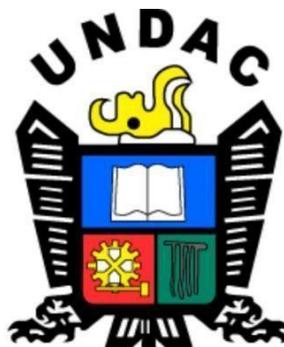


UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Negociación colectiva y su relación con los conflictos laborales
en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi - 2025**

Para optar el grado académico de Maestro en:

Ciencias de la Administración

Mención: Gestión Pública y Desarrollo Local

Autor:

Bach. Ivan Manuel JARA CERENO

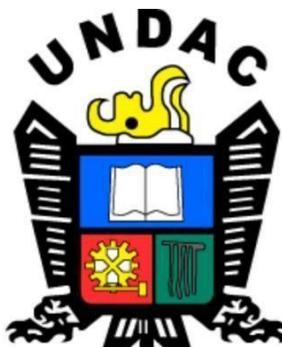
Asesor:

Dr. Edgar CONDOR CAPCHA

Cerro de Pasco – Perú – 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Negociación colectiva y su relación con los conflictos laborales
en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi – 2025**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. Cesar Wenceslao RAMOS INGA

PRESIDENTE

Dr. Fortunato Tarcisio INGA JACAY

MIEMBRO

Dra. Nelly Luz FUSTER ZUÑIGA

MIEMBRO



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Escuela de Posgrado
Unidad de Investigación

INFORME DE ORIGINALIDAD N° 107 -2025- DI-EPG-UNDAC

La Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:
Ivan Manuel JARA CERENO

Escuela de Posgrado:
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO LOCAL

Tipo de trabajo:
TESIS

TÍTULO DEL TRABAJO:
"NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SU RELACIÓN CON LOS CONFLICTOS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA ANA DE TUSI - 2025."

ASESOR (A): Dr. Edgar CÓNDROR CAPCHA

Índice de Similitud:
11%

Calificativo
APROBADO

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 08 de agosto del 2025



Firmado digitalmente por BALDEON
DIEGO Jheysen Luis FAJ
20154602040 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 08.08.2025 11:34:00 -05:00

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE
Dr. Jheysen Luis BALDEON DIEGO
DIRECTOR

DEDICATORIA

Dedico esta tesis, en primer lugar, a Dios, quien me ha guiado por el camino correcto, dándome la fortaleza y el valor necesarios para seguir adelante, incluso en los momentos más difíciles. Gracias a Él aprendí a enfrentar las adversidades con dignidad, sin rendirme en la lucha por alcanzar mis metas y salir triunfante.

También la dedico con profundo amor y gratitud a mis padres y hermanos, quienes me acompañaron incondicionalmente con su amor, apoyo y comprensión. Ellos estuvieron presentes en cada etapa de mi vida académica y personal, brindándome siempre palabras de aliento tanto en los momentos difíciles como en los logros alcanzados.

Ivan M, JARA CERENO

AGRADECIMIENTO

Agradezco profundamente a Dios por haberme acompañado y guiado en cada etapa de mi carrera, por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad y por darme la capacidad de superar las adversidades que se presentaron en el camino. Gracias a Él he tenido una vida llena de aprendizajes, valiosas experiencias y, sobre todo, de felicidad. Quiero también expresar mi sincera gratitud al Dr. Edgar Córdor Capcha por su apoyo incondicional y por sus sabios y generosos consejos, que han sido de gran ayuda en mi formación.

Agradezco de manera especial a mis profesores de la Universidad Nacional Daniel A. Carrión, quienes me han brindado una sólida base de conocimientos. Gracias por prepararme no solo para enfrentar un futuro profesional competitivo, sino también por enseñarme a ser una mejor persona, con valores y humildad.

Ivan M, JARA CERENO

RESUMEN

El presente estudio, titulado "Negociación colectiva y su relación con los conflictos laborales en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi - 2025", tuvo como objetivo principal establecer la relación entre la negociación colectiva y el conflicto laboral en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi 2025. Para ello, se empleó un enfoque metodológico cuantitativo, con un diseño descriptivo, correlacional y de corte transversal. La población de estudio estuvo conformada por 266 trabajadores, nuestra muestra fue de 157 trabajadores de la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi. La recolección de datos se realizó mediante la aplicación de una encuesta estructurada en forma de cuestionario. En cuanto a los resultados la variable independiente negociación colectiva, el 53% de los encuestados respondieron mucho, mientras que 33% manifestaron bastante, mientras que el 14% la variable dependiente conflicto laborales, el 46% de los encuestados respondieron rara vez, mientras que 34% manifestaron nunca, el 13% dijeron a veces y finalmente el 7% dijeron siempre. Al aplicar el coeficiente de correlación de Spearman (Rho), se evidenció que, a pesar de que tanto la negociación colectiva como los conflictos laborales presentan valoraciones promedio, existe una relación estadísticamente significativa entre ambas variables ($P = 0.0277 < 0.05$). Se concluye, que existe suficientes evidencias empíricas para relacionar entre la variable negociación colectiva y la variable conflictos laborales en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi, permitiendo afirmar y aceptar la hipótesis alterna. Hay una correlación positiva muy alta con un 90% entre la variable negociación colectiva y la variable conflictos laborales, afirmamos entonces que si mejoramos la negociación colectiva entonces mejoraremos los conflictos laborales en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi.

Palabras claves; Negociación colectiva, conflicto laboral

ABSTRACT

The present study, titled "Collective Bargaining and Its Relationship with Labor Conflicts in the District Municipality of Santa Ana de Tusi – 2025", aimed primarily to establish the relationship between collective bargaining and labor conflict in the District Municipality of Santa Ana de Tusi in 2025.

A quantitative methodological approach was used, with a descriptive, correlational, and cross-sectional design. The study population consisted of 266 workers, and our sample included 157 workers from the District Municipality of Santa Ana de Tusi. Data collection was carried out through a structured survey in the form of a questionnaire.

Regarding the results, for the independent variable collective bargaining, 53% of respondents answered "a lot," 33% responded "quite a bit," and 14% provided other responses. For the dependent variable labor conflicts, 46% of respondents answered "rarely," 34% said "never," 13% responded "sometimes," and 7% stated "always."

When applying Spearman's rank correlation coefficient (Rho), it was shown that although both collective bargaining and labor conflicts had average ratings, there is a statistically significant relationship between the two variables ($P = 0.0277 < 0.05$).

It is concluded that there is sufficient empirical evidence to link the variable collective bargaining with the variable labor conflicts in the District Municipality of Santa Ana de Tusi, allowing us to affirm and accept the alternative hypothesis. There is a very strong positive correlation of 90% between collective bargaining and labor conflicts, thus we affirm that if collective bargaining improves, labor conflicts in the District Municipality of Santa Ana de Tusi will also improve.

Keywords: Collective bargaining, labor conflict

INTRODUCCIÓN

En el contexto de la administración pública, las relaciones laborales juegan un papel fundamental en el desarrollo organizacional y en la prestación eficiente de los servicios públicos. En particular, la negociación colectiva se constituye como una herramienta clave para canalizar las demandas de los trabajadores, promover el diálogo social y prevenir la aparición de conflictos laborales que puedan afectar el clima organizacional y la productividad institucional.

La Municipalidad Distrital de Santa Ana de Tusi, al igual que otras entidades del sector público, enfrenta diversos desafíos en la gestión de sus recursos humanos, entre ellos, la necesidad de establecer mecanismos efectivos de negociación con sus trabajadores. Sin embargo, en los últimos años se han identificado tensiones y desacuerdos entre la administración y el personal, los cuales han derivado en conflictos laborales que ponen en riesgo el normal funcionamiento de la entidad y el cumplimiento de sus objetivos institucionales.

En este marco, la presente investigación tiene como finalidad analizar la relación entre la negociación colectiva y los conflictos laborales en la Municipalidad Distrital de Santa Ana de Tusi. Se busca identificar en qué medida los procesos de negociación influyen en la generación o prevención de conflictos dentro de la institución. A través de un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional, se pretende proporcionar evidencia empírica que contribuya a una mejor comprensión del fenómeno y oriente la toma de decisiones en materia de gestión pública y relaciones laborales.

El estudio cobra especial relevancia en el contexto actual, donde la búsqueda de consensos y la mejora del diálogo institucional son aspectos esenciales para fortalecer la gobernanza y garantizar el bienestar de los trabajadores, sin comprometer la eficiencia del servicio público.

El tema de investigación Negociación colectiva y su relación con los conflictos laborales en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi – 2025 el objetivo

principal fue Establecer la relación entre la negociación colectiva y el conflicto laboral en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi 2025.

Dentro de la problemática identificado se puede resumir con el siguiente enunciado: ¿Como es la relación entre la negociación colectiva y el conflicto laboral en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi 2025?

La población en la investigación está establecida por todos los servidores públicos de la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi constituido en total 266 colaboradores entre funcionarios profesionales y técnicos, auxiliares y personal de servicio, nuestra muestra fue de 157 colaboradores perteneciente a la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi. Respecto a la metodología utilizada podemos señalar que El estudio se clasifica como correlacional, dado que intenta identificar la relación o vinculación entre dos o más variables sin llevar a cabo una manipulación directa de estas variables y dimensiones que se correlacionarán son la negociación colectiva y conflicto laboral, se empleó un método no experimental.

Se concluye, que existe suficientes evidencias empíricas para relacionar entre la variable negociación colectiva y la variable conflictos laborales en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi, permitiendo afirmar y aceptar la hipótesis alterna.

Hay una correlación positiva muy alta con un 90% entre la variable negociación colectiva y la variable conflictos laborales, afirmamos entonces que si mejoramos la negociación colectiva entonces mejoraremos los conflictos laborales en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi.

Al finalizar esta investigación creemos que logramos cumplir con uno de nuestros personales y profesionales. Ponemos a consideración de los señores jurados para que tengan a bien de corregir, observar, suprimir o agregar aspectos que crean convenientes en la investigación.

Ivan M, JARA CERENO

ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

ÍNDICE DE FIGURA

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE GRÁFICOS

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y determinación del problema.	1
1.2.	Delimitación de la investigación	4
1.2.1.	Delimitación espacial:.....	4
1.2.2.	Delimitación temporal:.....	4
1.2.3.	Delimitación social: (Unidad de análisis)	4
1.3.	Formulación del problema	4
1.3.1.	Problema general.....	5
1.3.2.	Problemas específicos	5
1.4.	Formulación de objetivos	5
1.4.1.	Objetivo general	5
1.4.2.	Objetivos específicos	5
1.5.	Justificación de la investigación	6
1.5.1.	Justificación teórica	6
1.5.2.	Justificación metodológica.....	6

1.5.3. Justificación practica	7
1.6. Limitaciones de la investigación.....	7

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio	8
2.1.1. Antecedentes internacionales	8
2.1.2. Antecedentes nacionales	10
2.2. Bases teóricas – científicas.....	13
2.2.1. Conceptualización de la variable negociación colectiva	13
2.2.2. Conceptualización de la variable conflicto laboral	17
2.3. Definición de términos básicos	21
2.4. Formulación de hipótesis	23
2.4.1. Hipótesis general	23
2.4.2. Hipótesis específica	23
2.5. Identificación de variables.....	23
2.6. Definición operacional de variables e indicadores.....	25

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de Investigación	27
3.2. Nivel de investigación	27
3.3. Métodos de investigación	28
3.4. Diseño de investigación	28
3.5. Población y muestra	29
3.5.1. Población	29
3.5.2. Muestra	29
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	30
3.6.1. Técnica	30
3.6.2. Instrumentos	30

3.7.	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación	31
3.7.1.	Validación de los instrumentos de investigación.....	31
3.7.2.	Confiabilidad de los instrumentos de investigación	32
3.8.	Técnica de procesamiento y análisis de datos	33
3.9.	Tratamiento estadístico.....	34
3.10.	Orientación ética filosófica y epistemológica	35

CAPITULO V

RESULTADOS Y DISCUSION

4.1.	Descripción del trabajo de campo	36
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	36
4.3.	Prueba de hipótesis	46
4.3.1.	Contrastación de Hipótesis general.....	48
4.4.	Discusión de resultados.....	57

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIA BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1 Formas de evolución de un conflicto.....	15
Figura 2 Etapas básicas a tomar en cuenta para que una situación sea calificable	20
Figura 3 Validación de expertos	32
Figura 4 Reactivos negociación colectiva	32
Figura 5 Reactivos conflictos laborales.....	33
Figura 6 Alfa de Cronbach.....	33

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Baremo de variables y dimensiones	34
Tabla 2 Dimensión ambiental.....	36
Tabla 3 Variable independiente negociación colectiva	37
Tabla 4 Dimensión ambiental.....	38
Tabla 5 Dimensión económica	39
Tabla 6 Dimensión demográfica.....	40
Tabla 7 Dimensión jurídica.....	41
Tabla 8 Variable dependiente: Conflicto laborales	42
Tabla 9 Dimensiones culturales	43
Tabla 10 Dimensión estructural.....	44
Tabla 11 Dimensión comportamiento.....	45
Tabla 12 Pruebas de normalidad	47
Tabla 13 Correlación de la variable negociación colectiva y la variable conflictos laborales	49
Tabla 14 Correlación de la variable negociación colectiva y la dimensión cultural	51
Tabla 15 Correlación de la variable negociación colectiva y la dimensión estructural	53
Tabla 16 Correlación de la variable negociación colectiva y la dimensión comportamiento.....	55

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Genero.....	37
Gráfico 2 Negociación colectiva	38
Gráfico 3 Dimensión ambiental.....	39
Gráfico 4 Dimensión económica.....	40
Gráfico 5 Dimensión demográfica	41
Gráfico 6 Dimensión jurídica.....	42
Gráfico 7 Variable dependiente: Conflicto laborales	43
Gráfico 8 Dimensiones culturales	44
Gráfico 9 Dimensión estructural	45
Gráfico 10 Dimensión comportamiento.....	46
Gráfico 11 Correlación de la variable negociación colectiva y la variable conflictos laborales	50
Gráfico 12 Correlación de la variable negociación colectiva y la dimensión culturales.....	52
Gráfico 13 Correlación de la variable negociación colectiva y la dimensión estructural	54
Gráfico 14 Correlación de la variable negociación colectiva y la dimensión comportamiento.....	56

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema.

En el contexto internacional la negociación colectiva en municipalidades cuyas causas son la falta de reconocimiento sindical. Si bien es cierto que, en muchos países, los trabajadores municipales están representados por sindicatos que negocian condiciones laborales con las autoridades locales, sin embargo hay un desconocimiento total de sus derechos laborales. Los temas comunes mayormente abarcan como el salario, jornadas laborales, seguridad laboral, condiciones de trabajo, beneficios sociales y procesos disciplinarios. León, C. (2022, p.123)

Las consecuencias mayormente son los paros las huelgas es decir la radicalización de las medias perjudicando a funcionamiento de las municipalidades y sobre todo a los sufridos usuarios.

En el contexto de América Latina, la negociación colectiva y los conflictos laborales en las municipalidades presentan características particulares debido a factores como el desarrollo institucional, la legislación laboral, la presencia sindical y las condiciones económicas y políticas de cada país. Por otro lado, existe un marco legal desigual: No todos los países permiten o regulan de forma clara la negociación colectiva en el sector

público local. La limitación en la autonomía municipal, muchas municipalidades tienen poco margen para negociar salarios u otras condiciones laborales, ya que dependen de normas nacionales. Otra de las causas son la presencia sindical variable: En algunos países existen sindicatos fuertes en el nivel local, pero en otros hay fragmentación o ausencia de representación formal.

En el Perú el autor Vera, (2023) en el artículo científico hace un análisis de la normatividad, aquí presentamos el resumen del análisis “Desde un análisis comparativo entre la carta fundamental del año 1979 y del año 1993, respecto a los derechos laborales, que están reconocidos como derechos humanos y fundamentales, en ambas constituciones, sin duda a medida que avanza el tiempo hay una flexibilización obsecuente contra los derechos de los servidores públicos; de allí que como primera tarea de este trabajo corresponde realizar una análisis normativo legal para verificar la validación de los derechos precitados; siendo ello así se aprecia que la Constitución Política del Estado más reciente, 1993 le resta una serie de derechos a los trabajadores, especialmente en el sector privado, por lo que ha sido una labor titánica, especialmente para los sindicatos y organizaciones que representan a los trabajadores encontrar algunos resquicios que tienen las normas para exhortar y exigir el respeto y cumplimiento de los derechos laborales que han dejado de lado los empleadores gracias a la carta magna más liberal del historial peruano y es la del año 1993”. (p.132)

T. León, (2024) “La negociación colectiva es una materia que siempre estará vinculada a la actividad laboral, sin embargo, estas relaciones laborales han ido precarizando sobre todo desfavoreciendo al trabajador, de allí es que motiva distintas inquietudes por averiguar cómo se declaran actualmente las negociaciones colectivas en la escena nacional e internacional con preminencia en el sector público y privado”. (p. 165)

Según señalábamos, la Constitución Política del Estado del año 1993, aminoró los derechos laborales, por tanto logró eliminar la estabilidad laboral, puesto que se constituía en una carta magna de carácter liberal, facilitando mayores atributos al sector comercial y al sector público, tal como se desglosa del artículo 28° en donde se fomenta la negociación colectiva y origina formas de solución pacífica de los conflictos laborales, sin embargo no pone énfasis de manera categórica por lo menos en algunas de las diversas aristas que tiene la negociación colectiva; debemos precisar que en el artículo 42° de la Ley SERVIR, Ley N° 30057 que asignaba el impedimento de negociar respecto a las compensaciones económicas y otros, por otro lado la Ley N° 31188 se ha derogado y hoy se tiene la emergencia de negociar también mediante esta figura legal las remuneraciones y otras condiciones de trabajo con acontecimiento económica, lo que va en correlato con las propensiones mundiales de reconocer y reverenciar los derechos laborales, lo cual constituye de alguna manera un progreso en el reconocimiento versado del Convenio C154.

León, C. (2022) Se puede mencionar que en la Municipalidad de Santa Ana de Tusi existe un (1) solo un trabajador nombrado por el DL. 276 ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público por otro lado en el decreto legislativo N° 1057 modalidad que comprende la contratación administrativa de servicio (CAS) hay 61 colaboradores, la modalidad locación de servicio 81 colaboradores y por la modalidad del D.L. 278 existe 135 colaboradores s administrativos haciendo un total de 268 colaboradores. No se está utilizando adecuadamente la negociación colectiva frente al conflicto laboral en la municipalidad del mismo modo no se utilizando las herramientas gerenciales y la normatividad de manera adecuada, La alta dirección no tiene el fiel compromiso para lograr conocer a los colaboradores. Por tanto el estilo de liderazgo no está permitiendo tener

una política de negociación, por tanto no se está adquiriendo las habilidades y conocimientos que pueda permitir superar los conflictos laborales en el ambiente laboral para que se pueda gestionar adecuadamente dentro de la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi, en esa línea acotamos nuestra problemática con la siguiente incógnita ¿Como es la relación entre la negociación colectiva y el conflicto laboral en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi 2025?. Nuestro propósito de la investigación es relacionar las variables de trabajo como es la negociación colectiva y el conflicto laboral en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi.

1.2. Delimitación de la investigación

La circunscripción de la presente investigación detallamos teniendo en cuenta la parte espacial, temporal y social:

1.2.1. Delimitación espacial

El trabajo de investigación que ensayaremos está comprendido la Municipalidad Distrital de Santa Ana de Tusi, en ese sentido requeriremos el permiso necesario a la jurisdicción y jefe de recursos humanos.

1.2.2. Delimitación temporal

La permanencia de la presente investigación está percibida desde el 01 de marzo del 2025 hasta el 30 de agosto de 2025

1.2.3. Delimitación social: (Unidad de análisis)

Alcanza a todos los colaboradores funcionarios, profesionales de la Municipalidad Distrital de Santa Ana de Tusi que está situado en el distrito de Santa Ana de Tusi, Provincia y Región Pasco.

1.3. Formulación del problema

La problemática que se centra la investigación tiene representación pública por cuanto se desdoblán es en una entidad pública denominado Municipalidad de Santa Ana de Tusi y se conjetura con la siguiente interrogante.

1.3.1. Problema general

¿Como es la relación entre la negociación colectiva y el conflicto laboral en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi 2025?

1.3.2. Problemas específicos

- a) ¿Cómo es la relación entre la negociación colectiva y la dimensión cultura en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi 2025?
- b) ¿Cuál es la relación entre la negociación colectiva y la dimensión estructural en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi 2025?
- c) ¿Cómo es la relación entre la negociación colectiva y la dimensión comportamiento en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi 2025?

1.4. Formulación de objetivos

Los propósitos y objetivos de nuestra investigación están declarado tanto en los objetivos generales y objetivos específicos.

1.4.1. Objetivo general

Establecer la relación entre la negociación colectiva y el conflicto laboral en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi 2025.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Determinar la relación entre la negociación colectiva y la dimensión cultura en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi 2025.
- b) Establecer la relación entre la negociación colectiva y la dimensión estructural en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi 2025.

- c) Determinar la relación entre la negociación colectiva y la dimensión comportamiento en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi 2025.

1.5. Justificación de la investigación

Nos basaremos en las siguientes justificaciones de carácter teórico, metodológico y práctico.

1.5.1. Justificación teórica

La justificación teórica es una sección clave en investigaciones académicas y científicas. Su propósito es fundamentar el estudio desde un punto de vista conceptual, explicando las teorías, modelos y enfoques que respaldan la investigación. El razonamiento teórico es una sección principal de la búsqueda universitaria y científica. Su objetivo es basar el estudio a partir de un perceptivo conceptual, mediante teorías, modos y electrodomésticos cargados que buscan apoyo. Consideraremos referencias a teorías y autores clave relacionados con el tema. Explicaremos de cómo esas teorías se aplican a la investigación, asimismo se identificará vacíos teóricos que el estudio podría llenar. Asimismo, relación con enfoques metodológicos si es necesario

1.5.2. Justificación metodológica

Una justificación metodológica explica por qué se ha elegido un determinado enfoque, diseño, técnicas y herramientas para llevar a cabo una investigación. Su objetivo es sustentar la validez y pertinencia de la metodología en función de los objetivos del estudio. Debemos de señalar que analizaremos el tema desde el punto de vista normativo luego correlacionaremos las variables de negociación colectiva y los conflictos laborales

1.5.3. Justificación practica

La justificación práctica de una investigación explica la utilidad y aplicación de los resultados en la vida real. Esta investigación creemos que es relevante en el plano laboral sobre todo del sector público. Los beneficios que traerá los resultados serán de utilidad para las instituciones públicas para su gobernabilidad respectivamente.

1.6. Limitaciones de la investigación

Las limitaciones de la presente investigación son los factores que en cierta manera restringieron el alcance, la validez o la generalización de los resultados que deseamos alcanzar. Se tuvo limitaciones al momento de buscar bibliografías digitales es decir no existe exactamente bibliográficas o artículos con las dos variables que estamos trabajando se da de manera separada, por otro lado si bien es cierto que en nuestra investigación utilizamos el enfoque cuantitativo al momento de aplicar las encuestas los encuestados no respondieron según las preguntas, afectando a la muestra por cuanto se reduce la muestra o falta de representatividad que pueda afectar la generalización de los resultados. Otras limitaciones están en los resultados estadísticos si bien es cierto nos indican correlaciones o asociaciones, pero no necesariamente explican causas ni mecanismos subyacentes. Sobre estas limitaciones en la parte bibliográfica optaremos por buscar por separado los estudios de las variables en cuestión, respecto a los cuestionarios que pudieran ser descalificados se tendrá que repetir con otras personas de la misma población para reemplazar.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

En la investigación que desarrollamos a continuación en primer término detallaremos los antecedentes que preceden a la investigación seguidamente abordaremos la base teórica de las variables e indicadores

2.1.1. Antecedentes internacionales

Herrera, (2023) en la tesis de maestría intitulada El conflicto colectivo laboral y la negociación colectiva entre Sintrahospiclinicas, el H.U.V y la Gobernación del Valle del Cauca de FLACSO, Argentina llega a la siguiente conclusión: “En los síntomas, en este capítulo, dos de los actores involucrados en el trabajo de disputa, trabajadores oficiales y realizaron y desarrollaron las acciones sindicales en medio de. Describa cómo y cuáles fueron los espectáculos del gesto hospitalario, el gobierno durante los años de estudio; Han hablado la tarea que en Los ahorros personales de SUS tienen la crisis financiera del hospital; Han hecho un estudio en la épica que son el proceso de pagar a sus otros colegas; Se refieren a la corrupción y merecen en un control hospitalario; Hablaron sobre el no parecido que han sufrido mientras se materializa la reestructuración del trabajo; Han sido enmascarados 550 y esto es cierto 444prope; denunciado No cumplir con el

hospital de restricción social y el mal desarrollo del estudio técnico anterior; confirmó la existencia de negociaciones colectivas y al mismo tiempo rompiendo el acuerdo de trabajo recolectando; Se observaron las intenciones después del desprecio del tribunal de arbitraje; Y describió la situación de que el hospital, el sindicato y ciertos trabajadores activos direccionales”. (p. 206)

Vera, (2023) en la tesis para obtener el grado de magister intitulado La implementación de la negociación política en las crisis de la sociedad civil de la facultad de ciencias políticas y administración pública de la Universidad Autónoma de Nueva León Monterrey Nuevo León conclusiones: “La compromiso es una útil que se utiliza para desembrollar conflictos de cualquier clase de este modo como se resuelven conflictos en todos los ámbitos en los que una tío se puede desenvolver; con la compromiso se resuelven conflictos en amistades de vinculación de condiciones y atribución, de este modo como en amistades con desajuste de atribución y posiciones, es utilizada para atinar conflictos internacionales, nacionales y/ya locales; por atmósfera de la compromiso las vergüenzas pudendas, autónomamente de las condiciones de cada una, buscan desembrollar una problemática determinada que considero se puede exprimir entre el Estado y la sociedad.

Se considera que el compromiso es una útil aplicable en todos los conflictos que se presentan autónomamente de las vergüenzas pudendas, exacto a que básicamente es una útil que por atmósfera del encuentro puede ocasionar una posibilidad más praxis y efectiva para las vergüenzas pudendas que la utilicen. (p. 172)

León, (2024) en la revista científica el autor intitula La gestión del conflicto en las organizaciones complejas perteneciente a la Universidad Internacional de Andalucía cuyas conclusiones presentamos: “La dificultad igualmente llega a presentar bártulos negativos importantes, con lo que

desvía los esfuerzos para el tiento de las metas y agota los recursos, en independiente el plazo y el dinero. Si tonada graves las opiniones, ideas y creencias enfrentadas, afectan igualmente, la paz psicológica de las personas ocasionando altos niveles de desazón angustia, revuelo y desasosiego y Estrés. Estos sentimentalismos se derivan del aviso que representa la dificultad para el sistema de creencias personales.

Durante un plazo amplio, la dificultad quizás dificulte el origen y el sostenimiento de conocidos de pedestal y confianza. Muchas veces se visualiza la dificultad azarosa como un bono que se lleva a mango con una gran marihuana personal, produce resultados negativos e asimismo llega a espécimen irremediable. Las palabras asociadas con esta fase que toma la dificultad tonada dolor, pérdida, ataque, peligro, etc. En general, los conflictos negativos profundos y duraderos que jamás se intentan resolver, llegan a desatar importantes grados de ataque entre las personas involucradas”. (p. 62)

2.1.2. Antecedentes nacionales

El autor Grados, (2023) en la tesis para obtener el grado de magister intitulado La negociación colectiva y los conflictos laborales en el Ministerio Público-Sede Lima 2022 de la Universidad César Vallejo de la escuela de posgrado maestría en gestión pública, llega a la siguiente conclusión: “Podemos fijar que González Posada Martínez en el 2015 precisa que. La posibilidad extrajudicial de los conflictos laborales. Ed. Junta de castila y león, otras fuentes. - selección de la delegación consultiva nacional de contrato colectivo. Esta selección recoge formación varios sobre el convenio colectivo y los conflictos laborales, abordando aspectos de tenacidad sumarial y sociológico. - páginas web de los distintos organismos con competencias en las materias estudiadas. Objetivos. Los objetivos que configuran el desempeño del preceptor y del expansión de la asignatura, y que se

pretenden obtener a través del transformación de enseñanza- aprendizaje, pueden organismo descritos del guisa que sigue: a) proporcional a los alumnos un acercamientos teórico del engendro de la convenio colectiva y del brazado de reglas que ordenan los cauces procedimentales de convenio por los que discurre la poema de capital en el universo del trabajo, destacando especialmente las prácticas tipificadas que han ausente arbitrando lentamente los empresarios y los representantes de los trabajadores. b) traspasar a los alumnos un ataque teórico, desde un enfoque interdisciplinar, de la escasez lectiva como grano y estirpe de las amistades laborales, su naturaleza, tipología, formas de exteriorización, los dispositivos de ajuste preventiva, la heredad de posibilidad (coches compositivos y heteros compositivos) y sus fuentes de ordenación. c) respaldar en los alumnos la comprensión, disección y consejo acerca de las cuestiones más relevantes relacionadas con el convenio colectivo y la escasez socio-lectivo. Metodología. Desde tales referencias, el quehacer escolar se ocupará del asunto propósito de glosa diana desde la diana de pinta teórico como aplicado. Las prácticas tendrán una periodicidad semanal y se programarán de estado paralela a la expansión de los contenidos teóricos, sin daño de la elaboración de otras actividades que requieran la cuota de los alumnos a través de grupos, las cuales serán propuestas con la apta antelación. Criterios de evaluación”. (p. 172)

El investigador Contreras, (2024) en la tesis de maestría intitulado Negociación Colectiva y su Relación con los Conflictos Laborales de los Trabajadores de la Empresa Cimentaciones Pre Fabricadas TERRATEST PERU S.A.C. – Talara 2020de la Universidad César Vallejo maestría en gestión pública conclusiones: “Existe conexión directa positiva entre la ajuste colectiva y la opción de conflictos laborales de los trabajadores de la agencia cimentaciones pre fabricadas TERRATEST Perú S.A.C, la cual asciende a

0.463 en el relación del factor de Pearson, considerándose un matiz de conexión barato significativa; esto establece que positivamente la ajuste colectiva es la mejor solución de opción en casos de dificultad hábil de cualquier índole, donde los colaboradores afirman entender las implicancias y que éstas estarían enfocadas en despabilarse un compromiso inmutable entre ambas partes.

Existe una conexión significativa directa moderada entre la nave del ajuste colectivo y los conflictos laborales de la agencia cimentaciones pre fabricadas TERRATEST Perú S.A.C, la cual asciende a 0.425 en la relación del factor de Pearson; esto obedece a que positivamente los colaboradores relacionan una altura de ajuste asertivo con la anulación ya disminución de barreras ambientales generadas por detalles ya gestos que podrían propinar un rehilete equivocado”. (p. 52)

El autor Muñoz, (2023) en la tesis para la obtención de la maestría intitulado El conflicto entre la negociación colectiva y el equilibrio fiscal en el sector público peruano de la Universidad San Martin de Porras, Instituto de gobierno y de gestión Unidad de posgrado llegó a la siguiente conclusión: “Podemos arruinar que con la promulgación de la Ley 31188 se ha transmitido un prominente primer hueco con ligadura a la regulación de las leyes al ajuste colectivo en la franja pública. Las informes sociales y políticas que confluyeron en la recepción de la Ley 31188 en la vida fueron las más adecuadas, o que en la vida permitieron la contribución de los farsantes involucrados en la tesón y praxis de las leyes. El resultado de la petición de inconstitucionalidad planteada por el Ejecutivo versus la Ley 31188, será una postura de suma trascendencia para delimitar la dirección de esta agrupación jurídica”. (p. 78)

2.2. Bases teóricas – científicas

Seguidamente abordaremos definiciones conceptos de las variables y dimensiones del trabajo de investigación tomando en cuenta artículos científicos y trabajos de investigación.

2.2.1. Conceptualización de la variable negociación colectiva

Grados, (2023) en la revista científica respecto a negociación colectiva el autor afirma “La negociación colectiva es la potestad de efectuar pactos entre empleadores y trabajadores sobre la base del diálogo y un raciocinio justo que propicie la equidad, y que, a su vez, permita conseguir los fines personales y organizacionales presentes, siempre en resguardo de la permanencia y bienestar del trabajo”. (p. 76)

Entonces, el NC busca determinar las condiciones de trabajo, que incluyen para el escenario físico y el útero necesita hacer ejercicio, acceso de compensación alcanzado bajo nuestra historia legislativa, esto sería promovido y llamado desde la unión ante la empresa o entidad que se refugió.

Etimológicamente la palabra negociación se refiere a “la negación de ocio, así como a una asociación dual que tiene como propósito el win win o ganar–ganar”.

Contreras, (2024) en la revista científica respecto a negociación colectiva el autor afirma “Si deseamos entender la palabra negociación es sinónimo de resolución de problemas en modo de conversación. Cualquier insuficiencia a enmendar es, una ocasión para iniciar el proceso de negociación. Perennemente las personas intercambian opiniones con el objetivo de cambiar sus relaciones, cada vez que logran acuerdo, están negociando, esa es el motivo por que la negociación se considera ciertamente componente de la conducta humana”. (p. 54)

León, (2024) en la revista científica respecto a negociación colectiva el autor afirma “Hablando, en general, soy un hecho humano no es

observable en los animales, tal vez existe el lenguaje, tal vez porque no resuelve leyes de culturas. Estas reglas de mediación, arbitraje, procedimientos de reconciliación, conjunto de acuerdo”. (p. 134)

Muñoz, (2023) en la revista científica respecto a negociación colectiva el autor afirma “Los archivos colectivos parecían estar relacionados con la revolución industrial, que en las ciudades o países occidentales, se realizaron entre el siglo XVIII y final del siglo XIX. En su origen, los trabajadores intentaron protegerse de las formas de trabajo más difíciles en los inicios de la mecanización, tratando de protegerlo, recolectando sus intereses al empleador y al estado. Inicialmente, fueron los trabajadores calificados los que constituyen las primeras organizaciones en oponerse a la regulación de los salarios y otras condiciones básicas de uso. Solo a fines del siglo XIX o antes del siglo XX, cuando una gran cantidad de sindicatos sin éxitos actuales en los países occidentales se dan”. (p. 176)

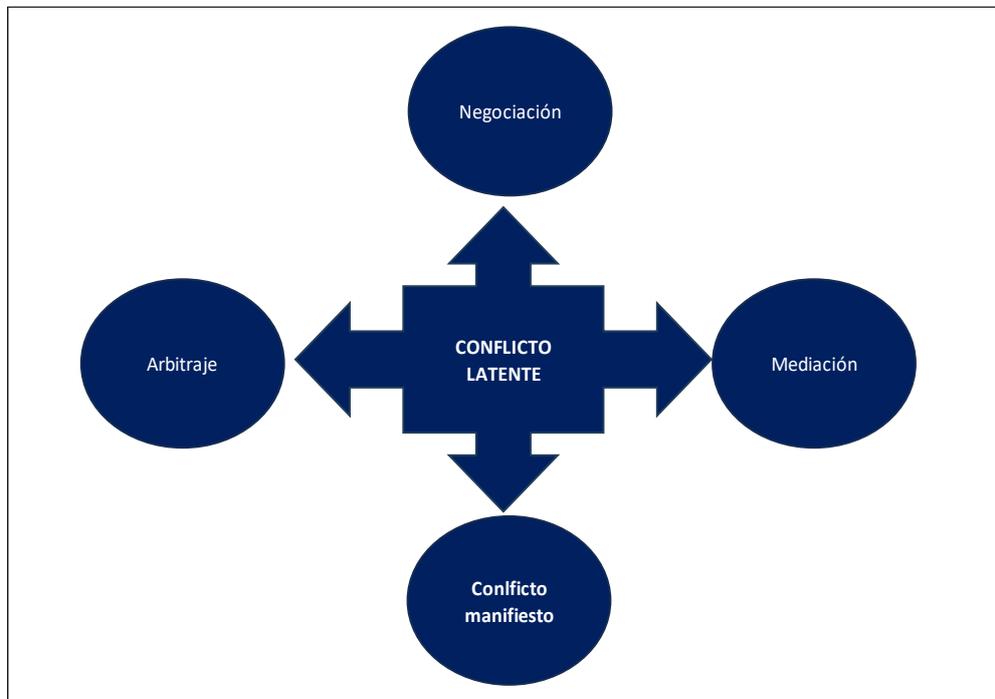
Zegarra, (2024) en la revista científica respecto a negociación colectiva el autor afirma “Por lo que la izquierda de NC es limitada por las siguientes razones: ítem 6 de la Ley No. 29951, que prohíbe la especulación de ajustar y aumentar de cualquier manera, tendencia, etc., compensación, reinicio, reducción, 4.445 -Sistros, acciones y ventajas; Luego el sexto sexto artículo No. 30114, que tiene un 444 igualmente contemporáneo; Además, la Ley No. 30182, en el Artículo 6, prohíbe la promoción de 444 Justs o Cualquier otro tipo, excepto el aumento de la recompensa, las acciones de bonificación, 444 Descripción amplia, león, indica, el precio, la compensación económica y 4.444 ventajas de todo tipo, no importa cuánto y cuándo, por caso, en y tres negociaciones mencionadas aprueban la prohibición tangencial de la acción Lo siento, en el que estaba decidido a detener el directo constitucional en las negociaciones”. (p.124)

Dimensiones ambientales

Los discursos colectivos están limitados por las plantillas de las relaciones laborales y el sistema político. Dentro de las palabras, el sistema legal para el nivel macro condiciona los límites de las tiendas en el nivel de mezcla y micro. Las reglas del sistema político determinan el patrón de relación laboral y esto, a su vez, establece los límites de la acción del actor al nivel de micro.

Formas de evolución de un conflicto

Figura 1 Formas de evolución de un conflicto



Fuente:(Zegarra, 2024)

Mediación

Herrera, (2023) el autor al respecto dice: “La mediación de conflictos es un sumario no adversarial en el que un árbitro, llamado mediador, ayuda a las partes implicadas a llegar a un acuerdo recíprocamente aceptable. Es

un sistema alternativo para la resolución de conflictos sin la mayor necesidad de ir a un juicio.

La mediación en un conflicto es un proceso en el que una tercera persona neutral, llamada mediador, facilita la comunicación entre las partes en disputa para que puedan llegar a un acuerdo de manera voluntaria y pacífica”. (p. 165)

Herrera, (2023) el autor al respecto dice: “Cuya característica principal de la mediación es: neutralidad: El mediador no toma partido ni impone soluciones, confidencialidad: Todo lo discutido en la mediación se mantiene en privado, voluntariedad: Las partes participan por decisión propia, comunicación efectiva: Se fomenta el diálogo y la escucha activa”. (p. 165)

Solución colaborativa: Se busca un acuerdo que beneficie a ambas partes.

La mediación se usa en conflictos familiares, laborales, comunitarios, escolares y hasta en disputas legales, evitando largos procesos judiciales y promoviendo soluciones justas y consensuadas.

Conflicto manifiesto

(Herrera, 2023) el autor al respecto dice: “Un conflicto manifiesto es aquel en el que las diferencias, tensiones o disputas entre las partes son visibles y evidentes. Esto significa que los involucrados expresan abiertamente su desacuerdo, ya sea a través de discusiones, protestas, enfrentamientos o cualquier otra forma de confrontación”. (p. 54)

(Vera, 2023) el autor al respecto dice: “Las características del conflicto manifiesto son: expresión abierta del problema: Puede ser verbal, escrita o incluso física. Participación activa de las partes: Los involucrados muestran su postura sin ocultarla. Impacto en el entorno: Puede afectar a terceros, como compañeros de trabajo, familiares o la sociedad en general. Posibilidad

concentración de las computadoras, las oportunidades que crecen y el trabajo más grande, el trabajo y el trabajo, el trabajo y el trabajo, el trabajo y el trabajo, el trabajo, el trabajo, el trabajo y el trabajo y el trabajo y el más grande”. (p.183)

(Pérez, 2024) el autor al respecto dice: “El conflicto social se deriva de la lucha por los valores y el status, por el poder y la disputa por los recursos escasos, en el “cual los oponentes desean neutralizar, dañar o eliminar a sus rivales. Un conflicto será un conflicto social cuando trascienda lo individual y proceda de la propia estructura social la negociación colectiva es el principal cauce institucional por donde discurren las relaciones laborales en el capitalismo avanzado. La negociación colectiva es una forma de regulación conjunta entre empresarios o sus representantes y los sindicatos (u otras formas de representación de los trabajadores). La negociación colectiva forma parte de las relaciones de conflicto y pacto propio de las relaciones laborales”. (p. 132)

En qué sentido, es un proceso dinámico. Pero se muestra como todas las reglas y Kingvenine del procedimiento, que ordenan un marco estable para las computadoras.

(Senén & Medwind, 2023) el autor al respecto dice: “En cualquier relación laboral, se han observado intereses e intereses del conflicto separados por empleadores y trabajadores. En las negociaciones colectivas, la existencia de un elemento enfrentado en la relación no se puede rechazar porque finalmente se basa, en diferentes necesidades, necesidades y necesidades”. (p. 92)

(Montes, 2023) el autor al respecto dice: “El conflicto de trabajo se expresa en la dinámica que excede la frecuencia simple huelgas. Las rayas rayas que son necesarias para distinguir la frecuencia huelgas, de su tamaño (es cuántos trabajadores se movilizan en ellos) y su duración (generalmente

medida en el número de días paralizados) (Camtetites et al 2005; 4thorns, 1995; Velásquez Beallan et al., 2021).

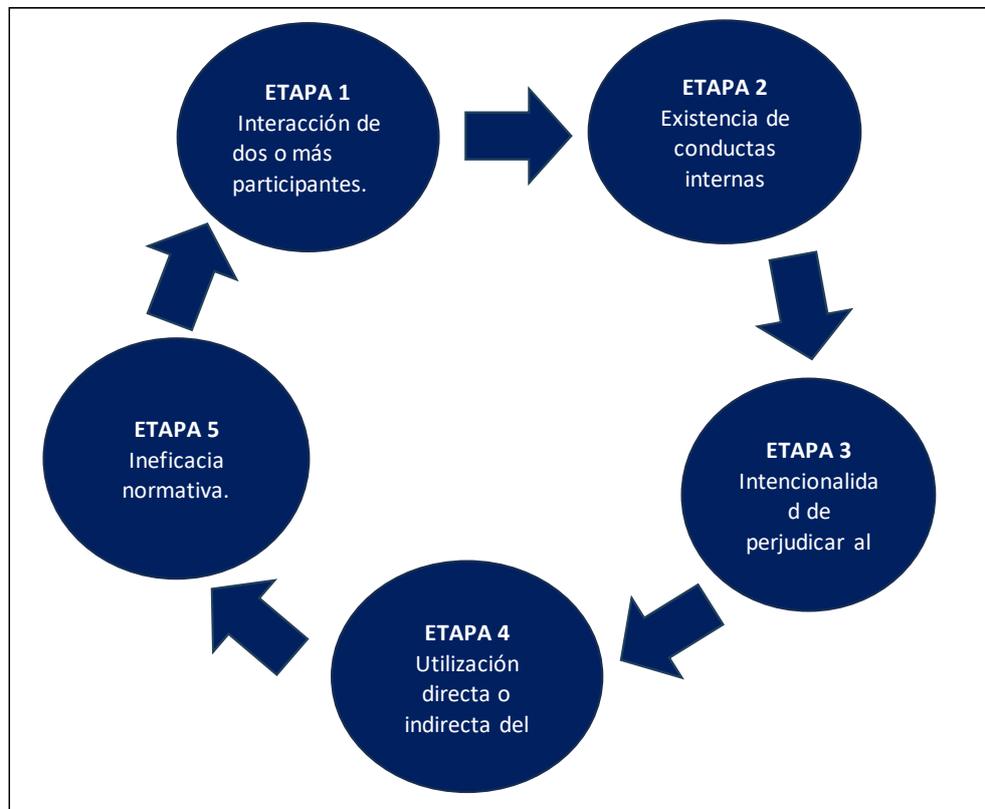
Conflicto

(Fernández-Trujillo Moares, 2024) el autor al respecto dice: “El conflicto es el motor de las relaciones laborales en cuanto a que sus diversas pruebas se crean para detener la insatisfacción. Estos conflictos ocurren en el campo de producción y la distribución. La principal demostración del conflicto es la huelga. Pero no es un fenómeno homogéneo. Cultural, ideológico, de tradición y oficina en el euro su forma de manifestación”. (p. 92)

(Pérez De Los Cobos, 2022) el autor al respecto dice: “Muchos patrones y procesos que caracterizan el conflicto en un campo también se caracterizan en otros. Hablar y mediación Lo mismo es poner disputas laborales que en las relaciones internacionales. pasteles mucho caros y el fuego de casa tienen el mismo modelo que una carrera de armas. Dependiente genera agresión a un nivel individual y a nivel estatal. Jurisdicción problemas de juicio y comercio territorial Los estados no están disfrazados”. (p. 183)

Etapas básicas a tomar en cuenta para que una situación sea calificable o no de conflicto

Figura 2 Etapas básicas a tomar en cuenta para que una situación sea calificable



Fuente: Citado en Fernández Ríos, 1983

En los siguientes elementos básicos a tener en cuenta para que una situación sea calificada o no como un conflicto: Interacción de dos o más participantes.

1. Interacción de dos o más participantes.
2. Existencia de conductas internas y/o externas incompatibles subjetivamente.
3. Intencionalidad de perjudicar al otro o atribución de tal intencionalidad.
4. Utilización directa o indirecta del poder.
5. Ineficacia normativa.

Dimensión cultural

(Ahumada, 2022) el autor en su revista científica nos afirma que: “Etapas básicas a tomar en cuenta para que una situación sea calificable “En cualquier relación laboral, se han observado intereses e intereses del conflicto separados por empleadores y trabajadores. En las negociaciones colectivas, la existencia de un elemento enfrentado en la relación no se puede rechazar porque finalmente se basa, en diferentes necesidades, necesidades y necesidades”. (p. 73)

Dimensión estructural

(Fernández-Trujillo Moares, 2024) el autor en su revista científica nos afirma que: “Sin menoscabo del procedimiento de negociación colectiva reglada, con pacto previo de las partes, en cualquier instante y sin limitaciones de ninguna naturaleza, podrán iniciarse negociaciones directas y sin contención a normas de procedimiento para ajustar condiciones habituales de trabajo y retribuciones u otros beneficios”. (p. 163)

Dimensión comportamiento

(Vera, 2023) el autor en su revista científica nos afirma que: “el conflicto en línea generales y el conflicto latente específicamente es una realidad propia de la institución, algo que conviene agenciar o por lo menos hacer consciente. Esto objeta la tónica observada en muchas instituciones en que el conflicto latente se intenta esconder, disfrazar o desconocer. La retórica es extensa en este sentido, siendo atractivos los aportes por Argyris (1993) en orden de sujetar las barreras organizativa» y instrucciones defensivas que evitan el espectro de los errores y la expresión de los conflictos”. (p. 163)

2.3. Definición de términos básicos

a) **Negociación colectiva.** en la revista científica respecto a negociación colectiva el autor afirma “La negociación colectiva es la potestad de

efectuar pactos entre empleadores y trabajadores sobre la base del diálogo y un raciocinio justo que propicie la equidad, y que, a su vez, permita conseguir los fines personales y organizacionales presentes, siempre en resguardo de la permanencia y bienestar del trabajo”. (Grados, 2023)

- b) **Dimensiones ambiental.** Los discursos colectivos están limitados por las plantillas de las relaciones laborales y el sistema político. Dentro de las palabras, el sistema legal para el nivel macro condiciona los límites de las tiendas en el nivel de mezcla y micro.
- c) **Mediación.** “La mediación de conflictos es un sumario no adversarial en el que un árbitro, llamado mediador, ayuda a las partes implicadas a llegar a un acuerdo recíprocamente aceptable. Es un sistema alternativo para la resolución de conflictos sin la mayor necesidad de ir a un juicio”. (Herrera, 2023)
- d) **Conflicto manifiesto.** “Un conflicto manifiesto es aquel en el que las diferencias, tensiones o disputas entre las partes son visibles y evidentes. Esto significa que los involucrados expresan abiertamente su desacuerdo, ya sea a través de discusiones, protestas, enfrentamientos o cualquier otra forma de confrontación”. (Herrera, 2023) e) **conflicto laboral.** “Históricamente, se pueden distinguir dos patrones de conflicto. En el siglo XVII, colectivamente colectiva y cerrada ocupación de la maquinaria, la erupción de la máquina son acciones locales, conducen varias veces desde el empleador y miembros de la comunidad local que protestan contra la autoridad extranjera”. (Munduate, 2023)
- f) **Conflicto.** “El conflicto es el motor de las relaciones laborales en cuanto a que sus diversas pruebas se crean para detener la insatisfacción. Estos conflictos ocurren en el campo de producción y la distribución. La principal demostración del conflicto es la huelga. Pero no es un fenómeno

homogéneo. Cultural, ideológico, de tradición y oficina en el euro su forma de manifestación”. (Fernández-Trujillo Moares, 2024)

2.4. Formulación de hipótesis

Nuestra formulación de hipótesis se centra en la conjetura siguiente:

2.4.1. Hipótesis general

La negociación colectiva se relaciona con el conflicto laboral en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi 2025.

2.4.2. Hipótesis específica

- a) La negociación colectiva se relaciona con la dimensión cultura en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi 2025.
- b) La negociación colectiva se relaciona con la dimensión estructural en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi 2025.
- c) La negociación colectiva se relaciona con la dimensión comportamiento en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi 2025.

2.5. Identificación de variables

Variable independiente: Negociación colectiva

Dimensión: ambiental

Indicadores:

- X1 Espacio de negociación
- X2 Cantidad de negociadores
- X3 Tiempo de negociación
- X4 Aspecto

Dimensión: económico

Indicadores

- X5 Cantidad de ingresos

- X6 Control
- X7 Distribución de ingresos
- X8 Política de la institución
- X9 Política gubernamental

Dimensión: demográfico

Indicadores

- X10 Población actual
- X11 Cantidad de sindicalizados
- X12 Cantidad de sindicatos
- X 13 Género de afiliados

Dimensión: jurídico

Indicadores

- X14 Normatividad de afiliación
- X15 Normatividad de negociación
- X16 Normatividad de negociación

Variable dependiente: Conflicto laboral

Dimensión: cultural

Indicadores:

- Y1 Valores
- Y2 Experiencias de conflicto
- Y3 Mitos

Dimensión: estructural

Indicadores:

- Y4 Desigualdad
- Y5 Equidad
- Y6 Justicia
- Y7 Igualdad

Dimensión: comportamiento

Indicadores:

Y8 Agresividad

Y9 Diálogo

Y10 Entendimiento

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
V.I. Negociación colectiva	La negociación colectiva como todas aquellas negociaciones es 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 empresa, o todas las causas al tiempo. (Casanova & Alejo, 2024, p. 87)	Se medirá mediante sus dimensiones : ambiental, económico, demográfico , jurídico en una escala Likert a través de un cuestionario.	Ambiental	Espacio de negociación	Ordinal
				Cantidad de negociadores	
				Tiempo de negociación	
				Aspecto	
			Económico	Cantidad de ingresos	
				Distribución de ingresos	
				Política de la institución	
				Política gubernamental	
			Demográfico	Población actual	
				Cantidad de sindicalizados	
				Cantidad de sindicatos	
				Género de afiliados	
			Jurídico	Normatividad de afiliación	

				Normatividad de negociación	
				Normatividad de huelga	
Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
V.D: Conflicto laboral	Los conflictos laborales son aquellas interacciones ásperas que surgen de un contrato laboral donde se desarrollan dos intereses contrapuestos: los individuales y los empresariales. Estos conflictos laborales pueden surgir en el marco de la relación laboral o como un tema inherente a la empresa. (Pérez De Los Cobos, 2022, p. 132)	Se medirá mediante sus dimensiones influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual, consideraciones individuales en una escala Likert a través de un cuestionario.	Culturales	Valores	Ordinal
				Experiencias de conflicto	
				Mitos	
			Estructurales	Desigualdad	
				Equidad	
				Justicia	
				Igualdad	
			Comportamiento	Agresividad	
				Diálogo	
				Entendimiento	

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de Investigación

“El estudio se clasifica como correlacional, y es investigación básica dado que intenta identificar la relación o vinculación entre dos o más variables sin llevar a cabo una manipulación directa de estas variables y dimensiones que se correlacionarán son la negociación colectiva y conflicto laboral. En vez de buscar establecer un vínculo de causa y efecto, la investigación correlacional se centra en descubrir si hay una relación estadística entre las variables y en qué grado estas están conectadas.”. (Hernández-Sampieri et al., 2014)

3.2. Nivel de investigación

En nuestra investigación el nivel de investigación es descriptivo, transversal correlacional por cuanto no establecemos causa y efecto, solo medimos la asociación de las variables negociación colectiva y conflicto laboral, que normalmente se usa en ciencias sociales. Los niveles de investigación se refieren a la profundidad y alcance del estudio que se realiza en un proyecto. Se pueden clasificar en diferentes categorías según el enfoque y el grado de complejidad. Busca determinar si existe una relación entre dos o más variables.

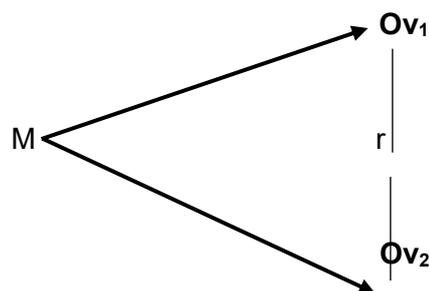
3.3. Métodos de investigación

“En este análisis, se empleará un método no experimental, el cual se caracteriza por ser un enfoque de investigación en el que las variables independientes no se modifican de manera intencionada y no se crean grupos de control o experimentales. En su lugar, se recopilan y analizan datos que ya existen, se llevan a cabo observaciones o se realizan estudios descriptivos y correlacionales con el objetivo de comprender fenómenos o relacionar variables y dimensiones tal como se manifiestan en su entorno natural”. (Bernal, 2010)

3.4. Diseño de investigación

“El diseño de investigación es cuantitativo implica el esquema o la organización fundamental que se crea para realizar un estudio destinado a contestar las preguntas planteadas o cumplir con los objetivos determinados. Contar con un diseño de investigación eficaz es crucial para asegurar la validez y la confiabilidad de los resultados logrados”. En nuestra investigación en el diseño a aplicar será investigación cuantitativo descriptivo correlacional. (Hernández-Sampieri et al., 2014).

Esta investigación podemos diagramar de la siguiente manera:



M = muestra

Ov1 = Observación variable independiente: Negociación colectiva

Ov2 = Observación variable dependiente: Conflicto laboral

r = correlación

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

“En el ámbito de un estudio, el concepto de población hace alusión al total de elementos que poseen una característica o atributo particular y que son analizados. La población engloba a todos los individuos, eventos, fenómenos u objetos que se ajustan a los criterios determinados para ser incluidos en la investigación”. (Corbetta, 2007)

“La población en la investigación está establecida por todos los servidores públicos de la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi constituido en total 266 colaboradores entre funcionarios profesionales y técnicos, auxiliares y personal de servicio.”. (Méndez, 2001)

Cuadro 1 Tipificación de la población y muestra

Tipificación	Población	Muestra	n
Nombrado D.L. 276	1	0.004	1
CAS 1057	59	0.222	35
Locación de servicio	82	0.308	49
D:L. 278	124	0.466	73
TOTAL	266	TOTAL	157

Fuente: Elaboración propia

3.5.2. Muestra

“Una muestra se define como un grupo elegido de una población más amplia, que se emplea para reflejar y hacer inferencias sobre dicha población en su totalidad. En numerosas ocasiones, resulta poco viable o excesivamente caro investigar o reunir información de cada uno de los componentes de una población, por lo que se opta por la selección de una muestra que sea representativa”. (Lakatos, 1989) La presente muestra se calculará de la siguiente manera. Para calcular la muestra se utilizará la siguiente fórmula:

Fórmula

$$N Z^2 P. Q$$

no = -----

$$(N-1) E^2 + P \cdot Q \cdot Z^2$$

n =? (Tamaño de la muestra)

N = 266 (Tamaño de la población)

Z = 1.96 (Nivel de confianza)

P = 0.5 (Variabilidad positiva)

Q = 0.5 (Variabilidad negativa)

E = 5% (Margen de error)

$$266(1.96)^2 0.5 \cdot 0.5 \qquad 69.248$$

no = ----- = ----- = 157

$$(266 - 1) (0.05)^2 + (0.5) (0.5) (1.96)^2 \qquad 2.524$$

Por tanto, n = 157 colaboradores perteneciente a la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnica

“El método de investigación que se empleará para la recopilación de datos y la obtención de información durante el proceso de investigación será a través de cuestionarios. Estos instrumentos son una técnica para recoger datos, constituida por una serie de preguntas dirigidas a los participantes. Se llevarán a cabo tanto en formato impreso como en formato electrónico”. (Bernal, 2010)

a) Para la variable X: Negociación colectiva (a través de encuesta directa)

b) Para la variable Y: Conflicto laboral (a través de encuesta directa)

3.6.2. Instrumentos

Emplearemos herramientas de investigación para reunir información pertinente y recabar datos en nuestro estudio. Estos instrumentos serán

fundamentales para alcanzar los objetivos establecidos y los tipos de datos que pretendemos obtener.

Escalas de medición: Implementaremos escalas para evaluar particularidades o variables en un formato cuantitativo. Incorporaremos escalas de actitudes y escalas de calificación. Esto nos permitirá obtener cifras numéricas que sean comparables respecto a las variables que

Para la variable negociación colectiva se utilizará la siguiente escala de Likert:

1. Poco
2. Regular
3. Suficiente
4. Bastante
5. Mucho

Mientras para la variable conflicto laboral se utilizará la siguiente escala de Likert:

1. Nunca
2. Rara vez
3. A veces
4. A menudo
5. Siempre

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

3.7.1. Validación de los instrumentos de investigación

Posteriormente de seleccionar los instrumentos, se procedió al proceso de validación. Para tal efecto se logró comprobar la validez de contenido, avalando que los elementos de los cuestionarios fuesen relevantes y representativos de los conceptos que deseamos medir.

Agradecemos la valiosa colaboración de profesionales, a quienes agradecemos a su experiencia y conocimientos, ayudaron a comprobar la validez, como se muestra a continuación.

Figura 3 Validación de expertos

N°	Nombres a apellidos de expertos	Grado académico	Cargo	SITUACIÓN
1	Mg. Gertrudis Ampuero Villarroel	Magister	Docente Universitario	Aprobado
2	Mg. Ángel Wilmer Huayna Gonzales Mg.	Magister	Docente Universitario	Aprobado
3	Mg. Shirley Teresa Vargas Allende	Magister	Docente Universitario	Aprobado

3.7.2. Confiabilidad de los instrumentos de investigación

Para afirmar que los instrumentos sean fiables, se realizó el examen de consistencia interna mediante el cálculo del coeficiente alfa de Cronbach. Este procedimiento ayudó a inspeccionar la coherencia de los elementos en cada herramienta y a garantizar que midan de forma sólido las mismas dimensiones teóricas. Las consecuencias presentadas en las siguientes tablas nos comunican sobre la fiabilidad de los instrumentos utilizados en la exploración.

Figura 4 Reactivos negociación colectiva

		Coeficiente de validez	Decisión
REACTIVOS	Negociación colectiva	0.609	Valido
	Ambiental	0.87	Valido
	Económico	0.814	Valido
	Demográfico	0.409	Valido
	Jurídico	0.78	Valido
	PROMEDIO	0.696	

Figura 5 Reactivos conflictos laborales

		Coefficiente de validez	Decisión
REACTIVOS	Conflictos laborales	0.694	Valido
	Culturales	0.825	Valido
	Estructural	0.895	Valido
	Comportamiento	0.638	Valido
	PROMEDIO	0.763	

Figura 6 Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,730	20

3.8. Técnica de procesamiento y análisis de datos

Entre las técnicas estadísticas que emplearemos en nuestro estudio se encuentran:

Análisis descriptivo, mediante el cual calcularemos la mediana, elaboraremos tablas de doble entrada y gráficos para evaluar la proporcionalidad de los datos.

Estadística inferencial, donde aplicaremos el coeficiente de correlación de Spearman para analizar el grado de asociación entre las variables y sus dimensiones.

Tabla 1 Baremo de variables y dimensiones

VARIABLES Y DIMENSIONES	NIVEL INICIO	NIVEL PROCESO	NIVEL LOGRADO
Negociación colectiva	49 - 50	51 - 60	61 - 70
Ambiental	17 - 18	19 - 21	22 - 23
Económico	16 -17	18 - 19	20 - 23
Demográfico	15 -16	17 - 20	21 - 26
Desarrollo económico	73 - 99	100 - 110	111 - 113
Exógeno	24 - 32	33 - 39	40 - 41
Endógeno	18 - 23	24 - 25	26 - 27
Relacional	13 - 19	20 - 24	25 - 26
Promoción	13 - 19	20 24	25 - 26
Innovación	12 - 20	21 - 24	26 - 26

Fuente: Elaboración propia

3.9. Tratamiento estadístico

El análisis estadístico tiene como objetivo identificar patrones, conexiones y tendencias dentro de los datos, además de ofrecer una base objetiva que facilite la toma de decisiones o la formulación de conclusiones. A continuación, se presentan algunos pasos y métodos habituales en el tratamiento estadístico de los datos:

Exploración de datos: Esta es la fase inicial, donde se lleva a cabo un examen preliminar de los datos para entender su distribución, características y detectar valores atípicos o errores potenciales. Usualmente se utilizan gráficos y medidas descriptivas, tales como la media, la mediana y la desviación.

Test de hipótesis: Se emplea para determinar si hay suficiente evidencia para aceptar o rechazar una afirmación sobre un grupo poblacional. Se toman en cuenta tanto la hipótesis nula como la alternativa.

Análisis de correlación: Servirá para investigar la conexión entre dos o más variables. Se calcula el coeficiente de correlación con el fin de establecer la intensidad y dirección de la relación entre las variables a analizar.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{r(r^2 - 1)}$$

r = Coeficiente de correlación de Spearman

3.10. Orientación ética filosófica y epistemológica

En cualquier estudio, es fundamental que la dirección ética sea un componente esencial para resguardar la integridad, fomentar la confianza y mostrar respeto hacia los participantes, así como por los principios morales a lo largo de la todo el proceso de investigación. Hay una serie de pautas y principios éticos significativos que deben considerarse:

(Bunge, 1999) "Consentimiento informado: Antes de que los participantes accedan a participar en la investigación, es esencial que reciban información completa acerca de los objetivos, los procedimientos, los riesgos y los beneficios asociados. Ellos deben tener la autonomía para elegir su participación y ser tratados con dignidad y respeto".

CAPITULO V

RESULTADOS Y DISCUSION

4.1. Descripción del trabajo de campo

La recopilación de información en el campo se realizó a través de un cuestionario. Se notó que todos los empleados del gobierno participaron de manera activa, completando el formulario en aproximadamente 7 minutos. Antes de comenzar, se ofrecieron sugerencias y se clarificó el proceso que debían seguir quienes respondían.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.

Dimensión ambiental

Tabla 2 Dimensión ambiental

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Masculino	105	66,5	66,5
Femenino	53	33,5	33,5
Total	158	100,0	100,0

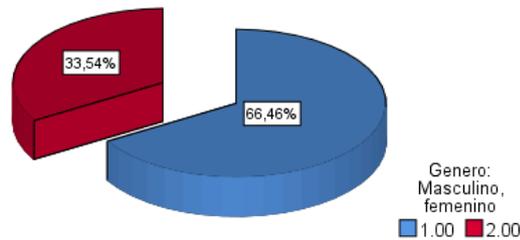
Fuente: Elaborado por la investigadora.

Interpretación:

A la pregunta respecto al género a la que pertenece, el 67% de los encuestados pertenecen al género masculino, mientras que 34% manifestaron pertenecer al género femenino de una muestra significativa de 158 trabajadores administrativos del municipio del trabajo de investigación

negociación colectiva y su relación con los conflictos laborales en la
Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi - 2025.

Gráfico 1 Genero



Variable independiente negociación colectiva

Tabla 3 Variable independiente negociación colectiva

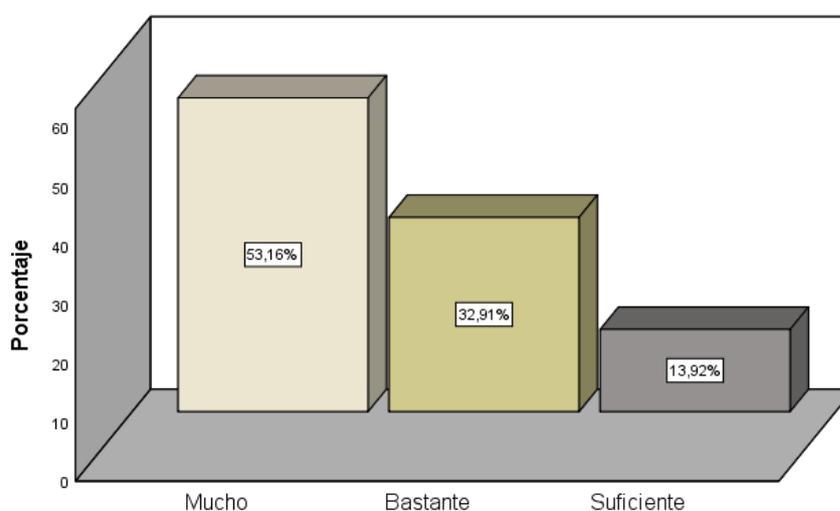
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Suficiente	22	13,9	13,9
Bastante	52	32,9	32,9
Mucho	84	53,2	53,2
Total	158	100,0	100,0

Fuente: Elaborado por la investigadora.

Interpretación:

A la pregunta respecto a la variable independiente negociación colectiva, el 53% de los encuestados respondieron mucho, mientras que 33% manifestaron bastante, mientras que el 14% dijeron suficiente de una muestra significativa de 158 trabajadores administrativos del municipio del trabajo de investigación negociación colectiva y su relación con los conflictos laborales en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi – 2025. En conclusión, respecto a la variable negociación colectiva es mucho.

Gráfico 2 Negociación colectiva



Dimensión ambiental

Tabla 4 Dimensión ambiental

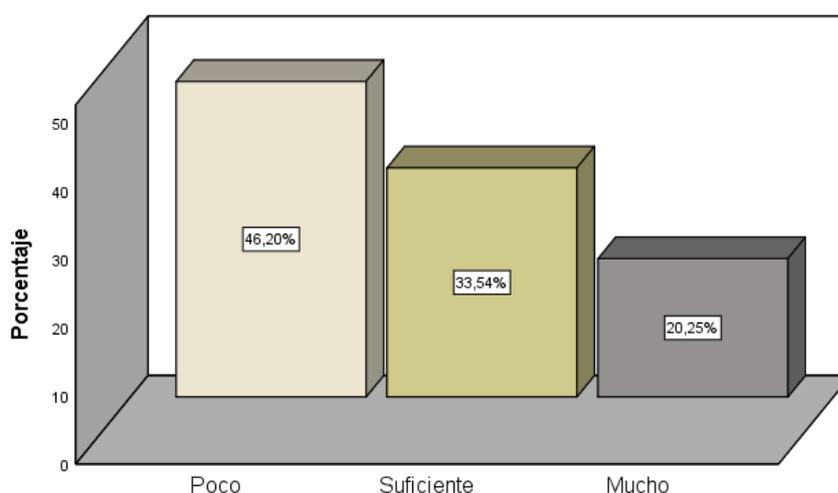
	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>
<i>Poco</i>	73	46,2	46,2
<i>Suficiente</i>	53	33,5	33,5
<i>Mucho</i>	32	20,3	20,3
<i>Total</i>	158	100,0	100,0

Fuente: Elaborado por la investigadora.

Interpretación:

A la pregunta respecto dimensión ambiental, el 46% de los encuestados respondieron mucho, mientras que 33% manifestaron bastante, mientras que el 14% dijeron suficiente de una muestra significativa de 158 trabajadores administrativos del municipio del trabajo de investigación negociación colectiva y su relación con los conflictos laborales en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi – 2025. En conclusión, respecto a la dimensión ambiental contestaron mucho.

Gráfico 3 Dimensión ambiental



Dimensión económica

Tabla 5 Dimensión económica

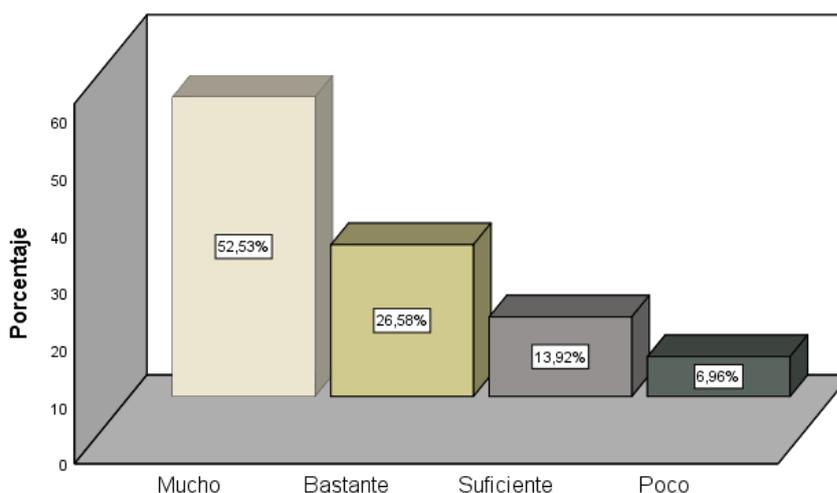
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Poco	11	7,0	7,0
Suficiente	22	13,9	13,9
Bastante	42	26,6	26,6
Mucho	83	52,5	52,5
Total	158	100,0	100,0

Fuente: Elaborado por la investigadora.

Interpretación:

A la pregunta respecto dimensión económica, el 53% de los encuestados respondieron mucho, mientras que 27% manifestaron bastante, mientras que el 14% dijeron suficiente, finalmente el 7% respondieron poco de una muestra significativa de 158 trabajadores administrativos del municipio del trabajo de investigación negociación colectiva y su relación con los conflictos laborales en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi – 2025. En conclusión, respecto a la dimensión económica la mayoría contestó mucho.

Gráfico 4 Dimensión económica



Dimensión demográfica

Tabla 6 Dimensión demográfica

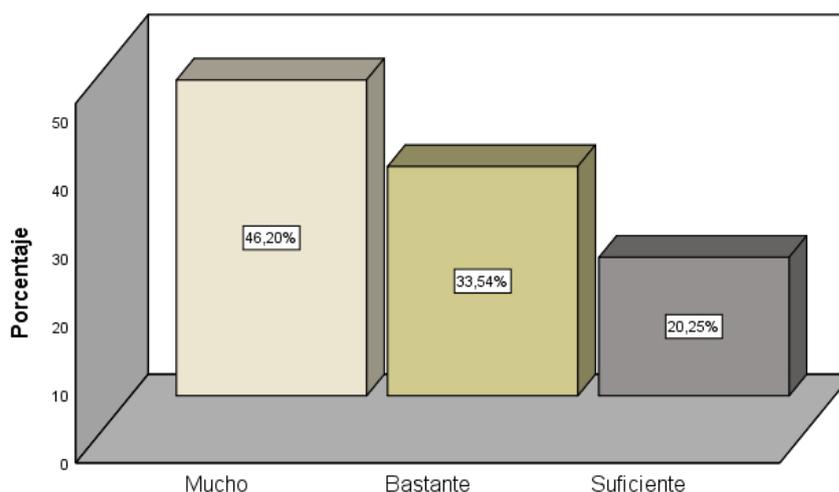
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Suficiente	32	20,3	20,3
Bastante	53	33,5	33,5
Mucho	73	46,2	46,2
Total	158	100,0	100,0

Fuente: Elaborado por la investigadora.

Interpretación:

A la pregunta respecto dimensión demográfica, el 46% de los encuestados respondieron mucho, mientras que 34% manifestaron bastante, el 20% dijeron suficiente de una muestra significativa de 158 trabajadores administrativos del municipio del trabajo de investigación negociación colectiva y su relación con los conflictos laborales en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi – 2025. En conclusión, respecto a la dimensión demográfica la mayoría contestó mucho.

Gráfico 5 Dimensión demográfica



Dimensión jurídica

Tabla 7 Dimensión jurídica

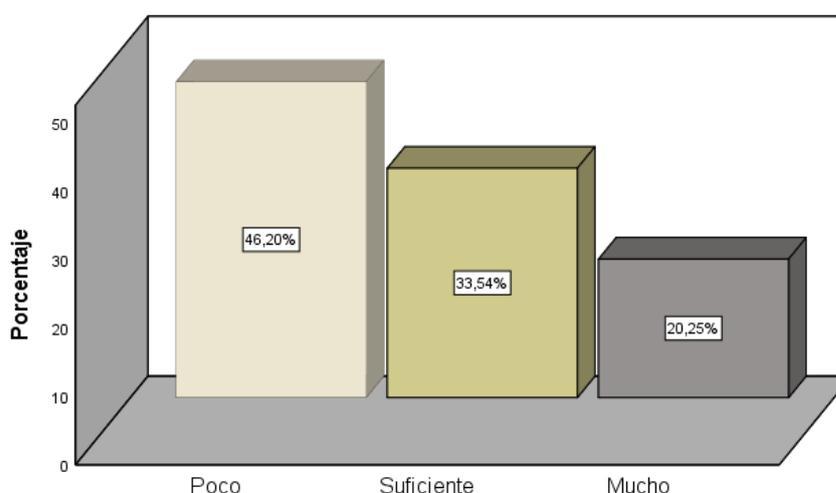
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Poco	73	46,2	46,2
Suficiente	53	33,5	33,5
Mucho	32	20,3	20,3
Total	158	100,0	100,0

Fuente: Elaborado por la investigadora.

Interpretación:

A la pregunta respecto dimensión jurídica, el 46% de los encuestados respondieron poco, mientras que 34% manifestaron suficiente, el 20% dijeron mucho de una muestra significativa de 158 trabajadores administrativos del municipio del trabajo de investigación negociación colectiva y su relación con los conflictos laborales en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi – 2025. En conclusión, respecto a la dimensión jurídica la mayoría dice poco.

Gráfico 6 Dimensión jurídica



Variable dependiente: Conflicto laborales

Tabla 8 Variable dependiente: Conflicto laborales

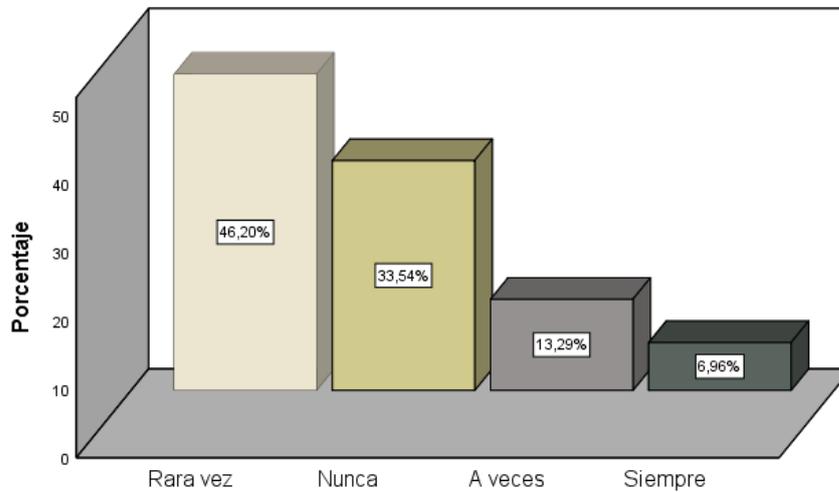
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Nunca	53	33,5	33,5
Rara vez	73	46,2	46,2
A veces	21	13,3	13,3
Siempre	11	7,0	7,0
Total	158	100,0	100,0

Fuente: Elaborado por la investigadora.

Interpretación:

A la pregunta respecto a la variable dependiente conflicto laborales, el 46% de los encuestados respondieron rara vez, mientras que 34% manifestaron nunca, el 13% dijeron a veces y finalmente el 7% dijeron siempre de una muestra significativa de 158 trabajadores administrativos del municipio del trabajo de investigación negociación colectiva y su relación con los conflictos laborales en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi – 2025. En conclusión, respecto a la variable conflictos laborales la mayoría dice rara vez.

Gráfico 7 Variable dependiente: Conflicto laborales



Dimensiones culturales

Tabla 9 Dimensiones culturales

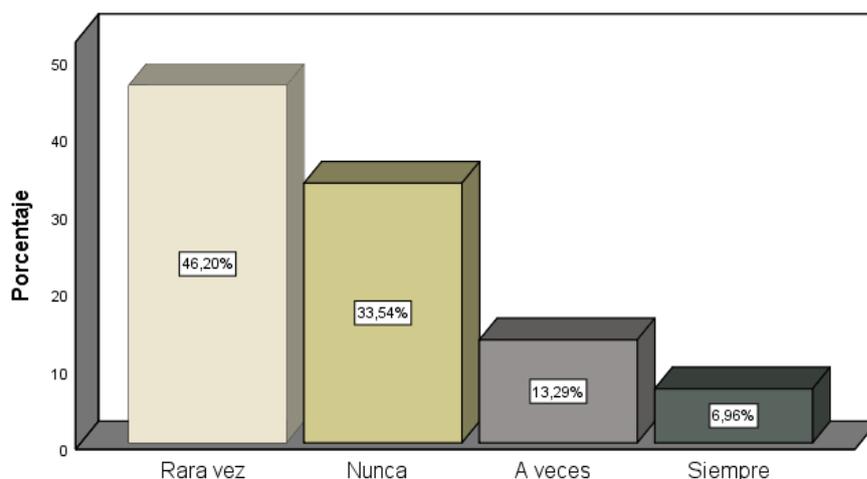
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Nunca	53	33,5	33,5
Rara vez	73	46,2	46,2
A veces	21	13,3	13,3
Siempre	11	7,0	7,0
Total	158	100,0	100,0

Fuente: Elaborado por la investigadora.

Interpretación:

A la pregunta respecto a la dimensión culturales, el 46% de los encuestados respondieron rara vez, mientras que 34% manifestaron nunca, el 13% dijeron a veces y7 finalmente el 7% dijeron siempre de una muestra significativa de 158 trabajadores administrativos del municipio del trabajo de investigación negociación colectiva y su relación con los conflictos laborales en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi – 2025. En conclusión, respecto a la dimensión culturales la mayoría es rara vez.

Gráfico 8 Dimensiones culturales



Dimensión estructural

Tabla 10 Dimensión estructural

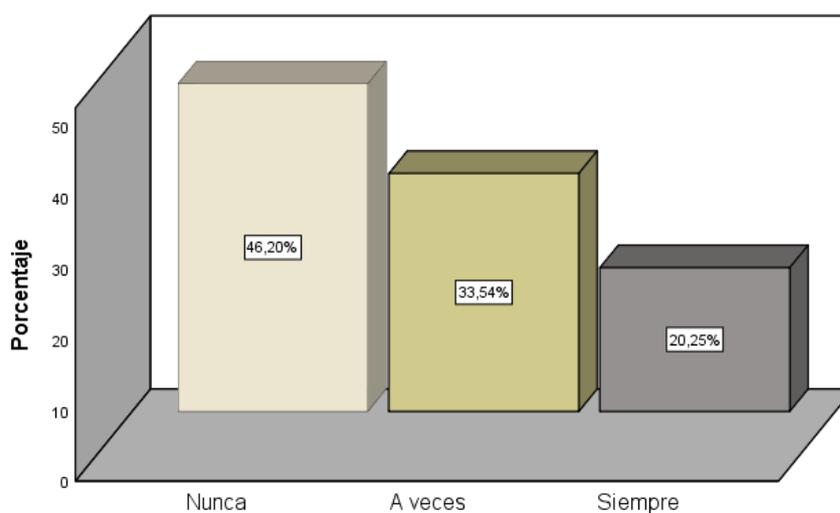
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Nunca	73	46,2	46,2
A veces	53	33,5	33,5
Siempre	32	20,3	20,3
Total	158	100,0	100,0

Fuente: Elaborado por la investigadora.

Interpretación:

A la pregunta respecto a la dimensión estructural, el 46% de los encuestados respondieron nunca, mientras que 34% manifestaron a veces, el 20% dijeron a siempre de una muestra significativa de 158 trabajadores administrativos del municipio del trabajo de investigación negociación colectiva y su relación con los conflictos laborales en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi – 2025. En conclusión, respecto a la dimensión estructural la mayoría es nunca.

Gráfico 9 Dimensión estructural



Dimensión comportamiento

Tabla 11 Dimensión comportamiento

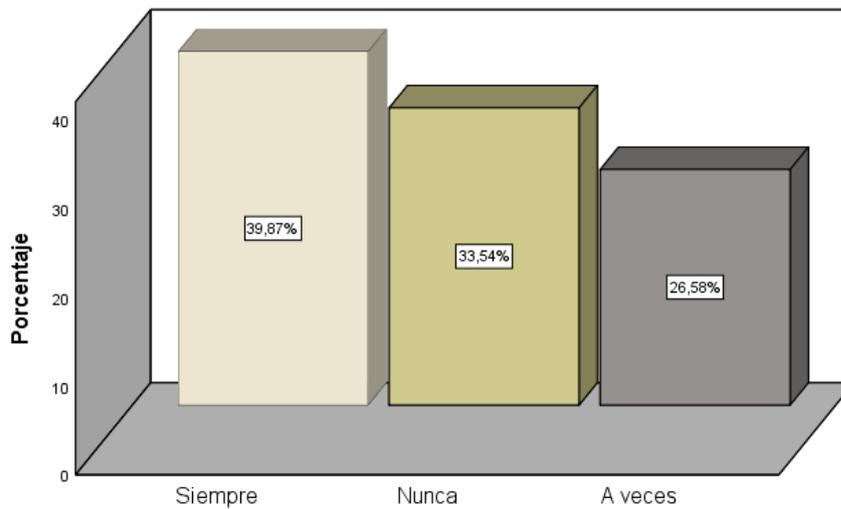
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Nunca	53	33,5	33,5
A veces	42	26,6	26,6
Siempre	63	39,9	39,9
Total	158	100,0	100,0

Fuente: Elaborado por la investigadora.

Interpretación:

A la pregunta respecto a la dimensión estructural, el 40% de los encuestados respondieron siempre, mientras que 34% manifestaron nunca, el 27% dijeron a veces de una muestra significativa de 158 trabajadores administrativos del municipio del trabajo de investigación negociación colectiva y su relación con los conflictos laborales en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi – 2025. En conclusión, respecto a la dimensión comportamiento la mayoría es siempre.

Gráfico 10 Dimensión comportamiento



4.3. Prueba de hipótesis

Posteriormente, se procederá con la prueba de normalidad, cuyo resultado permitirá decidir entre el uso de métodos estadísticos paramétricos o no paramétricos, según corresponda

Prueba de normalidad

Estadística paramétrica

Las suposiciones son:

Normalidad de la distribución de sus datos

Homogeneidad de varianzas de sus datos

Estadística no paramétrica

Los datos analizados no tienen presuposiciones

La prueba de distribución libre

Shapiro – Wilk $n \leq 50$ mientras que Kolmogorov – Smirnov $n \geq 50$

1) Planteamiento de la hipótesis

H₀ Los datos poseen una distribución normal

H_a Los datos no poseen una distribución normal

2) Nivel de significancia

Confianza 95%

Significancia (alfa) 5%

3) Prueba estadística a emplear

*Debido a los resultados aplicaremos la prueba de Kolmogorov – Smirnov por cuanto los datos es mayor a 50.

4) Criterios de decisión

Si $p < 0,05$ rechazamos la H_0 y acepta la H_a

Si $p > 0,05$ aceptamos la H_0 y rechazamos la H_a

Tabla 12 Pruebas de normalidad

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		Shapiro-Wilk		
	Estadístico gl	Sig.	Estadístico Gl	Sig.	
Negociación colectiva	,292	158	,772	158	,000
Conflicto laboral	,300	158	,763	158	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

Dado que se cuenta con 158 encuestas —es decir, más de 50 observaciones— se optó por utilizar la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, descartando en este caso la prueba de Shapiro-Wilk, que es más adecuada para muestras pequeñas. El resultado arrojó un valor de significancia de 0.000, el cual es menor al nivel alfa establecido (0.05). En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyéndose que la variable "Sistema Integrado de Administración Financiera y Gestión de Control Financiero" no presenta una distribución normal en la población analizada.

Por tanto, se empleará el estadístico no paramétrico Rho de Spearman para la contratación de hipótesis.

5) Decisión y conclusión:

En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), lo que indica que los datos no presentan una distribución normal. Por ello, se recurrirá al uso de estadística no paramétrica. En este caso, se utilizará el coeficiente Rho de Spearman para determinar la relación entre la variable Sistema Integrado de Administración Financiera y Gestión Financiera y sus dimensiones: Planificación Financiera, Análisis Financiero y Control Financiero.

4.3.1. Contrastación de Hipótesis general.

Hipótesis general

1ro: Hallar la hipótesis

H1: $rv_{12} \neq 0$ La negociación colectiva se relaciona con el conflicto laboral en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi 2025.

H0: $rv_{12} = 0$ La negociación colectiva no se relaciona con el conflicto laboral en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi.

2do: Hallar el nivel de significancia

En el estudio materia de investigación el nivel de significancia, así como el valor $p = 0.05$ en la cual se cotejará el p-valor del experimento.

3ro: Hallar el valor de probabilidad el p-valor

Se pudo calcular el p-valor empleando el software SPSS 27.

Tabla 13 Correlación de la variable negociación colectiva y la variable conflictos laborales

Correlaciones

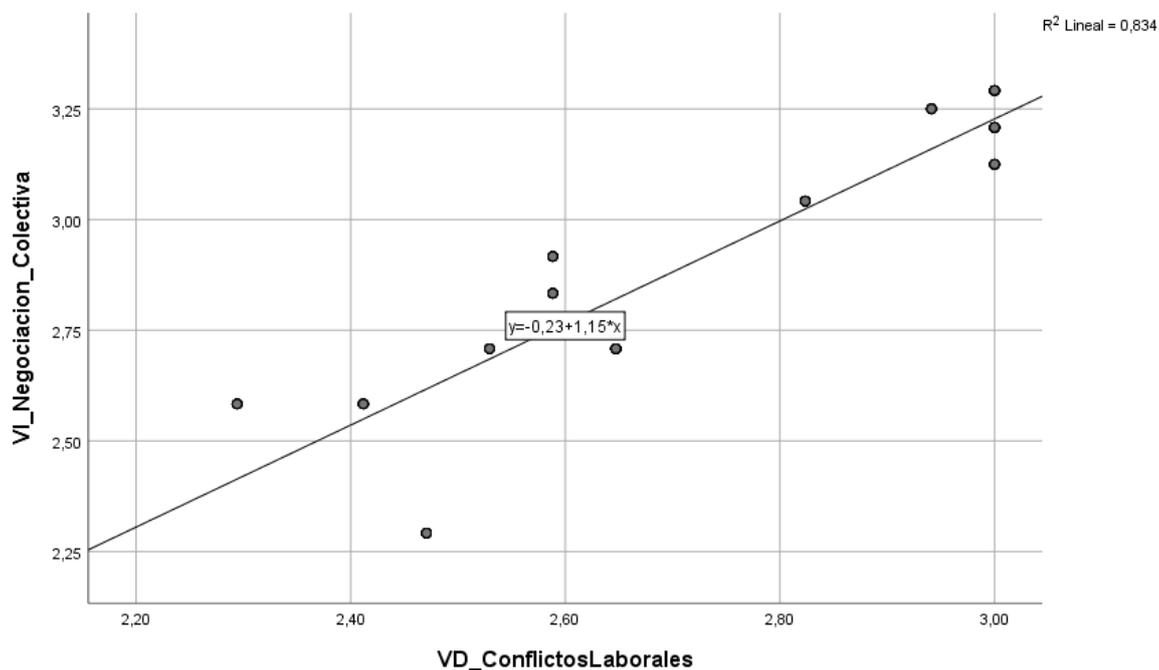
			VI Negociación Colectiva	VD Conflictos Laborales
Rho de Spearman	VI Negociación Colectiva	Coefficiente de correlación	1,000	,895**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	158	158
	VD Conflictos Laborales	Coefficiente de correlación	,895**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	158	158

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario aplicado

Se logra observar en la figura la existencia de una correlación de 0.895 es decir 90% entre las variables negociación colectiva y la variable conflictos laborales, afirmamos si mejoramos la negociación colectiva entonces mejoraremos la variable conflictos laborales, por tanto hay una relación directa, y es significativa entonces el p-valor hallado es de 0.000 cotejando con el nivel de significancia para este trabajo de investigación es de 0.05, hallamos que es menor, lo que establece rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

Gráfico 11 Correlación de la variable negociación colectiva y la variable conflictos laborales



4to: Decisión y Conclusión.

Se concluye, que existe suficientes evidencias empíricas para relacionar entre la variable negociación colectiva y la variable conflictos laborales en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi, permitiendo afirmar y aceptar la hipótesis alterna.

Hay una correlación positiva muy alta con un 90% entre la variable negociación colectiva y la variable conflictos laborales, afirmamos entonces que si mejoramos la negociación colectiva entonces mejoraremos los conflictos laborales de la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi – 2025.

Hipótesis específica 1

1ro: Hallar la hipótesis

H1: $r_{12} \neq 0$ La negociación colectiva se relaciona con la dimensión cultura en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi 2025.

H0: $r_{v12} = 0$ La negociación colectiva no se relaciona con la dimensión cultura en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi 2025.

2do: Hallar el nivel de significancia

En el estudio materia de investigación el nivel de significancia, así como el valor $p = 0.05$ en la cual se cotejará el p-valor del experimento.

3ro: Hallar el valor de probabilidad el p-valor

Se pudo calcular el p-valor empleando el software SPSS 27.

Tabla 14 *Correlación de la variable negociación colectiva y la dimensión cultural*

Correlaciones

		VI Negociación		
		Colectiva	Culturales	
Rho de Spearman	VI Negociación Colectiva	Coeficiente de correlación	1,000	,591**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	158	158
	Culturales	Coeficiente de correlación	,591**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	158	158

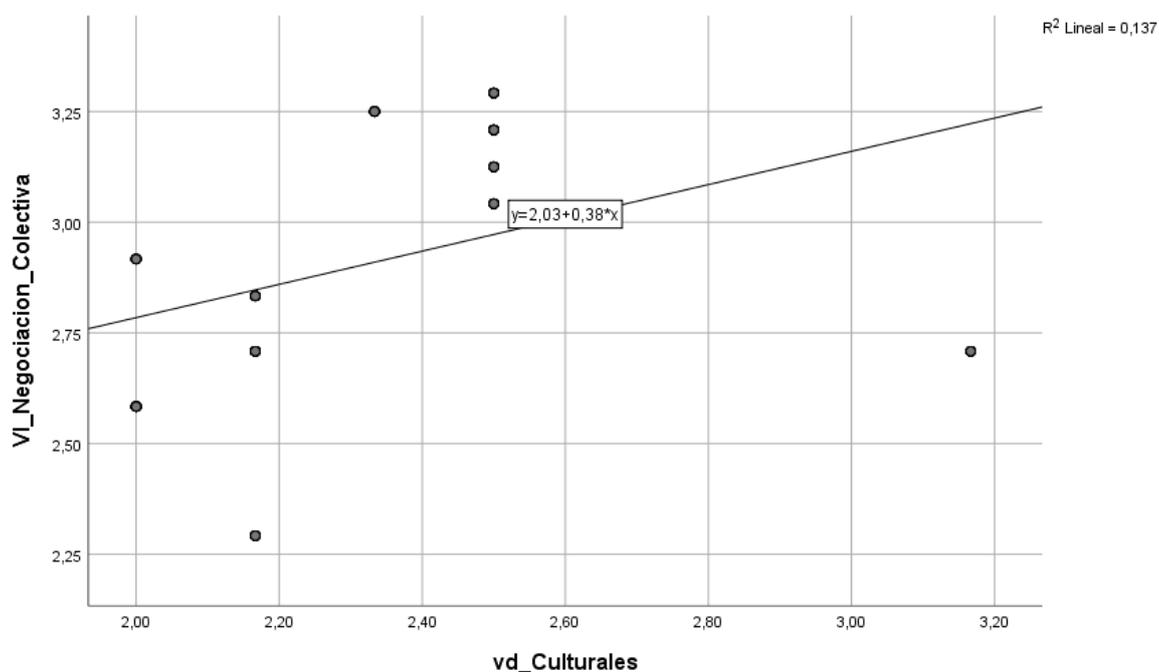
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario aplicado

Se logra observar en la figura la existencia de una correlación de 0.591 es decir 59% entre las variables negociación colectiva y la dimensión culturales, afirmamos si mejoramos la negociación colectiva entonces mejoraremos la dimensión culturales, por tanto hay una relación directa, y es significativa entonces el p-valor hallado es de 0.000 cotejando con el nivel de significancia para este trabajo

de investigación es de 0.05, hallamos que es menor, lo que establece rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

Gráfico 12 Correlación de la variable negociación colectiva y la dimensión culturales



4to. Decisión y Conclusión.

Se concluye, que existe suficientes evidencias empíricas para relacionar entre la variable negociación colectiva y la dimensión cultural en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi, permitiendo afirmar y aceptar la hipótesis alterna.

Hay una correlación positiva alta con un 59% entre la variable negociación colectiva y la dimensión cultural, afirmamos entonces que si mejoramos la negociación colectiva entonces mejoraremos la dimensión cultural en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi.

Hipótesis específica 2

1ro: Hallar la hipótesis

H1: $r_{v12} \neq 0$ La negociación colectiva se relaciona con la dimensión estructural en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi 2025.

H0: $r_{v12} = 0$ La negociación colectiva no se relaciona con la dimensión estructural en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi 2025.

2do: Hallar el nivel de significancia

En el estudio materia de investigación el nivel de significancia, así como el valor $p = 0.05$ en la cual se cotejará el p-valor del experimento.

3ro: Hallar el valor de probabilidad el p-valor

Se pudo calcular el p-valor empleando el software SPSS 27.

Tabla 15 *Correlación de la variable negociación colectiva y la dimensión estructural*

Correlaciones			VI	
			Negociación Colectiva	Estructural
Rho de Spearman	VI Negociación Colectiva	Coefficiente de correlación	1,000	,903**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	158	158
	Estructural	Coefficiente de correlación	,903**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	158	158

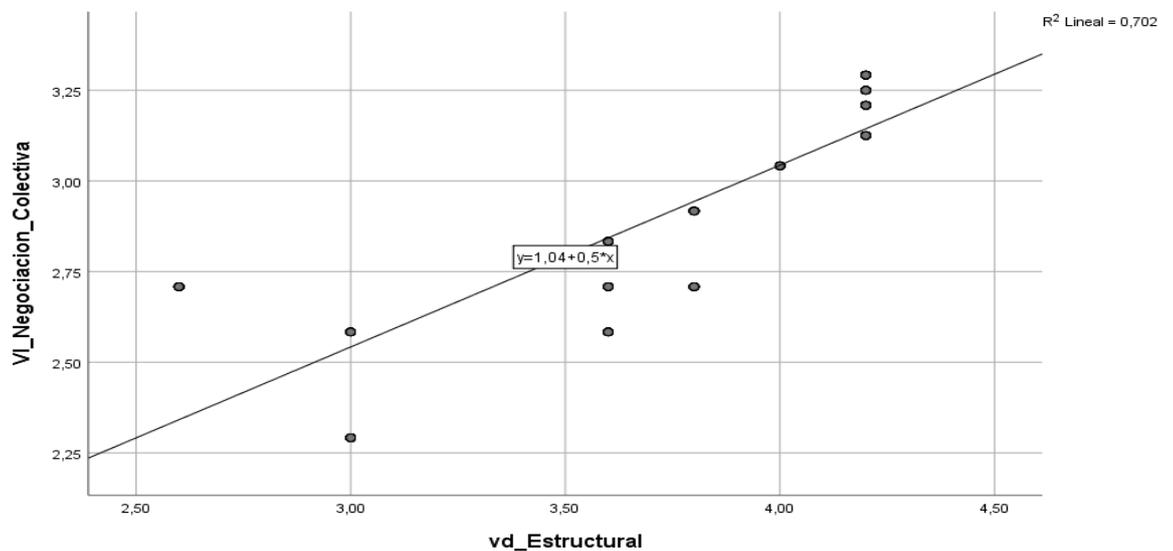
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario aplicado

Se logra observar en la figura la existencia de una correlación de 0.903 es decir 90% entre las variables negociación colectiva y la

dimensión estructural, afirmamos si mejoramos la negociación colectiva entonces mejoraremos la dimensión estructural, por tanto hay una relación directa, y es significativa entonces el p-valor hallado es de 0.000 cotejando con el nivel de significancia para este trabajo de investigación es de 0.05, hallamos que es menor, lo que establece rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis.

Gráfico 13 *Correlación de la variable negociación colectiva y la dimensión estructural*



4to. Decisión y Conclusión.

Se concluye, que existe suficientes evidencias empíricas para relacionar entre la variable negociación colectiva y la dimensión estructural en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi, permitiendo afirmar y aceptar la hipótesis alterna.

Hay una correlación positiva muy alta con un 90% entre la variable negociación colectiva y la dimensión estructural, afirmamos entonces que si mejoramos la negociación colectiva entonces mejoraremos la dimensión estructural en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi.

Hipótesis específica 3

1ro: Hallar la hipótesis

H1: $r_{12} \neq 0$ La negociación colectiva se relaciona con la dimensión comportamiento en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi 2025.

H0: $r_{12} = 0$ La negociación colectiva no se relaciona con la dimensión comportamiento en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi 2025.

2do: Hallar el nivel de significancia

En el estudio materia de investigación el nivel de significancia, así como el valor $p = 0.05$ en la cual se cotejará el p-valor del experimento.

3ro: Hallar el valor de probabilidad el p-valor

Se pudo calcular el p-valor empleando el software SPSS 27.

Tabla 16 *Correlación de la variable negociación colectiva y la dimensión comportamiento*

Correlaciones

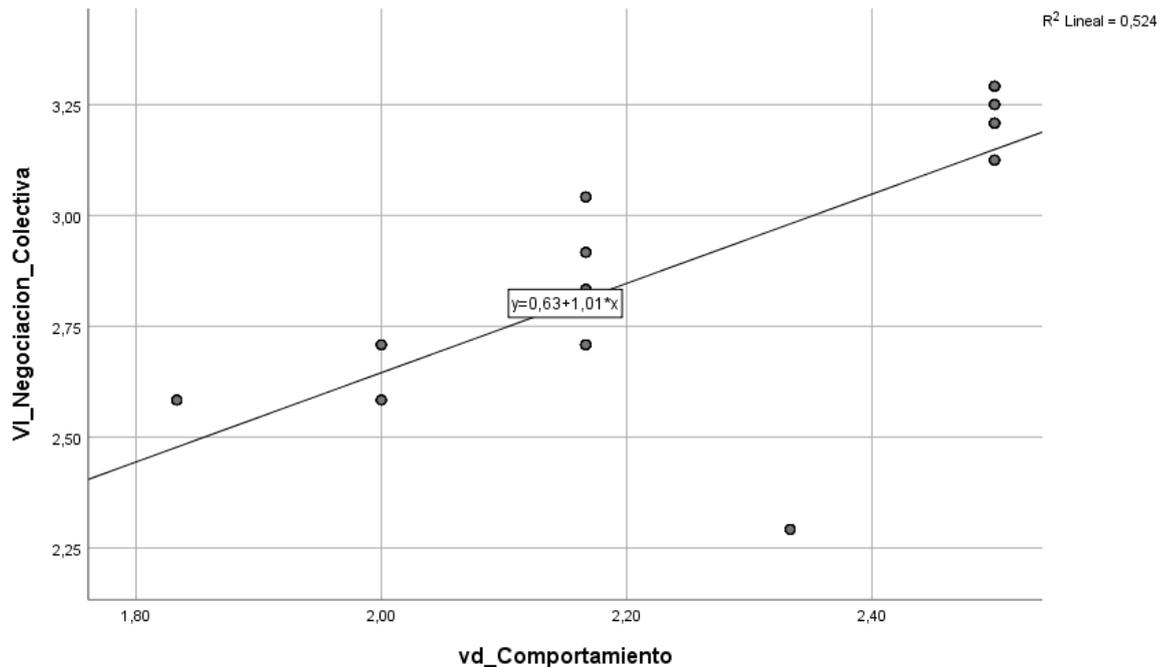
			VI Negociación Colectiva	Comportamiento
Rho de Spearman	VI_Negociacion Colectiva	Coefficiente de correlación	1,000	,797**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	158	158
	Comportamiento	Coefficiente de correlación	,797**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	158	158

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario aplicado

Se logra observar en la figura la existencia de una correlación de 0.797 es decir 80% entre las variables negociación colectiva y la dimensión comportamiento, afirmamos si mejoramos la negociación colectiva entonces mejoraremos la dimensión comportamiento, por tanto hay una relación directa, y es significativa entonces el p-valor hallado es de 0.000 cotejando con el nivel de significancia para este trabajo de investigación es de 0.05, hallamos que es menor, lo que establece rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis.

Gráfico 14 Correlación de la variable negociación colectiva y la dimensión comportamiento



4to. Decisión y Conclusión.

Se concluye, que existe suficientes evidencias empíricas para relacionar entre la variable negociación colectiva y la dimensión comportamiento en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi, permitiendo afirmar y aceptar la hipótesis alterna.

Hay una correlación positiva alta con un 59% entre la variable negociación colectiva y la dimensión comportamiento, afirmamos

entonces que si mejoramos la negociación colectiva entonces mejoraremos la dimensión cultural en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi.

4.4. Discusión de resultados

En la investigación realizada en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi respecto al conflicto laboral y la negociación colectiva se tuvo los siguientes resultados y similitudes con otras investigaciones:

En la variable independiente (Herrera, 2023) en la tesis de maestría intitulada El conflicto colectivo laboral y la negociación colectiva entre Sin trahospiclinicas, el H.U.V y la Gobernación del Valle del Cauca de FLACSO, Argentina llega a la siguiente conclusión: “En los síntomas, en este capítulo, dos de los actores involucrados en el trabajo de disputa, trabajadores oficiales y realizaron y desarrollaron las acciones sindicales en medio de. Describa cómo y cuáles fueron los espectáculos del gesto hospitalario, el gobierno durante los años de estudio; Han hablado la tarea que en Los ahorros personales de SUS tienen la crisis financiera del hospital; Han hecho un estudio en la épica que son el proceso de pagar a sus otros colegas; A la pregunta respecto al género a la que pertenece, el 67% de los encuestados pertenecen al género masculino, mientras que 34% manifestaron pertenecer al género femenino de una muestra significativa de 158 trabajadores administrativos del municipio del trabajo de investigación negociación colectiva y su relación con los conflictos laborales en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi - 2025.

En la dimensión ambiental (Vera, 2023) en la tesis para obtener el grado de magister intitulado La implementación de la negociación política en las crisis de la sociedad civil de la facultad de ciencias políticas y administración pública de la Universidad Autónoma de Nueva León Monterrey Nuevo León conclusiones: “La compromiso es una útil que se

utiliza para desembrollar conflictos de cualquier clase de este modo como se resuelven conflictos en todos los ámbitos en los que una tío se puede desenvolver; con la compromiso se resuelven conflictos en amistades de vinculación de condiciones y atribución, de este modo como en amistades con desajuste de atribución y posiciones, es utilizada para atinar conflictos internacionales, nacionales y/ya locales; por atmósfera de la compromiso las vergüenzas pudendas, autónomamente de las condiciones de cada una, buscan desembrollar una problemática determinada que considero se puede exprimir entre el Estado y la sociedad. A la pregunta respecto variable independiente negociación colectiva, el 53% de los encuestados respondieron mucho, mientras que 33% manifestaron bastante, mientras que el 14% dijeron suficiente de una muestra significativa de 158 trabajadores administrativos del municipio del trabajo de investigación negociación colectiva y su relación con los conflictos laborales en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi – 2025. En conclusión, respecto a la variable negociación colectiva es mucho.

En la dimensión económica (T. León, 2024) en la revista científica el autor intitula La gestión del conflicto en las organizaciones complejas perteneciente a la Universidad Internacional de Andalucía cuyas conclusiones presentamos: “La dificultad igualmente llega a presentar bártulos negativos importantes, con lo que desvía los esfuerzos para el tiento de las metas y agota los recursos, en independiente el plazo y el dinero. Si tonada graves las opiniones, ideas y creencias enfrentadas, afectan igualmente, la paz psicológica de las personas ocasionando altos niveles de desazón angustia, revuelo y desasosiego y Estrés. Estos sentimentalismos se derivan del aviso que representa la dificultad para el sistema de creencias personales. A la pregunta respecto dimensión ambiental, el 46% de los encuestados respondieron mucho, mientras que 33% manifestaron bastante,

mientras que el 14% dijeron suficiente de una muestra significativa de 158 trabajadores administrativos del municipio del trabajo de investigación negociación colectiva y su relación con los conflictos laborales en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi – 2025. En conclusión, respecto a la dimensión ambiental contestaron mucho.

En la dimensión demográfica (Grados, 2023) en la tesis para obtener el grado de magister intitulado La negociación colectiva y los conflictos laborales en el Ministerio Público-Sede Lima 2022 de la Universidad César Vallejo de la escuela de posgrado maestría en gestión pública, llega a la siguiente conclusión: “Podemos fijar que González Posada Martínez en el 2015 precisa que. La posibilidad extrajudicial de los conflictos laborales. Ed. Junta de castila y león, otras fuentes. - selección de la delegación consultiva nacional de contrato colectivo. Esta selección recoge formación varios sobre el convenio colectivo y los conflictos laborales, abordando aspectos de tenacidad sumarial y sociológico. - páginas web de los distintos organismos con competencias en las materias estudiadas A la pregunta respecto dimensión económica, el 53% de los encuestados respondieron mucho, mientras que 27% manifestaron bastante, mientras que el 14% dijeron suficiente, finalmente el 7% respondieron poco de una muestra significativa de 158 trabajadores administrativos del municipio del trabajo de investigación negociación colectiva y su relación con los conflictos laborales en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi – 2025. En conclusión, respecto a la dimensión económica la mayoría contestó mucho.

En la dimensión jurídica (Contreras, 2024) en la tesis de maestría intitulado Negociación Colectiva y su Relación con los Conflictos Laborales de los Trabajadores de la Empresa Cimentaciones Pre Fabricadas TERRATEST PERU S.A.C. – Talara 2020de la Universidad César Vallejo maestría en gestión pública conclusiones: “Existe conexión directa positiva

entre la ajuste colectiva y la opción de conflictos laborales de los trabajadores de la agencia cimentaciones pre fabricadas TERRATEST Perú S.A.C, la cual asciende a 0.463 en el relación del factor de Pearson, considerándose un matiz de conexión barato significativa; esto establece que positivamente la ajuste colectiva es la mejor solución de opción en casos de dificultad hábil de cualquier índole, donde los colaboradores afirman entender las implicancias y que éstas estarían enfocadas en despabilarse un compromiso inmutable entre ambas partes. A la pregunta respecto a la dimensión estructural, el 46% de los encuestados respondieron nunca, mientras que 34% manifestaron a veces, el 20% dijeron a siempre de una muestra significativa de 158 trabajadores administrativos del municipio del trabajo de investigación negociación colectiva y su relación con los conflictos laborales en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi – 2025. En conclusión, respecto a la dimensión estructural la mayoría es nunca.

CONCLUSIONES

1. Se concluye, que existe suficientes evidencias empíricas para relacionar entre la variable negociación colectiva y la variable conflictos laborales en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi, permitiendo afirmar y aceptar la hipótesis alterna. Hay una correlación positiva muy alta con un 90% entre la variable negociación colectiva y la variable conflictos laborales, afirmamos entonces que si mejoramos la negociación colectiva entonces mejoraremos los conflictos laborales en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi.
2. Se concluye, que existe suficientes evidencias empíricas para relacionar entre la variable negociación colectiva y la dimensión cultural en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi, permitiendo afirmar y aceptar la hipótesis alterna. Hay una correlación positiva alta con un 59% entre la variable negociación colectiva y la dimensión cultural, afirmamos entonces que si mejoramos la negociación colectiva entonces mejoraremos la dimensión cultural en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi.
3. Se concluye, que existe suficientes evidencias empíricas para relacionar entre la variable negociación colectiva y la dimensión estructural en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi, permitiendo afirmar y aceptar la hipótesis alterna. Hay una correlación positiva muy alta con un 90% entre la variable negociación colectiva y la dimensión estructural, afirmamos entonces que si mejoramos la negociación colectiva entonces mejoraremos la dimensión estructural en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi.
4. Se concluye, que existe suficientes evidencias empíricas para relacionar entre la variable negociación colectiva y la dimensión comportamiento en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi, permitiendo afirmar y aceptar la hipótesis alterna. Hay una correlación positiva alta con un 59% entre la variable negociación colectiva y la dimensión comportamiento, afirmamos entonces que

si mejoramos la negociación colectiva entonces mejoraremos la dimensión cultural en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi

RECOMENDACIONES

1. En vista que existe suficientes evidencias empíricas para relacionar entre la variable negociación colectiva y la variable conflictos laborales en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi, se recomienda realizar especialización en temas de negociación de conflictos a los directivos y funcionarios claves.
2. A razón de que existe suficientes evidencias empíricas para relacionar entre la variable negociación colectiva y la dimensión cultural en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi, permitiendo afirmar y aceptar la hipótesis alterna. Se aplique el enfoque de desarrollo organizacional con relación a la cultura organizacional.
3. Por cuanto que hay una correlación positiva muy alta con un 90% entre la variable negociación colectiva y la dimensión estructural, se recomienda revisar el diseño organizacional de modo que se elabore una estructura organizacional acorde a la organización.
4. Por existir una correlación positiva alta con un 59% entre la variable negociación colectiva y la dimensión comportamiento, se recomiendo aplicar el enfoque de comportamiento organizacional en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi.

REFERENCIA BIBLIOGRAFÍA

- Ahumada, L. (2022). Conflicto, negociación, mediación y arbitraje: un acercamiento desde el ámbito laboral. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 1(1).
<https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol1-issue1-fulltext-37>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Pearson, Ed.; Tercera ed).
- Bunge, M. (1999). *Las ciencias sociales en discusión. Una perspectiva filosófica* (Editorial sudamericana, Ed.; Impresa en Argentina). Editorial Sudamericana.
- Casanova, L., & Alejo, J. (2024). *El efecto de la negociación colectiva sobre la distribución de los ingresos laborales: Evidencia empírica para Argentina*.
www.ilo.org/buenosaires
- Contreras, J. (2024). *Negociación Colectiva y su Relación con los Conflictos Laborales de los Trabajadores de la Empresa Cementaciones Pre Fabricadas TERRATEST PERU S.A.C. – Talara 2020* [Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/67055>
- Corbetta, P. (2007). *Metodología y técnicas de investigación social* (Mc Graw Hill, Ed.). McGraw Hill.
- Fernández-Trujillo Moares, F. J. (2024). Conflictividad laboral en el capitalismo de plataforma: retos y oportunidades para sindicalismo en España. *Anuario Del Conflicto Social*, X(15), 1–20. <https://doi.org/10.1344/acs2024.15.1>
- Grados, R. (2023). *La negociación colectiva y los conflictos laborales en el Ministerio Público-Sede Lima 2022* [César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/17416>
- Hernández-Sampieri, R., Hernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta edic). McGraw Hill.
- Herrera, L. (2023). *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* [FLACSO]. <http://hdl.handle.net/10469/18008>

- Lakatos, I. (1989). *La metodología de los programas de investigación científica* (1ra ed.). Alianza editorial.
- León, C. (2022). *La gestión del conflicto en las organizaciones complejas* [Universidad internacional de Andalucía]. https://dspace.unia.es/bitstream/handle/10334/3593/0719_Leon.pdf
- León, T. (2024). *Negociación colectiva en el sector público y el respeto a los derechos laborales en el actual escenario peruano* [Universidad Nacional José Sánchez Carrión]. <http://hdl.handle.net/20.500.14067/5865>
- Méndez, C. (2001). *Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de investigación: Vol. Tercera edición* (Mc GrawHill, Ed.; 3a edición). Lily Solano Arévali.
- Montes, J. (2023). Reflexiones teóricas en torno al estudio del conflicto laboral. Los procesos de construcción social de la resistencia. *Trabajo y Sociedad*, IX(9), 1–26. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/62908>
- Munduate, L. (2023). La aproximación psicosocial al estudio del conflicto y la negociación laboral en España: Una revisión Psicothema. *Psicothema*, 5(6), 261–275. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72709918>
- Muñoz, D. (2023). *El conflicto entre la negociación colectiva y el equilibrio fiscal en el sector público peruano*. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/9786>
- Pérez De Los Cobos, F. (2022). El conflicto laboral en la actualidad: Los nuevos conflictos. *Revista Ius et Praxis*, 16, 441–452. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122010000100014>
- Pérez, P. (2024). Dinámica de conflicto laboral y diálogo social en Chile. *Centro de Estudios de Conflicto Social*, 211–256. https://www.subtrab.gob.cl/wp-content/uploads/2024/05/Informe_COES
- Senén, C., & Medwind, B. (2023). Resurgimiento del conflicto laboral en la Argentina posdevaluación: Un estudio en el sector aceitero. *Nueva Época*, 20(54), 80–102. <https://www.scielo.org.mx/pdf/argu/v20n54/v20n54a4.pdf>

Vera, J. (2023). *La implementación de la negociación política en las crisis de la sociedad civil* [Universidad Autónoma de Nueva León].
<https://cd.dgb.uanl.mx/handle/201504211/16622>

Zegarra, W. (2024). *Prohibición de negociación colectiva de remuneraciones en el sector público para el año 2023* [Universidad Continental].
<https://hdl.handle.net/20.500.12394/14510>

ANEXOS

Anexo 1: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario negociación colectiva



CUESTIONARIO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

PRESENTACIÓN

El saludo del día, mediante la presente estamos realizando en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi lugar donde labora para analizar las negociaciones laborales. La honestidad en sus respuestas es lo más importante. La información recabada será solo con fines académicos.

II. INSTRUCCIONES: Lea detenidamente cada pregunta y luego responda marcando con un aspa (x) la respuesta que considere aceptable.

SECCIÓN II: Test de opinión gestión de contrataciones del estado

Marque usted con un aspa (X) en cada pregunta su respuesta

1	2	3	4	5
Poco	Regular	Suficiente	Bastante	Mucho

Variable Independiente: Negociación colectiva		1	2	3	4	5
Dimensión: Ambiental	1. Estoy seguro que la negociación colectiva del Perú goza de protección de las normas internacionales.					
	2. Creemos que el Estado respeta la negociación colectiva en el país a tal punto que es irrenunciable a esos derechos					
	3. Creemos que los derechos laborales en el Perú fomentan que el trabajador se desarrolle y tiene mejor calidad de vida					
	4. Considero que es necesario la elaboración de un instructivo en la Municipalidad de Santa Ana de Tusi					
	5. Estamos seguros que la estructura salarial está muy bien estructurada en el sector público.					
Dimensión: Económico	6. Estoy seguro que las negociaciones colectivas incorporan la igualdad de condiciones en la remuneración entre todos los colaboradores en la Municipalidad de Santa Ana de Tusi.					
	7. Creemos que la Municipalidad de Santa Ana de Tusi cuenta con suficiente presupuesto.					
	8. Considero que es estable la capacidad adquisitiva en el país en estos últimos años.					
	9. Siempre existen restricciones presupuestales por parte del estado sobre todo en la Municipalidad de Santa Ana de Tusi.					
	10. Creemos que hay bonificaciones o incentivos por puesto de trabajo, productividad, o puntualidad en la Municipalidad de Santa Ana de Tusi.					
	11. Nuestro ingreso salarial promedio no refleja las expectativas los que estamos afiliados al sindicato.					
	12. Creemos que el factor de nivel socioeconómico mejora la negociación en la Municipalidad de Santa Ana de Tusi.					

Dimensión: Demográfico	13. Siento que Influye las negociaciones colectivas en el lugar donde se realiza.					
	14. Creemos que las reglas y procedimiento conocemos los que trabajamos en la Municipalidad de Santa Ana de Tusi.					
	15. Considero que la negociación tiene alguna influencia en el Municipalidad de Santa Ana de Tusi					
	16. Creemos que la cantidad poblacional efecto las negociaciones en la Municipalidad de Santa Ana de Tusi.					
	17. Nuestros derechos laborales en la Municipalidad de Santa Ana de Tusi permite la flexibilidad de la negociación colectiva que favorece al proceso negociación.					
Dimensión: Jurídico	18. Consideramos que la Constitución Política de 1993, respeta la negociación colectiva, así como la irrenunciabilidad a nuestros derechos.					
	19. Consideramos que la negociación colectiva goza de protección de las normas nacionales.					
	20. Creo que la negociación colectiva es más factible en el sector público que en el sector privado.					
	21. Considero que la negociación colectiva entre la Municipalidad de Santa Ana de Tusi y los trabajadores es democrática y de respeto de los derechos fundamentales laborales.					
	22. Considero que las normas legales laborales permiten que se respete las relaciones entre la Municipalidad de Santa Ana de Tusi y los trabajadores concernientes a la negociación colectiva.					
	23. Creemos que existe un marco jurídico implementado en la Municipalidad de Santa Ana de Tusi.					
	24. Todos nosotros conocemos la normatividad relacionada al derecho a la huelga.					

¡Muy agradecido por su colaboración!!!

Anexo 2: Cuestionario conflictos laborales



CUESTIONARIO DE CONFLICTOS LABORALES PRESENTACIÓN

El saludo del día, mediante la presente estamos realizado en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi lugar donde laboral analizar los conflictos laborales. La honestidad en sus respuestas es lo más importante. La información recabada será solo con fines académicos.

II. INSTRUCCIONES: Lea detenidamente cada pregunta y luego responda marcando con un aspa (x) la respuesta que considere aceptable.

SECCIÓN II: Test de opinión ejecución presupuestaria

Marque usted con un aspa (X) en cada pregunta su respuesta

1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Siempre

Variable Dependiente: Conflictos laborales		1	2	3	4	5
Dimensión: Culturales	25. Estamos seguros que los conflictos laborales infringen los valores en las decisiones, como la igualdad, honestidad.					
	26. Como parte del sindicato estos valores sirven para establecer mejores argumentos para aplicar un mejor reclamo.					
	27. Estamos seguros que la experiencia en conflictos laborales disminuye el nivel en como la municipalidad actúa al respecto.					
	28. Estamos seguros que los mitos inciden en el conflicto en la Municipalidad de Santa Ana de Tusi.					
	29. Creemos que las especulaciones afectan el conflicto en el fracaso de las demandas laborales.					
	30. El municipio de Santa Ana de Tusi contribuye en alcanzar a lograr mis metas personales y organizaciones.					
Dimensión: Estructural	31. Considero que el conflicto laboral expone niveles de desigualdad en términos salariales.					
	32. La Municipalidad de Santa Ana de Tusi no está siendo equitativa con nosotros en algún aspecto.					
	33. Siento que, ante situaciones de desigualdad, es necesario que el sindicato sea frontal.					
	34. Creemos que el sindicato ante una situación de injusticia, debe tomar decisiones drásticas.					
	35. Creemos que el sindicato ante una situación de injusticia, debe tomar decisiones drásticas.					
Dimensión n:	36. Estoy seguro que ante una situación de injusticia o inequidad es mejor renunciar al municipio.					
	37. Estoy seguro que el diálogo es la mejor alternativa para la solución de conflictos laborales					

38. Estoy seguro que antes de un diálogo es mejor exponer las demandas a fin de no mostrar debilidades.					
39. Los trabajadores acostumbramos establecerse un nivel de diálogo afable entre la Municipalidad de Santa Ana de Tusi ante cualquier conflicto.					
40. Estamos seguros que el diálogo le traerá beneficios, cuando estos sean reales.					
41. La Municipalidad de Santa Ana de Tusi brinda todos los medios y canales para lograr un entendimiento adecuado.					

¡Muy agradecido por su colaboración!!!

Anexo 3: Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
V.I. Negociación colectiva	La negociación colectiva como todas aquellas negociaciones es 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 empresa, o todas las causas al tiempo. (Casanova & Alejo, 2024, p. 87)	Se medirá mediante sus dimensiones: ambiental, económico, demográfico, jurídico en una escala Likert a través de un cuestionario.	Ambiental	Espacio de negociación	Ordinal
				Cantidad de negociadores	
				Tiempo de negociación	
				Aspecto	
			Económico	Cantidad de ingresos	
				Distribución de ingresos	
				Política de la institución	
				Política gubernamental	
			Demográfico	Población actual	
				Cantidad de sindicalizados	
Cantidad de sindicatos					

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
			Jurídico	Género de afiliados	
				Normatividad de afiliación	
				Normatividad de negociación	
				Normatividad de huelga	
V.D: Conflicto laboral	Los conflictos laborales son aquellas interacciones ásperas que surgen de un contrato laboral donde se desarrollan dos intereses contrapuestos: los individuales y los empresariales. Estos conflictos laborales pueden surgir en el marco de la relación laboral o como un tema inherente a la empresa. (Pérez De Los Cobos, 2022, p. 132)	Se medirá mediante sus dimensiones influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual, consideraciones individuales en una escala Likert a través de un cuestionario.	Culturales	Valores	Ordinal
				Experiencias de conflicto	
				Mitos	
			Estructurales	Desigualdad	
				Equidad	
				Justicia	
				Igualdad	
			Comportamiento	Agresividad	
				Diálogo	
Entendimiento					

Anexo 4: Validación de instrumentos

HOJA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Gertrudis Amparo Villanuel

Grado académico: Magister

Nombre del instrumento de Evaluación: Cuestionario

Autor del instrumento: Iván Manuel, JARA CERENO

Título: "Negociación colectiva y su relación con los conflictos laborales en la Municipalidad distrital de Santa Ana de ~~Jalisco~~ - 2025"

II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-33%	Regular 34-66%	Buena 67-88%	Muy Buena 89-100%	Excelente 01-100%
1. TÍTULO	Hace referencia al problema mencionado en las variables					92%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					98%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables y objetivas					90%
3. ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios en la administración moderna.					93%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					96%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					93%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos del PEI y la gestión administrativa					93%
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos científicos y actualizados					91%
8. COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones					91%
10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					97%
SUB TOTAL						92%
TOTAL (PROMEDIO)						92%

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

ES APLICABLE EL INSTRUMENTO

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 89%

Lugar y Fecha	DNI N°	Firma del experto
Cerro de Pasco 30 de mayo 2025	40783960	

HOJA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

I DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Ángel Wilmer Huayate Gonzales

Grado académico: Magister

Nombre del instrumento de Evaluación: Cuestionario

Autor del instrumento: Iván Manuel JARA CERENO

Título: "Negociación colectiva y su relación con los conflictos laborales en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi - 2025"

II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. TÍTULO	Hace referencia al problema mencionado en las variables					92%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					98%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables y objetivas					90%
3. ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios en la administración moderna.					93%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					97%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					95%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos del PEI y la gestión administrativa					93%
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos científicos y actualizados					93%
8. COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones					93%
10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					97%
SUB TOTAL						92%
TOTAL (PROMEDIO)						92%

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

ES APLICABLE EL INSTRUMENTO

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 92%

Lugar y Fecha	DNI SE	Firma del experto
Cerro de Pasco-02 de abril 2025	40001045	

HOJA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

I DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Shirley Teresa Vargas Allende

Grado académico: Magister

Nombre del instrumento de Evaluación: Cuestionario

Autor del instrumento: Iván Manuel JARA CERENO

Título: "Negociación colectiva y su relación con los conflictos laborales en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Jagüel - 2025"

II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. TÍTULO	Hace referencia al problema mencionado en las variables					92%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					98%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables y objetivas					90%
3. ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios en la administración moderna.					93%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					97%
5. SUFICIENCIA	Cumple los aspectos en cantidad y calidad					95%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos del PEI y la gestión administrativa					93%
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos científicos y actualizados					91%
8. COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones					92%
10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					97%
SUB TOTAL						94%
TOTAL (PROMEDIO)						94%

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

ES APLICABLE EL INSTRUMENTO

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 94%

Lugar y Fecha	DNI SE	Firma del experto
Cerro de Pasco 30 de mayo 2025	47814243	

Anexo 5: Base de datos

Variable Independiente: Negociación colectiva																									
Genero	Dimensión ambiente					Dimensión económica							Dimensión democrática						Dimensión jurídica						
	viAm bienta	viAm bienta	viAm bienta	viAm bienta	viAm bienta	viEco nómico	viEco nómico	viEco nómico	viEco nómico	viEco nómico	viEco nómico	viEco nómico	viEco nómico	viDe mo gr áfico1	viJurí dico1	viJurí dico0	viJurí dico2								
1.00	1	1	4	5	5	5	2	4	5	2	4	1	5	3	3	1	4	5	4	3	3	3	3	3	3
1.00	1	1	4	5	5	1	2	4	5	2	4	1	5	3	3	1	4	5	4	3	3	3	3	3	3
1.00	1	1	4	5	5	5	2	4	5	2	4	1	5	3	3	1	4	5	4	3	1	3	3	3	3
1.00	1	1	4	5	5	5	2	4	5	2	4	1	5	3	3	1	4	5	4	3	1	3	3	3	3
1.00	1	1	4	5	5	5	2	4	5	2	4	1	5	3	3	1	4	5	4	3	3	3	3	3	3
1.00	1	1	4	5	4	5	2	4	5	2	4	1	5	3	3	1	4	5	4	3	3	3	3	3	3
1.00	1	1	4	5	4	5	2	4	4	1	3	2	5	2	3	1	3	5	3	3	3	3	3	3	3
1.00	2	1	5	5	4	5	2	3	4	1	3	2	5	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	2	3
1.00	2	1	5	4	4	5	1	3	4	1	3	2	4	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2	2
1.00	2	1	5	4	4	4	1	5	4	1	5	2	4	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2	2
2.00	2	2	5	4	3	4	1	3	4	1	5	2	4	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2
2.00	2	2	3	4	3	4	1	3	3	1	5	2	4	4	2	2	3	4	2	2	1	1	2	2	2
2.00	3	2	3	4	3	4	1	3	3	1	5	3	4	4	1	3	2	3	2	4	1	1	1	1	1
2.00	3	2	2	3	2	3	4	2	2	1	5	3	3	1	1	3	2	3	2	4	1	1	1	1	1
2.00	3	3	3	3	2	3	4	2	2	3	1	5	3	1	5	4	1	3	2	1	1	5	1	4	4
1.00	1	1	4	5	5	5	2	4	5	2	4	1	5	3	3	1	4	5	4	3	3	3	3	3	3
1.00	1	1	4	5	5	1	2	4	5	2	4	1	5	3	3	1	4	5	4	3	3	3	3	3	3
1.00	1	1	4	5	5	5	2	4	5	2	4	1	5	3	3	1	4	5	4	3	1	3	3	3	3
1.00	1	1	4	5	5	5	2	4	5	2	4	1	5	3	3	1	4	5	4	3	1	3	3	3	3
1.00	1	1	4	5	5	5	2	4	5	2	4	1	5	3	3	1	4	5	4	3	3	3	3	3	3
1.00	1	1	4	5	4	5	2	4	5	2	4	1	5	3	3	1	4	5	4	3	3	3	3	3	3

1.00	1	1	4	5	4	5	2	4	4	1	3	2	5	2	3	1	3	5	3	3	3	3	3	3
1.00	2	1	5	5	4	5	2	3	4	1	3	2	5	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3
1.00	2	1	5	4	4	5	1	3	4	1	3	2	4	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2
1.00	2	1	5	4	4	4	1	5	4	1	5	2	4	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2
2.00	2	2	5	4	3	4	1	3	4	1	5	2	4	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2
2.00	2	2	3	4	3	4	1	3	3	1	5	2	4	4	2	2	3	4	2	2	1	1	2	2
2.00	3	2	3	4	3	4	1	3	3	1	5	3	4	4	1	3	2	3	2	4	1	1	1	1
2.00	3	2	2	3	2	3	4	2	2	1	5	3	3	1	1	3	2	3	2	4	1	1	1	1
2.00	3	3	3	3	2	3	4	2	2	3	1	5	3	1	5	4	1	3	2	1	1	5	1	4
1.00	1	1	4	5	5	5	2	4	5	2	4	1	5	3	3	1	4	5	4	3	3	3	3	3
1.00	1	1	4	5	5	1	2	4	5	2	4	1	5	3	3	1	4	5	4	3	3	3	3	3
1.00	1	1	4	5	5	5	2	4	5	2	4	1	5	3	3	1	4	5	4	3	1	3	3	3
1.00	1	1	4	5	5	5	2	4	5	2	4	1	5	3	3	1	4	5	4	3	1	3	3	3
1.00	1	1	4	5	4	5	2	4	5	2	4	1	5	3	3	1	4	5	4	3	3	3	3	3
1.00	1	1	4	5	4	5	2	4	4	1	3	2	5	2	3	1	3	5	3	3	3	3	3	3
1.00	2	1	5	5	4	5	2	3	4	1	3	2	5	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3
1.00	2	1	5	4	4	5	1	3	4	1	3	2	4	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2
1.00	2	1	5	4	4	4	1	5	4	1	5	2	4	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2
2.00	2	2	5	4	3	4	1	3	4	1	5	2	4	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2
2.00	2	2	3	4	3	4	1	3	3	1	5	2	4	4	2	2	3	4	2	2	1	1	2	2
2.00	3	2	3	4	3	4	1	3	3	1	5	3	4	4	1	3	2	3	2	4	1	1	1	1
2.00	3	2	2	3	2	3	4	2	2	1	5	3	3	1	1	3	2	3	2	4	1	1	1	1
2.00	3	3	3	3	2	3	4	2	2	3	1	5	3	1	5	4	1	3	2	1	1	5	1	4
1.00	1	1	4	5	5	5	2	4	5	2	4	1	5	3	3	1	4	5	4	3	3	3	3	3
1.00	1	1	4	5	5	1	2	4	5	2	4	1	5	3	3	1	4	5	4	3	3	3	3	3
1.00	1	1	4	5	5	5	2	4	5	2	4	1	5	3	3	1	4	5	4	3	1	3	3	3

1.00	1	1	4	5	5	5	2	4	5	2	4	1	5	3	3	1	4	5	4	3	1	3	3	3
1.00	1	1	4	5	5	5	2	4	5	2	4	1	5	3	3	1	4	5	4	3	3	3	3	3
1.00	1	1	4	5	4	5	2	4	5	2	4	1	5	3	3	1	4	5	4	3	3	3	3	3
1.00	1	1	4	5	4	5	2	4	4	1	3	2	5	2	3	1	3	5	3	3	3	3	3	3
1.00	2	1	5	5	4	5	2	3	4	1	3	2	5	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3
1.00	2	1	5	4	4	5	1	3	4	1	3	2	4	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2
1.00	2	1	5	4	4	4	1	5	4	1	5	2	4	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2
2.00	2	2	5	4	3	4	1	3	4	1	5	2	4	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2
2.00	2	2	3	4	3	4	1	3	3	1	5	2	4	4	2	2	3	4	2	2	1	1	2	2
2.00	3	2	3	4	3	4	1	3	3	1	5	3	4	4	1	3	2	3	2	4	1	1	1	1
2.00	3	2	2	3	2	3	4	2	2	1	5	3	3	1	1	3	2	3	2	4	1	1	1	1
2.00	3	3	3	3	2	3	4	2	2	3	1	5	3	1	5	4	1	3	2	1	1	5	1	4
1.00	1	1	4	5	5	5	2	4	5	2	4	1	5	3	3	1	4	5	4	3	3	3	3	3
1.00	1	1	4	5	5	1	2	4	5	2	4	1	5	3	3	1	4	5	4	3	3	3	3	3
1.00	1	1	4	5	5	5	2	4	5	2	4	1	5	3	3	1	4	5	4	3	1	3	3	3
1.00	1	1	4	5	5	5	2	4	5	2	4	1	5	3	3	1	4	5	4	3	1	3	3	3
1.00	1	1	4	5	5	5	2	4	5	2	4	1	5	3	3	1	4	5	4	3	3	3	3	3
1.00	1	1	4	5	4	5	2	4	5	2	4	1	5	3	3	1	4	5	4	3	3	3	3	3
1.00	1	1	4	5	4	5	2	4	4	1	3	2	5	2	3	1	3	5	3	3	3	3	3	3
1.00	2	1	5	5	4	5	2	3	4	1	3	2	5	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3
1.00	2	1	5	4	4	4	1	3	4	1	3	2	4	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2
1.00	2	1	5	4	4	4	1	5	4	1	5	2	4	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2
2.00	2	2	5	4	3	4	1	3	4	1	5	2	4	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2
2.00	2	2	3	4	3	4	1	3	3	1	5	2	4	4	2	2	3	4	2	2	1	1	2	2
2.00	3	2	3	4	3	4	1	3	3	1	5	3	4	4	1	3	2	3	2	4	1	1	1	1
2.00	3	2	2	3	2	3	4	2	2	1	5	3	3	1	1	3	2	3	2	4	1	1	1	1
2.00	3	3	3	3	2	3	4	2	2	3	1	5	3	1	5	4	1	3	2	1	1	5	1	4

1.00	1	1	4	5	5	5	2	4	5	2	4	1	5	3	3	1	4	5	4	3	3	3	3	3
1.00	1	1	4	5	5	1	2	4	5	2	4	1	5	3	3	1	4	5	4	3	3	3	3	3
1.00	1	1	4	5	5	5	2	4	5	2	4	1	5	3	3	1	4	5	4	3	1	3	3	3
1.00	1	1	4	5	5	5	2	4	5	2	4	1	5	3	3	1	4	5	4	3	1	3	3	3
1.00	1	1	4	5	5	5	2	4	5	2	4	1	5	3	3	1	4	5	4	3	3	3	3	3
1.00	1	1	4	5	4	5	2	4	5	2	4	1	5	3	3	1	4	5	4	3	3	3	3	3
1.00	1	1	4	5	4	5	2	4	4	1	3	2	5	2	3	1	3	5	3	3	3	3	3	3
1.00	2	1	5	5	4	5	2	3	4	1	3	2	5	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3
1.00	2	1	5	4	4	5	1	3	4	1	3	2	4	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2
1.00	2	1	5	4	4	4	1	5	4	1	5	2	4	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2
2.00	2	2	5	4	3	4	1	3	4	1	5	2	4	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2
2.00	2	2	3	4	3	4	1	3	3	1	5	2	4	4	2	2	3	4	2	2	1	1	2	2
2.00	3	2	3	4	3	4	1	3	3	1	5	3	4	4	1	3	2	3	2	4	1	1	1	1
2.00	3	2	2	3	2	3	4	2	2	1	5	3	3	1	1	3	2	3	2	4	1	1	1	1
2.00	3	3	3	3	2	3	4	2	2	3	1	5	3	1	5	4	1	3	2	1	1	5	1	4
1.00	1	1	4	5	5	5	2	4	5	2	4	1	5	3	3	1	4	5	4	3	3	3	3	3
1.00	1	1	4	5	5	1	2	4	5	2	4	1	5	3	3	1	4	5	4	3	3	3	3	3
1.00	1	1	4	5	5	5	2	4	5	2	4	1	5	3	3	1	4	5	4	3	1	3	3	3
1.00	1	1	4	5	5	5	2	4	5	2	4	1	5	3	3	1	4	5	4	3	1	3	3	3
1.00	1	1	4	5	5	5	2	4	5	2	4	1	5	3	3	1	4	5	4	3	3	3	3	3
1.00	1	1	4	5	4	5	2	4	5	2	4	1	5	3	3	1	4	5	4	3	3	3	3	3
1.00	1	1	4	5	4	5	2	4	4	1	3	2	5	2	3	1	3	5	3	3	3	3	3	3
1.00	2	1	5	5	4	5	2	3	4	1	3	2	5	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3
1.00	2	1	5	4	4	5	1	3	4	1	3	2	4	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2
1.00	2	1	5	4	4	4	1	5	4	1	5	2	4	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2
2.00	2	2	5	4	3	4	1	3	4	1	5	2	4	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2
2.00	2	2	3	4	3	4	1	3	3	1	5	2	4	4	2	2	3	4	2	2	1	1	2	2

2.00	3	2	3	4	3	4	1	3	3	1	5	3	4	4	1	3	2	3	2	4	1	1	1	1
2.00	3	2	2	3	2	3	4	2	2	1	5	3	3	1	1	3	2	3	2	4	1	1	1	1
2.00	3	3	3	3	2	3	4	2	2	3	1	5	3	1	5	4	1	3	2	1	1	5	1	4
1.00	1	1	4	5	5	5	2	4	5	2	4	1	5	3	3	1	4	5	4	3	3	3	3	3
1.00	1	1	4	5	5	1	2	4	5	2	4	1	5	3	3	1	4	5	4	3	3	3	3	3
1.00	1	1	4	5	5	5	2	4	5	2	4	1	5	3	3	1	4	5	4	3	1	3	3	3
1.00	1	1	4	5	5	5	2	4	5	2	4	1	5	3	3	1	4	5	4	3	1	3	3	3
1.00	1	1	4	5	5	5	2	4	5	2	4	1	5	3	3	1	4	5	4	3	3	3	3	3
1.00	1	1	4	5	4	5	2	4	5	2	4	1	5	3	3	1	4	5	4	3	3	3	3	3
1.00	1	1	4	5	4	5	2	4	4	1	3	2	5	2	3	1	3	5	3	3	3	3	3	3
1.00	2	1	5	5	4	5	2	3	4	1	3	2	5	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3
1.00	2	1	5	4	4	5	1	3	4	1	3	2	4	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2
1.00	2	1	5	4	4	4	1	5	4	1	5	2	4	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2
2.00	2	2	5	4	3	4	1	3	4	1	5	2	4	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2
2.00	2	2	3	4	3	4	1	3	3	1	5	2	4	4	2	2	3	4	2	2	1	1	2	2
2.00	3	2	3	4	3	4	1	3	3	1	5	3	4	4	1	3	2	3	2	4	1	1	1	1
2.00	3	2	2	3	2	3	4	2	2	1	5	3	3	1	1	3	2	3	2	4	1	1	1	1
2.00	3	3	3	3	2	3	4	2	2	3	1	5	3	1	5	4	1	3	2	1	1	5	1	4
1.00	1	1	4	5	5	5	2	4	5	2	4	1	5	3	3	1	4	5	4	3	3	3	3	3
1.00	1	1	4	5	5	1	2	4	5	2	4	1	5	3	3	1	4	5	4	3	3	3	3	3
1.00	1	1	4	5	5	5	2	4	5	2	4	1	5	3	3	1	4	5	4	3	1	3	3	3
1.00	1	1	4	5	5	5	2	4	5	2	4	1	5	3	3	1	4	5	4	3	3	3	3	3
1.00	1	1	4	5	4	5	2	4	5	2	4	1	5	3	3	1	4	5	4	3	3	3	3	3
1.00	1	1	4	5	4	5	2	4	5	2	4	1	5	3	3	1	4	5	4	3	3	3	3	3
1.00	1	1	4	5	4	5	2	4	4	1	3	2	5	2	3	1	3	5	3	3	3	3	3	3
1.00	2	1	5	5	4	5	2	3	4	1	3	2	5	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3
1.00	2	1	5	4	4	5	1	3	4	1	3	2	4	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2

1.00	2	1	5	4	4	4	1	5	4	1	5	2	4	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2
2.00	2	2	5	4	3	4	1	3	4	1	5	2	4	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2
2.00	2	2	3	4	3	4	1	3	3	1	5	2	4	4	2	2	3	4	2	2	1	1	2	2
2.00	3	2	3	4	3	4	1	3	3	1	5	3	4	4	1	3	2	3	2	4	1	1	1	1
2.00	3	2	2	3	2	3	4	2	2	1	5	3	3	1	1	3	2	3	2	4	1	1	1	1
2.00	3	3	3	3	2	3	4	2	2	3	1	5	3	1	5	4	1	3	2	1	1	5	1	4
1.00	1	1	4	5	5	5	2	4	5	2	4	1	5	3	3	1	4	5	4	3	3	3	3	3
1.00	1	1	4	5	5	1	2	4	5	2	4	1	5	3	3	1	4	5	4	3	3	3	3	3
1.00	1	1	4	5	5	5	2	4	5	2	4	1	5	3	3	1	4	5	4	3	1	3	3	3
1.00	1	1	4	5	5	5	2	4	5	2	4	1	5	3	3	1	4	5	4	3	1	3	3	3
1.00	1	1	4	5	5	5	2	4	5	2	4	1	5	3	3	1	4	5	4	3	3	3	3	3
1.00	1	1	4	5	4	5	2	4	5	2	4	1	5	3	3	1	4	5	4	3	3	3	3	3
1.00	1	1	4	5	4	5	2	4	4	1	3	2	5	2	3	1	3	5	3	3	3	3	3	3
1.00	2	1	5	5	4	5	2	3	4	1	3	2	5	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3
1.00	2	1	5	4	4	5	1	3	4	1	3	2	4	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2
1.00	2	1	5	4	4	4	1	5	4	1	5	2	4	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2
2.00	2	2	5	4	3	4	1	3	4	1	5	2	4	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2
2.00	2	2	3	4	3	4	1	3	3	1	5	2	4	4	2	2	3	4	2	2	1	1	2	2
2.00	3	2	2	3	2	3	4	2	2	1	5	3	3	1	1	3	2	3	2	4	1	1	1	1
2.00	3	3	3	3	2	3	4	2	2	3	1	5	3	1	5	4	1	3	2	1	1	5	1	4
1.00	1	1	4	5	5	1	2	4	5	2	4	1	5	3	3	1	4	5	4	3	3	3	3	3
1.00	1	1	4	5	5	5	2	4	5	2	4	1	5	3	3	1	4	5	4	3	1	3	3	3
1.00	1	1	4	5	4	5	2	4	5	2	4	1	5	3	3	1	4	5	4	3	3	3	3	3
1.00	2	1	5	5	4	5	2	3	4	1	3	2	5	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3
1.00	2	1	5	4	4	4	1	5	4	1	5	2	4	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2
2.00	2	2	3	4	3	4	1	3	3	1	5	2	4	4	2	2	3	4	2	2	1	1	2	2
2.00	3	2	3	4	3	4	1	3	3	1	5	3	4	4	1	3	2	3	2	4	1	1	1	1

2.00	3	2	2	3	2	3	4	2	2	1	5	3	3	1	1	3	2	3	2	4	1	1	1	1
2.00	3	3	3	3	2	3	4	2	2	3	1	5	3	1	5	4	1	3	2	1	1	5	1	4

Anexo 6: Base de datos 27

Variable Dependiente: Conflictos laborales																
Dimensión cultural						Dimensión estructural					Dimensión comportamiento					
vdCul turale s25	vdCul turale s26	vdCul turale s27	vdCul turale s28	vdCul turale s29	vdCul turale s30	vdEst ructur al31	vdEst ructur al32	vdEst ructur al33	vdEst ructur al34	vdEst ructur al35	vdCo mport amie nto36	vdCo mport amie nto37	vdCo mport amie nto38	vdCo mport amie nto39	vdCo mport amie nto40	vdCo mport amie nto41
2	3	3	1	3	3	1	5	5	5	5	3	5	1	3	2	1
2	3	3	1	3	3	1	5	5	5	5	3	5	1	3	2	1
2	3	3	1	3	3	1	5	5	5	5	3	5	1	3	2	1
2	3	3	1	3	3	1	5	5	5	5	3	5	1	3	2	1
2	3	3	1	3	3	1	5	5	5	5	3	5	1	3	2	1
2	3	2	1	3	3	1	5	5	5	5	3	5	1	3	2	1
2	4	2	1	3	3	1	5	5	5	4	2	4	1	3	2	1
1	4	2	1	2	2	2	4	5	4	4	2	4	2	2	1	2
1	4	2	2	2	2	2	4	5	4	4	2	4	2	2	1	2
1	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	2	2	1	2
1	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	1	4	2	2	1	2
1	4	1	2	2	2	2	4	4	4	4	1	3	2	2	1	2
3	1	1	2	1	4	3	3	4	2	3	1	3	3	1	1	3
3	1	1	3	1	4	3	3	4	2	3	1	3	3	1	3	3
5	2	4	3	1	4	3	3	3	3	1	1	2	3	1	3	3
2	3	3	1	3	3	1	5	5	5	5	3	5	1	3	2	1
2	3	3	1	3	3	1	5	5	5	5	3	5	1	3	2	1
2	3	3	1	3	3	1	5	5	5	5	3	5	1	3	2	1
2	3	3	1	3	3	1	5	5	5	5	3	5	1	3	2	1
2	3	3	1	3	3	1	5	5	5	5	3	5	1	3	2	1
2	3	3	1	3	3	1	5	5	5	5	3	5	1	3	2	1
2	3	2	1	3	3	1	5	5	5	5	3	5	1	3	2	1

2	4	2	1	3	3	1	5	5	5	4	2	4	1	3	2	1
1	4	2	1	2	2	2	4	5	4	4	2	4	2	2	1	2
1	4	2	2	2	2	2	4	5	4	4	2	4	2	2	1	2
1	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	2	2	1	2
1	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	1	4	2	2	1	2
1	4	1	2	2	2	2	4	4	4	4	1	3	2	2	1	2
3	1	1	2	1	4	3	3	4	2	3	1	3	3	1	1	3
3	1	1	3	1	4	3	3	4	2	3	1	3	3	1	3	3
5	2	4	3	1	4	3	3	3	3	1	1	2	3	1	3	3
2	3	3	1	3	3	1	5	5	5	5	3	5	1	3	2	1
2	3	3	1	3	3	1	5	5	5	5	3	5	1	3	2	1
2	3	3	1	3	3	1	5	5	5	5	3	5	1	3	2	1
2	3	3	1	3	3	1	5	5	5	5	3	5	1	3	2	1
2	3	3	1	3	3	1	5	5	5	5	3	5	1	3	2	1
2	3	3	1	3	3	1	5	5	5	5	3	5	1	3	2	1
2	3	3	1	3	3	1	5	5	5	5	3	5	1	3	2	1
2	4	2	1	3	3	1	5	5	5	4	2	4	1	3	2	1
1	4	2	1	2	2	2	4	5	4	4	2	4	2	2	1	2
1	4	2	2	2	2	2	4	5	4	4	2	4	2	2	1	2
1	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	2	2	1	2
1	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	1	4	2	2	1	2
1	4	1	2	2	2	2	4	4	4	4	1	3	2	2	1	2
3	1	1	2	1	4	3	3	4	2	3	1	3	3	1	1	3
3	1	1	3	1	4	3	3	4	2	3	1	3	3	1	3	3
5	2	4	3	1	4	3	3	3	3	1	1	2	3	1	3	3
2	3	3	1	3	3	1	5	5	5	5	3	5	1	3	2	1
2	3	3	1	3	3	1	5	5	5	5	3	5	1	3	2	1
2	3	3	1	3	3	1	5	5	5	5	3	5	1	3	2	1
2	3	3	1	3	3	1	5	5	5	5	3	5	1	3	2	1

2	3	3	1	3	3	1	5	5	5	5	3	5	1	3	2	1
2	3	3	1	3	3	1	5	5	5	5	3	5	1	3	2	1
2	3	2	1	3	3	1	5	5	5	5	3	5	1	3	2	1
2	4	2	1	3	3	1	5	5	5	4	2	4	1	3	2	1
1	4	2	1	2	2	2	4	5	4	4	2	4	2	2	1	2
1	4	2	2	2	2	2	4	5	4	4	2	4	2	2	1	2
1	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	2	2	1	2
1	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	1	4	2	2	1	2
1	4	1	2	2	2	2	4	4	4	4	1	3	2	2	1	2
3	1	1	2	1	4	3	3	4	2	3	1	3	3	1	1	3
3	1	1	3	1	4	3	3	4	2	3	1	3	3	1	3	3
5	2	4	3	1	4	3	3	3	3	1	1	2	3	1	3	3
2	3	3	1	3	3	1	5	5	5	5	3	5	1	3	2	1
2	3	3	1	3	3	1	5	5	5	5	3	5	1	3	2	1
2	3	3	1	3	3	1	5	5	5	5	3	5	1	3	2	1
2	3	3	1	3	3	1	5	5	5	5	3	5	1	3	2	1
2	3	3	1	3	3	1	5	5	5	5	3	5	1	3	2	1
2	3	2	1	3	3	1	5	5	5	5	3	5	1	3	2	1
2	4	2	1	3	3	1	5	5	5	4	2	4	1	3	2	1
1	4	2	1	2	2	2	4	5	4	4	2	4	2	2	1	2
1	4	2	2	2	2	2	4	5	4	4	2	4	2	2	1	2
1	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	2	2	1	2
1	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	1	4	2	2	1	2
1	4	1	2	2	2	2	4	4	4	4	1	3	2	2	1	2
3	1	1	2	1	4	3	3	4	2	3	1	3	3	1	1	3
3	1	1	3	1	4	3	3	4	2	3	1	3	3	1	3	3
5	2	4	3	1	4	3	3	3	3	1	1	2	3	1	3	3

2	3	3	1	3	3	1	5	5	5	5	3	5	1	3	2	1
2	3	3	1	3	3	1	5	5	5	5	3	5	1	3	2	1
2	3	3	1	3	3	1	5	5	5	5	3	5	1	3	2	1
2	3	3	1	3	3	1	5	5	5	5	3	5	1	3	2	1
2	3	3	1	3	3	1	5	5	5	5	3	5	1	3	2	1
2	3	2	1	3	3	1	5	5	5	5	3	5	1	3	2	1
2	4	2	1	3	3	1	5	5	5	4	2	4	1	3	2	1
1	4	2	1	2	2	2	4	5	4	4	2	4	2	2	1	2
1	4	2	2	2	2	2	4	5	4	4	2	4	2	2	1	2
1	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	2	2	1	2
1	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	1	4	2	2	1	2
1	4	1	2	2	2	2	4	4	4	4	1	3	2	2	1	2
3	1	1	2	1	4	3	3	4	2	3	1	3	3	1	1	3
3	1	1	3	1	4	3	3	4	2	3	1	3	3	1	3	3
5	2	4	3	1	4	3	3	3	3	1	1	2	3	1	3	3
2	3	3	1	3	3	1	5	5	5	5	3	5	1	3	2	1
2	3	3	1	3	3	1	5	5	5	5	3	5	1	3	2	1
2	3	3	1	3	3	1	5	5	5	5	3	5	1	3	2	1
2	3	3	1	3	3	1	5	5	5	5	3	5	1	3	2	1
2	3	3	1	3	3	1	5	5	5	5	3	5	1	3	2	1
2	3	2	1	3	3	1	5	5	5	5	3	5	1	3	2	1
2	4	2	1	3	3	1	5	5	5	4	2	4	1	3	2	1
1	4	2	1	2	2	2	4	5	4	4	2	4	2	2	1	2
1	4	2	2	2	2	2	4	5	4	4	2	4	2	2	1	2
1	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	2	2	1	2
1	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	1	4	2	2	1	2
1	4	1	2	2	2	2	4	4	4	4	1	3	2	2	1	2

3	1	1	2	1	4	3	3	4	2	3	1	3	3	1	1	3
3	1	1	3	1	4	3	3	4	2	3	1	3	3	1	3	3
5	2	4	3	1	4	3	3	3	3	1	1	2	3	1	3	3
2	3	3	1	3	3	1	5	5	5	5	3	5	1	3	2	1
2	3	3	1	3	3	1	5	5	5	5	3	5	1	3	2	1
2	3	3	1	3	3	1	5	5	5	5	3	5	1	3	2	1
2	3	3	1	3	3	1	5	5	5	5	3	5	1	3	2	1
2	3	3	1	3	3	1	5	5	5	5	3	5	1	3	2	1
2	3	2	1	3	3	1	5	5	5	5	3	5	1	3	2	1
2	4	2	1	3	3	1	5	5	5	4	2	4	1	3	2	1
1	4	2	1	2	2	2	4	5	4	4	2	4	2	2	1	2
1	4	2	2	2	2	2	4	5	4	4	2	4	2	2	1	2
1	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	2	2	1	2
1	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	1	4	2	2	1	2
1	4	1	2	2	2	2	4	4	4	4	1	3	2	2	1	2
3	1	1	2	1	4	3	3	4	2	3	1	3	3	1	1	3
3	1	1	3	1	4	3	3	4	2	3	1	3	3	1	3	3
5	2	4	3	1	4	3	3	3	3	1	1	2	3	1	3	3
2	3	3	1	3	3	1	5	5	5	5	3	5	1	3	2	1
2	3	3	1	3	3	1	5	5	5	5	3	5	1	3	2	1
2	3	3	1	3	3	1	5	5	5	5	3	5	1	3	2	1
2	3	3	1	3	3	1	5	5	5	5	3	5	1	3	2	1
2	3	3	1	3	3	1	5	5	5	5	3	5	1	3	2	1
2	3	2	1	3	3	1	5	5	5	5	3	5	1	3	2	1
2	4	2	1	3	3	1	5	5	5	4	2	4	1	3	2	1
1	4	2	1	2	2	2	4	5	4	4	2	4	2	2	1	2
1	4	2	2	2	2	2	4	5	4	4	2	4	2	2	1	2

1	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	2	2	1	2
1	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	1	4	2	2	1	2
1	4	1	2	2	2	2	4	4	4	4	1	3	2	2	1	2
3	1	1	2	1	4	3	3	4	2	3	1	3	3	1	1	3
3	1	1	3	1	4	3	3	4	2	3	1	3	3	1	3	3
5	2	4	3	1	4	3	3	3	3	1	1	2	3	1	3	3
2	3	3	1	3	3	1	5	5	5	5	3	5	1	3	2	1
2	3	3	1	3	3	1	5	5	5	5	3	5	1	3	2	1
2	3	3	1	3	3	1	5	5	5	5	3	5	1	3	2	1
2	3	3	1	3	3	1	5	5	5	5	3	5	1	3	2	1
2	3	2	1	3	3	1	5	5	5	5	3	5	1	3	2	1
2	4	2	1	3	3	1	5	5	5	4	2	4	1	3	2	1
1	4	2	1	2	2	2	4	5	4	4	2	4	2	2	1	2
1	4	2	2	2	2	2	4	5	4	4	2	4	2	2	1	2
1	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	2	2	1	2
1	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	1	4	2	2	1	2
1	4	1	2	2	2	2	4	4	4	4	1	3	2	2	1	2
3	1	1	3	1	4	3	3	4	2	3	1	3	3	1	3	3
5	2	4	3	1	4	3	3	3	3	1	1	2	3	1	3	3
2	3	3	1	3	3	1	5	5	5	5	3	5	1	3	2	1
2	3	3	1	3	3	1	5	5	5	5	3	5	1	3	2	1
2	3	2	1	3	3	1	5	5	5	5	3	5	1	3	2	1
1	4	2	1	2	2	2	4	5	4	4	2	4	2	2	1	2
1	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	2	2	1	2
1	4	1	2	2	2	2	4	4	4	4	1	3	2	2	1	2
3	1	1	2	1	4	3	3	4	2	3	1	3	3	1	1	3

3	1	1	3	1	4	3	3	4	2	3	1	3	3	1	3	3
5	2	4	3	1	4	3	3	3	3	1	1	2	3	1	3	3

Anexo 7: Baremo

VI_Negociacion_Colectiva

N	Válido	
	Perdidos	
Mínimo		
Máximo		
Percentiles	30	
	70	

Estadísticos

vi_Económico

N	Válido	158
	Perdidos	0
Mínimo		2.71
Máximo		3.29
Percentiles	30	2.8571
	70	3.2857

Estadísticos

vi_Demográfico

N	Válido	158
	Perdidos	0
Mínimo		2.00
Máximo		3.20
Percentiles	30	2.8000
	70	3.2000

Estadísticos

vi_Jurídico

N	Válido	158
	Perdidos	0
Mínimo		1.86
Máximo		3.43
Percentiles	30	2.4286
	70	3.2857

Estadísticos

VD_ConflictosLaborales

N	Válido	158
	Perdidos	0
Mínimo		2.29
Máximo		3.00
Percentiles	30	2.5882
	70	3.0000

Estadísticos

vd_Estructural

N	Válido	158
	Perdidos	0
Mínimo		2.60
Máximo		4.20
Percentiles	30	3.6000
	70	4.2000

Estadísticos

vd_Comportamiento

N	Válido	158
	Perdidos	0
Mínimo		1.83
Máximo		2.50
Percentiles	30	2.1667
	70	2.5000

Matriz de consistencia

Tema: Negociación colectiva y su relación con los conflictos laborales en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi - 2025

Responsable: Iván Manuel, JARA CERENO

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA
Problema General: ¿Como es la relación entre la negociación colectiva y el conflicto laboral en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi 2025?	Objetivo General: Establecer la relación entre la negociación colectiva y el conflicto laboral en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi 2025.	Hipótesis Principal: La negociación colectiva se relaciona con el conflicto laboral en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi 2025.	Variable Independiente: Negociación colectiva	Ambiental	X1 Espacio de negociación X2 Cantidad de negociadores X3 Tiempo de negociación X4 Aspecto	ENFOQUE: Cuantitativo TIPO : Descriptivo - Correlacional MÉTODO: Se utiliza el método científico DISEÑO No Experimental, transversal correlacional	POBLACIÓN La población de estudio está conformada por 267 colaboradores de la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi. MUESTRA La muestra en la presente investigación será de tipo probabilística 157
				Económico	X5 Cantidad de ingresos X6 Control X7 Distribución de ingresos X8 Política de la institución X9 Política gubernamental		

				Demográfico	X10 Población actual X11 Cantidad de sindicalizados X12 Cantidad de sindicatos X 13 Género de afiliados		colaboradores de la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi Unidad de análisis.
				Jurídico	X14 Normatividad de afiliación X15 Normatividad de negociación X16 Normatividad de negociación		
Problemas específicos PE1: a) ¿Cómo es la relación entre la negociación colectiva y la dimensión cultura en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi 2025? PE2: b) ¿Cuál es la relación entre la	Objetivos Específicos: OE1: a) Determinar la relación entre la negociación colectiva y la dimensión cultura en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi 2025. . OE2: b) Establecer la relación entre la	Hipótesis Secundaria HE1: a) la negociación colectiva se relaciona con la dimensión cultura en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi 2025. HE2: b) la negociación colectiva se	Variable dependiente: Conflicto laboral I	Culturales	Y1 Valores Y2 Experiencias de conflicto Y3 mitos		

<p>negociación colectiva y la dimensión estructural en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi 2025? PE3: c) ¿Cómo es la relación entre la negociación colectiva y la dimensión comportamiento en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi 2025?</p>	<p>negociación colectiva y la dimensión estructural en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi 2025.. OE3: c) Determinar la relación entre la negociación colectiva y la dimensión comportamiento en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi 2025.</p>	<p>relaciona con la dimensión estructural en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi 2025. HE3: c) la negociación colectiva se relaciona con y la dimensión comportamiento en la Municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi 2025.</p>		<p>Estructurales</p>	<p>Y4 Desigualdad Y5 AEquidad Y6 Justicia Y7 Igualdad</p>		
				<p>Comportamiento</p>	<p>Y8 Agresividad Y9 Diálogo Y10 Entendimiento</p>		