



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SU RELACIÓN
CON EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS EFECTIVOS DE
LA POLICÍA NACIONAL DE CHACHAPOYAS, REGIÓN DE
AMAZONAS-2020**

PRESENTADA POR EL

BACH. JESUS NAZARENO MELENDEZ MESTANZA

PARA OPTAR AL GRADO DE LICENCIADO EN DERECHO

CHACHAPOYAS – Perú

2020

RESOLUCIÓN No. 1296-2020-FDYCP-UAP

Lima, 17 de setiembre de 2020

VISTO:

La resolución No. 22652-2020-R-UAP del 27 de abril de 2020 que, dejara en estado de pendiente con cargo a regularizar algunos documentos de tramitación, se presenta el Bachiller **MELLENDEZ MESTANZA JESUS NAZARENO**, para solicitar se le designe asesor temático y metodólogo, para ejecutar la tesis titulada: "**DERECHO DE NEGOCIACION COLECTIVA Y SU RELACION CON EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS EFECTIVOS DE LA POLICIA NACIONAL DE CHACHAPOYAS, REGION AMAZONAS - 2020**".

CONSIDERANDO:

Que, la Ley No. 30220 Ley Universitaria, en su artículo 45.2 establece que para obtener el Título Profesional se requiere el Grado de Bachiller y la aprobación de una Tesis o trabajo de suficiencia profesional.

Que, el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Alas Peruanas, en sus artículos 19° y siguientes, establece los procedimientos para el desarrollo de la Tesis y las funciones de un asesor temático y metodológico, respectivamente.

Que, con la solicitud de visto, el interesado pide que se le designe un asesor temático y metodológico, para levantar las observaciones formuladas por la Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho y Ciencia Política, para ello, deberá cancelar el pago por derecho de asesoramiento en las cuentas corrientes de esta Casa Superior de Estudios.

Estando a lo recomendado y en virtud a las atribuciones de las que está investido el Decano de la Facultad de Derecho y Ciencia Política conferidas en la Resolución Rectoral No. 1529-2003-R-UPA, del 31 marzo 2003.

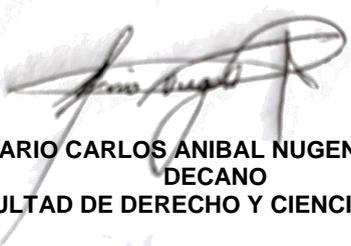
SE RESUELVE:

ARTÍCULO UNICO. - Estando a lo señalado anteriormente y habiéndose constatado que el Bachiller **MELLENDEZ MESTANZA JESUS NAZARENO** ha cancelado el costo por derecho de asesoramiento, se DISPONE designar a los siguientes docentes como su asesor metodológico y temático, para que asuman las funciones precisadas en la presente resolución.

Asesor Metodólogo : DRA. HERMOZA CALERO JESSICA PILAR

Asesor Temático : MG. MIRANDA MIRANDA PABLO FELIPE

Regístrese, comuníquese y archívese.


MG. MARIO CARLOS ANIBAL NUGENT NEGRILLO
DECANO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

MCANN/lwft.

INFORME N° 37-2020 JPHC-TC

AL : **Mg. Mario Carlos Anibal Nugent N´egrillo**
Decano de la Facultad de Derecho y Ciencia Política

DE : **Dra. Jessica Pilar Hermoza Calero.**
Docente Asesor
Código N° 054156

REFERENCIA: Resolución Decanal N° 1296-2020-FDYCP-UAP.

ASUNTO : Asesor Metodológico: Tesis

BACHILLER : JESÚS NAZARENO MELÉNDEZ MESTANZA

Título: TESIS

“DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS EFECTIVOS DE LA POLICÍA NACIONAL DE CHACHAPOYAS, REGIÓN DE AMAZONAS-2020”

FECHA : 28 de Setiembre de 2020

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, con relación a la referencia, a fin de hacer de vuestro conocimiento el presente informe, la evaluación de los aspectos de forma y fondo:

1. DE LOS ASPECTOS DE FORMA

Se ha considerado la **Resolución Vicerrectoral N° 2342-2013-VIPG-UAP**, que regula la estructura del proyecto de Tesis, la estructura de la Tesis, y que hace referencia a las **normas del APA**.

2. DE LOS ASPECTOS DE FONDO

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Con relación al título: **“DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS EFECTIVOS DE LA POLICÍA NACIONAL DE CHACHAPOYAS, REGIÓN DE AMAZONAS-2020”**. Si está bien planteado el título, ya que cumple con los requisitos establecidos, para un trabajo de investigación a nivel de pregrado de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Alas Peruanas.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Con referencia a este punto, metodológicamente se consideramos trascendental, ya que de este se deriva todo el desarrollo del trabajo de investigación, en consecuencia, describimos los puntos más resaltantes:

- Descripción de la realidad problemática

En cuanto se refiere a este aspecto, el bachiller **JESÚS NAZARENO MELÉNDEZ MESTANZA** plantea de forma correcta el problema, y como se desarrolla en la sociedad en el marco jurídico del contexto actual, cuenta con los requisitos y naturaleza de un estudio coherente.



Dra. Jessica Pilar Hermoza Calero
Asesora Metodológico

- Delimitación de la Investigación

Delimitación de la investigación, se hizo de acuerdo a los parámetros de la Universidad Alas Peruanas, tomando en cuenta la delimitación espacial, temporal, social y conceptual.

- Problemas de la Investigación

Respecto a este punto fundamental, el bachiller **JESÚS NAZARENO MELÉNDEZ MESTANZA**, ha desarrollado tanto el problema general como los problemas específicos, de acuerdo a una adecuada operacionalización de las categorías, observándose una correcta relación lógica entre el problema general y el título de la investigación.

- Objetivos de la Investigación

Se observa un planteamiento adecuado de los mismos, tanto del objetivo general, como de los específicos, además fueron redactados con verbo infinitivo, tal como advierte la teoría.

- Supuestos y Categorías. En las categorías, es una característica o fenómeno definida por el autor en un tema de investigación.

En las Subcategorías son características o fenómeno que se relaciona con las categorías

- Metodología de la investigación

En cuanto a la metodología se explica los pasos de una verdadera investigación y los enfoques respectivos.

- Justificación e importancia de la investigación

Se señala la importancia y por qué se desarrolla esta investigación, considera su justificación de acuerdo a los criterios establecidos por la teoría de la investigación científica

EL CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

- Antecedentes de la Investigación

Si se consignan los antecedentes respectivos, sean internacionales o nacionales.

- Bases teóricas

Se desarrolla teoría científica con el problema planteado.

- Bases Legales

Empezando por la Constitución Política y demás normas legales que tienen relación con el problema planteado.

- Definición de Términos Básicos

Consignan los respectivos términos científicos básicos.

DEL CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

- Análisis de Tablas y Gráficos

Las tablas y gráficos están correctamente interpretadas.

- Discusión de Resultados

La discusión está bien encaminada al hacer un resumen general y contrastar con los antecedentes y con las teorías planteadas.

– Conclusiones

Si están bien planteadas y guardan relación directa con los objetivos de la investigación.

– Recomendaciones

Dichas recomendaciones están bien planteadas con las necesidades que la investigación plantea.

– Fuentes de información

Existe una correcta aplicación de las técnicas APA.

ANEXOS

Matriz de Consistencia

En cuanto se refiere a la matriz de consistencia si se consigna.

Instrumentos

Se consignan los instrumentos respectivos, con la respectiva validación por expertos.

LENGUAJE UTILIZADO EN EL TRABAJO

Se ha identificado las normas legales aplicables al tema de investigación, sustento legal para resolver las preguntas planteadas en el problema y respondidas en la discusión, arribando sus propias conclusiones y recomendaciones. Se ha empleado Fuente Bibliográfica, tanto de legislación nacional como derecho comparado, existiendo coherencia en la redacción del tema de investigación

CONCLUSIÓN

Por lo expuesto, habiéndose cumplido con las sesiones de asesoramiento correspondiente al Aspecto Temático de la tesis titulada: "**DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS EFECTIVOS DE LA POLICÍA NACIONAL DE CHACHAPOYAS, REGIÓN DE AMAZONAS-2020**" considero que el Bachiller **JESÚS NAZARENO MELÉNDEZ MESTANZA**, ha realizado el trabajo de investigación modalidad de Tesis, conforme a las exigencias establecidas por la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Alas Peruanas, para su preparación y elaboración; el mismo que está concluido y listo para ser sustentado.

Atentamente,



Dra. Jessica Pilar Hermoza Calero
Asesora Metodológico

INFORME N° 0036-. PFMM-2020

AL : **Dr. Jesús Manuel Galarza Orilla**
Decano de la Facultad de Derecho y Ciencia Política

DE : **Dr. PABLO FELIPE MIRANDA MIRANDA**
Docente Asesor
Código Docente N° 057701

REFERENCIA: Resolución Decanal N° 1296-2020-FDYCP-UAP

ASUNTO : Asesoría temática: Tesis

BACHILLER : MELENDEZ MESTANZA JESUS NAZARENO

Título: “DERECHO DE NEGOCIACION COLECTIVA Y SU RELACION CON EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS EFECTIVOS DE LA POLICIA NACIONAL DE CHACHAPOYAS, REGION AMAZONAS - 2020”

FECHA : 16 de agosto del 2020

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, con relación a la referencia, a fin de hacer de vuestro conocimiento el presente informe, la evaluación de los aspectos de forma y fondo:

1. DE LOS ASPECTOS DE FORMA

Se ha considerado la Resolución Vicerrectoral N° 2342-2013-VIPG-UAP, que regula la estructura del proyecto de Tesis y la estructura de la Tesis.

2. DE LOS ASPECTOS DE FONDO

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Con relación al título del tema de investigación, “**DERECHO DE NEGOCIACION COLECTIVA Y SU RELACION CON EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS EFECTIVOS DE LA POLICIA NACIONAL DE CHACHAPOYAS, REGION AMAZONAS - 2020**”, Si está bien planteado el título, ya que cumple con los requisitos establecidos, para un trabajo de investigación a nivel de pre grado de la facultad de Derecho y Ciencias políticas de la Universidad Alas Peruanas.

DEL CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Con referencia a este punto, metodológicamente se considera trascendental, ya que de este se deriva todo el desarrollo del trabajo de investigación, en consecuencia, describimos los puntos más saltantes:

- Descripción de la realidad problemática

El bachiller MELENDEZ MESTANZA JESUS NAZARENO, describe en forma objetiva y coherente la realidad del problema que se ha investigado.

- Justificación e importancia de la investigación

La investigación analizó y esclareció la naturaleza de la "DERECHO DE NEGOCIACION COLECTIVA Y SU RELACION CON EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS EFECTIVOS DE LA POLICIA NACIONAL DE CHACHAPOYAS, REGION AMAZONAS - 2020" La información recogida es fehaciente y útil.

EL CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

- Antecedente de la Investigación

- Bases Teóricas

Se desarrolla teoría científica con el problema planteado.

- Bases Legales

Empezando con la constitución política del Perú y demás normas legales que tienen relación con el problema planteado.

- Definición de Términos Básicos

Consignan los términos de investigación más importantes de la investigación.

DEL CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

- Discusión de Resultados

En cuanto se refiere a los resultados y a las entrevistas que son consignadas en cuadros o tablas, muy bien ordenadas que ordenan el aporte de los entrevistados a legitimar la investigación.

- Conclusiones

Esta investigación consigna conclusiones que guardan relación lógica con el problema y el objetivo planteado, siendo importante las conclusiones a las que se ha llegado.

- Recomendaciones

Las recomendaciones consignadas tienen asidero con la realidad situacional de nuestro país.

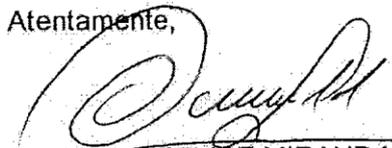
- Fuentes de información

Hay un orden en las fuentes bibliográficas y cumple con la técnica APA.

CONCLUSIÓN

Por lo expuesto, habiéndose cumplido con las sesiones de asesoramiento correspondiente en el **aspecto temático** considero que el bachiller MELENDEZ MESTANZA JESUS NAZARENO, ha realizado la **tesis** conforme las exigencias establecidas por la Facultad para su preparación y elaboración; el mismo que está concluido y listo para ser sustentado.

Atentamente,



Dr. PABLO FELIPE MIRANDA MIRANDA

Asesor en Derecho Penal

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el derecho de negociación colectiva y el desarrollo profesional de los efectivos policiales de la ciudad de Chachapoyas, en la Región de Amazonas, durante el periodo de 2020. Para ello, se basó en el modelo metodológico hipotético deductivo, con un enfoque cuantitativo y un tipo de investigación básica, de nivel descriptivo-correlacional. Así pues, su diseño fue no experimental, transeccional y correlacional. Para ello, se contó con una muestra de 77 efectivos policiales, obtenidos por muestreo aleatorio simple. A estos se les aplicaron dos cuestionarios de desarrollo propio, uno para la recolección de datos de cada variable. Ambos instrumentos fueron sometidos a estadísticos para calcular su validez y confiabilidad. Para la validez, se utilizó el método de correlación ítem-test, mostrando todos los ítems correlaciones positivas y altamente significativas. En cuanto a la confiabilidad, los cuestionarios obtuvieron un coeficiente de ,957 y ,943, respectivamente. Los resultados de la investigación demostraron que existe una correlación inversamente proporcional, estadísticamente significativa y de grado fuerte (-,955) entre ambas variables de estudio, lo que implica que en la medida que aumenta el reconocimiento del derecho de negociación colectiva (de sus bases legales, su necesidad o sus consecuencias) y/o que aumenta la motivación (personal, intelectual o dirigida a la acción) en relación a este derecho, en los efectivos policiales de la Policía Nacional de Chachapoyas, disminuye la percepción del desarrollo profesional durante sus diferentes etapas.

Palabras claves: derecho de negociación colectiva, desarrollo profesional, fuerzas policiales, derecho civil.

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship between the right to collective bargaining and the professional development of police officers in the city of Chachapoyas, in the Amazon Region, during 2020. It has a deductive-hypothetical method, with a quantitative approach, a basic type of research, and a descriptive-correlational level. Thus, it has a non-experimental, transectional, and correlational design. For this, it was counted a sample of 77 police officers, obtained by simple random sampling. It was applied two self-developed questionnaires to these, one for data collection for each variable. Both instruments were subjected to statistics to calculate their validity and reliability. For validity, it was used the item-test correlation method. All items showed positive and highly significant correlations. Regarding reliability, the questionnaires obtained a coefficient of .957 and .943, respectively. The results of the research showed that there is an inversely proportional, statistically significant and strong correlation (-, 955) between both study variables, which implies that, as the recognition of the right to collective bargaining increases (of its legal bases, their need or consequences) and/or that increases motivation (personal, intellectual or directed to action) concerning this right, in the police officers of the National Police of Chachapoyas, decreases the perception of professional development during their different stages.

Keywords: right to collective bargaining, professional development, police forces, civil law.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Introducción	8
Capítulo I. Planteamiento del problema.....	10
1.1. Descripción de la realidad problemática	10
1.2. Delimitación de la investigación	15
1.2.1. Delimitación espacial	15
1.2.2. Delimitación social.....	15
1.2.3. Delimitación temporal.....	15
1.2.4. Delimitación conceptual.....	15
1.3. Problema de investigación.....	15
1.3.1. Problema general.....	15
1.3.2. Problemas secundarios	16
1.4. Objetivos de la investigación.....	16
1.4.1. Objetivo general	16
1.4.2. Objetivos específicos	16
1.5. Supuestos y categorías de la investigación.....	17
1.5.1. Supuesto general	17
1.5.2. Supuestos secundarios.....	17
1.5.3. Categorías.....	17
1.6. Metodología de la investigación.....	28
1.6.1. Tipo y nivel de investigación	28
1.6.2. Método y diseño de investigación.....	29
1.6.3. Población y muestra de la investigación	30
1.6.4. Técnicas e instrumentos de la recolección de datos.....	31
1.6.5. Justificación e importancia de la investigación.....	36
Capítulo II. Marco teórico de la investigación.....	38
2.1. Antecedentes del problema.....	38
2.1.1. Antecedentes internacionales	38
2.1.2. Antecedentes nacionales	40
2.2. Bases legales.....	42
2.3. Bases teóricas	42
2.3.1. Negociación colectiva	43
2.3.2. Desarrollo profesional.....	49
2.4. Definición de términos básicos	58
Capítulo III. Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	60
3.1. Análisis de resultados	60
3.2. Discusión de resultados	65
3.3. Conclusiones.....	67
3.4. Recomendaciones	67
3.5. Fuentes de información	68

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Definición conceptual de las variables	19
Tabla 2. Definición operacional de las variables	20
Tabla 3. Correlación ítem-test del cuestionario sobre derecho de negociación colectiva.....	33
Tabla 4. Correlación ítem-test del cuestionario sobre desarrollo profesional	34
Tabla 5. Alfa de Cronbach de los cuestionarios de las variables de estudio.....	35
Tabla 6. Modelo de desarrollo profesional	52
Tabla 7. Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov.....	60
Tabla 8. Correlación entre el derecho de negociación colectiva y la etapa de incorporación del desarrollo profesional	61
Tabla 9. Correlación entre el derecho de negociación colectiva y la etapa de crecimiento del desarrollo profesional.....	62
Tabla 10. Correlación entre el derecho de negociación colectiva y la etapa de madurez del desarrollo profesional.....	63
Tabla 11. Correlación entre el derecho de negociación colectiva y la etapa de maestría del desarrollo profesional.....	64
Tabla 12. Correlación entre el derecho de negociación colectiva y el desarrollo profesional	64

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia.....	76
Anexo 2. Matriz de validación del cuestionario sobre Derecho de Negociación Colectiva	78
Anexo 3. Matriz de validación del cuestionario sobre Desarrollo Profesional.....	82
Anexo 4. Cuestionario sobre el derecho de negociación colectiva en efectivos de la policía.....	87
Anexo 5. Cuestionario sobre Desarrollo Profesional en efectivos de la policía.....	90
Anexo 6. Data de cuestionario sobre derecho de negociación colectiva dimensión reconocimiento del derecho de negociación colectiva.....	93
Anexo 7. Data de cuestionario sobre derecho de negociación colectiva dimensión motivación en relación al derecho de negociación colectiva.....	95
Anexo 8. Data de cuestionario sobre desarrollo profesional dimensiones etapas de incorporación y crecimiento	97
Anexo 9. Data de cuestionario sobre desarrollo profesional dimensiones etapas de madurez y maestría	99
Anexo 10. Declaratoria de autenticidad de la tesis	101

INTRODUCCIÓN

Desde 1950, cuando se estableció el primer decreto de ley de naturaleza laboral, que normaba el sistema de remuneraciones para los empleados públicos, hasta la emisión de la histórica sentencia del Tribunal Constitucional del 26 de abril de 2016, el Perú había sido un país abiertamente antisindical en lo referido a las posibilidades de negociación colectiva en materia remunerativa de sus empleados públicos. A partir de la mencionada sentencia, terminó de alinearse con las disposiciones de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (1949, 1978, 1981), permitiendo que los trabajadores públicos puedan negociar todas sus condiciones laborales, incluyendo las de naturaleza económica y remunerativa. Sin embargo, esta apertura de la ley no abarca a los empleados de la policía o las fuerzas armadas. Es así como este grupo de trabajadores solo puede organizar negociaciones colectivas en materias no remunerativas o económicas.

Estas limitaciones, además de poder entenderse como un sesgo en la democratización del país, podrían estar impidiendo que los efectivos policiales puedan transitar, de forma armónica, las etapas del desarrollo profesional, logrando con ello la estabilidad y seguridad que todo sujeto busca al unirse a la fuerza laboral de un país, sin importar el sector al que decida ingresar. Ello podría generar, en última instancia, reservas acerca de los beneficios de formar parte de la institución policial, lo que serviría como explicación, al menos parcial, del desequilibrio entre oferta y demanda de potenciales trabajadores del sistema policial, lo mismo que la alta rotación y retención a mantenerse actualizados profesionalmente, entre otros problemas.

Se entiende, entonces, la importancia de estudiar la relación que podría existir entre el derecho a la negociación colectiva y el desarrollo profesional en el sector policial. Y para ello, la presente investigación se ha ajustado a un enfoque cuantitativo, al método hipotético-deductivo y un diseño no experimental, transversal y descriptivo-correlacional, con el objetivo de determinar la relación entre el derecho de negociación colectiva y el desarrollo profesional de los efectivos policiales de la ciudad de Chachapoyas, Región de Amazonas, 2020. Para ello, el presente estudio se divide en tres capítulos, a saber:

- Capítulo I - Planteamiento del problema: formado por la descripción de la realidad problemática, la delimitación de la investigación, formulación del problema y los objetivos de la investigación, los supuestos y categorías de

la investigación, el tipo y nivel de investigación, el método y diseño de investigación, la población y muestra y las técnicas e instrumentos de la recolección de los datos, la justificación, la importancia y las limitaciones.

- Capítulo II - Marco teórico: formado por los antecedentes del problema, las bases teóricas y la definición de términos básicos.
- Capítulo III – Presentación, análisis e interpretación de resultados: formado por el análisis y discusión de los resultados, las conclusiones, recomendaciones y fuentes de información.

CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En el Perú, lo mismo que en otros países de la región, los empleados públicos se han encontrado con la limitación de no poder ejercer de manera completamente satisfactoria el derecho a la negociación colectiva desde hace muchos años. Esto se traduce en una batalla continua para lograr salarios más justos y mejorar otras de sus condiciones laborales. Dicha batalla se puede resumir, tal como lo hace Rivera (2017), en un ciclo que inicia con el levantamiento y presentación de un pliego de reclamos, donde el Estado responde desconociéndoles el derecho de negociación colectiva. Inmediatamente, o después de múltiples rechazos al respecto, los empleados públicos coordinan paros y huelgas, nacionales o locales.

Es habitual que a esto le siga una respuesta represiva de parte del Estado, y una radicalización de los manifestantes, en una medición de fuerzas que suele culminar cuando su impacto permite que llegue a oídos de la sociedad y se presione por una respuesta civilizada, donde el Estado termina emitiendo algún decreto que zanja el reclamo de forma unilateral, lo que significa que toma en cuenta, principalmente, sus propios intereses, y son pocas las reivindicaciones que consiguen los trabajadores. En ese escenario se finaliza el conflicto, pero no por resolución satisfactoria, sino por aceptación

forzada de las condiciones o falta de energía para continuar con la lucha. Posterior a esto, se reinicia la acumulación de tensiones en los trabajadores del Estado, que eventualmente dará pie a un nuevo levantamiento de pliegos y la continuación del ciclo (Rivera, 2017).

Todo lo anterior tiene como fundamento las limitaciones existentes en la “Ley N° 30057, Nueva Ley del Servicio Civil”. Por una parte, esta ley cuenta como uno de sus objetivos promover una remuneración apropiada para los empleados del Estado, lo mismo que una capacitación continua, todo ello en pro de garantizar la continuidad en la prestación de servicios públicos de calidad para la población. Sin embargo, por el otro lado, las medidas que efectivamente toma el Estado en la aplicación de este instrumento legal no favorecen del todo este escenario. Es decir, por medio de esta ley el Estado ha intentado impedir, desde su promulgación, la contemplación de mejoras en las compensaciones económicas de los funcionarios públicos vía negociación colectiva, con el argumento de que el presupuesto público debe mantener su condición de intangible. Esta premisa en sí no carece de sentido, pero tampoco impide las negociaciones, por ejemplo, para el presupuesto del año siguiente o si se limita a la proposición de créditos suplementarios al presupuesto.

Es necesario, entonces, comprender la evolución que se ha dado en esta materia, desde la aprobación de esta ley hasta el presente. Tómese, por ejemplo, el artículo 42, cuya redacción original indicaba que “los servidores civiles tienen derecho a solicitar la mejora de sus compensaciones no económicas”, lo que fue declarado inconstitucional por el Tribunal Constitucional (TC) en su sentencia del 26 de abril de 2016 (Ciudad, 2016). Así pues, la nueva redacción indica lo siguiente: “Los servidores civiles tienen derecho a solicitar la mejora de sus condiciones de trabajo o condiciones de empleo, de acuerdo con las posibilidades presupuestarias (...) de la entidad” (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos [MINJUS], 2017). En esta sentencia también se declaró inconstitucional el artículo 31.2, en el que se indica, sobre el sistema de compensación económica que es una disposición que “no admite excepciones ni interpretaciones”, impidiendo con ello negociar estas condiciones.

En la misma línea, en la redacción original del artículo 42 se indicaba que solo podían considerarse “condiciones de trabajo o condiciones de empleo los permisos, licencias, capacitación, uniformes, ambiente de trabajo y, en general, todas aquellas que faciliten la actividad del servidor civil”, dentro de lo cual, a partir de la mencionada sentencia del TC (2016) se debe interpretar la expresión “condiciones de trabajo o condiciones de empleo”

incluyendo “también la materia remunerativa y otras materias con incidencia económica” (MINJUS, 2017, p. 54).

Finalmente, en el artículo 44 de la “Ley N° 30057, Nueva Ley del Servicio Civil”, en su literal b), se indicaba, en el texto original, que “la contrapropuesta o propuestas de la entidad relativas a compensaciones económicas son nulas de pleno derecho”, lo que fue encontrado por el mencionado Resolutivo del Pleno Jurisdiccional del TC (2016) como inconstitucional. Esta sentencia también declara inconstitucionales los artículos 66, 68, 72 y 78 del “Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057”, por ser una extensión de lo expresado en los mencionados artículos de la Ley.

Para Ciudad (2016), esta sentencia “tiene un significado histórico en las relaciones laborales en Perú, pues tiende hacia la consolidación del diálogo social entre el Gobierno y las organizaciones de trabajadores del sector estatal, y contribuye así al afianzamiento de la democracia” (p. 273), en un escenario que se había mostrado desfavorable para los trabajadores del sector público desde la promulgación en 1950 del “Decreto Ley N° 11377, Estatuto y Escalafón del Servicio Civil”, donde se determinaban de forma no negociable las remuneraciones y se prohibía toda forma de huelga y sindicación.

Sin embargo, de acuerdo al mencionado autor, en las Leyes de Presupuesto del Sector Público de los años posteriores a esta sentencia se continuaron prohibiendo negociaciones colectivas relacionadas con remuneración, bonificación o asignaciones económicas, para todas las entidades públicas a nivel nacional, e incluso “se prohibió la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, compensaciones económicas y beneficios de toda índole (...) [estableciendo, además], que los arbitrajes en materia laboral se debían sujetar a dichas limitaciones legales” (Ciudad, 2016, pp. 274-275).

En ese sentido, la ley aporta transparencia y facilita mecanismos para la negociación colectiva, pero sigue subsistiendo en el Estado un espíritu antisindical, que termina fomentando la desigualdad entre empleados públicos y privados; en tanto propone que las compensaciones salariales sean fijadas en función de la “categoría de la entidad” y en función de una valoración aprobada por la misma entidad en la que labora el funcionario (Rivera, 2017). Por ejemplo, y tal como lo aclara Ciudad (2016), este derecho a la negociación colectiva de componentes salariales beneficia a todos los empleados, tanto públicos como privados, excluyendo únicamente a la Policía y las Fuerzas Armadas.

Cabe acotar que esta restricción de los beneficios de la negociación colectiva a los servidores de la seguridad ciudadana está estipulada como una posibilidad en el

“Convenio Num. 98, Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva” de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1949). Este expresa, en su artículo 5 que “la legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el presente Convenio en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía”, lo que le permite a los Estados miembros decidir si aplican, y cómo, la exclusión. Lo anterior se reitera en el Convenio Num. 151 (OIT, 1978) y el Num. 154 (1981).

De esta manera, el personal policial encuentra limitado su derecho de negociación colectiva únicamente a las condiciones laborales, de acuerdo a la interpretación de la Ley N° 30057 previa a la sentencia del TC de 2016. Esto quiere decir que no se puede incluir en los términos de la negociación aspectos relacionados con la remuneración salarial, las bonificaciones o asignaciones económicas.

Con todo lo anterior, debe incorporarse al debate en qué medida las ya explicadas disposiciones favorecen o dificultan el desarrollo profesional de los empleados de la Policía Nacional del Perú. Al respecto, debe entenderse el desarrollo profesional desde una perspectiva amplia, tal como lo hace Fernández (2002), para quien el mismo atraviesa todas las etapas profesionales del trabajador, desde su incorporación hasta el logro de su maestría, pasando por las etapas de crecimiento y madurez. En cada una de ellas, el empleado tendrá tareas de desarrollo y actividades, que le permitirán pasar a una siguiente etapa y continuar su evolución. Pero esta cadena se rompe si no se sucede la primera etapa, que es la de la incorporación.

En ella, de acuerdo a Wanous, Reichers y Malik (1984, citados en Fernández, 2002), se sucede una primera fase, denominada “aproximación”, que es previa a la contratación y el afianzamiento, que serían las dos siguientes fases en cuestión. Para que la aproximación se dé con éxito, es necesario que el postulado desarrolle “expectativas sobre la empresa, el puesto de trabajo, las condiciones laborales y las relaciones interpersonales” (p. 76) y que las mismas sean favorables. En otras palabras, se trata de atraer al empleado con condiciones que resulten competitivas con otras ofertas en el mismo u otro sector, pero nunca hacerlo con expectativas irreales o falsas, pues esto incidirá a posterior en la rotación de personal, extendiendo de nuevo el problema de requerir nuevas etapas de incorporación.

Dicho en lenguaje más sencillo, se puede resumir a un problema de oferta y demanda. Si las expectativas de desarrollo profesional son óptimas, la oferta será alta y se podrán

mantener estándares de calidad en la selección, favoreciendo la retención del personal. Si las expectativas de desarrollo profesional son bajas, la oferta será menor que la demanda, lo que trae múltiples problemas a la institución, en este caso policial.

Tomando en cuenta que, en la actualidad, existe una alta demanda de efectivos policiales jóvenes, capacitados, con conocimientos, habilidades y actitudes adecuadas para el delicado y complejo trabajo policial, se entiende como necesario, e incluso urgente, que los potenciales interesados en formar parte de la Policía Nacional del Perú encuentren atractivo en la propuesta de desarrollo profesional que les hace el Estado al extenderle una invitación a prestar su servicio como agentes del orden público. Y ello, sencillamente, no está ocurriendo, debido a las limitaciones que plantean las leyes vigentes en materia de protección laboral para los empleados policiales y de las fuerzas armadas; más concretamente, los límites en lo referido a la negociación colectiva, donde el Estado no es visto por los potenciales funcionarios como un aliado en el logro de las metas personales en materia de desarrollo profesional.

Tómese en cuenta lo indicado por Fernández (2002), para quien uno de los factores clave que se buscan durante la etapa de crecimiento, en el desarrollo profesional, es el logro de una estabilidad y seguridad, que en gran medida depende de los aspectos salariales, lo mismo que ocurre con el factor de la promoción de un mejor estilo de vida, que forma parte de esta misma etapa, donde también se busca el ascenso dentro de la pirámide organizacional, pero solo si se observa que tal esfuerzo es prometedor. Para ello, la institución le exigirá actualizar sus habilidades y aprendizajes, lo que forma parte de la etapa de madurez, pero ello solo resultará atractivo para el empleado si de verdad siente que su seguridad y estilo de vida están garantizados, lo que no ocurre cuando no se pueden negociar las condiciones, o al menos puede ocurrir, pero el trabajador no tiene control sobre ello y, por ende, le desalienta.

Esto se traduce en menos incorporaciones, retiros más tempranos, trabajadores estancados por voluntad en la pirámide laboral o desidia en relación a la actualización profesional. Es comprensible que no sea una tarea sencilla lograr la implementación de mecanismos que favorezcan la negociación colectiva de remuneraciones y afines en la Policía Nacional del Perú, pero es necesario estudiar cuál escenario resulta más favorable y menos riesgoso para la nación, lo mismo que entender el impacto que ello trae en el desarrollo profesional de estos trabajadores tan vitales para la salud de un país.

Por todo lo anterior, la presente investigación se propuso determinar cuál es la relación existente entre el derecho de negociación colectiva y el desarrollo profesional de los efectivos de la Policía Nacional de Chachapoyas, Región de Amazonas, en el año 2020.

1.2. Delimitación de la investigación

1.2.1. Delimitación espacial

El presente estudio se acotó al ámbito de la ciudad de Chachapoyas, en la Región de Amazona, donde tiene su jurisdicción la Policía Nacional de Chachapoyas.

1.2.2. Delimitación social

La investigación se desarrolló entre oficiales y suboficiales (382 efectivos) que laboran en la ciudad de Chachapoyas, Región de Amazonas, como efectivos de la Policía Nacional de Chachapoyas.

1.2.3. Delimitación temporal

La tesis abarcó desde enero de 2020 hasta diciembre del mismo año.

1.2.4. Delimitación conceptual

La relación del derecho de negociación colectiva con el desarrollo profesional de efectivos policiales es un tema teórico del derecho civil, en concreto del derecho laboral, pues guarda relación con la sindicación y organización colectiva de los trabajadores para la defensa de sus derechos y la búsqueda de sus reivindicaciones. En ese sentido, se asumen los fundamentos conceptuales sobre negociación colectiva de Gernigon, Odero y Guido (2000) y sobre desarrollo profesional de Fernández (2002).

1.3. Problema de investigación

1.3.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el derecho de negociación colectiva y el desarrollo profesional de los efectivos policiales de la ciudad de Chachapoyas, Región de Amazonas, 2020?

1.3.2. Problemas secundarios

- ¿Cuál es la relación entre el derecho de negociación colectiva y la etapa de incorporación del desarrollo profesional de los efectivos policiales de la ciudad de Chachapoyas, Región de Amazonas, 2020?
- ¿Cuál es la relación entre el derecho de negociación colectiva y la etapa de crecimiento del desarrollo profesional de los efectivos policiales de la ciudad de Chachapoyas, Región de Amazonas, 2020?
- ¿Cuál es la relación entre el derecho de negociación colectiva y la etapa de madurez del desarrollo profesional de los efectivos policiales de la ciudad de Chachapoyas, Región de Amazonas, 2020?
- ¿Cuál es la relación entre el derecho de negociación colectiva y la etapa de maestría del desarrollo profesional de los efectivos policiales de la ciudad de Chachapoyas, Región de Amazonas, 2020?

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el derecho de negociación colectiva y el desarrollo profesional de los efectivos policiales de la ciudad de Chachapoyas, Región de Amazonas, 2020.

1.4.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación entre el derecho de negociación colectiva y la etapa de incorporación del desarrollo profesional de los efectivos policiales de la ciudad de Chachapoyas, Región de Amazonas, 2020.
- Determinar la relación entre el derecho de negociación colectiva y la etapa de crecimiento del desarrollo profesional de los efectivos policiales de la ciudad de Chachapoyas, Región de Amazonas, 2020.
- Determinar la relación entre el derecho de negociación colectiva y la etapa de madurez del desarrollo profesional de los efectivos policiales de la ciudad de Chachapoyas, Región de Amazonas, 2020.

- Determinar la relación entre el derecho de negociación colectiva y la etapa de maestría del desarrollo profesional de los efectivos policiales de la ciudad de Chachapoyas, Región de Amazonas, 2020.

1.5. Supuestos y categorías de la investigación

1.5.1. Supuesto general

Existe relación entre el derecho de negociación colectiva y el desarrollo profesional de los efectivos policiales de la ciudad de Chachapoyas, Región de Amazonas, 2020.

1.5.2. Supuestos secundarios

- Existe relación entre el derecho de negociación colectiva y la etapa de incorporación del desarrollo profesional de los efectivos policiales de la ciudad de Chachapoyas, Región de Amazonas, 2020.
- Existe relación entre el derecho de negociación colectiva y la etapa de crecimiento del desarrollo profesional de los efectivos policiales de la ciudad de Chachapoyas, Región de Amazonas, 2020.
- Existe relación entre el derecho de negociación colectiva y la etapa de madurez del desarrollo profesional de los efectivos policiales de la ciudad de Chachapoyas, Región de Amazonas, 2020.
- Existe relación entre el derecho de negociación colectiva y la etapa de maestría del desarrollo profesional de los efectivos policiales de la ciudad de Chachapoyas, Región de Amazonas, 2020.

1.5.3. Categorías

1.5.3.1. Dimensiones del Derecho de negociación colectiva

Se tomaron dos (02) dimensiones para explicar la variable “X”.

- Reconocimiento del derecho de negociación colectiva.
- Motivación en relación al derecho de negociación colectiva.

1.5.3.2. Indicadores del Derecho de negociación colectiva

Se tomaron en cuenta los siguientes indicadores para la dimensión reconocimiento del derecho de negociación colectiva:

- Reconocimiento de las bases legales del derecho de negociación colectiva.
- Reconocimiento de la necesidad del derecho de negociación colectiva.
- Reconocimiento de las consecuencias de defender el derecho de negociación colectiva.

Se tomaron en cuenta los siguientes indicadores para la dimensión motivación en relación al derecho de negociación colectiva:

- Motivación personal.
- Motivación intelectual.
- Motivación a la acción.

1.5.3.3. Dimensiones del Desarrollo profesional

Se tomaron cuatro (04) dimensiones para explicar la variable “Y”.

- Etapa de incorporación.
- Etapa de crecimiento.
- Etapa de madurez.
- Etapa de maestría.

1.5.3.4. Indicadores del Desarrollo profesional

Se tomaron en cuenta los siguientes indicadores para la dimensión etapa de incorporación:

- Identificar intereses.
- Identificar habilidades.

- Encajar en el trabajo.

Se tomaron en cuenta los siguientes indicadores para la dimensión etapa de crecimiento:

- Ascenso.
- Crecimiento.
- Seguridad.
- Desarrollo de un estilo de vida.

Se tomaron en cuenta los siguientes indicadores para la dimensión etapa de madurez:

- Mantener los logros.
- Actualizar las habilidades.

Se tomaron en cuenta los siguientes indicadores para la dimensión etapa de maestría:

- Planificar la jubilación.
- Cambiar el equilibrio entre lo laboral y lo no laboral.

1.5.3.5. Definición conceptual

A continuación, se presenta la Tabla 1, con la definición conceptual de las variables.

Tabla 1.

Definición conceptual de las variables

VARIABLE “X”: DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA	
DIMENSIONES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL
Reconocimiento del derecho de negociación colectiva	Se refiere a los conocimientos en materia legal que tiene un trabajador y que le permiten reconocer, efectivamente, que existe un derecho de negociación colectiva, los mismo que los posibles casos en donde dicho derecho no se esté cumpliendo.
Motivación en relación al derecho de negociación colectiva	Se refiere al grado de interés que tiene un trabajador de participar en actividades sindicales (de cualquier índole) relacionadas con el derecho de negociación colectiva, lo mismo que a su móvil para ello.
VARIABLE “Y”: DESARROLLO PROFESIONAL	
DIMENSIONES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL
Etapas de incorporación	Primera fase del desarrollo profesional, en la que el sujeto se aproxima el acceso al mundo del trabajo, identificando el tipo de trabajo que le interesa en función de sus intereses,

valores y preferencias laborales, con la meta de encajar en el trabajo (Ernest & Young Consultores, 1998).

Etapa de crecimiento Segunda fase del desarrollo profesional, en la que el sujeto asciende en la estructura organizacional o institucional, creciendo a nivel profesional, por lo cual obtiene mayor seguridad en lo laboral y desarrolla un mejor estilo de vida (Puchol, 1997).

Etapa de madurez Tercera fase del desarrollo profesional, en la que el sujeto se ocupa en seguir siendo relevante para la organización, sosteniendo sus logros y manteniendo actualizadas sus habilidades (Gil et al., 1997).

Etapa de maestría Cuarta fase del desarrollo profesional, en la que el sujeto comienza a planificar su jubilación o retiro como trabajador activo, centrándose en cambiar el equilibrio entre lo laboral y lo no laboral (Fernández, 2002).

Nota: Elaboración propia.

1.5.3.6. Definición operacional

A continuación, se presenta la Tabla 2, con la definición operacional de las variables.

Tabla 2.

Definición operacional de las variables

VARIABLE “X”: DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA			
DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE LIKERT
Reconocimiento del derecho de negociación colectiva	Reconocimiento de las bases legales del derecho de negociación colectiva	1. Considero que los efectivos policiales deberíamos tener derecho de negociación colectiva en materia remunerativa. 2. Considero que el Estado debería tender un diálogo abierto para que se consiga que los efectivos policiales tengan derecho de negociación colectiva en materia remunerativa. 3. Considero que no es correcto equiparar a los cuerpos policiales, como entes civiles, con las fuerzas armadas, y en función de ello restarles el derecho de negociación colectiva.	Totalmente en desacuerdo (0) Parcialmente en desacuerdo (1) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2) Parcialmente de acuerdo (3) Totalmente de acuerdo (4)

		<p>4. Considero que las leyes que fundamentan el impedimento a que los efectivos policiales puedan negociar en materia remunerativa están desfasadas en cuando a los avances mundiales en derechos humanos.</p> <p>5. Considero que el fallo dado a la antigua norma que impedía a los funcionarios públicos negociar en materia remunerativa, calificado como inconstitucional, debería extenderse a los efectivos policiales.</p> <p>6. Considero que existe un principio discriminatorio en impedir a los cuerpos policiales y fuerzas armadas ejercer el derecho de negociación colectiva solo por ser agentes del orden público.</p>	
	<p>Reconocimiento de la necesidad del derecho de negociación colectiva</p>	<p>Establecer el derecho de negociación colectiva en materia remunerativa en efectivos policiales es necesario...</p> <p>7. ...porque es un derecho fundamental y, como tal, todos los empleados deberían poder ejecutarlo.</p> <p>8. ... porque es un principio democrático y, como tal, ayuda a mantener el necesario equilibrio en el poder.</p> <p>9. ...porque nuestros beneficios salariales son bajos e inadecuados para la responsabilidad y riesgos del cargo.</p> <p>10. ...porque ayuda a que los cargos dentro de las fuerzas policiales resulten</p>	

		<p>más atractivos y competitivos a los potenciales interesados y, como tal, fomenta el ingreso de personal joven y capacitado.</p> <p>11. ...porque garantiza que los beneficios en materia remunerativa se mantendrán y mejorarán en el tiempo, sin importar quién ostente la administración pública.</p> <p>12. ...porque ayuda a evitar la rotación de personal (renuncias voluntarias), por inconformidad en materia remunerativa, sensación de baja seguridad laboral o mejores ofertas laborales fuera de la policía, lo que promueve empleados más preparados y con más experiencia.</p>	
	Reconocimiento de las consecuencias de defender el derecho de negociación colectiva	<p>Reconozco que defender el derecho de negociación colectiva en materia remunerativa...</p> <p>13. ...se considera una falta gravísima para los efectivos de la policía, pero estoy en completo desacuerdo con ello.</p> <p>14. ...tiene un impacto negativo en la posibilidad de conseguir ascensos o seguir una línea de carrera en el cuerpo policial, pero estoy en completo desacuerdo con ello.</p> <p>15. ...puede tener un impacto negativo en las dinámicas laborales con los superiores, pero estoy en completo desacuerdo con ello.</p>	
Motivación en relación al	Motivación personal	16. Considero que tengo un sueldo bajo e	

<p>derecho de negociación colectiva</p>		<p>inadecuado para la responsabilidad y riesgos de mi cargo. 17. Considero que tengo beneficios salariales (adicionales al sueldo) bajos e inadecuados para la responsabilidad y riesgos de mi cargo. 18. Considero que la carrera policial no ofrece seguridad y estabilidad económica, ni es posible durante ella establecer un estilo de vida adecuado. 19. Considero que el programa de jubilación para los efectivos policiales no ofrece la posibilidad de un retiro con seguridad y estabilidad económica, ni el mantenimiento de un estilo de vida adecuado.</p>	
	<p>Motivación intelectual</p>	<p>20. Me informo y estudio sobre temas sindicales (relacionados al derecho de negociación colectiva) para entender mejor mis derechos y las limitaciones de estos. 21. Participo en grupos de discusión sobre temas sindicales (relacionados al derecho de negociación colectiva) para entender mejor mis derechos y las limitaciones de estos. 22. Busco asesoría de expertos en temas sindicales (relacionados al derecho de negociación colectiva) para entender mejor mis derechos y las limitaciones de estos.</p>	
	<p>Motivación a la acción</p>	<p>23. Estoy motivado a defender de forma pública y activa mi derecho de negociación colectiva.</p>	

		<p>24. Converso de manera informal con mis compañeros de trabajo sobre el tema de la negociación colectiva.</p> <p>25. Participo como oyente en reuniones (formales o informales) sobre el tema de negociación colectiva.</p> <p>26. Tengo funciones dentro de una agenda grupal que trabaja en función de alcanzar el derecho de negociación colectiva en materia remunerativa en la policía.</p> <p>27. Dirijo un grupo que trabaja en función de alcanzar el derecho de negociación colectiva en materia remunerativa en la policía.</p>	
VARIABLE “Y” DESARROLLO PROFESIONAL			
DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE LIKERT
Etapa de incorporación	Identificar intereses	<p>1. Cuando apliqué por primera vez para un puesto en la policía, lo hice tomando en cuenta que era un trabajo que se ajustaba a mis intereses, valores y preferencias laborales.</p> <p>2. Cuando apliqué por primera vez para un puesto en la policía, me atrajo la propuesta de sueldo y beneficios salariales.</p> <p>3. En la actualidad, considero que mi trabajo en la policía se ajusta a mis intereses, valores y preferencias laborales.</p> <p>4. En la actualidad, me sigue atrayendo el paquete de sueldo y beneficios</p>	<p>Totalmente en desacuerdo (0)</p> <p>Parcialmente en desacuerdo (1)</p> <p>Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2)</p> <p>Parcialmente de acuerdo (3)</p> <p>Totalmente de acuerdo (4)</p>

		<p>salariales por mi cargo en la policía.</p>	
	Identificar habilidades	<p>5. Apliqué para un cargo en la policía, porque en su momento consideré que se ajustaba a mis habilidades personales y competencias profesionales.</p> <p>6. En la actualidad, considero que tengo habilidades personales y competencias profesionales compatibles con las requeridas para mi cargo en la policía.</p>	
	Encajar en el trabajo	<p>7. Cuando inicié mi trabajo en la policía, me adapté muy rápido a la dinámica de trabajo y encajé tanto con mis compañeros como con mis superiores.</p> <p>8. En la actualidad, estoy completamente adaptado a la dinámica de mi trabajo y encajo con mi grupo de compañeros, superiores y subordinados (en caso de tenerlos).</p>	
Etapas de crecimiento	Ascenso	<p>9. De mi trabajo en la policía, me motiva en gran medida la línea de carrera y los ascensos a los que puedo aspirar.</p> <p>10. Siento que tengo las habilidades, competencias y valores necesarios para ascender (o continuar ascendiendo) en el ámbito policial.</p>	
	Crecimiento	<p>11. De mi trabajo en la policía, me motiva en gran medida el crecimiento a nivel personal y profesional al que puedo aspirar.</p> <p>12. Mi trabajo en la policía me ha ayudado a</p>	

		crecer a nivel personal y profesional.	
	Seguridad	13. De mi trabajo en la policía, me motiva en gran medida la seguridad económica y la estabilidad laboral a las que puedo aspirar. 14. Mi trabajo en la policía, actualmente me ofrece seguridad económica y estabilidad laboral.	
	Desarrollo de un estilo de vida	15. De mi trabajo en la policía, me motiva en gran medida el estilo de vida (comodidades, beneficios, lujos) al que puedo aspirar. 16. Mi trabajo en la policía me ha ayudado a desarrollar el estilo de vida (comodidades, beneficios, lujos) que deseo para mí.	
Etapas de madurez	Mantener los logros	17. Es muy importante para mí mantener los logros (eficiencia, calidad, responsabilidad y ética) en mi trabajo a lo largo de mi carrera policial. 18. Es muy importante para mí ayudar a mis compañeros de trabajo a mantener sus logros (eficiencia, calidad, responsabilidad y ética). 19. Estoy muy satisfecho con mis logros (eficiencia, calidad, responsabilidad y ética) pasados y actuales, derivados de mi labor en la policía. 20. La institución policial me motiva y recompensa (de formas económicas y/o no económicas) por mantener y mejorar mis logros (eficiencia, calidad,	

		responsabilidad y ética), a lo largo de mi carrera.	
	Actualizar las habilidades	<p>21. Es muy importante para mí mantener actualizados mis conocimientos, habilidades y competencias para seguir haciendo un buen trabajo en la policía.</p> <p>22. Es muy importante para mí ayudar a mis compañeros con menor experiencia a mantener actualizados sus conocimientos, habilidades y competencias.</p> <p>23. Estoy muy satisfecho con el desarrollo que he tenido en términos de conocimientos, habilidades y competencias a lo largo de mi labor en la policía.</p> <p>24. La institución policial me motiva y recompensa (de formas económicas y/o no económicas) por mantener actualizados mis conocimientos, habilidades y competencias, a lo largo de mi carrera.</p>	
Etapa de maestría	Planificar la jubilación	<p>25. De mi trabajo en la policía, me motiva en gran medida la posibilidad de acceder a un buen programa de jubilación, que me ofrezca estabilidad económica y un adecuado estilo de vida en mis años de retiro.</p> <p>26. Estaría dispuesto a seguir trabajando en la policía una vez cumplidos el mínimo de años reglamentarios para acceder a la jubilación.</p>	

		<p>27. Espero jubilarme después de ascender lo más posible en mi línea de carrera dentro de la policía.</p> <p>28. Espero jubilarme tras haber completado una carrera íntegra, llena de logros y dejando como legado nuevas generaciones de empleados bien formados.</p>	
	Cambiar el equilibrio entre lo laboral y lo no laboral	<p>29. De mi trabajo en la policía, me motiva en gran medida la posibilidad de mejorar el equilibrio entre lo laboral y lo no laboral (deportes, hobbies, viajes, trabajo voluntario, vida familiar, etc.), que se consigue a medida que se progresa en la línea de carrera.</p> <p>30. En la actualidad, siento que mi trabajo en la policía me permite un adecuado equilibrio entre lo laboral y lo no laboral (deportes, hobbies, viajes, trabajo voluntario, vida familiar, etc.).</p>	

Nota: Elaboración propia.

1.6. Metodología de la investigación

1.6.1. Tipo y nivel de investigación

a) Tipo de investigación

El enfoque del presente estudio es el cuantitativo, que, para Hernández, Fernández y Baptista (2014), se refiere al tipo de investigaciones centradas en recolectar datos numéricos y, posterior a ello, procesarlos a través de recursos estadísticos. En el caso de

esta investigación, su enfoque es cuantitativo en tanto se recabó la información a través de dos cuestionarios cuantitativos, cuyas respuestas fueron analizadas a través de estadísticos inferenciales.

Por otra parte, la investigación en curso se ajustó al tipo básico, puro o dogmático, ya que se orientó a encontrar campos de investigación inéditos y, sobre la base de esto, generar conocimientos nóveles, lo que en este caso significa ahondar en la forma en que se relacionan el derecho de negociación colectiva con el desarrollo profesional. A este tipo de estudios, según a Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2014) se le categoriza como básico o puro pues en estos no se utilizan conocimientos preexistentes con el fin de aplicarlos de forma concreta en resolver problemas prácticos, sino que los enfrenta principalmente como base de conocimiento.

b) Nivel de investigación

La presente investigación tiene un nivel descriptivo-correlacional, lo que quiere decir, de acuerdo a Hernández et al. (2014), que no intenta establecer relaciones de causa-efecto ni tampoco explicar la naturaleza de las variables que se propone estudiar, sino que se focaliza en describir dichas variables justo de la forma en que son observadas y, a partir de esto, verificar las posibles relaciones con las cuales interactúen. Así pues, en este trabajo de grado se describió, por una parte, en qué medida los efectivos policiales reconocen el derecho de negociación colectiva y cómo esto los motiva, y, por el otro, cuál es el grado de desarrollo profesional que experimentan en su carrera laboral, ambos en un contexto y tiempo específicos.

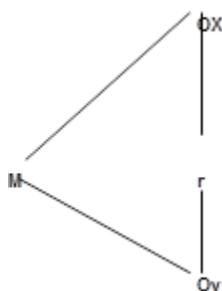
1.6.2. Método y diseño de investigación

a) Método de la investigación

En el presente trabajo de investigación se hizo uso del método hipotético deductivo. En palabras de Arias (2012), este método consigue sus resultados teniendo hipótesis de trabajo como punto de partida, que posteriormente deben ponerse a prueba, para finalmente dilucidar si estas se cumplen. En lenguaje más directo, este método va de lo específico a lo general. Así pues, en acápite precedentes se presentaron los supuestos o hipótesis de este estudio, que se probaron con el fin de responder a las preguntas de la investigación, de si existe relación entre las variables de estudio y entre sus dimensiones.

b) Diseño de la investigación

El diseño de la investigación, de acuerdo a Palella y Martins (2012) se divide en varias capas o componentes: grado de experimentación, aspecto temporal y tipo de diseño. Así pues, en relación al primer componente, esta investigación es no experimental, pues no se practicó el control de variables, siendo las observadas en su entorno natural. Sobre el aspecto temporal, el diseño de esta investigación fue transversal, ya que la información se recolectó en una oportunidad única, sin requerir seguimiento alguno. Por último, el tipo de diseño fue correlacional, que es el encargado de describir nivel y dirección de las relaciones existentes entre más de una variable. Para el caso que compete a este trabajo de grado, se correlacionaron las variables derecho de negociación colectiva y desarrollo profesional. A partir de lo anterior, se presenta el esquema del diseño de la presente investigación, a saber:



Donde:

M = Muestra donde se aplicará la investigación.

Ox = Observaciones de la primera variable

Oy = Observaciones de la segunda variable.

r = Niveles de relación que se dan en las variables recurrentes.

1.6.3. Población y muestra de la investigación

a) Población

La población, de acuerdo a Hernández et al. (2014) es el total de componentes que se consideran durante la fase de recolección de información en un estudio científico y sobre los que se calcula que los resultados tendrán validez. Sobre la base de lo anterior, la

población del presente trabajo de grado estuvo conformada por la totalidad de efectivos policiales de la Policía Nacional de Chachapoyas, a saber 382.

b) Muestra

La muestra, según Arias (2012) es una fracción de la población sobre la que se aplican los instrumentos de recolección de datos y de la que se espera que aplique un principio de representatividad con relación a la población. Para obtenerla se debe aplicar alguna técnica de muestreo, y la selección de dicha técnica dependerá de las características, necesidades y limitaciones de la investigación y la población de estudio. En el caso del presente estudio, se aplicó un muestreo probabilístico aleatorio simple que, según Aguilar (2005), se realiza por medio de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 * N * P(Q)}{(N - 1) * e^2 + Z^2 * P(Q)}$$

Donde:

n = es el tamaño de la muestra

N = población= 382

p = probabilidad de éxito= 0.5

q = probabilidad de fracaso= 0.5

z = nivel de confianza= 1.96

e = error muestral= 0.1

Así pues, se tiene que la muestra a un 95% de nivel de confianza y un 10% de margen de error es de 77 funcionarios policiales, tal como se muestra en la fórmula aplicada, a continuación:

$$n = \frac{1.96^2 * 382 * 0.5(0.5)}{(382 - 1) * 0.1^2 + 1.96^2 * 0.5(0.5)} = 77$$

1.6.4. Técnicas e instrumentos de la recolección de datos

a) Técnicas

La técnica que se aplicó para recolectar datos en el presente estudio fue la encuesta. La misma se refiere un conjunto de preguntas que se formulan a los sujetos de la muestra,

en su cualidad de informantes clave, con el objetivo de recoger data sobre lo que conocen, opinan y/o experimentan sobre una o más variables (Palella y Martins, 2012).

b) Instrumentos

Cada técnica de recolección de datos se vincula a un instrumento específico, siendo estos los que se usan, finalmente, sobre la muestra. Así pues, para este trabajo de grado se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de datos. Este se distingue por permitir la recaudación de data por medio de preguntas cerradas, que son preparadas previo al contacto con el sujeto, y desarrolladas cuidadosamente para ajustarse a una o más variables o dimensiones de estudio (Balestrini, 2006). Sobre la base de lo anterior, para esta investigación se desarrollaron dos cuestionarios, uno para evaluar el reconocimiento y la motivación en relación al derecho de negociación colectiva en efectivos policiales, y el otro para evaluar el grado de desarrollo profesional en efectivos policiales.

El cuestionario sobre derecho de negociación colectiva está compuesto por un total de 27 preguntas o ítems, y el de desarrollo profesional, por 30 ítems, ambos presentados en una escala de Likert de 5 niveles, con los valores que se presentan a continuación:

- Totalmente en desacuerdo (0).
- Parcialmente en desacuerdo (1).
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2).
- Parcialmente de acuerdo (3).
- Totalmente de acuerdo (4).

Los valores asociados a cada nivel de la escala de Likert se suman en cada respuesta del encuestado, con el fin de calcular la puntuación final, que se contrasta con un baremo. El mismo se realiza para perfilar y categorizar a los sujetos de la muestra durante la fase de análisis descriptivo. El mismo se realizó de acuerdo a los siguientes datos (entre paréntesis se indica X o Y para identificar a qué variable alude):

- Puntuación mínima posible: 0 puntos (X, Y).
- Puntuación máxima posible: 108 puntos (X); 120 puntos (Y).
- Rango: 0 – 108 puntos (X); 0 – 120 puntos (Y).
- Diferencia (D): 108 puntos (X); 120 puntos (Y).
- Número de clases (N): 3 (X; Y).

- Intervalo (= D/N): 36 puntos (X); 40 (Y).

Así pues, el baremo se realiza, dividiendo los valores del rango en tres (3) números de clases, a un intervalo de 36 puntos para cada clase de la variable X y de 40 puntos para cada clase de la variable Y, y quedaría como sigue.

- Baja: 0 – 36 puntos (X); 0 – 40 puntos (Y).
- Moderada: 37 – 72 puntos (X); 41 – 80 puntos (Y).
- Alta: 73 – 108 puntos (X); 81 – 120 (Y).

c) Validez y confiabilidad

La validez de cada cuestionario se obtuvo vía estadística, por medio de la confiabilidad ítem-test, que permite comprender qué tan bueno es un ítem para predecir el resultado final del instrumento (Hernández et al., 2014) o, en otras palabras, cuál es el peso de un ítem en ayudar a recabar la información total. Al respecto, y a continuación, se presentan la Tabla 3 y Tabla 4 (p. 39), con los resultados de la correlación ítem-test del cuestionario sobre derecho de negociación colectiva y el cuestionario sobre desarrollo profesional, respectivamente.

Tabla 3.

Correlación ítem-test del cuestionario sobre derecho de negociación colectiva

	Total del cuestionario		
	N	Sig. (bilateral)	Correlación de Pearson
Ítem 1	77	,000	,697
Ítem 2	77	,000	,827
Ítem 3	77	,000	,694
Ítem 4	77	,000	,691
Ítem 5	77	,000	,578
Ítem 6	77	,000	,666
Ítem 7	77	,000	,818
Ítem 8	77	,000	,531
Ítem 9	77	,000	,814
Ítem 10	77	,000	,761
Ítem 11	77	,000	,632
Ítem 12	77	,000	,663
Ítem 13	77	,000	,691
Ítem 14	77	,000	,739
Ítem 15	77	,000	,758
Ítem 16	77	,000	,792
Ítem 17	77	,000	,777
Ítem 18	77	,000	,774
Ítem 19	77	,000	,760
Ítem 20	77	,000	,683
Ítem 21	77	,000	,666
Ítem 22	77	,000	,565

Ítem 23	77	,000	,687
Ítem 24	77	,000	,592
Ítem 25	77	,000	,607
Ítem 26	77	,000	,568
Ítem 27	77	,000	,675

Nota: Elaboración propia.

Tabla 4.

Correlación ítem-test del cuestionario sobre desarrollo profesional

	Total del cuestionario		
	N	Sig. (bilateral)	Correlación de Pearson
Ítem 1	77	,000	,780
Ítem 2	77	,000	,602
Ítem 3	77	,000	,421
Ítem 4	77	,000	,573
Ítem 5	77	,000	,564
Ítem 6	77	,000	,708
Ítem 7	77	,000	,646
Ítem 8	77	,000	,720
Ítem 9	77	,000	,694
Ítem 10	77	,000	,536
Ítem 11	77	,000	,528
Ítem 12	77	,000	,670
Ítem 13	77	,000	,493
Ítem 14	77	,000	,485
Ítem 15	77	,000	,696
Ítem 16	77	,000	,778
Ítem 17	77	,000	,654
Ítem 18	77	,000	,670
Ítem 19	77	,000	,757
Ítem 20	77	,000	,694
Ítem 21	77	,000	,584
Ítem 22	77	,000	,748
Ítem 23	77	,000	,448
Ítem 24	77	,000	,238
Ítem 25	77	,000	,524
Ítem 26	77	,000	,738
Ítem 27	77	,000	,695
Ítem 28	77	,000	,764
Ítem 29	77	,000	,628
Ítem 30	77	,000	,543

Nota: Elaboración propia.

Como se puede observar en las tablas anteriores, todos los ítems de ambos cuestionarios presentaron correlaciones ítem-test estadísticamente significativas, con p-valor $< ,001$, y con coeficientes superiores a $,500$, lo que indica que poseen una correlación positiva de moderada a fuerte. Solamente el ítem 24 del cuestionario de desarrollo profesional mostró una correlación ítem-test baja, de $,238$, pero dado que es estadísticamente significativa y se trata del único caso, no se considera conveniente su

eliminación del instrumento. Así pues, de todo lo anterior se concluye que ambos instrumentos son válidos para medir las variables para las que fueron desarrollados.

Sobre la confiabilidad, la misma se calculó por medio del coeficiente Alfa de Cronbach. Según Hernández et al. (2014), este estadístico permite obtener valores entre 0 y 1, siendo más confiable el instrumento que se acerque más a 1. Para este trabajo de investigación, se utilizó la guía de interpretación de Palella y Martins (2012), a saber:

No confiable: 0 – 0,24.

Confiabilidad baja: 0,25 – 0,49.

Confiabilidad moderada: 0,5 – 0,74.

Confiabilidad fuerte: 0,75 – 0,9.

Confiabilidad alta: 0,9 – 1.

Por último, según Webster (2000), la fórmula para calcular el coeficiente Alfa de Cronbach es la siguiente:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

α = coeficiente de confiabilidad.

S_i^2 = varianza del ítem i.

S_t^2 = varianza de los valores totales observados.

k = número de preguntas o ítems.

A continuación, se presenta la Tabla 5, con los resultados del coeficiente Alfa de Cronbach de ambos cuestionarios

Tabla 5.

Alfa de Cronbach de los cuestionarios de las variables de estudio

	Cuestionario sobre derecho de negociación colectiva	Cuestionario sobre desarrollo profesional
Alfa de Cronbach	,957	,943
N de elementos	27	30

Nota: Elaboración propia.

Como se puede observar en la tabla anterior, ambos cuestionarios tienen coeficientes de confiabilidad superiores a ,900, lo que indica una confiabilidad alta de acuerdo a la guía de interpretación presentada líneas atrás. En otras palabras, ambos instrumentos se consideran óptimos para su uso en esta y otras investigaciones.

1.6.5. Justificación e importancia de la investigación

a) Justificación

A continuación, se explican los criterios de justificación que acompañan a este estudio, en los que se abarca la justificación teórica, práctica y metodológica.

a.1) Justificación teórica

Las previsiones que toma la OIT (1949, 1978, 1981) al permitir que los Estados miembros decidan el tratamiento que darán a la policía y las fuerzas armadas sobre las garantías en términos de negociación colectiva, se fundamentan en varios aspectos teóricos del derecho laboral, que constituyen un debate vigente y sin solución en el presente. Por ello, se espera que el presente estudio resulte un aporte relevante para este debate, ayudando a ampliarlo y profundizarlo. Se espera lo mismo de los aspectos teóricos derivados de la comprensión de relación entre los derechos de negociación colectiva y el desarrollo profesional.

a.2) Justificación práctica

Las respuestas que se obtengan en la presente investigación podrían facilitar el desarrollo de reformas legales, que permitan una mayor flexibilidad en materia de negociaciones colectivas en la policía, sirviendo como base para la solución de problemas en el campo laboral. Y ello podría extenderse a los derechos de los trabajadores de las fuerzas armadas

a.3) Justificación metodológica

La mayoría de las investigaciones jurídicas en materia de negociaciones colectivas se realizan bajo el enfoque cualitativo, lo cual trae conocidas ventajas interpretativas, para una profundización en los aspectos más complejos de la norma, que solo especialistas pueden responder o que solo se encuentran en la interpretación integral de documentos legales. Pero ello también impide una comprensión más global, desde una perspectiva de número, de la naturaleza del problema. Así pues, al realizarse la presente investigación desde el enfoque cuantitativo, y utilizando como población a los afectados directos por el

problema, se puede comprender con más claridad la magnitud del impacto que tienen estas medidas. Adicionalmente, se crearán instrumentos de recolección de datos originales para el procesamiento de la data, que podrán ser utilizados en otros estudios.

b) Importancia

Los beneficiados de las conclusiones de este trabajo no son únicamente los efectivos policiales, que eventualmente verán mejoradas sus condiciones laborales, o cuando menos podrán negociar dichas condiciones de una manera amplia. Tomando en cuenta que la policía es una institución central para la salud y seguridad de una nación, contar con una fuerza policial más motivada y con un mayor desarrollo profesional, repercutirá de forma directa en la calidad de vida de los ciudadanos de Chachapoyas, y de donde quiera que se repliquen estas medidas.

Además, tendrá una incidencia clara en la promoción de una cultura de democracia más abierta e inclusiva, donde todos los trabajadores, sin importar su área, puedan disfrutar de derecho pleno a la negociación colectiva, lo que reduciría el roce social, por ejemplo, en eventuales huelgas de otros sectores, que la policía nacional deba controlar. Finalmente, para el Estado significará un incremento en los índices de gobernabilidad, necesarios para mejorar las condiciones del país y continuar en la senda de su desarrollo.

c) Limitaciones

La principal limitación que se prevé para la presente investigación es la obtención de los datos fiables y honestos. Ello, en tanto que la investigación trata un tema delicado como lo es la negociación colectiva en las fuerzas policiales, por lo cual es natural que muchos de los encuestados se inhiban al ofrecer sus respuestas. Para ello, se procurará establecer un rapport evaluativo con los sujetos de la muestra, de modo que sientan confianza de responder con naturalidad y honestidad, en tanto comprenden de forma íntegra el propósito de la investigación y la naturaleza confidencial y anónima de sus respuestas.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Antecedentes del problema

2.1.1. Antecedentes internacionales

Castaño (2019), en su trabajo de investigación, titulado “*Evolución de los derechos colectivos laborales y su reconocimiento a las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado*”, tuvo como objetivo “analizar la evolución de los tres derechos colectivos laborales como son la libertad sindical, huelga y negociación colectiva” (p. 4) en la población mencionada en España. Se trató de un trabajo documental, por medio del método de análisis bibliográfico, con una muestra variada de documentos normativos, teóricos y periodísticos de un amplio rango de años. De entre las conclusiones más relevantes, el autor establece que existen marcadas diferencias entre los derechos colectivos a los que pueden acceder los cuerpos policiales en contraste con las fuerzas armadas, dada la naturaleza civil de los primeros, lo que no ocurre con las segundas. En ese sentido, los policías pueden asociarse a sindicatos, exclusivamente policiales, pudiendo acceder a la negociación colectiva de forma limitada y controlada. Las fuerzas armadas no tienen ninguno de estos beneficios, y en ambos casos está prohibida, y considerada falta grave, la huelga, “debido al carácter de servicio esencial a la comunidad que prestan (...) [que,] según la jurisprudencia, no puede ser disminuido, ni mucho menos

paralizado” (p. 53). Las luchas actuales de ambas fuerzas de seguridad apuntan a recibir el mismo trato de los empleados de salud, que también son indispensables, pero tienen todos sus derechos colectivos reconocidos.

Afarian (2018), en su trabajo de investigación, titulado “*Constitucionalidad de la sindicación de las fuerzas armadas, de seguridad y policiales en Argentina: a propósito de la sentencia ‘SIPOBA c/. Ministerio de Trabajo’*”, tuvo como objetivo realizar un “análisis doctrinal, normativo y jurisprudencial de las razones por las cuales se les veda a las fuerzas armadas, de seguridad y policiales [FASP] prerrogativas propias del derecho colectivo de trabajo” (p. 113). Se trató de un estudio de caso, en concreto el “análisis de la decisión de la Corte Suprema de Justicia de la Nación de Argentina en el caso ‘Sindicato Policial Buenos Aires c. Ministerio de Trabajo s/ley de asociaciones sindicales’” (p. 113). Se concluyó que es necesario que las FASP puede establecer diálogos y negociaciones con el gobierno sobre sus derechos y condiciones laborales, incluido el salario, tomando como ejemplo el caso de España. Se concluye, además, que esto podría favorecer la profesionalización (opinión compartida con la Organización de las Naciones Unidas) y eficacia de dichas fuerzas, viéndose reducidas también la corrupción, el conflicto y la brecha entre estas fuerzas y la sociedad civil.

Landa (2016), en su trabajo de investigación, titulado “*Las peculiaridades del régimen sindical de la policía local*”, tuvo como objetivo determinar si el “régimen estatuario de la Policía Local [de España guarda] mayor relación con el establecido para los demás cuerpos policiales de naturaleza civil del Estado o, por el contrario, se asemeja más al del funcionario público ordinario” (p. 5) y, por ende, pueden ajustarse sus derechos sindicales como los de estos últimos. Para ello, trabajó con un tipo de investigación documental, utilizando el método de análisis documental y la elaboración de un informe jurídico. La muestra, entonces, estuvo compuesta por los documentos jurídicos vigentes relacionados con la pregunta de investigación. Al respecto, llegó a la conclusión de que, en efecto:

el régimen estatuario de los funcionarios de policía local es distinto al del resto de funcionarios policiales (...), pues en todo lo relativo a sus derechos sindicales (exceptuando el derecho a huelga) se rigen por la normativa de aplicación al funcionario civil ordinario. Este hecho hace que su estatuto personal se asimile mucho al previsto para el común de los funcionarios, cuestión que, a su vez, puede inducir a la duda sobre su auténtica naturaleza y condición de funcionario policial. (p. 62).

Barcelona (2008), en su estudio, titulado “*Los derechos colectivos en el ámbito de la policía local: libertad sindical, huelga y negociación colectiva*”, tuvo como objetivo determinar las diferencias entre el régimen estatuario de los funcionarios de la policía local, en contraste con los de la policía estatal y autonómica. En cuanto a las conclusiones relacionadas con el derecho a la negociación colectiva, el autor indica que hay evidencia de que “en la actualidad, no queda espacio para el debate acerca de si los funcionarios públicos disponen o no del derecho de negociación colectiva ni tampoco acerca del fundamento constitucional del mismo” (p. 21), en tanto que es el legislador quien zanja las cuestiones en esta materia, “reconociéndole un cierto margen de maniobra” (p. 21), lo que lleva a que las negociaciones sea permitidas pero no vinculantes en muchos casos.

Roqueta (2002), en su trabajo de investigación, titulado “*La negociación colectiva en la función pública*”, tuvo como objetivo “abordar los diferentes aspectos del sistema de negociación colectiva funcional: desde la estructura negocial hasta la viabilidad colectiva conjunta de los funcionarios y trabajadores al servicio de las Administraciones Públicas” (p. 319), con el fin último de destacar sus insuficiencias e incoherencias. Se concluye como lo más destacable de la regulación del sistema de negociación colectiva “su sumaria y ambigüedad, de forma que son muchos los extremos que se dejan en el negro (...), lo que obliga a su intérprete a llevar a cabo la complicada labor de integración de lagunas” (p. 319).

2.1.2. Antecedentes nacionales

García (2018), en su trabajo de investigación, titulado “*Los factores motivacionales y el desarrollo profesional de los oficiales de la Policía Nacional del Perú de la Dirección Nacional Antidrogas, Lima, Años 2015 – 2017*”, tuvo como objetivo “determinar de qué manera los factores motivacionales inciden en el desarrollo profesional de los oficiales de la Policía Nacional del Perú de la Dirección Nacional Antidrogas, Lima, años 2015-2017” (p. 4). Para ello se practicó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, transversal y correlacional, y una muestra de 129 policías de la mencionada dirección, utilizando un cuestionario de elaboración propia. Al respecto, se concluyó que sí existe relación entre las dos variables de estudio, siendo la misma de tipo directa.

Paul (2017), en su trabajo de investigación, titulado “*Negociación colectiva de los servidores públicos: alcances para una nueva propuesta normativa*”, tuvo como objetivo establecer “alcances para una propuesta normativa que resulte conforme al deber de

fomento por parte del Estado del referido derecho fundamental [negociación colectiva], de acuerdo a lo señalado en el numeral 2 del artículo 28 de nuestra constitución política” (p. 2). Para ello, utilizó una metodología documental, en la cual realizó un análisis de legislación comparada que incluye los convenios de la OIT. Al respecto, y tras presentar los mencionados alcances, la autora llega a la conclusión de que debe evaluarse si la mejor solución es “hacer una Ley que modifique la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (...) o establecer una norma autónoma que disponga la derogación de toda norma que entre en conflicto, incluyendo la Ley del Servicio Civil” (p. 24). Sugiere una ley similar a la de relaciones colectivas del trabajo, pero en principio atiende a seleccionar la opción que represente la menor espera para los servidores públicos.

Rivera (2017), en su trabajo de investigación, titulado “*Efectos de la Ley del Servicio Civil sobre el derecho de negociación colectiva de los servidores públicos del Perú*”, tuvo como objetivo “determinar que la regulación sobre derechos colectivos en materia de compensaciones económicas que contiene la Ley N° 30057 - Ley de Servicio Civil, afecta el derecho de negociación colectiva de los servidores públicos en el Perú” (p. 15). Para ello, realizó una investigación no experimental, transversal y correlacional. Para ello contó con una amplia muestra de libros, leyes, revistas y especialistas. Al respecto, se concluyó que la regulación sobre derechos colectivos en lo referido a compensaciones económicas es inconstitucional, de la misma manera que la participación de parte del Estado como garante del derecho a la negociación colectiva es mayor que la del derecho de sindicación y huelga, en tanto que en estas últimas no interviene como parte de los diálogos de forma directa. Esta participación y diálogo está creciendo, pero todavía necesita evolucionar para adaptarse a las necesidades del sector público.

Grados (2017) en su tesis, titulada “*La negociación colectiva y los conflictos laborales en el Ministerio Público-Sede Lima 2016*”, tuvo como objetivo determinar la relación entre la negociación colectiva y los conflictos laborales en el Ministerio Público-Sede Lima 2016. El tipo de investigación que realizó es descriptivo. El diseño es no experimental, aplicó el instrumento de recolección de datos en una muestra de 132 trabajadores administrativos afiliados a la Federación de Trabajadores del Ministerio Público (FENTRAMIP) Sede Lima. El instrumento utilizado para la recolección de datos fue el Cuestionario con escala de tipo Likert modificado, llegando a las siguientes conclusiones: La negociación colectiva tiene una relación positiva con los conflictos

laborales en el Ministerio Público Sede Lima, lo mismo que con todas las dimensiones de la negociación colectiva.

Gonzales (2017), en su tesis, titulada “*Reconocimiento constitucional del derecho a la negociación colectiva de los servidores públicos*”, tuvo como objetivo establecer si en el sector público los trabajadores gozan del derecho a la negociación colectiva. Al respecto, llegó a las siguientes conclusiones: Resulta innegable que el derecho a la negociación colectiva no solo forma parte de la libertad sindical, sino que incluso se considera uno de sus elementos esenciales, lo cual implica que el reconocimiento de la mencionada libertad a favor de los trabajadores importará, por añadidura, otorgarles la facultad de ejercer la negociación colectiva para la mejora de sus condiciones laborales. Además, en el caso de los servidores públicos, el máximo intérprete de la Constitución se ha pronunciado en forma indubitable que sí les alcanza el derecho a negociar colectivamente, no solo considerando que este derecho forma parte del derecho a la libertad sindical, sino también añadiendo que el artículo 28 de nuestra Constitución es un derecho fundamental de todos los trabajadores, incluso de aquellos que tienen como empleador al Estado.

2.2. Bases legales

- La Constitución Política de 1993, en su numeral 2 Artículo 28) señala que los sujetos colectivos pueden celebrar un CCT con fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. Antes de ello, el propio artículo constitucional reconoce al derecho de negociación colectiva -en adelante (...) debiendo el Estado, incluso, fomentarlo.
- Convenio N° 87 OIT, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.
- El Convenio N° 98 de la OIT, ratificado por el Perú mediante Resolución Legislativa N° 14712 de fecha 18 de noviembre de 1963, y que entrara en vigencia el 11 de marzo de 1965, consagra en su artículo 4 el deber del Estado de fomentar la negociación entre las partes de una relación laboral.
- Decreto Supremo N° 010-2003-TR: Aprueba el texto único ordenado de la ley de relaciones colectivas de trabajo N° 25593.

2.3. Bases teóricas

2.3.1. Negociación colectiva

La Oficina Internacional de Trabajo (1981) afirma que la negociación colectiva “comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra” (art. 2). Este encuentro se sucede con la finalidad de:

- (a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o (b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o (c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez. (art. 2).

En el sector público, la negociación colectiva entre trabajadores y empleadores se basa en normas legales mediante las cuales fijan acuerdos entre ambos, con la finalidad de mejorar el bienestar económico, social y cultural de los trabajadores, de tal manera que los empleadores puedan garantizar las condiciones necesarias para brindar un servicio sostenible.

La negociación colectiva y el convenio colectivo son hechos que guardan entre sí una estrecha vinculación, tanto en el campo teórico conceptual como en la práctica y en las relaciones laborales que deben mostrarse durante el desenvolvimiento cotidiano entre empleadores y empleados, donde, de tantos puntos negociados, siempre existirán algunos que no se cumplen en la realidad y que pueden causar molestia e incomodidad para los trabajadores (Vilotta, 2008).

Al respecto, Gernigón et al. (2000) sostienen que las negociaciones entre empleadores y las organizaciones de trabajadores se basan en los instrumentos aportados por la OIT, cuyos elementos son los siguientes: (1) la consulta que debe llevarse en diferentes ámbitos, que puede ser a nivel de empresa pública o privada, en las ramas de actividad económica u otros asuntos relacionados a las actividades laborales; y (2) en el tipo de negociación que puede haber entre dos organizaciones (bipartita) o tres organizaciones (tripartita).

Todas las normas de convenios colectivos tienen su origen en la norma internacional de la OIT. Es decir, que los derechos que tienen los trabajadores están amparados en el

convenio de la OIT, que abarca a todos los países adscritos a este convenio, y están en la obligación de cumplirlos, bajos las condiciones que cada país tiene en su realidad.

Así mismo, la OIT (1951) aclara sobre el contrato colectivo, en su recomendación número 91, los procedimientos que deben llevarse a cabo en la negociación colectiva, estableciendo que todo acuerdo escrito relacionado a las condiciones de trabajo puede celebrarse “entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados” (secc. 2), debiendo estos estar apropiadamente elegidos y con la autorización de los interesados, siguiendo lo que dicte cada legislación nacional.

2.3.1.1. Papel de la OIT en las negociaciones colectivas

La OIT sirve de apoyo a los Estados parte de modo que puedan cumplir su deber internacional de “respetar, promover y hacer realidad el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, y en la adopción de medidas que estimulen el desarrollo pleno de mecanismos para la negociación voluntaria” (OIT, 2016, p. 15). Lo anterior también toma en cuenta un sistema de control cuya función es ayudar a establecer garantías de la aplicación efectiva de cada convenio suscrito por los Estados parte, lo mismo que la asistencia técnica.

La OIT, como órgano internacional, establece normas para que, en todos los países afiliados, sean acatadas y establezcan mecanismos en concordancia con su Constitución y con las leyes que en cada país rijan la materia de protección de los derechos de los trabajadores, de cualquier sector al que pertenezcan.

Así pues, la OIT tiene un **sistema único de control**, cuyo objetivo es asegurar que se apliquen las normas internacionales del trabajo. Este sistema está compuesto, en principio, por dos elementos, a saber: “un sistema periódico para la aplicación de las normas, y un procedimiento especial de queja por violación de la libertad sindical” (OIT, 2016, p. 15). A continuación, se explica cada uno de ellos con más detalle.

a) **Mecanismo de control periódico:** Un país afiliado a la OIT cuando ratifica su convenio, está en la obligación de informar sobre las acciones tomadas y sus resultados, cada dos años, sobre todo cuando se trata de derecho fundamentales de la persona. La CEACR o “Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones” es la encargada de evaluar técnicamente y de forma imparcial el estatus de los convenios en

cada país afiliado. Dicha comisión está conformada por 20 juristas de prestigio internacional, a quienes cada Estado debe dar cuenta del cumplimiento del convenio; y si estos encontrasen irregularidades informarían a todos los países miembros para que ellos tomen las medidas correspondientes (OIT, 2016).

Por otra parte, la CEACR anualmente publica un informe, el cual es examinado por la “Comisión Tripartita de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo”. Luego esta comisión debe seleccionar diversos comentarios de la CEACR, los mismos que deben ser debatidos y al mismo tiempo invitar a los gobiernos a que presenten la información correspondiente y respondan ante la Conferencia. Aquí la Conferencia asume las conclusiones y recomienda a los Estados que apliquen medidas específicas para lograr la solución de un problema o ya bien que pidan asistencia técnica al organismo central (OIT, 2016).

b) **Procedimiento especial de queja por violación de la libertad sindical:** Una vez adoptados los Convenios 87 y 98 de la OIT, versado sobre la sindicación, este organismo empezó a volcar su atención en esta materia en los países que no ratificaron dichos convenios. Luego en el año 1951, la OIT, a través de su Consejo de Administración decidió crear el “Comité de Libertad Sindical” (CLS), que se encarga de examinar todas las quejas sobre violaciones de la libertad sindical, sin importar su estatus en lo referido a la ratificación de los mencionados convenios (OIT, 2016).

Sin embargo, todas estas posibilidades de sindicalización y negociación colectiva están pensadas y diseñadas para los trabajadores del sector civil. Ello quiere decir que la policía y las fuerzas armadas no son consideradas, a pesar de que estemos en un país democrático, donde todos los trabajadores del sector público deben gozar de las mismas oportunidades lo mismo que tener derecho igualitario a la realización y bienestar personal, desarrollo personal y profesional, remuneración de acuerdo a los costos de vida, trabajo de acuerdo a un cronograma de tiempo que responda a las necesidades de servicio, libertad de ideología, etc.

2.3.1.2. Sujetos del derecho de negociación colectiva

La negociación colectiva se basa en la libertad sindical y la protección del derecho de los trabajadores y empleadores de establecer y afiliarse a organizaciones de su elección.

Para que se lleve a cabo una negociación colectiva, el empleador o el grupo de empleadores lo pueden hacer directamente, o también pueden nombrar a gerentes o expertos para que puedan negociar en su nombre. También pueden decidir establecer o afiliarse a una organización de empleadores que los represente y promueva sus intereses. Dentro de este marco de negociación colectiva también los empleadores tienen el derecho de participar que puede ser en forma directa o pueden estar representados por una organización de empleadores (OIT, 1949).

En el caso de los trabajadores, la situación es diferente. Las normas y los principios de la OIT disponen que la negociación colectiva es un derecho de las organizaciones de trabajadores (es decir, sindicatos de empresa, federaciones y confederaciones). Para que los sindicatos puedan promover y defender los intereses de los trabajadores tienen que ser independientes. No deben estar “bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores” (OIT, 1949, art. 2) y tienen el derecho de organizar sus actividades sin la interferencia de las autoridades públicas (OIT, 1948).

Otro asunto que conviene examinar es si la facultad de negociar está sujeta a un determinado grado de representatividad. A este respecto, según lo establecido en los tratados de negociación colectiva, las organizaciones sindicales que participan en la negociación colectiva pueden representar sólo a sus afiliados o también pueden representar a un conjunto de trabajadores de la unidad de negociación de que se trate; en este último caso, cuando un sindicato, cuenta con la representación de la mayoría de los trabajadores o de un porcentaje elevado establecido, tiene el derecho de ser agente negociador en muchos países por una unidad respectiva de negociación. (OIT, 2016, p. 15).

El reconocimiento de las organizaciones representativas de los empleadores y los trabajadores es fundamental para la promoción de la negociación colectiva. En este caso, se puede distinguir tanto el derecho que tienen los empleadores y el derecho que tienen los trabajadores. Y esto ocurre cuando ambas partes aceptan y reconocen a una organización como representativa a los efectos de la negociación colectiva (OIT, 2016, p. 15).

Las partes pueden buscar el reconocimiento por medios voluntarios u obligatorios. Cuando el reconocimiento es voluntario, las partes suelen firmar un acuerdo de reconocimiento mutuo. Este acuerdo puede ser importante para que los empleadores u organizaciones de empleadores y los sindicatos se reconozcan mutuamente como

representantes en la negociación, de esta manera pueden fijar los procedimientos adecuados que deben seguir y los acuerdos que deberán abordar en la negociación colectiva.

2.3.1.3. Procedimientos y mecanismos para facilitar la negociación colectiva

Para que se lleve a cabo la negociación colectiva de forma eficaz, los interlocutores sociales y las autoridades públicas tienen que abordar un conjunto de cuestiones y con procedimientos adecuados para facilitar las negociaciones de manera voluntaria y que produzca la negociación colectiva. Esto dependerá de las partes para ad hoc o también, la negociación puede realizarse en contextos formales es decir en una determinada institución. Estos procedimientos y mecanismos institucionales constituyen el marco de la negociación colectiva (OIT, 1949).

En estas negociaciones colectivas, siempre surgirán las preguntas siguientes:

- ¿Quién tiene el derecho a la negociación colectiva?
- ¿Cuáles son las partes de la negociación colectiva?
- ¿Cómo se reconoce a las partes que participan en la negociación colectiva?
- ¿A qué nivel se llevará a cabo la negociación colectiva?
- ¿Cuáles son los temas de la negociación colectiva? (OIT, 1949).

Los principios establecidos a lo largo de los años por el sistema de control de la OIT guían en las respuestas a estas preguntas, que también están marcadas por el contexto institucional nacional. Si bien las autoridades públicas buscan promover la negociación colectiva, podría haber circunstancias en que la regulación detallada de las negociaciones infringiría la autonomía de las partes.

Cuando los países tienen interlocutores sociales con trayectoria resaltante las tradiciones de la negociación colectiva están bien establecidas; la firmeza de las normas y los procedimientos de negociación colectiva son eficaces en los acuerdos entre la confederación nacional de empleadores y la confederación sindical (OIT, 2016).

En muchos casos las condiciones nacionales, no permiten para que estas normas y procedimientos prosperen, es así que, en algunos países, los acuerdos de los interlocutores

sociales, se debilitan y se fragmentan los esfuerzos dando lugar a resultados deficientes de las negociaciones colectivas. Lo que permitiría en estos casos a las autoridades públicas para que puedan adoptar medidas y establecer un marco jurídico e institucional que apoye la negociación colectiva, previa consulta con los interlocutores sociales (OIT, 2016).

2.3.1.4. La negociación de buena fe

El Consejo de Administración de la OIT en 1977, al tratar el aspecto de la negociación colectiva, afirma, categóricamente que las organizaciones representativas que intervienen en las negociaciones colectivas, lo hagan de buena fe, para ello deben aperturar la confianza necesaria para el cumplimiento de los acuerdos de forma voluntaria y se asegure la solución de conflictos. El Comité de Libertad Sindical, resalta la importancia que tiene la negociación colectiva de buena fe, estableciendo los siguientes principios: 1) «es importante que tanto los empleadores como los sindicatos participen en las negociaciones de buena fe y que hagan todo lo posible por llegar a un acuerdo, y la celebración de negociaciones verdaderas y constructivas»; 2) «el principio de que tanto los empleadores como los sindicatos deben negociar de buena fe, realizando esfuerzos para llegar a un acuerdo, supone evitar todo retraso injustificado en el desarrollo de las negociaciones»; 3) «si bien la actitud conciliadora o intransigente adoptada por una de las partes frente a las reivindicaciones de la otra es materia de negociación entre las partes, tanto los empleadores como los sindicatos deben negociar de buena fe realizando esfuerzos para llegar a un acuerdo»; 4) «los acuerdos deben ser de cumplimiento obligatorio para las partes» (Gernigon et al., 2000, pp. 33, 34).

La negociación de buena fe otorga confianza a las partes. Significando esto que las partes que negocian siempre estarán de acuerdo y las relaciones laborales serán sólidas en cumplimiento de los acuerdos y los pactos serán siempre constructivos. De tal manera que la buena fe debe reflejarse en los esfuerzos y la persistencia de aplicar las normas en el cumplimiento de los compromisos contraídos a través de los pactos colectivos. La buena fe se refleja en los esfuerzos persistentes y constructivos de las partes para negociar entre ellas para dar cumplimiento del compromiso contraído en el convenio colectivo. En cada negociación colectiva debe legitimarse la buena de las partes, respetándose mutuamente a través de sus representantes, donde la comunicación debe ser constante y el trabajo mancomunado en la solución de los problemas (Gernigon et al., 2000, p. 34).

Es muy interesante este proceso que lo establece la OIT, en los casos de negociación colectiva; criterios que pueden cumplirse de una forma ordenada en el caso sí la policía tuviera la oportunidad de estar sindicalizada, porque para ello, tendría que intervenir los policías de un nivel profesional idóneo, expertos en estos temas, y no sería extraño ni raro, negociando y dialogando en beneficio de los derechos de todo el cuerpo policial, fijando reglas claras de comportamiento y manteniendo el orden y la paz social.

2.3.1.5. Negociación colectiva en la Policía Nacional del Perú

Si bien es cierto en la Constitución política del Perú en el Art. 42 reconoce los derechos de sindicación de los miembros de la Policía Nacional, el que no están comprendidos los funcionarios de Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas.

En el Convenio N° 151 de la OIT, Artículo 1, la Legislación Nacional deberá determinar asimismo hasta qué punto las garantías previstas en el presente convenio son aplicadas a las fuerzas armadas y a la policía (OIT, 1978).

Sin embargo, por ser la Policía Nacional, la organización estatal que garantiza la seguridad de la población, y por la naturaleza de su trabajo, en la Ley de la Policía Nacional, en su Artículo II, dice que la naturaleza de la carrera policial es jerarquizada, disciplinada y subordinada. De tal manera que este criterio, tanto en el derecho de solicitud colectiva como de sindicación de la Policía Nacional, se fundamenta entonces en la naturaleza de sus funciones y objetivos, pudiendo la huelga, mecanismo inherente del derecho de sindicación, afectar su marco organizativo, ello sumado a los innegables problemas que traería al gobierno el negociar con instituciones de tal magnitud y poder (Proyecto de Ley N° 1299/2016-CR, 2016).

Se puede afirmar entonces que, la Policía Nacional de acuerdo a los Convenios con la OIT, están comprendidos en la gran dimensión de trabajadores estatales, pero por la naturaleza de sus funciones como elementos que garantizan la seguridad en la sociedad; están prohibidos de sindicación y mucho más de entrar en huelga y a los pactos o negociación colectiva (Decreto Legislativo N° 1267, 2016).

2.3.2. Desarrollo profesional

Fernández (2002) define al desarrollo profesional como la organización y formalización de los esfuerzos de un trabajador para lograr capacitarse en mayor medida

y finalmente desarrollarse en los diferentes componentes de su carrera. Es más extenso y con un alcance superior que el proceso de formación. Así pues, el desarrollo profesional forma parte del plan estratégico de una empresa, o debería hacerlo si esta desea ser más competitiva dentro del complejo entorno en el que se desenvuelve.

En las instituciones públicas no es diferente, en tanto que las mismas asumirán un mayor grado de competencia cuando sus empleados están siendo constantemente capacitados y actualizados, al tiempo que pueden hacer frente a los cambios socioculturales de forma idónea y se pueden mostrar capaces en términos de resolución de problemas en su propio contexto. Para ello, se necesita una estrategia en desarrollo profesional, pues no se puede contar con el hecho de que el mismo surja de forma espontánea en los trabajadores (Enríquez, 2014).

En ese sentido, el desarrollo profesional funciona como un ciclo, que acompaña al empleado en su historia laboral, pero que se recicla continuamente para dar cabida a nuevos prospectos, que a su vez enriquecen el sistema para los que van en etapas más avanzadas. También podría decirse que es cíclico porque se reinicia cada vez que un trabajador abandona un puesto de trabajo para iniciar en otro. En ese proceso, y por medio de los aprendizajes logrados, se producen en el sujeto reconstrucciones conceptuales, procedimentales y actitudinales significativas; lo que quiere decir que la persona va cambiando a medida que avanza en su carrera, siendo diferentes sus expectativas, sus tareas de desarrollo y sus reflexiones. El referente bajo el que opera toda esta dinámica es el perfil del trabajador, pues allí debería quedar reflejado de forma clara todo el viaje de desarrollo que hará el trabajador en el cargo, e incluso en la posible línea de carrera. Es una historia que la organización o institución escribe para que el trabajador pueda hacer suya y transformar de acuerdo a sus cualidades personales. Por ello, debe entenderse que el desarrollo profesional es todo proceso y no el desenlace (Fernández, 2002).

Se entiende, entonces, que el desarrollo profesional guarda relación estrecha con el mejoramiento del desempeño en el trabajo en todos sus matices. Así pues, los cambios en la situación laboral son, en igual medida, necesarios y deseables, pues condicionan todo proceso de mejora y transitan todo el camino en conjunto. Este mejoramiento incrementará la calidad en los productos o servicios de la organización o institución. Pero, para que ello ocurra, es necesario que los directivos respondan a las expectativas de superación de los empleados a su cargo, pues de otra forma será mucho más difícil que la

organización o institución consiga la calidad deseada, y que además se ajuste a las demandas de la sociedad de la cual forman parte.

2.3.2.1. Un modelo de desarrollo profesional

Como se indicó en la sección anterior, el desarrollo profesional es un proceso complejo por medio del cual los trabajadores de una organización o institución prosperan a través de un conjunto de fases, cada una de ellas con tareas de desarrollo distintivas y específicas, lo mismo que actividades concretas y relaciones interpersonales esperadas. Al respecto, es relevante apuntar que no hay un único modelo de desarrollo profesional, en tanto que la literatura es extensa y los estudiosos de la materia no llegan, a la fecha, a un consenso, sobre cómo se define y entiende de mejor manera. Por ello, a continuación, se presentan los tres modelos de desarrollo profesional más comunes de acuerdo a Fernández (2002).

1. Modelos de ciclo de vida.

En este tipo de modelo, se expone que los empleados se enfrentan a tareas de desarrollo específicas durante su carrera profesional, lo que implica el paso por diferentes fases tanto en lo personal como a nivel profesional (Blake, 1997).

2. Modelos basados en la organización.

En estos modelos la premisa fundamental también es que los trabajadores atraviesan diferentes etapas, aunque se comprende que el desarrollo profesional está vinculado únicamente a la posibilidad de que los colaboradores puedan aprender a realizar tareas definitivas. Acá se entiende, entonces, que las diferentes etapas presuponen actividades distintas y formas de interrelación que también cambian (Pineda, 1995).

3. Modelo del patrón de dirección.

Este último modelo, parte de la descripción que hacen los empleados de su profesión, o cómo la contemplan; es decir, de qué forma deciden qué tan rápido desean progresar por las diferentes fases de su profesión y si en alguna de dichas fases sienten la necesidad de regresar a una previa (Driver, 1992). Eso quiere decir que es posible que existan

empleados con una visión estática de su carrera, y que no aspiren escalar o mejorar en ella, mientras que otros pueden llegar a una meseta, donde no desean continuar el ascenso, y otros pueden realizar un ascenso vertical, horizontal o mixto, hasta encontrarse plenamente satisfechos con su desarrollo.

En la Tabla 6 (p. 52) se puede observar el modelo que se utilizará para esta investigación, desarrollado por Fernández (2002), y que resulta uno de tipo integrador, en tanto incluye los componentes más relevantes de los tres modelos más comunes, presentados líneas atrás, para con ello lograr una comprensión más profunda del devenir de los trabajadores a lo largo de sus carreras profesionales. Al respecto, este autor identifica cuatro etapas profesionales, cada una de ellas representando un momento específico en el viaje de un trabajador desde sus inicios como novato hasta su desincorporación del mundo laboral como un veterano. Estas fases serían introducción, crecimiento, madurez y maestría, estando cada una de ellas representadas por diferentes tareas de desarrollo, actividades y formas de relaciones interpersonales.

Algunas investigaciones (Slocum y Cron, 1995) hacen énfasis en que la fase en la que se encuentre el colaborador tendrá una influencia clara en cómo operan sus necesidades, sus conductas y su perfil actitudinal dentro de su trabajo. Se ha establecido, entonces, que el nivel de identificación de un colaborador con su puesto de trabajo y/o su organización guarda más relación con las características del cargo (por ejemplo, la variedad de las tareas que deba ejecutar o la responsabilidad que implique su ejecución) pero solamente en las primeras fases de la carrera, siendo su impacto menor en las etapas finales.

Esto puede observarse más claramente en la Tabla 6. Allí se nota que tanto la edad como la antigüedad en el cargo son indicadores adecuados de la etapa profesional que se transita en el momento. Sin embargo, no es posible llegar a conclusiones claras utilizando solo estas variables, siendo posible malinterpretar sus necesidades para el momento (Otte y Hutcheson, 1992).

Por ejemplo, algunos empleados antiguos suelen pedir reducción de responsabilidades, lo que implica un retroceso a etapas anteriores en cuanto a tareas, actividades y relaciones, mientras que otros esperarán justamente lo contrario.

Tabla 6.
Modelo de desarrollo profesional

Etapas profesionales			
Incorporación	Crecimiento	Madurez	Maestría

Tareas de Desarrollo	Identificar intereses y habilidades, encajar en el trabajo.	Ascenso, crecimiento, seguridad, desarrollo de un estilo de vida.	Mantener los logros y actualizar las habilidades.	Planificar la jubilación y cambiar el equilibrio entre lo laboral y lo no laboral.
Actividad	Ayudar, aprender, seguir instrucciones.	Contribuidor independiente.	Formación, apoyo, elaboración de políticas.	Retiro gradual del trabajo.
Relaciones con otros trabajadores	Aprendiz.	Compañero.	Tutor.	Consejero.
Edad	Menos de 30.	Entre 30 y 45.	Entre 45 y 60.	Más de 60.
Antigüedad	Menos de 2 años.	Entre 2 y 10 años.	Más de 10 años.	Más de 10 años.

Fuente: Fernández (2002).

A continuación, se verá con más detalle cada una de estas etapas.

1. Etapa de incorporación

En el momento en el que una persona se acerca al campo laboral, buscando algún puesto, lo hace a partir de explorar sus intereses personales, lo mismo que los valores en los que cree y sus preferencias en materia laboral. Por ello, solicitará información en empleos que se ajusten a estos componentes, siendo más difícil que sea atraído a otras propuestas con perfiles distintos (Ernst & Young Consultores, 1998).

De acuerdo a Fernández (2002) esta etapa se desarrolla más comúnmente entre los 16 y los 30 años, en la población española, pero se repite cada vez que el sujeto debe buscar un trabajo diferente, aunque puede que no se cumplan las demás características de esta etapa, como el hecho de no tener la preparación suficiente para realizar las tareas laborales o los roles demandados sin que medien la ayuda o las directrices de terceros más capacitados. Por eso, se les suele calificar como empleados aprendices y ello se vincula con propuestas de capacitación introductoria (también de orientación básica y de socialización) que hace la organización o institución para garantizar el correcto acoplamiento del nuevo empleado, y que este se siente conforme y cómodo en su nuevo escenario social.

2. Etapa de crecimiento

Durante este estadio, los sujetos establecen o marcan su puesto en la empresa; lo que quiere decir que ya son capaces de contribuir en independencia, o con mayor soltura o creatividad, probablemente también viendo aumentada su responsabilidad en las tareas designadas y en la retribución económica, por lo cual es posible empezar a cultivar el estilo de vida por el cual el sujeto se alistó a dicho trabajo. En esta etapa, suele ser un motivador importante el que los superiores (aunque también sus iguales y subordinados) les vean como parte vital en el éxito logrado por la organización o institución y, de ser posible recibir algún tipo de retroalimentación sobre el valor del trabajo hecho, bien sea de manera informal, como parte de la dinámica de interacción diaria, o de manera formal, según algún sistema de valoración del rendimiento (Puchol, 1997). Por esa razón, la organización o la institución debe diseñar políticas que permitan todo lo anterior, e incluso que equilibren los roles laborales con los no laborales, de modo que les sea posible a los colaboradores planificar y ejecutar de manera más eficiente su carrera profesional, lo cual es fundamental en esta etapa.

3. Etapa de madurez

La tercera fase del desarrollo profesional viene de la mano de empleados más preocupados sostener su actualización tanto en conocimientos, como en habilidades y competencias, de modo de no ser devaluados por empleados de formación más reciente (con un menor costo para la organización) y mantener su importancia dentro del sistema social de la organización, por medio de mejores y mayores contribuciones. Para esta etapa se espera que los empleados cuenten ya con una historia laboral de muchos años, lo que suma a su experiencia un gran conocimiento del *know how* de su cargo y de las dinámicas organizacionales, lo que incluye también la comprensión plena de las expectativas de sus superiores sobre cómo debe manejarse el negocio; todo lo cual tiene mucho valor, y los lleva a ser piezas centrales en la formación de nuevos empleados (Gil, Ruiz y Ruiz, 1997).

En esta etapa también es posible encontrar empleados más interesados en analizar o desarrollar políticas de objetivos para la organización o institución y establecer y hacer oír su opinión sobre los diferentes procesos productivos de su competencia, sobre los problemas actuales y demás elementos importantes sobre su trabajo. Visto desde la perspectiva de la organización o institución, lo más relevante durante esta etapa promover el flujo continuo de actividad y nuevos aprendizajes, para con ello hacer frente a la

posibilidad de que el empleado se estanque o que sus conocimientos, habilidades o competencias queden obsoletas (Gil et al., 1997).

4. Etapa de maestría

Por último, en la etapa de maestría, los colaboradores inician su preparación para una última transición, donde hay un mayor equilibrio entre las actividades laborales y las no laborales, que eventualmente desencadenará en la finalización de toda actividad laboral. Esta etapa agrupa a los empleados de mayor edad, por lo general en el rango de edad de jubilación de cada sociedad, y se extiende a edades superiores, donde es posible que las personas sigan trabajando, pero únicamente como trabajo voluntario, y por lo general de menor intensidad o incluso a destajo, lo que les permite dedicar su tiempo, principalmente a actividades no laborales (deportes, hobbies, viajes, trabajo voluntario). Muchas personas en esta edad y etapa pasan a ser asesores de las empresas para las cuales trabajaron muchos años o de otras que pertenecen al rubro donde forjaron su experiencia. Si el sujeto se mantiene actualizado durante esta etapa, sus contribuciones suelen ser muy apreciadas y de mucho valor, por lo cual se pueden mantener activos por muchos años (Fernández, 2002).

Del otro lado del escenario, ahora sin tomar en cuenta un punto específico de edad, los colaboradores pueden decidir en cualquier momento finalizar su actividad para una organización o institución al cambiar de empleo, proceso durante el cual se observan características similares a las aquí indicadas; otros llegan a este punto de manera forzosa, bien por reducción de plantilla o despido. Eso quiere decir que estas personas iniciarán de nuevo el ciclo, una vez más por la etapa de incorporación; aunque es cierto que si ya se ha avanzado un largo trecho en el proceso del desarrollo profesional, el tránsito por cada etapa en el nuevo empleo será más rápido, pues el empleado ingresa ya buscando lo que tenía antes del cambio y trabaja por ello desde el inicio. Desde el punto de vista de la organización, la actividad central en cuanto a gestión durante esta etapa es establecer un plan de jubilación atractivo y acorde a la naturaleza de cada cargo (Fernández, 2002).

Como se mostró en las explicaciones anteriores, los colaboradores traen al trabajo varias cuestiones profesionales. Por ello, las organizaciones e instituciones no pueden conformarse con el desarrollo de políticas o programas para ayudar a sus empleados en el afrontamiento de los retos que cada etapa del desarrollo profesional le traiga (con el objetivo de aumentar al máximo su motivación); sino que también es necesario que

identifiquen las necesidades más profundas de desarrollo profesional que experimentan sus colaboradores en cada etapa. Esto suele lograrse con el diseño de un sistema de planificación de carrera laboral bien articulado, pues permite que tanto colaboradores, como directivos y, en líneas generales, la organización como un todo, puedan identificar las necesidades de cada etapa del desarrollo profesional y actuar de forma pertinente y oportuna para satisfacerlas (Gil et al., 1997).

Por todo lo anterior, un desarrollo profesional efectivamente programado por parte de la organización o la institución aumenta la satisfacción general del empleado, lo mismo que su autoestima, reduciendo también el estrés y fortaleciendo tanto su salud física como la psíquica. Y dicho desarrollo profesional a nivel individual repercutirá en beneficios múltiples para la organización o institución en tanto que un empleado más adaptado, se ajusta más a las necesidades de cambio e innovación de la empresa, respondiendo de la forma que esta necesita para avanzar hacia un progreso sostenido (Enríquez, 2014).

Una carrera profesional tradicional, en la que el sujeto asciende en una pirámide alta a lo largo de muchos años, por una línea muy bien definida, es cada vez más atípica, pues una gran cantidad de organizaciones e instituciones han modificado dichas estructuras piramidales en laterales, en red o basadas en equipos. En la estructura tradicional, la pirámide tenía una docena de peldaños, mientras que en la estructura actual apenas tiene 4 o 5. Esto se traduce en empleados que hacen frente a sus expectativas profesionales no ascendiendo sino rotando por diferentes trabajos (puesto que la estructura se asemeja más a una red que a una pirámide), bien sea dentro de la misma organización o de otras, con promociones tanto ascendentes como laterales. Así pues, para fomentar este tipo de desarrollo lateral, algunas instituciones crean centros de evaluación que les permiten a sus empleados valorar qué tan adecuadas son sus capacidades y destrezas para la organización y, además, aprender a desarrollar dichas capacidades y destrezas en función de seguir una senda de desarrollo que motive tanto a empleado como a organización (Fernández, 2002).

Lo anterior tiene su cauce en que las organizaciones comiencen, cada vez con más fuerza, a favorecer una formación técnica continua, que le ofrece a sus colaboradores habilidades y competencias para multitud de tareas, que hagan posible la mencionada rotación entre puestos, existentes y por crear. Todo ello, al tiempo que se les ofrece también una formación más general, para conocer a fondo el funcionamiento del sistema organizacional, lo que les permitirá asumir tareas nuevas, que anteriormente eran

exclusivas de los supervisores y que se diluyen o delegan a muchos empleados de rango más bajo. De las posibilidades que ofrece este sistema de crecimiento lateral, resulta una alta motivación para el colaborador, pues le permite hacerse expectativas sobre su futuro en la organización y porque ello se traducirá en la posibilidad de rotar cada tanto tiempo por funciones diferentes, lo que finalmente reducirá la alienación a la se someterían de tener que realizar una única tarea sencilla y rutinaria a lo largo de toda su carrera profesional (Fernández, 2002).

Para cerrar, es importante destacar que el fomento consciente del desarrollo profesional de parte de las organizaciones, exige que estas practiquen la remuneración por competencias, de modo que retribuyan a sus empleados en la medida de sus habilidades al momento del ingreso y las que adquieren durante su trayecto profesional. Esto, por supuesto, implica que necesariamente sea posible negociar dichas condiciones de remuneración, tanto de forma individual como colectiva. Este sistema abre nuevas posibilidades a un conocimiento más global de la empresa, contribuyendo a un incremento considerable de la motivación intrínseca de sus empleados. Un salario de mayor nivel tiene una repercusión directa en la disminución del absentismo y en el aumento de la productividad a nivel general. De la misma forma, atrae a trabajadores responsables y más capacitados y repele a los más holgazanes o poco preparados (Puchol, 1997).

En un mundo que evoluciona a velocidad de vértigo en materia laboral, las organizaciones e instituciones pública parecen ocupar sus preocupaciones en lo externo, es decir, en lo que hace la competencia y como se transforma el entorno; reduciendo su interés en lo interno solo a la estructura de costes. Ello les impide concientizar que la herramienta más poderosa para conseguir ventajas competitivas que se mantenga a través del tiempo es el capital humano, sus propios colaboradores. Por ello, para aumentar al máximo (de forma explícita) tanto la motivación como la productividad y la satisfacción de sus colaboradores y (de forma implícita) sus propios resultados, la organización o la institución está obligada a hacer uso eficiente de cada recurso a su disposición, con el fin de evitar problemas e incertidumbres profesionales a lo largo de todo el trayecto de sus empleados, y así poder retenerlos hasta que alcancen su máximo nivel de efectividad. Planificar estratégicamente en base al desarrollo de una línea de carrera es la piedra angular que conectará las metas de colaboradores y organización.

Sin embargo, ello implica colaboración y responsabilización en el diseño, desarrollo y control de lo anterior de ambas partes. Con ello, finalmente, se logrará hacer frente de forma exitosa a todos los desafíos, tanto personales, como profesionales o competitivos, que incluyen una larga lista de problemas laborales que afectan en la actualidad a todos los empleados: orientación limitada o ausente, conflictos entre trabajo y familia, estabilidad, jubilación e incluso retiro forzoso.

2.4. Definición de términos básicos

- Negociación colectiva: “Comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra” (OIT, 1981, art. 2).
- Reconocimiento del derecho de negociación colectiva: Se refiere a los conocimientos en materia legal que tiene un trabajador y que le permiten reconocer, efectivamente, que existe un derecho de negociación colectiva, lo mismo que los posibles casos en donde dicho derecho no se esté cumpliendo.
- Motivación en relación al derecho de negociación colectiva: Se refiere al grado de interés que tiene un trabajador de participar en actividades sindicales (de cualquier índole) relacionadas con el derecho de negociación colectiva, lo mismo que a su móvil para ello.
- Desarrollo profesional: Proceso complejo por medio del cual los trabajadores de una organización o institución prosperan a través de un conjunto de fases, cada una de ellas con tareas de desarrollo distintivas y específicas, lo mismo que actividades concretas y relaciones interpersonales esperadas (Fernández, 2002).
- Etapa de incorporación: Primera fase del desarrollo profesional, en la que el sujeto se aproxima el acceso al mundo del trabajo, identificando el tipo de trabajo que le interesa en función de sus intereses, valores y preferencias laborales, con la meta de encajar en el trabajo (Ernest & Young Consultores, 1998).
- Etapa de crecimiento: Segunda fase del desarrollo profesional, en la que el sujeto asciende en la estructura organizacional o institucional, creciendo a

nivel profesional, por lo cual obtiene mayor seguridad en lo laboral y desarrolla un mejor estilo de vida (Puchol, 1997).

- Etapa de madurez: Tercera fase del desarrollo profesional, en la que el sujeto se ocupa en seguir siendo relevante para la organización, sosteniendo sus logros y manteniendo actualizadas sus habilidades (Gil et al., 1997).
- Etapa de maestría: Cuarta fase del desarrollo profesional, en la que el sujeto comienza a planificar su jubilación o retiro como trabajador activo, centrándose en cambiar el equilibrio entre lo laboral y lo no laboral (Fernández, 2002).

CAPÍTULO III

PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1. Análisis de resultados

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el derecho de negociación colectiva y el desarrollo profesional de los efectivos policiales de la ciudad de Chachapoyas, Región de Amazonas, 2020. Para ello, al tratarse de una investigación cuantitativa, de tipo correlacional, fue necesario aplicar un estadístico inferencial para el cálculo de la correlación. Sin embargo, antes de la aplicación del mismo, fue necesario, en primera instancia, determinar el ajuste de la muestra a la distribución normal, con el fin de decidir si se aplicaba un estadístico paramétrico o no paramétrico de correlación, entendiendo que si el resultado se ajusta a la distribución normal se comprende a la muestra como paramétrica y se deben usar este tipo de estadísticos, y en el caso contrario, se usan estadísticos no paramétricos.

Así pues, se aplicó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov sobre ambos cuestionarios, siendo este instrumento estadístico el que se aplica sobre muestras superiores a 50 sujetos. En ese sentido, se presentan los resultados en la Tabla 7 (p. 69), a continuación.

Tabla 7.
Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov

	Cuestionario sobre derecho de negociación colectiva	Cuestionario sobre desarrollo profesional
N	77	77
Parámetros normales Media	66,47	63,87
Desviación estándar	12,691	10,864
Máximas diferencias Absoluta	,146	,119
extremas Positivo	,098	,104
Negativo	-,146	-,119
Estadístico de prueba	,146	,119
Sig. asintótica (bilateral)	,000	,009

Nota: Elaboración propia.

Dado que el valor de la significación es inferior a ,05 en ambos casos, se entiende que la distribución de ambas muestras difiere de la normal, y por ende es necesario utilizar estadísticos no paramétricos para el cálculo de la correlación, más concretamente el coeficiente de correlación de Spearman. A continuación, se presentan los resultados inferenciales, divididos por cada objetivo específico.

3.1.1. Relación entre el derecho de negociación colectiva y la etapa de incorporación del desarrollo profesional

El primer objetivo específico aborda el estudio de la correlación entre la variable derecho de negociación colectiva y la etapa de incorporación, que es una dimensión del desarrollo profesional. Al respecto, se muestra el cálculo del coeficiente de correlación, en la Tabla 8, a continuación.

Tabla 8.

Correlación entre el derecho de negociación colectiva y la etapa de incorporación del desarrollo profesional

		Derecho de negociación colectiva
Etapa de incorporación	Coeficiente de correlación	-,905
	Sig. (bilateral)	,000
	N	77

Nota: Elaboración propia.

Como se observa en la tabla anterior, la correlación que se obtuvo entre variable y dimensión fue de -,905 con una significación de ,000, lo que quiere decir que se trata de una correlación inversa, de grado fuerte y altamente significativa. Esto implica que en la medida que aumenta el reconocimiento del derecho de negociación colectiva (de sus bases legales, su necesidad o sus consecuencias) y/o que aumenta la motivación (personal, intelectual o dirigida a la acción) en relación a este derecho, en los efectivos policiales de

la Policía Nacional de Chachapoyas, disminuye la percepción del desarrollo profesional durante la etapa de incorporación, lo que podría traducirse en menos candidatos potenciales a efectivos policiales postulándose para cargos en esta institución y dificultades para encajar en el trabajo, o para compatibilizar con los intereses y habilidades requeridos para el trabajo.

3.1.2. Relación entre el derecho de negociación colectiva y la etapa de crecimiento del desarrollo profesional

El segundo objetivo específico aborda el estudio de la correlación entre la variable derecho de negociación colectiva y la etapa de crecimiento, que es una dimensión del desarrollo profesional. Al respecto, se muestra el cálculo del coeficiente de correlación, en la Tabla 9, a continuación.

Tabla 9.

Correlación entre el derecho de negociación colectiva y la etapa de crecimiento del desarrollo profesional

		Derecho de negociación colectiva
Etapa de crecimiento	Coefficiente de correlación	-,883
	Sig. (bilateral)	,000
	N	77

Nota: Elaboración propia.

Como se observa en la tabla anterior, la correlación que se obtuvo entre variable y dimensión fue de -,883 con una significación de ,000, lo que quiere decir que se trata de una correlación inversa, de grado fuerte y altamente significativa. Esto implica que en la medida que aumenta el reconocimiento del derecho de negociación colectiva (de sus bases legales, su necesidad o sus consecuencias) y/o que aumenta la motivación (personal, intelectual o dirigida a la acción) en relación a este derecho, en los efectivos policiales de la Policía Nacional de Chachapoyas, disminuye la percepción del desarrollo profesional durante la etapa de crecimiento, lo que podría traducirse en retiros voluntarios tempranos, ascensos truncados, o una percepción aumentada sobre las limitaciones del trabajo policial en términos de crecer personal y profesionalmente, lo mismo que obtener más seguridad y un mejor estilo de vida.

3.1.3. Relación entre el derecho de negociación colectiva y la etapa de madurez del desarrollo profesional

El tercer objetivo específico aborda el estudio de la correlación entre la variable derecho de negociación colectiva y la etapa de madurez, que es una dimensión del desarrollo profesional. Al respecto, se muestra el cálculo del coeficiente de correlación, en la Tabla 10, a continuación.

Tabla 10.

Correlación entre el derecho de negociación colectiva y la etapa de madurez del desarrollo profesional

		Derecho de negociación colectiva
Etapa de madurez	Coeficiente de correlación	-,871
	Sig. (bilateral)	,000
	N	77

Nota: Elaboración propia.

Como se observa en la tabla anterior, la correlación que se obtuvo entre variable y dimensión fue de -,871 con una significación de ,000, lo que quiere decir que se trata de una correlación inversa, de grado fuerte y altamente significativa. Esto implica que en la medida que aumenta el reconocimiento del derecho de negociación colectiva (de sus bases legales, su necesidad o sus consecuencias) y/o que aumenta la motivación (personal, intelectual o dirigida a la acción) en relación a este derecho, en los efectivos policiales de la Policía Nacional de Chachapoyas, disminuye la percepción del desarrollo profesional durante la etapa de madurez, lo que podría traducirse en retiros voluntarios de efectivos policiales altamente entrenados en una etapa todavía laboral e intelectualmente activa, o ya bien en efectivos policiales estancados en sus logros y actualización de habilidades.

3.1.4. Relación entre el derecho de negociación colectiva y la etapa de maestría del desarrollo profesional

El cuarto y último objetivo específico de la presente investigación aborda el estudio de la correlación entre la variable derecho de negociación colectiva y la etapa de maestría, que es una dimensión del desarrollo profesional. Al respecto, se muestra el cálculo del coeficiente de correlación, en la Tabla 11, a continuación.

Tabla 11.

Correlación entre el derecho de negociación colectiva y la etapa de maestría del desarrollo profesional

		Derecho de negociación colectiva
Etapa de maestría	Coefficiente de correlación	-,853
	Sig. (bilateral)	,000
	N	77

Nota: Elaboración propia.

Como se observa en la tabla anterior, la correlación que se obtuvo entre variable y dimensión fue de -,853 con una significación de ,000, lo que quiere decir que se trata de una correlación inversa, de grado fuerte y altamente significativa. Esto implica que en la medida que aumenta el reconocimiento del derecho de negociación colectiva (de sus bases legales, su necesidad o sus consecuencias) y/o que aumenta la motivación (personal, intelectual o dirigida a la acción) en relación a este derecho, en los efectivos policiales de la Policía Nacional de Chachapoyas, disminuye la percepción del desarrollo profesional durante la etapa de maestría, lo que podría traducirse en jubilaciones tempranas de empleados poco capacitados, actualizados o con un historial de logros bajo, o ya bien efectivos altamente entrenados que no desean seguir prestando sus servicios una vez jubilados, lo mismo que insatisfacción en los efectivos que llegan a esta etapa en cuanto al equilibrio entre lo laboral y lo no laboral o las expectativas sobre su plan de jubilación.

3.1.5. Relación entre el derecho de negociación colectiva y el desarrollo profesional

El objetivo general de esta investigación aborda el estudio de la correlación entre el derecho de negociación colectiva y el desarrollo profesional. Al respecto, se muestra el cálculo del coeficiente de correlación, en la Tabla 12, a continuación.

Tabla 12.

Correlación entre el derecho de negociación colectiva y el desarrollo profesional

		Derecho de negociación colectiva
Desarrollo profesional	Coefficiente de correlación	-,955
	Sig. (bilateral)	,000
	N	77

Nota: Elaboración propia.

Como se observa en la tabla anterior, la correlación que se obtuvo entre ambas variables fue de $-0,955$ con una significación de $,000$, lo que quiere decir que se trata de una correlación inversa, de grado fuerte y altamente significativa. Esto implica que en la medida que aumenta el reconocimiento del derecho de negociación colectiva (de sus bases legales, su necesidad o sus consecuencias) y/o que aumenta la motivación (personal, intelectual o dirigida a la acción) en relación a este derecho, en los efectivos policiales de la Policía Nacional de Chachapoyas, disminuye la percepción del desarrollo profesional durante sus diferentes etapas. En sentido contrario, empleados menos preocupados por el derecho de negociación colectiva, bien por indiferencia o ignorancia, tendrían una mejor percepción sobre su desarrollo profesional, lo que permite suponer que si los efectivos policiales no tuvieran que preocuparse por este derecho, por en efecto, se les es permitida la negociación colectiva de sus condiciones salariales y remunerativas, se conseguirían trabajadores con un mejor desarrollo profesional.

3.2. Discusión de resultados

El 84,4% de la muestra estudiada está de acuerdo o totalmente de acuerdo con el hecho de que no es correcto equiparar a los cuerpos policiales con las fuerzas armadas al momento de hacer la evaluación sobre si se debe restarles el derecho de negociación colectiva, en tanto la naturaleza civil de la policía, lo que los equipara en realidad con cualquier otro servidor público. Esto es compatible con los resultados obtenidos en diversas investigaciones, como en la de Castaño (2019), donde en efecto observa que en España ya existen derechos diferenciados para policía y fuerzas armadas, en función de la naturaleza civil de la primera.

Al respecto, también habría que mencionar los estudios de Barcelona (2008) y de Landa (2016), quienes van un paso más allá y comparan el régimen estatuario español tanto para la policía local, de carácter estrictamente civil, con el de las demás policías, pertenecientes al Estado y, en ese sentido, más parecidas a las fuerzas armadas. Lo que encontraron ambos autores es que, en la práctica, los derechos sindicales de la policía local son prácticamente idénticos a los de los demás funcionarios públicos, lo que lleva a comprender que las limitaciones sindicales dadas a los cuerpos policiales no pueden justificarse en la naturaleza del trabajo realizado, pues esta no cambia entre la policía local y la estatal, lo cual sería extensivo con las fuerzas armadas.

En el presente estudio, esto se observa en la respuesta de la muestra, que suma un 61% de sujetos que están de acuerdo o totalmente de acuerdo con el hecho de que existe un principio discriminatorio en el impedimento del ejercicio de este derecho tanto en fuerzas policiales como armadas.

A nivel específico, en el presente estudio se observó que cuando los empleados tienen mayor consciencia o motivación sobre el derecho de negociación colectiva, experimentan un menor desarrollo profesional en la etapa de madurez, lo que les lleva a estancarse en cuanto a la actualización de sus conocimientos y habilidades, lo mismo que en el establecimiento de nuevos logros. Esto es equiparable con las conclusiones derivadas de la investigación de Afarian (2018), quien encontró que mejorar las condiciones del diálogo entre fuerzas policiales y gobierno para lograr el establecimiento de la negociación colectiva incide positivamente en la profesionalización y eficacia de los efectivos policiales, opinión que, de acuerdo a este autor, también comparte la Organización de las Naciones Unidas.

En el presente estudio, el 87,1 % de la muestra está de acuerdo o totalmente de acuerdo en que el Estado debería tender un diálogo abierto para lograr el derecho de negociación colectiva en las fuerzas policiales.

A nivel general, en el presente estudio se determinó que existe una correlación negativa y de grado fuerte entre el derecho de negociación colectiva y el desarrollo profesional, lo que lleva a que disminuya la percepción del desarrollo profesional en la medida que aumente el reconocimiento del derecho de negociación colectiva (de sus bases legales, su necesidad o sus consecuencias) y/o que aumente la motivación (personal, intelectual o dirigida a la acción) en relación a este derecho. Estos resultados son compatibles con los de la investigación de García (2018), quien encontró una correlación positiva entre los factores motivacionales y el desarrollo profesional en efectivos policiales.

En su caso, además de determinar que la motivación intrínseca es superior a la extrínseca y, como tal, incide más en el desarrollo profesional (ej.: a mejor remuneración, mayor desarrollo profesional), comparte la conclusión del presente estudio, donde se observó que mientras mayor es la “motivación personal” (dimensión de la variable “derecho de negociación colectiva”), mayor será también el desarrollo profesional. Solo que, en el presente estudio, la dimensión “motivación personal” fue medida en negativo y por ello la correlación es inversamente proporcional.

Finalmente, en el trabajo de García (2018) se obtienen datos similares a los de esta investigación, en términos de la categorización del desarrollo profesional en cada muestra de estudio. En su caso, obtuvieron una mayoría de población ubicada en el rango regular del desarrollo profesional, lo cual es compatible con el presente estudio, donde la media de la muestra se ubicó en un nivel moderado de desarrollo profesional.

3.3. Conclusiones

Tras la exposición de todo lo precedente, se llega a las siguientes conclusiones en el presente trabajo de investigación:

Primera. Existe una correlación de $-.905$, significativa al $.000$, entre el derecho de negociación colectiva y la etapa de incorporación del desarrollo profesional de los efectivos policiales de la ciudad de Chachapoyas, Región de Amazonas, 2020.

Segunda. Existe una correlación de $-.833$, significativa al $.000$, entre el derecho de negociación colectiva y la etapa de crecimiento del desarrollo profesional de los efectivos policiales de la ciudad de Chachapoyas, Región de Amazonas, 2020.

Tercera. Existe una correlación de $-.871$, significativa al $.000$, entre el derecho de negociación colectiva y la etapa de madurez del desarrollo profesional de los efectivos policiales de la ciudad de Chachapoyas, Región de Amazonas, 2020.

Cuarta. Existe una correlación de $-.853$, significativa al $.000$, entre el derecho de negociación colectiva y la etapa de maestría del desarrollo profesional de los efectivos policiales de la ciudad de Chachapoyas, Región de Amazonas, 2020.

Quinta. Existe una correlación de $-.955$, significativa al $.000$, entre el derecho de negociación colectiva y el desarrollo profesional de los efectivos policiales de la ciudad de Chachapoyas, Región de Amazonas, 2020.

3.4. Recomendaciones

Tras la presentación de las conclusiones de este trabajo de investigación, se listan una serie de recomendaciones que se consideran pertinentes y viables:

Primera. Realizar una propuesta de ley que permita a las fuerzas policiales hacer uso pleno de su derecho de negociación colectiva en materia remunerativa, tomando en cuenta la naturaleza civil de esta institución y los ejemplos de otros países, como el caso español.

Segunda. Ofrecer paquetes de remuneración más competitivos y vinculados de forma objetiva a las responsabilidades y riesgos asociados a los cargos en las fuerzas policiales,

con el objetivo de atraer personal con mayor cualificación y retenerlo por el mayor tiempo posible, mientras se les mantiene motivados a continuar su desarrollo profesional.

Tercera. Ampliar las bases del presente trabajo de investigación, promoviendo su realización a nivel nacional, de modo de determinar si las condiciones observadas en la Policía Nacional de Chachapoyas se repiten o divergen en otras regiones del país.

Cuarta. Ampliar las bases del presente trabajo de investigación hacia lo relacionado con el derecho de negociación colectiva en las fuerzas armadas, con el objetivo de evaluar cómo incide la imposibilidad de negociar con el Estado en materia remunerativa con el desarrollo profesional de estos agentes del orden público.

Quinta. Ampliar las bases del presente trabajo de investigación, estudiando el mismo par de variables desde el enfoque cualitativo, de modo de complementar la información obtenida en el presente estudio, por medio del análisis documental sociojurídico, lo mismo que vía derecho comparado, derecho histórico y por medio de entrevistas a profundidad a informantes clave dentro de los procesos de reivindicaciones sindicales en las fuerzas policiales.

3.5. Fuentes de información

Afarian, J. (2018). Constitucionalidad de la sindicación de las fuerzas armadas, de seguridad y policiales en Argentina: a propósito de la sentencia “SIPOBA c/. Ministerio de Trabajo”. *Derecho y Ciencias Sociales*, octubre, 113-132.

Aguilar, S. (2005). Fórmulas para el cálculo de la muestra en investigaciones de salud. *Revista Salud en Tabasco*, 12(11), 333-338. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/487/48711206.pdf>

Arce, M. (2008). Profesionalización del recurso humano policial. Aspectos curriculares que se deben contemplar. *Revista Educación*, 32(44). Obtenido de [file:///C:/Users/CLIENTE/Downloads/522-Texto%20del%20art%C3%ADculo-808-2-10-20120803%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/CLIENTE/Downloads/522-Texto%20del%20art%C3%ADculo-808-2-10-20120803%20(1).pdf)

Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica* (6ta ed.). Caracas: Episteme.

Balestrini, M. (2006). *Cómo se elabora el proyecto de investigación* (7ma ed.). Caracas: BL Consultores Asociados.

- Barcelona, J. (2008). *Los derechos colectivos en el ámbito de la policía local: libertad sindical, huelga y negociación colectiva*. Seminari sobre relacions col-lectives. Federació de Municipis de Catalunya. Recuperado de http://cemical.diba.cat/es/publicaciones/ficheros/Barcelona_Javier_derechos_collectivos_policia.pdf
- Batista, M. (2015). Pasos para llegar a la negociación colectiva: practicando la libertad sindical. Sao Paolo: HP. Design.
- Blake, J. (1997). *La capacitación. Un recurso dinamizador de las organizaciones*. (2da ed.). Buenos Aires: Ediciones Macchi
- Castaño, R. (2019). *Evolución de los derechos colectivos laborales y su reconocimiento a las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado*. (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://www.corteidh.or.cr/tablas/r36973.pdf>
- Ciudad, A. Comentarios a la Sentencia del Tribunal Constitucional sobre la inconstitucionalidad de la Ley del Servicio Civil. Una sentencia histórica. *Laborem*, (19), 273-288.
- Constitución Política del Perú. (1993).
- Convenio N° 87. (1948). Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. OIT. Ginebra. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087
- Decreto Legislativo N° 1267, Ley de la Policía Nacional del Perú. *El Peruano. Diario Oficial*, XXXIII(13900), 18 de diciembre de 2016. Recuperado de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-de-la-policia-nacional-del-peru-decreto-legislativo-n-1267-1464781-2/>
- Decreto Ley N° 11377, Estatuto y Escalafón del Servicio Civil. 29 de mayo de 1950. Recuperado de <http://files.servir.gob.pe/WWW/files/normas%20legales/DLey%2011377.pdf>
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057. *El Peruano. Diario Oficial*, XXXI(12884), 13 de junio de 2014.

- Driver, M. (1992). Career Concepts: A New Approach to Career Research. En: *Career Issues in Human Resource Management* (pp. 23-34), Nueva York: Prentice Hall.
- Enríquez, L. (2014). *Concepciones y factores influyentes en el desarrollo profesional docente en España, Chile y Colombia en los últimos diez años*. (Tesis de maestría). Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/5500/ENRIQUEZ_LABAN_LUZ_CONCEPCIONES_DOCENTE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ernst & Young Consultores (1998). *Manual del director de recursos humanos*. Madrid: Cinco Días.
- Escurre, L. (1989). Cuantificación de la Validez de Contenido por Criterio de Jueces. *Revista de Psicología - PUCP*, 6, 103-111.
- Fernández, N. (2002). El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas. *Cuadernos de Gestión*, 2(1), 65-90.
- García, M. (2018). *Los factores motivacionales y el desarrollo profesional de los oficiales de la Policía Nacional del Perú de la Dirección Nacional Antidrogas, Lima, Años 2015 – 2017*. (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.caen.edu.pe/handle/caen/138>
- Gernigon, B., Odero, A., y Guido, H. (2000). *La negociación colectiva. Normas de la OIT y principios de los órganos de control*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Gil, I., Ruiz, L., y Ruiz, J. (1997). *La nueva dirección de personas en la empresa*. Madrid: McGraw-Hill.
- Gonzales Melquiades, D. G. (2017). Reconocimiento constitucional del derecho a la negociación colectiva de los servidores públicos. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Facultad de Derecho.
- Gonzales, D. (2017). *Reconocimiento constitucional del derecho a la negociación colectiva de los servidores públicos*. (Tesis de segunda especialidad). Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/10149>

- Grados, R. (2017). *La negociación colectiva y los conflictos laborales en el Ministerio Público - Sede Lima 2016*. (Tesis de maestría). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17416/Grados_MRE.pdf?sequence=1
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta ed.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Izquierdo García, B., & Schuster Fonseca, J. (2000). *La educación continua, una alternativa para la formación de los recursos humanos*. Xalapa: UV-FESAPAUV.
- Landa, J. (2016). *Las peculiaridades del régimen sindical de la policía local*. (Tesis de pregrado). Recuperado de <https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/18592/TFG%20-%20Urio%20Palomanes%2C%20Ignacio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ley N° 30057. Nueva Ley del Servicio Civil. *El Peruano. Diario Oficial*, XXX(12511), 4 de julio de 2013.
- Lorenc, F. (2014). Émile Durkheim y la teoría sociológica de la acción. *Andamios*, 11(26), 299-322. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-00632014000300012&lng=es&tlng=es.
- Martínez, J. (2018). *Iurisprudencia: desde la ley de las XII Tablas hasta la Ley de las Siete Partidas*. Instituto de Ciencias Sociales y Administración. Recuperado de <http://cathi.uacj.mx/handle/20.500.11961/5295>
- MeléndeZ TrigoSo, W. C., & Núñez Therese, P. (2017). *El fomento de la negociación colectiva y el Estado Peruano*. Lima: Pontificia Universidad del Perú. Escuela de Posgrado.
- Mendez, A. (2018). *Severidade punitiva e reincidência criminal: o caso da violencia doméstica em Portugal*. (Tesis doctoral). Recuperado de <https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/57299/1/Rita%20Domingos%20-%20Tesis%20Doctoral.pdf>

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MINJUS, 2017). *Ley del Servicio Civil, sus Reglamentos y precedentes administrativos de observancia obligatoria*. Lima: MINJUS.

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E, y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la Investigación* (4ta ed.). Bogotá: Edición de la U.

Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2016). *Negociación Colectiva. Guía de Políticas*. Lima: OIT.

Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1948). Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. *Convenio N° 87*. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087

Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1949). Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. *Convenio N° 98*. Recuperado de <https://www.ilo.org/legacy/spanish/inwork/cb-policy-guide/conveniosobreelderechodesindicacionydenegociacioncolectivanum98.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1951). *R091 – Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91)*. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R091:NO

Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1978). Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública. *Convenio N° 151*. Recuperado de <https://www.ilo.org/legacy/spanish/inwork/cb-policy-guide/conveniosobrelasrelacionesdetrabajoenlaadministracionpublicanum151.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1981). Convenio sobre la promoción de la negociación colectiva. *Convenio N° 154*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_172300.pdf

- Otte, F., y Hutcheson, P. (1992). *Helping Employees Manage Careers*. Nueva York: Prentice-Hall.
- Palella, S., y Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa* (3ra ed.). Caracas: FEDUPEL.
- Paul, D. (2017). *Negociación colectiva de los servidores públicos: alcances para una nueva propuesta normativa*. (Tesis de segunda especialidad). Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/8385>
- Pineda, P. (1995). *Auditoría de la formación*. Madrid: Gestión 2000.
- Proyecto de Ley N° 1299/2016-CR. (2016). *Propone la modificación de los artículos 2° numeral 20 y 42° de la Constitución Política del Perú*. Lima: Comisión de Constitución y Reglamento. Recuperado de [http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Dictámenes/Proyectos de Ley/01299DC04MAY20171019.pdf](http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Dictámenes/Proyectos_de_Ley/01299DC04MAY20171019.pdf)
- Puchol, L. (1997). *Dirección y gestión de recursos humanos*. (3ra ed.). Madrid: Díaz de Santos.
- Resolución Suprema N° 0200-2002-IN. (22 de 03 de 2002). Informe de la Comisión Especial de Reestructuración de la Policía Nacional del Perú. Lima: Canadian International.
- Rivera, A. (2017). *Efectos de la Ley del Servicio Civil sobre el derecho de negociación colectiva de los servidores públicos del Perú*. (Tesis de pregrado). Recuperado de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/10720>
- Roqueta, R. (2002). La negociación colectiva en la función pública. *Temas Laborales*, 76, 319-342. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/1060635.pdf>
- Siguas Reyes, J. F. (2017). *La capacitación continua y su relación con la mejora del servicio policial de la comisaría de San Miguel*. San Miguel: Universidad César Vallejo. Escuela Posgrado.

Slocum, W., y Cron, W. (1995). Job Attitudes and Performance during Three Career Stages. *Journal of Vocational Behavior*, 26, 126-145. Recuperado de <https://eric.ed.gov/?id=EJ318005>

Vilotta, M. (2008). La negociación colectiva en el ámbito del derecho laboral. Buenos Aires: Universidad Abierta Interamericana.

Webster, A. (2000). *Estadística aplicada a los negocios y la economía* (3ra ed.). México D.F.: McGraw-Hill.

ANEXOS

ANEXO 1
MATRIZ DE CONSISTENCIA

DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS EFECTIVOS DE LA POLICÍA NACIONAL DE CHACHAPOYAS, REGIÓN DE AMAZONAS-2020						
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el derecho de negociación colectiva y el desarrollo profesional de los efectivos policiales de la ciudad de Chachapoyas, Región de Amazonas, 2020?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>+¿Cuál es la relación entre el derecho de negociación colectiva y la etapa de incorporación del desarrollo profesional de los efectivos policiales de la ciudad de Chachapoyas, Región de Amazonas, 2020?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre el derecho de negociación colectiva y el desarrollo profesional de los efectivos policiales de la ciudad de Chachapoyas, Región de Amazonas, 2020.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>+Determinar la relación entre el derecho de negociación colectiva y la etapa de incorporación del desarrollo profesional de los efectivos policiales de la ciudad de Chachapoyas, Región de Amazonas, 2020.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Hi: Existe relación entre el derecho de negociación colectiva y el desarrollo profesional de los efectivos policiales de la ciudad de Chachapoyas, Región de Amazonas, 2020.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>+Existe relación entre el derecho de negociación colectiva y la etapa de incorporación del desarrollo profesional de los efectivos policiales de la ciudad de Chachapoyas, Región de Amazonas, 2020.</p>	<p>X: Derecho de negociación colectiva</p> <p>Y: Desarrollo profesional</p>	<p>-Reconocimiento del derecho de negociación colectiva</p> <p>-Motivación en relación al derecho de negociación colectiva</p> <p>-Etapa de incorporación</p> <p>-Etapa de crecimiento</p>	<p>-Reconocimiento de las bases legales del derecho de negociación colectiva</p> <p>-Reconocimiento de la necesidad del derecho de negociación colectiva</p> <p>-Reconocimiento de las consecuencias de defender el derecho de negociación colectiva</p> <p>-Motivación personal</p> <p>-Motivación intelectual</p> <p>- Motivación a la acción</p> <p>-Identificar intereses</p> <p>-Identificar habilidades</p> <p>-Encajar en el trabajo</p> <p>-Ascenso</p> <p>-Crecimiento</p> <p>-Seguridad</p>	<p>Enfoque: cuantitativo, pues recolectarán datos numéricos y se los procesará con herramientas estadísticas (Hernández et al., 2014).</p> <p>Tipo: básica, pues busca generar nuevos conocimientos (Ñaupas et al., 2014).</p> <p>Nivel: descriptivo-correlacional, pues busca describir la relación entre las variables de estudio (Hernández et al., 2014).</p> <p>Método: hipotético deductivo, pues parte de hipótesis para llegar a sus conclusiones (Arias, 2012).</p> <p>Diseño: no experimental, pues no se controlan variables; transeccional, pues los datos se tomarán una</p>

<p>+¿Cuál es la relación entre el derecho de negociación colectiva y la etapa de crecimiento del desarrollo profesional de los efectivos policiales de la ciudad de Chachapoyas, Región de Amazonas, 2020?</p>	<p>+Determinar la relación entre el derecho de negociación colectiva y la etapa de crecimiento del desarrollo profesional de los efectivos policiales de la ciudad de Chachapoyas, Región de Amazonas, 2020.</p>	<p>+Existe relación entre el derecho de negociación colectiva y la etapa de crecimiento del desarrollo profesional de los efectivos policiales de la ciudad de Chachapoyas, Región de Amazonas, 2020.</p>		<p>-Etapa de madurez</p> <p>-Etapa de maestría</p>	<p>-Desarrollo de un estilo de vida</p> <p>-Mantener los logros</p> <p>-Actualizar las habilidades</p> <p>-Planificar la jubilación</p> <p>-Cambiar el equilibrio entre lo laboral y lo no laboral</p>	<p>única vez (Palella y Martins, 2012); correlacional, pues busca determinar el grado y dirección de la relación entre variables (Balestrini, 2006).</p> <p>Población: 382 efectivos policiales de la Policía Nacional de Chachapoyas.</p> <p>Muestra: 77 efectivos policiales de la Policía Nacional de Chachapoyas.</p> <p>Instrumentos de recolección de datos: dos cuestionarios, uno para evaluar el reconocimiento y la motivación en relación al derecho de negociación colectiva en efectivos policiales, y el otro para evaluar el grado de desarrollo profesional en efectivos policiales.</p>
<p>+¿Cuál es la relación entre el derecho de negociación colectiva y la etapa de madurez del desarrollo profesional de los efectivos policiales de la ciudad de Chachapoyas, Región de Amazonas, 2020?</p>	<p>+Determinar la relación entre el derecho de negociación colectiva y la etapa de madurez del desarrollo profesional de los efectivos policiales de la ciudad de Chachapoyas, Región de Amazonas, 2020.</p>	<p>+Existe relación entre el derecho de negociación colectiva y la etapa de madurez del desarrollo profesional de los efectivos policiales de la ciudad de Chachapoyas, Región de Amazonas, 2020.</p>		<p>-Cualidad de reparable del daño</p>		
<p>+¿Cuál es la relación entre el derecho de negociación colectiva y la etapa de maestría del desarrollo profesional de los efectivos policiales de la ciudad de Chachapoyas, Región de Amazonas, 2020?</p>	<p>+Determinar la relación entre el derecho de negociación colectiva y la etapa de maestría del desarrollo profesional de los efectivos policiales de la ciudad de Chachapoyas, Región de Amazonas, 2020.</p>	<p>+Existe relación entre el derecho de negociación colectiva y la etapa de maestría del desarrollo profesional de los efectivos policiales de la ciudad de Chachapoyas, Región de Amazonas, 2020.</p>				

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO 2
MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE DERECHO DE
NEGOCIACIÓN COLECTIVA

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE LIKERT
Reconocimiento del derecho de negociación colectiva	Reconocimiento de las bases legales del derecho de negociación colectiva	<p>1. Considero que los efectivos policiales deberíamos tener derecho de negociación colectiva en materia remunerativa.</p> <p>2. Considero que el Estado debería tender un diálogo abierto para que se consiga que los efectivos policiales tengan derecho de negociación colectiva en materia remunerativa.</p> <p>3. Considero que no es correcto equiparar a los cuerpos policiales, como entes civiles, con las fuerzas armadas, y en función de ello restarles el derecho de negociación colectiva.</p> <p>4. Considero que las leyes que fundamentan el impedimento a que los efectivos policiales puedan negociar en materia remunerativa están desfasadas en cuando a los avances mundiales en derechos humanos.</p> <p>5. Considero que el fallo dado a la antigua norma que impedía a los funcionarios públicos negociar en materia remunerativa, calificado como inconstitucional, debería extenderse a los efectivos policiales.</p> <p>6. Considero que existe un principio discriminatorio en impedir a los cuerpos policiales y fuerzas</p>	<p>Totalmente en desacuerdo (0)</p> <p>Parcialmente en desacuerdo (1)</p> <p>Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2)</p> <p>Parcialmente de acuerdo (3)</p> <p>Totalmente de acuerdo (4)</p>

		armadas ejercer el derecho de negociación colectiva solo por ser agentes del orden público.	
	Reconocimiento de la necesidad del derecho de negociación colectiva	<p>Establecer el derecho de negociación colectiva en materia remunerativa en efectivos policiales es necesario...</p> <p>7. ...porque es un derecho fundamental y, como tal, todos los empleados deberían poder ejecutarlo.</p> <p>8. ... porque es un principio democrático y, como tal, ayuda a mantener el necesario equilibrio en el poder.</p> <p>9. ...porque nuestros beneficios salariales son bajos e inadecuados para la responsabilidad y riesgos del cargo.</p> <p>10. ...porque ayuda a que los cargos dentro de las fuerzas policiales resulten más atractivos y competitivos a los potenciales interesados y, como tal, fomenta el ingreso de personal joven y capacitado.</p> <p>11. ...porque garantiza que los beneficios en materia remunerativa se mantendrán y mejorarán en el tiempo, sin importar quién ostente la administración pública.</p> <p>12. ...porque ayuda a evitar la rotación de personal (renuncias voluntarias), por inconformidad en materia remunerativa, sensación de baja seguridad laboral o mejores ofertas laborales fuera de la policía, lo que promueve empleados más</p>	

		preparados y con más experiencia.	
	Reconocimiento de las consecuencias de defender el derecho de negociación colectiva	<p>Reconozco que defender el derecho de negociación colectiva en materia remunerativa...</p> <p>13. ...se considera una falta gravísima para los efectivos de la policía, pero estoy en completo desacuerdo con ello.</p> <p>14. ...tiene un impacto negativo en la posibilidad de conseguir ascensos o seguir una línea de carrera en el cuerpo policial, pero estoy en completo desacuerdo con ello.</p> <p>15. ...puede tener un impacto negativo en las dinámicas laborales con los superiores, pero estoy en completo desacuerdo con ello.</p>	
Motivación en relación al derecho de negociación colectiva	Motivación personal	<p>16. Considero que tengo un sueldo bajo e inadecuado para la responsabilidad y riesgos de mi cargo.</p> <p>17. Considero que tengo beneficios salariales (adicionales al sueldo) bajos e inadecuados para la responsabilidad y riesgos de mi cargo.</p> <p>18. Considero que la carrera policial no ofrece seguridad y estabilidad económica, ni es posible durante ella establecer un estilo de vida adecuado.</p> <p>19. Considero que el programa de jubilación para los efectivos policiales no ofrece la posibilidad de un retiro con seguridad y estabilidad económica, ni</p>	

		el mantenimiento de un estilo de vida adecuado.	
	Motivación intelectual	<p>20. Me informo y estudio sobre temas sindicales (relacionados al derecho de negociación colectiva) para entender mejor mis derechos y las limitaciones de estos.</p> <p>21. Participo en grupos de discusión sobre temas sindicales (relacionados al derecho de negociación colectiva) para entender mejor mis derechos y las limitaciones de estos.</p> <p>22. Busco asesoría de expertos en temas sindicales (relacionados al derecho de negociación colectiva) para entender mejor mis derechos y las limitaciones de estos.</p>	
	Motivación a la acción	<p>23. Estoy motivado a defender de forma pública y activa mi derecho de negociación colectiva.</p> <p>24. Converso de manera informal con mis compañeros de trabajo sobre el tema de la negociación colectiva.</p> <p>25. Participo como oyente en reuniones (formales o informales) sobre el tema de negociación colectiva.</p> <p>26. Tengo funciones dentro de una agenda grupal que trabaja en función de alcanzar el derecho de negociación colectiva en materia remunerativa en la policía.</p> <p>27. Dirijo un grupo que trabaja en función de alcanzar el derecho de negociación colectiva en materia remunerativa en la policía.</p>	

ANEXO 3
MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE DESARROLLO PROFESIONAL

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE LIKERT
Etapa de incorporación	Identificar intereses	<p>1. Cuando apliqué por primera vez para un puesto en la policía, lo hice tomando en cuenta que era un trabajo que se ajustaba a mis intereses, valores y preferencias laborales.</p> <p>2. Cuando apliqué por primera vez para un puesto en la policía, me atrajo la propuesta de sueldo y beneficios salariales.</p> <p>3. En la actualidad, considero que mi trabajo en la policía se ajusta a mis intereses, valores y preferencias laborales.</p> <p>4. En la actualidad, me sigue atrayendo el paquete de sueldo y beneficios salariales por mi cargo en la policía.</p>	<p>Totalmente en desacuerdo (0)</p> <p>Parcialmente en desacuerdo (1)</p> <p>Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2)</p> <p>Parcialmente de acuerdo (3)</p> <p>Totalmente de acuerdo (4)</p>
	Identificar habilidades	<p>5. Apliqué para un cargo en la policía, porque en su momento consideré que se ajustaba a mis habilidades personales y competencias profesionales.</p> <p>6. En la actualidad, considero que tengo habilidades personales y competencias profesionales compatibles con las requeridas para mi cargo en la policía.</p>	
	Encajar en el trabajo	<p>7. Cuando inicié mi trabajo en la policía, me adapté muy rápido a la dinámica de trabajo y encajé tanto con mis</p>	

		<p>compañeros como con mis superiores.</p> <p>8. En la actualidad, estoy completamente adaptado a la dinámica de mi trabajo y encajo con mi grupo de compañeros, superiores y subordinados (en caso de tenerlos).</p>	
Etapa de crecimiento	Ascenso	<p>9. De mi trabajo en la policía, me motiva en gran medida la línea de carrera y los ascensos a los que puedo aspirar.</p> <p>10. Siento que tengo las habilidades, competencias y valores necesarios para ascender (o continuar ascendiendo) en el ámbito policial.</p>	
	Crecimiento	<p>11. De mi trabajo en la policía, me motiva en gran medida el crecimiento a nivel personal y profesional al que puedo aspirar.</p> <p>12. Mi trabajo en la policía me ha ayudado a crecer a nivel personal y profesional.</p>	
	Seguridad	<p>13. De mi trabajo en la policía, me motiva en gran medida la seguridad económica y la estabilidad laboral a las que puedo aspirar.</p> <p>14. Mi trabajo en la policía, actualmente me ofrece seguridad económica y estabilidad laboral.</p>	
	Desarrollo de un estilo de vida	<p>15. De mi trabajo en la policía, me motiva en gran medida el estilo de vida (comodidades, beneficios, lujos) al que puedo aspirar.</p> <p>16. Mi trabajo en la policía me ha ayudado a</p>	

		desarrollar el estilo de vida (comodidades, beneficios, lujos) que deseo para mí.	
Etapa de madurez	Mantener los logros	<p>17. Es muy importante para mí mantener los logros (eficiencia, calidad, responsabilidad y ética) en mi trabajo a lo largo de mi carrera policial.</p> <p>18. Es muy importante para mí ayudar a mis compañeros de trabajo a mantener sus logros (eficiencia, calidad, responsabilidad y ética).</p> <p>19. Estoy muy satisfecho con mis logros (eficiencia, calidad, responsabilidad y ética) pasados y actuales, derivados de mi labor en la policía.</p> <p>20. La institución policial me motiva y recompensa (de formas económicas y/o no económicas) por mantener y mejorar mis logros (eficiencia, calidad, responsabilidad y ética), a lo largo de mi carrera.</p>	
	Actualizar las habilidades	<p>21. Es muy importante para mí mantener actualizados mis conocimientos, habilidades y competencias para seguir haciendo un buen trabajo en la policía.</p> <p>22. Es muy importante para mí ayudar a mis compañeros con menor experiencia a mantener actualizados sus conocimientos, habilidades y competencias.</p> <p>23. Estoy muy satisfecho con el desarrollo que he tenido en términos de</p>	

		<p>conocimientos, habilidades y competencias a lo largo de mi labor en la policía.</p> <p>24. La institución policial me motiva y recompensa (de formas económicas y/o no económicas) por mantener actualizados mis conocimientos, habilidades y competencias, a lo largo de mi carrera.</p>	
Etapa de maestría	Planificar la jubilación	<p>25. De mi trabajo en la policía, me motiva en gran medida la posibilidad de acceder a un buen programa de jubilación, que me ofrezca estabilidad económica y un adecuado estilo de vida en mis años de retiro.</p> <p>26. Estaría dispuesto a seguir trabajando en la policía una vez cumplidos el mínimo de años reglamentarios para acceder a la jubilación.</p> <p>27. Espero jubilarme después de ascender lo más posible en mi línea de carrera dentro de la policía.</p> <p>28. Espero jubilarme tras haber completado una carrera íntegra, llena de logros y dejando como legado nuevas generaciones de empleados bien formados.</p>	
	Cambiar el equilibrio entre lo laboral y lo no laboral	<p>29. De mi trabajo en la policía, me motiva en gran medida la posibilidad de mejorar el equilibrio entre lo laboral y lo no laboral (deportes, hobbies, viajes, trabajo voluntario, vida familiar, etc.), que se consigue a medida que se</p>	

		<p>progresa en la línea de carrera.</p> <p>30. En la actualidad, siento que mi trabajo en la policía me permite un adecuado equilibrio entre lo laboral y lo no laboral (deportes, hobbies, viajes, trabajo voluntario, vida familiar, etc.).</p>	
--	--	---	--

ANEXO 4
CUESTIONARIO SOBRE EL DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA
EN EFECTIVOS DE LA POLICÍA



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

Estimado efectivo de la Policía Nacional de Chachapoyas, le agradezco su participación en este estudio, cuyo objetivo es evaluar la relación entre el derecho de negociación colectiva y el desarrollo profesional en efectivos de la policía.

Se garantiza que cuestionario es de carácter completamente anónimo. Le pido responda de forma sincera y tomando en consideración su opinión personal y profesional a lo largo de su trabajo como efectivo policial. Lea con cuidado todas las preguntas y conteste marcando con una aspa (“X”) en una sola opción de respuesta, según su interpretación y la siguiente leyenda:

TD = Totalmente en desacuerdo. | **PD** = Parcialmente en desacuerdo. | **N** = Ni de acuerdo ni en desacuerdo. | **PA** = Parcialmente de acuerdo. | **TA** = Totalmente de acuerdo.

#	Pregunta	Respuestas				
		TD	PD	N	PA	TA
1	Considero que los efectivos policiales deberíamos tener derecho de negociación colectiva en materia remunerativa.					
2	Considero que el Estado debería tender un diálogo abierto para que se consiga que los efectivos policiales tengan derecho de negociación colectiva en materia remunerativa.					
3	Considero que no es correcto equiparar a los cuerpos policiales, como entes civiles, con las fuerzas armadas, y en función de ello restarles el derecho de negociación colectiva.					
4	Considero que las leyes que fundamentan el impedimento a que los efectivos policiales puedan negociar en materia remunerativa están desfasadas en cuando a los avances mundiales en derechos humanos.					
5	Considero que el fallo dado a la antigua norma que impedía a los funcionarios públicos negociar en materia remunerativa, calificado como inconstitucional, debería extenderse a los efectivos policiales.					
6	Considero que existe un principio discriminatorio en impedir a los cuerpos policiales y fuerzas armadas ejercer el derecho de negociación colectiva solo por ser agentes del orden público.					
7	Establecer el derecho de negociación colectiva en materia remunerativa en efectivos policiales es necesario porque es un derecho fundamental y, como tal, todos los empleados deberían poder ejecutarlo.					
8	Establecer el derecho de negociación colectiva en materia remunerativa en efectivos policiales es					

	necesario porque es un principio democrático y, como tal, ayuda a mantener el necesario equilibrio en el poder.					
9	Establecer el derecho de negociación colectiva en materia remunerativa en efectivos policiales es necesario porque nuestros beneficios salariales son bajos e inadecuados para la responsabilidad y riesgos del cargo.	TD	PD	N	PA	TA
10	Establecer el derecho de negociación colectiva en materia remunerativa en efectivos policiales es necesario porque ayuda a que los cargos dentro de las fuerzas policiales resulten más atractivos y competitivos a los potenciales interesados y, como tal, fomenta el ingreso de personal joven y capacitado.	TD	PD	N	PA	TA
11	Establecer el derecho de negociación colectiva en materia remunerativa en efectivos policiales es necesario porque garantiza que los beneficios en materia remunerativa se mantendrán y mejorarán en el tiempo, sin importar quién ostente la administración pública.	TD	PD	N	PA	TA
12	Establecer el derecho de negociación colectiva en materia remunerativa en efectivos policiales es necesario porque ayuda a evitar la rotación de personal (renuncias voluntarias), por inconformidad en materia remunerativa, sensación de baja seguridad laboral o mejores ofertas laborales fuera de la policía, lo que promueve empleados más preparados y con más experiencia.	TD	PD	N	PA	TA
13	Reconozco que defender el derecho de negociación colectiva en materia remunerativa se considera una falta gravísima para los efectivos de la policía, pero estoy en completo desacuerdo con ello.	TD	PD	N	PA	TA
14	Reconozco que defender el derecho de negociación colectiva en materia remunerativa tiene un impacto negativo en la posibilidad de conseguir ascensos o seguir una línea de carrera en el cuerpo policial, pero estoy en completo desacuerdo con ello.	TD	PD	N	PA	TA
15	Reconozco que defender el derecho de negociación colectiva en materia remunerativa puede tener un impacto negativo en las dinámicas laborales con los superiores, pero estoy en completo desacuerdo con ello.	TD	PD	N	PA	TA
16	Considero que tengo un sueldo bajo e inadecuado para la responsabilidad y riesgos de mi cargo.	TD	PD	N	PA	TA
17	Considero que tengo beneficios salariales (adicionales al sueldo) bajos e inadecuados para la responsabilidad y riesgos de mi cargo.	TD	PD	N	PA	TA

18	Considero que la carrera policial no ofrece seguridad y estabilidad económica, ni es posible durante ella establecer un estilo de vida adecuado.	TD	PD	N	PA	TA
19	Considero que el programa de jubilación para los efectivos policiales no ofrece la posibilidad de un retiro con seguridad y estabilidad económica, ni el mantenimiento de un estilo de vida adecuado.	TD	PD	N	PA	TA
20	Me informo y estudio sobre temas sindicales (relacionados al derecho de negociación colectiva) para entender mejor mis derechos y las limitaciones de estos.	TD	PD	N	PA	TA
21	Participo en grupos de discusión sobre temas sindicales (relacionados al derecho de negociación colectiva) para entender mejor mis derechos y las limitaciones de estos.	TD	PD	N	PA	TA
22	Busco asesoría de expertos en temas sindicales (relacionados al derecho de negociación colectiva) para entender mejor mis derechos y las limitaciones de estos.	TD	PD	N	PA	TA
23	Estoy motivado a defender de forma pública y activa mi derecho de negociación colectiva.	TD	PD	N	PA	TA
24	Converso de manera informal con mis compañeros de trabajo sobre el tema de la negociación colectiva.	TD	PD	N	PA	TA
25	Participo como oyente en reuniones (formales o informales) sobre el tema de negociación colectiva.	TD	PD	N	PA	TA
26	Tengo funciones dentro de una agenda grupal que trabaja en función de alcanzar el derecho de negociación colectiva en materia remunerativa en la policía.	TD	PD	N	PA	TA
27	Dirijo un grupo que trabaja en función de alcanzar el derecho de negociación colectiva en materia remunerativa en la policía.	TD	PD	N	PA	TA

ANEXO 5
CUESTIONARIO SOBRE DESARROLLO PROFESIONAL EN EFECTIVOS
DE LA POLICÍA



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

Estimado efectivo de la Policía Nacional de Chachapoyas, le agradezco su participación en este estudio, cuyo objetivo es evaluar la relación entre el derecho de negociación colectiva y el desarrollo profesional en efectivos de la policía.

Se garantiza que cuestionario es de carácter completamente anónimo. Le pido responda de forma sincera y tomando en consideración su opinión personal y profesional a lo largo de su trabajo como efectivo policial. Lea con cuidado todas las preguntas y conteste marcando con una aspa (“X”) en una sola opción de respuesta, según su interpretación y la siguiente leyenda:

TD = Totalmente en desacuerdo. | **PD** = Parcialmente en desacuerdo. | **N** = Ni de acuerdo ni en desacuerdo. | **PA** = Parcialmente de acuerdo. | **TA** = Totalmente de acuerdo.

#	Pregunta	Respuestas				
1	Cuando apliqué por primera vez para un puesto en la policía, lo hice tomando en cuenta que era un trabajo que se ajustaba a mis intereses, valores y preferencias laborales.	TD	PD	N	PA	TA
2	Cuando apliqué por primera vez para un puesto en la policía, me atrajo la propuesta de sueldo y beneficios salariales.	TD	PD	N	PA	TA
3	En la actualidad, considero que mi trabajo en la policía se ajusta a mis intereses, valores y preferencias laborales.	TD	PD	N	PA	TA
4	En la actualidad, me sigue atrayendo el paquete de sueldo y beneficios salariales por mi cargo en la policía.	TD	PD	N	PA	TA
5	Apliqué para un cargo en la policía, porque en su momento consideré que se ajustaba a mis habilidades personales y competencias profesionales.	TD	PD	N	PA	TA
6	En la actualidad, considero que tengo habilidades personales y competencias profesionales compatibles con las requeridas para mi cargo en la policía.	TD	PD	N	PA	TA
7	Cuando inicié mi trabajo en la policía, me adapté muy rápido a la dinámica de trabajo y encajé tanto con mis compañeros como con mis superiores.	TD	PD	N	PA	TA
8	En la actualidad, estoy completamente adaptado a la dinámica de mi trabajo y encajo con mi grupo de compañeros, superiores y subordinados (en caso de tenerlos).	TD	PD	N	PA	TA
9	De mi trabajo en la policía, me motiva en gran medida la línea de carrera y los ascensos a los que puedo aspirar.	TD	PD	N	PA	TA

10	Siento que tengo las habilidades, competencias y valores necesarios para ascender (o continuar ascendiendo) en el ámbito policial.	TD	PD	N	PA	TA
11	De mi trabajo en la policía, me motiva en gran medida el crecimiento a nivel personal y profesional al que puedo aspirar.	TD	PD	N	PA	TA
12	Mi trabajo en la policía me ha ayudado a crecer a nivel personal y profesional.	TD	PD	N	PA	TA
13	De mi trabajo en la policía, me motiva en gran medida la seguridad económica y la estabilidad laboral a las que puedo aspirar.	TD	PD	N	PA	TA
14	Mi trabajo en la policía, actualmente me ofrece seguridad económica y estabilidad laboral.	TD	PD	N	PA	TA
15	De mi trabajo en la policía, me motiva en gran medida el estilo de vida (comodidades, beneficios, lujos) al que puedo aspirar.	TD	PD	N	PA	TA
16	Mi trabajo en la policía me ha ayudado a desarrollar el estilo de vida (comodidades, beneficios, lujos) que deseo para mí.	TD	PD	N	PA	TA
17	Es muy importante para mí mantener los logros (eficiencia, calidad, responsabilidad y ética) en mi trabajo a lo largo de mi carrera policial.	TD	PD	N	PA	TA
18	Es muy importante para mí ayudar a mis compañeros de trabajo a mantener sus logros (eficiencia, calidad, responsabilidad y ética).	TD	PD	N	PA	TA
19	Estoy muy satisfecho con mis logros (eficiencia, calidad, responsabilidad y ética) pasados y actuales, derivados de mi labor en la policía.	TD	PD	N	PA	TA
20	La institución policial me motiva y recompensa (de formas económicas y/o no económicas) por mantener y mejorar mis logros (eficiencia, calidad, responsabilidad y ética), a lo largo de mi carrera.	TD	PD	N	PA	TA
21	Es muy importante para mí mantener actualizados mis conocimientos, habilidades y competencias para seguir haciendo un buen trabajo en la policía.	TD	PD	N	PA	TA
22	Es muy importante para mí ayudar a mis compañeros con menor experiencia a mantener actualizados sus conocimientos, habilidades y competencias.	TD	PD	N	PA	TA
23	Estoy muy satisfecho con el desarrollo que he tenido en términos de conocimientos, habilidades y competencias a lo largo de mi labor en la policía.	TD	PD	N	PA	TA
24	La institución policial me motiva y recompensa (de formas económicas y/o no económicas) por mantener actualizados mis conocimientos, habilidades y competencias, a lo largo de mi carrera.	TD	PD	N	PA	TA

25	De mi trabajo en la policía, me motiva en gran medida la posibilidad de acceder a un buen programa de jubilación, que me ofrezca estabilidad económica y un adecuado estilo de vida en mis años de retiro.	TD	PD	N	PA	TA
26	Estaría dispuesto a seguir trabajando en la policía una vez cumplidos el mínimo de años reglamentarios para acceder a la jubilación.	TD	PD	N	PA	TA
27	Espero jubilarme después de ascender lo más posible en mi línea de carrera dentro de la policía.	TD	PD	N	PA	TA
28	Espero jubilarme tras haber completado una carrera íntegra, llena de logros y dejando como legado nuevas generaciones de empleados bien formados.	TD	PD	N	PA	TA
29	De mi trabajo en la policía, me motiva en gran medida la posibilidad de mejorar el equilibrio entre lo laboral y lo no laboral (deportes, hobbies, viajes, trabajo voluntario, vida familiar, etc.), que se consigue a medida que se progresa en la línea de carrera.	TD	PD	N	PA	TA
30	En la actualidad, siento que mi trabajo en la policía me permite un adecuado equilibrio entre lo laboral y lo no laboral (deportes, hobbies, viajes, trabajo voluntario, vida familiar, etc.).	TD	PD	N	PA	TA

ANEXO 6
DATA DE CUESTIONARIO SOBRE DERECHO DE NEGOCIACIÓN
COLECTIVA DIMENSIÓN RECONOCIMIENTO DEL DERECHO DE
NEGOCIACIÓN COLECTIVA

#	It_1	It_2	It_3	It_4	It_5	It_6	It_7	It_8	It_9	It_10	It_11	It_12	It_13	It_14	It_15	D1
1	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	41
2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	39
3	3	4	3	2	3	2	4	3	4	3	3	3	2	2	3	44
4	3	3	4	2	2	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	44
5	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	49
6	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	3	2	2	1	2	31
7	3	4	3	2	3	2	4	3	4	3	3	3	2	2	3	44
8	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	41
9	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	42
10	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	40
11	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	41
12	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	41
13	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	41
14	4	3	3	3	2	2	4	4	3	3	2	3	3	2	3	44
15	3	4	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	44
16	3	4	3	2	3	2	4	3	4	3	3	3	2	2	3	44
17	3	4	3	2	3	2	4	3	4	3	3	3	2	2	3	44
18	3	3	3	2	2	3	3	4	4	2	3	3	2	2	3	42
19	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	43
20	3	3	4	2	2	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	44
21	3	4	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	47
22	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	0	24
23	3	4	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	44
#	It_1	It_2	It_3	It_4	It_5	It_6	It_7	It_8	It_9	It_10	It_11	It_12	It_13	It_14	It_15	D1
24	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	41
25	3	3	4	2	2	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	44
26	3	4	3	2	3	2	4	3	4	3	3	3	2	2	3	44
27	3	3	4	2	2	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	44
28	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	12
29	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	41
30	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	41
31	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	36
32	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	56
33	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	41
34	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	38
35	3	4	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	46
36	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	48
37	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	43
38	3	4	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	47
39	4	3	3	2	2	3	4	3	4	2	3	3	2	2	3	43

40	2	1	2	0	1	0	2	1	0	1	1	2	1	1	2	17
41	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	1	35
42	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	46
43	3	3	4	2	2	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	44
44	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	26
45	3	4	3	2	3	2	4	3	4	3	3	3	2	2	3	44
46	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	48
47	3	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	43
48	4	3	3	3	2	2	4	4	3	3	2	3	3	2	3	44
49	3	4	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	46
50	3	4	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	45
#	It_1	It_2	It_3	It_4	It_5	It_6	It_7	It_8	It_9	It_10	It_11	It_12	It_13	It_14	It_15	D1
51	3	4	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	46
52	3	4	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	44
53	3	4	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	46
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
55	4	3	3	3	2	2	4	4	3	3	2	3	3	2	3	44
56	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	53
57	3	4	3	3	2	2	4	4	3	3	3	2	3	2	3	44
58	3	3	4	2	2	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	44
59	4	3	3	2	2	3	4	3	4	2	3	3	2	2	3	43
60	3	4	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	47
61	3	4	3	2	3	2	4	3	4	3	3	3	2	2	3	44
62	3	4	3	2	3	2	4	3	4	3	3	3	2	2	3	44
63	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	38
64	3	4	3	2	3	2	4	3	4	3	3	3	2	2	3	44
65	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	43
66	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	47
67	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	51
68	4	3	3	3	2	2	4	4	3	3	2	3	3	2	3	44
69	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	40
70	3	3	4	2	2	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	44
71	3	4	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	47
72	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	3	2	2	2	1	31
73	4	3	3	3	2	2	4	4	3	3	2	3	3	2	3	44
74	4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	3	3	2	3	43
75	3	3	4	2	2	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	44
76	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	45
77	3	3	4	2	2	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	44

ANEXO 7
DATA DE CUESTIONARIO SOBRE DERECHO DE NEGOCIACIÓN
COLECTIVA DIMENSIÓN MOTIVACIÓN EN RELACIÓN AL DERECHO DE
NEGOCIACIÓN COLECTIVA

#	It_16	It_17	It_18	It_19	It_20	It_21	It_22	It_23	It_24	It_25	It_26	It_27	D2	D1+D2
1	3	4	3	4	1	1	1	1	1	2	1	0	22	63
2	3	3	2	2	1	2	0	1	1	3	0	0	18	57
3	4	4	3	4	2	1	1	1	1	2	1	0	24	68
4	3	3	3	3	1	2	0	1	1	2	0	1	20	64
5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	1	35	84
6	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	0	16	47
7	4	3	3	4	1	1	1	1	1	2	1	0	22	66
8	4	4	3	4	1	1	1	1	1	2	1	0	23	64
9	4	4	3	3	1	2	0	1	1	3	0	0	22	64
10	3	3	3	2	1	2	0	1	1	3	0	0	19	59
11	4	3	3	3	1	2	0	1	1	3	0	0	21	62
12	3	3	3	2	1	2	0	1	1	3	0	0	19	60
13	3	4	2	4	1	1	1	1	1	2	1	0	21	62
14	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	1	0	21	65
15	4	4	3	4	1	2	0	1	1	3	0	0	23	67
16	4	4	3	4	2	2	1	1	2	2	1	0	26	70
17	4	4	3	4	1	1	1	1	1	2	1	0	23	67
18	3	4	4	4	1	2	0	1	1	3	0	1	24	66
19	4	4	3	3	1	2	0	1	1	3	0	0	22	65
20	3	4	4	4	1	2	1	1	1	2	0	1	24	68
21	4	4	3	4	2	2	2	1	1	3	1	1	28	75
22	2	2	1	2	1	1	0	0	1	1	0	0	11	35
23	4	4	3	4	2	2	0	1	1	3	1	0	25	69
#	It_16	It_17	It_18	It_19	It_20	It_21	It_22	It_23	It_24	It_25	It_26	It_27	D2	D1+D2
24	3	3	2	4	1	1	1	1	1	2	1	0	20	61
25	3	4	4	4	1	2	2	2	1	2	1	1	27	71
26	4	4	3	4	2	3	1	1	2	2	1	0	27	71
27	3	4	3	3	1	2	0	1	1	2	0	1	21	65
28	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	9	21
29	4	4	3	3	1	2	0	1	1	3	0	0	22	63
30	3	2	2	4	1	1	1	1	1	2	1	0	19	60
31	3	2	2	3	1	1	1	1	1	2	1	0	18	54
32	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	39	95
33	3	3	3	3	1	2	0	1	1	3	0	0	20	61
34	3	3	2	2	1	2	0	1	1	2	0	0	17	55
35	4	4	3	4	2	2	1	1	1	3	1	0	26	72
36	4	4	3	4	3	3	1	3	2	2	1	1	31	79
37	4	4	3	3	1	1	1	1	1	2	1	0	22	65
38	4	4	3	4	3	2	3	2	1	3	1	1	31	78

39	3	4	4	4	1	2	0	1	1	3	0	1	24	67
40	1	2	0	2	1	1	1	1	1	0	1	0	11	28
41	3	2	2	2	1	2	0	1	1	2	0	0	16	51
42	4	4	3	4	3	3	1	2	2	2	1	1	30	76
43	3	4	4	4	1	2	2	1	1	2	0	1	25	69
44	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	0	0	14	40
45	4	4	3	4	2	3	1	2	2	2	1	1	29	73
46	4	4	3	4	3	3	3	2	1	3	2	1	33	81
47	3	3	3	3	1	2	0	1	1	2	0	1	20	63
48	4	4	3	3	2	1	1	1	1	3	1	0	24	68
49	4	4	3	4	2	2	0	1	1	3	1	0	25	71
50	4	4	3	4	2	2	0	1	1	3	1	0	25	70
#	It_16	It_17	It_18	It_19	It_20	It_21	It_22	It_23	It_24	It_25	It_26	It_27	D2	D1+D2
51	4	4	3	4	2	2	1	1	1	3	1	1	27	73
52	4	4	3	4	1	2	0	1	1	3	1	0	24	68
53	4	4	3	4	2	2	2	1	1	3	1	1	28	74
54	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	44	104
55	4	4	3	3	1	1	1	1	1	3	1	0	23	67
56	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	37	90
57	4	3	4	4	1	1	1	1	1	2	1	0	23	67
58	3	4	4	4	1	2	0	1	1	2	0	0	22	66
59	3	4	4	4	1	2	0	1	1	3	1	1	25	68
60	4	4	3	4	3	2	2	1	1	3	1	1	29	76
61	4	4	3	4	2	3	1	1	2	2	1	1	28	72
62	4	4	3	4	3	3	1	2	2	2	1	1	30	74
63	3	2	2	3	1	1	1	1	1	2	1	0	18	56
64	4	4	3	4	2	1	1	1	2	2	1	0	25	69
65	4	4	3	4	1	2	0	1	1	3	0	0	23	66
66	4	4	3	4	3	3	1	3	2	2	1	1	31	78
67	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	1	36	87
68	4	4	3	3	2	1	1	1	1	3	1	1	25	69
69	3	2	2	3	1	1	1	1	1	2	1	0	18	58
70	3	4	4	4	1	2	0	1	1	2	0	1	23	67
71	4	4	3	4	3	2	3	1	1	3	1	1	30	77
72	2	2	2	2	1	1	0	0	1	2	0	0	13	44
73	4	4	3	3	2	1	1	2	1	3	1	1	26	70
74	4	4	3	3	1	1	1	1	1	3	1	0	23	66
75	3	4	4	4	1	2	2	1	1	2	1	1	26	70
76	4	4	3	4	3	3	1	2	2	2	1	1	30	75
77	3	4	4	4	1	2	2	2	2	2	1	1	28	72

ANEXO 8
DATA DE CUESTIONARIO SOBRE DESARROLLO PROFESIONAL
DIMENSIONES ETAPAS DE INCORPORACIÓN Y CRECIMIENTO

#	It_1	It_2	It_3	It_4	It_5	It_6	It_7	It_8	D1	It_9	It_10	It_11	It_12	It_13	It_14	It_15	It_16	D2
1	3	3	2	3	2	4	2	3	22	2	2	2	3	1	2	1	3	16
2	3	3	2	3	2	3	2	3	21	3	2	3	3	2	2	2	2	19
3	3	3	2	2	2	3	2	3	20	2	2	2	3	2	1	1	2	15
4	3	3	2	2	2	3	2	3	20	3	2	2	3	2	1	1	2	16
5	2	1	2	1	2	1	2	0	11	2	2	1	2	1	2	0	1	11
6	3	2	3	2	2	4	2	3	21	2	4	2	3	3	3	2	3	22
7	3	2	3	2	2	3	2	3	20	2	2	2	2	1	1	2	2	14
8	3	3	2	2	2	3	2	3	20	3	2	2	3	2	1	1	2	16
9	3	3	2	2	2	4	2	3	21	2	2	2	3	1	2	1	3	16
10	3	3	2	3	2	3	2	3	21	3	2	3	3	2	2	2	2	19
11	3	3	2	2	2	3	2	3	20	3	2	2	3	2	1	2	2	17
12	3	2	3	2	2	3	2	3	20	2	3	4	2	2	1	2	3	19
13	3	3	2	1	2	4	2	3	20	2	2	2	3	1	2	1	3	16
14	3	2	3	2	2	3	2	3	20	2	3	3	2	2	1	2	3	18
15	3	2	2	1	2	4	2	3	19	2	2	2	3	1	2	1	3	16
16	3	2	3	1	2	3	2	3	19	2	3	2	3	1	2	1	2	16
17	3	4	2	3	3	4	2	3	24	3	3	3	3	2	2	2	4	22
18	3	2	3	2	2	4	2	3	21	2	3	2	3	1	3	1	2	17
19	3	2	3	1	2	4	2	3	20	2	3	2	3	1	2	1	2	16
20	2	3	2	2	2	3	2	2	18	2	2	2	3	2	1	1	2	15
21	2	2	2	2	2	3	2	2	17	2	2	2	2	2	1	1	2	14
22	3	3	2	3	2	3	2	3	21	3	2	3	3	2	2	2	4	21
23	2	3	2	2	2	3	2	3	19	2	2	2	3	2	1	1	2	15
#	It_1	It_2	It_3	It_4	It_5	It_6	It_7	It_8	D1	It_9	It_10	It_11	It_12	It_13	It_14	It_15	It_16	D2
24	3	3	2	2	2	3	2	3	20	3	2	2	3	2	2	2	2	18
25	3	2	2	2	2	3	2	3	19	2	2	2	2	1	1	2	2	14
26	2	2	3	1	2	3	2	2	17	2	2	2	3	1	2	1	2	15
27	3	2	2	2	2	3	3	3	20	2	3	2	2	2	2	2	2	17
28	3	4	3	3	4	4	3	3	27	4	3	3	3	3	3	4	4	27
29	3	3	2	2	2	3	2	3	20	3	2	2	3	2	1	1	2	16
30	3	2	3	2	2	4	2	3	21	2	3	2	3	1	3	1	3	18
31	3	2	3	2	2	4	2	3	21	2	4	2	3	2	3	2	3	21
32	1	1	1	0	1	1	1	0	6	0	1	1	0	1	2	0	1	6
33	3	2	3	1	2	4	2	3	20	2	3	2	3	1	3	1	2	17
34	3	2	3	2	2	3	2	3	20	2	3	3	2	2	1	2	3	18
35	2	3	2	2	2	3	2	2	18	2	2	2	2	2	1	1	2	14
36	2	2	2	2	2	3	1	2	16	2	2	2	2	2	1	1	1	13
37	3	2	3	1	2	4	2	3	20	2	3	2	3	1	2	1	2	16
38	2	2	3	1	2	2	2	1	15	2	3	2	2	1	2	1	1	14
39	3	2	3	2	2	3	2	3	20	2	3	3	2	1	1	2	3	17
40	4	3	4	2	2	4	3	3	25	3	4	3	3	3	4	3	4	27

41	3	3	2	2	2	3	2	3	20	3	2	2	3	2	2	2	18	
42	2	2	3	1	2	3	2	1	16	2	3	2	3	1	2	1	15	
43	2	3	2	2	2	3	2	2	18	2	2	2	2	2	1	1	14	
44	3	2	4	2	2	4	2	3	22	2	4	2	3	3	3	3	23	
45	2	2	3	1	2	3	2	2	17	2	3	2	3	1	2	1	16	
46	2	2	2	2	2	3	1	2	16	2	2	2	2	2	1	1	14	
47	3	2	3	2	2	3	2	3	20	2	3	4	2	2	1	2	19	
48	3	3	2	1	2	2	2	3	18	2	2	2	3	1	2	1	16	
49	3	2	3	1	2	3	2	3	19	2	3	2	3	1	2	1	16	
50	3	3	2	1	2	2	2	3	18	2	2	2	3	1	2	1	15	
#	It_1	It_2	It_3	It_4	It_5	It_6	It_7	It_8	D1	It_9	It_10	It_11	It_12	It_13	It_14	It_15	It_16	D2
51	2	2	3	1	2	3	2	3	18	2	3	2	3	1	2	1	2	16
52	3	3	2	2	2	3	2	3	20	3	2	2	3	2	1	1	2	16
53	2	3	2	2	2	3	2	2	18	2	2	2	2	2	1	1	2	14
54	1	1	2	1	2	2	0	2	11	1	1	2	1	1	0	1	1	8
55	3	2	3	1	2	3	2	3	19	2	3	2	3	1	2	1	2	16
56	1	2	2	2	2	2	1	2	14	2	2	2	2	2	1	1	1	13
57	3	3	2	1	2	2	2	3	18	2	2	2	3	1	2	1	3	16
58	3	2	3	2	2	3	2	3	20	2	3	3	2	1	1	2	3	17
59	3	3	2	1	2	2	2	3	18	2	2	2	3	1	2	1	3	16
60	2	2	2	2	2	3	1	2	16	2	2	2	2	2	1	1	2	14
61	2	2	3	1	2	3	2	2	17	2	3	2	3	1	2	1	2	16
62	2	2	3	1	2	3	2	1	16	2	3	2	2	1	2	1	1	14
63	3	2	3	2	2	4	2	3	21	2	3	2	3	2	3	2	3	20
64	3	2	3	2	2	3	2	3	20	2	2	3	2	1	1	2	2	15
65	3	2	3	1	2	4	2	3	20	2	3	2	3	1	2	1	2	16
66	2	2	3	1	2	3	2	1	16	2	3	2	2	1	2	1	1	14
67	2	2	2	1	2	2	2	1	14	2	2	2	2	1	2	1	1	13
68	3	2	2	2	2	3	2	3	19	2	2	2	2	1	1	2	2	14
69	3	2	3	2	2	4	2	3	21	2	3	2	3	2	3	1	3	19
70	3	2	2	2	2	3	3	2	19	2	3	2	2	2	2	2	2	17
71	2	2	2	2	2	3	2	2	17	2	2	2	2	2	1	1	2	14
72	3	3	2	3	2	3	2	3	21	3	2	2	3	2	2	2	2	18
73	3	2	2	2	2	3	2	3	19	2	2	2	2	1	1	2	2	14
74	3	2	3	2	2	4	2	3	21	2	3	2	3	1	3	1	2	17
75	3	2	3	1	2	3	2	3	19	2	3	2	3	1	2	1	2	16
76	3	2	2	2	2	3	2	2	18	1	2	2	2	1	1	2	2	13
77	3	2	2	2	2	3	2	3	19	1	2	2	2	1	1	2	2	13

ANEXO 9
DATA DE CUESTIONARIO SOBRE DESARROLLO PROFESIONAL
DIMENSIONES ETAPAS DE MADUREZ Y MAESTRÍA

#	It_17	It_18	It_19	It_20	It_21	It_22	It_23	It_24	D3	It_25	It_26	It_27	It_28	It_29	It_30	D4	D1+D2+D3-
1	3	2	3	1	2	2	2	2	17	3	2	2	2	2	2	13	
2	3	4	3	2	3	2	2	2	21	3	2	2	2	3	2	14	
3	3	3	3	2	1	2	2	2	18	3	1	2	2	2	1	11	
4	3	3	3	2	2	2	2	2	19	3	2	2	2	3	1	13	
5	2	1	1	1	2	1	2	2	12	2	0	0	1	2	1	6	
6	3	2	3	2	2	2	3	2	19	3	2	2	2	3	2	14	
7	3	2	3	2	1	2	3	2	18	2	2	2	2	2	1	11	
8	3	3	2	2	1	2	2	2	17	3	1	2	2	3	1	12	
9	3	2	3	1	2	2	2	2	17	3	2	2	2	2	2	13	
10	3	3	3	2	2	2	2	2	19	3	2	2	2	3	2	14	
11	3	3	3	2	2	2	2	2	19	3	2	2	2	3	1	13	
12	3	2	3	2	2	2	3	2	19	2	2	2	2	2	1	11	
13	3	2	3	1	2	2	2	2	17	3	2	2	2	2	2	13	
14	3	2	3	2	1	2	3	2	18	2	2	2	2	2	1	11	
15	3	2	3	1	2	2	2	2	17	3	2	2	2	2	2	13	
16	2	2	3	1	2	2	2	2	16	3	1	1	2	2	2	11	
17	3	4	4	3	3	2	2	2	23	3	3	3	3	3	2	17	
18	3	2	3	1	2	2	3	2	18	3	2	2	2	2	2	13	
19	3	2	3	1	2	2	3	2	18	3	1	2	2	2	2	12	
20	3	3	3	2	1	2	2	2	18	3	1	2	2	2	1	11	
21	3	2	3	1	1	1	2	2	15	3	1	2	1	2	1	10	
22	3	4	3	2	3	2	2	2	21	3	2	3	2	3	2	15	
23	3	3	3	2	1	2	2	2	18	3	1	2	2	2	1	11	
24	3	3	3	2	2	2	2	2	19	3	2	2	2	3	1	13	
#	It_17	It_18	It_19	It_20	It_21	It_22	It_23	It_24	D3	It_25	It_26	It_27	It_28	It_29	It_30	D4	D1+D2+D3-
25	2	2	3	2	1	2	3	1	16	2	2	2	2	2	1	11	
26	2	2	2	1	2	2	2	2	15	3	1	1	2	2	2	11	
27	2	2	2	2	2	2	3	2	17	2	2	2	2	2	2	12	
28	3	4	4	4	3	3	3	2	26	3	3	3	4	3	2	18	
29	3	3	3	2	2	2	2	2	19	3	1	2	2	3	1	12	
30	3	2	3	2	2	2	3	2	19	3	2	2	2	2	2	13	
31	3	2	3	2	2	2	3	2	19	3	2	2	2	2	2	13	
32	1	1	0	0	1	1	1	2	7	1	0	0	1	2	1	5	
33	3	2	3	1	2	2	3	2	18	3	2	2	2	2	2	13	
34	3	2	3	2	2	2	3	2	19	2	2	2	2	2	1	11	
35	3	3	3	1	1	1	2	2	16	3	1	2	2	2	1	11	
36	3	2	2	1	0	1	2	2	13	2	1	2	1	2	1	9	
37	3	2	3	1	2	2	3	2	18	3	2	2	2	2	2	13	
38	2	1	3	1	2	2	2	2	15	2	0	1	1	2	2	8	
39	3	2	3	2	1	2	2	2	17	2	2	2	2	2	1	11	
40	3	3	3	2	2	3	4	3	23	3	3	3	2	4	3	18	

41	3	3	3	2	2	2	2	2	19	3	2	2	2	3	2	14	
42	2	2	3	1	2	2	2	2	16	2	0	1	2	2	2	9	
43	3	3	3	1	1	2	2	2	17	3	1	2	2	2	1	11	
44	3	2	3	2	2	3	3	2	20	3	2	3	2	3	3	16	
45	2	2	3	1	2	2	2	2	16	3	0	1	2	2	2	10	
46	3	2	2	1	0	1	2	2	13	3	1	2	1	2	1	10	
47	3	2	3	2	2	2	4	2	20	2	2	2	2	2	1	11	
48	3	2	3	1	2	2	1	2	16	3	2	2	2	2	2	13	
49	2	2	3	1	2	2	3	2	17	3	1	1	2	2	2	11	
50	3	2	3	0	2	2	1	2	15	3	2	2	2	2	2	13	
51	2	2	3	1	2	2	2	2	16	3	1	1	2	2	2	11	
#	It_17	It_18	It_19	It_20	It_21	It_22	It_23	It_24	D3	It_25	It_26	It_27	It_28	It_29	It_30	D4	D1+D2+D3+
52	3	3	3	2	1	2	2	2	18	3	1	2	2	3	1	12	
53	3	3	3	2	1	2	2	2	18	3	1	2	2	2	1	11	
54	1	0	1	0	0	1	2	2	7	2	1	2	1	1	0	7	
55	3	2	3	1	2	2	3	2	18	3	1	2	2	2	2	12	
56	1	2	1	1	0	1	2	2	10	2	1	2	1	2	0	8	
57	3	2	3	1	2	2	2	2	17	3	2	2	2	2	2	13	
58	3	2	3	2	1	2	3	2	18	2	2	2	2	2	1	11	
59	3	2	3	0	2	2	1	2	15	3	2	2	2	2	2	13	
60	3	2	2	1	1	1	2	2	14	3	1	2	1	2	1	10	
61	2	2	3	1	2	2	2	2	16	3	1	1	2	2	2	11	
62	2	2	3	1	2	2	2	2	16	2	0	1	2	2	2	9	
63	3	2	3	2	2	2	3	2	19	3	2	2	2	2	2	13	
64	3	2	3	2	1	2	3	2	18	2	2	2	2	2	1	11	
65	3	2	3	1	2	2	3	2	18	3	1	2	2	2	2	12	
66	2	1	3	1	2	2	2	2	15	2	0	1	2	2	2	9	
67	2	1	2	1	2	2	2	2	14	2	0	1	1	2	1	7	
68	3	2	3	2	1	2	3	2	18	2	2	2	2	2	1	11	
69	3	2	3	2	2	2	3	2	19	3	2	2	2	2	2	13	
70	2	2	2	2	1	2	3	2	16	2	2	2	2	2	2	12	
71	3	2	2	1	1	1	2	2	14	3	1	2	1	2	1	10	
72	3	3	3	2	2	2	2	2	19	3	2	2	2	3	2	14	
73	2	2	3	2	1	2	3	2	17	2	2	2	2	2	1	11	
74	3	2	3	2	2	2	3	2	19	3	2	2	2	2	2	13	
75	3	2	3	1	2	2	3	2	18	3	1	1	2	2	2	11	
76	2	2	3	2	1	2	3	1	16	2	2	2	2	1	1	10	
77	2	2	3	2	1	2	3	1	16	2	2	2	2	2	1	11	

ANEXO 10
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA TESIS

Yo, JESÚS NAZARENO MELÉNDEZ MESTANZA, identificado con el DNI N° XXXXXXXX, estudiante de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Alas Peruanas, sede Chachapoyas, declaro que el trabajo de investigación titulado “DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS EFECTIVOS DE LA POLICÍA NACIONAL DE CHACHAPOYAS, REGIÓN DE AMAZONAS-2020”, presentado en 113 folios, para obtener el grado académico de Licenciado en Derecho, es de mi autoría. Por tanto, declaro lo siguiente: — En la investigación, he mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo, y he realizado correctamente las citas textuales y paráfrasis, de acuerdo a las normas de redacción exigidas. — No he utilizado ninguna otra fuente distinta a aquellas expresamente señaladas en este trabajo. — Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado, completa ni parcialmente, para la obtención de otro grado académico o título profesional. — Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado física y electrónicamente en búsqueda de plagios. — De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que se determinan en el procedimiento disciplinario.

Lima, 10 de agosto de 2020.

JESÚS MELÉNDEZ

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIONES CUANTITATIVA

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Pablo Miranda Miranda
 1.2 Institución donde labora: UAP
 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: CUESTIONARIO
 1.4 Autor del instrumento: SESUS MATEMPEZ MESTANZA
 1.5 Título de la Investigación: DERECHO DE NEGOCIACION COLECTIVA Y SU RELACION CON EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS EFECTIVOS DE LA POLICIA NACIONAL DE LAMAYOVS, REGION DE AYACUCHAS-2020

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA					
		0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76-80	81-85	86-90	91-95	96-100		
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X		
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.																					X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.																					X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.																					X	
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad																					X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.																					X	
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos.																					X	
8. COHERENCIA	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores.																					X	
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.																					X	
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia																					X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: CS. VIABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95% //

LUGAR Y FECHA: 12/03/2020 //

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: 96328142 Teléfono: 9



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIONES CUANTITATIVA

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y nombres del informante: JESSICA Pilon HERNANDEZ Coleno
 1.2 Institución donde labora: UAP
 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: CUESTIONARIO
 1.4 Autor del instrumento: JESUS R. ELENDI MESTANZA
 1.5 Título de la Investigación: RELEVANTO DE NEGOCIACION COLECTIVA Y SU
RELACION CON EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS
SPECTIVOS DE LA POLICIA NACIONAL DE LA ALTA ROYAS, PERU
2020

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.																			X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.																			X	
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad																		Y		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.																		X		
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos.																	X			
8. COHERENCIA	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores.																		X		
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.																			X	
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia																			X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: es Viable.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95%

LUGAR Y FECHA: 20/09/2020

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI 08875469 Teléfono 999902463

Turnitin Informe de Originalidad

Procesado el: 10-oct.-2020 16:53 -05
 Identificador: 1411254566
 Número de palabras: 30868
 Entregado: 1

DERECHO DE NEGOCIACIÓN
 COLECTIVA Y SU RELACIÓ... Por
 Jesús Nazareno Meléndez
 Mestanza

Índice de similitud 17%	Similitud según fuente Internet Sources: 17% Publicaciones: 4% Trabajos del estudiante: 6%
---------------------------------------	--

[incluir citas](#) [incluir bibliografía](#) [excluyendo las coincidencias < 5 de las palabras](#) modo:

ver informe en vista quickview (vista clásica) Change mode [imprimir](#) [actualizar](#) [descargar](#)

2% match (Internet desde 11-jun.-2020)

<http://suteecea.org.pe>



1% match (Internet desde 09-jul.-2020)

https://documentop.com/compendio-de-instrumentos-internacionales-de-derechos-humanos_5a05bd761723dd80ae703689.html



1% match ()

<http://renati.sunedu.gob.pe>



1% match ()

<http://repositorio.uigv.edu.pe>



1% match (Internet desde 18-feb.-2019)

<http://repositorio.uap.edu.pe>



<1% match (Internet desde 05-jun.-2017)

<http://repositorio.esan.edu.pe>



<1% match (Internet desde 15-nov.-2014)

<http://bdigital.uao.edu.co>



<1% match (Internet desde 05-feb.-2020)

<http://repobib.ubiobio.cl>



<1% match ()

<http://hdl.handle.net>



<1% match (Internet desde 21-sept.-2020)

<https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/18592/TFG%20-%20Urio%20Palomanes%2C%20Ignacio.pdf?isAllowed=y&sequence=1>



<1% match (Internet desde 28-may.-2019)

<http://digibuo.uniovi.es>



<1% match (Internet desde 03-may.-2020)

<https://id.123dok.com/document/q7l7wgry-hubungan-antara-konformitas-dan-konsep-diri-pada-remaja-yang-bergaya-harajuku-di-yogyakarta.html>



<1% match (trabajos de los estudiantes desde 22-sept.-2020)

[Submitted to Universidad Peruana Los Andes on 2020-09-22](#)



<1% match (Internet desde 27-ene.-2014) http://white.oit.org.pe	✕
<1% match (Internet desde 18-nov.-2006) http://www.oit.org.pe	✕
<1% match (Internet desde 19-jul.-2020) https://busquedas.elperuano.pe/download/full/8WCTafufa2sA48cwjPugBc	✕
<1% match (Internet desde 10-oct.-2020) http://repositorio.uandina.edu.pe	✕
<1% match () http://doi.org	✕
<1% match (Internet desde 04-abr.-2020) http://repositorio.upch.edu.pe	✕
<1% match () http://www.ccoo.com	✕
<1% match (trabajos de los estudiantes desde 01-jun.-2017) Submitted to Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados on 2017-06-01	✕
<1% match (Internet desde 12-oct.-2014) http://lacordinadora.files.wordpress.com	✕
<1% match (trabajos de los estudiantes desde 13-may.-2018) Submitted to Universidad Tecnologica de los Andes on 2018-05-13	✕
<1% match (Internet desde 28-sept.-2020) http://repositorio.pucp.edu.pe	✕
<1% match (Internet desde 15-sept.-2015) http://www.theibfr.com	✕
<1% match () http://sedici.unlp.edu.ar	✕
<1% match (Internet desde 13-jul.-2010) http://training.itcilo.it	✕
<1% match (Internet desde 06-feb.-2018) http://repositorio.unheval.edu.pe	✕
<1% match (Internet desde 07-nov.-2014) http://api.ning.com	✕
<1% match (Internet desde 16-abr.-2018) http://mriuc.bc.uc.edu.ve	✕
<1% match () http://repositorio.unfv.edu.pe	✕
<1% match () http://www.oitandina.org.pe	✕
<1% match (Internet desde 01-jun.-2015) http://files.servir.gob.pe	✕
<1% match (Internet desde 30-jun.-2018) https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/7025/CdG_214.pdf?isAllowed=y&sequence=1	✕
<1% match (Internet desde 03-nov.-2018) http://www.spdtss.org.pe	✕
<1% match (Internet desde 03-nov.-2018)	

ANTEPROYECTO DE LEY N° 001

Sumilla : Anteproyecto de ley que modifica el artículo 42 de la Constitución Política del Perú, respecto al derecho de sindicación y huelga de los servidores públicos, y derogación del Art. 44 inciso b de la Ley 30057 Ley del Servicio Civil, respecto a la negociación colectiva.

I. DATOS DEL AUTOR

El bachiller en derecho Bach. Jesús Nazareno Meléndez Mestanza, en ejercicio de sus facultades ciudadanas, que le confiere el Artículo 31 de la Constitución Política del Perú y el Artículo 75 del Reglamento General del Congreso de la República, propone el siguiente Anteproyecto de ley que modifica el artículo 42 de la Constitución Política, respecto al derecho de sindicación y huelga de los servidores públicos, y el Art. 44 inciso b de la Ley 30057 Ley del Servicio Civil, respecto a la negociación colectiva, debiese ser derogado.

II. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

A. CONSIDERACIONES GENERALES

Que, como es sabido el Estado el Estado ha intentado impedir, desde su promulgación, la contemplación de mejoras en las compensaciones económicas de los funcionarios públicos vía negociación colectiva, con el argumento de que el presupuesto público debe mantener su condición de intangible.

La Ley N° 30057, el artículo 44 , Nueva Ley del Servicio Civil”, en su literal b), se indicaba, en el texto original, que la contrapropuesta o propuestas de la entidad relativas a compensaciones económicas son nulas de pleno derecho. De esta manera, el personal policial encuentra limitado su derecho de negociación colectiva únicamente a las condiciones laborales, de acuerdo a la interpretación de la Ley N° 30057 previa a la sentencia del TC de 2016. Esto quiere decir que no se puede incluir en los términos de la

negociación aspectos relacionados con la remuneración salarial, las bonificaciones o asignaciones económicas.

Podemos afirmar entonces que, la Policía Nacional de acuerdo a los Convenios con la OIT, están comprendidos en la gran dimensión de trabajadores estatales, pero por la naturaleza de sus funciones como elementos que garantizan la seguridad en la sociedad; están prohibidos de sindicación y mucho más de entrar en huelga y a los pactos o negociación colectiva (Decreto Legislativo N° 1267, 2016). Donde la Policía nacional no esta comprendido dentro de los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos. No están comprendidos los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional, como señala la Constitución Política del Perú. Pero cabe acotar que esta restricción de los beneficios de la negociación colectiva a los servidores de la seguridad ciudadana está estipulada como una posibilidad en el “Convenio Num. 98, Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva” de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1949). Expresa, en su artículo 5 que “la legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el presente Convenio en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía”, lo que le permite a los Estados miembros decidir si aplican, y cómo, la exclusión. Por tal motivo el artículo 42 de la Constitución Política, respecto al derecho de sindicación y huelga de los servidores públicos y el Art. 44 inciso b de la Ley 30057 Ley del Servicio Civil, respecto a la negociación colectiva, debiesen ser modificado para una correcta actuación de la constitución y de la Ley.

B. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA QUE SE PROPONE SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente iniciativa legislativa tiene por objeto modificar el artículo 42 de la Constitución Política del Perú, respecto al derecho de sindicación y huelga de los servidores públicos, y el Art. 44 inciso b de la Ley 30057 Ley del Servicio Civil, respecto a la negociación colectiva debiese ser derogado.

Dice así:

- Constitución Política del Perú, Artículo 42.- “Derechos de sindicación y huelga de los Servicios Públicos Se reconocen los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos. No están comprendidos los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional”
- Ley 30057 Ley del Servicio Civil, Art. 44 inciso. b “La contrapropuesta o propuesta de la entidad relativas a compensaciones económicas son nulas de pleno derecho”

Debe decir así:

- Constitución Política del Perú, Artículo 42.- “Derechos de sindicación y huelga de los Servicios Públicos Se reconocen los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos. No están comprendidos los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección”.
- Ley 30057 Ley del Servicio Civil, Art. 44 inciso. b “La contrapropuesta o propuesta de la entidad relativas a compensaciones económicas son nulas de pleno derecho”
(DEROGARSE)

III. ANÁLISIS DEL COSTO-BENEFICIO

Nuestra propuesta de ley, si producirá gasto al presupuesto del Estado, siendo la Constitución Política del Perú y la Ley 30057 Ley del servicio civil una instrumento jurídico que ofrecerá justicia y garantizará los derechos de los servidores públicos y de nuestra Policía Nacional.