



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
TESIS

Negociación colectiva y conflictos laborales en la
Municipalidad de Breña – Lima, 2022.

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
ABOGADO

AUTORES:

Consuelo Treyzi López Ramirez (orcid.org/ 0009-0004-8479-9266)

Edilberto Sergio Jaime Rios (orcid.org/0009-0006-5421-7776)

Jenny Maritza Huerta Leon (orcid.org/0009-0008-8213-3400)

ASESOR:

Dr. Gino Javier Pinedo Vargas (orcid.org/0009-0001-8135-5118)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Gestión y Derecho Laboral

Sub línea:
Derecho Laboral

UCAYALI – PERÚ

2024

JURADO EVALUADOR



Dr. Eladio Lopez Lopez
Presidente



Mg. Mercedes Arminda Amasifen Vela
Secretario



Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Vocal



Dr. Gino Javier Pinedo Vargas
Asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de los heroicos batallas de Junín y Ayacucho

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

En la Ciudad de Pucallpa, siendo las 05:08 pm horas del día miércoles 20 de marzo del 2024, a través de la modalidad virtual, se dio inicio el acto de sustentación de la tesis titulada "NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONFLICTOS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD DE BREÑA, LIMA - 2022", elaborado por los bachilleres CONSUELO TREYCI LÓPEZ RAMIREZ, EDILBERTO SERGIO JAIME RIOS y JENNY MARITZA HUERTA LEON.

El Presidente da inicio al acto público de sustentación de tesis, con los miembros del Jurado Evaluador integrado por los docentes: **Presidente Dr. Eladio Lopez Lopez, Secretario Mg. Mercedes Arminda Amasifen Vela y Vocal Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales**; designados con RESOLUCIÓN N° 088-2024-FDCP-UPP de fecha 12 de marzo del 2024; luego el señor presidente instó al secretario a la lectura de la Resolución de aprobación de tesis.


Acto seguido el Presidente del Jurado invitó a iniciar su exposición, a los bachilleres **CONSUELO TREYCI LÓPEZ RAMIREZ, EDILBERTO SERGIO JAIME RIOS y JENNY MARITZA HUERTA LEON**, para que seguidamente absolviera las preguntas de cada jurado en su área.

Al terminar la sustentación, el Presidente indica a los bachilleres y público en general, que el jurado se retira para la deliberación.


Después de deliberar en forma reservada el Jurado emitió la calificación general, de cuyo resultado se establece que los bachilleres **CONSUELO TREYCI LÓPEZ RAMIREZ, EDILBERTO SERGIO JAIME RIOS y JENNY MARITZA HUERTA LEON**, fueron:

- | | | |
|------------------------------|-------|-------------------------------------|
| - Aprobado por Excelencia | 19-20 | <input type="checkbox"/> |
| - Aprobado por Unanimidad | 17-18 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| - Aprobado por Mayoría | 14-16 | <input type="checkbox"/> |
| - Desaprobado por Mayoría | 11-13 | <input type="checkbox"/> |
| - Desaprobado por Unanimidad | 00-10 | <input type="checkbox"/> |


Reiniciando el acto público, se dio lectura a la presente Acta dando por aprobado por unanimidad con nota 17 que los Miembros del Jurado la suscriben en señal de conformidad. **Realizado el juramento de honor y las felicitaciones de los miembros del jurado**, el Presidente dio por concluido el acto de sustentación siendo las 06:12 pm Horas del mismo día, de lo que se da fe.



Dr. Eladio Lopez Lopez
Presidente



Mg. Mercedes Arminda Amasifen Vela
Secretario



Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Vocal

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Nosotros, **Consuelo Treyci López Ramírez, Edilberto Sergio Jaime Ríos y Jenny Maritza Huerta León, egresados** de la Carrera Profesional de Derecho y Ciencias Políticas, identificados con DNI **46566017, 06246577 y 09907763**.

Declaramos bajo juramento que:

1. Somos autores del trabajo titulado: **“Negociación colectiva y conflictos laborales en la Municipalidad de Breña – Lima, 2022.”** El mismo que presento bajo la modalidad de Tesis. para optar el Título profesional de **Abogado**.
2. Bajo la asesoría del **Dr. Gino Javier Pinedo Vargas**.
3. El texto de nuestro trabajo final respeta y no vulnera los derechos de terceros, incluidos los derechos de propiedad intelectual. En tal sentido, el texto de nuestro trabajo final no ha sido plagiado total ni parcialmente, para la cual hemos respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas.
4. El texto del trabajo final que presentamos no ha sido publicado ni presentado antes en cualquier medio electrónico o físico.
5. La investigación, los resultados, datos, conclusiones y demás información presentada que atribuyo a nuestra autoría son veraces.
6. Declaro que nuestro trabajo final cumple con todas las normas de la Universidad Privada de Pucallpa.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento así mismo frente a terceros y la Universidad Privada de Pucallpa toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Fecha: 28 de diciembre del 2023



Consuelo Treyci López Ramírez
DNI: 46566017



Edilberto Sergio Jaime Ríos
DNI: 06246577



Jenny Maritza Huerta León
DNI: 09907763

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia,
y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

N°005-2024

El Coordinador de Investigación de la Universidad Privada de Pucallpa, hace constar por la presente, que el Informe Final (Tesis) Titulado:

"Negociación colectiva y conflictos laborales en la Municipalidad de Breña – Lima, 2022."

Facultad	:	Derecho y Ciencias Políticas
Escuela Profesional	:	Derecho y Ciencias Políticas
Asesor(a)	:	Dr. Gino Javier Pinedo Vargas
Cuyo autor (es)	:	Consuelo Treycki Lopez Ramirez Edilberto Sergio Jaime Rios Jenny Maritza Huerta Leon

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio PlagScan, dicho documento presenta un porcentaje de similitud de **16.9%**.

En tal sentido, el cual está en los parámetros aceptados por las normas de la Universidad Privada de Pucallpa, que no se debe superar el **30%** de similitud.

Se declara, que el trabajo de investigación: **SI** contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que **SI** se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se entrega la presente constancia.

Fecha: 01/02/2024

Atentamente,

Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Coordinador de Investigación

DEDICATORIA

A Dios por la vida a nuestras familias por su inmenso amor y apoyo brindado.

AGRADECIMIENTO

A nuestros Maestros de la Universidad por compartir sus saberes, tiempo y dedicación a la formación de profesionales del Perú.

RESUMEN

La negociación colectiva es mecanismo menester del diálogo social, a través del cual los colaboradores y las organizaciones y los sindicatos pueden convenir salarios justos, clima laboral saludable y condiciones de trabajo adecuadas. De este modo, la presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre el la negociación colectiva y los conflictos laborales de la Municipalidad de Breña. Se tomó como enfoque cuantitativo, investigación básica, diseño no experimental de cohorte transversal, es correlacional, se consideró como población y muestra de a 83 colaboradores de la Municipalidad de Breña. Se aplicaron cuestionarios para la recolección de datos, también se utilizó una guía de entrevista para recoger datos adicionales. Para la comprobación de hipótesis de utilizó el estadístico la correlación del Coeficiente de Pearson, y como resultado se encontró que existe una relación significativa positiva moderada entre las variables de la investigación y en su correlación con las dimensiones elegidas de esta investigación, donde se puso en evidencia que la negociación colectiva es la mejor alternativa para la solución saludable de los conflictos laborales de los colaboradores de la Municipalidad de Breña. En esta investigación se concluyó que la Municipalidad debe gestionar la resolución de conflictos a través del dialogo y la negociación de ambas partes y elaborar una guía práctica para atender los conflictos y sea parte de la política de recursos humanos de la Municipalidad.

Palabras claves: Negociación colectiva, conflictos laborales.

ABSTRACT

Collective bargaining is a necessary mechanism of social dialogue, through which collaborators and organizations and unions can agree on fair wages, a healthy work environment and adequate working conditions. In this way, the general objective of this research is to determine the relationship between collective bargaining and labor conflicts in the Municipality of Breña. The quantitative approach was taken as a basic research, non-experimental cross-sectional cohort design, it is correlational, it was considered as a population and sample of 83 collaborators from the Municipality of Breña. Questionnaires were applied for data collection, an interview guide was also used to collect additional data. To verify the hypotheses, the Pearson Coefficient correlation was used, and as a result, it was found that there is a moderate positive significant relationship between the research variables and their correlation with the chosen dimensions of this research, where it was put into consideration. evidence that collective bargaining is the best alternative for the healthy solution of labor conflicts of the employees of the Municipality of Breña. In this research, it was concluded that the Municipality must manage conflict resolution through dialogue and negotiation of both parties and develop a practical guide to address conflicts and be part of the Municipality's human resources policy.

Keywords: Collective bargaining, labor conflicts

ÍNDICE

PORTADA.....	i
JURADO EVALUADOR	ii
ACTA DE SUSTENTACIÓN.....	iii
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD.....	iv
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.....	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
ÍNDICE.....	x
ÍNDICE DE TABLAS	xiii
ÍNDICE DE FIGURAS	xiv
INTRODUCCIÓN	xv
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	17
1.1. Planteamiento del Problema	17
1.4.1. Justificación Teórica:	19
1.4.2. Justificación Práctica:	20
1.4.3. Justificación Metodológica:	20
1.4.4. Justificación Social:	20
1.5. Delimitación del estudio	20
1.5.1. Delimitación Espacial:	20
1.5.2. Delimitación Temporal:	20
1.6. Viabilidad del estudio	21
1.6.1. Viabilidad Técnica:	21
1.6.2. Viabilidad Financiera:	21

La investigación es autofinanciada por todos los autores con el presupuesto total que se tiene estipulado en el desarrollo de la investigación.	21
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	22
2.1. Antecedentes del problema.....	22
2.1.1. En el ámbito Internacional:	22
2.1.2. En el ámbito nacional:	24
2.1.3. En el ámbito Local:	25
2.2. Bases teóricas	26
2.4. Formulación de hipótesis	39
2.4.1. Hipótesis general.....	39
2.4.2. Hipótesis específica	39
2.5. Variables.....	40
2.5.1. Definición conceptual de la variable.....	40
Negociación colectiva:	40
Conflicto laboral:	40
2.5.2 Definición operacional de la variable.	40
2.5.3 Operacionalización de la variable.....	26
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	29
3.1. Diseño de la investigación.....	29
3.2. Población y muestra.....	30
3.2.1. Población.....	30
3.2.2. Muestra.	30
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	30
3.3.1. Técnicas	30
3.3.2. Instrumentos.....	31
3.4. Validez y confiabilidad del instrumento.....	32
3.5. Técnicas para el procesamiento de la información.....	34

3.5.1. Recolección de datos	34
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	38
4.1. Presentación de resultados:	38
Variable 1: Negociación colectiva.....	38
Variable 2: Conflictos laborales	43
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	54
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	60
Anexo 2: Instrumentos de aplicación.....	61
Anexo 3: Matriz de validación	62
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento	68
Anexo 5: Base de datos	69
Anexo 6: Autorización de publicación de tesis (Adjuntar en imagen).....	73
Anexo 7: Informe de conformidad del asesor (Adjuntar en imagen)	74
Anexo 8: Informe de conformidad del revisor (Adjuntar en imagen)	75
Anexo 9: Evidencias.....	76

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Frecuencia de la variable negociación colectiva.....	39
Tabla 2. Frecuencia de la dimensión ambientales.....	40
Tabla 3. Frecuencia de la dimensión económicos.....	41
Tabla 4. Frecuencia de la dimensión demográficas.....	42
Tabla 5. Frecuencia de la dimensión jurídicos.....	43
Tabla 6. Frecuencia de la variable conflictos laborales.....	39
Tabla 7. Frecuencia de la dimensión culturales.....	45
Tabla 8. Frecuencia de la dimensión estructural.	46
Tabla 9. Frecuencia de la dimensión comportamientos.....	47
Tabla 10. Correlación entre negociación colectiva y conflicto laboral.....	48
Tabla 11. Correlación entre aspecto ambiental y conflicto laboral.....	49
Tabla 12. Correlación entre aspecto económico y conflicto laboral.....	50
Tabla 13. Correlación entre aspecto demográfico y conflicto laboral.....	51
Tabla 14. Correlación entre aspecto jurídico y conflicto laboral.....	52

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.Frecuencia de la variable negociación colectiva.....	39
Figura 2.Frecuencia de la dimensión ambientales.....	40
Figura 3. Frecuencia de la dimensión económicos.....	41
Figura 4. Frecuencia de la dimensión demográficas.....	42
Figura 5. Frecuencia de la dimensión jurídicos.....	43
Figura 6.Frecuencia de la variable conflictos laborales.....	39
Figura 7.Frecuencia de la dimensión culturales.....	45
Figura 8. Frecuencia de la dimensión estructural.	46
Figura 9. Frecuencia de la dimensión comportamientos.....	47

INTRODUCCIÓN

La negociación colectiva y el conflicto laboral son las variables elegidas para esta investigación, donde debemos saber que según las revisiones teóricas encontramos que los estudios sobre los rasgos centrales del sistema de las relaciones laborales piden siempre una perspectiva multidisciplinaria, desde las disconformidades económicas (salarios), sociológica (relaciones con los compañeros de trabajo - jefes) y jurídica (normas y políticas laborales), que aplicadas al mundo del trabajo no pueden faltar. A este nivel, se analiza la configuración de los actores —sindicatos, empleadores y sus organizaciones— y el Estado, así como el entramado de sus relaciones de poder. Villavicencio (2015)

La posibilidad de una negociación colectiva articulada ha sido considerada por el legislador peruano, que ha establecido expresamente que «las convenciones de distinto nivel acordadas por las partes deberán articularse para definir las materias que serán tratadas en cada una [...]. Podrán negociarse a nivel de empresa, las materias no tratadas en una convención de nivel superior, que la reglamenten o que se refieran a condiciones de trabajo propias y exclusivas de la empresa» (Poder Ejecutivo, 2003, artículo 45).

La regulación estatal no resulta completa, ya que deja de lado temas como la naturaleza jurídica de los instrumentos de articulación, los ámbitos de los acuerdos marco, su eficacia, etcétera. Esto no debe ser visto como un vacío que reclama una nueva intervención legal, sino como una oportunidad para la producción de una normativa convencional que complete y perfeccione el régimen jurídico de la negociación colectiva articulada en el Perú, desplazando al protagonismo estatal en tan importante labor.

El conflicto es algo innato del ser humano, puesto que se presenta en cualquier situación de la vida, ya que siempre existirán discrepancias entre las personas por hacer prevalecer sus opiniones y decisiones en base a sus intereses y necesidades, los mismos que son percibidos como incompatibles, puesto que una de ellas percibe que la otra parte ha afectado negativamente sus ideas, creencias y sentimientos, pero también el conflicto puede representar crecimiento y desarrollo si se aprende a convivir positivamente con ellos, lo que implica la manera en cómo se los gestiona para poder resolver los conflictos.

Por otro lado, a nivel local, en la Municipalidad de Breña, quien se dedica a la dedican a la administración pública del distrito, donde indicaron los colaboradores que el trato muchas veces no es de acuerdo a Ley sino que por el tema político se observa cierto favoritismo con aquellos que pertenecen a su línea política del Alcalde de la municipalidad, para tales problemáticas se ha buscado sugerir a la Municipalidad sea administrada con el respeto de los derechos laborales de los colaboradores y sea gestionada con los lineamientos y cumpliendo con los indicadores de calidad en la gestión del recurso humano. En nuestra investigación se seguirá el esquema que la Universidad tiene aprobado en su Reglamento de Grados y Títulos, como toda investigación científica se busca descubrir nuevos aportes a los ya existentes de acuerdo a lo que arroja nuestros resultados. Este trabajo está conformado por cuatro capítulos de acuerdo a las pautas de nuestra universidad y son:

Capítulo I: El planteamiento del problema cuyo objetivo principal está referido a la formulación o interrogantes de problemas, tanto el principal como el específico; asimismo los objetivos, justificación de la investigación, delimitaciones de estudios y la validación del estudio de “La negociación colectiva y la solución de conflictos laborales de los trabajadores de la Municipalidad de Breña”.

Capítulo II: Está conformada por el marco teórico y sus antecedentes, también comprende el marco histórico, bases teóricas especializadas, formulación de hipótesis como el general; asimismo los específicos, las variables y la operacionalización.

Capítulo III: Está conformada por el método, el tipo de investigación, el nivel de investigación, diseño de la investigación, la población, la muestra, las técnicas de la investigación, culminando con los instrumentos de recolección de datos.

Capítulo IV: Contiene la presentación de los resultados, la contratación de las hipótesis, la discusión de los resultados, las recomendaciones, las referencias bibliográficas; así mismo los anexos correspondientes, tales como el cuadro de matriz de consistencia y los instrumentos de aplicaciones. Se anexan el cuestionario de la encuesta.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del Problema

Los conflictos laborales siempre van a existir porque es una actividad humana el trabajo y por ende nada es perfecto y se suscitan situaciones de disconformidad y para solucionar dichos conflictos se entiende que la mejor salida es la negociación y el dialogo que este enfocado a salir de las crisis de manera pacífica y que ambas partes salgan favorecidas con los acuerdos pactados.

La nuestra investigación pretendemos evidenciar que el Derecho laboral está descuidado en nuestro País (Perú) porque tenemos Código del Derecho Civil, Derecho Penal pero del Derecho Laboral no existe código alguno; solo tenemos a normas, decretos y reglamentos que para solucionar algún problema laboral se tiene que revisar e interpretar.

En la Constitución Política del Perú del año 1993, con esta constitución elaborada bajo el enfoque neoliberal atenuó los derechos laborales, como principal consecuencia desapareciendo la estabilidad laboral, favoreciendo a los intereses del capitalismo y dejando que la economía esté controlada por la oferta y la demanda, así como se suscribió en el artículo 28° de donde se aprecia que se fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales.

El Perú es suscriptor del Convenio 154 de la OIT, asimismo observamos que existe limitaciones a la aplicación plena de la autonomía para la negociación colectiva, ello evidentemente evitará que de acuerdo al artículo 2° de dicho convenio que preveía la expresión negociación colectiva que comprendía todas las negociaciones que pueden dar entre un empleador y un trabajador, una organización de trabajadores con varias organizaciones de empleadores con el fin de fijar las condiciones de trabajo entre ambas partes para evitar futuros conflictos laborales.

Al respecto podemos decir que la negociación colectiva está siempre relacionada a la actividad laboral, ahora más que nunca, las relaciones laborales tienden a favorecer al empleador más que al propio trabajador que da sus horas de vida y muchas veces descuidando su familia y vida propia por una remuneración que no siempre es justa, por tanto en esta investigación vamos a detallar la relación existente entre negociación colectiva y conflicto laboral en el sector público y como escenario de investigación tenemos a la Municipalidad de Breña .

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre la negociación colectiva y la solución de conflictos laborales de los trabajadores de la Municipalidad de Breña?

1.2.2 Problemas específicos:

- ¿Cuál es la relación entre el aspecto ambiental y los conflictos laborales en la Municipalidad de Breña – Lima, 2022?
- ¿Cuál es la relación entre el aspecto económico y los conflictos laborales en la Municipalidad de Breña – Lima, 2022?
- ¿Cuál es la relación entre el aspecto demográfico y los conflictos laborales en la Municipalidad de Breña – Lima, 2022?
- ¿Cuál es la relación entre el aspecto jurídico y los conflictos laborales en la Municipalidad de Breña – Lima, 2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general:

Establecer la relación entre la negociación colectiva y la solución de conflictos laborales de los trabajadores de la Municipalidad de Breña.

1.3.2. Objetivos específicos:

- Determinar la relación entre el aspecto ambiental y los conflictos laborales en la Municipalidad de Breña – Lima, 2022.
- Estimar la relación entre el aspecto económico y los conflictos laborales en la Municipalidad de Breña – Lima, 2022.
- Establecer la relación entre el aspecto demográfico y los conflictos laborales en la Municipalidad de Breña – Lima, 2022.
- Identificar la relación entre el aspecto jurídico y los conflictos laborales en la Municipalidad de Breña – Lima, 2022.

1.4. Justificación de la investigación:

El estudio tiene como propósito evidenciar el tema de negociación colectiva y conflicto laboral en la Municipalidad de Breña, considerando que en nuestro país no tenemos un código laboral, sólo tenemos leyes, decretos, normas laborales y es menester ahondar estos temas en el ámbito de investigación buscando dar solución a los problemas que se presentan a diario en las instituciones.

1.4.1. Justificación Teórica:

El estudio se justifica teóricamente porque se basa en un fundamento teórico sustentado por diversas teorías y bases de orden científico que son comprobables, verificables, siguen un orden, que permiten conocer las variables y contrastarlos con los resultados prácticos, además se brinda información previa con resultados que permiten establecer comparaciones o diferencias y llegar a conclusiones acertadas.

1.4.2. Justificación Práctica:

En cuanto a la justificación práctica, es importante reconocer que la negociación colectiva y el derecho laboral es un tema que compete a todas las organizaciones e instituciones porque están conformadas por personas que bien sabemos en las convivencias siempre por la ley de las contradicciones van a presentarse problemas.

1.4.3. Justificación Metodológica:

La investigación se justifica metodológicamente porque se basa en un enfoque de investigación en este caso es cuantitativo, tiene un diseño de investigación tal es el caso tenemos que es no experimental, tenemos un tipo de investigación tal como la básica y así seguimos un método científico que nos dará la rigurosidad de la investigación.

1.4.4. Justificación Social:

En cuanto a la justificación social es necesario porque va a impactar positivamente nuestra investigación en la sociedad peruana, contribuyendo con la demostración de resultados con respecto a la correlación de nuestras variables.

1.5. Delimitación del estudio

1.5.1. Delimitación Espacial:

La investigación se **realizó en** el Distrito de Breña, pero se medirá un impacto a nivel de Lima Metropolitana.

1.5.2. Delimitación Temporal:

La investigación se analizó el periodo del año 2022 que nos permitirá hacer las indagaciones y redactar el informe final de la tesis para conocimiento de los lectores.

1.6. Viabilidad del estudio

1.6.1. Viabilidad Técnica:

La validación se realizó a través del juicio de expertos en total 3 especialistas que indicaron con una puntuación en cada ítem. También se hizo la validación de constructo, validación de criterio y validación teórica.

1.6.2. Viabilidad Financiera:

La investigación es autofinanciada por todos los autores con el presupuesto total que se tiene estipulado en el desarrollo de la investigación.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1. Antecedentes del problema

2.1.1. En el ámbito Internacional:

Chura (2022) negociación Colectiva y clima laboral en la planta de Coca Cola, Tiabaya, 2021; de la Universidad Autónoma San Francisco - España. Tiene como objetivo analizar la percepción de los trabajadores sobre la negociación colectiva y el clima laboral en la planta de Coca Cola, bajo circunstancias normales y al amparo de las leyes de trabajo que legislan en el país. Para el presente trabajo se tomó en cuenta el enfoque cuantitativo del método científico; el diseño metodológico se canalizará a través de la investigación del tipo descriptivo. La muestra estuvo conformada por 50 trabajadores, cuyas edades oscilan entre 23 y 50 años de edad, de ambos sexos. Para el cumplimiento de los objetivos se utilizó dos instrumentos, para determinar la percepción sobre la Negociación Colectiva el autor diseño un cuestionario de 12 ítems, y para determinar el Clima Laboral se utilizó la Ficha de Observación, diseñado y elaborado para el estudio. Los resultados obtenidos de las variables, fueron sistematizados para ordenar la información de manera que quede como un antecedente y se sigan puliendo según se den las circunstancias y controversias entre trabajadores y empresas. Esta

investigación, se realiza en plena pandemia, situación atípica, porque nadie planeo estas circunstancias coyunturales, y dada la necesidad de trabajar y al mismo tiempo protegerse del contagio, se logró este estudio, frente a los intereses de las personas.

Herrera (2020) en su investigación titulada: El conflicto colectivo laboral y la negociación colectiva entre Sintrahospiclinicas, el H.U.V y la Gobernación del Valle del Cauca durante los años 2016 y 2017 en Colombia- El objetivo general de esta investigación consiste en describir y analizar el conflicto colectivo laboral y el proceso de negociación colectiva entre el sindicato de Sintrahospiclinicas, el Hospital Universitario del Valle (H.U.V) y la Gobernación del Valle del Cauca, en Colombia, durante los años 2016 y 2017. Es a partir del énfasis puesto en estos tres actores y sus decisiones en determinado contexto, se adoptó el enfoque conocido como opción estratégica (strategic choice) en los estudios de las relaciones laborales. Este enfoque subraya que “los resultados obtenidos en materia de relaciones laborales no están predeterminados por las fuerzas del entorno, sino que son producto de las interacciones que se dan al interior de éste y de las decisiones estratégicas de las partes (empresas, gobierno y sindicatos)”. (Kochan, Katz, & Mc. Kerise, 1994). El trabajo con las distintas fuentes ayudó a caracterizar la visión de los actores involucrados durante el desarrollo del conflicto y la negociación, y el sistema de las RR.LL. La tesis concluye que las relaciones laborales entre Sintrahospiclinicas y el H.U.V quedaron debilitadas en contra de los derechos colectivos de los trabajadores oficiales, aunque las fuentes de información muestran la lucha y disputa abiertas que mostró Sintrahospiclinicas durante el conflicto, en defensa de sus derechos laborales y su Convención Colectiva. Los aportes de mi tesis están relacionados con el caso de estudio seleccionado ya que hasta el momento no se ha desarrollado ninguna investigación sobre Sintrahospiclinicas, ni tampoco sobre las RR.LL al interior del H.U.V. También hay un aporte metodológico al desarrollar la investigación compartimentada en los niveles macro, meso y micro que clasificó el análisis de cada fuente de información en esos

niveles de estudio.

Toro (2017) realizó su investigación científica: Propuesta para el manejo de conflictos laborales en el área de Mantenimiento de la Universidad Andina Simón Bolívar — Ecuador, como objetivo general plantearon el siguiente: sugerir directivas de administración de desacuerdos a nivel preventivo, mediante la utilización de identificación de trabajadores con perfil conflictivo; utilizando una metodología, tipo de investigación descriptiva bibliográfica exploratoria, con la que se aplicó como técnica de recopilación de información una encuesta a una muestra censal de 13 sujetos de investigación del área de mantenimiento. Al término de la investigación llegaron a la conclusión que si existen problemas en sus relaciones laborales en el área investigada, identificando como principal motivo la brecha existente entre el perfil del puesto y las destrezas de los colaboradores colocados en dicha área de la organización.

2.1.2. En el ámbito nacional:

Rojas (2021) en la tesis: La negociación colectiva en el sector público constituiría una herramienta que permitiría elevar las condiciones de trabajo en el escenario laboral actual en Huacho 2020. Investigación de tipo aplicada, nivel de estudio descriptiva – explicativa. Investigación no experimental, con enfoque cuantitativo, cohorte transversal, el derecho positivo signado en varios regímenes laborales vigentes en nuestro país. Concluye que la negociación colectiva en el sector público constituye una herramienta que permite elevar las condiciones de trabajo en el escenario laboral actual en Huacho 2020, por lo tanto, el Estado debe cumplir con los tratados internacionales y las normas de nuestro derecho interno.

Galantini (2021) Realizó su investigación en la Universidad Pontífice Católica del Perú. Como objetivo determinar si la negociación colectiva en un contexto de crisis empresarial debería ser objeto de fomento al igual que la negociación colectiva tradicional. Para ello,

estudiaremos también la figura de la crisis empresarial en nuestro ordenamiento jurídico, ensayaremos una definición de este fenómeno y como es que el Derecho del Trabajo interviene en este. Para ello, estudiaremos también la figura de la crisis empresarial en nuestro ordenamiento jurídico, ensayaremos una definición de este fenómeno y como es que el Derecho del Trabajo interviene en este. Luego de ello, identificaremos en donde se encuentra regulada en nuestra legislación nacional y como está repercute en la negociación colectiva o trato directo. Analizaremos así las causales del cese colectivo y determinaremos cuando estas representan un supuesto de crisis empresarial o cuando hacen referencia a un hecho distinto en la vida de la empresa. Posteriormente, evaluaremos los alcances la regulación específicamente del trato directo en la fase previa al cese colectivo, particularmente la característica de ser in peius y las consecuencias que tendrían lugar si es que esta, a fin de cuentas, debe ser fomentada conforme señala la Constitución y los pronunciamientos de la OIT, particularmente la normativización de las reglas que darían forma a esta negociación colectiva

2.1.3. En el ámbito Local:

Silva (2021), tiene como objetivo determinara la influencia de los convenios colectivos en los sindicatos de la Municipalidad Distrital de la Victoria, se enfoca en estudiar los convenios colectivos 2017 2018, celebrados principal mente entre el sindicato de obreros de la municipalidad. según la encuestas realizadas a los trabajadores y funcionarios que conocen la realidad entre los sindicatos y la Municipalidad , se pudo constatar que no se está cumpliendo con los convenios se está castigando a sus trabajadores por reclamar sus derechos colectivos, el objetivo principal es determinar si los convenios colectivos son influyentes para los sindicatos del municipio de la Victoria por lo que se determinó de acuerdo a las investigaciones realizadas que los convenios colectivos no son influyentes para los sindicatos de la municipalidad Distrital de la Victoria.

Alvarez (2018), La presente investigación desarrollada tiene como objetivo general determinar el grado de negociación entre el sindicato SINTRABA y la empresa AJEPER en la planta Huachipa. El estudio corresponde a una investigación de tipo descriptiva, de nivel básica y con un enfoque cuantitativo de acuerdo al manejo de los datos e información recolectada. El diseño de la investigación es no experimental, de corte transversal. El universo de la población se conforma por 262 trabajadores sindicalizados del sindicato SINTRABA. La muestra fue hallada por la técnica de muestreo aleatorio simple y sometido al factor de corrección por finitud, estableciéndose en 98 trabajadores sindicalizados. La técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento un cuestionario con elaboración propia para medir el nivel de negociación colectiva entre el sindicato SINTRABA y la empresa AJEPER

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Negociación

Negociación. Es un proceso mediante el cual los acuerdos sobre situaciones, objetos, relaciones, etc. Se puede concluir. Esto parece útil siempre que las partes deseen mantener o continuar su relación de intercambio en las nuevas condiciones establecidas después del proceso de negociación. (Escuela de Admiración Pública de la Región Murcia 2004)

La negociación colectiva constituye un principio fundamental para la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Desde la misma fundación de la OIT en 1919, se ha reconocido que la negociación colectiva es un instrumento al servicio de la justicia social. En la Declaración de Filadelfia, de 1944, que integra la Constitución de la OIT, se reconoce la obligación de fomentar “el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva”.

El derecho laboral colectivo, que, con los derechos individuales, es una de las piedras angulares del derecho laboral, es considerado por

muchos doctrinarios como una especie de derecho inorgánico, porque en la vida real no se adhieren a ellos. Estándares rígidos para aceptar dinámicamente todo en su corazón. Varios sectores de la vida social. De esta manera, recientemente se ha clasificado como un derecho a un personaje caótico, en el que los intervinientes actúan visceralmente. (Núñez 2007) Origen de los sindicatos Los sindicatos son uno de los frutos de la revolución industrial, que corresponde al surgimiento histórico del régimen capitalista.

La revolución industrial, en sentido estricto, corresponde a la cronología de la evolución del sistema de producción económico en Inglaterra debido a la aplicación del conocimiento científico a la tecnología. Basado en el uso generalizado de carbón como energía y vapor como 70 motores. Pero en el sentido histórico, la revolución industrial que comenzó en la segunda mitad del siglo XVIII se convierte en un fenómeno universal que desarrolla cada vez más el sistema de producción capitalista.

Decreto Supremo que aprueba Lineamientos para la implementación de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal con el Decreto Supremo N° 008-2022-PCM.

El presidente de la República considera lo siguiente:

Que, mediante la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal se emitieron las disposiciones para el ejercicio del derecho a la negociación colectiva de las organizaciones sindicales de los servidores del sector público;

Que, la Vigésima Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31365, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022, establece, entre otros aspectos, que todo proceso de negociación colectiva o proceso de arbitraje laboral, se sujeta a lo dispuesto en el literal d) del artículo 3 de la Ley N° 31188, sobre el Principio de previsión y provisión presupuestal; y, al cumplimiento de las normas y principios vigentes de la Administración Financiera del Sector Público; precisando que los procesos de negociación colectiva

y/o procesos de arbitraje laboral que se encuentren en trámite, se adecúan a lo establecido en dicha disposición;

Tiene como Objeto: El presente dispositivo contiene los Lineamientos para aplicar lo dispuesto en la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal (en adelante, la Ley), en el marco del respeto a los derechos reconocidos en los artículos 28 y 42 de la Constitución Política del Perú, así como lo señalado en el Convenio 98 y en el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo.

En las definiciones de aplicación en la negociación colectiva en el Sector Público, las siguientes:

1. Representación Empleadora: Es aquella conformada por los representantes designados por la Presidencia del Consejo de Ministros, en la negociación centralizada, y por las entidades empleadoras del Sector Público, en la negociación descentralizada, para participar en la Comisión Negociadora.
2. Representación Sindical: Es aquella conformada por los representantes de las organizaciones sindicales legitimadas para negociar, para participar en la Comisión Negociadora.
3. Comisión Negociadora: Es el espacio de diálogo integrado por la Representación Sindical y la Representación Empleadora.
4. Organización Sindical: Es la denominación que comprende a los sindicatos, federaciones y confederaciones, según fuera el caso.
5. Disponibilidad presupuestal: Se refiere a la capacidad presupuestaria de las entidades públicas para atender el pago de los acuerdos de negociaciones colectivas en los años fiscales correspondientes, en el marco de la programación multianual presupuestaria.
6. Balance de ejecución presupuestal: Es el análisis presupuestal de los últimos tres (3) años fiscales; así como, su composición por genérica de gastos, el nivel de ejecución presupuestal y real recaudación de ingresos.
7. Situación económica de los organismos y unidades ejecutoras: Es el estado situacional en términos fiscales y financieros de los

Pliegos Presupuestarios y/o las Unidades Ejecutoras que las conforman, según corresponda.

8. Espacio fiscal: Se refiere a la asignación de recursos adicionales que se prevé incorporar en el presupuesto del sector público del año siguiente para viabilizar la atención de los proyectos de convenios colectivos cuya implementación implique mayores recursos al Tesoro Público.

Conforme al artículo 4 de la Ley, son materias negociables todo tipo de condiciones de trabajo o empleo, encontrándose en dicha categoría las siguientes:

- a) Las remuneraciones; entendidas como aquella compensación económica otorgada a los servidores públicos como contraprestación a la prestación de sus servicios.
- b) Otras condiciones de trabajo con incidencia económica; entendidas como todos aquellos montos que se otorgan a los servidores públicos para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones, y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para los servidores públicos, ni forma parte de la remuneración.
- c) Las relaciones entre empleadores y servidores públicos; entendidas como aquellas prestaciones, sin incidencia presupuestal, referidas a la regulación u otorgamiento de beneficios o derechos individuales de los servidores públicos.
- d) Las relaciones entre las organizaciones de empleadores y de servidores públicos; entendidas como aquellas prestaciones, sin incidencia presupuestal, referidas a la regulación u otorgamiento de los derechos colectivos de los servidores públicos.
- e) Otras dispuestas por normas con rango de ley. En el nivel centralizado se pueden negociar peticiones relacionadas con las materias incluidas en el numeral precedente, siempre que resulten de aplicación a todos los servidores públicos de las entidades, conforme a su respectivo régimen laboral.

En el nivel descentralizado se pueden negociar:

- a) Las condiciones de trabajo o de empleo con incidencia económica que resulten de aplicación a los servidores comprendidos dentro del respectivo ámbito.
- b) Se excluye de lo señalado en el inciso anterior, aquellas materias que hubieran sido pactadas a nivel centralizado, salvo acuerdo en contrario contenido en el convenio colectivo suscrito en dicho nivel centralizado, en cuyo caso la negociación descentralizada podrá referirse a las condiciones de ejecución de los acuerdos pactados a nivel centralizado, sin poder reducirlas o desnaturalizarlas, ni incluir la aprobación de importes mayores a los acordados en el nivel de negociación centralizado por los mismos conceptos.

Conciliación en la negociación colectiva. Para acudir a la solicitud de conciliación Culminado el trato directo en la negociación colectiva sin haberse arribado a un acuerdo, cualquiera de las partes, dentro del plazo de tres (3) días hábiles de suscrita el acta a que se refiere el numeral 22.2 del artículo 22 de los presentes Lineamientos, pueden presentar una solicitud de conciliación ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

La función conciliatoria se encuentra a cargo de un cuerpo técnico especializado y calificado del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el mismo que es designado en el plazo de tres (3) días hábiles desde recibida la solicitud de conciliación. La composición del cuerpo técnico especializado a que se refiere el numeral precedente, se rige por las disposiciones pertinentes contenidas en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, en tanto resulten congruentes con el procedimiento regulado por la Ley y los presentes Lineamientos.

El procedimiento de conciliación se caracteriza por la flexibilidad y la simplicidad en su trámite. Corresponde al

conciliador desempeñar un papel activo en la promoción del avenimiento entre las partes. Si éstas lo autorizan, el conciliador puede actuar como mediador, a cuyo efecto, en el momento que lo considere oportuno, presenta una o más propuestas de solución que las partes pueden aceptar o rechazar.

Los acuerdos adoptados durante este proceso son formalizados a través de la respectiva Acta de conciliación, la cual posee la misma naturaleza y surte idénticos efectos que los convenios colectivos adoptados en trato directo.

En caso de no haberse llegado a acuerdo en la conciliación, cualquiera de las partes de la negociación puede requerir el inicio de un proceso arbitral potestativo, dentro del plazo de treinta (30) días hábiles; salvo que los servidores opten por ejercer alternativamente el derecho de huelga.

Para desempeñarse como árbitro en un arbitraje de índole laboral en el Sector Público, es necesario estar inscrito en el Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas. Los árbitros no representan los intereses de ninguna de las partes en conflicto y ejercen el cargo con estricta imparcialidad y absoluta discreción.

El laudo es el producto final del procedimiento arbitral, contiene la decisión del Tribunal Arbitral con respecto al diferendo sometido a su competencia. El Tribunal Arbitral resuelve acogiendo la propuesta final de alguna de las partes, o considerando una alternativa que recoja los planteamientos de estas. El Laudo no puede contener concesiones distintas, adicionales ni superiores a las solicitadas expresamente por la organización sindical en el proyecto de Convenio Colectivo.

En toda organización y no es la excepción la Municipalidad de Breña empieza la relación laboral a partir de un contrato de trabajo donde está estipulado de ambas partes las condiciones laborales a tener durante el vínculo con la Institución, entendiéndose que es firmado por ambas partes dando la conformidad y aceptando ciertas condiciones; las

organizaciones tampoco se mandan solas también obedecen a las normas, políticas y leyes vigentes en el ámbito laboral y de Derechos Humanos.

Cuando hablamos de la negociación colectiva se puede indicar que es una herramienta muy importante al momento de solucionar problemas laborales en este caso de los colaboradores de la Municipalidad entendiendo que los trabajadores tienen derechos propios como personas y trabajadores; Ayensa (2018) citando a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) donde indica que la negociación colectiva que los trabajadores son sujetos de derechos por ello se tiene un ente superior como la OIT que velara por adecuadas condiciones laborales y justa remuneración para los trabajadores en las diversas organizaciones.

Es así, como la negociación colectiva es la mejor alternativa para definir problemas entre las organizaciones y trabajadores que realizan reclamos conjuntos, Camacho y Cuervo(2017) citando a la OIT,

Ya no podemos hablar que en las organizaciones los trabajadores solo reclaman por condiciones adecuadas para trabajar, pues en los tiempos actuales donde se tiene diversos medios para informarse, es cada vez más los trabajadores que conocen sus derechos y buscan es más exigen que se les respete y piden un plus como por ejemplo mayor tiempo para estar con su familia, capacitaciones, igualdad de género, actividades de camaradería, etc.

Chiavenato (2007, 361) detalla indica que para que exista un conflicto laboral se tienen que contraponer los intereses tanto del empleador como del colaborador y en tal sentido se verán diferentes formas de pensar, sentir, expresar sus deseos, tal cual es el humano por naturaleza. Siempre que se habla de acuerdo, aprobación, coordinación, resolución, unidad, consentimiento, consistencia y armonía se debe recordar que esas palabras presuponen la existencia o la inminencia de sus

contrarios, como desacuerdo, desaprobación, disensión, infracción, incongruencia, disenso, inconsistencia, oposición, y ello significa conflicto. Mientras que para John W. Newstrom (2011, 272) lo define como un proceso interpersonal que surge de diferencias sobre las metas o los métodos para alcanzarlos. De esta manera concuerda José M. ^a Acosta (2011, 12) manifestando que un conflicto empieza cuando una parte de modo intencionado o involuntariamente invade o afecta negativamente algún aspecto psicológico o físico de la otra parte. Por lo tanto el conflicto aparece cuando dos personas tienen objetivos que son o parecen incompatibles y una o ambas piensan que la conducta de la otra impide o dificulta el logro de los suyos.

Consecuentemente el conflicto es “algo connatural en el ser humano ya que debe desenvolverse en ambientes de discordia, porque la vida en comunidad está repleta de momentos en que cada persona tiene sus propias percepciones de las cosas, está influido por sus propios intereses y tiende a mantener sus posiciones frente a otros” (Porret Miquel 2014)

Según Caldas, Castellanos y Hidalgo (2018), para entender los conflictos laborales se debe partir de la raíz del problema y discerniendo las causas directas e indirectas del mismo, asimismo es importante identificar los tipos de conflictos que podrían ser conflictos individuales (que solo afecta a un trabajador) – colectivos (afecta a varios trabajadores) y conflictos jurídicos (económicos o de intereses que surgirán según la interpretación que le den a las normas).

Se puede indicar que los conflictos laborales existen porque existen humanos que se relacionan a diario en una misma organización y sus intereses y objetivos nunca serán los mismos y como humanos casi siempre estamos en una lucha para ser mejores y desde los inicios de la sociedad se luchó para sobrevivir como especie, ahora es para lograr nuestros propósitos. En el Convenio OIT 87 del cual encontramos

sobre la Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación, donde reconocen como derecho Internacional el tema de agruparse para luchar por la defensa, cumplimiento y respeto de sus derechos laborales de manera colectiva. También en el Convenio 98 encontramos como herramientas de solución de conflictos laborales la negociación colectiva. Entendiendo que se acepta las actividades laborales también como fuentes de conflictos, desacuerdos, por ello en el mismo documento plasmas como la mejor opción la negociación colectiva.

Bajo el enfoque de Relaciones humanas la teoría del conflicto desde finales de la década de los cuarenta hasta mediados de la década de los setenta, el mismo que sostiene que el conflicto es una consecuencia natural en todos los grupos y organizaciones. Por lo tanto es inevitable y la escuela de relaciones humanas apoyaba la aceptación del conflicto impidiendo que se elimine el mismo, sino más bien tiene el potencial para convertirse en una fuerza positiva que beneficie el desempeño del grupo. Porque sostenía que en momentos de crisis salían las mejores propuestas de mejora y las personas podían demostrar sus verdaderas capacidades y exponer su capacidad de respuesta.

Tipos de conflictos:

Conflicto Funcional: (constructivos) Este tipo de conflicto es de intensidad moderada, el mismo que sustenta las metas del grupo y mejora el desempeño de las partes, promoviendo la creatividad, la solución de problemas, la toma de decisiones, la adaptación al cambio, estimulan el trabajo en equipo etc., el mismo que posibilita un medio para liberar tensiones en el cual se fomenta un entorno de evaluación de uno mismo y de cambio (Robbins y Judge 2009, 486). Por lo tanto surgen de la búsqueda de metas comunes para el bienestar de las partes, y no da lugar a que existan intereses particulares y egoístas.

Conflicto Disfuncional: (destructivos) Este conflicto obstaculiza las metas organizacionales y el desempeño de las partes tensionando y afectando severamente una relación armoniosa en el futuro, ya que esto generará estrés, descontento, desconfianza, frustración, temores, deseos de agresión etc., el mismo que afecta el equilibrio emocional y físico de las personas, reduciendo su capacidad creativa, y en general su productividad y eficacia personal (Robbins y Judge 2009, 486). Por lo tanto este tipo de conflicto tiene metas muy diferentes, y no busca mejorar la situación en que se encuentran, ya que busca solamente el beneficio propio logrando agrandar las diferencias entre las partes en la cual se rompe la comunicación e incluso llegar a episodios de violencia por algún desacuerdo. Es así que es mejor ver a los conflictos como incentivos para progresar, más que como males irremediables, ya que si se administran en forma apropiada son una oportunidad para el crecimiento.

Los conflictos son un aspecto inevitable y natural de la interacción humana, es por ello que el conflicto en el lugar de trabajo puede tener efectos diferentes en función de cómo se gestione, los mismos que pueden ser un beneficio o una desventaja. Es por ello que la gestión de un conflicto debe ser el (Redorta Josep 2011, 24) “conjunto de acciones orientadas a producir un cambio en las relaciones de las personas afectadas de modo que la situación tienda a pacificarse lo más rápidamente posible y de la mejor manera. O también a reconducir este conflicto en función de objetivos preestablecidos por aquellos que tienen interés en el mismo.

Las dimensiones de la variable 1: Negociación colectiva.

- **Ambientales** Según la definición “el ambiente es el entorno que rodea a los seres vivos y está formado por diversas condiciones, tanto físicas como sociales,

culturales y económicas.” Asimismo, “el ambiente es el entorno que está compuesto por diversas características como son las cuestiones económicas, sociales, políticas, culturales, que influirán en el desarrollo de una persona.” De otro lado, “el ambiente de trabajo viene a ser todas las circunstancias o factores que influyen en la actividad diaria de cada trabajo.” Finalmente, “el ambiente de trabajo es el entorno donde los trabajadores realizan sus actividades de trabajo”.

- **Económicos** La palabra económico es adjetivo de economía y es relativo a ella, por lo que definiremos este último concepto. “la economía es la rama de las ciencias sociales que estudia la relación que existe entre la producción, distribución y consumo de los bienes y servicios”, la economía es la disciplina que estudia los recursos, la creación de riqueza y la producción de bienes y servicios. la economía es una ciencia social que estudia los procesos de extracción, producción, intercambio, distribución y consumo de bienes y servicios. Finalmente la economía estudia las relaciones humanas en el ámbito de la producción, intercambio y distribución de riqueza y estudia los principios que orientan la actividad económica del hombre, entendida como la asignación de recursos para satisfacer las necesidades de las persona.
- **Demográficos.** la demografía es una ciencia social que estudia el volumen, crecimiento y características de un grupo de población humana en un periodo de tiempo determinado o a su evolución. la ciencia de la demografía no se limita a la medición sino que incluye necesariamente la interpretación y análisis de los datos, las proyecciones y previsiones en base a supuestos que incluyen variables no demográficas, sin embargo la demografía estadística es el punto de partida del análisis

de la población en el que se trata de medir con precisión las magnitudes demográficas. Según (Perez, 2012, pág. 1), la demografía es el análisis de las comunidades humanas a partir de la estadística. Este concepto procede de un vocablo griego compuesto que puede traducirse como “descripción del pueblo”. Esta disciplina estudia el tamaño, la estratificación y el desarrollo de una colectividad, desde una perspectiva cuantitativa. Finalmente, se puede definir el concepto de demografía como: “una ciencia que tiene como finalidad el estudio de la población humana y que se ocupa de su dimensión, estructura, evolución y caracteres generales considerados fundamentalmente desde un punto de vista cuantitativo”.

- **Jurídicos Institucional.** “jurídico es lo relacionado con el derecho, por lo que es el conjunto de normas que regulan la conducta del hombre en sociedad y establecen sanciones ante su incumplimiento.” “este concepto es relativo al derecho o a sus leyes”. Asimismo, “jurídico tiene relación con las leyes, o a lo que a ellos se ajusta”. el término jurídico hace referencia directa a cualquier tema relacionado al derecho y está ligado a las normas. Por último, el término jurídico, es todo lo vinculado al derecho, o lo que se ajusta a él.

Dimensiones de la variable 2: conflictos laborales

Según el autor (Serra, 2011), entre los principales factores de conflicto laboral podemos citar los siguientes:

- **Culturales:** Según por lo manifestado por Edward B. Tylor, “la cultura es todo aquello que incluye el conocimiento, las creencias, el arte, la moral, el derecho, las costumbres y cualesquiera otros hábitos y capacidades adquiridos por el hombre como miembro de la sociedad”. “la cultura incluye todos los hábitos sociales de una comunidad, las

reacciones del individuo y los productos de las actividades humanas”.
35 Así también, de acuerdo con la definición Ward Goodenough, “la cultura de una sociedad consiste en todo aquello que conoce o cree con el fin de ser aceptado por sus miembros”. De igual manera, según la definición dada por Anthony Giddens, define “la cultura como los valores que comparten, las normas que pactan y a los bienes materiales que producen”. Cultura es todo lo que existe en el mundo, y que ha sido producido por la mente y la mano humana; en síntesis, es todo aquello, material o inmaterial (creencias, valores, comportamientos y objetos concretos), que identifica a un determinado grupo de personas, y surgen de sus vivencias.

- **Estructurales**, Podemos señalar que se llaman “factores estructurales a los que alteran los sistemas sectoriales de un país es decir alteran las estructuras” (Serra, 2011, pág. 1). Por otro lado, según lo señalado por el autor (Jumpa, 2012, pág. 1), “las causas estructurales son situaciones históricas que se han establecido a manera de estructuras en la sociedad, siendo difíciles de mover o cambiar”. Podemos inferir que las causas estructurales son las que dependen de un sistema ya instalado, establecido y que permite prever que serán causas de conflictos. “comportamiento es la manera en la cual se 36 porta o actúa un individuo.
- **La conducta humana**, es la manifestación del comportamiento, es decir, lo que hacemos”. “el comportamiento es el ejercicio de la autonomía personal y de la capacidad para autodeterminar sus acciones”. “el comportamiento humano es el conjunto de actos expuestos por el ser humano y determinados por la cultura, los valores de la persona y los valores culturales”, comportamiento es la manera de proceder o actuar.

2.3. Definición de términos básicos:

- a) **Negociación colectiva:** Es un mecanismo fundamental del diálogo social, a través del cual los empleadores y sus organizaciones y los sindicatos pueden convenir salarios justos y condiciones de trabajo

adecuadas; además, constituye la base del mantenimiento de buenas relaciones laborales.

- b) Derecho laboral: es un conjunto de normas que están dirigidas específicamente para los colaboradores, sirve para ayudar a llevar una correcta relación entre la empresa y colaboradores, es un conjunto de normas que los amparan para que las empresas no puedan atropellar sus derechos.
- c) Conflictos laborales: se definen como relaciones problemáticas entre dos o más trabajadores. Se caracterizan por estar directamente relacionados con la función que desarrollan dentro de una organización.
- d) Mediación: Intervención de una persona u organismo en una discusión o en un enfrentamiento entre dos partes para encontrar una solución, donde ambas partes ganen.
- e) Imparcialidad: Todos los trabajadores estatales deberán de gozar de las mismas prerrogativas sin que haya una parcialidad por alguna condición, religión, o cualquier otra índole.
- f) Negociación libre y voluntaria. – El principio de negociación libre y voluntaria se encuentra reconocido en el Convenio 98 de la OIT, en el cual se ha establecido que las negociaciones colectivas deberán de estar reguladas por las iniciativas libres y voluntarias; en tal sentido, no deberán de estar condicionadas a criterios de coacción que tengan por finalidad alterar la manifestación de voluntades entres los trabajadores y los empleadores.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

La negociación colectiva se relaciona de forma directa a través de la solución de conflictos laborales de los trabajadores de la Municipalidad de Breña.

2.4.2. Hipótesis específica

- El aspecto ambiental se relaciona directamente con la solución de conflictos laborales de los trabajadores de la Municipalidad de Breña.

- El aspecto económico se relaciona directamente con la solución de conflictos laborales de los trabajadores de la Municipalidad de Breña.
- El aspecto demográfico se relaciona directamente con la solución de conflictos laborales de los trabajadores de la Municipalidad de Breña.
- El aspecto jurídico se relaciona directamente con de la solución de conflictos laborales de los trabajadores de la Municipalidad de Breña.

2.5. Variables

2.5.1. Definición conceptual de la variable.

Negociación colectiva:

La negociación colectiva como todas aquellas negociaciones entre los trabajadores y las organizaciones donde el fin sea: mejorar condiciones de trabajo, regular las relaciones entre los trabajadores y los empleadores, regular las relaciones entre empleadores y la organización, o todas las causas al tiempo. (Ayensa, 2018).

Conflicto laboral:

Los conflictos laborales son aquellas interacciones ásperas que surgen de un contrato laboral donde se desarrollan dos intereses contrapuestos: los individuales y las municipalidades. Estos conflictos laborales pueden surgir en el marco de la relación laboral o como un tema inherente a la organización. Caldas, castellano y Hidalgo (2018).

2.5.2 Definición operacional de la variable.

Variable I: Negociación colectiva

Es el resultado obtenido en la Encuesta de Negociación Colectiva y cuenta con las siguientes dimensiones:

D1: Aspectos ambientales con 4 ítems

D2: Aspectos económicos con 5 ítems

D3: Aspectos demográficos con 4 ítems

D4: Aspecto Jurídico Institucional con 3 ítems Total 16 ítems.

Variable II: Conflicto laboral

Es el resultado obtenido en la Encuesta de Conflictos Laborales y cuenta con las siguientes dimensiones:

D1: Culturales con 7 ítems

D2: Estructurales con 2 ítems

D3: Comportamiento con 6 ítems Total 15 ítems

2.5.3 Operacionalización de la variable

a. Variable I: Negociación colectiva

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Ambientales	lugar	1. El lugar de negociación influye en la solución de la negociación colectiva.	(1) Muy en desacuerdo, (2) desacuerdo, (3) regularmente de acuerdo, (4) de acuerdo, (5) muy de acuerdo.
	mesa de reuniones	2. El número de negociadores determina la solución de la negociación colectiva.	
	sindicalistas	3. el sindicato tiene un ambiente asignado para sus reuniones.	
	ventilación	4. El local de reuniones cuenta con una adecuada ventilación.	
	comunicación	5. En las negociaciones se utiliza la comunicación asertiva.	
Económicos	cantidad de ingreso	6. El ingreso salarial de los trabajadores usualmente determina la solución en una negociación colectiva.	
	políticas internas	7. Las políticas internas de los ingresos salariales usualmente inciden en la solución de la negociación colectiva.	
	beneficios adicionales	8. Los beneficios obtenidos en una negociación usualmente establecen la solución de la negociación colectiva.	
Demográficos	población de trabajadores	9. La edad y género influyen en la solución de la negociación colectiva, aseverando o mejorando la calidad de la comunicación.	
	número de miembros	10. El número de miembros sindicalizados genera confianza para la solución de la negociación colectiva.	

	Niveles socioeconómicos	11. El ingreso promedio de los afiliados influye en la solución de la negociación colectiva.	
Jurídicos	Ley de negociación	12. La normatividad laboral actual respecto a la afiliación sindical impulsa la solución de la negociación colectiva.	
	Ley de relaciones colectivas	13. La normatividad de negociación colectiva logra resolver los conflictos laborales.	
	Ley de huelga	14. La normatividad respecto a huelga disminuye las opciones de solución en la negociación colectiva.	

b) Variable: Conflicto laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Culturales	valores	1. Los conflictos laborales afectan los valores en las decisiones, ejemplo: igualdad, honestidad, trabajo en equipo, otros.	(1) Muy en desacuerdo, (2) desacuerdo, (3) regularmente de acuerdo, (4) de acuerdo, (5) muy de acuerdo.
	creencias	2. La experiencia en conflictos laborales afecta el sentido del mismo o su argumento; por ejemplo: mayor énfasis en algún punto manejo del conflicto en otro nivel.	
	mitos	3. Los mitos afectan o inciden en el conflicto, tales como: "la organización no buscará que llegue a mayores por eso ofrecerá dinero"	
	costumbres	4. Las especulaciones afectan el conflicto, modificando el nivel y llegando a un nivel de solución más rápido, ejemplo: despido inmediato a quien esté involucrado.	

Estructurales	niveles de desigualdad	5.El conflicto laboral expone niveles de desigualdad a nivel salarial.
	nivel de prestaciones sociales	6.El conflicto laboral expone niveles de desigualdad a nivel de prestaciones sociales.
	nivel de equidad	7.El conflicto laboral establece niveles de equidad que pueden llegarse a cumplir bajo un formato de negociación posterior.
Comportamiento	injusticia	8.Frente a una situación de desigualdad, es necesario ser frontal.
	solución de problema	9. El diálogo es la mejor opción para la solución de conflictos.
	dialogo usual	10. El diálogo usualmente suele ser la herramienta de defensa de La Municipalidad.
	asertividad	11.No se logra establecer un diálogo asertivo entre ambas partes hasta que las demandas sean resueltas.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño de la investigación

Diseño no experimental (sin modificar los aspectos de las variables), no se hace uso del grupo control, grupo experimento, porque no se usa deliberadamente la variable ni sujetos de estudio.

Enfoque de la investigación: Es un estudio con enfoque cuantitativo, el cual utiliza la recolección de datos para contrastar su hipótesis comparándola con la medición numérica y el análisis estadístico, de esta manera logra determinar cuantitativamente los resultados (Hernández y Mendoza, 2018).

Tipo de investigación: El tipo de investigación es básica con diseño correlacional, porque busca establecer relación entre las variables (Negociación Colectiva y Conflictos Laborales) donde el comportamiento de la variable A afecta a la variable B y viceversa.

Es de cohorte transaccional o transversal (al recopilar información en un determinado lapso de tiempo) los instrumentos fueron tomados por única vez en un mismo momento y lugar.

Método de investigación: Inductivo (al partir de los aspectos específicos para llegar a conclusiones generales). En base a este estudio podemos llegar a conclusiones y recomendaciones que sí podrían aplicar

en poblaciones y situaciones similares o parecidas. (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018).

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población.

La población está compuesta por un grupo de individuos con características similares que se usarán para una investigación; dicha población puede ser finita (es decir una cantidad conocida) o infinita (cantidad no conocida). La población de la presente investigación es finita, llegando a 83 trabajadores miembros de la Municipalidad de Breña.

Criterios de selección, criterios de Inclusión: Son todos los trabajadores de la Municipalidad de Breña.

Criterios de Exclusión: No se aplicaron criterios de exclusión, dado que se trabajó con una muestra censal.

3.2.2. Muestra.

La muestra es el grupo o conjunto de individuos que se extraen de la población y que conservan características similares que ayudarán en la recopilación de la información para la investigación. La presente investigación posee una muestra censal, eligiendo a los 83 trabajadores miembros de la población de estudio de la Municipalidad de Breña. Por consideraciones éticas en investigación a los 83 trabajadores se les llamará sujetos de estudio para no revelar su identidad.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.1. Técnicas

La encuesta es el instrumento por el cual se puede recoger información primaria de la muestra, de carácter personal. El carácter personal imprime la facilidad de poder superar las dificultades al momento de responder las preguntas, como las dudas sobre la pregunta al no entenderla o la duda al momento de responder una o más opciones. Existen varios tipos de encuesta, entre las cuales menciona: personal, telefónica o electrónica. La encuesta en la presente investigación es

personal y fue dirigida a la población nuestra elegida de la Municipalidad de Breña, las cual servirá para recopilar los datos primarios relacionados con las dimensiones propuestas.

La entrevista es un instrumento que sirve para recolectar información valorativa, es decir según opinión del entrevistado; al ser valorativa posee poca fiabilidad de objetividad. Para ello existen dos tipos de entrevistas, cerradas y estructuradas (con preguntas cerradas) o no estructuradas (con preguntas abiertas). La entrevista tuvo un carácter semi estructurada con preguntas abiertas de opinión y cerradas, se realizó únicamente al nivel jerárquico de supervisión administrativa, siendo partícipe: el administrador, el supervisor del área de buzos, jefe sindical y negociadores (2).

El análisis documental posee un aspecto cualitativo, pero sirve para recolectar información de primera mano e interpretar la información relevante, puede ser dirigida (que tenga un contexto de análisis) o no dirigida (que los hechos analizados sean al azar y sean descritos tal como sucedan, cayendo en una descripción de hechos). La presente investigación utilizó un análisis documental dirigido, la cual seguirá un patrón según las dimensiones.

3.3.2. Instrumentos

El cuestionario es el documento por el cual se realiza la recopilación de datos, más antes de estructurar el cuestionario es necesario plantear el objetivo de cada pregunta y el contenido que se desea obtener. El proceso para la redacción de un cuestionario siguió las siguientes pautas: diseño, redacción de preguntas, tipos de preguntas, tipos de respuestas, orden y la extensión. El cuestionario se confeccionó en base a escala de Likert.

La guía de entrevista establece la estructura de la entrevista en general, considerando la introducción y los aspectos del contenido. La guía de la entrevista, llevó el contenido de las dimensiones a fin de tocar todos los puntos relacionados con la investigación y poder determinar de forma certera los valores sugeridos como indicadores tales como:

Antecedentes de negociaciones colectivas previas, acuerdos previos, alcances sobre negociaciones colectivas referentes, así como factores que intervienen en cada negociación.

La guía de revisión documental es el formato por el cual se puede seguir un patrón determinado al momento de ejecutar el análisis, partiendo por una secuencia específica ya sea un orden periódico o un orden establecido según el indicador buscado para comprensión de la investigación. Se tomó en cuenta los siguientes términos en la guía de revisión: Términos legales, acuerdos previos, normas aplicadas, decretos legislativos, decretos supremos, políticas de la organización a nivel económicos y en materia de solución de conflictos, clima organizacional de la organización, libro de incidencias y registro de accidentes a causa de conflictos previos o actuales.

De otra parte, en cuanto a la validez, esta se estableció por la relación con el contenido y los instrumentos a utilizar; para lo cual se utilizó el juicio de 3 expertos en el tema de investigación, los cuales verificaron si los apartados contemplados en cada ámbito de los instrumentos correspondían con los objetivos de la investigación, a fin de validar la suficiencia. Y respecto a la confiabilidad del contenido de los instrumentos, fue medida mediante el estadístico Alpha de Cronbach, donde el valor arrojado fue de **0.9 puntos**.

3.4. Validez y confiabilidad del instrumento

Según (Zavando, 2010) La validez es utilizada para significar todos los atributos positivos que posee un instrumento de medición o clasificación, lo cual genera confusión y puede resultar en una legitimación apresurada de un método o instrumento en particular, que bien podría inducir a falsas estimaciones (p.75).

De acuerdo con lo expuesto la validez es el grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir. La validez se refiere al grado de evidencia acumulada sobre qué mide el instrumento. Es el grado en que la evidencia acumulada justifica la particular interpretación que se va a hacer del instrumento.

Opinión de expertos: El instrumento fue puesto a consideración de un grupo de expertos, quienes determinaron que el instrumento presenta una validez significativa, por lo que se considera aplicable al grupo muestral. En la evaluación de los expertos se tomaron en cuenta varios criterios de calificación como la claridad, objetividad, suficiencia, consistencia, metodología donde se realizó correcciones para la mejora del instrumento y aceptaron su aplicabilidad y suficiencia con un 100% de aprobación.

Los instrumentos fueron validados por un juicio de expertos metodólogos considerando las variables de estudio, los indicadores y los índices (se adjuntan en los anexos)".

N°	Apellidos y Nombres	DNI	Grado
1	Gonzales Flores Aurelio	07672879	Doctor
2	Zelada Lopez Asuncion	45682369	Doctora
3	Huamani Escobar William	43504196	Doctor

Confiabilidad:

Con respecto a la Confiabilidad se estima que un instrumento de medición es confiable cuando permite determinar que el mismo, mide lo que el investigador quiere medir, y que, aplicado varias veces, replique el mismo resultado.

Criterio de confiabilidad valores

0,81 a 1,00 Muy Alta confiabilidad

0,61 a 0,80 Alta confiabilidad

0,41 a 0,60 Moderada confiabilidad

0,21 a 0,40 Baja confiabilidad

0,01 a 0,20 Muy Baja

Para la validación del cuestionario sobre gestión del talento humano se utilizó el Alfa de Cronbach, el cual arrojó el siguiente resultado:

Variable: Negociación colectiva

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.745	20

El coeficiente alfa es 0,745 por lo que nos está indicando que existe una alta confiabilidad en el cuestionario.

Variable: conflicto laboral

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,721	20

El coeficiente alfa es 0,721 por lo que nos está indicando que existe una alta confiabilidad en el cuestionario.

3.5. Técnicas para el procesamiento de la información

3.5.1. Recolección de datos

- **Procedimiento:** Se tomó como institución para nuestra investigación a la Municipalidad de Breña, donde nos dieron la autorización para realizar a aplicación de los cuestionarios.
- **Métodos de análisis de datos:** para el procesamiento de datos se utilizó el programa SPSS V. 26 asimismo para el vaciado de los datos se utilizó Microsoft Excel; también cabe mencionar que se utilizó el estadígrafo para correlacionar variables al Coeficiente de Pearson.
- **Aspectos éticos:** Al respecto se puede indicar que fuimos cuidadosos al utilizar los contenidos y citar a los autores tal cual indica las normas de redacción estilo APA – sexta edición, también tratamos de no utilizar conceptos o textos sin referenciar, de igual forma

mantener el anonimato de los colaboradores de la Municipalidad de Breña.

- **Tipos de análisis estadístico:** Se trabajará dos tipos de análisis: Para hallar los niveles de las variables se usó la estadística descriptiva y para contrastar la hipótesis se usó el Coeficiente de Correlación de Spearman, es decir se realizó un análisis inferencial.
- **Análisis descriptivo:** Según Hernández y Mendoza (2018) “la estadística descriptiva es el proceso de recolectar, agrupar y presentar datos de una manera tal que describa fácil y rápidamente dichos datos” (p. 10). Para ello, se emplearon las medidas de tendencia central y de dispersión. Luego de la recolección de datos, se llevó a cabo al procesamiento de la información, con la elaboración de tablas y gráficos estadísticos.

Las tablas se elaborarán con los datos de cada variable. A través de las tablas y las figuras se organiza mejor la información de tal manera que su comprensión e interpretación es más eficaz. Existen tres tipos de tablas: unidimensionales, bidimensionales y k-dimensionales. El número de variables determina el número de dimensiones de una tabla, por lo tanto, esta investigación usará tablas bidimensionales (Hernández y Mendoza, 2018).

Un gráfico estadístico es la representación visual de una serie de datos estadísticos. Es una herramienta eficaz porque muestra resultados de forma sencillo y fácil de interpretar. Existen una variedad de tipos de gráficos, estos deben ser elegidos teniendo en cuenta la mejor presentación de los datos, es decir, que puedan emitir claramente los resultados (Hernández et al, 2014).

Tanto las tablas como los gráficos son descritos cuantitativamente, siendo el valor porcentual el que más se consigna para describir en qué nivel se encuentran las variables y sus respectivas dimensiones.

Dos aspectos son sumamente importantes cuando se realiza una investigación: los datos y su interpretación correcta. Al respecto, se reafirma que la interpretación de cada tabla y figura se realiza con total certeza de que permitirá cumplir los objetivos (Hernández et al, 2014).

Análisis inferencial

Este tipo de estadística se utilizará para realizar deducciones, es decir, inferencias de propiedades, conclusiones, tendencias, etc. a partir de la muestra que se analiza; además, es importante porque permite desarrollar un análisis más profundo, poder interpretarlo y hacer algunas predicciones o afirmación, según sea el caso (Hernández et al, 2014).

La estadística inferencial es usada cuando se determinan estimaciones puntuales (intervalos de confianza), pruebas de normalidad, correlaciones (Rho de Spearman, Chi cuadrado, Pearson), comparaciones, pruebas paramétricas y no paramétricas, varianzas, etc., es decir; su utilidad permite llegar a las conclusiones finales de la investigación y cumplir con los objetivos.

Para la prueba de hipótesis: Existe una regla de decisión que establece cuando aceptar o rechazar la H_0 , la cual se relaciona con el valor p (sig. bilateral), si esta es $p < 0,05$ entonces se aceptará la H_a y rechazará la H_0 y si $p > 0,05$ entonces se aceptará la H_0 y se rechazará la alterna.

Esta prueba es un procedimiento convencional que permite tomar decisiones y tener en cuenta si se ha planteado bien una hipótesis para poder contrastarla y aceptarla.

Para realizar la contratación de hipótesis se debe seguir el siguiente procedimiento:

- Enunciar la hipótesis estadística.
- Enunciar la hipótesis nula y la hipótesis alterna.
- Contrastar resultado de sig. bilateral para tomar la decisión.
- Debe tomarse una decisión de usar el nivel 0.05 (nivel del 5%), el nivel de 0.01, el 0.10 o cualquier otro nivel entre 0 y 1.
- Realizar el cálculo estadístico de la prueba, se realiza la prueba de normalidad para establecer cuál será el estadígrafo a usar para determinar la correlación, para esta investigación se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman.

- Tomar la decisión según los resultados hallados y dar a conocer el nivel o grado de asociación entre las variables.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.

4.1. Presentación de resultados:

Los resultados de la investigación se han alcanzado después de aplicar los instrumentos, tabular dato, procesar los mismos e interpretar cada tabla, gráfico y correlación, según las respuestas de nuestros sujetos de investigación que vienen a ser los colaboradores de la Municipalidad de Breña.

Variable 1: Negociación colectiva

De la Tabla 1 y Figura 1, se observa que el 29.9% de los trabajadores miembros de la Municipalidad de Breña, manifestó que se encontraba muy en desacuerdo con la variable negociación colectiva, mientras que el 50.3% manifestó que estaba en desacuerdo y el 19.8% manifestó que estaba regularmente de acuerdo.

Tabla 1
Frecuencia de la variable negociación colectiva

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	25	29.9%
Desacuerdo	42	50.3%
Regularmente de acuerdo	16	19.8%
De acuerdo	0	0.0%
Muy de acuerdo	0	0.0%
Total	83	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

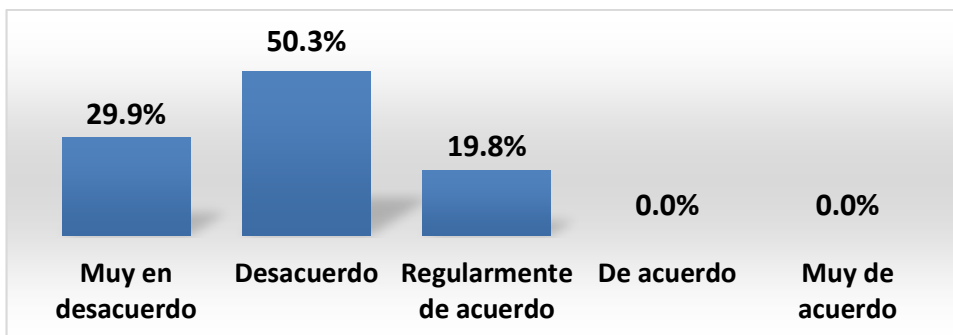


Figura 1 Frecuencia de la variable negociación colectiva
Fuente: Tabla 1

De la Tabla 2 y Figura 2, se observa que el 46.3% de los trabajadores miembros de la Municipalidad de Breña, manifestó que se encontraba muy en desacuerdo con la dimensión ambientales, mientras que el 45.1% manifestó que estaba en desacuerdo y el 8.6% manifestó que estaba regularmente de acuerdo.

Tabla 2
Frecuencia de la dimensión ambientales

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	38	46.3%
Desacuerdo	37	45.1%
Regularmente de acuerdo	8	8.6%
De acuerdo	0	0.0%
Muy de acuerdo	0	0.0%
Total	83	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

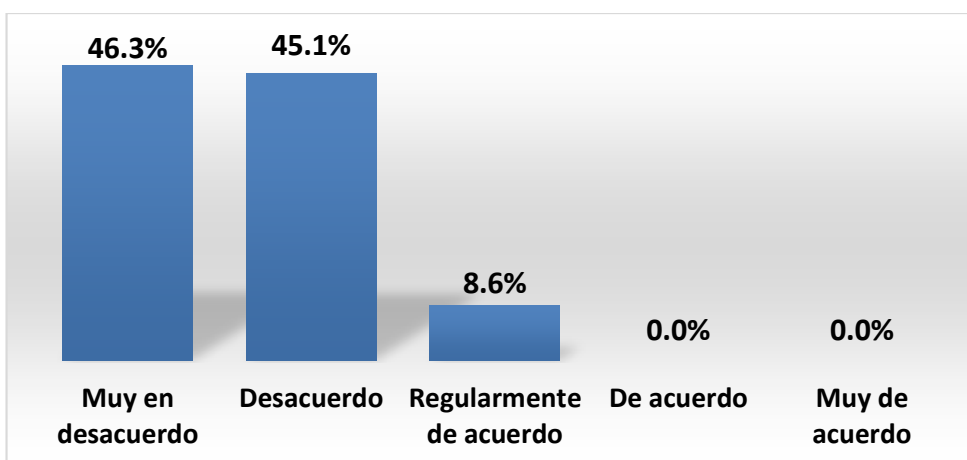


Figura 2 Frecuencia de la dimensión ambientales
Fuente: Tabla 2

De la Tabla 3 y Figura 3, se observa que el 17.7% de los trabajadores miembros de la Municipalidad de Breña, manifestó que se encontraba muy en desacuerdo con la dimensión económicos, mientras que el 53.0% manifestó que estaba en desacuerdo y el 29.3% manifestó que estaba regularmente de acuerdo.

Tabla 3
Frecuencia de la dimensión económicos

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	15	17.7%
Desacuerdo	44	53.0%
Regularmente de acuerdo	24	29.3%
De acuerdo	0	0.0%
Muy de acuerdo	0	0.0%
Total	83	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

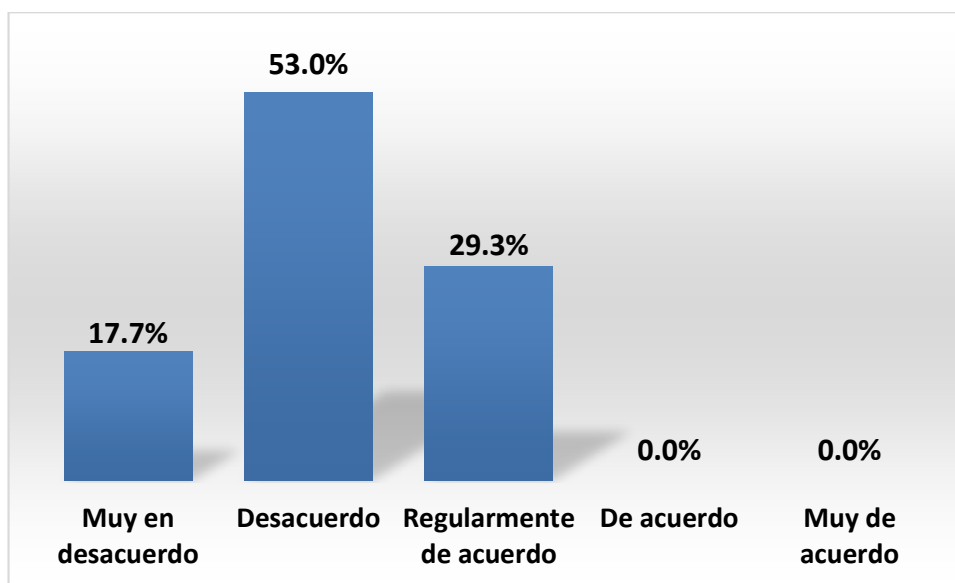


Figura 3 Frecuencia de la dimensión económicos
Fuente: Tabla 3

De la Tabla 4 y Figura 4, se observa que el 25.7% de los trabajadores miembros de la Municipalidad de Breña, manifestó que se encontraba muy en desacuerdo con la dimensión demográficos, mientras que el 53.8% manifestó que estaba en desacuerdo y el 20.5% manifestó que estaba regularmente de acuerdo.

Tabla 4
Frecuencia de la dimensión demográficos

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	21	25.7%
Desacuerdo	45	53.8%
Regularmente de acuerdo	17	20.5%
De acuerdo	0	0.0%
Muy de acuerdo	0	0.0%
Total	83	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

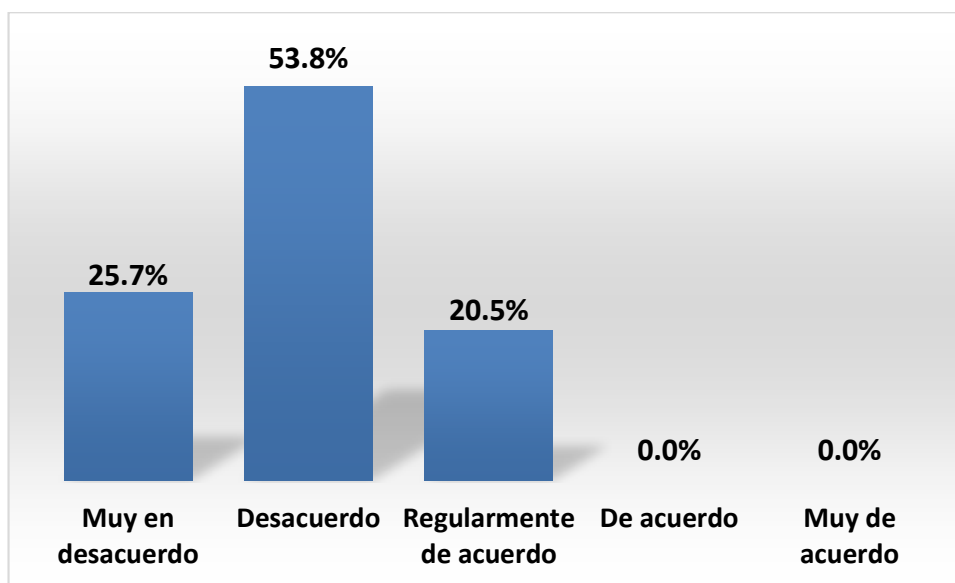


Figura 4 Frecuencia de la dimensión demográficos

Fuente: Tabla 4

De la Tabla 5 y Figura 5, se observa que el 19.3% de los trabajadores miembros de la Municipalidad de Breña, manifestó que se encontraba muy en desacuerdo con la dimensión jurídicos, mientras que el 53.0% manifestó que estaba en desacuerdo y el 27.75% manifestó que estaba regularmente de acuerdo.

Tabla 5
Frecuencia de la dimensión jurídicos

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	16	19.3%
Desacuerdo	44	53.0%
Regularmente de acuerdo	23	27.7%
De acuerdo	0	0.0%
Muy de acuerdo	0	0.0%
Total	83	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

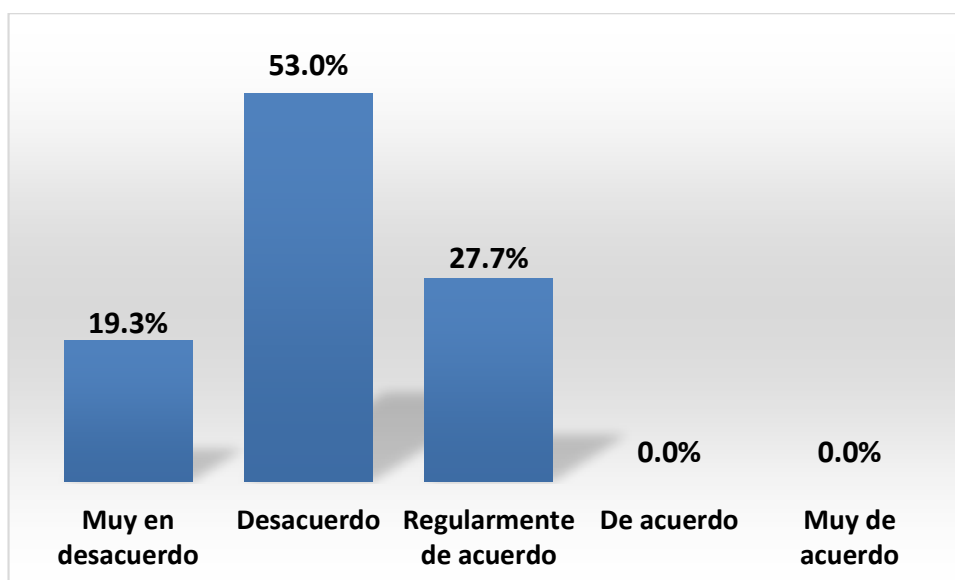


Figura 5 Frecuencia de la dimensión jurídicos

Fuente: Tabla 5

Variable 2: Conflictos laborales

De la Tabla 6 y Figura 6, se observa que el 9.7% de los trabajadores miembros de la Municipalidad de Breña, manifestó que se encontraba muy en desacuerdo con la variable conflictos laborales, mientras que el 37.3% manifestó que estaba en desacuerdo y el 53.0% manifestó que estaba regularmente de acuerdo.

Tabla 6
Frecuencia de la variable conflictos laborales

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	8	9.7%
Desacuerdo	31	37.3%
Regularmente de acuerdo	44	53.0%
De acuerdo	0	0.0%
Muy de acuerdo	0	0.0%
Total	83	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

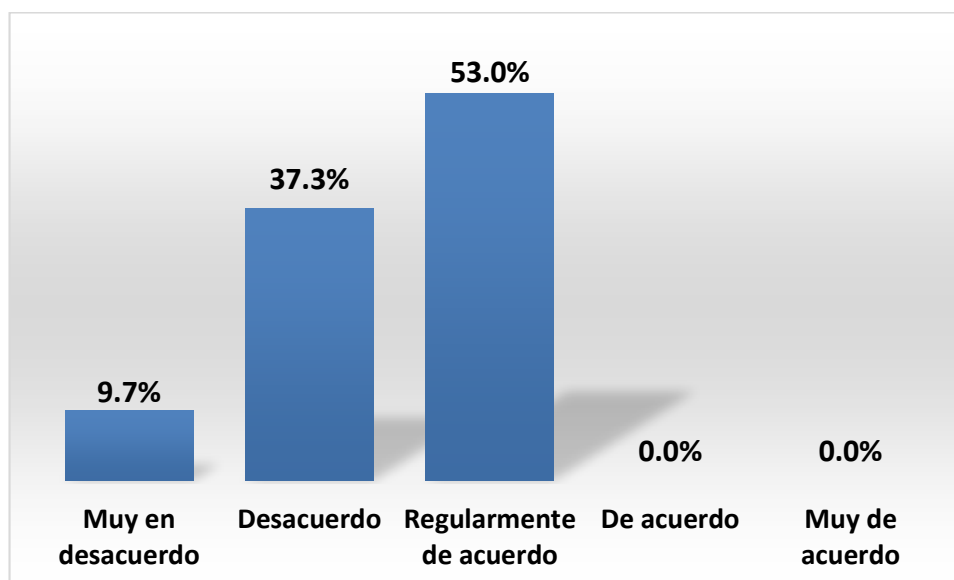


Figura 6 Frecuencia de la variable conflictos laborales
Fuente: Tabla 6

De la Tabla 7 y Figura 7, se observa que el 7.0% de los trabajadores miembros de la Municipalidad de Breña, manifestó que se encontraba muy en desacuerdo con la dimensión culturales, mientras que el 64.3% manifestó que estaba en desacuerdo y el 28.7% manifestó que estaba regularmente de acuerdo.

Tabla 7
Frecuencia de la dimensión culturales

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	6	7.0%
Desacuerdo	53	64.3%
Regularmente de acuerdo	24	28.7%
De acuerdo	0	0.0%
Muy de acuerdo	0	0.0%
Total	83	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

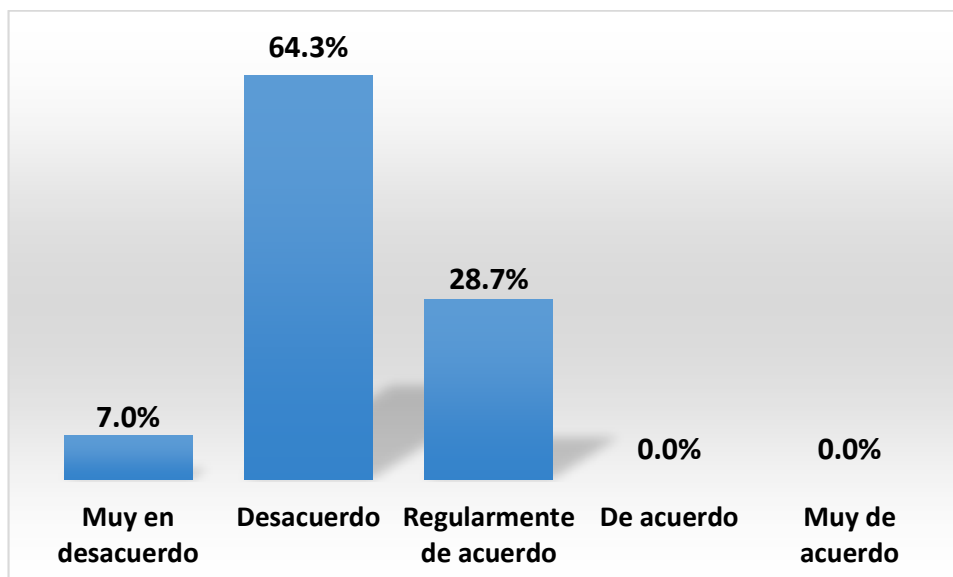


Figura 7 Frecuencia de la dimensión culturales

Fuente: Tabla 7

De la Tabla 8 y Figura 8, se observa que el 14.1% de los trabajadores miembros de la Municipalidad de Breña, manifestó que se encontraba muy en desacuerdo con la dimensión estructurales, mientras que el 33.7% manifestó que estaba en desacuerdo y el 52.2% manifestó que estaba regularmente de acuerdo.

Tabla 8
Frecuencia de la dimensión estructurales

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	12	14.1%
Desacuerdo	28	33.7%
Regularmente de acuerdo	43	52.2%
De acuerdo	0	0.0%
Muy de acuerdo	0	0.0%
Total	83	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

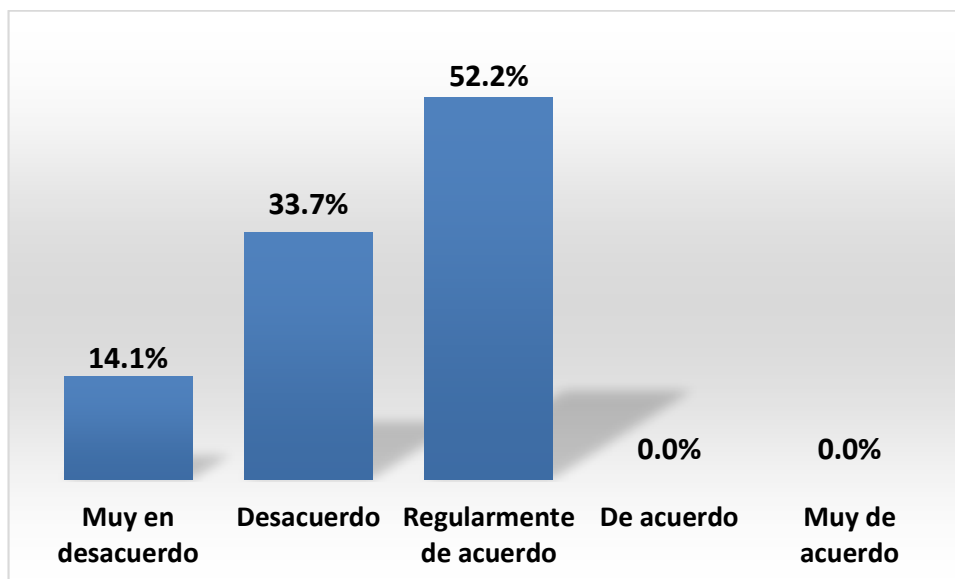


Figura 8 Frecuencia de la dimensión estructurales

Fuente: Tabla 8

De la Tabla 9 y Figura 9, se observa que el 25.7% de los trabajadores miembros de la Municipalidad de Breña, manifestó que se encontraba muy en desacuerdo con la dimensión comportamientos, mientras que el 13.3% manifestó que estaba en desacuerdo y el 77.7% manifestó que estaba regularmente de acuerdo.

Tabla 9
Frecuencia de la dimensión comportamientos

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	7	9.0%
Desacuerdo	11	13.3%
Regularmente de acuerdo	65	77.7%
De acuerdo	0	0.0%
Muy de acuerdo	0	0.0%
Total	83	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

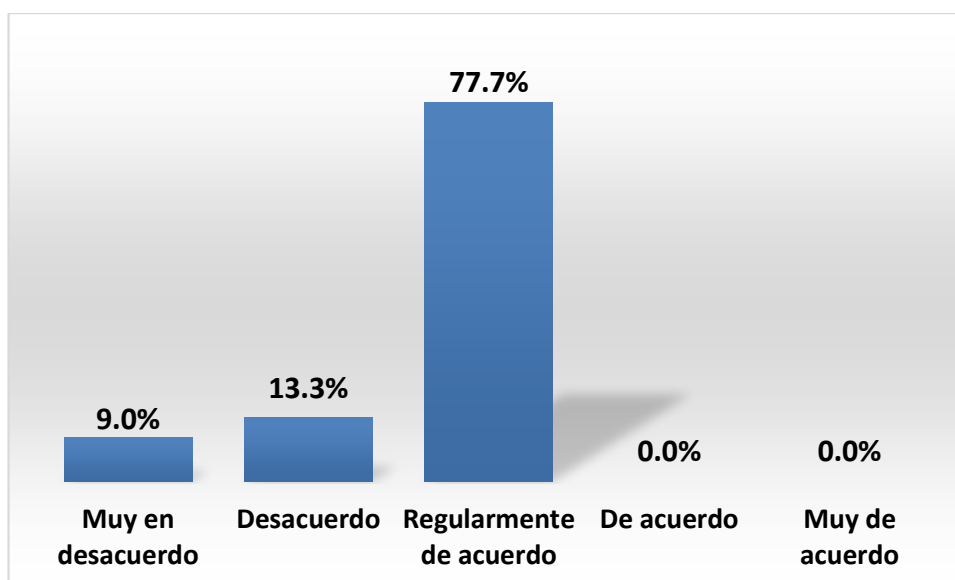


Figura 9 Frecuencia de la dimensión comportamientos
Fuente: Tabla 9

4.1.1. Prueba de hipótesis

En lo referente a la hipótesis general:

H_a: La negociación colectiva se relaciona de forma directa a través del conflicto laboral en la Municipalidad de Breña – Lima, 2022.

H₀: La negociación colectiva no se relaciona de forma directa a través del conflicto laboral en la Municipalidad de Breña – Lima, 2022.

Tabla 10

Correlación entre negociación colectiva y conflicto laboral

Correlaciones			
		Negociación	
		colectiva	Conflicto laboral
Negociación colectiva	Correlación de Pearson	1	,795*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	83	83
Conflicto laboral	Correlación de Pearson	,795*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	83	83

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la Tabla 10, aceptamos la hipótesis alterna porque Sig.<0.05 y rechazamos la hipótesis nula. La negociación colectiva se relaciona de forma directa a través del conflicto laboral en la Municipalidad de Breña – Lima, 2022. Con un valor $r = 0.795$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

En lo referente a las hipótesis específicas:

H_a: El aspecto ambiental se relaciona directamente con los conflictos laborales de la Municipalidad de Breña – Lima, 2022.

H₀: El aspecto ambiental no se relaciona directamente con los conflictos laborales de la Municipalidad de Breña – Lima, 2022

Tabla 11
Correlación entre aspecto ambiental y conflicto laboral

		Correlaciones	
		Aspecto	
		ambiental	Conflicto laboral
Aspecto ambiental	Correlación de Pearson	1	,722*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	83	83
Conflicto laboral	Correlación de Pearson	,722*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	83	83

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la Tabla 11, aceptamos la hipótesis alterna porque Sig.<0.05 y rechazamos la hipótesis nula. El aspecto ambiental se relaciona directamente con los conflictos laborales de la Municipalidad de Breña – Lima, 2022. Con un valor $r = 0.722$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

H_a: El aspecto económico se relaciona directamente con los conflictos laborales de la Municipalidad de Breña – Lima, 2022.

H₀: El aspecto económico no se relaciona directamente con los conflictos laborales de la Municipalidad de Breña – Lima, 2022.

Tabla 12
Correlación entre aspecto económico y conflicto laboral

		Correlaciones	
		Aspecto	
		económico	Conflicto laboral
Aspecto económico	Correlación de Pearson	1	,765*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	83	83
Conflicto laboral	Correlación de Pearson	,765*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	83	83

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la Tabla 12, aceptamos la hipótesis alterna porque Sig.<0.05 y rechazamos la hipótesis nula. El aspecto económico se relaciona directamente con los conflictos laborales de la Municipalidad de Breña – Lima, 2022. Con un valor $r = 0.765$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

H_a: El aspecto demográfico se relaciona directamente con los conflictos laborales de la Municipalidad de Breña – Lima, 2022.

H₀: El aspecto demográfico no se relaciona directamente con los conflictos laborales de la Municipalidad de Breña – Lima, 2022.

Tabla 13

Correlación entre aspecto demográfico y conflicto laboral

		Correlaciones	
		Aspecto	
		demográfico	Conflicto laboral
Aspecto demográfico	Correlación de Pearson	1	,621*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	83	83
Conflicto laboral	Correlación de Pearson	,621*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	83	83

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la Tabla 13, aceptamos la hipótesis alterna porque Sig. <0.05 y rechazamos la hipótesis nula. El aspecto demográfico se relaciona directamente con los conflictos laborales de la Municipalidad de Breña – Lima, 2022. Con un valor $r = 0.621$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

H_a: El aspecto jurídico se relaciona directamente con los conflictos laborales de la Municipalidad de Breña – Lima, 2022.

H₀: El aspecto jurídico no se relaciona directamente con los conflictos laborales de la Municipalidad de Breña – Lima, 2022.

Tabla 14
Correlación entre aspecto jurídico y conflicto laboral

		Correlaciones	
		Aspecto	
		jurídico	Conflicto laboral
Aspecto jurídico	Correlación de Pearson	1	,674*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	83	83
Conflicto laboral	Correlación de Pearson	,674*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	83	83

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la Tabla 14, aceptamos la hipótesis alterna porque Sig. <0.05 y rechazamos la hipótesis nula. El aspecto jurídico se relaciona directamente con los conflictos laborales de la Municipalidad de Breña – Lima, 2022. Con un valor $r = 0.674$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

4.2. Discusión de Resultados:

Con respecto a la Discusión de los resultados para esta investigación puedo indicar que los sujetos fueron 83 colaboradores de la Municipalidad de Breña, se tuvo como objetivo conocer cuál es la dinámica de la negociación colectiva para dar solución a los conflictos laborales, también estos resultados serán importantes para los futuros investigadores que podrán considerar nuestra investigación como un antecedente.

De las bases teóricas revisadas y antecedentes de estudio que se pudo revisar y plasmar en nuestra investigación casi todos los estudios coinciden que la mejor solución para conflictos laborales de los colaboradores es la negociación colectiva donde estará presente la comunicación asertiva, la asertividad, empatía proceso de toma de decisiones y aceptación de las voluntades democráticas.

Al respecto de lo encontrado tanto en las normas Internacionales como en las normas Nacionales se puede decir que falta bastante sobre la clarificación en la interpretación escrita de los derechos laborales, al haber tantas brechas se corre el riesgo de ser injustos al momento de determinar la sanción de un colaborador. Con respecto a esto se pone de manifiesto si no está escrito un procedimiento no existe y se prestará a que se desarrolle determinados procesos bajo criterios propios o personales.

En investigaciones similares con las variables presentes pero se puede notar una diferencia si se trata de una organización privada con una organización del estado; identificando el tiempo que lleva la resolución de los conflictos laborales en el ámbito privado todo toma menor tiempo y en el estado toma más tiempo y es súper burocrático y hay menor garantía que se cumplan los acuerdos porque a veces se cambian las autoridades y dejan sin efecto ciertos acuerdos.

CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES

Conclusiones:

1. Existe relación directa positiva entre la negociación colectiva y conflictos laborales en la Municipalidad de Breña – Lima, 2022, la cual asciende a 0.795 en el índice del coeficiente de Pearson, considerándose un grado de relación fuerte significativa; entendiendo que la negociación colectiva es por ahora la mejor alternativa de solución ante conflictos laborales en las municipalidades.
2. Existe una relación significativa directa fuerte entre el aspecto ambiental y los conflictos laborales de la Municipalidad de Breña, la cual asciende a 0.722 en el índice del coeficiente de Pearson; esto nos evidencia que el entorno es un factor importante al momento del proceso de solución de conflictos.
3. Existe una relación significativa directa fuerte entre el aspecto económico de la negociación colectiva y los conflictos laborales de la Municipalidad de Breña, la cual asciende a 0.765 en el índice del coeficiente de Pearson; lo cual pone de manifiesto que la mayoría de los conflictos laborales y desacuerdos en la organizaciones es por asuntos de recompensa salarial.
4. Existe una relación significativa directa fuerte entre el aspecto demográfico y psicográfico de la negociación colectiva y los conflictos laborales de la Municipalidad de Breña, la cual asciende a 0.621 en el índice del coeficiente de Pearson; se puede mencionar que es importante el número de colaboradores que participan de la negociación colectiva para tomar acuerdos satisfactorios para ambas partes.
5. Existe una relación significativa directa fuerte entre aspecto jurídico de la negociación colectiva y los conflictos laborales de la Municipalidad de Breña, la cual asciende a 0.674 en el índice del coeficiente de Pearson; podemos señalar que existe confianza en las determinaciones jurídicas que pueda haber en la negociación colectiva.

Recomendaciones:

1. Se recomienda que en las organizaciones primero deben conocer a sus colaboradores para saber que ofrecerle y que estén satisfechos en sus centros laborales y saber que el salario no es todo también para ellos es importante por ejemplo las condiciones laborales en todos los aspectos para que se desarrollen de manera eficiente.
2. Crear como cultura institucional la negociación y el dialogo para solucionar conflictos laborales donde la mejor opción es llegar a acuerdos donde ambas partes ganen, para ello se debe tener bastante inteligencia emocional para gestionar adecuadamente las emociones y ser asertivos, empático y sobre todo consientes.
3. Tomar en cuenta que las Municipalidades son dirigidas por Alcaldes solo por cuatro años y después viene otra autoridad y muchas vece con la intención de cambiar todo, por ello se recomienda que exista una línea de gestión y se respete lo que ya se empezó y que sea sostenible en el tiempo; así se evitaran conflicto se interés entre los colaboradores.
4. Mejorar los promedios salariales a fin de reducir las brechas existentes dentro de la municipalidad en la medida que sea posible, el cual se recomienda incluir dentro del Manual organizacional de funciones (MOF), a fin de establecer políticas derivadas de dicha implementación y modificaciones posteriores que sean sustentables tanto parapuestos de terreno y oficina.
5. Luchar también conjuntamente con otras organizaciones para que el Ministerio de Trabajo impulse la creación, aprobación y publicación de un código de Derecho Laboral en el Perú, donde los derechos sean explícitos y fácil de entender e interpretar , así serán respetados más en su plenitud.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, H. (2018). *Negociación colectiva entre el sindicato SINTRABA y la empresa AJEPER en la planta Huachipa, 2018*. [En línea]. Tesis (Licenciada en Trabajo Social). Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega- Perú. http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3613/008594_Trab._Suf._Prof._Alvarez%20Muguruza%20Hellen%20P.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Alquedan, E. (2016). *Análisis jurídico sobre el principio de celeridad en los procesos laborales y la obligatoriedad de tramitarse en los centros de mediación*. [En línea]. Tesis (Abogado de los tribunales de la República). Ibarra: Universidad Regional Autónoma de los Andes- Ecuador. <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/3922/1/TUIAB028-2016.pdf>.
- Ascencio, M., López, M. y Roith, C. (2016). *Encuentro de investigación del alumnado* (EIDA 2016). España: EDUAL.
- Ayensa, A. (2018). *Gestión de recursos humanos* (Ed. 2018). España: Paraninfo.
- Blanco, M. (2017). *Las posibles transformaciones en la negociación colectiva en Brasil en comparación con la actual realidad española*. [En línea]. Tesis (Doctor). Universidad Complutense de Madrid- España. <https://eprints.ucm.es/43207/1/T38893.pdf>
- Caldas, M., Castellanos, A. y Hidalgo, M. (2018). *Formación y orientación laboral* (2018). España: Editex.
- Caldas, M., Castellanos, A. y Hidalgo, M. (2018). *Conflicto y negociación* (FOL) (2018). España: Editex.
- Camacho, A., Cuervo, M. (2017). *Conflicto colectivo del trabajo de los empleados públicos*. Colombia: Universidad del Rosario.

- Confederación Sindical Internacional (CSI), *Índice Global de los derechos de la CSI 2018* [En línea] <https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc-global-rights-index-2018-es-final-3.pdf>.
- Convenio OIT N. 87 (s.f). *Convenio OIT N. 87 y derecho a huelga*. [En línea], <https://www.itfglobal.org/media/727685/15Sp-ILO-Convention-87-and-the-Right-to-Strike.pdf>
- Convenio OIT N. 98 (1949). *Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)*. [En línea], https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098
- Cordero, J., Muñiz, M.y Simancas, R. (2017). *La relación entre habilidades cognitivas y no cognitivas*. España: Revista de Educación.
- Decreto Ley N° 25593, *Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo*. Ministerio del Trabajo.
- Feijó, F., Meneses, J., Rodríguez, D.y Paré, M. (2016). *Técnicas de investigación social y educativa*. España: UOC.
- Fondo Monetario Internacional (2018). *World Economic Outlook, April 2018: Cyclical Upswing, Structural Change*. Washington D.C.: Fondo Monetario Internacional.
- García, G. (2016). *Investigación comercial* 4ª ed.España: ESIC.
- Garrigues, A. (2018). *Diálogo Social Europeo, negociación colectiva y medidas gender-fair experiencias comparadas y análisis de resultados* (Ebook). Madrid:Reus.
- Gil, J. (2016). *Técnicas e Instrumentos para la recogida de información*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Grados, R. (2017). “*La negociación colectiva y los conflictos laborales en el Ministerio Público-Sede Lima 2016*”. [En línea]. Tesis (Maestra en Gestión pública). Lima: Universidad Cesar Vallejo- Perú.

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17416/Grados_MRE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

González, J., Pérez, R. (2018). *Formación y orientación laboral 5.ª edición 2018*. España: Paraninfo.

Hermoza, E. (2018). *La negociación colectiva y su incidencia en el clima laboral caso empresa embotelladora San Miguel del Sur S.AC. periodo 2015-2016*. [En línea]. Tesis (Maestro en Ciencias: Administración), con mención en Gerencia de Recursos Humanos. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa-Perú..

Illera, M. (2017). *Las formas alternativas de resolución de conflictos: un análisis desde el ámbito de las relaciones sociales y de los principios de la administración de justicia en Colombia*. [En línea]. Tesis (Doctor). Ciudad Real: Universidad de Castilla La Mancha– Colombia. <https://ruidera.uclm.es/xmlui/bitstream/handle/10578/17860/TESIS%20Illera%20Santos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

León, A. (2018). *Arbitraje y conflictos laborales en el Perú. Revista de la Facultad de derecho y Ciencias Políticas AÑO LXX N° 10 / 2018*

Luna, M. (2017). *Afectación al derecho a la negociación colectiva y libertad sindical mediante la introducción de la ultraactividad limitada temporalmente de la ley 3/2012, de 6 de julio y el mantenimiento del arbitraje introducido por le Real Decreto Ley 7/2011 del 10 de junio*. [En línea]. Tesis (Abogado). Barcelona: Universidad Pompeu Fabra- España. <https://repositori.upf.edu/handle/10230/33172?show=full>

Martínez, V. (2017). *Derecho laboral*. México: Editorial Digital.

Martínez, M. (2018). *El Módulo de Relaciones en el Entorno de Trabajo en el curso 2018-19*. España: Punto Rojo.

Medel, R. (2018). *Los conflictos laborales en Chile (2012-2017)*. Apuntes

Generales para contextualizar su estudio. [En Línea].

https://www.researchgate.net/publication/329450973_Los_conflictos_laborales_en_Chile_2012-2017_Apuntes_generales_para_contextualizar_su_estudio

Sebastián, R. (2017). *La inteligencia emocional y el estilo de manejo de conflictos de los docentes en las instituciones educativas públicas de la RED 9, UGEL06, Vitarte, Lima*. [En Línea]. Tesis (Maestro en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educacional). Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle-

Rojas, K. (2016). *Relación entre el conflicto y el desempeño laboral en ATA – IRH S.A.C, Chiclayo*. [En Línea]. Tesis (Licenciado en Administración). Chiclayo: Universidad Señor de Sipán - Perú.

<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/2395/ROJAS%20VELIZ%20KIARA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Texto Único de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR

Toro, E. (2017). *Propuesta para el manejo de conflictos laborales en el área de Mantenimiento de la Universidad Central del Ecuador*. [En Línea]. Tesis (Maestro en Desarrollo del Talento Humano). Quito: Universidad Andina Simón Bolívar - Ecuador. <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6151/1/T2581-MDTH-Toro-Propuesta.pdf>.

Rodríguez, J., Pierdant, A. y Rodríguez, E. (2016). *Estadística para administración*. (2da Ed. Ebook) México: Patria.

Rojas, I. (2016). *El derecho del trabajo en Chile: su formación histórica y el control de la autonomía colectiva*. New York: Thomson Reuters.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1948). Convenio 87. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de la OIT

OIT (2016). *Negociación colectiva: guía de políticas*. Lima: OIT.

Organización Internacional del Trabajo OIT (2018), *Representación, voz y negociación colectiva: la sindicalización en la economía del trabajo esporádico y por encargo*. Chile: OIT.

Sánchez, H., Reyes, C., Mejía K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. (1era. Ed.). Lima: Universidad Ricardo Palma. Trade Union Advisory Committee -TUAC (2018). *Comentarios de la TUAC sobre las Perspectivas del empleo de la OCDE 2018- Promover sistemas de negociación colectiva coordinados y multiempresariales*. París: TUAC.

Villavicencio A. (2015), *La negociación colectiva en el Perú, la hiperdescentralización y sus múltiples inconvenientes*. De la Universidad Pontificia Católica del Perú.

Universidad Alberto Hurtado (2016). *Informe de Huelgas 2016: Radiografía a los conflictos laborales en Chile*. Chile: Observatorio de Huelgas Laborales —OHL.

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Negociación colectiva y conflictos laborales de los trabajadores de la Municipalidad de Breña.

Problema	Objetivo	Hipótesis	variable	Dimensión	Indicador	Metodología
Problema general	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Negociación colectiva	Ambientales	lugar mesa de reuniones sindicalistas ventilación comunicación	Tipo de Investigación: Cuantitativa Nivel de investigación: Descriptivo Población: 83 trabajadores Muestra: 83 trabajadores Instrumento: Cuestionario
¿Cuál es la relación entre la negociación colectiva y conflictos laborales en la Municipalidad de Breña – Lima, 2022?	Establecer la relación entre la negociación colectiva y conflictos laborales en la Municipalidad de Breña – Lima, 2022.	La negociación colectiva se relaciona de forma directa a través del conflicto laboral en la Municipalidad de Breña – Lima, 2022		Económicos	cantidad de ingreso políticas internas beneficios adicionales	
Problemas específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:		Demográficos	población de trabajadores número de miembros Niveles socioeconómicos	
¿Cuál es la relación entre el aspecto ambiental y los conflictos laborales en la Municipalidad de Breña – Lima, 2022?	Determinar la relación entre el aspecto ambiental y los conflictos laborales en la Municipalidad de Breña – Lima, 2022.	El aspecto ambiental se relaciona directamente con los conflictos laborales de la Municipalidad de Breña – Lima, 2022.		Jurídicos	Ley de negociación Ley de relaciones colectivas Ley de huelga	
¿Cuál es la relación entre el aspecto económico y los conflictos laborales en la Municipalidad de Breña – Lima, 2022?	Estimar la relación entre el aspecto económico y los conflictos laborales en la Municipalidad de Breña – Lima, 2022.	El aspecto económico se relaciona directamente con los conflictos laborales de la Municipalidad de Breña – Lima, 2022.	Variable 2: Conflicto laborales	Culturales	valores creencias mitos costumbres	
¿Cuál es la relación entre el aspecto demográfico y los conflictos laborales en la Municipalidad de Breña – Lima, 2022?	Establecer la relación entre el aspecto demográfico y los conflictos laborales en la Municipalidad de Breña – Lima, 2022.	El aspecto demográfico se relaciona directamente con los conflictos laborales de la Municipalidad de Breña – Lima, 2022.		Estructurales	niveles de desigualdad nivel de prestaciones sociales nivel de equidad	
¿Cuál es la relación entre el aspecto jurídico y los conflictos laborales en la Municipalidad de Breña – Lima, 2022?	Identificar la relación entre el aspecto jurídico y los conflictos laborales en la Municipalidad de Breña – Lima, 2022.	El aspecto jurídico se relaciona directamente con los conflictos laborales de la Municipalidad de Breña – Lima, 2022.		Comportamiento	injusticia solución de problema dialogo usual asertividad	

Anexo 2: Instrumentos de aplicación

Encuesta a Colaboradores de la Municipalidad de Breña					
<p>Cordiales saludos: solicito su colaboración para la realización de la presente encuesta, por lo que se le agradece complete todo el cuestionario el cual tiene un carácter confidencial. Este cuestionario está destinado a recopilar información que será necesaria como sustento de la investigación "Negociación Colectiva y su Relación con los Conflictos Laborales de los Trabajadores de la Municipalidad de Breña". Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (x) la alternativa que Ud. crea conveniente según la escala que se presenta a continuación. Muchas gracias.</p> <p>Instrucciones: Marque las respuestas según corresponda, (1) muy en desacuerdo, (2) desacuerdo, (3) regularmente de acuerdo, (4) de acuerdo, (5) muy de acuerdo.</p>					
Variable: Negociación Colectiva					
Dimensión: Ambientales	5	4	3	2	1
1. El lugar de negociación influye en la solución de la negociación colectiva.					
2. El número de negociadores determina la solución de la negociación colectiva.					
3. el sindicato tiene un ambiente asignado para sus reuniones.					
4. El local de reuniones cuenta con una adecuada ventilación.					
5. En las negociaciones se utiliza la comunicación asertiva.					
Dimensión: Económicos	5	4	3	2	1
6. El ingreso salarial de los trabajadores usualmente determina la solución en una negociación colectiva.					
7. Las políticas internas de los ingresos salariales usualmente inciden en la solución de la negociación colectiva.					
8. Los beneficios obtenidos en una negociación usualmente establecen la solución de la negociación colectiva.					
Dimensión: Demográficos	5	4	3	2	1
9. La edad y género influyen en la solución de la negociación colectiva, aseverando o mejorando la calidad de la comunicación.					
10. El número de miembros sindicalizados genera confianza para la solución de la negociación colectiva.					
11. El ingreso promedio de los afiliados influye en la solución de la negociación colectiva.					
Dimensión: Jurídicos	5	4	3	2	1
12. La normatividad laboral actual respecto a la afiliación sindical impulsa la solución de la negociación colectiva.					
13. La normatividad de negociación colectiva logra resolver los conflictos laborales.					
14. La normatividad respecto a huelga disminuye las opciones de solución en la negociación colectiva.					
Variable: Conflictos Laborales					
Dimensión: Culturales	5	4	3	2	1
1. Los conflictos laborales afectan los valores en la decisiones, ejemplo: igualdad, honestidad, trabajo en equipo, otros.					
2. La experiencia en conflictos laborales afecta el sentido del mismo o su argumento; por ejemplo: mayor énfasis en algún punto manejo del conflicto en otro nivel.					
3. Los mitos afectan o inciden en el conflicto, tales como: "la organización no buscará que llegue a mayores por eso ofrecerá dinero"					
4. Las especulaciones afectan el conflicto, modificando el nivel y llegando a un nivel de solución más rápido, ejemplo: despido inmediato a quien esté involucrado.					
Dimensión: Estructurales	5	4	3	2	1
5. El conflicto laboral expone niveles de desigualdad a nivel salarial.					
6. El conflicto laboral expone niveles de desigualdad a nivel de prestaciones sociales.					
7. El conflicto laboral establece niveles de equidad que pueden llegarse a cumplir bajo un formato de negociación posterior.					
Dimensión: Comportamiento	5	4	3	2	1
8. Frente a una situación de desigualdad, es necesario ser frontal.					
9. El diálogo es la mejor opción para la solución de conflictos.					
10. El diálogo usualmente suele ser la herramienta de defensa de La Municipalidad.					
11. No se logra establecer un diálogo asertivo entre ambas partes hasta que las demandas sean resueltas.					

Gracias por su colaboración.

Anexo 3: Matriz de validación

TEMA: Negociación colectiva y conflictos laborales en la Municipalidad de Breña – Lima, 2022

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)				Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación		
				muy en desacuerdo	desacuerdo	regularmente de acuerdo	de acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta				
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No			
Negociación Colectiva	Dimensión: Ambientales	lugar	1. El lugar de negociación influye en la solución de la negociación colectiva.							+			+					
		mesa de reuniones	2. El número de negociadores determina la solución de la negociación colectiva.									+			+			
		sindicalistas	3. el sindicato tiene un ambiente asignado para sus reuniones.									+			+			
		ventilación	4. El local de reuniones cuenta con una adecuada ventilación.									+			+			
		comunicación	5. En las negociaciones se utiliza la comunicación asertiva.									+			+			
	Dimensión: Económicos	cantidad de ingreso	6. El ingreso salarial de los trabajadores usualmente determina la solución en una negociación colectiva.									+			+			
		políticas internas	7. Las políticas internas de los ingresos salariales usualmente inciden en la solución de la negociación colectiva.									+			+			
		beneficios adicionales	8. Los beneficios obtenidos en una negociación usualmente establecen la solución de la negociación colectiva.									+			+			
	Dimensión: Demográficos	población de trabajadores	9. La edad y género influyen en la solución de la negociación colectiva, aseverando o mejorando la calidad de la comunicación.									+			+			
		número de miembros	10. El número de miembros sindicalizados genera confianza para la solución de la negociación colectiva.									+			+			
		Niveles socioeconómicos	11. El ingreso promedio de los afiliados influye en la solución de la negociación colectiva.									+			+			
	Dimensión: Jurídicos	Ley de negociación	12. La normatividad laboral actual respecto a la afiliación sindical impulsa la solución de la negociación colectiva.									+			+			
		Ley de relaciones colectivas	13. La normatividad de negociación colectiva logra resolver los conflictos laborales.									+			+			
		Ley de huelga	14. La normatividad respecto a huelga disminuye las opciones de solución en la negociación colectiva.									+			+			


Dr. Aurelio Gonzales Flores

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)					Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				muy en desacuerdo	desacuerdo	regularmente de acuerdo	de acuerdo	muy de acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Conflictos Laborales	Dimensión: Culturales	valores	1. Los conflictos laborales afectan los valores en la decisiones, ejemplo: igualdad, honestidad, trabajo en equipo, otros.						+		+		+		+		
		creencias	2. La experiencia en conflictos laborales afecta el sentido del mismo o su argumento; por ejemplo: mayor énfasis en algún punto manejo del conflicto en otro nivel.						+		+		+		+		
		mitos	3. Los mitos afectan o inciden en el conflicto, tales como: "la organización no buscará que llegue a mayores por eso ofrecerá dinero"						+		+		+		+		
		costumbres	4. Las especulaciones afectan el conflicto, modificando el nivel y llegando a un nivel de solución más rápido, ejemplo: despido inmediato a quien esté involucrado.						+		+		+		+		
	Dimensión: Estructurales	niveles de desigualdad	5. El conflicto laboral expone niveles de desigualdad a nivel salarial.						+		+		+		+		
		nivel de prestaciones sociales	6. El conflicto laboral expone niveles de desigualdad a nivel de prestaciones sociales.						+		+		+		+		
		nivel de equidad	7. El conflicto laboral establece niveles de equidad que pueden llegarse a cumplir bajo un formato de negociación posterior.						+		+		+		+		
	Dimensión: Comportamiento	injusticia	8. Frente a una situación de desigualdad, es necesario ser frontal.						+		+		+		+		
		solución de problema	9. El diálogo es la mejor opción para la solución de conflictos.						+		+		+		+		
		dialogo usual	10. El diálogo usualmente suele ser la herramienta de defensa de La Municipalidad.						+		+		+		+		
		asertividad	11. No se logra establecer un diálogo asertivo entre ambas partes hasta que las demandas sean resueltas.						+		+		+		+		


 Dr. Aurelio Gonzales Hores

TEMA: Negociación colectiva y conflictos laborales en la Municipalidad de Breña – Lima, 2022

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)				Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				muy en desacuerdo	desacuerdo	regularmente de acuerdo	de acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Negociación Colectiva	Dimensión: Ambientales	lugar	1. El lugar de negociación influye en la solución de la negociación colectiva.					+		+		+		+		
		mesa de reuniones	2. El número de negociadores determina la solución de la negociación colectiva.					+		+		+		+		
		sindicalistas	3. el sindicato tiene un ambiente asignado para sus reuniones.					+		+		+		+		
		ventilación	4. El local de reuniones cuenta con una adecuada ventilación.					+		+		+		+		
		comunicación	5. En las negociaciones se utiliza la comunicación asertiva.					+		+		+		+		
	Dimensión: Económicos	cantidad de ingreso	6. El ingreso salarial de los trabajadores usualmente determina la solución en una negociación colectiva.					+		+		+		+		
		políticas internas	7. Las políticas internas de los ingresos salariales usualmente inciden en la solución de la negociación colectiva.					+		+		+		+		
		beneficios adicionales	8. Los beneficios obtenidos en una negociación usualmente establecen la solución de la negociación colectiva.					+		+		+		+		
	Dimensión: Demográficos	población de trabajadores	9. La edad y género influyen en la solución de la negociación colectiva, aseverando o mejorando la calidad de la comunicación.					+		+		+		+		
		número de miembros	10. El número de miembros sindicalizados genera confianza para la solución de la negociación colectiva.					+		+		+		+		
		Niveles socioeconómicos	11. El ingreso promedio de los afiliados influye en la solución de la negociación colectiva.					+		+		+		+		
	Dimensión: Jurídicos	Ley de negociación	12. La normatividad laboral actual respecto a la afiliación sindical impulsa la solución de la negociación colectiva.					+		+		+		+		
		Ley de relaciones colectivas	13. La normatividad de negociación colectiva logra resolver los conflictos laborales.					+		+		+		+		
Ley de huelga		14. La normatividad respecto a huelga disminuye las opciones de solución en la negociación colectiva.					+		+		+		+			


Dr. William Huamani Escobar

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)					Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				muy en desacuerdo	desacuerdo	regularmente de acuerdo	de acuerdo	muy de acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Conflictos Laborales	Dimensión: Culturales	valores	1. Los conflictos laborales afectan los valores en la decisiones, ejemplo: igualdad, honestidad, trabajo en equipo, otros.						+		+		+		+		
		creencias	2. La experiencia en conflictos laborales afecta el sentido del mismo o su argumento; por ejemplo: mayor énfasis en algún punto manejo del conflicto en otro nivel.						+		+		+		+		
		mitos	3. Los mitos afectan o inciden en el conflicto, tales como: "la organización no buscará que llegue a mayores por eso ofrecerá dinero"						+		+		+		+		
		costumbres	4. Las especulaciones afectan el conflicto, modificando el nivel y llegando a un nivel de solución más rápido, ejemplo: despido inmediato a quien esté involucrado.						+		+		+		+		
	Dimensión: Estructurales	niveles de desigualdad	5. El conflicto laboral expone niveles de desigualdad a nivel salarial.						+		+		+		+		
		nivel de prestaciones sociales	6. El conflicto laboral expone niveles de desigualdad a nivel de prestaciones sociales.						+		+		+		+		
		nivel de equidad	7. El conflicto laboral establece niveles de equidad que pueden llegarse a cumplir bajo un formato de negociación posterior.						+		+		+		+		
	Dimensión: Comportamiento	injusticia	8. Frente a una situación de desigualdad, es necesario ser frontal.						+		+		+		+		
		solución de problema	9. El diálogo es la mejor opción para la solución de conflictos.						+		+		+		+		
		dialogo usual	10. El diálogo usualmente suele ser la herramienta de defensa de La Municipalidad.						+		+		+		+		
		asertividad	11. No se logra establecer un diálogo asertivo entre ambas partes hasta que las demandas sean resueltas.						+		+		+		+		


 Dr. William Huamani Escobar

TEMA: Negociación colectiva y conflictos laborales en la Municipalidad de Breña – Lima, 2022

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)				Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				muy en desacuerdo	desacuerdo	regulamente de acuerdo	de acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Negociación Colectiva	Dimensión: Ambientales	lugar	1. El lugar de negociación influye en la solución de la negociación colectiva.					+		+		+		+		
		mesa de reuniones	2. El número de negociadores determina la solución de la negociación colectiva.					+		+		+		+		
		sindicalistas	3. el sindicato tiene un ambiente asignado para sus reuniones.					+		+		+		+		
		ventilación	4. El local de reuniones cuenta con una adecuada ventilación.					+		+		+		+		
		comunicación	5. En las negociaciones se utiliza la comunicación asertiva.					+		+		+		+		
	Dimensión: Económicos	cantidad de ingreso	6. El ingreso salarial de los trabajadores usualmente determina la solución en una negociación colectiva.					+		+		+		+		
		políticas internas	7. Las políticas internas de los ingresos salariales usualmente inciden en la solución de la negociación colectiva.					+		+		+		+		
		beneficios adicionales	8. Los beneficios obtenidos en una negociación usualmente establecen la solución de la negociación colectiva.					+		+		+		+		
	Dimensión: Demográficos	población de trabajadores	9. La edad y género influyen en la solución de la negociación colectiva, aseverando o mejorando la calidad de la comunicación.					+		+		+		+		
		número de miembros	10. El número de miembros sindicalizados genera confianza para la solución de la negociación colectiva.					+		+		+		+		
		Niveles socioeconómicos	11. El ingreso promedio de los afiliados influye en la solución de la negociación colectiva.					+		+		+		+		
	Dimensión: Jurídicos	Ley de negociación	12. La normatividad laboral actual respecto a la afiliación sindical impulsa la solución de la negociación colectiva.					+		+		+		+		
		Ley de relaciones colectivas	13. La normatividad de negociación colectiva logra resolver los conflictos laborales.					+		+		+		+		
		Ley de huelga	14. La normatividad respecto a huelga disminuye las opciones de solución en la negociación colectiva.					+		+		+		+		


Dra. Asunciona Zelada Ló

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)					Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				muy en desacuerdo	desacuerdo	regularmente de acuerdo	de acuerdo	muy de acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Conflictos Laborales	Dimensión: Culturales	valores	1. Los conflictos laborales afectan los valores en la decisiones, ejemplo: igualdad, honestidad, trabajo en equipo, otros.						+		+		+		+		
		creencias	2. La experiencia en conflictos laborales afecta el sentido del mismo o su argumento; por ejemplo: mayor énfasis en algún punto manejo del conflicto en otro nivel.						+		+		+		+		
		mitos	3. Los mitos afectan o inciden en el conflicto, tales como: "la organización no buscará que llegue a mayores por eso ofrecerá dinero"						+		+		+		+		
		costumbres	4. Las especulaciones afectan el conflicto, modificando el nivel y llegando a un nivel de solución más rápido, ejemplo: despido inmediato a quien esté involucrado.						+		+		+		+		
	Dimensión: Estructurales	niveles de desigualdad	5. El conflicto laboral expone niveles de desigualdad a nivel salarial.						+		+		+		+		
		nivel de prestaciones sociales	6. El conflicto laboral expone niveles de desigualdad a nivel de prestaciones sociales.						+		+		+		+		
		nivel de equidad	7. El conflicto laboral establece niveles de equidad que pueden llegarse a cumplir bajo un formato de negociación posterior.						+		+		+		+		
	Dimensión: Comportamiento	injusticia	8. Frente a una situación de desigualdad, es necesario ser frontal.						+		+		+		+		
		solución de problema	9. El diálogo es la mejor opción para la solución de conflictos.						+		+		+		+		
		diálogo usual	10. El diálogo usualmente suele ser la herramienta de defensa de La Municipalidad.						+		+		+		+		
		asertividad	11. No se logra establecer un diálogo asertivo entre ambas partes hasta que las demandas sean resueltas.						+		+		+		+		


Dra. Asunciona Zelada Ló

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

Con respecto a la Confiabilidad se estima que un instrumento de medición es confiable cuando permite determinar que el mismo, mide lo que el investigador quiere medir, y que, aplicado varias veces, replique el mismo resultado.

Criterio de confiabilidad valores

0,81 a 1,00 Muy Alta confiabilidad

0,61 a 0,80 Alta confiabilidad

0,41 a 0,60 Moderada confiabilidad

0,21 a 0,40 Baja confiabilidad

0,01 a 0,20 Muy Baja

Para la validación del cuestionario sobre gestión del talento humano se utilizó el Alfa de CronBach, el cual arrojó el siguiente resultado:

Variable: Negociación colectiva

Alfa de CronBach	N° de elementos
0.745	20

El coeficiente alfa es 0,745 por lo que nos está indicando que existe una alta confiabilidad en el cuestionario.

Variable: conflicto laboral

Alfa de CronBach	N° de elementos
0,721	20

El coeficiente alfa es 0,721 por lo que nos está indicando que existe una alta confiabilidad en el cuestionario.

Dra. Asunciona Zelada Ló

Anexo 5: Base de datos

VARIABLE 1: NEGOCIACIÓN COLECTIVA

	D1. AMBIENTALES					D2. ECONÓMICOS				D3. DEMOGRÁFICOS				D4. JURÍDICOS				TOTAL	
	P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL	P6	P7	P8	TOTAL	P9	P10	P11	TOTAL	P12	P13	P14		TOTAL
E1	2	1	2	1	2	8	2	2	3	7	2	2	2	6	2	2	3	7	28
E2	1	2	2	1	3	9	2	1	3	6	1	1	3	5	1	2	2	5	25
E3	2	1	2	1	2	8	2	2	2	6	2	2	2	6	2	1	3	6	26
E4	1	1	1	1	2	6	3	2	3	8	2	2	3	7	2	2	3	7	28
E5	1	2	2	2	2	9	2	1	3	6	2	1	3	6	2	2	3	7	28
E6	1	1	2	1	2	7	2	2	2	6	1	2	3	6	1	1	2	4	23
E7	2	1	1	1	2	7	2	2	3	7	2	2	3	7	2	2	3	7	28
E8	1	1	2	1	2	7	2	1	3	6	2	1	2	5	2	2	3	7	25
E9	1	2	2	1	3	9	1	2	3	6	1	2	3	6	2	1	3	6	27
E10	1	1	1	2	2	7	2	2	2	6	2	2	3	7	2	2	3	7	27
E11	3	1	2	1	2	9	2	1	3	6	2	1	3	6	3	2	2	7	28
E12	1	1	2	1	2	7	2	2	3	7	1	1	2	4	2	1	3	6	24
E13	1	1	1	1	2	6	3	2	3	8	2	2	3	7	1	2	3	6	27
E14	2	1	2	1	3	9	2	1	2	5	1	1	3	5	2	2	3	7	26
E15	1	2	2	2	2	9	2	2	3	7	2	2	2	6	2	1	3	6	28
E16	1	1	2	1	2	7	2	2	3	7	2	1	3	6	3	2	2	7	27
E17	3	1	1	1	2	8	1	1	2	4	1	1	3	5	1	2	3	6	23
E18	1	1	2	1	2	7	2	2	3	7	2	2	2	6	2	2	3	7	27
E19	1	1	2	2	2	8	2	1	3	6	1	1	2	4	2	1	2	5	23
E20	1	2	2	1	3	9	1	2	2	5	1	2	2	5	3	2	3	8	27
E21	2	1	1	1	2	7	2	1	3	6	2	1	3	6	2	2	2	6	25
E22	1	1	2	1	2	7	3	2	3	8	2	2	3	7	1	1	3	5	27
E23	2	1	2	2	2	9	2	2	3	7	1	2	2	5	2	2	3	7	28
E24	2	2	1	1	3	9	3	2	2	7	2	1	3	6	3	2	2	7	29
E25	2	1	2	1	2	8	2	1	3	6	2	2	2	6	1	2	3	6	26
E26	2	1	2	1	2	8	2	2	3	7	1	2	3	6	2	1	3	6	27
E27	2	1	1	1	3	8	3	2	3	8	2	1	2	5	3	2	2	7	28
E28	1	1	2	2	2	8	1	2	3	6	1	2	3	6	2	1	3	6	26
E29	1	1	2	1	2	7	2	1	2	5	2	2	2	6	1	2	3	6	24
E30	3	2	1	1	3	10	1	2	3	6	2	1	2	5	2	1	2	5	26
E31	1	1	2	1	2	7	2	2	3	7	1	2	3	6	3	2	3	8	28
E32	1	1	2	2	2	8	1	1	3	5	2	2	3	7	1	2	3	6	26
E33	1	1	1	1	3	7	2	2	2	6	2	1	2	5	2	1	2	5	23
E34	1	1	2	1	2	7	2	2	3	7	1	2	3	6	2	2	3	7	27
E35	1	1	2	1	2	7	1	2	3	6	2	2	2	6	3	2	2	7	26
E36	2	2	1	1	3	9	2	2	2	6	2	1	2	5	2	1	3	6	26
E37	1	1	2	2	2	8	2	1	3	6	1	2	3	6	2	2	3	7	27
E38	2	1	2	1	2	8	1	2	3	6	2	1	3	6	2	2	2	6	26
E39	2	1	1	1	3	8	1	2	3	6	2	2	2	6	2	2	3	7	27
E40	2	3	2	1	2	10	2	1	2	5	1	2	3	6	2	2	3	7	28
E41	2	1	2	2	3	10	1	2	3	6	2	1	2	5	2	1	2	5	26
E42	2	1	1	1	2	7	2	2	3	7	2	1	3	6	1	2	3	6	26

E43	2	1	2	1	2	8	2	2	3	7	1	2	3	6	2	2	3	7	28
E44	2	1	2	1	2	8	2	1	2	5	2	2	2	6	2	1	2	5	24
E45	2	3	2	1	3	11	3	2	3	8	2	1	3	6	1	2	3	6	31
E46	2	1	1	2	2	8	2	2	3	7	1	2	2	5	2	1	3	6	26
E47	2	1	2	1	2	8	1	2	3	6	2	1	2	5	1	2	2	5	24
E48	1	1	2	1	3	8	2	1	2	5	2	2	2	6	2	2	3	7	26
E49	2	1	1	2	2	8	2	2	3	7	1	2	3	6	3	1	3	7	28
E50	2	1	2	1	2	8	1	2	3	6	2	1	3	6	2	2	2	6	26
E51	2	1	2	1	3	9	2	2	2	6	2	2	3	7	1	2	3	6	28
E52	2	1	2	2	2	9	2	1	3	6	1	2	3	6	3	1	3	7	28
E53	2	1	1	1	2	7	3	2	3	8	2	1	3	6	1	2	2	5	26
E54	2	1	1	1	3	8	2	2	2	6	2	2	2	6	2	1	3	6	26
E55	1	1	2	1	2	7	2	2	3	7	1	1	3	5	2	2	3	7	26
E56	1	2	1	2	2	8	2	1	3	6	2	2	3	7	3	1	2	6	27
E57	1	1	2	1	3	8	1	2	3	6	1	1	2	4	2	2	3	7	25
E58	2	1	2	1	2	8	2	2	2	6	2	2	3	7	1	2	3	6	27
E59	1	1	1	1	2	6	2	1	3	6	2	2	3	7	2	2	2	6	25
E60	2	3	2	1	3	11	1	2	3	6	1	1	2	4	3	1	3	7	28
E61	2	1	2	2	2	9	2	2	2	6	2	2	3	7	2	2	3	7	29
E62	3	1	1	1	2	8	1	2	3	6	1	1	3	5	1	2	2	5	24
E63	3	1	1	1	3	9	2	1	3	6	2	2	3	7	3	2	3	8	30
E64	3	1	2	1	2	9	2	2	3	7	2	2	3	7	2	1	3	6	29
E65	2	1	2	1	3	9	2	2	2	6	2	1	2	5	2	2	2	6	26
E66	2	2	2	1	2	9	1	2	3	6	1	2	3	6	1	2	3	6	27
E67	2	1	1	2	2	8	2	1	3	6	2	1	3	6	2	2	2	6	26
E68	1	1	2	1	3	8	2	2	3	7	2	2	2	6	2	1	3	6	27
E69	2	1	2	1	2	8	3	3	2	8	2	2	3	7	1	2	3	6	29
E70	2	1	2	1	2	8	2	2	3	7	1	1	3	5	2	1	2	5	25
E71	2	1	1	2	3	9	2	2	3	7	2	1	2	5	1	2	3	6	27
E72	1	1	2	1	2	7	1	2	3	6	2	2	3	7	1	1	2	4	24
E73	2	3	2	1	2	10	2	3	2	7	2	1	2	5	1	2	3	6	28
E74	1	1	1	2	3	8	3	2	3	8	1	2	3	6	3	2	3	8	30
E75	1	1	2	1	2	7	2	2	3	7	2	1	3	6	2	2	2	6	26
E76	1	1	2	1	2	7	1	2	3	6	2	1	2	5	3	2	3	8	26
E77	2	1	1	2	2	8	2	2	3	7	1	2	3	6	2	1	3	6	27
E78	1	1	2	1	3	8	1	3	2	6	2	1	3	6	1	2	2	5	25
E79	1	1	2	1	2	7	2	2	3	7	2	2	3	7	2	2	3	7	28
E80	1	1	2	2	2	8	1	1	3	5	2	2	2	6	2	2	2	6	25
E81	2	3	2	1	3	11	2	1	3	6	1	1	3	5	2	2	3	7	29
E82	2	1	2	1	2	8	2	2	2	6	2	2	2	6	1	1	3	5	25
E83	2	1	2	2	3	10	1	1	3	5	2	1	3	6	2	2	2	6	27

VARIABLE 2: CONFLICTOS LABORALES

	D1. CULTURALES					D2. ESTRUCTURALES				D3. COMPORTAMIENTO					TOTAL
	P1	P2	P3	P4	TOTAL	P5	P6	P7	TOTAL	P8	P9	P10	P11	TOTAL	
E1	1	2	3	3	9	3	2	2	7	3	2	2	3	10	26
E2	2	2	2	3	9	2	1	1	4	3	3	3	3	12	25
E3	2	2	2	2	8	3	3	2	8	3	3	3	3	12	28
E4	1	2	2	3	8	3	3	2	8	3	3	2	3	11	27
E5	2	2	3	3	10	3	3	2	8	3	2	3	3	11	29
E6	2	3	2	3	10	3	1	1	5	3	3	3	1	10	25
E7	2	2	2	3	9	3	3	2	8	3	1	2	1	7	24
E8	1	2	2	3	8	2	2	2	6	3	3	3	3	12	26
E9	2	2	2	3	9	3	3	2	8	3	3	2	3	11	28
E10	2	2	2	1	7	3	3	1	7	3	3	3	3	12	26
E11	2	2	2	3	9	3	3	2	8	3	2	2	3	10	27
E12	2	3	3	3	11	3	3	2	8	3	3	3	1	10	29
E13	1	2	2	3	8	3	1	2	6	3	1	2	3	9	23
E14	2	2	2	3	9	3	2	2	7	3	3	2	3	11	27
E15	2	2	2	2	8	2	3	1	6	3	3	3	3	12	26
E16	2	2	2	3	9	3	3	2	8	3	3	2	3	11	28
E17	2	2	2	3	9	3	3	2	8	3	2	3	3	11	28
E18	1	3	3	3	10	3	3	2	8	3	3	2	3	11	29
E19	2	2	2	3	9	3	3	2	8	3	1	3	1	8	25
E20	2	2	2	3	9	3	3	1	7	3	3	2	3	11	27
E21	2	2	2	1	7	3	1	2	6	3	3	3	3	12	25
E22	1	2	1	3	7	2	3	2	7	3	2	2	3	10	24
E23	2	2	2	3	9	3	3	2	8	3	3	2	3	11	28
E24	2	3	2	3	10	3	3	1	7	3	3	3	3	12	29
E25	1	2	2	3	8	3	3	2	8	3	3	3	1	10	26
E26	2	2	2	3	9	3	1	2	6	3	3	3	3	12	27
E27	2	2	1	3	8	3	3	2	8	3	1	2	3	9	25
E28	2	2	2	2	8	3	3	1	7	3	2	3	3	11	26
E29	1	3	2	3	9	2	2	2	6	3	3	3	3	12	27
E30	2	2	2	3	9	3	3	2	8	3	3	3	3	12	29
E31	2	2	2	3	9	3	3	2	8	3	3	2	1	9	26
E32	2	2	3	3	10	3	3	1	7	3	1	2	3	9	26
E33	2	2	2	1	7	3	3	2	8	3	3	3	3	12	27
E34	2	2	2	3	9	3	3	2	8	3	2	3	3	11	28
E35	2	3	2	3	10	3	1	2	6	3	3	3	3	12	28
E36	1	2	1	3	7	2	3	2	7	3	1	2	3	9	23
E37	2	2	2	3	9	3	2	1	6	3	3	3	3	12	27
E38	2	2	2	3	9	3	3	2	8	3	3	3	3	12	29
E39	2	2	2	2	8	3	3	2	8	3	3	2	3	11	27
E40	2	3	3	3	11	3	3	2	8	3	1	2	3	9	28
E41	1	2	2	3	8	3	1	2	6	3	2	3	1	9	23
E42	2	2	2	3	9	2	2	1	5	3	3	3	3	12	26
E43	2	2	2	3	9	3	3	2	8	3	3	2	3	11	28

E44	2	2	1	3	8	3	3	2	8	3	3	3	3	12	28
E45	2	3	2	3	10	3	3	2	8	3	3	3	3	12	30
E46	1	2	2	3	8	3	3	1	7	3	3	3	3	12	27
E47	2	2	2	2	8	3	1	2	6	3	1	2	1	7	21
E48	2	2	3	3	10	2	3	2	7	3	3	3	3	12	29
E49	2	2	2	3	9	3	3	2	8	3	3	2	3	11	28
E50	2	3	2	3	10	3	2	1	6	3	3	3	3	12	28
E51	2	2	2	2	8	3	3	2	8	3	3	3	3	12	28
E52	1	2	2	3	8	3	3	2	8	3	3	2	3	11	27
E53	2	2	2	3	9	3	1	2	6	3	1	3	1	8	23
E54	2	2	1	3	8	3	3	1	7	3	1	3	3	10	25
E55	2	2	2	3	9	3	3	2	8	3	1	3	3	10	27
E56	2	2	2	2	8	2	3	2	7	3	3	2	3	11	26
E57	2	3	2	3	10	3	3	2	8	3	3	2	1	9	27
E58	1	2	1	3	7	3	2	1	6	3	2	3	3	11	24
E59	2	2	2	3	9	3	1	2	6	3	3	2	3	11	26
E60	2	2	2	3	9	3	3	2	8	3	3	3	1	10	27
E61	2	2	2	3	9	3	3	2	8	3	3	3	3	12	29
E62	2	3	3	1	9	2	3	1	6	3	3	2	3	11	26
E63	2	2	2	3	9	3	3	2	8	3	1	2	1	7	24
E64	2	2	2	3	9	3	1	2	6	3	3	3	3	12	27
E65	1	2	2	3	8	3	3	2	8	3	3	3	3	12	28
E66	2	2	2	3	9	3	2	1	6	3	3	3	3	12	27
E67	2	2	3	3	10	3	3	2	8	3	3	2	3	11	29
E68	2	3	2	2	9	2	3	2	7	3	3	3	3	12	28
E69	2	2	2	3	9	3	3	2	8	3	1	3	1	8	25
E70	1	2	2	3	8	3	3	1	7	3	3	3	3	12	27
E71	2	2	2	3	9	3	3	2	8	3	3	2	3	11	28
E72	2	2	3	3	10	3	1	2	6	3	3	3	3	12	28
E73	2	2	2	3	9	3	3	2	8	3	3	2	3	11	28
E74	2	3	2	2	9	3	2	1	6	3	3	2	1	9	24
E75	1	2	2	3	8	2	3	2	7	3	3	3	3	12	27
E76	2	2	2	3	9	3	3	2	8	3	1	3	3	10	27
E77	2	2	2	3	9	3	3	1	7	3	3	2	3	11	27
E78	2	2	2	3	9	3	3	2	8	3	3	3	3	12	29
E79	2	3	2	3	10	1	1	1	3	3	3	2	3	11	24
E80	2	2	3	2	9	3	3	2	8	3	3	2	1	9	26
E81	1	2	2	3	8	3	3	2	8	3	3	3	3	12	28
E82	2	2	2	3	9	3	3	1	7	3	3	3	3	12	28
E83	2	2	2	3	9	3	3	2	8	3	3	2	1	9	26

Anexo 6: Autorización de publicación de tesis



UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA

OGyT – REPOSITORIO INSTITUCIONAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

Yo, Consuelo Treyci López Ramírez, Edilberto Sergio Jaime Ríos y Jenny Maritza Huerta Leon, autor(es) de la tesis de pregrado titulada:

"Negociación colectiva y conflictos laborales en la Municipalidad de Breña – Lima, 2022"

Sustentada el año: 2024

Con la asesoría de: Dr. Gino Javier Pinedo Vargas

En la Facultad: Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional: Derecho y Ciencias Políticas

Autorizo la publicación:

PARCIAL Significa que se publicará en el repositorio institucional solo la carátula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida cuando el autor o documento presenta material patentable, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPi cuando se lo solicite el VRI UPP.

TOTAL Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicado en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Privada de Pucallpa (<http://repositorio.upp.edu.pe/>), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Privada de Pucallpa licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UPP, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto, me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Privada de Pucallpa y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 21/03/2024


Consuelo Treyci López Ramírez
DNI: 46566017


Edilberto Sergio Jaime Ríos
DNI: 06246577


Jenny Maritza Huerta León
DNI: 09907763

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

repositorio@upp.edu.pe

Anexo 7: Informe de conformidad del asesor



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Pucallpa, 11 de enero del 2024

INFORME N° 002-2024-UPP-FDCP-GJPV

AL : Mg. Adrián Sifuentes Rosales
Decano (e) de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la UPP

DE : Dr. Pinedo Vargas, Gino Javier
Docente Asesor

ASUNTO : Conformidad de tesis

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a la vez informarle que como asesor de la tesis denominada **"NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONFLICTOS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD DE BREÑA – LIMA, 2022"**, presentado por **Consuelo Treyci López Ramírez, Edilberto Sergio Jaime Ríos y, Jenny Maritza Huerta León**, hago llegar mi conformidad el presente informe final de tesis, remitiendo a su despacho para su continuación del trámite correspondiente.

Sin otro particular, es lo que informa Ud., para las acciones que sean necesaria

Atentamente;

GINO JAVIER PINEDO VARGAS

Anexo 8: Informe de conformidad del revisor

INFORME N° 0002-2024-UPP-\\HVFB-REVISOR

A : Mg. Adrián Marcelo Sifuentes Rosales
Decano de la FDCP

Del : Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio
Revisor

Asunto : Conformidad del Informe de Tesis

Fecha : Pucallpa, 12 de enero de 2024

Grato es dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a la vez hacerle llegar a su despacho la **CONFORMIDAD** del Informe de Tesis, denominado: **“Negociación colectiva y conflictos laborales en la Municipalidad de Breña – Lima, 2022”** de los tesisistas Consuelo Treyci López Ramírez, Edilberto Sergio Jaime Ríos y Jenny Maritza Huerta León, de la escuela profesional de DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS.

Remito a su despacho mi **CONFORMIDAD** del Informe de Tesis.

Es todo lo que informo a usted señor Decano.

Atentamente,


Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio
Revisor

Anexo 9: Evidencias

