



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
FACULTAD DE HUMANIDADES, CIENCIAS Y SALUD
PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO**

**LA LIBERTAD SINDICAL DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO, EN LA
PERCEPCIÓN DE LOS DIRIGENTES SINDICALES. CHIMBOTE. OCTUBRE 2024**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

**ANÁLISIS DE SENTENCIAS DE PROCESOS CULMINADOS EN LOS DISTRITOS JUDICIALES DEL
PERÚ, EN FUNCIÓN DE LA MEJORA CONTÍNUA DE LA CALIDAD DE LAS DECISIONES
JUDICIALES.**

AUTOR

SANDOVAL CABRERA, ROCIO LILIANA

ORCID:0000-0003-0353-9282

ASESOR

BARRAZA TORRES, JENNY JUANA

ORCID:0000-0002-0834-4663

CHIMBOTE-PERÚ

2025



FACULTAD DE HUMANIDADES, CIENCIAS Y SALUD

PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO

ACTA N° 0114-068-2025 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **09:00** horas del día **31** de **Mayo** del **2025** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **DERECHO**, conformado por:

MARQUEZ GALARZA ISABEL DAFNE DALILA Presidente
RUEDA ZEGARRA WILFREDO SALVADOR Miembro
CHUCHON VILCA JESUS Miembro
Mgtr. BARRAZA TORRES JENNY JUANA Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **LA LIBERTAD SINDICAL DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO, EN LA PERCEPCIÓN DE LOS DIRIGENTES SINDICALES. CHIMBOTE. OCTUBRE 2024**

Presentada Por :
(0106081034) **SANDOVAL CABRERA ROCIO LILIANA**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **MAYORIA**, la tesis, con el calificativo de **13**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Abogada**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

MARQUEZ GALARZA ISABEL DAFNE DALILA
Presidente

RUEDA ZEGARRA WILFREDO SALVADOR
Miembro

CHUCHON VILCA JESUS
Miembro

Mgtr. BARRAZA TORRES JENNY JUANA
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: LA LIBERTAD SINDICAL DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO, EN LA PERCEPCIÓN DE LOS DIRIGENTES SINDICALES. CHIMBOTE. OCTUBRE 2024 Del (de la) estudiante SANDOVAL CABRERA ROCIO LILIANA , asesorado por BARRAZA TORRES JENNY JUANA se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 4% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 31 de Julio del 2025



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

AGRADECIMIENTO

A Dios y a mi familia

A Dios por brindarnos salud, fortaleza
Y capacidad en aquellos momentos de
Dificultad y debilidad, y a mi familia
Por brindarme su apoyo incondicional

Rocio Liliana Sandoval Cabrera

DEDICATORIA

A mis padres por ser la persona que me dieron
La vida, que cree en mí y me brindan su apoyo
Constantemente, motivando día a día a seguir
Con mis estudios.

A mis hijos por ser el motivo de mi esfuerzo y
de mis ganas de ser una gran profesional.

Rocio Liliana Sandoval Cabrera

ÍNDICE GENERAL

Caratula.....	I
Agradecimiento.....	IV
Dedicatoria.....	V
Índice general.....	VI
Lista de Tablas.....	VII
Resumen.....	VIII
Abstracts.....	IX
I. PLANTAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Descripción del problema.....	1
1.2. Formulación del Problema.....	2
1.3. Justificación de la investigación.....	2
1.4. Objetivos de la investigación.....	3
II. MARCO TEORICO.....	4
2.1. Antecedentes.....	4
Nivel Internacional	4
Nivel Nacional.....	5
2.2. Bases teóricas	8
2.2.1. El Tribunal Constitucional peruano.....	8
2.2.1.1 Concepto.....	8
2.2.2. El Tribunal Constitucional y la tutela de los derechos fundamentales.....	9
2.2.2.1 Concepto.....	9
2.2.3. El Tribunal Constitucional y su control constitucional	9
2.2.3.1. Concepto.....	9
2.2.4. El Tribunal Constitucional y su control convencional	9
2.2.4.1. Concepto.....	10
2.2.5. Libertad sindical	10
2.2.5.1. Concepto.....	10
2.2.6. La libertad sindical individual	11
2.2.6.1. Concepto.....	11
2.2.7. Libertad sindical positiva	11
2.2.7.1. Concepto.....	11

2.2.8. Libertad sindical negativa.....	11
2.2.8.1. Concepto.....	11
2.2.9. Sindicalización	11
2.2.9.1. Concepto.....	11
2.2.10. Libertad sindical colectiva.....	12
2.2.10.1. Concepto.....	12
2.2.11. El derecho a la libertad sindical como derecho fundamental	12
2.2.11.1. Concepto.....	12
2.2.12. Los sindicatos	13
2.2.12.1. Concepto.....	13
2.2.12.2. Reconocimiento de los sindicatos.....	13
2.2.12.2.1. Concepto.....	13
2.2.13. Clases de sindicato en la legislación Nacional	13
2.2.13.1. Concepto.....	13
2.2.12.4. Tipo de sindicatos	14
2.2.12.4.1. Concepto.....	14
2.2.12.5. Funciones del sindicato	14
2.2.12.5.1. Concepto.....	14
2.2.13. Amparo sindical.....	15
2.2.13.1. Concepto.....	15
2.2.14. Derecho de afiliarse	15
2.2.14.1. Concepto.....	15
2.2.15. Derecho de no afiliarse y desafilarse.....	15
2.2.15.1. Concepto.....	15
2.2.16. Principios de la organización sindical	16
2.2.16.1. Principio de pureza	16
2.2.16.1.1. Concepto.....	16
2.2.16.2. Principio de especialidad	16
2.2.16.2.1. Concepto.....	16
2.2.16.3. Principio de autonomía o autarquía sindical	16
2.2.16.3.1. Concepto.....	16
2.2.16.4. Principio Indubio Pro Operario	16
2.2.16.4.1. Concepto.....	16
2.2.17. Contrato colectivo	17
2.2.17.1. Concepto.....	17

2.2.17.2. Contrato individual	17
2.2.17.2.1. Concepto	17
2.2.17.3. Derecho colectivo	17
2.2.17.3.1. Concepto	17
2.2.18. Negociación colectiva.....	18
2.2.18.1. Concepto	18
2.2.19. Partes de la negociación	18
2.2.19.1. Concepto	18
2.2.20. La negociación colectiva de buena.....	18
2.2.20.1. Concepto	18
2.2.21. Huelga.....	18
2.2.21.1. Concepto	18
2.2.21.2. Derecho de huelga	19
2.2.21.2.1. Concepto	19
2.2.21.3 Fines de la huelga	19
2.2.21.3.1. Concepto	19
2.2.21.4. Modalidades de la huelga	19
2.2.21.4.1. Concepto	19
2.2.21.5. Límite del derecho de la huelga.....	20
2.2.21.5.1. Concepto	20
2.2.25.5. Ejercicio del derecho de huelga.....	20
2.2.25.6. Derechos sindicales según la ley	20
2.3. Marco conceptual	21
III. METODOLOGIA	22
3.1. Tipo, nivel y diseño de investigación	22
3.2. Población	24
3.3. Variables. Definición y operacionalización.....	24
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de información	25
3.5. Método de análisis de datos.....	26
3.6. Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS.....	28
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIA BIBLIOGRAFICA	41

Anexo 1. Matriz de consistencia.....	49
Anexo 2. Ficha técnica del instrumento.....	51
Anexo 3. Ficha de Presentación al Experto.....	53
Anexo 4. Confiabilidad del instrumento.....	55
Anexo 5. Carta de recojo de datos.....	61
Anexo 6. Protocolo de consentimiento informado para encuestas.....	63
Anexo 7. Declaración de Compromiso ético y no plagio.....	64

RESUMEN

En la presente investigación el objetivo es: Describir la libertad sindical de los trabajadores del sector públicos según la percepción de dirigentes sindicales, Chimbote, octubre 2024, es de nivel descriptivo; de tipo cuantitativo; no experimental y transversal; la fuente de recolección de la información está: conformada por 10 dirigentes sindicales, Que ejerzan como dirigente del sindicato, experiencia: 2 años, ejerzan de dirigentes en sectores público de Chimbote; la técnica aplicada fue: la encuesta; el instrumento es un: cuestionario. Los resultados revelan que: en general, los dirigentes consideran que la libertad sindical en el sector público enfrenta desafíos significativos, incluyendo limitaciones en la legislación, prácticas y falta de mecanismos eficaces de protección. A pesar de estas dificultades, los dirigentes del sindicato también identificaron oportunidades para mejorar la situación, como el fortalecimiento de la legislación, la mayor sensibilización sobre los derechos sindicales y la implementación de medidas efectivas de supervisión y sanción.

Palabras clave: laboral, Libertad, sector, sindical, sindicato, público

ABSTRACT

The objective of this research is: To describe the union freedom of public sector workers according to the perception of union leaders, Chimbote, October 2024, at a descriptive level; qualitative type; non-experimental and transversal; The source of information collection is: made up of 10 union leaders, who work as union leaders, experience: 2 years, work as leaders in public sectors of Chimbote; The technique applied was: the survey; The instrument is a: questionnaire. The results reveal that: in general, leaders consider that freedom of association in the public sector faces significant challenges, including limitations in legislation, practices and lack of effective protection mechanisms. Despite these difficulties, union leaders also identified opportunities to improve the situation, such as strengthening legislation, raising awareness of union rights, and implementing effective monitoring and sanctioning measures.

Keywords: labor, freedom, sector, union, trade union, public

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.Descripción del problema

Dentro de la descripción del Problema se encontró que la libertad sindical es un derecho fundamental reconocido tanto a nivel nacional como internacional, consagrado en instrumentos como la Constitución Política del Perú, el Convenio 87 de la OIT y diversas sentencias del Tribunal Constitucional. No obstante, en el caso de los trabajadores del sector público, este derecho enfrenta múltiples limitaciones prácticas, normativas y administrativas que obstaculizan su pleno ejercicio. Estas restricciones no solo se reflejan en normas legales que restringen la negociación colectiva o el derecho a huelga, sino también en prácticas institucionales que desincentivan o incluso hostilizan la actividad sindical.

Para Santoro (2021) señalo que en el Perú la libertad sindical para los trabajadores públicos está regulada por la Constitución y la legislación laboral. Sin embargo, la aplicación efectiva de este derecho enfrenta desafíos significativos. Lo definen que los trabajadores del sector público a menudo encuentran restricciones en su capacidad para formar sindicatos, negociar colectivamente y ejercer plenamente sus derechos sindicales. Estos desafíos pueden incluir limitaciones legales, presiones políticas y administrativas, y una falta de garantías para la protección de sus derechos.

En este contexto, los dirigentes sindicales del sector público cumplen un rol fundamental en la defensa y promoción de los derechos laborales de sus representados. Sin embargo, son precisamente ellos quienes experimentan directamente las barreras estructurales y las tensiones con las entidades estatales, lo que afecta tanto el desarrollo de la actividad sindical como la percepción que se tiene sobre la vigencia efectiva del derecho a la libertad sindical. Esta situación genera una aparente contradicción entre el reconocimiento formal de la libertad sindical y su realización concreta en la vida laboral de los trabajadores estatales.

Yucra (2024) en su tesis para optar el título profesional de abogado denominado “El derecho a la libertad sindical y la protección de los derechos laborales en el marco del decreto supremo N° 014-2022, en el Perú” concluyo que el derecho a la libertad sindical es un principio laboral constitucional cuya finalidad es hacer valer los derechos y

condiciones laborales de los trabajadores, este se ve representado por principios constitucionales y es deber de los empleadores respetar dichos derechos

A pesar de la existencia de normas que garantizan derechos sindicales, la realidad evidencia que los dirigentes enfrentan obstáculos como la falta de diálogo social efectivo, represalias indirectas, restricciones en la negociación colectiva centralizada, o demoras injustificadas en los procedimientos administrativos. Estos factores inciden negativamente en la percepción que tienen los dirigentes sobre el estado real de la libertad sindical en el aparato público. Sin una comprensión clara de esta percepción y de los factores que la configuran, es difícil proponer reformas eficaces que garanticen el respeto de este derecho fundamental en el ámbito público

Finalmente, esta investigación se centró en analizar cómo se ejerce la libertad sindical de los trabajadores públicos en Perú, evaluando las barreras y limitaciones existentes. Se exploraron casos específicos para identificar las prácticas que afectan la autonomía sindical y se examinará la implementación de políticas y leyes relacionadas.

1.2. Formulación del problema

General:

¿Cuál es la libertad sindical de los trabajadores del sector públicos según la percepción de dirigentes sindicales, de Chimbote, octubre 2024?

1.3. Justificación

Este trabajo se justificó en la parte teórica, la investigación contribuyó en el desarrollo del conocimiento en torno al derecho fundamental de libertad sindical en el sector público, a partir de un enfoque centrado en la percepción de los propios actores sindicales. Aunque la libertad sindical ha sido reconocida por el marco constitucional peruano y por tratados internacionales como el Convenio 87 de la OIT, existe una evidente escasez de estudios empíricos que analicen este derecho desde la experiencia subjetiva y directa de los dirigentes sindicales. En ese sentido, esta investigación busca cubrir ese vacío, aportando al debate académico sobre la eficacia real de los derechos fundamentales en contextos institucionalmente limitados y regulatoriamente restrictivos, como es el caso del empleo público en el Perú.

Además, el estudio permitirá contrastar la normatividad vigente con su aplicación práctica, aportando una visión crítica y actualizada de la teoría del derecho laboral

colectivo, los principios del constitucionalismo social y los estándares internacionales en materia de derechos sindicales.

En el ámbito práctico, esta investigación busco visibilizar los principales obstáculos que enfrentan los dirigentes sindicales del sector público en el ejercicio de la libertad sindical, según su propia percepción. Ello permitió identificar aspectos críticos de la relación entre los sindicatos y las entidades públicas, que muchas veces no se evidencian en los documentos normativos o en las estadísticas oficiales. Al recoger la voz de los dirigentes sindicales, se podrá proporcionar información relevante a instituciones públicas, organizaciones sindicales, defensores de derechos humanos y organismos internacionales, a fin de diseñar políticas públicas más inclusivas y respetuosas del derecho a la sindicalización.

Asimismo, los hallazgos podrían servir de base para reformas normativas, mejoras en la implementación de políticas laborales, y fortalecimiento del diálogo social en el sector estatal, en concordancia con los estándares internacionales de la OIT.

Desde una perspectiva **metodológica**, la investigación se justificó por su enfoque cuantitativo, que busca comprender un fenómeno complejo la percepción de los dirigentes sindicales sobre la libertad sindical en su contexto real. Este enfoque permite un abordaje más profundo de las experiencias, discursos y valoraciones de los dirigentes, elementos que no pueden ser plenamente captados a través de métodos cuantitativos.

Además, el estudio se basa en entrevistas semiestructuradas u otras técnicas cuantitativas que privilegian la voz de los actores sociales, lo cual resulta metodológicamente pertinente cuando se pretende analizar derechos fundamentales no solo desde su existencia formal, sino desde su realización concreta. Este diseño permitió generar conocimiento contextualizado, útil tanto para el ámbito académico como para los tomadores de decisiones.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Describir la libertad sindical de los trabajadores del sector públicos según la precepción de dirigentes sindicales, Chimbote octubre 2024

1.4.2. Objetivos específicos

- ✓ Analizar la percepción de los dirigentes sindicales sobre el estado actual de la libertad sindical en el sectores público
- ✓ Identificar los factores que afectan la libertad sindical en el sector público desde la perspectiva de los dirigentes sindicales
- ✓ Evaluar las acciones emprendidas por los sindicatos para defender y promover la libertad sindical en el sector público.

II. MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes

Nivel Internacional

Ramírez (2021) en su tesis para obtener el título de abogada en la universidad de Chile titulada “La libertad sindical en la administración pública y las vías para su defensa en el ordenamiento jurídico Chileno” tuvo como objetivo, establecer la existencia de normas del ordenamiento jurídico que permitan a los titulares de la libertad sindical respetarles, la metodología fue de tipo básico, con diseño de teoría fundamentada, de enfoque cuantitativo, la fuente de recojo de datos fueron los datos proporcionados por los profesionales especializados en la materia objeto de estudio, la técnica fue la entrevista y el análisis documental, el instrumento fue la guía de entrevista, el autor arribo a la siguiente conclusiones: 1) Los funcionarios públicos en relación con la libertad sindical tengan la protección de la misma y que consideren que existe la Ley que ha regulado la formación y funcionamiento de asociaciones de funcionarios públicos, pero que no ha establecido expresamente modalidades de protección de estos colectivos de funcionarios ante ataques de terceros. 2) Es necesario, entonces, determinar si por una vía distinta de lege ferenda es posible articular una hermenéutica que soslaye dichas diferencias o carencias, y de instrumentos procesales y legales en general para la protección de la libertad sindical en el sector público.

Cardenas (2020) en su tesis para obtener el título de abogado en la universidad de Ecuador titulada “La libertad sindical en el sector Público sobre la Constitución y sus enmiendas” tuvo como objetivo general determinar si las enmiendas a los artículos 229° y 326° de la

Constitución, en la que se eliminaba la figura de trabajador del sector público sujetos al Código de Trabajo, constituye o no una vulneración a los derechos fundamentales laborales, su metodología fue: cualitativo en un enfoque descriptivo, la fuente de recojo análisis doctrinario; las técnicas de recolección analizar documentales, el instrumento de recolección de datos fueron: normativos, jurisprudenciales: el autor arribo a las siguientes conclusiones: 1) Pueden ser considerados los derechos fundamentales, la trascendencia de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) suscritos por el Ecuador y las garantías que debe prestar el Estado para su cumplimiento. 2) Analizaran el sindicalismo público ecuatoriano, su influencia a lo largo de las décadas y el rol jugado en el escenario político nacional. Para entender su influencia ha sido necesario hacer un breve recuento de su origen histórico, sus procesos de conformación y su situación actual luego de que hayan quedado sin efecto las enmiendas 3) En conclusión el dictamen de la Corte Constitucional que daba paso al proyecto de enmiendas, así como la sentencia que las deja sin efecto.

Nivel Nacional

Valdivia (2021) en su tesis para obtener el título de abogado en la universidad de Lima titulada “Derecho a la Libertad Sindical y la no renovación de los contratos modales - Villa el Salvador 2018” tuvo como objetivo determinar de qué forma se vulneran los derechos fundamentales, específicamente en aquellas no renovaciones de contratos modales a consecuencia de una afiliación a una organización sindical por parte de sus trabajadores, tipo, básica por que busca el progreso científico, acreditar los entendimientos técnicos, sin tener mayor interés en sus aplicaciones o sus resultados prácticos. El método que se va utilizar es un razonamiento, que pasa de casos particulares a casos más generales, y es un reflejo de los términos individuales. El diseño de la presente investigación es la Teoría Fundamentada, ya que el investigador explica de manera general desde la perspectiva de diversos participantes. La población de la investigación es de 5 trabajadores, y como técnica se utiliza la entrevista y como instrumento la guía de entrevista. Los resultados respecto a la presente investigación son: a pesar de las diversas regulaciones, normativas se sigue vulnerando los derechos, el motivo de esta vulneración se sustenta en que el empleador se puede sentir amenazando, que está perdiendo fuerza en la toma de decisiones, también depende de la relación entre el empleador y el sindicato, los temas de conflicto entre ambas partes y faltas de acuerdos, en este caso el empleador no le convendría, no querrá que más trabajadores ingresen al sindicato y a consecuencia

no les renuevan el contrato ya que no quieren una igualdad de posiciones, quieren siempre determinar las condiciones laborales. muchas veces El ejercer un derecho es estar sometióndote a represalias por parte del empleador.

Echevarría (2020) en su tesis para obtener el título de abogado en la universidad de Chiclayo investigó “Análisis de sentencia N° 02882-2020-PA/TC”, Tuvo como objetivo: identificar la existencia de una afectación al derecho de sindicación en su fase positiva, referida al derecho de afiliación con el que cuentan los trabajadores, adoptándose los preceptos del Derecho Laboral; en lo que respecta a su metodología fue: cualitativo en un enfoque descriptivo, la fuente de recojo de datos estuvo presentada: con análisis documentales; las técnicas de recolección de datos por analizar documentales, el instrumento de recolección de datos fueron: normativos, jurisprudenciales: el autor arribo a las siguientes conclusiones: 1) La autonomía con la que cuentan los sindicatos para autorregularse, siendo así que, dicha facultad no puede ser ejercida de manera discrecional, por tal motivo sus reglamentos internos, no se encuentran libres de ser revisados en sede constitucional cuando se alega una afectación a un derecho fundamental, tal como es la libertad sindical. 2) realizó una valoración crítica a lo resuelto por el Tribunal Constitucional coincidiendo efectivamente que, toda vez que se impida la afiliación de un trabajador mediante el establecimiento de medidas restrictivas en los estatutos de los sindicatos, las mismas que puedan resultar inconstitucionales, arbitrarias e irrazonables, afectarán directamente la fase positiva del derecho de Libertad Sindical de todo trabajador.

Pérez (2021) en su tesis para obtener el título de abogado en la universidad de Lambayeque investigó “La afectación de la libertad sindical como derecho Constitucional en la tercerización laboral” tuvo como objetivo: analizar lo concerniente a la sindicalización en el contexto de la tercerización laboral, en lo que respecto en su metodología fue: enfoque descriptivo y explicativo, la fuente de recojo de datos estuvo representada: con análisis documentales, las técnicas de recolección de datos por analizar documentales y doctrina, el instrumento de recojo de datos fueron recolectados a través de la ficha textual y otros instrumentos que han permitido confirmar la hipótesis planteada el autor arribo a las siguientes conclusiones: 1) proteger a los trabajadores en igualdad de condiciones, reflejándose así que el debilitamiento de las organizaciones sindicales se debe a la fragmentación que la tercerización laboral ocasiona dentro de los trabajadores restando fuerza a la negociación colectiva. 2) el uso indiscriminado de las modalidades

de cooperación empresarial ha permitido limitar la actividad de los sindicatos y el correcto funcionamiento de los derechos colectivos, correspondiendo a la legislación laboral que sea más incisiva en cuanto a su regulación y normal funcionamiento, procurando de esa forma cubrir los vacíos legales que existen, y buscando que la libertad sindical logre sus objetivos sociales y económicos, la estructura del conflicto laboral, así como la representación del sentir de los trabajadores, conforme a un Estado Constitucional de Derecho.

Velarde (2021) en su tesis para obtener el título de abogado en la universidad de Huancavelica investigó “La vulneración de la libertad sindical de los trabajadores públicos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica - 2021, Tuvo como objetivo demostrar la Vulneración de la Libertad Sindical de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el marco (OIT) de la organización internacional de los trabajadores – 2021, en lo que respecta a su metodología de método descriptivo simple, el objeto de estudio para lo cual fue la Población, Municipalidad Provincial de Huancavelica, fue quien facilitó el abordaje de la presente investigación, denotado en la jurisdicción de Huancavelica, la fuente de recojo de datos estuvo representada: con análisis documentales la técnica de recolección de datos es de encuesta, el instrumento de recojo es aplicada mediante el cuestionario, con la finalidad de recolectar información que pruebe y permita establecer la vulneración de la Libertad Sindical de los Trabajadores Públicos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica” Sobre la recolección de la información, el autor arribó a las siguientes conclusiones 1) que se demostró Vulneración de la Libertad sindical de los Trabajadores Públicos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica - 2021, 2) se logró determinar que el gran porcentaje de Trabajadores del Sector Públicos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica, se les es vulnerado sus derecho y asimismo no se le reconoce sus derechos a cabalidad como sindicatos, como también no existe un reconocimiento por parte del empleador.

Cabrel (2024) en su tesis para obtener el título de abogado en la universidad de Huacho investigó “Límites constitucionales del derecho de negociación colectiva en las entidades públicas del país” tuvo como objetivo: determinar si los límites interpretativos constitucionales del derecho de negociación colectiva de entidades públicas con el Ejecutivo permitirían mejoras salariales y otros derechos laborales; en lo que respecta a su metodología fue de nivel descriptivo correlacional y o asociativo entre variables, de enfoque mixto, de diseño no experimental sin maniobrar inconstantes, de corte

transversal; técnicas de recolección análisis documentales; recolección de datos interpretativo de la norma: el autor arribo a la siguiente conclusión: 1) Que el 70 %, los límites constitucionales del derecho de negociación colectiva de entidades públicas con el Ejecutivo no permiten mejoras salariales y otros derechos laborales, debido al equilibrio presupuestario austero de las instituciones, 2) Las negociaciones colectivas discuten de derechos relacionados a las condiciones laborales y económicas, evitando el conflicto y la conciliación acorde los arts. 25 y siguientes del Decreto Supremo 008-2022-PCM (Reglamento de la Ley 31188), en beneficio de los trabajadores. 3) Al parecer la austeridad económica estatal haría casi imposible efectuar incrementos o reajustes de sueldos y salarios, ello acarrearía desmedro de las mejores condiciones de calidad de vida y trabajo de los sindicalizados.

Mota (2020) en su tesis para obtener el título de abogado en la universidad de Lima investigo “Los orígenes de la libertad sindical en el Perú” tuvo como objetivo responder a las preguntas ¿cuándo, ¿dónde, ¿cómo, por qué y para qué surge la libertad sindical? Por lo que, en primer lugar, se construye una teoría crítica para el análisis de la libertad sindical desde un enfoque interdisciplinario, en lo que respecta en su metodología explicativa para comprender este derecho no solo desde el punto de vista jurídico, si no como institución civilizatoria (es decir como derecho, como idea y como hecho histórico social). En segundo lugar, se pondrá a prueba este marco teórico y metodológico, a partir de revisar los rasgos comunes y específicos en el origen de la libertad sindical en Europa y América Latina, la fuente de recojo de datos es la técnica de recolección de datos de encuesta, el instrumento de recojo es aplicada mediante el cuestionario; el autor arribo a la siguiente conclusión 1) Que se analizará el origen de las instituciones en el Perú como porque razones y para que función surge la libertad sindical. 2) De los rasgos jurídicos, ideológicos y sociales comunes particulares que presentan en comparación con otras regiones del mundo a través de la libertad sindical como institución civilizatoria en el Perú y como ideología como derecho y como hecho social.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. El Tribunal Constitucional peruano

2.2.1.1 Concepto

Blume (2021) indica:

Es el Tribunal Constitucional peruano es el ente que ejerce el control de constitucionalidad concentrado, abstracto y derogatorio de las normas impugnadas por alguna causal de inconstitucionalidad, sea de forma (cuando no hayan sido aprobadas o promulgadas o publicadas en la forma prescrita por la Constitución) o de fondo (cuando contravengan la Constitución en el fondo); para lo cual debe realizar el análisis de constitucionalidad. (p. 168)

Según Morales (2020) plantea:

El Tribunal Constitucional es un papel fundamental en el país, actuando como un organismo autónomo e independiente encargado de garantizar el control de la constitucionalidad, al ejercer la defensa y protección efectiva de los derechos constitucionales de los ciudadanos dentro de un Estado democrático de derecho.

2.2.2. El Tribunal Constitucional y la tutela de los derechos fundamentales.

2.2.2.1 Concepto

Viera (2019) menciona:

La tutela de urgencia está concebida para brindarle un tratamiento diferente a situaciones jurídicas que no pueden esperar porque requiere de una protección inmediata, ello en función del contenido del derecho que busca proteger, la importancia del mismo, etc. Así, la doctrina diferencia en tutela urgente cautelar y tutela urgente satisfactoria. En definitiva, ambas tienen en común ser urgentes; sin embargo, se diferencian en que la primera no otorga una satisfacción plena del derecho y, de manera firme e inmutable. Así, la tutela urgente cautelar es una protección que se otorga dentro del cauce de un proceso (principal) para evitar que la sentencia a expedirse y que ampare la demanda se torne ineficaz. (p. 165)

2.2.3. El Tribunal Constitucional y su control constitucional

2.2.3.1. Concepto

Blume (2021) refiere:

Frente a los numerosos casos de dispositivos legales que, aunque formalmente bien aprobados dentro de los propios órdenes constitucionales, desbordaban los alcances de las cartas constitucionales, llegando a incurrir en abierta y flagrante contradicción con

sus principios y postulados, se fueron dando diversas reacciones, con el propósito de impedir que las normas inconstitucionales fueran aplicadas y se estuviera ante el insólito hecho que, aun dentro del propio Estado de Derecho y en el marco de vigencia de la Constitución, ésta fuera violada; reacciones que fueron formando la doctrina que ha dado base a la denominada Jurisdicción Constitucional, rama del Derecho Constitucional que estudia, entre otros importantes aspectos, los mecanismos de control de la constitucionalidad (p. 130)

2.2.4. El Tribunal Constitucional y su control convencional

2.2.4.1. Concepto

Blume (2021)

Los poderes judiciales tienen la obligación de interpretar los derechos y libertades reconocidos en el sistema jurídico nacional de conformidad con la Constitución y con los tratados internacionales de derechos humanos, lo que implica que ninguna norma jerárquicamente inferior a éstos afecte el objeto y fin de protección de la persona, sin perjuicio de que se opte siempre por la norma que brinde mayor protección al ser humano en virtud del principio por persona. (p. 627)

2.2.5. Libertad sindical

2.2.5.1. Concepto

Toyama y Merzthal (2023) refieren:

Es el derecho que tiene todo trabajador a constituir las organizaciones que estime convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas. En palabras más simples, la libertad sindical es el derecho de los trabajadores a asociarse libremente para poder ejercer sus derechos frente al empleador, es la garantía por excelencia que tienen los trabajadores para la tutela de sus derechos. La libertad sindical sirve para equilibrar un poco la relación, desigual por naturaleza, entre el empleador y el trabajador. (p.88)

Miyagusuku y Merzthal (s.f) aluden que:

La libertad sindical es el derecho de los trabajadores a asociarse libremente para poder ejercer sus derechos frente al empleador, es la garantía por excelencia que tienen los trabajadores para la tutela de sus derechos. (p.88)

Asimismo, Neves (2023) indica:

La libertad sindical como derecho puede ser definido como la libertad que tienen los trabajadores para constituir y afiliarse a organizaciones sindicales, y en el derecho de aquellos y estas a desarrollar las actividades sindicales en defensa de sus intereses comunes (p.77)

2.2.6. La libertad sindical individual

2.2.6.1. Concepto

Villavicencio (2020) define:

La libertad sindical individual constituye derechos a los trabajadores a constituir y afiliarse a las organizaciones que estimen conveniente, sin autorización previa y en total libertad, así como a desarrollar actividad sindical libertad sindical individual positiva; y, a no incorporarse o retirarse libremente de tales organizaciones (libertad sindical negativa), sin que todo ello pueda ser fuente de ningún perjuicio (pp.95-96)

2.2.7. Libertad sindical positiva

2.2.7.1. Concepto

Es el derecho de un trabajador a constituir organizaciones sindicales y a afiliarse a los sindicatos ya constituidos. Dentro de ese contexto se plantea el ejercicio de la actividad sindical. (Villavicencio, 2020, p. 96)

2.2.8. Libertad sindical negativa

2.2.8.1. Concepto

Villavicencio (2020) propone que:

El derecho de los trabajadores consiste a no incorporarse a una organización sindical o a no permanecer en aquella de la que formen parte, bastando para ello su voluntad en cualquiera de los dos sentidos y sin que su decisión les pueda acarrear represalia alguna. (p.123)

2.2.9. Sindicalización

2.2.9.1. Concepto

Zegarra y Valdivia (2020):

Es una regulación específica para el tema de organizaciones sindicales y libertad sindical y sin lugar a duda podemos hablar de una conquista considerando que la evolución del derecho a la sindicalización y sus derivados han pasado por un proceso similar al caso del derecho a la huelga, antes considerado un delito y ahora un derecho fundamental. (p.73)

2.2.10. Libertad sindical colectiva

2.2.10.1. Concepto

Toyama & Merzthal (2023) indica que:

Libertad sindical colectiva, son actos por parte del empleador destinados a evitar que el sindicato no funcione. Ya sea a través de que no reconozcan su existencia o vulneren derechos conexos, estos actos tienen el objetivo de evitar que el sindicato pueda existir, lo que conlleva a que pueda ejercer y desplegar sus derechos buscando defender los derechos de los trabajadores a los que representan.

La publicación de un periódico mural para el sindicato es una materialización de la libertad sindical colectiva, sus efectos se pueden desplegar tanto a nivel colectivo con relación a los trabajadores sindicalizados como también a nivel individual respecto de los trabajadores no sindicalizados. (p.95)

Villavicencio (2020) que:

La libertad sindical colectiva o autonomía sindical, consiste en el derecho de los sindicatos de autoorganizarse y actuar libremente en defensa de los intereses de los trabajadores. Este derecho, por lo tanto, no tiene como titular al trabajador individualmente considerado sino al sindicato, a la organización que desarrolla una actividad sindical, por lo que el interés protegido tiene carácter colectivo, el del conjunto de trabajadores de que se trate, que se mantiene, aunque las individualidades de ese conjunto puedan variar (p.127)

2.2.11. El derecho a la libertad sindical como derecho fundamental

2.2.11.1. Concepto

Toyama & Merzthal (2023)

El reconocimiento y la protección de la libertad sindical permiten a los trabajadores organizarse colectivamente para defender sus intereses, negociar mejores condiciones laborales y garantizar su bienestar. Sin esta libertad, la capacidad de los trabajadores para reclamar y ejercer otros derechos, como condiciones de trabajo justas, salarios dignos y seguridad laboral, se vería significativamente comprometida. (p.91)

2.2.12. Los sindicatos

2.2.12.1. Concepto

Santoro (2021) refiere:

Son asociaciones de trabajadores o de dadores de trabajo constituidas para la tutela de interés profesionales colectivos, preferentemente el interés en regular la competencia entre trabajadores y entre dadores de trabajo. Sugiriendo que, en el mundo moderno como coaliciones obreras de ayuda y defensa mutua, constituidas desde el principio con el fin de regular la competencia entre trabajadores, eliminando los obstáculos que se opinan a la libre disposición del trabajo por parte de los trabajadores y corregir de esa manera la condición de inferioridad económica de los mismos frente a los dadores del trabajo. (p.37)

2.2.12.2. Reconocimiento de los sindicatos

2.2.12.2.1. Concepto

Santoro (2021) refiere que el principio de la libertad sindical, se debe entender la norma de Constitución según la cual no pueda ser interpuesta a los sindicatos más obligación que su registro en las delegaciones locales y centrales, según las normas de la ley. (p.39)

2.2.13. Clases de sindicato en la legislación Nacional

2.2.13.1. Concepto

Ministerio de trabajo y promoción del empleo (2019) las clases del sindicato

- a) De empresa: Son aquellos formados por trabajadores de diversas profesiones, Oficios o especialidad, que presten servicios para un mismo empleador;
- b) De actividad: son los que están formado por trabajadores de profesiones especialidades u oficio diversos de dos o más empresas de la misma rama de actividad
- c) De gremio; conformado por trabajadores de oficio, profesión o especialidad
- d) De oficios varios: conformado por trabajadores de diversas

profesiones, oficios o especialidades que trabajan en empresas diversas o de distinta actividad, cuando en determinado lugar, provincia o región el número de trabajadores no alcance el mínimo legal necesario para constituir sindicatos de otro tipo.

2.2.12.4. Tipo de sindicatos

2.2.12.4.1. Concepto

Zegarra y Valdivia (2020) que en el ordenamiento nacional se establece que los sindicatos pueden ser de hasta cuatro tipos:

- a) **Sindicatos de empresa.** – principalmente formado por trabajadores de diferentes profesiones o especialidades pero que comparten un mismo empleador.
- b) **Sindicatos de actividad.** – conformados por trabajadores de diferentes profesiones o especialidades que pueden laborar en dos o más empresas que tengan la misma rama de actividad.
- c) **Sindicatos de gremio.** -integrados por trabajadores que desempeñan una misma profesión o especialidad, pero que laboran en diversas empresas. No se ajusta a ninguna limitación respecto al rubro de la empresa en la cual laboren.
- d) **Sindicatos de varios oficios.** – conformados por trabajadores de diferentes profesiones, oficios o especialidades que trabajan en diversas empresas, cuando en un determinado lugar el número de trabajadores no alcance el mínimo legal necesario para constituir otro tipo de sindicatos. (p.76)

2.2.12.5. Funciones del sindicato

2.2.12.5.1. Concepto

Ermida (2019) señala:

El sindicato ejerce, la representación de los intereses colectivos y constituye una garantía de eficacia de los derechos y normas laborales. Por su sola presencia, el sindicato ya supone un cierto desincentivo a la violación de normas y derechos del trabajador; y claro está, su acción efectiva puede constituir un incentivo mayor al cumplimiento y prevenir violaciones. Es esta una función instrumental del sindicato, pero no por ello poco importante, sino verdaderamente esencia. (p.37)

2.2.13. Amparo sindical

2.2.13.1. Concepto

Recalde (2019) deduce que:

Todo trabajador o asociación sindical que fuere impedido u obstaculizado en el ejercicio regular de los derechos de la libertad sindical garantizados por la presente ley, podrá recabar el amparo de estos derechos ante el tribunal judicial competente, conforme al procedimiento sumarísimo establecido en el artículo 498 del Código de Procedimientos Civil y Comercial de la Nación o equivalente de los códigos procesales civiles provinciales, a fin de que éste disponga, si correspondiere, el cese inmediato del comportamiento antisindical.(p.139)

2.2.14. Derecho de afiliarse

2.2.14.1. Concepto

La afiliación es la inscripción espontánea de un trabajador en la asociación sindical representativa del universo en que realiza sus tareas. La decisión debe estar libre de presiones, franca o encubiertas. Si bien los estatutos regulan la conducta del trabajador respecto de su afiliación, no pueden obstaculizarla. La solicitud pertinente ha de resolverse por el órgano directivo de la asociación (Recalde, 2017, p. 108)

2.2.15. Derecho de no afiliarse y desafiliarse

2.2.15.1. Concepto

Recalde (2019) que:

El derecho de no afiliarse y de desafiliarse también se encontraba garantizado en nuestro país en las normas que precedieron a la actual Ley de Asociaciones Sindicales, y ello a pesar de la existencia de distintas experiencias legislativas en la normativa nacional, todas ellas orientadas hacia modelos destinados a promover la fortaleza de las organizaciones de trabajadores. (p.111)

2.2.16. Principios de la organización sindical

2.2.16.1. Principio de pureza

2.2.16.1.1. Concepto

Principio a raíz del cual la asociación profesional debe necesariamente unir en forma exclusiva a trabajadores. Por ende, es lógico sostener que tiende a evitar los sindicatos mixtos, pues considera que el empleador y trabajador son partes antagónicas. (Recalde, 2019, p. 55)

2.2.16.2. Principio de especialidad

2.2.16.2.1. Concepto

Recalde (2019) dice que los sindicatos, como sujetos de derecho, se caracterizan por representar a una especialidad dentro del área del trabajo. Así, este principio indica que las asociaciones sindicales persiguen intereses profesionales, aquellos que son propios y específicos del grupo en cuestión. (p 55)

2.2.16.3. Principio de autonomía o autarquía sindical

2.2.16.3.1. Concepto

Recalde (2019) refiere:

El principio autónomo de las asociaciones se refiere al hecho de que ellas se organizan, adoptan un nombre, dictan sus estatutos y desarrollan su programa de acción sin injerencia de terceros, y el sindicato es un ente autárquico, aunque el patrimonio puede estar afectado a alguna otra actividad, el sindicato puede constituir un patrimonio de afectación, es decir cooperativas, mutuales o asociaciones sin fines de lucro, que operan de manera separada en lo administrativo de lo que son los fondos del sindicato y, sin embargo, ello no es lesivo al principio de autarquía sindical porque esos patrimonios, aunque estén afectados a una actividad siguen siendo del sindicato,(p. 56)

2.2.16.4. Principio Indubio Pro Operario

2.2.16.4.1. Concepto

Lam (2023) Hace referencia al criterio que debe adoptar un magistrado para seleccionar por un sentido entre varios que puede dar una norma, cuando es poco clara o

si existe alguna duda este principio debería ser la interpretación más favorable al trabajador. (p. 378)

2.2.17. Contrato colectivo

2.2.17.1. Concepto

Santoro (2021) deduce:

Que es un acto de autonomía el contrato estipulado entre sindicatos contrapuestos de trabajadores y empresarios, respecto de los sindicatos contratantes, tal contrato es obligatorio, porque constituye obligaciones a cargo de los mismos sindicatos y se llama contrato colectivo porque con él se componen conflictos de intereses colectivos, con la calificación adicional de trabajo, por la materia que constituye su objeto mediato. (p. 45)

2.2.17.2. Contrato individual

2.2.17.2.1. Concepto

Santoro (2021) Estipula que

Entre trabajadores y empresarios inscritos en los sindicatos que han concluido el contrato colectivo, no pueden derogar tal contrato colectivo porque el particular, al asociarse, ha subordinado el interés individual al interés de la colectividad profesional en que participa, a la vista igual subordinación al interés colectivo de los intereses individuales de los otros participantes (p. 45)

2.2.17.3. Derecho colectivo

2.2.17.3.1. Concepto

Espinoza (2021) señala:

El derecho colectivo de trabajo que alcanzó reconocimiento internacional desde el mismo momento de la Constitución de la Organizaciones Internacional de trabajo y puede ser definido como aquella disciplina que partiendo de la premisa de la desigualdad natural entre empleador y trabajador estudia los principios y las normas jurídicas que regulan el ejercicio de la autonomía colectiva sea para la constitución funcionamiento y relaciones entre organizaciones colectivas; la actividad realizada por estas entorno al mejoramiento de las remuneraciones, condiciones de trabajos y de productividad así como los medios

de presión establecido jurídicamente para la defensa de sus interés socio económico. (p.437)

2.2.18. Negociación colectiva

2.2.18.1. Concepto

Oficina Internacional del trabajo (2019) define que:

Es un proceso sustancial que implica negociaciones entre uno o más empleadores u organizaciones de empleadores y uno o más sindicatos, con objeto de celebrar un contrato colectivo que regule las condiciones de empleo y las relaciones entre las partes. Si bien puede estar relacionado con otros procesos, como las consultas y el diálogo social tripartito, sigue siendo una forma única y distinta de diálogo social (p.04)

2.2.19. Partes de la negociación

2.2.19.1. Concepto

Oficina Internacional del trabajo (2021) señala que 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. (p.30)

2.2.20. La negociación colectiva de buena

2.2.20.1. Concepto

La negociación colectiva es un proceso de negociación. Las partes por lo general empiezan en posiciones muy diferentes. El proceso suele implicar la justificación de las demandas y las posiciones asumidas, el intercambio de información, el debate y las concesiones mutuas con el fin de llegar a un acuerdo colectivo. Para que la negociación colectiva sea eficaz es importante que se lleve a cabo de buena fe. (Oficina Internacional del trabajo, 2016, p. 42)

2.2.21. Huelga

2.2.21.1. Concepto

Santoro (2021) señala que: Es un conflicto de interés se convierte controversia cuando, en vez de encontrar su arreglo pacífico en una relación, que significa coordinación de interés, estalla en un choque de los intereses contrastantes, en lucha abierta. (p.51)

2.2.21.2. Derecho de huelga

2.2.21.2.1. Concepto

Santoro (2021) considera:

Acto colectivo en la liberación, en el caso limite, incluso, de un solo trabajador, con tal que sea acordado por un grupo de ellos y para tutelar un interés del grupo. Celebrando acuerdos sobre la huelga, que corresponde a cada trabajador un derecho subjetivo de realizarla (p.53)

2.2.21.3 Fines de la huelga

2.2.21.3.1. Concepto

Ugaz (2021) define que;

Las huelgas pueden clasificarse según sus propósitos u objetivos. Entre ellas se encuentran las denominadas huelgas económicas, cuyo principal objetivo es generar un cambio en las condiciones laborales o salariales. Estas huelgas buscan la mejora de la situación de los trabajadores, ya sea mediante ajustes salariales, la implementación de nuevos beneficios o la corrección de desigualdades, apelando a razones de mérito o justicia. En otras palabras, son movimientos que surgen cuando los trabajadores consideran que las condiciones actuales no reflejan adecuadamente su esfuerzo o el valor de su trabajo, y exigen modificaciones para lograr una mayor equidad. (p.419)

2.2.21.4. Modalidades de la huelga

2.2.21.4.1. Concepto

Ugaz (2021) menciona:

La elección entre un modelo dinámico o estático de huelga influye de manera significativa en la legitimidad de la acción que se busca llevar a cabo. En este contexto, el modelo estático se caracteriza por permitir solo un tipo específico de huelga: aquella que conlleva una interrupción temporal de las actividades laborales y el abandono físico del lugar de trabajo. Bajo este enfoque, la huelga es vista como una medida fija y tradicional, en la que los trabajadores cesan completamente sus funciones por un periodo determinado. Cualquier otra forma de protesta o interrupción de las actividades que no implique este cese transitorio y abandono del espacio laboral podría no ser considerada

válida dentro de este marco, lo que limita las formas de manifestación que los empleados pueden utilizar para expresar sus demandas (p.420)

2.2.21.5. Límite del derecho de la huelga

2.2.21.5.1. Concepto

Es decir, aquellos que surgen de la probable confrontación del derecho de huelga con otros derechos fundamentales de similar equivalencia. En cambio, el modelo estático, además de los límites externos, también reconoce los denominados límites internos, los cuales se derivan de la propia definición de huelga que se haya planteado en un determinado ordenamiento (Ugaz, 2021, p. 421)

2.2.25.5. Ejercicio del derecho de huelga

Ugaz (2021) refiere que:

En nuestro ordenamiento, los requisitos para la declaración de la huelga son los siguientes: a) Que tenga por objeto la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores en ella comprendidos; b) Previo agotamiento de la negociación directa entre las partes respecto de la materia controvertida; c) Que la negociación colectiva no haya sido sometida a arbitraje; d) Decisión adoptada de acuerdo a lo que prevé el estatuto o por más de la mitad de los trabajadores comprendidos en la medida; y e) Comunicación al empleador y a la Autoridad de Trabajo, con no menos de cinco días útiles de anticipación en las actividades comunes y de diez en los servicios esenciales. Además, en el caso de estos últimos, se requiere designar los servicios mínimos. (p.422)

2.2.25.6. Derechos sindicales según la ley

Pérez (2021) refiere:

Que la constitución Política del Estado, acoge el derecho de los servidores del ente público y sector privado a la sindicalización y garantiza la libertad sindical. No se necesita autorización previa. Los trabajadores pueden formar sindicatos en función de su ocupación, afiliación patronal o territorio geográfico. También pueden afiliarse a organismos internacionales vinculados al ámbito laboral.

2.3. Marco conceptual

Análisis. - Se realiza una triangulación de los documentos narrativos, lo que implica contrastar y validar la información obtenida mediante diferentes fuentes y enfoques, no solo ayuda a identificar patrones y relaciones entre los datos, sino que también refuerza la solidez de las conclusiones al integrar múltiples perspectivas y evidencias en el proceso de investigación. (Guevara, 2019)

Descripción. - Permiten que los resultados se presenten de forma clara, coherente y universalmente comprensible, lo que facilita su interpretación y comparación en distintos estudios. (Atlas.ti, 2019)

Interpretación. - implica examinar los resultados del análisis para identificar ideas, patrones y relaciones que aporten valor y comprensión a la investigación. (Atlas.ti, 2019)

Procedimiento. - Estos procedimientos permiten una aproximación sistemática al objeto de estudio, facilitando la obtención de datos pertinentes y confiables, a través de una planificación adecuada, los investigadores seleccionan las herramientas y técnicas más apropiadas. (Gomez, 2021)

III. METODOLOGIA

3.1. Tipo, nivel y diseño de investigación

Nivel descriptivo

Guevara et al (2020)

La investigación descriptiva se lleva a cabo cuando el objetivo principal es ofrecer una representación detallada y precisa de una realidad específica, abarcando todos sus elementos y características fundamentales. Este tipo de investigación se enfoca en observar y documentar los aspectos más relevantes del fenómeno o situación en estudio, sin intervenir ni modificar su comportamiento. Su propósito es proporcionar una visión completa y exhaustiva de la realidad en cuestión, destacando sus componentes principales, relaciones internas y rasgos distintivos, para así lograr una comprensión clara y profunda del tema analizado.

Hernandez et al (2019) refiere:

Los estudios descriptivos tienen como objetivo principal identificar y detallar las propiedades, características y perfiles de diversos sujetos u objetos de análisis, ya sean personas, grupos sociales, comunidades, procesos, objetos o fenómenos de cualquier índole. A través de este enfoque, se pretende obtener una representación clara y precisa de los elementos involucrados, lo que permite conocer cómo se manifiestan y se relacionan entre sí dentro de un determinado contexto. Estos estudios no se limitan solo a describir lo observable, sino que buscan proporcionar un retrato completo de las particularidades y atributos más importantes de lo que se está investigando, permitiendo así una comprensión más profunda y específica del fenómeno en cuestión. De esta manera, se logra establecer patrones, tendencias y variaciones que pueden ser útiles para estudios futuros o para la toma de decisiones informadas.

El nivel descriptivo de la presente investigación implica enfocarse en detallar y documentar las características visibles y comprobables de los hechos o situaciones analizadas en las variables en estudio. En este tipo de trabajo, el investigador se dedica exclusivamente a recoger información de manera precisa y sistemática mediante herramientas específicas, sin realizar interpretaciones personales o suposiciones, esto permite obtener una visión clara y

objetiva del fenómeno estudiado, brindando una base sólida de datos que refleja la realidad tal como es, sin influencias externas ni juicios subjetivos.

Tipo cuantitativo: La investigación cuantitativa emplea métodos numéricos y estadísticos para medir y analizar datos de manera objetiva. Su propósito es generar estadísticas y determinar relaciones entre variables mediante técnicas como el análisis de regresión, las pruebas de hipótesis y el análisis de varianza. Para ello, se recopilan datos principalmente a través de encuestas y experimentos controlados. (Hadi et al, 2023)

El enfoque cuantitativo utiliza métodos numéricos y estadísticos para medir y analizar datos, partiendo de la premisa de que las variables pueden cuantificarse y presentar relaciones causales. Se basa en una metodología científica rigurosa, en la que se formulan hipótesis previas y se prueban mediante técnicas estadísticas, lo que permite generalizar los resultados a una población más amplia. La recolección de datos se realiza principalmente a través de encuestas y experimentos controlados.

3.1.3. Diseño de investigación

Transversal.

Sanchez et al (2019)

La investigación transversal, también conocida como investigación transeccional, es un tipo de diseño de investigación descriptiva que se enfoca en la recolección de datos de varios grupos muestrales en un solo momento temporal. Este enfoque permite obtener una visión instantánea de las características, actitudes o comportamientos de distintos grupos en el mismo periodo de tiempo, facilitando así la comparación entre ellos.

El estudio del fenómeno es conforme se manifestó en su contexto natural; en consecuencia, los datos reflejan la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad del investigador (Hernández, et al, 2019).

No experimental.

Cienfuego (2022)

Cuando no se aplica un proceso de aleatorización, no se puede hablar propiamente de un experimento en el sentido estricto. En su lugar, se recurre a métodos

observacionales o se emplea el concepto de pseudo experimento. Estos enfoques, aunque útiles para estudiar ciertos fenómenos, carecen del control riguroso que ofrece la aleatorización, lo que puede limitar la capacidad de establecer relaciones causales directas y definitivas. En estos casos, se observa más bien una asociación entre variables, pero no una comprobación formal bajo condiciones experimentales controladas.

El estudio del fenómeno es conforme se manifestó en su contexto natural; en consecuencia, los datos reflejan la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad del investigador (Hernández, et al, 2019).

3.2. Población y Muestra

Arispe et al (2020) refiere:

Un conjunto de casos está compuesto por elementos que comparten un conjunto específico de características o criterios comunes y se encuentran localizados dentro de un mismo espacio o contexto determinado. El hecho de que estén ubicados en un espacio definido también puede ser clave para comprender las dinámicas que influyen en sus características comunes, ya sea en términos geográficos, temporales o contextuales.

Muestra: En el presente trabajo la fuente de recolección de datos que conforman la población son: personas: 10 dirigentes del sindicato, y los criterios de selección para ser incluidos fueron:

Que sean dirigentes de un sindicato

Experiencia: 2 años

Ejerzan como dirigente de sindicato en sectores públicos de Chimbote

3.3. Variables. Definición y operacionalización.

3.3.1. Variable

Cruz y Olivares (2019) señala que:

La variable es aquella que resulta ajena al control experimental, a pesar de que se tiene conocimiento de ello. Este tipo de variable hacen variar los resultados obtenidos, por eso es la importancia de tener bien delimitadas las variables

dependientes e independientes; de no tener claridad se corre el riesgo de perder el control, y generalizar un resultado de variables.

3.3.2. Operacionalización

Para Arias (2022)

La operacionalización de variables implica el uso de un conjunto de técnicas y métodos que hacen posible medir de manera concreta y precisa una variable dentro de una investigación. Este proceso consiste en traducir conceptos abstractos o teóricos en indicadores observables y cuantificables, lo que permite recolectar datos medibles y analizables. A través de la operacionalización, las variables adquieren una forma práctica que facilita su evaluación empírica, garantizando que los aspectos que se desean estudiar puedan ser capturados de manera objetiva y sistemática en el contexto del estudio. Esto es crucial para asegurar que las variables se alineen con los objetivos de la investigación y contribuyan a responder las hipótesis o preguntas planteadas.

En la presente investigación la variable será operacionalizada, realizando su definición conceptual y operacional, los cuales proporcionarán indicadores que permitirán obtener la información de manera precisa en función de cada objetivo específico planteado.

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de información

Técnica

Medina et al (2023) refieren:

Es un método estructurado que se emplea para recopilar y analizar datos con el objetivo de responder a una pregunta o abordar un problema específico. Entre las técnicas de investigación más comunes se encuentran las encuestas, entrevistas, observación, y experimentos, entre otras, todas diseñadas para obtener información relevante y precisa que facilite el análisis y la toma de decisiones.

Instrumento

Para Hadi et al (2023)

Los instrumentos de investigación son recursos fundamentales que se emplean para la obtención de información o datos dentro de un estudio o proyecto de investigación. Estas herramientas pueden adoptar diversas formas, como encuestas, entrevistas, cuestionarios,

pruebas o dispositivos tecnológicos, y están diseñadas específicamente para facilitar la recolección de datos de manera precisa y sistemática. Su correcta aplicación es clave para garantizar que los datos recopilados sean fiables y relevantes para el objetivo del estudio, permitiendo así un análisis más riguroso y fundamentado de los fenómenos investigados.

En este trabajo la técnica fue: la encuesta, que consiste es un método ampliamente utilizado en investigación para recolectar datos de una amplia cantidad de individuos. Esta técnica se destaca por su versatilidad y accesibilidad, lo que la convierte en una herramienta fundamental para obtener información relevante sobre diversos aspectos de una población. A través de las encuestas, los investigadores pueden recopilar datos sobre conductas, actitudes, creencias, percepciones y características demográficas de un grupo objetivo, lo que les permite hacer análisis detallados y generalizaciones sobre esa población (Medina et al, 2023, p. 26). Asimismo, el instrumento fue: un cuestionario que es implementados en una variedad de contextos, adaptándose a distintas modalidades según las necesidades de la investigación. Pueden aplicarse mediante entrevistas presenciales, donde el investigador interactúa directamente con los participantes; a través de medios electrónicos como correos electrónicos o plataformas en línea, permitiendo una mayor cobertura y alcance geográfico; o incluso en formato grupal, donde se reúne a varias personas para responder las preguntas de manera simultánea (Hernandez et al, 2019)

3.5. Método de análisis de datos.

Pursell (2024) indica:

Es un enfoque estructurado que abarca varias etapas clave, desde la recolección y organización de la información, hasta su interpretación y presentación de resultados. Este proceso tiene como finalidad identificar patrones ocultos, detectar tendencias relevantes y establecer relaciones significativas entre los datos.

La investigación fue llevada a cabo utilizando el método de análisis descriptivo, el cual se fundamentó en la recopilación de datos obtenidos a través de los instrumentos diseñados para este fin. Estos instrumentos permitieron capturar la información proporcionada por los encuestados a 10 personas dirigentes de sindicales de Chimbote, quienes respondieron a una serie de preguntas formuladas en función de sus experiencias y conocimientos previos respecto a la liberta sindical y recaba la información se efectuó a la

discusión que es interpretar el significado de los resultados, para luego terminar con las conclusiones y recomendaciones.

3.6. Aspectos éticos

De acuerdo al artículo 5° del Reglamento de Integridad Científica en la Investigación versión 001 Actualizado por concejo Universitario con la Resolución N ° 0676-2024-CU-ULADECH Católica de fecha 28 de junio del 2024. La investigación se sujetará a los siguientes principios éticos.

a) Respeto y protección de los derechos de los intervinientes: Es esencial reconocer y valorar la dignidad inherente a cada individuo, lo cual implica un trato respetuoso que resalte la igualdad y los derechos fundamentales de todas las personas.

b) Beneficencia, no maleficencia: busca equilibrar la generación de conocimiento con el respeto y la protección de quienes participan en el estudio, promoviendo siempre el bienestar colectivo y el desarrollo de prácticas que mejoren la calidad de vida de las personas involucradas y del entorno en el que se desarrolla la investigación.

c) Integridad y honestidad: la transparencia en la difusión implica que todo el proceso, desde la recolección de datos hasta la interpretación y comunicación de los hallazgos, sea accesible y claro, permitiendo que tanto la comunidad científica como el público en general puedan evaluar y comprender los resultados con confianza.

IV. RESULTADOS

LA LIBERTAD SINDICAL DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO, EN LA PERCEPCIÓN DE LOS DIRIGENTES SINDICALES, CHIMBOTE. OCTUBRE 2024

Total, de Encuestados: 10 dirigentes de sindicales de Chimbote

Encuesta realizada:

Pregunta 01. ¿Cree que los derechos de sindicalización y negociación colectiva se respetan en el sector público?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	8	80%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	10%
En desacuerdo	1	10%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Encuesta aplicada

Interpretación: De acuerdo a las respuestas obtenidas en las encuestas realizadas en la tabla 1, el 80% refirieron los dirigentes que en el sector público sus derechos no son respetados adecuadamente ya que denuncian la existencia de represalias indirectas, la limitada capacidad de negociación y la interferencia en la autonomía sindical y el 10% está en desacuerdo.

Pregunta 02. De acuerdo a su experiencia ¿En qué medida considera que la afiliación al sindicato afecta las condiciones laborales de los trabajadores?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	8	80%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	10%
En desacuerdo	1	10%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Encuesta aplicada

Interpretación: De acuerdo a las respuestas obtenidas en las encuestas realizadas en la tabla 02, el 80% los dirigentes refirieron que la afiliación al sindicato afecta de manera positiva las condiciones laborales de los trabajadores, el 10% está ni de acuerdo ni desacuerdo, 10% en desacuerdo

Pregunta 03. En su opinión ¿Considera que las movilizaciones o acciones colectivas han sido efectivas para mejorar las condiciones sindicales en el sector público?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	1	10%
De acuerdo	5	50%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	20%
En desacuerdo	2	20%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Encuesta aplicada

Interpretación: De acuerdo a las respuestas obtenidas en las encuestas realizadas en la tabla 03, el 50% de los dirigentes sindicales refieren que las movilizaciones y acciones colectivas, como huelgas, marchas y plantones, son herramientas clave en la lucha sindical. 20% esta en desacuerdo, 20% ni acuerdo ni desacuerdo, y el 10% totalmente de acuerdo.

Pregunta 04. De acuerdo a su experiencia ¿Existen casos recientes en los que las autoridades hayan actuado en contra de la organización o actividad sindical en su institución?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	1	10%
De acuerdo	5	50%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	4	40%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Encuesta aplicada

Interpretación: De acuerdo a las respuestas obtenidas en las encuestas realizadas en la tabla 04, el 50% de los dirigentes encuestados refirieron que la actividad sindical en el sector público a menudo se enfrenta a obstáculos, y en algunos casos, las autoridades adoptan actitudes hostiles hacia la organización sindical, el 40% en desacuerdos y el 10 totalmente de acuerdo.

Pregunta 05. Desde su experiencia ¿Qué rol cree que deberían tener las autoridades laborales para proteger mejor los derechos sindicales?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	8	80%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	10%
En desacuerdo	1	10%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Encuesta aplicada

Interpretación: De acuerdo a las respuestas obtenidas en las encuestas realizadas en la tabla 05, el 80% que los dirigentes refirieron que las autoridades laborales desempeñan un papel fundamental en garantizar que los derechos sindicales, 10% en desacuerdo y el 10% Ni de acuerdo ni en desacuerdo

V. DISCUSIÓN

Según el objetivo general es describir la libertad sindical de los trabajadores del sector públicos según la percepción de dirigentes sindicales, Chimbote, octubre 2024. Los resultados obtenidos de la variable registrado en la tabla de encuestados de 5 preguntas aplicadas a 10 encuestados (dirigentes sindicalistas) se determinó que la libertad sindical de los trabajadores del sector público se refiere al derecho de estos trabajadores a organizarse en sindicatos para la defensa de sus intereses laborales y profesionales, al igual que ocurre en el sector privado. Sin embargo, presenta particularidades debido al carácter del empleador, que es el Estado, y a la naturaleza del servicio público que se presta, datos que a compararse con lo encontrado por Cardenas (2020) quien realizó un trabajo de investigación titulado La libertad sindical en el sector Público desde la Constitución de 2008 y sus enmiendas que concluyo que los derechos fundamentales, la trascendencia de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) suscritos por el Ecuador y las garantías que debe prestar el Estado para su cumplimiento. **Concordado con los resultados** que se afirma que el derecho de los trabajadores debe ser respetados y no vulnerados así pertenezcan a un sindicato por su parte Miyagusuku y Merzthal (s,f) plantea: La libertad sindical no es uno más de los derechos humanos o fundamentales, sino que es un prerequisite o condición de posesión y ejercicio de otros derechos. (p.91).

Según el objetivo específico, analizar la percepción de los dirigentes sindicales sobre el estado actual de la libertad sindical en el sector público. Los resultados obtenidos revelan que la mayoría de los dirigentes sindicales encuestados perciben que sus derechos no son plenamente respetados en el ámbito del sector público. Si bien existe un marco legal que reconoce la libertad sindical y la negociación colectiva, en la práctica estos derechos se ven limitados por diversos factores. Entre ellos, destacan las represalias indirectas contra los dirigentes, la interferencia en la autonomía de las organizaciones sindicales y una capacidad reducida para entablar procesos de negociación efectiva. Asimismo, se identifican dos causas principales de esta situación: por un lado, la falta de voluntad política, evidenciada en la escasa disposición de las autoridades para entablar un diálogo social genuino; y por otro, las restricciones estructurales, ya que muchos sindicatos consideran que, a diferencia del sector privado, en el ámbito público las negociaciones están condicionadas por decisiones de carácter político y financiero, lo que limita significativamente su margen de acción para lograr mejoras reales en las condiciones laborales.

Estos resultados al ser comparado Cabrel (2024) quien realizo un estudio denominado “Límites constitucionales del derecho de negociación colectiva en las entidades públicas del país” y concluyo: Que el 70 %, los límites constitucionales del derecho de negociación colectiva de entidades públicas con el Ejecutivo no permiten mejoras salariales y otros derechos laborales, debido al equilibrio presupuestario austero de las instituciones que los derechos de sindicalización y negociación colectiva están formalmente reconocidos en el sector público, su aplicación práctica es limitada.

Con estos resultados se afirman que existe una brecha significativa entre el reconocimiento formal de la libertad sindical en el sector público y su aplicación real, situación que amerita ser atendida de manera urgente a través de reformas legislativas, fortalecimiento institucional y voluntad política para garantizar que los trabajadores públicos puedan ejercer libremente sus derechos colectivos.

Al respecto Oficina Internacional del trabajo (2019) señala que es un proceso sustancial que implica negociaciones entre uno o más empleadores u organizaciones de empleadores y uno o más sindicatos, con objeto de celebrar un contrato colectivo que regule las condiciones de empleo y las relaciones entre las partes. Si bien puede estar relacionado con otros procesos, como las consultas y el diálogo social tripartito, sigue siendo una forma única y distinta de diálogo social (p.04)

Según objetivo específico, identificar los factores la libertad sindical en el sector Público desde la perspectiva de los dirigentes sindicales. Los resultados muestran que la afiliación sindical contribuye de manera significativa a la mejora de las condiciones laborales, ya que fortalece la protección de los derechos de los trabajadores y promueve un entorno laboral más favorable. Si bien en ciertos contextos pueden presentarse dificultades o riesgos, como posibles represalias o estigmatización por parte del empleador, en términos generales los efectos positivos de la sindicalización tienden a prevalecer, especialmente cuando el sindicato cumple eficazmente su función de representación. Desde la perspectiva de los dirigentes sindicales, la afiliación tiene un impacto directo en la defensa de los derechos laborales y en la búsqueda de mejores condiciones de trabajo para sus afiliados

Estos resultados al ser comparados con lo encontrado por Velarde (2019) en Huancavelica investigó La vulneración de la libertad sindical de los trabajadores públicos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica - 2019, y que concluyó que se logró determinar

que el gran porcentaje de Trabajadores del Sector Públicos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica, se les es vulnerado sus derecho y asimismo no se le reconoce sus derechos a cabalidad como sindicatos, como también no existe un reconocimiento por parte del empleador.

Con estos resultados se afirman que la **afiliación sindical tiene un impacto positivo en la mejora de las condiciones laborales**, en tanto fortalece la capacidad de defensa de los derechos de los trabajadores y promueve un entorno laboral más equitativo y digno. Este hallazgo concuerda con lo señalado por De la Cruz (2020), quien sostiene que los sindicatos cumplen una función esencial en la representación colectiva, al actuar como intermediarios entre el trabajador y el empleador, garantizando una protección más efectiva frente a situaciones de abuso o desigualdad.

Según el objetivo específicos, evaluar las acciones emprendidas por los sindicatos para defender y promover la libertad sindical en el sector público. Los resultados muestran que, según la percepción de los dirigentes sindicales, las acciones colectivas como las huelgas, marchas y plantones constituyen herramientas fundamentales dentro de la estrategia sindical, especialmente en el ámbito del sector público, donde los derechos colectivos suelen estar restringidos o sujetos a múltiples limitaciones. Estas formas de movilización no solo cumplen una función reivindicativa, sino que también se convierten en un medio para visibilizar las demandas de los trabajadores y ejercer presión sobre las autoridades gubernamentales con el fin de alcanzar mejoras en sus condiciones laborales.

Datos al ser comparado con lo encontrado por Cardenas (2020) quien realizó un trabajo denominado “La libertad sindical en el sector Público sobre la Constitución y sus enmiendas” y que concluyó ser considerados los derechos fundamentales, la trascendencia de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) suscritos por el Ecuador y las garantías que debe prestar el Estado para su cumplimiento.

Con estos resultados se afirman que la actividad sindical en este sector frecuentemente se ve obstaculizada por ciertas autoridades, lo que limita el ejercicio efectivo del derecho a la protesta y a la organización. Al respecto Baylos (2019), quien sostiene que la acción colectiva cumple una función democratizadora, en tanto obliga al Estado a atender las demandas sociales organizadas, especialmente en contextos donde las instituciones no garantizan de forma efectiva los derechos laborales.

VI. CONCLUSIONES

Este informe de trabajo de investigación se ha demostrado a lo largo del análisis que la **libertad sindical** es un derecho fundamental de todos los trabajadores, incluyendo los empleados públicos, protegido por la Constitución y los convenios internacionales, como los de la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**. Este derecho es esencial para el ejercicio de la democracia en el ámbito laboral, permitiendo que los trabajadores se organicen para proteger y mejorar sus condiciones laborales.

Cualquier restricción o vulneración del derecho a la libertad sindical en el sector público debilita la capacidad de los trabajadores para negociar colectivamente y defender sus intereses. Esto no solo afecta negativamente a los propios trabajadores, sino también a la calidad del servicio público, ya que trabajadores con condiciones laborales justas y protegidas están en una mejor posición para desempeñar sus funciones eficientemente.

La libertad sindical de los trabajadores públicos es un pilar fundamental para garantizar su capacidad de organización, defensa de derechos, y mejora de sus condiciones laborales. Cualquier vulneración de este derecho compromete no solo a los trabajadores, sino al bienestar general del sector público, impactando negativamente en la calidad de los servicios que se prestan a la sociedad. Por lo tanto, es imperativo que este derecho no sea vulnerado ni afectado, y que se refuercen los mecanismos legales y sociales que lo protegen.

VII. RECOMENDACIONES

Este informe de trabajo investigación sobre la libertad sindical donde se recomienda a realiza estudios de caso detallados sobre situaciones específicas de vulneración de la libertad sindical en el sector público. Estos estudios pueden proporcionar una comprensión más profunda de las prácticas y desafíos reales que enfrentan los trabajadores y ayudar a identificar patrones y soluciones efectivas.

Las entidades públicas deben implementar mecanismos institucionalizados de diálogo social, que permitan una participación activa de los sindicatos del sector público en la formulación de políticas laborales.

Implementar programas de formación y sensibilización dirigidos a trabajadores públicos, sindicatos y autoridades sobre la importancia y los mecanismos de protección de la libertad sindical. Estos programas deben enfocarse en derechos laborales, negociación colectiva y resolución de conflictos.

Establece y promueve canales confidenciales y accesibles para que los trabajadores puedan denunciar violaciones a la libertad sindical sin temor a represalias. Estos canales deben estar gestionados por entidades independientes para garantizar la imparcialidad y la protección de los denunciantes

Diseñar y ofrecer programas académicos y cursos especializados en derecho laboral y derechos sindicales, dirigidos tanto a estudiantes como a profesionales del sector público. estos programas deben incluir aspectos prácticos y teóricos sobre la libertad sindical y la negociación colectiva.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICA

- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., & Vasquez, M. (2022). *Metodología de la Investigación: El método Arias para realizar un proyecto de tesis*. INUDI.
<https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/view/22/16/32>
- Arispe , C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, M., Acuña, L., & Arellano, C. (2020). *Investigación científica*. UIDE.
<https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>
- Atlasti. (2019). *Guía definitiva de la investigación cualitativa -Parte 2: Tratamiento de datos cualitativos Atlas*:
<https://atlasti.com/es/guias/guia-investigacion-cualitativa-parte-2/interpretacion-de-datoscualitativos#:~:text=La%20interpretaci%C3%B3n%20de%20los%20datos,pueden%20extraerse%20de%20su%20interpretaci%C3%B3n.>
- Baylos, A. (2019). *El derecho del trabajo como ciudadano*. Trotta.
- Blume, E. (2021). *El tribunal constitucional peruano como supremo intérprete de la constitución*. Derecho. PUCP.
<https://doi.org/10.18800/derechopucp.199601.005>.
- Cabrel, J. (2024). *Límites constitucionales del derecho de negociación colectiva en las entidades públicas del país [Tesis para optar el Título Profesional de abogado]*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/9115/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cardenas, F. (2020). *La libertad sindical en el Sector Público desde la Constitución de 2008 y sus Enmiendas [Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social]*. Universidad deCuenca.
<https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/34795/1/Trabajo%20de%20Titulaci%C3%B3n.pdf>

- Cienfuego, M., Garcia, P., & Gonzales, C. (2022). Lo cuantitativo y cualitativo desde un tratamiento estadístico. *Revista Iberoamerica de las Ciencias Sociales y Humanistas*, 11(21).
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8432202>
- Cruz , C., & Olivares, S. (2020). *Metodologia de la investigación*. Grupo Editorial Patria.
<https://elibro.net/es/ereader/uladech/39410>
- Echevarria, G. (2020). *ANÁLISIS DE SENTENCIA N° 02882 – 2020 – PA/TC [Trabajo de investigación para optar el Grado de Bachiller en derecho*. Universidad Catolica Santo Toribio de Mogrovejo.
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/4323/1/TIB_EchevarriaCarlosGualupe.pdf
- Ermida, O. (2021). *Crítica de la libertad sindical*. Derecho PUCP 68.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2825/2754>
- Espinoza , J. (2021). *La vigencia del derecho colectivo en el Perú en el siglo XXI*.
<https://www.sptss.org.pe/wp-content/uploads/2021/11/Congreso-III-Nacional-Full-219-223.pdf>
- Gomez, G. (2021). Métodos y técnicas de investigación utilizados en los estudios sobre comunicación en España. *Mediterránea de Comunicación*, 12(1), 115-127. Obtenido de <https://www.mediterranea-comunicacion.org/article/view/2021-v12-n1-metodos-tecnicas-de-investigacion>
- Guevara, G. (2019). Análisis documental: Propuestas metodológicas para la transformación en programas de posgrado desde el enfoque socioformativo. *Atenas*, 3(47). Universidad de Matanzas Camilo Cienfuegos.
<https://www.redalyc.org/journal/4780/478060102007/478060102007.pdf>
- Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodología de investigación educativa (descriptiva, experimentales, participativas y de investigación - acción). *Revista Científica Mundo de la investigación y el conocimiento*, 163-173.
<https://recimundo.com/index.php/es/article/view/860>
- Hadi Mohamed, M., Martel Carranza, C., Huayta Mesa, F., Rojas León, C., & Arias Gonzales, J. (2023). *Metodologia de la investigación: Guia del proyecto de tesis*. Instituto Universitario de innovación Ciencia y Tecnologia Inudi Perú.
<https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/book/82>

- Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, C., & Arias, J. (2023). *Metodología de la Investigación: Guía para el proyecto de tesis*. INUDI. <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/view/82/124/149>
- Hernandez Sampier, R., Fernandez Collado, C., & Bastista Lucio, M. (2021). *Metodología de la investigación* ((6ta edición) ed.). MEGRAW-HILL. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista- Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Lam Peña, R. (2023). *El derecho del trabajo: apuntes para una teoría crítica*. Olejnik. <https://elibro.net/es/ereader/uladech/251350>
- Medina , M., Rojas, R., Bustamante, W., Loaiza, R., Martel, C., & Castilla, R. (2023). *Metodología de la Investigación: Técnicas e instrumentos de investigación*. INUDI. <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/view/90/133/157>
- Ministerio de trabajo y promoción del empleo. (2019). *Preguntas frecuentes sobre sindicatos*. <https://www2.trabajo.gob.pe/preguntas-frecuentes-faq/sindicatos/>
- Mota, J. (2020). *Norma, Ideología y Realidad: El origen de la libertad Sindical en el Perú [Tesis para optar el Título de abogado]*. PUCP. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/10025/MOTTA_VILLEGAS_NORMA_IDEOLOGIA_Y_REALIDAD_EL_ORIGEN_DE_LA_LIBERTAD_SINDICAL_EN_EL_PERU.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Morales, F. (2020). *El tribunal Constitucional del Perú: Organización y Funcionamiento*. Academia de Magistratura. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/11/El-Tribunal-Constitucional-del-Per%C3%BA-organizaci%C3%B3n-y-funcionamiento.-Estado-de-la-cuesti%C3%B3n-y-propuestas-de-mejora-LP.pdf>
- Navarro, J. (2019). *Epistemología y metodología*. Grupo editorial Patria. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/uladech/39400?page=1>
- Neves, J. (2021). *Derecho colectivo del trabajo*. P.U. Perú. Ed.
- Ñaupas, H., Mejia, E., & Villagomez, A. (2019). *Metodología de la investigación* (3era edición ed.). Universidad Nacional de San Marcos.

- Oficina Internacional del trabajo. (2019). *Negociación Colectiva*. Guía de Políticas. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_528312.pdf
- Pérez, S. (2021). *La Afectación de la Libertad Sindical como Derecho Constitucional en la Tercerización Laboral [tesis para optar el grado académico de Maestro en derecho Constitucional y Gobernabilidad]*. Universidad Pedro Ruiz Gallo. https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9968/P%C3%A9rez_Alarc%C3%B3n_Stalin.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pursell, S. (07 de agosto de 2024). *Análisis de datos: qué es y cómo hacerlo (con ejemplos)*. <https://blog.hubspot.es/marketing/analisis-de-datos>
- Ramírez, E. (2021). *La libertad sindical en la administración pública y las vías para su defensa en el ordenamiento jurídico Chileno [Tesis para optar l Grado de Magister en derecho del trabajo y de la Seguridad Social]*. Universidad de Chile Facultad de derecho Escuela de Postgrado. <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/181325/La-libertad-sindical-en-la-administracion-publica-y-las-vias-para-su-defensa-en-el-ordenamiento-juridico-chileno.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Recalde, M. (2019). *Manual de derecho Colectivo del trabajo*. EDUNPAZ. <https://www.unpaz.edu.ar/sites/default/files/Derecho%20Colectivo%20del%20Trabajo.pdf>
- Sanchez, H., Reyes, C., & Mejia, K. (2019). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanista*. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Santoro Passarelli, F. (2021). *Nociones del derecho del trabajo* (1 ed ed.). Olenjnik. <https://elibro.net/es/ereader/uladech/249182?page=37>
- Toyama Miyagusuku, J., & Merzthal Shigyo, M. (4 de Noviembre de 2023). La libertad Sindical en el Perú: Una revisión a su desarrollo Jurisprudencial. *Derecho & Sociedad*, 40, 88, 100. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/12791/13348>

- Toyama, J., & Merzthal, M. (2023). *Libertad Sindical en el Perú: Una revisión a su desarrollo Jurisprudencial*. Derecho & Sociedad 40. [file:///C:/Users/PILAR/Downloads/12791-Texto%20del%20art%C3%ADculo-50858-1-10-20150525%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/PILAR/Downloads/12791-Texto%20del%20art%C3%ADculo-50858-1-10-20150525%20(2).pdf)
- Tribunal Constitucional Peruano. (2008). *Exp. N° 0008-2005-PI/TC*. El peruano.
- Ugaz, M. (2021). *La huelga en el ordenamiento Laboral Peruano*. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Homenaje-bodas-de-plata-full-407-424.pdf>
- Valdivia, B. (2021). *El derecho a la libertad sindical y la no renovación de los contratos modales, Villa el Salvador-2018 [Para Optar el título profesional de Abogado]*. Universidad alas Peruanas. https://repositorio.uap.edu.pe/jspui/bitstream/20.500.12990/5333/1/Tesis_Contratos_Modales.pdf
- Velarde Ore, S. (2021). *La vulneración de la libertad sindical de los trabajadores públicos de la municipalidad provincial de Huancavelica-2021[Tesis para optar el título profesional de abogado]*. Universidad Nacional de Huancavelica. <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/3069b754-977b-4059-bb99-dfa79caa498f/content>
- Viera, A. (2019). Aspecto Procesales del amparo. *Iuset veritas*(49), 162-174. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/13622>
- Villavicencio, A. (2020). *La libertad sindical en el Perú fundamentos, alcances y regulación*. PUCP. <http://files.pucp.edu.pe/posgrado/wp-content/uploads/2017/05/22162507/LA-LIBERTAD-SINDICAL-EN-EL-PER%C3%A9-2010-FINAL.pdf>
- Yucra, J. (2024). *El derecho a la libertad sindical y la protección de los derechos laborales en el marco del Decreto Supremo Nro. 014-2022-TR en el Perú, 2022 [Tesis para optar el título profesional de abogado]*. Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/15330/2/IV_FDE_312_TE_Yucra_Mamani_2024.pdf
- Zegarra, M., & Valdivia, F. (2020). *Los colegios profesionales en el Perú: una mirada desde la libertad sindical Negativa*. Revista Laborem N°22-2020. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem22-71-86.pdf>

**A
N
E
X
O
S**

Anexo 1. Matriz de Consistencia

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	METODOLOGIA
<p style="text-align: center;">LA LIBERTAD SINDICAL DE LOS TRABAJADORES SECTOR PUBLICOS, EN LA PERCEPCIÓN DE LOS DIRIGENTES SINDICALES, CHIMBOTE. OCTUBRE 2024</p>	<p>Generales ¿Cuál es la libertad sindical de los trabajadores del sector públicos según la precepción de dirigentes sindicales, Chimbote, octubre 2024</p> <p>Específicos ¿Cuál es la percepción de los dirigentes sindicales sobre el estado actual de la libertad sindical en el sector públicos? ¿Cuáles son los factores que afectan la libertad sindical en el sector público desde la perspectiva de los dirigentes sindicales? ¿Cuáles son las acciones emprendidas por los sindicatos para defender y promover la libertad sindical en el sector público?</p>	<p>Generales Describir la libertad sindical de los trabajadores del sector públicos según la precepción de dirigentes sindicales, Chimbote, octubre 2024</p> <p>Específicos Analizar la percepción de los dirigentes sindicales sobre el estado actual de la libertad sindical en el sector públicos Identificar los factores que afectan la libertad sindical en el sector público desde la perspectiva de los dirigentes sindicales Evaluar las acciones emprendidas por los sindicatos para defender y promover la libertad sindical en el sector público</p>	<p>Tipo: cuantitativa Nivel: descriptivo</p> <p>Diseño No experimental Transversal</p> <p>Fuente de recojo de datos: Dirigentes sindicalistas</p> <p>Criterios de selección: Que sean dirigentes de sindicatos Experiencia: 2 años Ejerzan como dirigente de sindicato en sectores públicos de Chimbote</p> <p>Técnica: encuesta Instrumento: Cuestionario</p>

Anexo: Matriz y operacionalización de la variable

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de mediación
La libertad sindical de los trabajadores del sector público en la Percepción de los dirigentes sindicales	Libertad sindical	Percepción de los dirigentes sindicales	¿Cree que los derechos de sindicalización y negociación colectiva se respetan en el sector público?	Ordinal Tipo Likert Totalmente de acuerdo :5 De acuerdo:4 Ni acuerdo, ni desacuerdo:3 En desacuerdo :2 Totalmente desacuerdo: 1
			¿En qué medida considera que la afiliación al sindicato afecta las condiciones laborales de los trabajadores?	
	Establecer las afectaciones a los trabajadores	Factores que afectan la libertad sindical	¿Considera que las movilizaciones o acciones colectivas han sido efectivas para mejorar las condiciones sindicales en el sector público?	
			¿Existen casos recientes en los que las autoridades hayan actuado en contra de la organización o actividad sindical en su institución?	
	Vulneración del derecho fundamental	Proteger los derechos	¿Qué rol cree que deberían tener las autoridades laborales para proteger mejor los derechos sindicales?	

Adaptación propia de la autora

Anexo 2. Ficha técnica del instrumento



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE

Nombre del encuestador: _____

Lugar donde se aplica: _____

Distrito: _____ **Provincia:** _____ **Región:** _____

Fecha: _____ **No de cuestionario:** _____

ESTIMADO DIRIGENTES SINDICALES:

El motivo de la siguiente encuesta es conocer su grado de percepción sobre “La libertad sindical de los trabajadores del sector público, en la percepción de los dirigentes sindicales, Chimbote. Octubre 2024” La información se utilizará para fines netamente académicos. La encuesta por lo que te invitamos en contestar con sinceridad. La información se utilizará para fines netamente académicos. La encuesta es anónima por lo que te invitamos en contestar con sinceridad.

Datos iniciales:

Edad: _____ años. **Sexo:** _____

Nivel de estudios: _____

Especialidad: _____

Años de actividad: _____

Instrucciones: Marque con una X la respuesta y escriba el porqué.

La valoración de cada opción es la siguiente:

Totalmente de acuerdo :5

De acuerdo:4

Ni acuerdo, ni desacuerdo:3

En desacuerdo :2

Totalmente desacuerdo: 1

1. De acuerdo a su experiencia. ¿Cree que los derechos de sindicalización y negociación colectiva se respetan en el sector público?

2. ¿En qué medida considera que la afiliación al sindicato afecta las condiciones laborales de los trabajadores?

3. ¿Considera que las movilizaciones o acciones colectivas han sido efectivas para mejorar las condiciones sindicales en el sector público?

4. ¿Existen casos recientes en los que las autoridades hayan actuado en contra de la organización o actividad sindical en su institución?

5. ¿Qué rol cree que deberían tener las autoridades laborales para proteger mejor los derechos sindicales?

ANEXO 3. Ficha de Presentación al Experto

Ficha de validación

Ficha de identificación del experto para proceso de validación	
Nombres y apellidos: Nelson Rubén Pinedo Bermúdez	
DNI: 32960182	Edad: 49
Teléfono / Celular: 961665039	Correo: nelsonpinedo@gmail.com
Título profesional: <u>Doctorado en derecho</u> Grado académico: Maestría () Doctorado (x)	
Especialidad: <u>Laboral y Civil</u>	
Institución en la que labora: <u>U.T. P.</u>	
Identificación del informe de investigación: TITULO: LA LIBERTAD SINDICAL DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO, EN LA PERCEPCIÓN DE LOS DIRIGENTES SINDICALES, CHIMBOTE. OCTUBRE 2024	
 Nelson Pinedo Bermudez ABOGADO Reg. N° 7525 C.A.C	
FIRMA DEL EXPERTO	HUELLA DIGITAL

Ficha de identificación del experto para proceso de validación

Nombres y apellidos: Cesar Augusto Alva Florian

DNI: 17863636

Edad: 59 años

Teléfono / Celular: 956839026

Correo:

Título profesional: Licenciado en Derecho

Grado académico: Maestria (X) Doctorado

Especialidad: Maestria en Ciencias Politicas Especialidad en Laboral

Institución en la que labora: Universidad Privada del Norte

Identificación del informe de investigación: “LA LIBERTAD SINDICAL DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO, EN LA PERCEPCIÓN DE LOS DIRIGENTES SINDICALES, CHIMBOTE. OCTUBRE 2024”;

Autora: Liliana Roció Sandoval Cabrera

Programa académico:



Mg. Cesar Augusto Alva Florian

ABOGADO

CALL:001098



FIRMA DEL EXPERTO

HUELLA DIGITAL

ANEXO 4. Confiabilidad del instrumento Formato de Ficha de Validación (para ser llenado por el experto)

N°	Dimensiones / Ítems	Claridad		Objetividad		Relevancia		Pertinencia		Coherencia		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Desde su experiencia: ¿Cree que los derechos de sindicalización y negociación colectiva se respetan en el sector público?	X		X		X		X		X		
2	De acuerdo a su experiencia ¿En qué medida considera que la afiliación al sindicato afecta las condiciones laborales de los trabajadores?	X		X		X		X		X		
3	En su opinión ¿Considera que las movilizaciones o acciones colectivas han sido efectivas para mejorar las condiciones sindicales en el sector público?	X		X		X		X		X		
4	De acuerdo a su experiencia ¿Existen casos recientes en los que las autoridades hayan actuado en contra de la organización o actividad sindical en su institución?	X		X		X		X		X		
5	Desde su experiencia ¿Qué rol cree que deberían tener las autoridades laborales para proteger mejor los derechos sindicales?	X		X		X		X		X		

Claridad: El ítem se entiende sin dificultad, el enunciado del ítem es conciso, exacto y directo

² **Objetividad:** El ítem esta formulado de acuerdo a los objetivos planteados

³ **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar la dimensión específica del constructo

⁴ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico

⁵ **Coherencia:** El ítem presenta coherencia con la variable

Recomendaciones:

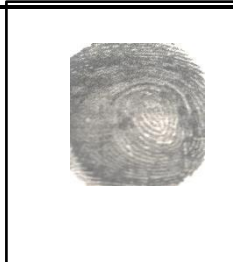
Opinión del experto: **Aplicable (X)** **Aplicable después de modificar ()** **No aplicable ()**

Nombres y apellidos del experto: Nelson Ruben Pinedo Bermudez

DNI: 32960182



Firma



Ficha de validación del instrumento

N°	Dimensiones / Ítems	Claridad		Objetividad		Relevancia		Pertinencia		Coherencia		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Desde su experiencia: ¿Cree que los derechos de sindicalización y negociación colectiva se respetan en el sector público?	X		X		X		X		X		
2	De acuerdo a su experiencia ¿En qué medida considera que la afiliación al sindicato afecta las condiciones laborales de los trabajadores?	X		X		X		X		X		
3	En su opinión ¿Considera que las movilizaciones o acciones colectivas han sido efectivas para mejorar las condiciones sindicales en el sector público?	X		X		X		X		X		
4	De acuerdo a su experiencia ¿Existen casos recientes en los que las autoridades hayan actuado en contra de la organización o actividad sindical en su institución?	X		X		X		X		X		
5	Desde su experiencia ¿Qué rol cree que deberían tener las autoridades laborales para proteger mejor los derechos sindicales?	X		X		X		X		X		

*Aumentar filas según la necesidad del instrumento de recolección

Recomendaciones:

Opinión de experto: Aplicable (X) Aplicable después de modificar() No aplicable ()

Nombres y Apellidos de experto: Dr Cesar Augusto Alva Florián **DNI:17863636**
huella digital



Mg. Cesar Augusto Alva Florián

ABOGADO

CALL:001098



Confiabilidad del instrumento se corrobora mediante el estadístico Alfa de Cronbach, el cual se aplicó al instrumento de medición, el cuestionario se midió en la escala ordinal de tipo Likert. Con ayuda del software estadísticos SPSS 25.

Estadísticas de fiabilidad referente a la libertad sindical en el sector publico

Valores	Leyenda	Total
α	Coefficiente de confiabilidad del instrumento	0.795854
k	Número de ítems del instrumento	10
$\sum_{i=1}^k S_i^2$	Sumatoria de las varianzas de los ítems	29.9809
S_T^2	Varianza total del instrumento	102.666

Fuente: Encuesta conductores

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	confiabilidad
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Data del procesamiento de datos

Encuestados	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	Total
1	4	4	3	4	4	19
2	4	4	4	2	4	18
3	2	2	4	4	4	16
4	2	2	2	2	2	10
5	2	2	4	5	4	17
6	2	2	4	2	4	14
7	4	4	2	4	4	18
8	3	2	4	2	4	15
9	2	3	4	3	3	13
10	4	2	4	5	4	19

ANEXO 5. Carta de recojo de datos



**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES -ESCUELA PROFESIONAL
DE DERECHO**

Chimbote, 20 de marzo del 2024.

CARTA N°0954-2024-DIR- EPP-FCCS-ULADECH Católica.

SR: José Manuel Herrera Carlin

Secretario General del sindicato de trabajadores de construcción civil - Chimbote

Presente:

A través del presente, reciba Ud. el cordial saludo en nombre de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, para solicitarle lo siguiente:

Permítame presentarme mi nombre es ROCIO LILIANA SANDOVAL CABRERA ESTUDIANTE DE LA UNIVERSIDAD CATOLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE.

El motivo de mi solicitud es para hablarle referente a mi tema de investigación

LA LIBERTAD SINDICAL DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO, EN LA PERCEPCIÓN DE LOS DIRIGENTES SINDICALES, CHIMBOTE. OCTUBRE 2024
Me ayudaría mucho en mi investigación al poder permitirme realizar una encuesta a sus integrantes de la asociación sindical porque me ayudaría a obtener los resultados de mi investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,

Es propicia la oportunidad, para reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Documento de autorización para el desarrollo de la investigación



DOCUMENTO DE AUTORIZACION PARA EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACION

ASUNTO: solicitud para el desarrollo de la investigación

ESTIMADO: José Manuel Herrera Carlin

Secretario General del sindicato de trabajadores de construcción civil – Chimbote

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo asegurar el éxito en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Permítame presentarme mi nombre es ROCIO LILIANA SANDOVAL CABRERA ESTUDIANTE DE LA UNIVERSIDAD CATOLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE.

El motivo de mi solicitud es para hablarle referente a mi tema de investigación

LA LIBERTAD SINDICAL DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO, EN LA PERCEPCIÓN DE LOS DIRIGENTES SINDICALES, CHIMBOTE. OCTUBRE 2024
Me ayudaría mucho en mi investigación al poder permitirme realizar una encuesta a sus integrantes de la asociación sindical porque me ayudaría a obtener los resultados de mi investigación.

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar con legitima discreción y sin intervenir de ningún tipo de reunión dentro de la asociación antes de la autorización de la realización de la hora de la encuesta y demorara un plazo de 20 minutos.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,

Rocio Liliana Sandoval Cabrera

Anexo 6: Protocolo de consentimiento informado para encuestas

Protocolo de consentimiento informado para encuestas

La finalidad de este protocolo, es informarle sobre la investigación que se desea realizar y solicitarse su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula: "La libertad sindical de los trabajadores del sector público, en la percepción de los dirigentes sindicales, Chimbote, Octubre 2024" y es dirigido por Rocio Liliana Sandoval Cabrera, investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El objetivo de la investigación es: Describir la libertad sindical de los trabajadores del sector públicos según la precepción de dirigentes sindicales, Chimbote octubre 2024, Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 20 minuto de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de su número celular Si desea, también podrá escribir al correo electrónico para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el comité de Ética de la investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote y con el autor del trabajo el correo electrónico es: sandovalliliana108@gmail.com

Si esta de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre: _____
Fecha: 20 de MARZO 2024
Correo electrónico: _____
Firma del participante: _____

Firma del investigador (o encargado de recoger información)




Rocio Liliana Sandoval Cabrera

ANEXO 7 Declaración Jurada de Compromiso Ético No Plagio
DECLARACIÓN JURADA DE COMPROMISO ÉTICO NO PLAGIO

Mediante el presente documento denominado **DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO Y NO PLAGIO** el autor(a) del presente trabajo de investigación titulado:

“LA LIBERTAD SINDICAL DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO, EN LA PERCEPCIÓN DE LOS DIRIGENTES SINDICALES, CHIMBOTE. OCTUBRE 2024”

declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación. También declaro que al examinar la fuente de recojo de datos tuve acceso a nombres, apellidos o datos sensibles, estos datos se protegen para preservar su identidad y derechos constitucionales. Finalmente, declaro que la presente investigación es auténtica, y es el resultado de un trabajo personal, elaborado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual. Las fuentes usadas están en las citas y demás datos en las referencias bibliográficas conforme orienta las normas APA. Para los fines que corresponda se suscribe y se estampa la huella digital la misma que se encuentra registrada en el DNI. Chimbote, 19 de mayo del 2025.


..... 

Tesista: -- Rocio Liliana Sandoval Cabrera

DNI N°46663263

Código Orcid 0000-0003-0353-9282