - ILO, 1981).

En la actualidad, los gobiernos conciben que la negociación colectiva cumple un rol importante, indicando que está orientado al mantenimiento del orden y la estabilidad laboral, permitiendo la funcionabilidad de una relación laboral armoniosa entre los servidores y empleadores, protegiendo a los servidores en el ejercicio de su derecho a la negociación colectiva y de asociación. La convención colectiva es un instrumento netamente potestativo cuyo ejercicio depende que las partes actúen bajo los parámetros de la ética, y de quienes participen en dicho proceso de concertación.

El procedimiento de convención colectiva a nivel internacional, surge con la finalidad de eliminar las desigualdades de poder negociar que existe entre las partes que conforman una relación laboral. Es por ello, que se permite que los trabajadores se agrupen o conformen gremios sindicales y poder designar sus representantes para que puedan negociar mejores condiciones de trabajo con sus empleadores, en favor de sus representados. Sin embargo, los trabajadores para lograr mejores condiciones de trabajo dentro de su centro de labores, en muchas ocasiones tuvieron que recurrir a paralización de sus funciones, huelgas y a otras medidas de lucha para lograr la implementación de la negociación colectiva como un dispositivo para obtener beneficios de índole laboral y otros.

El Estado Peruano, regula derechos constitucionales de sindicalización, negociación colectiva y huelga, y también garantiza su vigencia plena. Promueve la negociación colectiva y como un mecanismo de solución armoniosa de los problemas de carácter laboral. Reglamenta el derecho de huelga para que se practique en conformidad con el interés general. El pacto colectivo tiene efectos obligatorios en el ámbito de lo acordado (Constitución Política del Perú, 1993, p. 6).

En los últimos años el derecho de negociación colectiva de los servidores de la Administración Pública en el Perú ha variado en razón, que dicho derecho ha sido

restringido con la publicación de las normas en materia presupuestal de cada año fiscal, en este marco, la Ley de Presupuesto para el Año Fiscal 2019, restringe a todos los entes del sector público sea nacional, regional y local, el reajuste o incremento de salarios, beneficios y otros. (Ley N°30879, Art° 6).

En el ámbito constitucional, el derecho de negociación colectiva está regulado junto a otros derechos colectivos, en el artículo 28° de la norma suprema, en la que condiciona al Estado como garante fiel de su vigencia y ejecución de manera igualitaria de los derechos colectivos. La citada norma, acopla los derechos colectivos, como una forma de encontrar una solución armoniosa, a los problemas laborales estableciendo sus restricciones a cada uno de ellos. (Villavicencio, 2013, p.1)

Sin embargo, al final del túnel existe una luz de esperanza para que los servidores públicos puedan ejercitar de manera plena su derecho a la negociación colectiva y mediante este mecanismo laboral poder obtener mejoras económicas, esto es gracias a los fallos del Tribunal Constitucional, recaídos en los Expedientes 0003-2013-PI/TC. 0004-2013-PI/ TC y 0023-2013-PI/TC, mediante los cuales el supremo interprete de la constitución declara inconstitucional la prohibición de negociación colectiva respecto a incrementos salariales, y se le exhorta al Legislativo que promulgue una norma que regule de la negociación colectiva para los servidores estatales.

El instrumento de la negociación colectiva conforma una trilogía indesligable, junto al derecho de sindicalización, y al derecho de huelga, son reconocidos por el ente rector del trabajo a nivel internacional como derechos fundamentales, los cuales no se han ejercido de la manera idónea y clara, en razón que en muchas oportunidades se han realizado acuerdos, o negociaciones subrepticias estando presentes los representantes de los trabajadores involucrados en los acuerdos perjudiciales a los derechos laborales de sus representados, generando una desconfianza y distorsión que tienen los trabajadores en cuanto la negociación colectiva, el cual más bien debe ser mecanismo de obtención de mejoras laborales y como fuente de solución de conflictos laborales (Organización Internacional del Trabajo, Convenios 98, 154).

El Estado Peruano reconoce los derechos colectivos de negociación colectiva y otros a los funcionarios públicos. Sin embargo, excluye a los empleados del Estado con poder de dirección y los que desempeñan cargos de confianza (...). Se establece que de ser necesario

se deberán tomar las medidas idóneas para garantizar la vigencia efectiva de la negociación colectiva entre los sujetos intervinientes, la cual busca regular condiciones laborales, lo que se aprecia de este derecho, que se encuentra reconocido en el artículo citado, donde los servidores o trabajadores públicos no están impedidos de negociar colectivamente con la administración pública, sin embargo, los trabajadores del sector público están sometidos a restricciones, y de manera puntual en materia presupuestaria, leyes que prohíben el incremento de remuneraciones a través de negociaciones colectivas. Lo que no ocurre con los trabajadores de una empresa del sector privado quienes pueden negociar sin restricciones de manera colectiva, mejoras económicas y situaciones de carácter socio laboral (Constitución Política del Perú, Art° 42).

Si bien es cierto, la negociación colectiva está regulada en diferentes normas, no obstante, la ley de los servidores civiles es la que más restricciones establece para que se desarrolle una negociación colectiva, por cuanto en su artículo 34°, inciso b), establece que las compensaciones económicas no están sujetas a indexaciones, homologaciones, nivelaciones o cualquier otro mecanismo similar; en el artículo 42° establece que solo se puede negociar colectivamente la mejora de sus condiciones de trabajo o condiciones de empleo, de acuerdo a las contingencias de presupuesto de cada entidad. Dicha prohibición versa, en que no se puede negociar aumento de remuneraciones a través de la negociación ni a través de un laudo arbitral, tal como lo establece el artículo 76° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, indicando que el laudo arbitral en ningún caso, podrá pronunciarse sobre compensaciones económicas o beneficios de esa naturaleza (Ley del Servicio Civil, N° 30057, D. S. N° 040-2014-PCM, Art° 34, 42, 76).

En ese orden, tanto los trabajadores públicos municipales como de otras instituciones públicas se enfrentan a normas prohibitiva en razón a que el derecho a la negociación colectiva se halla restringido, por leyes de carácter presupuestal y reglamentarias, las que no permiten el incremento de sus remuneraciones, tan solo permiten llegar a acuerdos sobre condiciones laborales, normas que atentan contra los derechos fundamentales regulados en los artículos 24, 26, 28 y 42 de la Constitución Política del Perú.

A nivel de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz, existe una organización sindical mayoritaria, pues cuenta con 56 trabajadores agremiados a su sindicato, siendo la

participación activa y notoria de sus integrantes. Asimismo, dicha organización está legalmente constituida y reconocida por la Autoridad de Trabajo de Cajamarca, por lo que sus representantes están plenamente legitimados para ejercer la representación de sus sindicalizados, los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz, se encuentran agremiados en el SITRAMUN-SC.

Considerando lo dicho, en la presente investigación es pertinente, tener en cuenta la discordancia y contradicción evidente que existe entre la normatividad, que colisiona con el derecho de negociación colectiva, lo que se pretende es que los servidores puedan negociar el incremento de sus remuneraciones y sus reclamos no desencadene en conflictos laborales, y los que podrían perjudicar a los administrados por los servicios que brinda la municipalidad.

Desde hace varios años se ha considerado al bienestar laboral como una opción que involucra el aspecto psicosocial, lo teórico, entonces, el bienestar se relaciona con la satisfacción de las necesidades tanto institucionales como personales al interior de un entorno laboral, adoptando los nuevos desafíos que acontecen dentro de la propia institución. “El termino de bienestar laboral se refleja en la manera como un servidor desarrolla y complace sus necesidades materiales y fundamentales, asumiendo que existen situaciones objetivas que las establecen, lo cual se erige a partir de los propósitos misionales y habituales que reflejan la esencia de la institución” (López, 2015, p.10).

Fomenta y establece un sentido de identificación, lo que, también hace parte del afianzamiento de la capacidad humana de una entidad, de esta forma se podrá conservar aquellos sujetos que constituyen como buenos colaboradores que garanticen el crecimiento institucional, los que se caracterizan por su espíritu de trabajo en equipo, actualización constante y la experiencia que han ido adquiriendo durante el desenvolvimiento en sus oficinas de trabajo, por tanto estarán en plena capacidad de impartir sus saberes y propalar sus políticas de trabajo en equipo. (Delgado, 2014, p.8).

El bienestar general, tiene que ser comprendido como bienestar material y de desarrollo subjetivo de toda la humanidad, y cuya disputa debe ser contra la desigualdad, la injusticia y a favor de la vigencia de los valores universales inspirados en la Constitución de la OIT, cuyo fin particular es la justicia social y tranquilidad común de la ciudadanía en

su conjunto. Por tanto, ese es el norte al que debe apuntar los medios, herramientas, y las políticas de orden internacional, las que reconocen a la negociación colectiva como un instrumento de justicia igualitaria. (Gernigón, Odero y Guido, 2000, p.1).

La calidad de vida laboral y el bienestar social son elementos que se encuentran entrelazados y para el efecto es preciso que se promueva el fortalecimiento permanente de las condiciones de vida de los servidores, ofreciéndoles acompañamiento, capacitación, formación y la preponderancia de compartir los compromisos trayendo consigo el sentido de pertenencia y el progreso profesional.

El bienestar laboral de los servidores de la municipalidad de Santa Cruz debe basarse en “en la ejecución e implementación de planes y acciones que estimulen en los empleados: seguridad (habitación, beneficios, permanencia), sustento (fortaleza, recreación, distracción) y progreso (adiestramiento, instrucción) manteniéndolos motivados; puesto que ello hace que trabajen por y para la comuna, logrando, a su vez, el acrecentamiento del sentido de satisfacción, honestidad y responsabilidad” (Delgado, 2014, p.8).

La dificultad del bienestar laboral proviene de antaño, desde finales del siglo diecinueve, los estudiosos en materia gerencial se impacientaron por las situaciones de satisfacción de los servidores, las cuales están vinculadas a valores éticos y religiosos de los empleadores, quienes están forzados a enfrentar ciertos compromisos, como la prosperidad individual y colectiva de los servidores. (Barley y Kunda, 1992, p. 142) (Citados por Chávez, 2015, p. 2), la voluntad giraba en programas sociales propensos más a optimizar las condiciones morales y mentales del servidor que a transformar las situaciones de trabajo (Calderón, Murillo y Torres 2003, p.117).

Una forma didáctica para medir el bienestar se ha hecho por intermedio de la satisfacción en el trabajo, entendida como una cualidad general hacia éste, más que un comportamiento; por tanto, el nivel de satisfacción se encontraría estableciendo la diferencia entre los estímulos que perciben los servidores y la cantidad que esperan recibir. (Robbins, 1994, p. 47). (Citado por Ruíz, 2009, p. 14).

El bienestar laboral constituye el estado de motivación que los trabajadores evidencian al momento de desarrollar sus tareas cotidianas en la entidad o institución para la cual laboran, la valoración que éstas pueden lograr de los mismos, apreciarse en espacios

que les ofrecen para la actuación que sus labores tomen más fuerza, donde el desempeño y los resultados de los colaboradores sean más altos.

Las acciones de bienestar laboral deben ser asumidas por las diferentes oficinas de potencial humano de cada una de las entidades, a efectos de establecer que los objetivos trazados y el gasto destinado en el personal no debe entenderse como tal, sino como una inversión, para que en adelante se refleje en los resultados como consecuencia del desempeño laboral de los servidores. (Ceballos, 2013, citado por Torres, 2017, p.8).

Konntz y O'Donnell (1995, en Morillo, 2006, p.48) refieren que la satisfacción laboral hace alusión al “bienestar que se percibe en el centro de labores, es cuando una pretensión se ha satisfecho, la cual también se relaciona con la motivación a seguir laborando”.

Morillo (2006) define la satisfacción laboral como “la configuración negativa o positiva que tienen los servidores sobre su función se expresa con el nivel de correlación que existe entre las perspectivas de las personas con respecto al trabajo, los estímulos que este le ofrece” (p.48).

Los servidores de una empresa o entidad son el elemento determinante que facilita a las entidades estar a la vanguardia en los servicios que ofrecen. En ese orden los servidores o empleados pasan a ser la esencia o la razón de ser de una entidad o institución, por lo que los arrosos deben dirigirse hacia el progreso profesional y personal de los servidores, en pro de cubrir sus requerimientos mínimos y así lograr su autorrealización como persona y como profesional. (Gómez y Porras, 2012, p.13).

Sobre este respecto, Mauri (2018) realizó un estudio relacionado con La negociación colectiva en el sistema de función pública local presentado a la Universidad Barcelona asumió que:

Un pacto colectivo con vigor directo e impulso obligatorio resulta dificultosamente adaptable al régimen netamente de las normas de los funcionarios conformado sustancialmente en base a ciertos principios constitucionales y acoplado por reglas de derecho colectivo que han de influir en la complacencia de las necesidades institucionales propias de las instituciones estatales, determinadas en cada instante por sujetos de gobierno



previa aprobación de los intereses presentes, en los que también se deben incluir los intereses colectivos de los servidores. (p.37).

El pacto colectivo, es esquematizado como un acuerdo o un acto jurídico que despliega una función especialmente reguladora la cual se ejecuta con los efectos socio-legales en concordancia con las estipulaciones en el ordenamiento jurídico y con el objetivo de neutralizar ciertas causas inadmisibles las cuales son válidamente permitidas por la autonomía de contratar o negociar (p.37).

En consecuencia, la libertad sindical en la municipalidad de Santa Cruz debería “agrupar como derechos de acción, los derechos colectivos como el de negociación colectiva, entre otros, el de planteamiento de problemas de la masa trabajadora, garantizado a la organización sindical la disponibilidad de los medios de operación que le consiente cristalizar la actividad sindical” (Mauri, 2018, p.40).

Por lo mismo, Gernigon, Odero y Guido, (2000), realizaron un estudio asociado con la Negociación Colectiva, Normas de la OIT y Principios de los Órganos de Control, quienes señalan:

“Los cánones de la OIT establecen a nivel del derecho social-laboral universal un cercano reflejo del progreso teórico, normativo y práctico en el ámbito- en 1949, al adoptarse el acuerdo sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, 1949 (núm.98), se exceptuó manifiestamente a los empleados estatales de la administración del Estado, quienes no alcanzan ser protegidos así por la disposición referente al pleno desarrollo de la negociación colectiva, con esencia de regimenter, por intermedio de convenciones colectivas, las situaciones de empleo (p.52).

Permanece reconocido así públicamente a nivel internacional el derecho a la intervención de los empleados públicos, siendo la negociación colectiva una herramienta de la cual pueden hacer uso para solucionar sus desavenencias laborales. Los únicos que son excluidos de la negociación son las fuerzas armadas y la policía, los empleados de confianza, estos últimos por las funciones que desarrollan, se puede entender que tienen poder de decisión que puede desnaturalizar la negociación colectiva (p.51).

La municipalidad de Santa Cruz debe promover la negociación colectiva con el objetivo, entre otros, de establecer mejores condiciones laborales y de empleo.

A su vez, la OIT (2013) desarrolló un trabajo respecto a la negociación colectiva en la Administración Pública y refiere:

La convención colectiva brinda prerrogativas no solo a los empleados por ser un instrumento de estimulación, de afirmación social y de respeto a la decencia humana, sino también a la administración, porque le consiente apoyarse en las responsabilidades asumidas por las agrupaciones de sindicatos a efectos de poner en ejercicio elementos fundamentales que regulan el mandato público en los estados democráticos y de derecho, incluso es un instrumento idóneo para garantizar una misión placentera de la gestión del talento humano, lo cual contribuye de sobremanera en la particularidad del servicio que se suministra a los ciudadanos (...).”

La negociación colectiva, como se dijo antes, es un instrumento fundamental que permite el acercamiento entre los servidores y empleadores que, gracias a su aporte se establecen situaciones de empleo justas y equilibradas y otras preeminencias, como fomentar la paz en la sociedad; asimismo facilita la gestión oportuna para advertir de los problemas laborales, entonces se puede decir que la negociación colectiva es una herramienta ideal para establecer permutas de naturaleza económica, técnica y de acuerdo a las necesidades mutantes en la administración pública, las que se someten a los requerimientos de los servidores.

La negociación colectiva en la municipalidad de Santa Cruz debe convertirse en un instrumento de afirmación social y de respeto a la decencia de los trabajadores de la comuna.

Por lo mismo, Gómez (2013), en su tesis doctoral Factores de Bienestar Laboral y Percepción de los Trabajadores de Mayor de Edad presentada a la Universidad Autónoma de Barcelona concluye:

El interés vigente de prolongar la vida laboral activa, se comprueba con la necesidad de encaminar acciones que busquen optimizar la fortaleza y bienestar de los servidores de con edad avanzada, proponiendo que dichas acciones se ejecuten, en relación a los aspectos encontrados, los que deben ser direccionados a contribuir con los cambios de las organizaciones, y al progreso de las capacidades particulares y colectivas, que permitan una jubilación placentera de los servidores de mayor edad (p. 112).

La municipalidad de Santa Cruz, se encuentra forzada a impulsar mecanismos, mediante los cuales se busque contribuir a la mejora y bienestar de los trabajadores de su comuna.

En la misma línea Rivera (2017) desarrolló una investigación vinculada con los Efectos de la Ley del Servicio Civil sobre el Derecho de Negociación Colectiva de los Servidores Públicos del Perú, el mismo que al respecto precisa:

Que los derechos colectivos en relación a los estímulos de carácter económico regulado en la Ley N°30057-Ley de Servicio Civil, contravine a la constitución, ya que vulnera el núcleo del derecho constitucional de convención colectiva de los trabajadores del sector público al excluir el término aumento de remuneraciones del mencionado derecho, si bien es cierto el principio de presupuesto equilibrado y el derecho a la negociación colectiva están reconocidos en la norma suprema, los dos deben regir y regular situaciones laborales acorde a los principios de proporcionalidad y razonabilidad (p.122).

La voz de los trabajadores de la Administración Pública fue históricamente ignorada, lo cual ha cambiado con la emisión del último precedente emitido por el máximo intérprete de la Constitución, el 26 de abril del 2016 pues al permitir que los trabajadores estatales puedan negociar colectivamente aspectos de índole económica, con ello fortalece el diálogo social entre el Gobierno y las organizaciones de sindicatos del sector estatal, y contribuye así al respeto de la democracia y al estado constitucional de derecho (p.123).

Por tanto, la voz de los trabajadores de la municipalidad de Santa Cruz debe ser escuchada, fortaleciendo el diálogo social.

Asimismo, Meléndez y Núñez (2017) en su estudio sobre el fomento de la negociación colectiva y el Estado Peruano arribaron a la siguiente conclusión:

De acuerdo a los parámetros determinados en un Estado Democrático Constitucional y de Derecho, en relación al derecho sindical resulta necesario examinar la eficacia constitucional de las reglas infra constitucionales que lo regulan, particularmente, en su enunciado de negociación colectiva. Esto a efectos de ofrecer una lección conforme a los principios de independencia colectiva y de ética negocial, correspondiendo suprimir aquellas que sean adversas a las consumaciones de estos (p.311).

Lo antes expuesto comprende que en tanto derecho fundamental, el Estado tiene para con la negociación colectiva, el compromiso de censurar cuanta traba impida su ejercicio independiente y por lo tanto abolir las diferencias que existe entre los sujetos, analizando el marco normativo es la clave, es decir, en favor del ejercicio del indicado derecho (p.311).

“En aras de garantizar la vigencia, la municipalidad de Santa Cruz debe asumir las garantías positivas y negativas que resulten pertinentes para asegurar la plena vigencia de la negociación colectiva; sabiendo que esta es un instrumento y no un fin en sí mismo, lo que da a entender este derecho necesita una posterior reglamentación legislativa, cristalizando sus resultados en un pacto colectivo” (p.311).

El presente trabajo de investigación se fundamenta en la Teoría del Desarrollo a Escala Humana de Max-Neef (1986), quien refiere que:

Estamos trabajando en la edificación de un orden, sin concebir qué es ordenable ni qué estamos concretando. De allí que observamos la adoración idólatra por la representación, como cualidad de esconder el miedo inconsciente a las inseguridades que enclaustra el fondo. Confundimos así la ley con la justicia y el reglamento con la eficacia. Identificamos la magnificencia con la dádiva y la intervención con la reivindicación conferida. Usamos los vocabularios sin reverenciar su esencia y terminamos así erigiendo exageraciones en vez de argumentos semejantes en los cuales respaldar la edificación de nuestras aspiraciones de vida particular y colectiva. (p.18).

Implica adoptar cierta conciencia, precisamente, en un escenario cada vez más variado por su progresiva e irremediable dependencia, la implementación de prototipos de progreso fundamentados en proposiciones mecánicas, escoltados de indicadores añadidos y homogeneizantes, personifica un derrotero seguro hacia otras y más impresionantes frustraciones.

El progreso del ser humano, debe estar encaminado en gran medida hacia la complacencia de las necesidades básicas de los sujetos, requiere una diferente forma de descifrar la situación. Nos exige a mirar y a justipreciar el universo, los seres humanos y sus procesos, de una manera diferente a la habitual. De igual forma, una teoría de las necesidades humanas para el progreso, debe concebirse como una teoría para el perfeccionamiento (Max-Neef, 1997, p.23).

"El mejor proceso de adelanto será aquel que admita enaltecer más la calidad de vida de los sujetos, la cual penderá de las posibilidades que tengan las personas de compensar convenientemente sus necesidades humanas primordiales (Ibíd., p. 25).

No coexiste correspondencia biunívoca entre necesidades y las satisfacciones. Un satisfactor puede favorecer de manera coetánea a la satisfacción de distintas necesidades o, a la reversa, una necesidad puede demandar de varios satisfactores para ser compensada. Cabe indicar que estas comparaciones no son estables, es decir pueden variar según tiempo, lugar y contexto. Cabe citar un ejemplo, cuando una mamá le da de lactar a su niño, con dicha acción, permite que su niño satisfaga de manera coetánea su necesidad biológica de subsistir, y así mismo le brinda afecto, y protección; situación que sería diferente si el niño es alimentado de diferente manera. (Max-Neef, 1997, p. 26).

En este escenario, en los trabajadores de la municipalidad de Santa Cruz, cualquier necesidad humana fundamental no satisfecha de manera adecuada llegaría a producir una patología.

El desarrollo integral responde largamente a la satisfacción de necesidades, tanto axiológicas como existenciales, diseñadas por Manfred Max-Neef, lo cual involucra que dicho desarrollo se correlaciona con la satisfacción y el crecimiento de las bases cognoscitiva, social, emotiva y biológica. Satisfacer el cruce de necesidades axiológicas y existenciales representa progresar a una idea integral de desarrollo tanto particular como social. Cualquier servidor debe tener una administración muy evidente de las necesidades de: manutención, amparo, afecto, entendimiento, cooperación, creación, identificación e independencia, referidas en las cuatro cualidades existenciales de ser, tener, hacer, y estar. Los satisfactores favorecen de forma íntegra a un escenario de armonía vital y prosperidad. Por esto Max-Neef percibe que el eje central de necesidades deba ser propositiva de técnicas para el mejoramiento de la calidad vida, en la cimentación de nuevas áreas de coexistencia (Mazuera y Murillo, 2010, p.30).

De igual modo, la Teoría Jurídica del Convenio Colectivo sostiene que éste se ha transformado en una herramienta de administración flexible de las situaciones de trabajo que le permite adecuarse al escenario social y económico de las organizaciones.

Lo cual, se ha llevado a cabo ingresando elementos que relativizan su eficacia y la vigencia de sus contenidos. El pacto colectivo se vuelve más “transparente” a las situaciones concretas en el espacio al que ha de emplearse y menos riguroso a la hora de normar circunstancias inexistentes en el instante de su rúbrica. Asimismo, se ha originado un enérgico combate a los elementos que le otorgaban permanencia y que trataban de alterarlo durante su eficacia (Rodríguez, 2006, p.55).

La negociación colectiva ya no se observa como proceso hermético que concluya con la suscripción, sino como un accionar dinámico, accesible al diálogo. Esto implica que se priorice las herramientas de gestión por sobre los valores establecidos como el de estabilidad.

“La negociación colectiva presente se encamina hacia un pacto colectivo que recobra cada vez más su forma contractual, cuyo propósito será la de ser una herramienta de regulación y gestión flexible que se puede acomodar con las relaciones laborales” (Rodríguez, 2006, p.56).

El nuevo arquetipo de negociación colectiva, que camina hacia rumbos más dinámicos y transparentes a las necesidades tornadizas de la humanidad y de la situación a la que procura servir de herramienta reformadora. Y, visiblemente, esta innovación tiene sus derivaciones en los pactos colectivos.

En ese sentido, la negociación colectiva continua preexistiendo como una herramienta de defensa de los derechos laborales de los servidores, los pactos colectivos continuarán siendo el medio de normar de manera uniforme las relaciones laborales. Pero estas peticiones de adaptación de su contenido establecerán que sean proporcionados de un régimen jurídico más complicado que el que les identifica en este momento, requiriendo también una permuta en la correlación que le une con la libertad individual y con otros instrumentos colectivos como los convenios de la organización (Rodríguez, 2006, p.56).

“La finalidad normativa del pacto convenio requiere para su vigencia real que la reglamentación laboral avale una armonía entre el cargo y la flexibilidad del convenio y, asimismo reglamente elementos que admitan dotarle de un contenido constante y permanente durante todo el tiempo que esté vigente” (Rodríguez, 2006, p.47), en la municipalidad de Santa Cruz.

El enfoque de Capacidades de Amartya Sen (1996) fundamenta, por su parte, el presente trabajo de investigación, el mismo que se propuso evaluar el bienestar y la obtención de libertad:

Lo relevante en el sujeto no debe ser los ingresos, objetos o caudales que ostenta, ni la complacencia de sus necesidades apremiantes, sino lo que logra alcanzar con lo tiene. En términos distintos es un punto de vista de la prosperidad en términos de destreza de un sujeto para hacer actos importantes. (Actis, 2008, p.8).

En este contenido, al reconocer las independencias del sujeto se le facilita escoger un progreso social integro que parte desde la complacencias de sus necesidades primarias, atravesando por fortalecer las relaciones sociales, y tener una vida sana, en un ambiente donde le facilite pronunciarse plenamente. Lo más relevante es que el uso de esa autonomía que le permita tomar las decisiones más importantes relacionadas con su desarrollo en todos los ámbitos de su vida. Para ello se debe hacer un examen del progreso económico buscando alternativas de igualdad, tanto en ámbito privado como en lo público. De esta manera se podrá eliminar los defectos tan influyentes como el hambre, la pobreza y la corrupción (Mazuera y Murillo, 2010, p.31).

Es muy significativo valorar la libertad en todos sus extremos, toda vez que esta permite que el escenario se perciba como auténtico y no se perciba direccionado por un individuo o grupo de poder. Permite una verdadera democracia. La libertad está profundamente relacionada con la voluntad.

Las capacidades representan la composiciones alternativas que un sujeto puede hacer o ser, es decir las diferentes maniobras ventajosas que puede obtener. En cambio los funcionamientos simbolizan las cosas que obtiene hacer o ser al vivir, partes del cambio de un sujeto, en singular, la autonomía de un sujeto para tener otro tipo de vida. Los funcionamientos logrados forman la prosperidad de un sujeto, entonces la aptitud para conseguir los funcionamientos formará la autonomía de ese sujeto sus oportunidades existentes para lograr la prosperidad. (Actis, 2008, p.8).

En esta perspectiva, el bienestar social laboral en la municipalidad de Santa Cruz debe ser asumido a partir de sus nociones fundamentales en la organización del trabajo, la

concepción del ser humano y el desarrollo humano como nexo de conducción en donde se enmarca el bienestar laboral.

Por lo mismo, la Teoría de la Aproximación al Bienestar defendida por Duarte y Elías (2007), “la cual se fundamenta en una perspectiva de vida, en tanto la mixtura de diversas relaciones entre las personas, en las que la calidad de vida debe valorarse en términos de capacidad para conseguir derivaciones eficaces de sus gestiones” (p.1).

Algunos elementos primordiales para el bienestar como estar compuesto de manera idónea, gozar de salud, gozar de una vida decorosa, entre otras que pueden ser catalogadas como necesidades fundamentales. Otras pueden ser complicadas, pero continúan siendo largamente valorados como lograr la aprobación en la sociedad y la autorrealización. Pero, los sujetos pueden tener diferencias entre sí en la valoración de las superioridades particulares y sociales, para lo cual, se debe tomar en cuentas estas diferenciaciones. (Duarte y Elías, 2007, p.2).

El bienestar social constituye la unión o mixtura de elementos que intervienen en la calidad de vida de los seres humanos y que permiten que su subsistencia tenga todos aquellos factores que contribuyan a la tranquilidad y satisfacción humana.

El estilo de vida de la ciudadanía se halla asociado al nivel de vida material en el que intervienen diferentes componentes: El desempleo y el subempleo están ligados a la informalidad, la indigencia y algunas patologías sociales. La repartición de las remuneraciones, se debe entender que beneficia a la ciudadanía, la cual, desde ser repartida de manera equitativa entre los integrantes de cada población. (Duarte y Elías, 2007, p.2).

“Los componentes que favorecen al PIB per cápita son la fabricación, porcentaje total de la ciudadanía que tiene un trabajo remunerado y el número de horas trabajadas por cada empleado al año. No obstante se debe considerar el índice de progreso humano, el sumario de necesidad humana y las necesidades primarias no satisfechas” (Duarte y Elías, 2007, p.2).

La relación de Progreso Humano (IDH), es un índice descriptivo que aspira calcular el bienestar social a partir de tres componentes: La perspectiva de vida al nacer (como medida de una vida extensa y vigorosa). El índice de alfabetización de adultos y la lista neta mezclada de inscritos en educación primaria, secundaria y superior (como medición del



nivel pedagógico de un país). El PIB por cabeza (como medida de un nivel de vida honrado). La lista de Pobreza Humana (IPH); en cambio, el IPH pretende medir el nivel de indigencia presente en un país. Este índice fue hecho por Naciones Unidas y en el caso de las economías en progreso alcanza: La posibilidad de vida al nacer de no perdurar a los cuarenta años. La lista de adultos no alfabetizados. La medición entre la tasa de ciudadanía sin acceso constante a una fuente de agua de calidad y la tasa de menores de edad con peso por debajo de la media. Así pues, éste último índice es más elevado en los países de mayor pobreza. Necesidades primarias no satisfechas (NBI); el indicador señala la proporción de la ciudadanía que no tiene acceso a compensar de manera adecuada sus necesidades vitales (salud, educación, vivienda y agua potable) (Duarte y Elías, 2007, p.2).

En este marco, el bienestar social de los trabajadores de la municipalidad de Santa Cruz, constituye un elemento fundamental en el desarrollo de sus actividades laborales a fin de que permitan a la comuna lograr los objetivos institucionales.

Entonces, la negociación colectiva:

Es todo acto que se da entre un empleador o un grupo de empleadores y de otro lado un grupo de servidores, con el propósito de alcanzar mejores condiciones laborales, regular la relaciones entre las partes intervinientes, a efectos de conseguir los resultados que son materia de negociación. (Organización Internacional del Trabajo OIT, 1981, en el Convenio N°154, en el artículo 2°).

“La negociación colectiva es el compromiso entre los empleadores y los servidores sobre condiciones laborales, remuneraciones y otras condiciones propias una relación laboral” (Anacleto, 2015, p.544).

El pacto colectivo es un instrumento laboral mediante el cual los servidores solicitan el aumento de sus salarios, cambios de condiciones de empleo, y la creación de un determinado derecho social, a efectos de alcanzar un pacto colectivo, de no ser posible una negociación directa, esto se pueden alcanzar a través del arbitraje que puede dar una solución y ponga fin al problema materia de requerimiento. El procedimiento de convención colectiva en el marco normativo permite el ejercicio del derecho de negociar de los empleadores y los servidores. (Rendón, 2014, p.218).

Ferrari (1968) en su libro Derecho del Trabajo refiere que “desde un punto de vista material el convenio colectivo es una reglamentación de las condiciones de trabajo pactadas por escrito entre uno o varios patronos o una o más organizaciones patronales y por otra parte, por una o varias organizaciones de trabajadores” (p.377).

Mediante el pacto colectivo se puede llegar a un compromiso entre los sujetos provocado entre ellas mismas, es decir (convenio directo) o pedir la asistencia de un sujeto o una institución, o bien pretenda acercar los punto de vista en discrepancia (mediación de un tercero no dirimente: concordia y medicación), o bien soluciona el problema en sustitución de ellas (mediación de un tercero dirimente: arbitraje) (Neves, 2009, p.87).

Las convenciones colectivas comprende todas los acuerdos que se producen entre un empleador y un servidor, con el objetivo de negociar condiciones de empleo, las que comprende los salarios, también regular las relaciones entre las partes negociadoras. (Organización Internacional del Trabajo, 2016, p.2).

En el marco del presente trabajo de investigación, la libertad de asociación o libertad sindical constituye una de las dimensiones de la negociación colectiva, que “comprende tanto el plano de lo particular como de lo colectivo, ya sea para decidir la afiliación, desafiliación o no afiliación a una organización sindical, como la de juntarse con otros servidores para conformar una organización sindical” (Anacleto, 2005, p.594).

Desde el ámbito particular de la autonomía sindical está compuesto por aquellos derechos de los servidores a conformar y asociarse a las organizaciones que consideren pertinente, sin permiso previo y en total independencia, así como a desarrollar acción sindical (autonomía sindical particular positiva); y, a no unirse o retirarse independiente de tales organizaciones (libertad sindical negativa), sin que todo ello pueda ser principio de ningún detrimento (Villavicencio, 2010, p.96).

La libertad sindical comprende la autonomía para conformar organizaciones de carácter sindical y de incorporarse o no a las mismas y la libertad de operar las acciones inherentes a su naturaleza de los sujetos.

El ejercicio de la libertad sindical no debe verse obstaculizado, en lo absoluto, ni por el Estado, menos por el empleador, tampoco por otro sindicato.

“La autonomía gremial es la potestad que goza toda persona de asociarse a una organización sindical y de ejercer actos innatos a ella” Rendón, 1994, citado por Aliaga, 2010, p.5).

Por lo mismo, el progreso social constituye otra de las dimensiones de la negociación colectiva en el ámbito de la presente investigación, considerando que:

Las disposiciones legales en un régimen de derecho no lo es todo, pese a estar orientados al progreso social. El progreso social puede ser materializado tanto por la vía legislativa, como por la convencional, y este último esfuerzo, la negociación colectiva se perfila a mejorar lo expresado por la ley, y al hacerlo nos encontramos que este progreso social por partida doble puede emerger tanto del rol estatal como del convencional. A través de la concertación, las partes productivas al más alto nivel de representación pueden arribar a acuerdos que atañen a todos los trabajadores: formación profesional, reducción de la jornada de trabajo, políticas de empleo, aspectos remunerativos, asignaciones, que se viene articulando gracias a las negociaciones colectivas (Valdez, 2005, p.13).

“Cuando nos referimos a desarrollo social, nos da a entender al hecho de que hace referencia a un proceso por el cual la población, los sujetos o ambos están vinculados a cambios que se consideran favorables para los individuos” (Montuschi, 2013, p.3).

“El desarrollo social es la capacidad de la población de satisfacer las necesidades fundamentales de sus ciudadanos, de implantar bases que consientan optimizar y conservar la calidad de vida de sus moradores y colectividades, y de crear las situaciones para que todos los sujetos obtengan su pleno progreso integral” (Porter, Stern y Green, 2017, p.3).

Por su parte, el amparo de interés y paz laboral es otra de las dimensiones de la convención colectiva en la línea de la presente investigación, considerando que “el derecho colectivo de trabajo mezcla las ideas de amparo de intereses, sin influencias extrañas y de libertad de contienda, con la idea de la paz laboral como consecuencia de la solución de conflictos” (Anacleto, 205, p.33).

En la búsqueda por la equidad de cara a la globalización el Derecho Sindical es uno de los principales salvaguardas de la paz y la justicia social, es una herramienta facilitadora de la resolución de los conflictos de las relaciones obrero patronales, cuya función primordial es el progreso económico social de los servidores en general, a la par del

desarrollo de la empresa, pues este derecho instrumental de voluntad, es un medio para conseguir la eficacia de los derechos sociales como la libertad e igualdad (Moya, 2012, p.7).

La defensa de los intereses se posibilita por la vía convencional de los pactos colectivos e incluso por la huelga, la convención colectiva es un pacto o acuerdo de dos o más personas sobre una misma cosa, la palabra pacto viene de la voz paccion y de aquí el nombre paz, que lleva a la fidelidad del cumplimiento de una normal/obligación exigible entre las partes (Moya, 2012, p.19).

“La paz laboral está vinculada con el anterior, porque los procedimientos de conciliación y arbitraje tienden a encauzar jurídicamente los conflictos laborales y por la tregua que garantizan, mientras están en vigor, las convenciones colectivas regulan condiciones de trabajo” (Ibíd., p.19).

A su vez, la uniformización del régimen de trabajo constituye otra de las dimensiones de la negociación colectiva en el marco del presente trabajo de investigación, porque: uniformes

A través de la negociación colectiva se busca que las reglas negociales se hagan semejantes para todos los servidores de una institución o de todas las instituciones, permitiendo con ello evitar la discriminación dentro del empleo, los salarios, las condiciones de trabajo y demás beneficios que nacen con ocasión de una vinculación contractual de trabajo (Valdez, 2005, p.17).

Los regímenes laborales tienen que concebirse como el contexto normativo en el que se halla una determinada relación laboral que se origina entre una persona natural y otra, que puede ser una persona natural o jurídica, a la cual se le aplican un conjunto de disposiciones normativas que reglamentarán los derechos y estímulos, como los deberes y compromisos que le incumben a las partes, en correspondencia, al régimen laboral en el cual se haya celebrado el contrato de trabajo. Es decir, para el régimen laboral al que corresponda el servidor, es toda relación dependiente y pagada existente entre una entidad del Estado y un servidor público, nombrado o contratado al servicio de la Nación (Cepeda, 2017, p.9).

En este contexto, el bienestar laboral constituye “el equilibrio entre lo que desean las personas de un equipo de trabajo y las competencias y habilidades que tiene que desarrollar en el mismo” (Rodríguez, 2016, p.7).

“El trabajo ayuda a la realización del ser humano, y este se consigue a través del mismo al integrarse en la sociedad, al tener la autoestima alta y evitar así la frustración de no sentirse útil” (Ibíd., p.57).

En ese orden de ideas, los elementos más relevantes que transportan al bienestar laboral son: una labor motivadora desde el punto de vista mental, remuneraciones justas, condiciones laborales que componen un respaldo, compañeros que apoyen. Por otro lado el resultado de la complacencia en el puesto en el que desempeña el empleado, lo cual involucra y comporta satisfacción, producción, satisfacción, ausentismo y movimiento (Robbins, 1996, p.181).

Al tratar de bienestar laboral es referirnos a la retribución, el ambiente de trabajo, la correspondencia entre sus colegas y líneas de subordinación, presiones, seguridad, aseo y ergonomía de los ambientes, elementos de trabajo inapropiados o utilizados inapropiadamente, prácticas posturales, tipos de compromiso, y falta de estimulación; que impactan ya sea positiva o negativamente sobre las personas. Si el impacto fuera negativo tiene efectos, aunque en diferentes grados, siempre dañinos, tanto en el ánimo como en la salud de las personas (Muñoz, 2007, citado por López, 2015, p.11).

“La insatisfacción laboral conlleva a que el trabajador se pueda ver afectado en ciertas actitudes relacionadas con la vida familiar, salud biológica, el ausentismo, abstención, resistencia al cambio, falta de creatividad, desánimo, accidentabilidad, disminución de la producción, problemas para laborar en equipo” (Rath y Harter, 2011, citado por López, 2015, p.13).

El Bienestar Laboral se conceptualiza como el momento ansiado por el conjunto de servidores que trabajan en la entidad, éste se consigue por medio de métodos, programas y planes, que parte de la misión que comprende aspectos dinámicos que aspiran a optimizar la cotidianidad laboral a su vez, la situación particular, familiar y social. Está encaminado hacia la defensa de los derechos y/o intereses sociales de los servidores, no obstante, al

mismo tiempo, su función es completar y ayudar las políticas generales de la entidad hacia las cuales deben apuntar los esmeros y directrices de la misma (Aguilar, Cruz y Jiménez, 2007, p.23).

Estrada (2010) refiere que “El bienestar laboral responde a la satisfacción de las necesidades tanto institucionales, como particulares dentro del ambiente laboral comprende la satisfacción personal y entorno laboral” (p.1). Permite superar los desafíos laborales, porque cubre las necesidades fundamentales de cada servidor, se obtiene por la organización a razón de la misión y los planes de la entidad.

Para Caroli (2012) “es el estado anhelado por el conjunto de sujetos que trabajan en una entidad” (p.1).

Contreras (2012), refiere que el bienestar laboral es un “Conjunto de servicios para el servidor y su familia, en forma gratuita o semi-gratuita para satisfacer sus necesidades primarias”. (p.4).

En este ámbito de acciones, el ambiente o clima laboral constituye una de las dimensiones del bienestar laboral, en el escenario de la presente investigación, el cual:

Produce en los servidores más satisfacción con sus situaciones de trabajo es decir hacer bien las funciones y tareas, porque estarán más dinámicos. Un buen ambiente laboral alcanza algunos efectos: Un sentido de pertenencia con la entidad; buena organización grupal; excelentes procesos y niveles de comunicación; un intercambio de información más eficiente entre las áreas; cumplimiento de objetivos y metas de la entidad gracias al interés común de los servidores; potencializarían de la productividad; beneficia la salud de las personas; bienestar y buen desenvolvimiento profesional; facilidad de trabajo en equipo y cooperación recíproca entre colegas; administración de la entidad por un buen sendero (Duro, 2013, citado por López, 2015, p.15).

El clima o ambiente laboral es uno de los elementos más relevantes porque contribuye a las disposiciones de los factores que forman parte del ambiente de labores, asociado a las interrelaciones de trabajo, los espacios físicos, el reconocimiento a la tarea realizada, la equidad en el trato y el salario, justamente son componentes que llegan a influir en el bienestar laboral.

Igualmente, la calidad de vida es otra de las dimensiones del bienestar laboral en el proceso de la presente investigación, considerando que aquella que: “presentan los servidores en las entidades, así como en su ambiente laboral y las relaciones laborales, son elementos que pueden perturbar a los sujetos para que ellos se hallen satisfechos en el lugar donde ellos desarrollan sus acciones” (Duro 2013 p.184).

La calidad de vida es la forma en que los individuos valoran su vida, se alude que la calidad de vida puede referirse a aquellos razonamientos, para que las circunstancias de la vida pueda ser una forma de como la debemos de descifrar como aquellas satisfacciones, ya sea dependiendo de los elementos en que cuantiosas veces se puede usar, por lo que hay varios aspectos para calidad de vida, tales como el interés, talentos, aptitudes, historia familiar. Sin embargo se considera que los individuos tienen en común muchos aspectos. Se dice que hay algunas circunstancias en que suelen ser grandiosos grupos (Estrada, 2010, p.17).

Asimismo, la actitud laboral se circunscribe como otra de las dimensiones del bienestar laboral en la línea de la presente investigación, las cuales “establecen nuestro triunfo o derrota. Furham (2001) señala que “las cualidades ante nuestra labor en las instituciones van definidos por nuestros valores y dogmas”.

Las cualidades dentro de una entidad están relacionadas con la complacencia en el trabajo: Se refiere al comportamiento integral de un individuo hacia la labor que ejecuta cada sujeto, si un servidor se halla orgulloso con su trabajo esto nos trasladara a adoptar una actitud positiva de uno mismo, responsabilidad con la labor: se percibe como el grado en que un sujeto se identifica en su labor, por cuanto quiere lo que ejecuta, y lo realiza de forma dinámica e inspiradora, lo cual implica que aparte de considerar el buen desenvolvimiento como la fracción más relevante para la valoración personal; compromiso institucional, el cual se comprueba cuando el servidor se siente parte de la institución, donde se le permite lograr sus objetivos, por ende, dicho servidor se siente comprometido a permanecer en la institución. (Amoroso, 2007, citado por López, 2015, p.19).

Por lo mismo, los determinantes laborales comprenden otras de las dimensiones del bienestar laboral en la línea del presente trabajo de investigación entre los cuales:

El provecho o logro, hace alusión a los emociones de la obligación cumplida, resultados o productos y objetivos logrados; así como, el reconocimiento, que comprende a las aprobaciones recibidas por su labor por parte de sus directores, colaboradores, empleados; la labor en sí, que se refiere a cómo observa su trabajo, le es interesante, retador, diverso, creativo, etc., el compromiso, que abarca el nivel de responsabilidad con su propio trabajo y del de otros, así como el nivel de importancia que le otorga y el estímulo se refiere a la eventualidad de progreso, formación de cargo de la institución (Moreno y Hernández, 2012, p.12).

En ese orden de ideas y bajo ese contexto, el problema de investigación fue formulado de la siguiente manera ¿cuál es el nivel de relación que existe entre la negociación colectiva y el bienestar laboral en la municipalidad de Santa Cruz?

El presente trabajo de investigación se justifica en el sentido de que se necesita determinar la relación existente entre la negociación colectiva y el bienestar laboral en la municipalidad de Santa Cruz, para el efecto se ha utilizado métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos, los cuales han permitido demostrar la validez y confiabilidad de la investigación, su trascendencia se encuentra relacionada, debido a que a partir del presente estudio se describe el comportamiento de las variables.

La presente investigación es relevante, en la medida que permite conocer con mayor objetividad el desarrollo de la negociación colectiva y el bienestar laboral en la municipalidad de Santa Cruz, puesto que a partir de los resultados obtenidos se podrá ofrecer un mejor servicio a la colectividad.

Por tanto, la hipótesis fue formulada en el siguiente sentido:

H<sub>1</sub>: Existe relación entre la negociación colectiva y el bienestar laboral en la municipalidad de Santa Cruz.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la negociación colectiva y el bienestar laboral en la municipalidad de Santa Cruz.

De la misma manera, el objetivo general se plantea del siguiente modo. Determinar el nivel de relación que existe entre la negociación colectiva y el bienestar laboral en la municipalidad de Santa Cruz; mientras que los objetivos específicos fueron planteados de la siguiente forma:



Identificar el nivel de desarrollo de la negociación colectiva en la municipalidad de Santa Cruz.

Establecer el grado de desarrollo del bienestar laboral en la municipalidad de Santa Cruz.

Comparar el nivel de relación que existe entre la negociación colectiva y el bienestar laboral en la municipalidad de Santa Cruz.

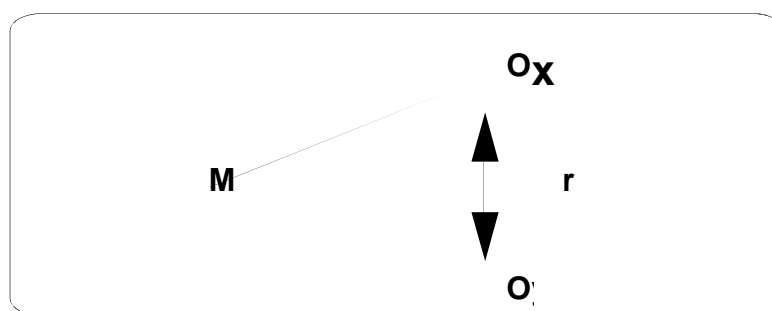
## II. MÉTODO

### 2.1. Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación adquirió el carácter de correlacional, el cual estuvo orientado a determinar el nivel de relación que existe entre la negociación colectiva y el bienestar laboral en la municipalidad de Santa Cruz.

### 2.2. Diseño de investigación

Atendiendo a la naturaleza del estudio, el diseño de investigación es de tipo correlacional, tal como se detalla en el siguiente esquema:



Donde:

M: Muestra

Ox: Observación de la variable 1

Oy: Observación de la variable 2

R: Relación entre las variables

### 2.3. Variables

#### Variable 1: Negociación colectiva

“Actividad o proceso encaminado a la conclusión de un contrato o acuerdo colectivo”  
(Gernigon, Odero y Guido, 2000, p.9).

#### Variable 2: Bienestar laboral

“Se basa en el desarrollo e implementación de programas y actividades que promuevan en favor de los empleados como: seguridad (vivienda, beneficios, estabilidad), sostenimiento (salud, recreación, esparcimiento) y desarrollo (educación, capacitación)”  
(Delgado, 2014, p.8).

### 2.3.1. Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Nivel	Téc/inst
Negociación colectiva	Libertad sindical	<p>La negociación colectiva tiene implicancia en la resolución de problemas laborales, a través de la entidad gremial.</p> <p>La municipalidad de Santa Cruz permite que los trabajadores desarrollen actividad sindical con absoluta libertad.</p> <p>Los trabajadores de la municipalidad de Santa Cruz, sin obstaculizaciones de ninguna índole forman parte de su organización sindical.</p>	Alto Medio Bajo	Observación Test
	Progreso social	<p>La negociación colectiva perfila el progreso social de los trabajadores.</p> <p>A través de la concertación, las partes productivas al más alto nivel de representación arriban a acuerdos que atañen a todos los trabajadores.</p> <p>La municipalidad de Santa Cruz asume la capacidad de satisfacer las necesidades humanas fundamentales de los trabajadores.</p>		
	Defensa de interés y paz social	<p>La municipalidad de Santa Cruz asume que el derecho Sindical es uno de las principales salvaguardas de la paz y la justicia social y a vez es una herramienta facilitadora de la resolución de los conflictos laborales que surgen en la relación con trabajadores del municipio.</p> <p>La paz laboral está vinculada con los procedimientos de conciliación y tienden a encauzar jurídicamente los conflictos laborales.</p>		
	Uniformización del régimen de trabajo	<p>Las reglas negociales son conocidas por todos los trabajadores respecto a las condiciones del empleo, los salarios, las circunstancias de trabajo y demás beneficios que nacen con ocasión de una vinculación contractual de trabajo y de las normas.</p> <p>Los regímenes laborales se entienden como la situación legal en que se encuentra una determinada relación laboral y que se produce entre una persona natural y otra, que puede ser natural o jurídica, en la que se establece deberes y derechos de los servidores.</p>		

Fuente: Cuadro elaborado por el investigador

Variable	Dimensiones	Indicadores	Nivel	Téc/instr.
Bienestar laboral	Clima laboral	<p>El clima laboral de la municipalidad de Santa Cruz evidencia un sentido de pertenencia con la institución; buena organización grupal; excelentes procesos y niveles de comunicación; un intercambio de información más eficiente entre las áreas.</p> <p>El interés común de los trabajadores permite el logro de los objetivos y metas en la municipalidad de Santa Cruz.</p> <p>El bienestar y buen desenvolvimiento profesional facilita el trabajo en equipo y la colaboración mutua entre compañeros permitiendo que la municipalidad de Santa Cruz se conduzca por un buen camino.</p>	Alto Medio Bajo	Observación Test
	Calidad de vida	<p>La realización de las potencialidades de vida contribuyen al bienestar de los trabajadores de la municipalidad de Santa Cruz</p> <p>Los trabajadores de la municipalidad de Santa Cruz perciben su calidad de vida en relación con su contexto (cultura, sistema de valores), sus objetivos, salarios, aspiraciones y preocupaciones.</p> <p>En la municipalidad de Santa Cruz se concibe que la calidad de vida se encuentra asociada a la salud y la seguridad física de las personas; nivel de ingresos, las buenas relaciones humanas, el control de las emociones y el acceso a la educación.</p>		
	Actitud laboral	<p>El desarrollo de las actitudes ante el trabajo en la municipalidad de Santa Cruz está determinado por los valores y creencias.</p> <p>Las actitudes dentro de la municipalidad de Santa Cruz están relacionadas con la satisfacción en el trabajo.</p>		
	Determinantes laborales	<p>Los trabajadores de la municipalidad de Santa Cruz perciben los sentimientos de deber cumplido, resultados o rendimientos y metas alcanzadas</p> <p>Los trabajadores de la municipalidad de Santa Cruz reconocen que su trabajo, le es atractivo, desafiante, variado, creativo, así como el nivel de compromiso con su propio trabajo y el de otros.</p>		

*Fuente: Cuadro elaborado por el investigador*

## 2.4. Población y muestra

La población y muestra está constituida por un total de 56 trabajadores de la municipalidad de Santa Cruz, tal como se aprecia en la tabla 1.

*Tabla 1: Población y muestra*

Grupo de estudio					
Hombres		Mujeres		Total	
F	%	F	%	F	%
34	60,71	22	39,29	56	100

Fuente: CAP de la municipalidad de Santa Cruz

## 2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Para el recojo de datos se ha empleado las siguientes técnicas e instrumentos:

### **Técnica de fichaje**

Dirigida a recoger datos de carácter teórico, con los cuales se ha encaminado el estudio, para el caso se utilizó:

### **Fichas bibliográficas**

En las cuales se anotó la información conveniente de los textos analizados.

### **Fichas textuales**

Estas fichas se emplearon para desarrollar la reproducción de un párrafo del texto analizado para el idóneo tratamiento del estudio.

### **Fichas de comentario**

En estas fichas se apuntaron algunas glosas de los datos recogidos y que naturalmente el investigador los creía pertinentes.

## **Técnicas de campo**

### **Observación**

El discernimiento del estudio se efectuó bajo parámetros de integridad, fuste y fiabilidad con el propósito de conseguir datos importantes respecto a la relación existente entre la negociación colectiva y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Santa Cruz.

### **Cuestionario**

Herramienta de recojo de información, partiendo de una gama de interrogantes dispuestas sigilosamente en torno al estudio con la finalidad que sean contestadas por el grupo de trabajo.

### **Test**

Dispositivo que ha permitido la verificación de los propósitos delineados y la verificación de la hipótesis planteada mediante el procesamiento de los corolarios.

## **2.6. Validez y confiabilidad**

### **2.6.1. Validez**

Este aspecto se ha sujetado a la opinión profesional de, al menos, tres entendidos en la materia quienes poseen crédito moral, ético y técnico en armonía con la investigación y amplios expertos en asuntos de carácter científico, los mismos que han valorado el instrumento, asociándolo con la temática de las variables, dimensiones e indicadores.

### **2.6.2. Confiabilidad**

La fiabilidad del instrumento se determinó a través del Alfa de Cronbach

#### **Estadístico de confiabilidad**

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,865	20

## **2.7. Procedimiento**

Se ha establecido las diferentes fases por las cuales ha traspuesto el estudio científico, en todo el proceso se razonó y extractó, así como se llevó a cabo deducciones particulares a partir de matices globales y se plantearon desenlaces universales partiendo de inferencias singulares.

Se instituyó pormenorizadamente las maneras asociadas con las fuentes y su ubicación, la metodología para recoger información, la herramienta que permitió valorar la realidad, las variables, las concepciones operacionales, la muestra y los recursos que estuvieron a disposición.

## **2.8. Métodos de análisis de datos.**

Los datos se organizaron en tablas. Para el caso, se efectuó el respectivo estudio y explicación de los resultados haciendo uso de la estadística descriptiva empleando los programas Excel y SPSS.

Se aplicó el dispositivo de recojo de datos, a partir del cual se acopió información muy relevante, la cual fue estructurada en forma estadística para una alta explicación y determinación por parte del investigador.

Se empleó: la media aritmética, la cual permitió la obtención del puntaje promedio de la muestra de estudio.

Asimismo, se utilizó la desviación estándar, la misma que ha permitido mostrar el nivel en que las referencias numéricas se desarrollaron próximas al valor promedio.

Igualmente, el coeficiente de variabilidad valió para comprobar la homogeneidad del grupo estudio.

## **2.9. Aspectos éticos**

La factibilidad del estudio requirió no sólo del ofrecimiento de contribuciones concretas a la colectividad, sino asimismo, brindarle la valoración oficial y científica, la cual, indudablemente constituyó una exigencia moral, en la perspectiva de una investigación, efectivamente, meritoria utiliza de manera seria los datos que se encuentran a su disposición y soslaya beneficiarse de aquellos que ya han sido contrastados.

En este escenario un estudio científico erróneamente configurado con resultados insuficientemente confidenciales desde la perspectiva científica, evidentemente, no resulta de naturaleza ética.

Sin legitimidad, la investigación no genera ningún tipo de valor agregado, menos conocimiento, no trae consigo beneficio alguno y en consecuencia, tampoco se justifica que se arroge inseguridades y por lo mismo se llegue a afectar a las personas.

No obstante, quien realice la investigación ha de asumir todas las responsabilidades a que hubiere lugar a partir de su ejercicio investigador, el mismo que se encuentra en la necesidad ajustarse a la autenticidad y los preceptos éticos que tutelan la investigación cuando intervienen personas.



### III. RESULTADOS

Se muestran los resultados obtenidos a partir del cuestionario aplicado al grupo de estudio. Se realizó a través de tablas, según baremo.

#### Objetivo específico 1

#### Identificación del nivel de la negociación colectiva

Tabla 2: Libertad sindical

Nivel	F	%	Estadísticos
Alto	12	21,43	
Medio	14	56,00	$\bar{X} = 13,39$
Bajo	30	53,57	$S = 4,06$
TOTAL	56	100%	$CV = 30,32\%$

Fuente: Cuestionario estructurado y aplicado al grupo de estudio

Fecha: abril 2019

La valoración de la dimensión materia del presente análisis refleja que la muestra representativa observa una apreciación baja, la cual se evidencia alrededor del 53,57%.

Por su parte, el puntaje promedio alcanzado, en percepción del grupo de referencia es de 13,39 puntos, que constituye una valoración débil.

A su vez, se observa que las referencias numéricas que se han desarrollado próximas al valor promedio es de 4,06 puntos.

Asimismo, en la percepción de la muestra de referencia se aprecia que el coeficiente de variabilidad es de 30,32%.

Tabla 3: Progreso social

Nivel	F	%	Estadísticos
Alto	8	14,29	
Medio	11	19,64	$\bar{X} = 12,41$
Bajo	37	66,07	$S = 3,69$
TOTAL	56	100%	$CV = 29,73\%$

Fuente: Cuestionario estructurado y aplicado al grupo de estudio

Fecha: abril 2019

La valoración de la dimensión materia del presente análisis refleja que la muestra representativa observa una apreciación baja, la cual se evidencia alrededor del 66,07%.

Por su parte, el puntaje promedio alcanzado, en percepción del grupo de referencia es de 12,41 puntos, que constituye una valoración débil.

A su vez, se observa que las referencias numéricas que se han desarrollado próximas al valor promedio es de 3,69 puntos.

Asimismo, en la percepción de la muestra de referencia se aprecia que el coeficiente de variabilidad es de 29,73%.

*Tabla 4: Defensa de interés y paz social*

<b>Nivel</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>Estadísticos</b>
Alto	11	19,64	
Medio	13	23,22	$\bar{X} = 13,13$
Bajo	32	57,14	S = 4,00
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>	<b>CV = 30,46%</b>

*Fuente: Cuestionario estructurado y aplicado al grupo de estudio*

*Fecha: abril 2019*

La valoración de la dimensión materia del presente análisis refleja que la muestra representativa observa una apreciación baja, la cual se evidencia alrededor del 57,14%.

Por su parte, el puntaje promedio alcanzado, en percepción del grupo de referencia es de 13,13 puntos, que constituye una valoración débil.

A su vez, se observa que las referencias numéricas que se han desarrollado próximas al valor promedio es de 4 puntos.

Asimismo, en la percepción de la muestra de referencia se aprecia que el coeficiente de variabilidad es de 30,46%.

*Tabla 5: Uniformización del régimen de trabajo*

<b>Nivel</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>Estadígrafos</b>
Alto	7	12,5	
Medio	11	19,64	$\bar{X} = 12,23$
Bajo	38	67,86	$S = 3,56$
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>	<b>CV = 29,11%</b>

*Fuente: Cuestionario estructurado y aplicado al grupo de estudio*

*Fecha: abril 2019*

La valoración de la dimensión materia del presente análisis refleja que la muestra representativa observa una apreciación baja, la cual se evidencia alrededor del 67,86%.

Por su parte, el puntaje promedio alcanzado, en percepción del grupo de referencia es de 12,33 puntos, que constituye una valoración débil.

A su vez, se observa que las referencias numéricas que se han desarrollado próximas al valor promedio es de 3.56 puntos.

Asimismo, en la percepción de la muestra de referencia se aprecia que el coeficiente de variabilidad es de 29,11%.

## **Objetivo específico 2**

### **Establecimiento del grado de desarrollo del bienestar laboral**

*Tabla 6: Clima laboral*

<b>Nivel</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>Estadígrafos</b>
Alto	7	12,50	
Medio	9	16,07	$\bar{X} = 12,05$
Bajo	40	71,43	$S = 3,54$
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>	<b>CV =29,38%</b>

*Fuente: Cuestionario estructurado y aplicado al grupo de estudio*

*Fecha: abril 2019*

La valoración de la dimensión materia del presente análisis refleja que la muestra representativa observa una apreciación baja, la cual se evidencia alrededor del 71,43%.

Por su parte, el puntaje promedio alcanzado, en percepción del grupo de referencia es de 12,05 puntos, que constituye una valoración débil.

A su vez, se observa que las referencias numéricas que se han desarrollado próximas al valor promedio es de 3.54 puntos.

Asimismo, en la percepción de la muestra de referencia se aprecia que el coeficiente de variabilidad es de 29,38%.

*Tabla 7: Calidad de vida*

<b>Nivel</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>Estadísticos</b>
Alto	5	8,93	$\bar{X} = 11,34$ $S = 3,09$
Medio	10	17,86	
Bajo	41	73,21	
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>	<b>CV =27,25%</b>

*Fuente: Cuestionario estructurado y aplicado al grupo de estudio*

*Fecha: abril 2019*

La valoración de la dimensión materia del presente análisis refleja que la muestra representativa observa una apreciación baja, la cual se evidencia alrededor del 73,21%.

Por su parte, el puntaje promedio alcanzado, en percepción del grupo de referencia es de 11,34 puntos, que constituye una valoración débil.

A su vez, se observa que las referencias numéricas que se han desarrollado próximas al valor promedio es de 3.09 puntos.

Asimismo, en la percepción de la muestra de referencia se aprecia que el coeficiente de variabilidad es de 27,25%.

*Tabla 8: Actitud laboral*

<b>Nivel</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>Estadísticos</b>
Alto	6	10,71	$\bar{X} = 12,14$ $S = 3,42$
Medio	12	21,43	
Bajo	38	67,86	
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>	<b>CV =28,17%</b>

*Fuente: Cuestionario estructurado y aplicado al grupo de estudio*

*Fecha: abril 2019*

La valoración de la dimensión materia del presente análisis refleja que la muestra representativa observa una apreciación baja, la cual se evidencia alrededor del 67,86%.

Por su parte, el puntaje promedio alcanzado, en percepción del grupo de referencia es de 12,14 puntos, que constituye una valoración débil.

A su vez, se observa que las referencias numéricas que se han desarrollado próximas al valor promedio es de 3,42 puntos.

Asimismo, en la percepción de la muestra de referencia se aprecia que el coeficiente de variabilidad es de 28,17%.

*Tabla 9: Determinantes laborales*

<b>Nivel</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>Estadísticos</b>
Alto	9	16,07	
Medio	13	23,22	$\bar{X} = 12,77$
Bajo	34	60,71	$S = 3,80$
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>	<b>CV =29,76 %</b>

*Fuente: Cuestionario estructurado y aplicado al grupo de estudio*

*Fecha: abril 2019*

La valoración de la dimensión materia del presente análisis refleja que la muestra representativa observa una apreciación baja, la cual se evidencia alrededor del 60,71%.

Por su parte, el puntaje promedio alcanzado, en percepción del grupo de referencia es de 12,77 puntos, que constituye una valoración débil.

A su vez, se observa que las referencias numéricas que se han desarrollado próximas al valor promedio es de 3,8 puntos.

Asimismo, en la percepción de la muestra de referencia se aprecia que el coeficiente de variabilidad es de 29,76%.

**Objetivo específico 3**  
**Nivel de relación**

*Tabla 10: Comparación de resultados*

Niveles	Libertad sindical		Progreso social		Defensa de interés y paz social		Uniformización del régimen de trabajo		Clima laboral		Calidad de vida		Actitud laboral		Determinantes laborales	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Alto	12	21,43	8	14,29	11	19,64	7	12,5	7	12,50	5	8,93	6	10,71	9	16,07
Medio	14	56,00	11	19,64	13	23,22	11	19,64	9	16,07	10	17,86	12	21,43	13	23,22
Bajo	30	53,57	37	66,07	32	57,14	38	67,86	40	71,43	41	73,21	38	67,86	34	60,71
Total	56	100	56	100	56	100	56	100	56	100	56	100	56	100	56	100

*Fuente: Cuestionario aplicado al grupo de estudio*

*Fecha: abril del 2019*

De los resultados obtenidos presentados en la tabla 10 se observa que la municipalidad de Santa Cruz necesita optimizar los procesos relacionados con la libertad sindical, progreso social, defensa de interés y paz social, uniformización del régimen de trabajo en el contexto de la negociación colectiva.

Asimismo es necesario que se optimice las dimensiones asociadas con el bienestar laboral: clima laboral, calidad de vida, actitud laboral y determinantes laborales.

#### **IV. DISCUSIÓN**

Del análisis efectuado a los resultados obtenidos en cada una de las dimensiones consideradas se colige que, la negociación colectiva en la municipalidad de Santa Cruz presenta limitaciones, toda vez que los elementos vinculados no se gestionan de la mejor manera posible, los cuales han sido percibidos por el grupo de estudio en un nivel bajo, el 53,57%, en libertad sindical; el 66,07%, en progreso social; el 57,14%, en defensa de interés y paz social; el 67,86%, en uniformización del régimen de trabajo; en cuyo ámbito se requiere que la comuna cruceña las realice en armonía con el Proyecto de Ley N° 3841-2018-PE (2019), la negociación colectiva:

Es el procedimiento tiene como objetivo normar las condiciones económicas y no económicas y demás aspectos que tengan que ver con las relaciones entre las partes laborales, en la que intervienen de una parte, los servidores o sus representantes debidamente legitimados y de la otra parte la entidad del Sector Público, quien está representada por sus miembros designados por el gerente o el titular del pliego a través de la Comisión Negociadora ad-hoc, Sub Comisión Negociadora ad-hoc o Comisión Negociadora (p.3).

Esta realidad concuerda, con el trabajo de investigación denominado la negociación colectiva y los conflictos laborales en el Ministerio Público-Sede Lima desarrollado por Grados (2018) por el cual refiere que:

De la norma fundamental y otras reglas de mínima jerarquía se colige que tanto los empleados públicos que se encuentran bajo el ámbito de la carrera administrativa como aquellos que se hallan bajo el régimen laboral privado, gozan del derecho a la negociación colectiva. Cuya norma no es de aplicación a los servidores públicos estatales con poder de mando y los designados en cargos de confianza, así como los integrantes de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional (p.25).

Se aprecia en efecto, que en lo que respecta a la negociación colectiva la percepción del grupo de estudio es baja, no obstante:

La Ley del Servicio Civil N° 30057 reconoce de manera parcial el derecho de negociación colectiva, por cuanto solo permite negociar condiciones de trabajo, prohibiendo a los trabajadores de las empresas o entidades del sector público obtener

mejoras económicas, poniendo en cuestionamiento el contenido esencial o principal del derecho a la negociación colectiva de los servidores públicos (p.2).

Asimismo, de los resultados obtenidos en la presente investigación se advierte, que por su parte la municipalidad de Santa Cruz también necesita fortalecer el bienestar laboral de los trabajadores, puesto que su desarrollo ha sido percibido por el grupo de estudio en un nivel bajo; el 71,43%, en clima laboral; el 73,21%, en calidad de vida; el 67,86%, en actitud laboral; el 60,71%, en determinantes laborales; por tanto es fundamental, que el municipio cruceño, tal como lo precisa Mendoza (2017), en su tesis Bienestar Laboral y conflictos laborales en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (RENIEC).  
Lima:

Es un estado para conseguir una atractiva y mayor estimulación en el ámbito laboral, debe optimizar el acomodo al contexto laboral, lo que admite una mejor producción y aprobación de los cambios que se supieran originar. Permite superar los retos laborales, por que cubre las necesidades primordiales de cada servidor, lo cual se obtiene por la organización en razón de la misión y metas de la institución (p.17).

Hace lo propio Estrada (2010), cuando refiere que “El bienestar laboral se manifiesta con la satisfacción de las necesidades tanto institucionales, como particulares dentro del ámbito laboral comprende la satisfacción personal y con el entorno laboral” (p.1). (Citado por Mendoza, 2017, p. 17).

Por su parte, Caroli (2012), refiere que “Estado anhelado por el conjunto de individuos que trabajan en una determinada institución” (p.1). Domínguez (2016), refiere que “Al buen estado de personas o colectivos, siendo éste “buen estado” un término relacionado con su trabajo”. (p.1). Contreras (2012), refiere que “Conjunto de servicios para el servidor y su familia, en carácter gratuito o semi gratuito para compensar sus necesidades primarias o fisiológicas”. (p.4). (citados por Mendoza, 2017, p. 17).

Se ejecuta a través de un procedimiento que cumpla con las exigencias laborales que permiten mejorar el contexto particular, familiar, y social, cobertura los derechos del servidor en aplicación de las normas de la administración pública. Podría ser negativo si la entidad lo proyecta de forma negligente, pero si está bien planeada puede hacer que los servidores mejoren su producción laboral, implantando sentido de pertenencia e



identificación con la institución y la labor que realizan (Domínguez citado por Guevara, 2017, p.34).

La municipalidad de Santa Cruz se encuentra en el imperativo de realizar de manera eficiente y eficaz el manejo del bienestar laboral de los servidores, teniendo en cuenta que:

Las organizaciones o instituciones planifican cuidadosamente sus proyectos de bienestar laboral, previo análisis y evaluación dirigiéndolo a las necesidades primarias de sus servidores de tal forma que se produzca un obligación entre el servidor y la institución, esa sujeción emocional genera gran estimulación y la mejora de la producción, es transcendental que los proyectos de bienestar se cuente con la intervención de los mismos servidores a fin de que los estímulos proyectados sean lo más precisos posibles, cuando se inicia el proyecto la institución debe socializarlo plenamente entre sus servidores para que todos tengan conocimiento y logren participar de estos, plasmando lo que se proyectó precedentemente en que todos tengan acceso a ello sin ningún tipo de limitaciones (Guevara, 2017, p.35).

En este escenario la municipalidad de Santa Cruz necesita constituirse en una institución de éxito, el cual se ha de ver reflejado en su rendimiento alcanzado, el que sólo es posible en mérito al establecimiento de una buena negociación con los trabajadores en procura de ofrecerles bienestar laboral, así lo advierte, Max-Neef (1997), quien expresa que:

El progreso del ser humano, debe estar encaminado en gran medida hacia la complacencia de las necesidades básicas de las personas, para ello se requiere una diferente forma de descifrar la situación. Nos exige a mirar y a justipreciar el universo, los seres humanos y sus procesos, de una manera diferente a la habitual. De igual forma, una teoría de las necesidades humanas para el progreso, debe concebirse como una teoría para el perfeccionamiento (Max-Neef, 1997, p.23).

"El mejor proceso de adelanto será aquel que admita enaltecer más la calidad de vida de los sujetos, la cual penderá de las posibilidades que tengan las personas de compensar convenientemente sus necesidades humanas primordiales (Ibíd., p. 25).

De igual modo, la Teoría Jurídica del Convenio Colectivo sostiene que éste se ha transformado en una herramienta de administración flexible de las situaciones de trabajo que le permite adecuarse al escenario social y económico de las organizaciones.

Lo cual, se ha llevado a cabo ingresando elementos que minimizan su eficacia y la validez de sus contenidos. El pacto colectivo se vuelve más “transparente” a las situaciones concretas del espacio al que ha de emplearse y menos riguroso a la hora de normar circunstancias irreales en el instante de su rúbrica. Asimismo, se ha originado un enérgico combate a los elementos que le otorgaban de permanencia y que frenaban de alterarlo durante su eficacia (Rodríguez, 2006, p.55).

“El pacto colectivo presente se encamina hacia un acuerdo colectivo que recobra cada vez más su forma contractual, cuyo propósito será la de ser una herramienta de regulación y gestión flexible que se puede acomodar con las relaciones laborales” (Rodríguez, 2006, p.56).

El enfoque de Capacidades de Amartya Sen (1996) fundamenta, por su parte, el presente trabajo de investigación, el mismo que se propuso evaluar el bienestar y la obtención de libertad:

Lo relevante en el sujeto no debe ser los ingresos, objetos o caudales que ostenta, ni la complacencia de sus necesidades apremiantes, sino lo que logra alcanzar con lo tiene. En términos distintos es un punto de vista de la prosperidad en términos de destreza de un sujeto para hacer actos importantes. (Actis, 2008, p.8).

Por lo mismo, la Teoría de la Aproximación al Bienestar defendida por Duarte y Elías (2007), “el cual se fundamenta en una perspectiva de vida, en tanto la mixtura de diversas relaciones entre los sujetos, en las que la calidad de vida debe valorarse en términos de la capacidad para conseguir consecuencias eficaces de sus gestiones” (p.1).

En este marco, el bienestar social de los trabajadores de la municipalidad de Santa Cruz constituye un elemento fundamental en el desarrollo de sus actividades laborales a fin de que permitan a la comuna lograr los objetivos institucionales.

La municipalidad de Santa Cruz debe convertirse en una entidad, ciertamente, dinámica y para el efecto necesita organizarse y reorganizarse en forma permanente y continua. Dicho de otra manera, la municipalidad de Santa Cruz es una entidad que organiza la estructura necesaria a su propia organización.

Por tanto de las hipótesis estadísticas, se deduce:

$H_0: \rho = 0$  (no existe relación entre la negociación colectiva y el bienestar laboral en la municipalidad de Santa Cruz)

$H_1: \rho \neq 0$  (existe relación entre la negociación colectiva y el bienestar laboral en la municipalidad de Santa Cruz)

Dónde:

$\rho$  = Rho (coeficiente de correlación poblacional)

Nivel de significación:  $\alpha = 0,05$

Nivel de significación:

$\alpha = 0,05$

Regla de decisión:

Si p valor (Sig. (Bilateral)) Es mayor al nivel de significación 0,05; entonces se acepta la hipótesis nula.

Decisión: Como p valor (Sig. (Bilateral)) Es menor al nivel de significación 0,05; entonces no se puede aceptar la hipótesis nula.

Conclusión: A un nivel de significación del 5%, existen suficientes evidencias para concluir que la variable negociación colectiva está correlacionada (asociada) con la variable bienestar laboral

### **Coefficiente de correlación de Pearson**

*Tabla 11: Correlación entre las variables*

Variables		Negociación colectiva	Bienestar laboral
Negociación colectiva	Correlación de Pearson	1	0,865
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	100	100
Bienestar laboral	Correlación de Pearson	0,865	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	100	100

*El coeficiente de correlación tiene un valor de 0,865 lo que significa que entre la negociación colectiva y el bienestar laboral existe un grado de relación bastante significativo.*

## **V. CONCLUSIONES**

1. Los resultados de la aplicación del test revelan que el nivel de la negociación colectiva en la municipalidad de Santa Cruz presenta ciertas limitaciones, puesto que, el grupo de estudio lo percibe como bajo, con un 53,57%, en libertad sindical; en tanto que, el 66,07%, en progreso social; el 57,14%, en defensa de interés y paz social; el 67,86%, en uniformización del régimen de trabajo 60,89, también lo observan en un nivel bajo.
2. El nivel de desarrollo del bienestar laboral tiene un impacto limitado, en la medida que, el grupo de estudio lo advierte como bajo, con un 71,43%, en clima laboral; el 73,21%, en calidad de vida; el 67,86%, en actitud laboral; el 60,71%, en determinantes laborales lo aprecian en un nivel bajo.
3. La negociación colectiva y el bienestar laboral en la municipalidad de Santa Cruz se encuentra en estrecha relación, con lo cual queda demostrado que existe una incidencia entre ambas variables de estudio.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Se sugiere a las autoridades de la municipalidad de Santa Cruz fortalecer el proceso de negociación colectiva haciendo uso de todos los mecanismos que le ofrece el ordenamiento jurídico y los convenios internacionales, permitiendo a los trabajadores que ejerciten sin limitaciones su labor sindical en defensa de sus intereses, derechos y en la procura de la paz social.
2. Se recomienda a los representantes de la municipalidad de Santa Cruz optimizar el bienestar laboral de los servidores ofreciéndoles un buen ambiente de trabajo y mejor calidad de vida.
3. Se insta a las autoridades de la municipalidad de Santa Cruz a sujetarse a los acuerdos asumidos con los trabajadores para mejorar el bienestar laboral y permita a la entidad lograr sus propósitos organizacionales.

## REFERENCIAS

- Actis, E. (2008). *Bienestar Social: un análisis teórico y metodológico como base para la medición de la dinámica histórica en la Argentina*. Recuperado el 10 de mayo del 2019 de: <http://nulan.mdp.edu.ar/808/1/00474.pdf>.
- Álvarez, E. (1999). *Course on Constitutional Law V*. Madrid, España: Tecnos.
- Anacleto, V. (2015). *Manual de Derecho del Trabajo, derecho Individual-Derecho Colectivo, Nueva Ley Procesal del Trabajo*, Lima, Perú: Lex & Iuris.
- Arce, E; Danós, J; Blancas, J y Ulloa, D. (diciembre 2015). *La Negociación Colectiva en Materia Remunerativa en el Sector Público y su Relación con la ley de Presupuesto Público*. Ius Et Veritas N°51, 373.
- Ávalos, V. O. (2015). *Particularidades de la Negociación Colectiva en el Sector Público*, recuperado el 13 de mayo del 2019 de: [https://www.academia.edu/13602688/Oxal\\_V%C3%ADctor\\_%C3%81VALOS\\_JA\\_RA\\_1.\\_La\\_negociaci%C3%B3n\\_colectiva\\_como\\_definici%C3%B3n](https://www.academia.edu/13602688/Oxal_V%C3%ADctor_%C3%81VALOS_JA_RA_1._La_negociaci%C3%B3n_colectiva_como_definici%C3%B3n).
- Casas, J.; Ramón, J.; Lorenzo S y Cañas J. J. (2002). *Dimensiones y Medición de la Calidad de Vida Laboral en Profesionales Sanitarios*. Volumen VI. Número 23. Recuperado el 18 de mayo del 2019 de: [https://www.researchgate.net/profile/Susana\\_Lorenzo/publication/237316492\\_Dimensiones\\_y\\_medicion\\_de\\_la\\_calidad\\_de\\_vida\\_laboral\\_en\\_profesionales\\_sanitarios/links/574e8d3208ae061b33039083/Dimensiones-y-medicion-de-la-calidad-de-vida-laboral-en-profesionales-sanitarios.pdf?origin=publication\\_detail](https://www.researchgate.net/profile/Susana_Lorenzo/publication/237316492_Dimensiones_y_medicion_de_la_calidad_de_vida_laboral_en_profesionales_sanitarios/links/574e8d3208ae061b33039083/Dimensiones-y-medicion-de-la-calidad-de-vida-laboral-en-profesionales-sanitarios.pdf?origin=publication_detail).
- Cegarra, J. (2004). *Metodología de la Investigación Científica y Tecnológica*. Editorial Ediciones Días de Santos, Madrid, 2004.
- Constitución Política del Perú de 1993.
- Chávez, A. (2015). *Administración del Personal*. Recuperado el 18 de mayo del 2019 de: <https://es.scribd.com/document/289514182/Administracion-Del-Personal-Trabajo-Final>.
- Dávalos, J. (2010), *Democracia Sindical*, recuperado de <https://es.slideshare.net/delegacionisceem/democracia-sindical>.
- Delgado, J.P. (2014). *Motivación Organizacional y Bienestar Laboral*. Recuperado el 17 de mayo del 2019 de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/12781/ENSAYO%20FINAL%20JENNY%20DELGADO%20PARDO.pdf;jsessionid=DA8EDB9BE93ABF51B5F3D7949FA80042?sequence=1>.
- De Ferrari, F. (1981). *Labor law*-Buenos Aires, Argentina: Depalma.
- Díaz, F. A. (2015). *La Vulneración de la Ley del Servicio Civil a los Derechos Colectivos de Trabajo de los Empleados Públicos del Perú*. (Tesis de Maestría). Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo, Perú.

- Duarte, T., y Elías. R. (2007). *Approach to Welfare Theory*. Revista Scientia et technica. Vol. 01. N°37-2007. Pereira-Colombia.
- Estrada, Y; y Ramírez, M. (2010). *El Bienestar Laboral y su Incidencia en la Gestión Exitosa de las Empresas en el Turismo*. Recuperado el 20 de mayo del 2019 de: <http://www.eumed.net/rev/turydes/08/errr.htm>.
- Gernigon, B.; Odero, A y Guido, H (2000), *Collective Bargaining, ILO Standards and Principles of Control Bodies*, recuperado el 10 de mayo del 2019 de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_087940.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087940.pdf).
- Grados, R.E. (2017). *La Negociación Colectiva y los Conflictos Laborales en el Ministerio Público-Sede Lima 2016*. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. 2017.
- Gómez, F. (2005), *Derecho de Trabajo, Relaciones Colectivas de Trabajo*, Lima, Perú: San Marcos.
- Gómez, A; y Porras, Y. (2012). *Diseño de Programa de Bienestar Laboral*. Universidad Jorge Tadeo Lozano. Bogotá D.C. Julio 2012.
- González, M. P. (2013). *Factores de Bienestar Laboral y Percepción de los Trabajadores de Mayor de Edad*. Recuperado el 07 de mayo del 2019 de: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/130022/mpggdo1de1.pdf;sequence=1>.
- Gutiérrez, W. A. (2013). *Motivación y Satisfacción Laboral de los Obrero de Construcción Civil: Bases para Futuras Investigaciones-Lima*, Perú: PUCP.
- Haro, C. E. (2016). *La Relación Estado Empleador-Servidores Públicos y el Derecho a la Negociación Colectiva en la Administración Pública*. (Tesis de Maestría). Universidad de Lima. Lima, Perú.
- Ley del Servicio Civil N°30057.
- Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019-Ley N°30879.
- López, S. J. (2015). *Bienestar Laboral en los Trabajadores de una Empresa Portuaria de Escuintla*. (Tesis de Grado). Universidad Rafael Landívar, Escuintla, Guatemala, recuperado el 17 de mayo del 2019 de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Lopez-Shelvy.pdf>.
- Llaja, C & Pavic, J. F. (2018). *Revisión del Arbitraje Potestativo como Mecanismo de Solución de Conflictos Laborales*. Universidad de Lima. Lima, Perú.
- Marín, M. D. (2011). (Tesis de Grado). *Propuesta de una Programa de Calidad de Vida Laboral para los Trabajadores de PDVSA CVP*. Puerto Ordaz. Universidad Católica Andrés Bello, Guyana, Venezuela. Recuperado el 18 de mayo del 2019 de: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAS1974.pdf>.

- Mauri, J.J. (2018). *Collective Bargaining in the Local Public Function System*. Tesis presentado por la Universidad de Barcelona-Facultad de Derecho-2018.
- Max-Neef, M. A; Elizalde A, y Hopenhayn. M. (1986). *Human Scale Development an Option for the Future*. Editorial CEPAUR. Santiago-Chile.
- Meléndez, W. C y Núñez, P.R. (2017). *El Fomento de la Negociación Colectiva y el Estado Peruano-Lima*, Perú: PUCP.
- Mendoza, A. M. (2016). *Bienestar Laboral y Conflictos Laboral en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (RENIEC)*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Montuschi. L. (2015). *La Pobreza y el Progreso Social, el Caso de Argentina*. Universidad del CEMA, 2015, Buenos Aires-Argentina.
- Morales, P.G. (2008). *La Negociación Colectiva en Entidades del Sector Público*. Lima, Perú: Editorial Grijley.
- Moreno, B., y Garrosa, E. (2014). *Occupational Health: Psychosocial Risks and Labor Welfare*. Madrid, España: Pirámide.
- Morillo, I. (2006). *Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda*. Revista Universitaria de Investigación, vol. N°07-junio, 2006-Pag. 43-57-Caracas-Venezuela.
- Neves, J. (2009). *Introducción al Derecho del Trabajo*, Lima-Perú: PUCP.
- Organización Internacional del Trabajo, *The Collective Bargaining in Public Administration a Way to Follow*, recuperado el 06 de mayo del 2019 de: [https://www.world-psi.org/sites/default/files/documents/research/es\\_ilosurveyreport.pdf](https://www.world-psi.org/sites/default/files/documents/research/es_ilosurveyreport.pdf).
- Orsatti, A y Rubiano, C. (2014): *Organization and collective bargaining of public sector workers in Latin America: norms and practices*, recuperado el 09 de mayo del 2019 de: <http://www.ctmargentina.org/pdfs/3-Organizacionynegociacioncolectiva-sectorpublicoAL.pdf>.
- Palomeque, M. C y Álvarez, M. (2002), *Derecho del Trabajo*, Madrid, España: Centro de Estudios Ramón Areces S.A.
- Porter. M.E, Scott S., y Green M. (2017). *Social Progress Index 2017*. Recuperado el 23 de mayo de 2019 de: [https://www.df.cl/noticias/site/artic/20170621/asocfile/20170621132906/spanish\\_2017\\_social\\_progress\\_index\\_report.pdf](https://www.df.cl/noticias/site/artic/20170621/asocfile/20170621132906/spanish_2017_social_progress_index_report.pdf).
- Reglamento de la Ley N°30057, Aprobado por Decreto Supremo N°040-2014-PCM.
- Rendón, J. (2014), *Derecho del Trabajo Colectivo*, Lima, Perú: Grijley.



- Rivera, A. (2017). *Efectos de la ley del Servicio Civil Sobre el Derecho de Negociación Colectiva de los Servidores Públicos del Perú*, Trujillo, Perú: Universidad Privada del Norte.
- Rodríguez, M. J. (2006). *The Administration of the Collective Agreement*. Editorial Junta de Andalucía. Sevilla, España. 2006.
- Ruiz, C. M. (2009). *Nivel de Satisfacción Laboral en Empresas Públicas y Privadas de la Ciudad de Chillán*. Recuperado el 10 de mayo del 2019 de: <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/775/1/Ruiz%20Segura%2C%20Carol%20Marlenne.pdf>.
- Salgado, S. P.; Vega, A.; Calderón, D. C.; Ruíz, L.; Moreno, J. C y Sánchez, H. (2016). *Factores Asociados al Bienestar Laboral de los Trabajadores en la Fundación Nuevos Horizontes-Parque Jaime Duque*. Bogotá, Colombia: Universidad Piloto de Colombia, recuperado el 16 de mayo del 2019 de: <http://polux.unipiloto.edu.co:8080/00003433.pdf>.
- Torres, S. L. (2017). *El Bienestar Laboral en las Empresas como Responsabilidad Social Empresarial en Colombia*. Recuperado el 12 de mayo del 2019 de: [http://bibliotecadigital.usbcali.edu.co:8080/bitstream/10819/4289/1/Bienestar\\_Laboral\\_Empresas\\_Torres\\_2017.pdf](http://bibliotecadigital.usbcali.edu.co:8080/bitstream/10819/4289/1/Bienestar_Laboral_Empresas_Torres_2017.pdf).
- Ugaz, M. *International Collective Bargaining*. Recuperado el 19 de mayo del 2019 de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/viewFile/18454/18694>.
- Velásquez, R. (2015). *Arbitraje Laboral Potestativo como Final Offer Arbitration*. *Ius Et Veritas* (50), 406.
- Varela, F. (2016). *Curso "Arbitraje Laboral"*. Lima, Perú: AMAG.
- Villavicencio, A y Sanguinetti, R. (2010), *Derecho Colectivo del Trabajo*, Lima, Perú: Jurista Editores.
- Villavicencio, A.; Tomayama, J.; Cortés, J. C.; Sanguinetti, W., y Arce, E y Saco, R. G. (2010). *Derecho colectivo del Trabajo*. Lima, Perú: Jurista Editores.
- Zavala, J. (junio 2016). *Negociación Colectiva en el Sector Público ¿Y La Ley Servir? Laborem*. Recuperado el 14 de mayo del 2019 de: [http://spdtss.org.pe/sites/default/files/libros/archivos\\_14720911200.pdf](http://spdtss.org.pe/sites/default/files/libros/archivos_14720911200.pdf)

## **ANEXOS**

## TEST DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y BIENESTAR LABORAL

Apellidos y nombres: .....

El presente cuestionario tiene como finalidad valorar el nivel de desarrollo de la negociación colectiva y el bienestar laboral en la municipalidad de Santa Cruz. Se ha de marcar con un aspa la alternativa según corresponda: SIEMPRE, A VECES, NUNCA.

1. La negociación colectiva tiene implicancia en la resolución de problemas laborales, a través de la organización sindical.

Siempre  
 A veces  
 Nunca

2. La municipalidad de Santa Cruz permite que los trabajadores desarrollen actividad sindical con absoluta libertad.

Siempre  
 A veces  
 Nunca

3. Los trabajadores de la municipalidad de Santa Cruz, sin obstaculizaciones de ninguna índole forman parte de su organización sindical.

Siempre  
 A veces  
 Nunca

4. La negociación colectiva perfila el progreso social de los trabajadores.

Siempre  
 A veces  
 Nunca

5. A través de la concertación, las partes productivas al más alto nivel de representación arriban a acuerdos que atañen a todos los trabajadores.

Siempre  
 A veces  
 Nunca

6. La municipalidad de Santa Cruz asume la capacidad de satisfacer las necesidades humanas fundamentales de los trabajadores.

Siempre

- A veces
- Nunca

7. La municipalidad de Santa Cruz asume que el derecho sindical es uno de los principales salvaguardas de la paz y la justicia social y una herramienta facilitadora de la resolución de los conflictos de las relaciones trabajadores municipio.

- Siempre
- A veces
- Nunca

8. La paz laboral está vinculada con los procedimientos de conciliación y tienden a encauzar jurídicamente los conflictos laborales.

- Siempre
- A veces
- Nunca

9. Las reglas negociales son conocidas por todos los trabajadores respecto a las condiciones del empleo, los salarios, las circunstancias de trabajo y demás beneficios que nacen con ocasión de una vinculación contractual de trabajo.

- Siempre
- A veces
- Nunca

10. Los regímenes laborales se entienden como la situación legal en que se encuentra una determinada relación laboral y que se produce entre una persona natural y otra, que puede ser natural o jurídica, el cual regula deberes y derechos de los servidores.

- Siempre
- A veces
- Nunca

11. El clima laboral de la municipalidad de Santa Cruz evidencia un sentido de pertenencia con la institución; buena organización grupal; excelentes procesos y niveles de comunicación; un intercambio de información más eficiente entre las áreas.

- Siempre
- A veces
- Nunca

12. El interés común de los trabajadores permite el logro de los objetivos y metas en la municipalidad de Santa Cruz.

- Siempre
- A veces
- Nunca

13. El bienestar y buen desenvolvimiento profesional facilita el trabajo en equipo y la colaboración mutua entre compañeros permitiendo que la municipalidad de Santa Cruz se conduzca por un buen camino.

- Siempre
- A veces
- Nunca

14. La realización de las potencialidades de vida contribuyen al bienestar de los trabajadores de la municipalidad de Santa Cruz.

- Siempre
- A veces
- Nunca

15. Los trabajadores de la municipalidad de Santa Cruz perciben su calidad de vida en relación con su contexto (cultura, sistema de valores), sus objetivos, aspiraciones y preocupaciones.

- Siempre
- A veces
- Nunca

16. En la municipalidad de Santa Cruz se concibe que la calidad de vida se encuentra asociada a la salud y la seguridad física de las personas; nivel de ingresos, las buenas relaciones humanas, el control de las emociones y el acceso a la educación.

- Siempre
- A veces
- Nunca

17. El desarrollo de las actitudes ante el trabajo en la municipalidad de Santa Cruz está determinado por los valores y creencias.

- Siempre
- A veces
- Nunca

18. Las actitudes dentro de la municipalidad de Santa Cruz están relacionadas con la satisfacción en el trabajo.

- Siempre
- A veces
- Nunca

19. Los trabajadores de la municipalidad de Santa Cruz perciben los sentimientos de deber cumplido, resultados o rendimientos y metas alcanzadas.

- Siempre
- A veces
- Nunca

20. Los trabajadores de la municipalidad de Santa Cruz reconocen su trabajo, le es atractivo, desafiante, variado, creativo, así como el nivel de compromiso con su propio trabajo y el de otros.

( ) Siempre

( ) A veces

( ) Nunca

## FICHA TÉCNICA

### 1. Denominación

NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y BIENESTAR LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DE SANTA CRUZ.

### 2. Autor

BACH. WILDER ASTOCHADO SÁNCHEZ

### 3. Objetivo

Valorar el nivel de desarrollo de LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EL BIENESTAR LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DE SANTA CRUZ.

### 4. Usuarios

Se obtuvo información de 56 trabajadores, entre hombres y mujeres de la municipalidad de Santa Cruz.

### 5. Características y modo de aplicación.

1º El presente instrumento (Test) está estructurado en base a 20 ítems, distribuidos entre las dimensiones: libertad sindical, progreso social, defensa de interés y paz social, uniformización del régimen de trabajo asociadas con la variable: negociación colectiva; así como clima laboral, calidad de vida, actitud laboral, determinantes laborales relacionadas con la variable: bienestar laboral.

2º El instrumento fue aplicado de manera individual a cada integrante de la muestra representativa, bajo responsabilidad del investigador, se procuró recoger información objetiva.

3º Su aplicación tuvo como duración de 60 minutos aproximadamente, y los materiales que se emplearon fueron: un lápiz y un borrador.

## 6. Estructura

Variables		
V <sub>1</sub> : Negociación colectiva	V <sub>2</sub> : Bienestar laboral	Ítems
Dimensiones		
Libertad sindical	Clima laboral	I <sub>1</sub> – I <sub>3</sub> /I <sub>11</sub> -I <sub>13</sub>
Progreso social	Calidad de vida	I <sub>4</sub> – I <sub>6</sub> /I <sub>14</sub> -I <sub>16</sub>
Defensa de interés y paz social	Actitud laboral	I <sub>7</sub> -I <sub>8</sub> /I <sub>17</sub> -I <sub>18</sub>
Uniformización del régimen de trabajo	Determinantes laborales	I <sub>9</sub> -I <sub>10</sub> /I <sub>19</sub> -I <sub>20</sub>

Fuente: Cuadro elaborado por el investigador

## 7. Baremo.

**Tabla 11**  
**Baremo general**

NIVEL	RANGO
ALTO	41 – 60
MEDIO	21 – 40
BAJO	1 – 20

Fuente: Tabla diseñada por el investigador



**Tabla 12**  
**Baremo específico**

<b>Nivel</b>	<b>Literal</b>	<b>Rango</b>
Alto	Siempre	16 – 20
Medio	A veces	11 – 15
Bajo	Nunca	00 – 10

*Fuente: Tabla diseñada por el investigador*

## **8. Confiabilidad**

Se estimó utilizando la prueba estadística Alfa de Cronbach

**Tabla 13**

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
	Nº de elementos
Alfa de Cronbach	
,865	20

*Fuente: Tabla diseñada por el investigador*

## **9. Validación**

El contenido del instrumento fue validado a juicio de expertos

**ANEXO 3**

**TABLA**

**CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO**

I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20
1	2	1	2	1	3	1	2	1	2	1	2	1	3	1	3	1	2	2	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3
3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	1	3	1	3	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	2	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1
1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2
3	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	1	1	1	1

*Fuente: Tabla elaborada por el investigador*

**TABLA**  
**VARIANZA DE LOS ÍTEMS**

	N	Varianza
Item1	20	0.82894737
Item2	20	0.64210526
Item3	20	0.8
Item4	20	0.66052632
Item5	20	0.76578947
Item6	20	0.82894737
Item7	20	0.8
Item8	20	0.56842105
Item9	20	0.82894737
Item10	20	0.69473684
Item11	20	0.56842105
Item12	20	0.72368421
Item13	20	0.76578947
Item14	20	0.8
Item15	20	0.66052632
Item16	20	0.8
Item17	20	0.67368421
Item18	20	0.72368421
Item19	20	0.66052632
Item20	20	0.67368421
		11.5368421
suma	20	178.431579

*Fuente: Tabla elaborada por el investigador*

**TABLA**  
**ALFA DE CRONBACH**

**Fórmula :  $= (K/K - 1) (1 - dVi/VT)$**   
**= Alfa de Cronbach**  
**K = N° de ítems**  
**Vi = Varianza de cada ítem**  
**VT = Varianza del total**  
**= (20/20-1)(1-11.5368/178.4316)**  
**= (20/20-1) ( 1-0.0647)**  
**= (1.0526) (0.9353)**  
**= 0.8652**

*Fuente: Tabla elaborada por el investigador*

## JUICIO DE EXPERTOS

### I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres: ROMERO PERALTA ÁLVARO RAFAEL

1.2. Grado académico: MAESTRO

1.3. Documento de identidad: DNI 16498536

1.4. Centro de labores:

Universidad Particular de Chiclayo

Colegio Nacional de “San José”, Chiclayo

1.5. Denominación del instrumento motivo de validación: TEST

1.6. Título de la Investigación: NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y BIENESTAR LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DE SANTA CRUZ.

1.7. Autor del instrumento: Bach. WILDER ASTOCHADO SÁNCHEZ

En este contexto ha sido considerada como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MB : Muy Bueno (4)

B : Bueno (3)

R : Regular (2)

D : Deficiente (1)

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
1	La redacción empleada es clara y precisa	x			
2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	x			
3	Está formulado con lenguaje apropiado	x			
4	Está expresado en conductas observables	x			
5	Tiene rigor científico	x			
6	Existe una organización lógica	x			
7	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	x			
8	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	x			
9	Observa coherencia con el título de la investigación	x			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	x			
11	Es apropiado para la recolección de información	x			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	x			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	x			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	x			
15	La estrategias responde al propósito de la investigación	x			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación	x			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	x			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	x			
19	Es adecuado a la muestra representativa	x			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	x			
<b>VALORACIÓN FINAL</b>		<b>18</b>			

Fuente: Cuadro adaptado por el investigador

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado

Chiclayo, abril 8 del 2019



Mg. Álvaro Rafael Romero Peralta

DNI 16498536

## JUICIO DE EXPERTOS

### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres: CHOPITEA BALAREZO ERLY GICELA
- 1.2. Grado académico: MAESTRO
- 1.3. Documento de identidad: DNI 40055868
- 1.4. Centro de labores:  
Colegio Nacional de “San José”, Chiclayo
- 1.5. Denominación del instrumento motivo de validación: TEST
- 1.6. Título de la Investigación: NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y BIENESTAR LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DE SANTA CRUZ.
- 1.7. Autor del instrumento: Bach. WILDER ASTOCHADO SÁNCHEZ

En este contexto ha sido considerada como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MB : Muy Bueno (4)

B : Bueno (3)

R : Regular (2)

D : Deficiente (1)

## 2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
1	La redacción empleada es clara y precisa	x			
2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	x			
3	Está formulado con lenguaje apropiado	x			
4	Está expresado en conductas observables	x			
5	Tiene rigor científico	x			
6	Existe una organización lógica	x			
7	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	x			
8	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	x			
9	Observa coherencia con el título de la investigación	x			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	x			
11	Es apropiado para la recolección de información	x			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	x			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	x			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	x			
15	La estrategias responde al propósito de la investigación	x			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación	x			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	x			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	x			
19	Es adecuado a la muestra representativa	x			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	x			
<b>VALORACIÓN FINAL</b>		<b>18</b>			

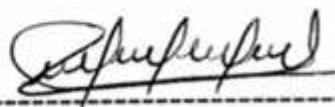
Fuente: Cuadro adaptado por el investigador



### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado

Chiclayo, abril 8 del 2019



---

Mg. Ely Gicela Chopitea Balarezo

DNI 40055868

## JUICIO DE EXPERTOS

### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres: TORO HERRERA MARÍA ELISA
- 1.2. Grado académico: DOCTORA
- 1.3. Documento de identidad: DNI 40273864
- 1.4. Centro de labores:  
Colegio Nacional de “San José”
- 1.5. Denominación del instrumento motivo de validación: TEST
- 1.6. : Título de la investigación: NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y BIENESTAR  
LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DE SANTA CRUZ.
- 1.7. Autor del instrumento: Bach. WILDER ASTOCHADO SÁNCHEZ.

En este contexto ha sido considerada como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MB : Muy Bueno (4)

B : Bueno (3)

R : Regular (2)

D : Deficiente (1)

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

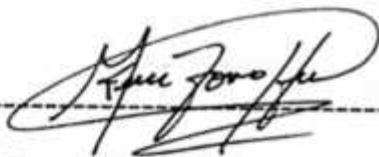
N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
1	La redacción empleada es clara y precisa	x			
2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	x			
3	Está formulado con lenguaje apropiado	x			
4	Está expresado en conductas observables	x			
5	Tiene rigor científico	x			
6	Existe una organización lógica	x			
7	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	x			
8	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	x			
9	Observa coherencia con el título de la investigación	x			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	x			
11	Es apropiado para la recolección de información	x			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	x			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	x			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	x			
15	La estrategias responde al propósito de la investigación	x			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación	x			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	x			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	x			
19	Es adecuado a la muestra representativa	x			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	x			
<b>VALORACIÓN FINAL</b>		<b>18</b>			

*Fuente: Cuadro adaptado por el investigador*

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado

Chiclayo, abril 8 del 2019



---

Dra. María Elisa Toro Herrera

DNI 40273864

## AUTORIZACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA TESIS



Municipalidad Provincial  
**Santa Cruz - Cajamarca**  
R.U.C. 20200367376



*"Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad"*

Santa Cruz, 11 de julio de 2019

### CARTA Nº 063-2019-MPSC/GM

DRA. MERCEDES COLLAZOS ALARCÓN  
Directora Escuela de Posgrado  
Universidad Cesar Vallejo – Filial Chiclayo  
Presente.-

De mi especial Consideración

Es grato dirigirme a Ud. para saludarla cordialmente en representación de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz y a la vez comunicarle que se aceptado al Maestrante Wilder Astochado Sánchez, alumno del III ciclo de la Maestría en Gestión Pública de su representada para que desarrolle la aplicación de su proyecto de Tesis denominado: "LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EL BIENESTAR LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANTA CRUZ" comprometiéndonos a brindarle todas las facilidades respectivas.

Así mismo por su intermedio le solicitamos al Maestrante que deberá alcanzar un ejemplar de la Tesis sustentada y aprobada en nuestra Municipalidad a fin de que sea un instrumento a tener en cuenta por las gestiones de turno en bien de la armonía y bienestar laboral.

Esperando la atención que le brinde a la presente, quedo de Usted.,

Atentamente;

Cc/  
Arch.

Jr. Cutervo 330  
Santa Cruz - Cajamarca  
T. 076 - 354075

# AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LA TESIS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

ASTOCHADO SÁNCHEZ WILDER  
D.N.I. : 47178399  
Domicilio : Av. Venezuela Mz. "I"-Lote N°27 - Chiclayo  
Teléfono : Fijo : ..... Móvil : 948633795  
E-mail : wastochado@gmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad: Presencial

Tesis de Pregrado

Facultad :  
.....

Escuela :  
.....

Carrera :  
.....

Título :  
.....

Tesis de Post Grado

Maestría

Grado : Maestro en Gestión Pública

Mención :

Doctorado

### 3. DATOS DE LA TESIS

**Autor (es) Apellidos y Nombres:**

Astochado Sánchez Wilder

**Título de la tesis:**

Negociación colectiva y bienestar laboral en la municipalidad de Santa Cruz.

**Año de publicación :** 2019

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

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

Firma :

Wilder Astochado Sánchez

Fecha : 10-08-2019

## ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

Yo, Orlando Alarcón Díaz, docente del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, asesor del curso de diseño y desarrollo del trabajo de investigación y revisor de la tesis del estudiante, Wilder Astochado Sánchez, titulada: **Negociación colectiva y bienestar laboral en la municipalidad de Santa Cruz**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Chiclayo, 18 de julio de 2019



.....  
Dr. Orlando Alarcón Díaz  
DNI 16427321



CAMPUS CHICLAYO  
Carretera Pimentel km. 3.5

## REPORTE DE TURNITIN

### INFORME DE ORIGINALIDAD

**21%**

INDICE DE SIMILITUD

**16%**

FUENTES DE INTERNET

**0%**

PUBLICACIONES

**17%**

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	5%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	recursosbiblio.url.edu.gt Fuente de Internet	3%
4	iner.udea.edu.co Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	1%
6	www.oit.org.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Técnica Nacional de Costa Rica Trabajo del estudiante	1%
8	Submitted to Universidad Católica de Santa María	1%



**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE  
INVESTIGACIÓN**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA LA JEFA DE  
UNIDAD DE POSGRADO

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

**ASTOCHADO SÁNCHEZ WILDER**

INFORME TÍTULADO:

**“Negociación colectiva y bienestar laboral en la municipalidad de Santa  
Cruz”.**

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

**MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

---

SUSTENTADO EN FECHA: 10/08/2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADA POR UNANIMIDAD



FIRMA DE LA JEFA DE LA UNIDAD DE POSGRADO