



**La negociación colectiva y los conflictos laborales en el  
Ministerio Público-Sede Lima 2016**

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

Maestra en Gestión Pública

**AUTOR:**

Br. Ruth Evelyn Grados Medrano

**ASESOR:**

Dr. Oscar Rafael Guillen Valle PhD

**SECCIÓN:**

Gestión Pública

**AREA DE INVESTIGACIÓN**

Estrategia del Talento Humano

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Administración del Talento Humano

**PERÚ - 2017**

## Página del Jurado

---

Dra. Flor de María Sánchez Aguirre.  
Presidente

---

Dr. Edwin Martínez López  
Secretario

---

Dr. Oscar Rafael Guillen Valle PhD  
Vocal

### **Dedicatoria**

A mis padres, por sus consejos y su motivación constante que sin su apoyo y comprensión ayudaron a lograr mis objetivos

A Dios quien supo guiarme y darme fuerzas necesarias para seguir adelante.

### **Agradecimientos**

A mis amigas, compañeros de trabajo, profesores y demás personas que con sus valiosas sugerencias contribuyeron para cristalizar la presente tesis

Al Director de la Escuela de Postgrado Dr. Carlos Venturo por el logro de los objetivos.

Al asesor de tesis Dr. Oscar Rafael Guillen Valle por su experiencia científica en la concreción de la tesis.

A todos ellos, infinitas gracias.

La autora

### **Declaración de autenticidad**

Yo, Ruth Evelyn Grados Medrano, estudiante del Programa Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 06696127, con la tesis titulada: La Negociación Colectiva y los Conflictos Laborales en el Ministerio Público-Sede Lima.

Declaro bajo juramento que:

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

De identificarse la falta; fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya haya sido publicado), piratería (uso legal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, someténdome a la normalidad vigente de la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, 15 de febrero de 2017

Grados Medrano, Ruth Evelyn

DNI: 06696127

## Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento de las normas establecidas en el Reglamento para la Elaboración y la Sustentación de Tesis de la Universidad César Vallejo, orientadas a la obtención del grado académico de Magister en Gestión Pública y Gobernabilidad, presento ante ustedes la Tesis titulada: “La negociación colectiva y los conflictos laborales en el Ministerio Público-Sede Lima”, la misma que tuvo como finalidad establecer la relación entre las variables y dimensiones de la investigación realizada, con lo cual cumplo con lo exigido por las normas y reglamentos de la universidad y la SUNEDU para optar el grado de Magister en Gestión Pública y Gobernabilidad.

La presente investigación consta de siete capítulos, a saber en el Capítulo I, la introducción que refiere a los antecedentes, fundamentación, justificación, problema, hipótesis, objetivos y el marco teórico. En el capítulo II, El marco metodológico, que refiere a las variables, operacionalización de las variables, metodología, tipo de estudio, diseño, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis de datos y aspectos éticos. En el capítulo III, los resultados que refiere al análisis estadísticos de las dimensiones y su aplicación. En el capítulo IV, refiere a la discusión en relación a los resultados obtenidos y los antecedentes. En el capítulo V se refiere a las conclusiones de las mismas. En el capítulo VI se refiere a las recomendaciones de la investigación. En el capítulo VII se refiere a las referencias bibliografías consultadas y más anexos correspondientes. Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora

## Lista de contenidos

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimientos	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Lista de contenidos	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
<b>I. Introducción</b>	<b>13</b>
1.1 Antecedentes.	16
1.1.1 Antecedentes internacionales.	16
1.1.2 Antecedentes nacionales.	21
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	25
1.3. Justificación	42
1.4. Problema	43
1.4.1. Problema General.	43
1.4.2. Problemas Específicos.	43
1.5 Hipótesis	43
1.5.1 Hipótesis General	43
1.5.2 Hipótesis Específicos	44
1.6 Objetivos	44
1.6.1 Objetivo General	44
1.6.2. Objetivos Específicos.	44
<b>II Marco Metodológico</b>	<b>46</b>
2.1 Variables	47
2.2 Operacionalización de variables	54
2.3. Metodología	58

2.4. Tipo de Investigación	59
2.5. Diseño de la investigación	59
2.6. Población, muestra y muestreo	61
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	63
2.8 Procedimientos de recolección de datos	69
2.9 Métodos de análisis e interpretación de datos	69
2.10. Consideraciones éticas	69
<b>III. Resultados</b>	<b>70</b>
<b>IV. Discusión</b>	<b>85</b>
<b>V. Conclusiones</b>	<b>93</b>
<b>VI. Recomendaciones</b>	<b>96</b>
<b>VII. Referencias Bibliográficas</b>	<b>99</b>
<b>IV. Apéndices</b>	<b>105</b>
Apéndice A: matriz de consistencia	106
Apéndice B: Base de datos SPSS 24	109
Apéndice C: Carta a la institución donde se realizó la investigación	121
Apéndice D: Instrumento realizado y encuesta	123
Apéndice E: Dictamen de la investigación	132
Apéndice F: Turnitin	134
Apéndice G: Cantidad de Trabajadores del Ministerio Público	138
Apéndice H: Cantidad de Trabajadores afiliados a FENTRAMIP	140
Apéndice I: Presupuesto del Ministerio Público	143
Apéndice J: Artículo Científico	145

## Lista de tablas

Tabla 1 Operacionalización de la variable independiente Variable 1: negociación colectiva	56
Tabla 2 Matriz de Operacionalización - Variable dependiente Variable 2: conflictos laborales	57
Tabla 3 Resumen del procesamiento de los casos	67
Tabla 4 Estadísticos de fiabilidad	67
Tabla 5 Resumen del procesamiento de los casos	67
Tabla 6 Estadísticos de fiabilidad	68
Tabla 7 Resumen de procesamiento de casos	71
Tabla 8 Alfa de cronbach	71
Tabla 9 Negociación colectiva	72
<i>Tabla 10 D1V1 Ambientales</i>	73
Tabla 11 D2V1 Económicos	74
Tabla 12 D3V1 Demográficos	75
Tabla 13 D4V1 Jurídicos-Institucionales	76
Tabla 14 Variable 2: Conflictos laborales	77
Tabla 15 Correlación de Rho de Spearman – Hipótesis General	78
Tabla 16 Rho de Spearman – Hipótesis Especifica 1	80
Tabla 17 Estadística de prueba de hipótesis – Hipótesis Especifica 2	81
Tabla 18 Correlación Rho de Spearman – Hipótesis Especifica 3	82
Tabla 19 Rho de Spearman – Hipótesis Especifica 4	83

## Lista de figuras

Figura 1 Variable 1: Negociación colectiva	72
Figura 2 D1V1 Ambientales	73
Figura 3 D2V1 Económicos	74
Figura 4 D3V1 Demográficos	75
Figura 5 D4V1 Jurídicos-Institucionales	76
Figura 6 Variable 2: Conflictos laborales	77

## Resumen

El presente trabajo de investigación titulado: La negociación colectiva y los conflictos laborales en el Ministerio Público-Sede Lima, tiene como objetivo principal determinar la relación entre la variable negociación colectiva y la variable conflictos laborales. Se utilizó como método el hipotético deductivo, el enfoque cuantitativo, con diseño No Experimental, y de Corte Transversal. El universo en la presente investigación viene a ser 1,000 personas que son servidores administrativos afiliados a la Federación Nacional de Trabajadores del Ministerio Público, siendo la población objetiva de 200 servidores administrativos afiliados a la Federación Nacional de Trabajadores del Ministerio Público Sede Lima y la muestra de estudio se determinó en 132 personas que son los servidores administrativos representantes de la Federación de Trabajadores del Ministerio Público.

Llegando a la conclusión que la variable negociación colectiva tiene relación significativa con la variable conflictos laborales y el valor de Rho de Spearman es de 0,577\*\*, lo que podemos afirmar que presenta una correlación significativa en el nivel de 0,01 bilateral, lo que significa que hay un 99,00% de aceptación y de 1,00% de rechazo en ambas colas o 0,50% de error en cada cola, asimismo el valor sigma bilateral o p-valor es de 0,000 el mismo que es menor a 0,05, lo que podemos interpretar que acepta la hipótesis alternativa “La negociación colectiva tiene una relación positiva con los conflictos laborales en el Ministerio Público-Sede Lima, y rechaza la hipótesis nula planteada.

Palabra claves: negociación colectiva, conflictos laborales, aspectos ambientales, aspectos económicos, aspectos demográficos, aspectos jurídicos institucionales, culturales, estructurales y comportamiento.

## Abstract

The present research work entitled: The collective deal and the workable conflicts in the Public Ministry–Seat-Lima, with the main objective to determine the relationship between the variable collective deal and the conflicts workable variable. The hypothetical deductive, quantitative approach, with No Experimental design, and Cross-Cut, was used as a method, a sample of the statistical model of regression and correlation. The universe in the present research comes to be 1000 people who are administration workers joined at the National Federation of the Public Ministry- Seat Lima and the study sample was determined in 132 people, who are administration service joined at the National Federation of workers of the Public Ministry-Seat Lima.

Concluding the variable collective deal has a significant relationship with the workable conflicts variable, and the value of Rho de Spearman is  $0,577^{**}$ , interpreted considering as a high correlation in the level of 0.01 bilateral which indicates that for each queue the error is 0.005 and there is an acceptance level of 99, 0%, that means that the alternating hypothesis determine the relationship between the variable collective deal and the conflicts workable variable and denies the null hypothesis.

Key words: collective deal, conflicts workable, environmental aspects, economic aspects, demographics aspects, institutional legal, cultural, structural, behavior.



## **I. Introducción**

A lo largo de 18 años de trabajo en la Oficina de Asesoría Jurídica, Gerencia General y actualmente en la Gerencia Central de Potencial Humano del Ministerio Público, he podido observar una gran tendencia por parte de la Federación Nacional de Trabajadores del Ministerio Público, en reivindicar a través de la negociación colectiva, las reclamaciones de los más de doce mil trabajadores administrativos a nivel nacional, dentro de los cuales se encuentran incluidos los más de cuatro mil sindicalizados. Esta predisposición responde a la preocupación de evitar que exista discriminación contra los empleados de la administración pública, en especial de los trabajadores del Ministerio Público, en relación con los trabajadores del sector privado, sobre todo en lo que respecta a las condiciones de trabajo y el incremento remunerativo, dado al limitado presupuesto con que cuenta la Institución para estos efectos.

En ese sentido, la investigación toca los principales aspectos que más preocupan en esta problemática, incluyéndose los datos que indican el nivel de relación que existe entre la variable negociación colectiva y los conflictos laborales en el Ministerio Público en la sede de Lima.

Así también, se mencionan antecedentes que de alguna manera están relacionadas con cada una de las variables de estudio, a nivel internacional y nacional, los mismos que sirvieron para delimitar el objeto y objetivos de la investigación.

Esta investigación se centró en establecer ¿Cuál es la relación que existe entre la negociación colectiva y los conflictos laborales en el Ministerio Público-Sede Lima?, para lo cual se realizó el estudio de cada una de las dos variables citadas.

Asimismo, la presente investigación se justifica al pretender hacer uso de los fundamentos teóricos existentes sobre la materia de estudio, para así entender y explicar la relación que existe entre ambas variables, y así tomar las medidas pertinentes para mejorar las relaciones laborales entre los trabajadores administrativos de las entidades públicas y su empleador, a través de la revisión del procedimiento de la negociación colectiva.

El objetivo planteado es determinar la relación entre la negociación colectiva y los conflictos laborales en el Ministerio Público-Sede Lima.

El marco teórico contiene los subtemas y/o dimensiones de ambas variables. Asimismo se incluyen planteamientos teóricos científicos de ambas variables que se sometieron a contrastar la realidad de estudio y otorgarle una validación científica.

La hipótesis alternativa es: ¿Existe relación positiva entre la negociación colectiva y los conflictos laborales en el Ministerio Público-Sede Lima?

Para un estudio sistematizado el trabajo de investigación está organizado de la siguiente manera: planteamiento del problema, marco metodológico y resultados.

En el planteamiento del problema se muestra la realidad problemática, la formulación del problema general y específicos, el objetivo general y específicos, asimismo, antecedentes, justificación, limitaciones de la investigación, fundamentación científica e hipótesis.

En el marco metodológico se trabaja las variables, las definiciones conceptuales y operacionales, la operacionalización de las variables, la metodología, tipo de estudio, diseño, población y muestra, técnicas e instrumentos de medición, procedimientos de recolección de datos, prueba de normalidad, método de datos y aspectos éticos.

En los resultados se abordan la descripción de la prueba de hipótesis y los análisis no paramétricos.

Finalmente, se discuten los hallazgos de la investigación, se proponen conclusiones y recomendaciones. Se señalan las referencias bibliográficas y se proponen los apéndices necesarios que contiene la matriz de consistencia, los instrumentos de validez y la base de datos de las variables.

## **1.1 Antecedentes.**

### **1.1.1 Antecedentes internacionales.**

De acuerdo con el estudio elaborado por (Rivas, 2015, pág. VII), denominado “Dialogo social para el Trabajo Decente”, hecho en el marco del proyecto ejecutado por Asociación de Investigación y Estudios Sociales, con el apoyo financiero de la Unión Europea, representada por la Delegación de la Unión Europea de Guatemala, trata sobre la negociación colectiva en el sector público y ofrece lineamientos para que se logre un equilibrio entre las responsabilidades del Estado como promotor del bien común, y las justas aspiraciones de los trabajadores por mejorar sus condiciones de trabajo y de vida, principio que afirma el concepto de trabajo decente.

El objetivo específico del estudio es presentar a la consideración de la sociedad guatemalteca, propuestas de políticas públicas en temas clave para el desarrollo del país. El estudio parte de constatar que se carece de criterios que orienten la negociación colectiva en las entidades estatales, lo que ha provocado que, en general, los pactos colectivos negociados incurran en una carrera ascendente de beneficios que se convierten en costos salariales y financieros cada vez más elevados para las finanzas del Estado, lo que genera una corriente de opinión pública desfavorable hacia el ejercicio del derecho de sindicación y de negociación colectiva por parte de los trabajadores del sector público.

El estudio toca los conceptos negociación colectiva, la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva en las normas constitucionales, normativa internacional, legislación ordinaria, jurisprudencia sobre el ejercicio del derecho de negociación, uso práctico de la negociación colectiva, análisis de un grupo representativo de pactos colectivos del sector público, deficiencias comunes, situaciones particulares en los pactos examinados; consideraciones generales y las propuestas de solución.

La publicación denominada “la Negociación Colectiva en el Sector Público” (OIT, 2013, págs. 18,19,20), de la Oficina de País de la OIT para la Argentina, del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social-República de

Argentina aborda la problemática de la negociación colectiva en el país de la Argentina.

Este libro se compone de seis capítulos, el primer capítulo describe y analiza comparativamente el proceso de la negociación colectiva en Argentina, donde se ha logrado la firma de dos convenios marco y más de diez convenios sectoriales, y en otros países que representan casos paradigmáticos de sistemas de negociación colectiva y consulta. El estudio de estos casos refleja los tres sistemas imperantes en materia de negociación colectiva: a) la negativa a toda forma de consulta o negociación, ya que las consultas con el sindicato representativo de los trabajadores no son vinculantes para la Administración, como ocurre en el caso de Japón, b) aquellos países que han adoptado la negociación colectiva con restricciones, en especial cuando la estructura política, por tratarse de Estados Federales, dificulta la aplicación de una normativa general, como acontece en los casos de los Estados Unidos y Canadá y c) aquellos países que han avanzado logrando una negociación más plena, siempre con algunos contenidos excluidos de la misma, por tratarse de facultades exclusivas de la Administración, como España o Italia.

El segundo capítulo analiza las fortalezas y debilidades de los regímenes de carrera incidiendo en la experiencia de quienes participaron integrando la representación o asesoría de cada una de las partes negociadoras. De este modo, se muestra cómo los diversos diseños de los escalafones, sistemas de selección, promoción, evaluación del desempeño laboral, capacitación y desarrollo del personal y sus correspondientes reflejos retributivos fueron siendo moldeados en base a un diálogo fructífero y eficaz, tanto para asegurar la capacidad de gobierno y organización del Estado empleador, como para atender las legítimas expectativas de la representación de sus trabajadores.

En el capítulo tercero describe y analiza la Ley de Convenios Colectivos de Trabajo desde una perspectiva comparativa. En este sentido, al análisis de sus principales elementos, tales como: la naturaleza de la relación del empleo, los convenios sectoriales, las condiciones de ingreso, la naturaleza de la relación

del empleo, las obligaciones del empleador, la capacitación, los mecanismos de resolución de conflictos, la representación gremial y el acceso a la información pública, entre otras.

El cuarto capítulo se analiza el proceso por el cual se han ido ganando nuevos derechos a partir de la negociación colectiva, mejorando de este modo las condiciones de empleo de quienes forman parte del sector público nacional. En tal sentido, este trabajo da cuenta de las transformaciones que supuso la firma del Convenio Colectivo de Trabajo N° 214/06, atendiendo a aquellas cláusulas innovadoras, como las de igualdad de oportunidades y de trato, la erradicación de la violencia laboral, la prohibición de toda forma de discriminación, la integración e inclusión de trabajadores y trabajadoras con discapacidad, la equidad de género, las condiciones y medio ambiente dignas y libres de violencia laboral, los riesgos psicosociales, que constituyen valores convertidos en artículos del convenio colectivo de trabajo.

En el quinto aborda la negociación colectiva como una política que, con avances y retrocesos, ha estado presente en los últimos treinta años de la vida de la Administración pública, enfrentado una serie de desafíos que, en algunos casos se pudo superar y, en otros, aún constituye deudas pendientes. Poniendo especial énfasis sobre el impulso que en la última década se ha dado a su desarrollo, se da cuenta del valor que la negociación colectiva posee como instrumento y como cultura, para avanzar no solo en la democratización de la relación de empleo sino en la modernización del Estado.

El Sexto último capítulo de este libro, estudia los procesos de negociación colectiva en el empleo público, mostrando los avances y desafíos en materia de relaciones laborales entre el Estado y sus empleados. Por ello, en primer lugar se analizan los cambios suscitados a partir de la homologación del Segundo Convenio Colectivo de Trabajo y, en un segundo momento, se estudia el desarrollo de la negociación a nivel provincial, destacando los desafíos existentes sobre los derechos laborales de los trabajadores del sector público subnacional. Por último, se exponen algunas reflexiones acerca de la relación

existente entre los recursos humanos con los que cuenta la Administración Pública y el fortalecimiento de las capacidades estatales.

De igual manera, tenemos el Estudio General relativo a las relaciones laborales y la negociación colectiva en la administración pública denominado “La Negociación Colectiva en la Administración Pública-Un camino a seguir” (OIT G. , 2013, págs. 3-7), elaborado por la Oficina Internacional del Trabajo, el mismo que trata sobre las relaciones laborales y la negociación colectiva en la administración pública y la cual busca mostrar un panorama general de la legislación y su práctica en los países miembros y la aplicación de los convenios números 151 y 154, ratificados o no así como de las recomendaciones números 159 y 163. Así también el estudio también destaca las principales observaciones planteadas por la Comisión con mira a una aplicación más completa de los convenios los obstáculos encontrados así como la prestación de asistencia para superarlos y, por último, las perspectivas de ratificación.

Este estudio advierte que el movimiento sindical lleva años reivindicando el reconocimiento de los derechos sindicales de los empleados públicos, incluido el derecho de negociación colectiva, siendo muchos los países que han adoptado normas con miras a la realización de dicho objetivo. Este examen muestra una tendencia clara en el mundo en favor del reconocimiento de estos derechos, el mismo que responde a la preocupación de evitar la discriminación contra los empleados de la administración pública en relación con los trabajadores del sector privado, sobre todo en materia de negociación colectiva de sus condiciones de trabajo.

Asimismo, destaca que la negociación colectiva, lejos de perjudicar la calidad de los servicios públicos y el interés general, puede contribuir a establecer relaciones de trabajo armoniosas, contribuir a una mayor eficacia y efectividad de los servicios y, sobre todo, a crear las condiciones de un trabajo decente, en el que se respete la dignidad humana de los empleados públicos.

Este estudio está dividido en dos partes: la primera parte trata sobre los derechos sindicales y facilidades, la misma que comprende los siguientes temas:

- a. Campo de aplicación sobre convenio sobre las relaciones de trabajo en la I la administración pública (convenio numero 151)
- b. Derechos civiles y políticos de los empleados públicos
- c. Protección contra los actos de discriminación antisindical y de injerencia
- d. Facilidades que deberán concederse a los representantes de las organizaciones reconocidas de empleados públicos.
- e. Procedimientos para la determinación de las condiciones de trabajo diferente de la negociación colectiva.

La segunda parte trata sobre la negociación colectiva en la administración pública y comprende los siguientes puntos:

- a. Las ventajas de la negociación colectiva en la administración pública
- b. Las mutaciones en la administración pública
- c. Las normas de la OIT relacionadas a la negociación colectiva y su evolución.
- d. Modalidades particulares de negociación en la administración pública.
- e. Campo de aplicación del convenio número 154 y métodos de aplicación de los convenios 151 y 154.
- f. Concepto de la negociación colectiva, partes de la negociación, y naturaleza de la negociación colectiva.
- g. Buena fe, representatividad y reconocimiento de las organizaciones.
- h. La autonomía de las partes en la negociación y el principio de la no injerencia

- i. Procedimientos de negociación
- j. Países que han enviado una memoria en virtud del artículo 19 de la constitución de la OIT.
- k. Países que han formulados observaciones relativas a los convenios que se están examinando.

### **1.1.2 Antecedentes nacionales.**

Mediante el Informe Técnico N°1137-2015-SERVIR/GPGSC (SERVIR, 2015, págs. 4,5) emitido por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, se absuelven las consultas efectuadas por el Jefe de la Unidad de Personal de la Oficina General de Administración del Ministerio de Educación, respecto de los dos sindicatos constituidos por personal del régimen del Decreto Legislativo N° 276, como a) ¿con quién debería establecer el trato directo en una negociación colectiva?, b) Cuál sería el mecanismo para determinar al sindicato mayoritario, y c) ¿a qué dirigencia se le otorga la licencia sindical y por cuánto tiempo?.

Dicho informe concluye que en el marco de la Ley del Servicio Civil, vigente desde el 05 de julio de 2013 y su reglamento, vigente desde el 14 de junio de 2014, lo siguiente:

En principio, en nuestro ordenamiento se admite la existencia de más de una organización sindical dentro de una entidad pública, a condición de que las organizaciones existentes reúnan el requisito del número mínimo de afiliados establecido. Este modelo determina que es perfectamente posible que uno mismo ámbito coexistan dos o más sindicatos y deba definirse cuál de ellos ejerce la representación de los servidores.

El artículo 67° del Reglamento General señala que además de que los sindicatos representan a los servidores civiles que se encuentren afiliados a su organización, por extensión, los sindicatos que afilien a la mayoría absoluta de

los servidores públicos de la entidad representan también a los servidores no afiliados a esa organización, entendiéndose por mayoría absoluta al cincuenta por ciento más uno, de los servidores civiles más uno del ámbito correspondiente.

Por tanto, se admite la constitución de uno o más sindicatos en la entidad, aquel que cuente con más afiliados, teniendo en cuenta el porcentaje mínimo (50+1), tendrá la representatividad como sindicato mayoritario inclusive de los servidores que no se encuentren afiliados. Dicha disposición resulta aplicable a los servidores comprendidos en los regímenes del Decreto Legislativo N° 276, 728 y 1057.

Que si bien, la licencia sindical se otorga por dirigente, cabe precisar que la norma no realiza ninguna distinción respecto a la organización que representa, sea este un sindicato, una federación o una confederación, por lo que esta licencia se otorga sin distinción de la organización que representa. Asimismo, de haber dos o más sindicatos en la misma entidad, el otorgamiento de la licencia sindical le corresponderá a cada dirigente sindical de la respectiva organización que representa.

Ahora bien, si mediante convenio colectivo o costumbre más favorable entre el empleador y los servidores se han establecido condiciones más beneficiosas para el ejercicio de la licencia sindical, corresponderá aplicar lo señalado en dicho acuerdo o costumbre más favorable. Asimismo, corresponde a los dirigentes sindicales acreditar que las licencias solicitadas son para actos de asistencia obligatoria, debiendo cada organización sindical establecer los mecanismos que permitan controlar que el tiempo de licencia sea utilizado por el dirigente para fines de actividades gremiales.

Según el Informe N°11-2013-MTPE/2/14 (MINTRA, 2013, pág. 5), emitido por el Director General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, tuvo por objeto absolver las siguientes consultas: a. ¿El Ministerio Público debe negociar colectivamente únicamente con la federación,

absteniéndose de hacerlo con los demás sindicatos, estén o no afiliados a la mencionada federación?, b. ¿El Ministerio Público debe continuar negociando colectivamente con aquellos sindicatos que no se encuentran afiliados a la federación?, c. En caso se deba negociar colectivamente con todas las organizaciones sindicales de primer y segundo grado, ¿Cómo debe proceder el Ministerio Público, cuando las diversas organizaciones sindicales presenten pliegos de reclamos con pretensiones laborales de naturaleza remunerativa y sobre condiciones de trabajo similares entre todas, aunque con ciertas peculiaridades?

Ante las citadas preguntas el Ministerio de Trabajo concluye en su informe lo siguiente:

El primer presupuesto para que la representatividad tenga trascendencia en el ámbito jurídico es la existencia de un régimen de libertad sindical y el segundo es el pluralismo organizativo.

La Ley de relaciones colectivas de trabajo ha asumido la consistencia numérica o afiliativa como criterio de selección para otorgar el status de organización más representativa. El ordenamiento jurídico peruano le reconoce legitimidad negocial erga omnes solo a aquella organización sindical que afilia a la mayoría absoluta de trabajadores.

La Federación Nacional de Trabajadores del Ministerio Público si cuenta con legitimidad negocial, por tanto, puede celebrar una convención colectiva con eficacia personal general.

El Ministerio Público no está obligado a negociar con las otras organizaciones sindicales no afiliadas a la Federación Nacional de Trabajadores del Ministerio Público.

En caso que el Ministerio Público desee negociar colectivamente con las tres organizaciones sindicales no afiliadas a la Federación, está facultado para

hacerlo; sin embargo, debe observar lo pactado con la organización sindical más representativa.

Por otra parte, de acuerdo con el Informe Legal N° 001-2012-SERVIR/GG-OAJ (SERVIR, Consulta sobre vigencia de los convenios colectivos, 2012, pág. 4), emitido por la Oficina de Asesoría Jurídica de la Autoridad Nacional del Servicio Civil ante la consulta efectuada por la Dirección General de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas sobre si un beneficio conferido por un convenio colectivo celebrado el 30 de abril de 1987, a los trabajadores de un proyecto del ex INADE, fusionado actualmente al Ministerio de Agricultura, puede continuar otorgándose, teniendo en cuenta las restricciones establecidas por el artículo 6° de la Ley N°29626, Ley de Presupuesto del año 2011, esta entidad concluyó lo siguiente:

Los convenios colectivos celebrados al amparo del Decreto Supremo N°006-71-TR, norma predecesora a la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, tenían como regla el carácter permanente de sus cláusulas.

La Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo establece que los convenios colectivos tiene la vigencia que las partes acuerden. En caso de no determinarla, su plazo es de un año, sin perjuicio de la posibilidad de pactarse cláusulas de carácter permanente.

La negociación colectiva en el Sector Público debe sujetarse a los límites impuestos por la normativa presupuestal vigente al momento de su celebración.

Igualmente, con Informe Legal N°427-2010-SERVIR/GG-OAJ (SERVIR, derecho a la negociación colectiva, 2010, pág. 7), el Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica, de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, mediante el cual la Confederación de Trabajadores del Perú, solicita incluir el ejercicio del derecho a la negociación colectiva de los servidores públicos en el Proyecto de Ley de Presupuesto para el año Fiscal 2011. Ante la consulta, dicha entidad concluye lo siguiente:

De la Constitución y otras normas de menor jerarquía se desprende que tanto los servidores públicos comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada como aquellos que se encuentran bajo el régimen laboral público, tienen derecho a la negociación colectiva. Esta disposición no aplica a los funcionarios públicos del estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional.

No es condición indispensable para la vigencia de los derechos constitucionales, como el derecho a la negociación colectiva de los servidores públicos, que tengan que ser reiterados y consignados repetidamente en la ley. La Constitución es una norma jurídica vinculante, por lo que los derechos que reconoce pueden ser directamente aplicados.

El derecho a la negociación colectiva de los servidores públicos no se ejerce de modo irrestricto, sino está sujeto a las limitaciones de la ley, entre ellas, las que regulan materias presupuestales.

Actualmente, el reajuste de remuneraciones o el otorgamiento de bonificaciones, beneficios o mejoras económicas para los trabajadores públicos deben estar autorizados por una norma legal expresa, teniendo en cuenta restricciones presupuestales contenidas en la Ley de Presupuesto. Estas limitaciones serán aplicables al ejercicio fiscal 2011 sólo si la Ley de Presupuesto correspondiente a dicho año mantiene una restricción similar.

## **1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística**

Uno de los temas de mayor debate en muchos países del mundo es el de la negociación colectiva en el sector público, como herramienta para la solución de conflictos laborales.

Sobre el particular, se debe recordar que la negociación colectiva es un derecho reconocido por el Estado conforme al artículo 28º de la Constitución Política del Perú de 1993; así mismo el marco legal vigente establece un

procedimiento de negociación voluntaria entre trabajadores y empleadores, conforme a los lineamientos fijados en el Convenio 98 de la OIT, ratificado por el Perú mediante Resolución Legislativa N° 14712.

Además conceptualmente, la negociación colectiva según el Ministerio de Trabajo ([mintra.gob.pe](http://mintra.gob.pe)) , en su publicación denominada “Pliego de Reclamos”, señala que es el proceso de diálogo entre los representantes de los trabajadores y el empleador, que tiene por objeto de llegar a un acuerdo, el mismo que tiene fuerza vinculante entre las partes que la adoptaron.

Según el boletín emitido por el Ministerio de Trabajo titulado “Particularidades de la Negociación Colectiva en el Sector Público” (Avalos, 2011, págs. 1,2), en el Perú uno de los temas que ha generado mayores conflictos laborales en el sector público en los últimos años ha sido la no atención o dilación por parte del Estado, de las demandas laborales presentadas en su pliego de reclamos por los sindicatos del sector público, específicamente en materia remunerativa, situación que se agudizó con la promulgación de la Ley del Servicio Civil (Servir), la cual esta específicamente dirigida a este sector, habiendo recibido numerosos cuestionamientos, principalmente por los gremios sindicales, quienes interpusieron diversas acciones legales contra la indicada Ley, habiendo el Tribunal Constitucional (TC) declarado recientemente como inconstitucional, la exclusión de la negociación colectiva de las remuneraciones en el sector público.

Como se puede inferir de lo anteriormente manifestado, en la negociación colectiva intervienen varios factores que influyen en las decisiones de los actores. Así tenemos que según lo manifestado en el ensayo denominado “Factores de Negociación”, (Clubensayo, 2013, pág. 1), entre los factores que intervienen en las decisiones de las partes destacan los factores ambientales, económicos, demográficos y jurídico institucionales.

**Factores ambientales:**

Los factores ambientales son los que están en el entorno de los negociadores, entre los cuales se pueden destacar el lugar de la negociación, el número de negociadores y el tiempo. (Clubensayo, 2013, pág. 1),

Según lo manifestado en la publicación efectuada por la Universidad Nacional Abierta de México (Mondy & Noe,R, 2005, pág. 427), denominada “Administración de Recursos Humanos”, el tipo de relación que existe entre el sindicato y la administración ejerce un impacto importante en el proceso de negociación colectiva. Es así que la autora enumera seis tipos de relaciones entre el sindicato y la administración que pueden estar presentes en una organización:

Conflicto.- cada uno desafía las acciones y la motivación del otro; la cooperación no existe y se observan actitudes intolerantes y agresivas por parte del sindicato.

Tregua armada.-cada uno ve al otro como antagonista, pero trata de evitar el conflicto directo; las obligaciones de negociación y las cláusulas del contrato se interpretan en forma estricta.

Poder de negociación.- la administración acepta al sindicato; sin embargo, cada parte trata obtener ventaja de la otra.

Acomodo.-cada uno tolera al otro e intentan reducir el conflicto sin eliminarlo.

Cooperación.-cada parte acepta a la otra y trabajan juntas para resolver los problemas existentes.

Colusión.-Ambos cooperan al grado de afectar negativamente los intereses legítimos de los empleados.

### **Factores económicos**

Los factores económicos más importantes son la magnitud del ingreso disponible, la distribución del ingreso, la política remunerativa del gobierno, la política seguida por las entidades en materia de distribución de los beneficios y el estado de desarrollo económico de la sociedad. (Clubensayo, 2013, pág. 1),

La comisión negociadora debe estar debidamente informada sobre la situación económica de la entidad, del país y por supuesto sobre la situación de los trabajadores, por lo que es importante tener información acerca de los salarios y condiciones laborales en otras entidades públicas.

### **Factores demográficos:**

El factor demográfico es el estudio de poblaciones humanas en términos de tamaño, densidad, ubicación, edad, sexo, raza ocupación y otros datos estadísticos. (Clubensayo, 2013, pág. 1),

En el presente caso la población de estudio lo constituye el personal administrativo afiliado a la Federación Nacional de Trabajadores del Ministerio Público.

### **Factor jurídico-institucional:**

El factor jurídico institucional es el sistema de normas que regula las relaciones laborales de cada país las cuales afecta las características que asume la negociación colectiva. (Clubensayo, 2013, pág. 1),

La negociación colectiva en el Perú es un derecho reconocido por el Estado conforme al Artículo 28º de la Constitución Política de 1993, encontrándose regulada en lo que respecta a la negociación colectiva privada por el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR, así como el Decreto Supremo N° 011-92-TR, modificado por el Decreto Supremo N° 009-93-TR., en calidad de disposición reglamentaria, siendo aplicable supletoriamente a los trabajadores públicos, en tanto no se oponga a lo señalado en la normativa específica.

Actualmente, la negociación colectiva de los servidores que laboran en las entidades estatales se encuentra regulada por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N°040-2014-PCM, aplicándose supletoriamente el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo citado precedentemente.

Asimismo, entre otras normas a tomarse en cuenta en una negociación colectiva tenemos la Ley de Presupuesto para el Sector Público de cada año Fiscal en la que se determina las normas de austeridad de cada año, así como los montos a aplicar en caso de las contrataciones y servicios de las entidades públicas; otra norma es el Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado, aprobado por Decreto Supremo N°184-2008-EF, en la que se establece que todos los requerimientos serán incluidos en el cuadro de necesidades que será remitido al órgano encargado de las contrataciones para su consolidación, valorización y posterior inclusión en el Plan Anual de Contrataciones, el cual una vez aprobado el Presupuesto Institucional será revisado, avaluado y actualizado por el órgano encargado de las contrataciones de la Entidad, siendo aprobado por el Titular dentro de los quince (15) días siguientes a la aprobación del Presupuesto Institucional.

En lo que respecta al Ministerio Público, con Resolución de la Fiscalía de la Nación N° 067-2009-MP-FN, del 23 de enero de 2009, se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio Público, cuyo artículo 35° establece como función de la Gerencia Central de Potencial Humano “atender administrativamente los pliegos de reclamos presentados por las organizaciones sindicales, así como recabar todas las opiniones técnicas que deben emitir los órganos competentes, según corresponda, en relación a los pedidos de los gremios sindicales.”

## **Marco conceptual**

### **Variable 1: Negociación colectiva**

En lo que respecta a la negociación colectiva en la administración pública, cabe señalar que el convenio 154 sobre la negociación colectiva, adoptada en la 67°

Conferencia Internacional del Trabajo, celebrado en 1981, se propone fomentar la negociación colectiva en todos los campos de la actividad económica e incluye expresamente a la administración pública admitiendo que la legislación o la práctica podrán fijar las modalidades particulares de aplicación

En ese sentido, en el artículo 1º del citado convenio encontramos la definición de negociación colectiva (Rial, 2013), el mismo que señala que la negociación colectiva “comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador o un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de trabajadores, con el fin de fijar condiciones de trabajo y regular las relaciones entre empleadores y trabajadores”.

Según el autor (Errázuriz, 2010, pág. 216), en su obra El ámbito de la negociación colectiva señala que “la negociación colectiva es aquella que se realiza entre los trabajadores organizados y los empleadores y/o el Estado, con el objetivo de lograr acuerdos, en materias que interesan a los trabajadores”

De acuerdo con el Ministerio de Trabajo (MINTRA, [www.mintra.gob.pe](http://www.mintra.gob.pe), 2014, pág. 3), “la negociación colectiva es el proceso de diálogo entre los representantes de los trabajadores y el empleador, con el objeto de llegar a un acuerdo, teniendo fuerza vinculante entre las partes que la adoptaron”.

Según Manuel Alonso García en su obra Curso del Derecho de Trabajo, citado por (Aldao, 2010, pág. 85), “la negociación colectiva es el procedimiento utilizado para llegar a un acuerdo que ponga fin al conflicto.”

Finalmente, debe señalarse que de acuerdo con Julio Martínez Vivot, en su obra Elementos del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social, citado por (Aldao, 2010, pág. 86), “la negociación colectiva es un método que permite regular las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores.”

## **Las dimensiones de la variable 1**

### **Ambientales**

Según la definición publicada en la página web ([www.definición.de](http://www.definición.de), pág. 1), “el ambiente es el entorno que rodea a los seres vivos y está formado por diversas condiciones, tanto físicas como sociales, culturales y económicas.”

Asimismo, conforme con lo señalado en la página web ([www.definiciónabc.com](http://www.definiciónabc.com), pág. 1), “el ambiente es el entorno que está compuesto por diversas características como son las cuestiones económicas, sociales, políticas, culturales, que influirán en el desarrollo de una persona.”

De otro lado, según la definición publicada en la página web ([www.clubensayos.com](http://www.clubensayos.com)), “el ambiente de trabajo viene a ser todas las circunstancias o factores que influyen en la actividad diaria de cada trabajo.”

Finalmente, conforme se señala en la página web ([www.myslide.es](http://www.myslide.es)), “el ambiente de trabajo es el entorno donde los trabajadores realizan sus actividades de trabajo”.

### **Económicos**

La palabra económico es adjetivo de economía y es relativo a ella, por lo que definiremos este último concepto. Es así que según lo manifestado en la página web ([wwwdefinición.org](http://wwwdefinición.org), 2011, pág. 1), “la economía es la rama de las ciencias sociales que estudia la relación que existe entre la producción, distribución y consumo de los bienes y servicios”.

De acuerdo con la definición publicada en la página web ([www.thefreedictionary.com](http://www.thefreedictionary.com), 2011, pág. 1), “la economía es la disciplina que estudia los recursos, la creación de riqueza y la producción de bienes y servicios”.

De conformidad con lo señalado en la página web ([www.significados.com](http://www.significados.com), 2010), “la economía es una ciencia social que estudia los procesos de extracción, producción, intercambio, distribución y consumo de bienes y servicios”.

Finalmente, según la definición publicada en la página web ([www.es.scribd-com](http://www.es.scribd-com), 2010, pág. 1), sostiene que: la economía estudia las relaciones humanas en el ámbito de la producción, intercambio y distribución de riqueza y estudia los principios que orientan la actividad económica del hombre, entendida como la asignación de recursos para satisfacer las necesidades de las persona.

### **Demográficos**

De acuerdo con lo indicado en la página web ([www.significados.com](http://www.significados.com)), “la demografía es una ciencia social que estudia el volumen, crecimiento y características de un grupo de población humana en un periodo de tiempo determinado o a su evolución.”

Según lo manifestado en el blog ([macrilimpiaecheverrias blog](http://macrilimpiaecheverrias blog), 2010), la ciencia de la demografía no se limita a la medición sino que incluye necesariamente la interpretación y análisis de los datos, las proyecciones y previsiones en base a supuestos que incluyen variables no demográficas, sin embargo la demografía estadística es el punto de partida del análisis de la población en el que se trata de medir con precisión las magnitudes demográficas.

Según la definición publicada en la página web [definición.com](http://definición.com) (Perez, 2012, pág. 1), la demografía es el análisis de las comunidades humanas a partir de la estadística. Este concepto procede de un vocablo griego compuesto que puede traducirse como “descripción del pueblo”. Esta disciplina estudia el tamaño, la estratificación y el desarrollo de una colectividad, desde una perspectiva cuantitativa.

Finalmente, de conformidad con lo señalado en la página web de la universidad de granada ([www.ugr.es](http://www.ugr.es), 2010, pág. 1), se puede definir el concepto de demografía como: “una ciencia que tiene como finalidad el estudio de la población humana y que se ocupa de su dimensión, estructura, evolución y caracteres generales considerados fundamentalmente desde un punto de vista cuantitativo”.

### **Jurídicos Institucional**

De acuerdo con la definición señalada en la página web ([www.deconceptos.com](http://www.deconceptos.com), 2010, pág. 1), “jurídico es lo relacionado con el derecho, por lo que es el conjunto de normas que regulan la conducta del hombre en sociedad y establecen sanciones ante su incumplimiento.”

Según la definición señalada en la página web ([www.thefreedictionary](http://www.thefreedictionary), pág. 1), “este concepto es relativo al derecho o a sus leyes”. Asimismo, según la definición de jurídico señalada en la página web ([www.wordreference](http://www.wordreference), pág. 1), “jurídico tiene relación con las leyes, o a lo que a ellos se ajusta”.

De otro lado, de acuerdo con lo señalado en la página web ([www.conceptodefinicion.de](http://www.conceptodefinicion.de), pág. 1), “el término jurídico hace referencia directa a cualquier tema relacionado al derecho y está ligado a las normas”.

Por último, de acuerdo con la página web ([www.etimologias.dechile.net](http://www.etimologias.dechile.net), pág. 1), “el término jurídico, es todo lo vinculado al derecho, o lo que se ajusta a él”.

### **Variable 2: Los conflictos laborales**

Según la definición dada por Héctor Santos Azuela, citada por (Davalos, 2015, pág. 206) “los conflictos laborales son las diferencias que pueden producirse entre trabajadores y empleadores, originado por las relaciones individuales o colectivas de trabajo”.

Por otro lado, según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ([www.mintra.gob.pe](http://www.mintra.gob.pe), 2012, pág. 1), “los conflictos laborales son aquellos conflictos de interés que aparecen cuando existe incertidumbre jurídica en relación al reconocimiento o vigencia de un derecho”.

Así también, de acuerdo con la publicación de la página web ([Psicoglobalia.com](http://Psicoglobalia.com), 2012, pág. 1), “el conflicto laboral puede entenderse como el impedimento de que dos posturas se pongan de acuerdo, porque son opuestas o porque persiguen lo mismo a la vez”.

Según el autor (Gonzales G. , 2012, pág. 7), “los conflictos de trabajo son las diferencias que pueden aparecer entre trabajadores y empleadores, como consecuencia de las relaciones individuales o colectivas de trabajo”.

### **Dimensiones de la variable 2:**

Según el autor (Serra, 2011, pág. 1), entre los principales factores de conflicto laboral podemos citar los siguientes:

#### **Culturales**

Según por lo manifestado por Edward B. Tylor, citado en la página web ([www.liceos.com](http://www.liceos.com), 2011, pág. 1), “la cultura es todo aquello que incluye el conocimiento, las creencias, el arte, la moral, el derecho, las costumbres y cualesquiera otros hábitos y capacidades adquiridos por el hombre como miembro de la sociedad”.

Asimismo, según la definición dada por Franz Boas, citado por la página web ([www.ocv.unicam.es/](http://www.ocv.unicam.es/), 2010, pág. 1), “la cultura incluye todos los hábitos sociales de una comunidad, las reacciones del individuo y los productos de las actividades humanas”.

Así también, de acuerdo con la definición Ward Goodenough, citada en la página web ([www.ocw.unican.es](http://www.ocw.unican.es), 2010) , “la cultura de una sociedad consiste en todo aquello que conoce o cree con el fin de ser aceptado por sus miembros”.

De igual manera, según la definición dada por Anthony Giddens, citada por la página web ([www.antropologies.wordpress.com](http://www.antropologies.wordpress.com), 2013, pág. 1),: define “la cultura como los valores que comparten, las normas que pactan y a los bienes materiales que producen”.

Concretizando, de acuerdo con la definición publicada en la página web [Promonegocios.net](http://Promonegocios.net) (Portugal, pág. 2), cultura es todo lo que existe en el mundo, y que ha sido producido por la mente y la mano humana; en síntesis, es todo aquello, material o inmaterial (creencias, valores, comportamientos y objetos concretos), que identifica a un determinado grupo de personas, y surgen de sus vivencias.

### **Estructurales**

Podemos señalar que se llaman “factores estructurales a los que alteran los sistemas sectoriales de un país es decir alteran las estructuras” (Serra, 2011, pág. 1).

Por otro lado, según lo señalado por el autor (Jumpa, 2012, pág. 1), “las causas estructurales son situaciones históricas que se han establecido a manera de estructuras en la sociedad, siendo difíciles de mover o cambiar”.

Finalmente, podemos inferir que las causas estructurales son las que dependen de un sistema ya instalado, establecido y que permite prever que serán causas de conflictos.

### **Comportamiento**

De acuerdo con la definición publicada en la página web ([www.definiconabc.com](http://www.definiconabc.com), pág. 1), “comportamiento es la manera en la cual se

porta o actúa un individuo. La conducta humana es la manifestación del comportamiento, es decir, lo que hacemos”.

Según la definición establecida en la página web ([www.eumed.net](http://www.eumed.net), pág. 1), “el comportamiento es el ejercicio de la autonomía personal y de la capacidad para autodeterminar sus acciones”.

Asimismo, de acuerdo con la definición publicada en la página web ([www.psicologosenlinea.com](http://www.psicologosenlinea.com), 2010, pág. 1), “el comportamiento humano es el conjunto de actos expuestos por el ser humano y determinados por la cultura, los valores de la persona y los valores culturales”.

Finalmente, de acuerdo con la definición publicada en la página web ([www.thefreedictionary.com](http://www.thefreedictionary.com)), comportamiento es la manera de proceder o actuar.

### **Fundamentación científica**

Uno de los temas de mayor debate en muchos países del mundo es el de la negociación colectiva en el sector público, como herramienta para la solución de conflictos laborales.

De acuerdo con el estudio realizado por la OIT, denominado “Estudio General de la Negociación Colectiva en la Administración Pública” (Organización Internacional del Trabajo, 2013, pág. 16), el movimiento sindical lleva años tratando de reivindicar los derechos sindicales de los empleados públicos, como es el derecho a la negociación colectiva, siendo muchos los países que la han adoptado, a fin de evitar la discriminación contra los empleados de la administración pública en relación con los trabajadores del sector privado.

En ese sentido, el citado Estudio General señala que a los empleados del sector público, se les niega los derechos y beneficios reconocidos en los Convenios de la OIT, o son víctimas de restricciones; asimismo, denuncian la falta de mecanismos formales para la negociación colectiva en el Sector Público,

y la ineficacia o la lentitud de los mecanismos del Estado en caso de conflicto. En consecuencia, dicho estudio determina que son tres los aspectos que más preocupan en esta problemática:

La lentitud de los procedimientos administrativos y judiciales seguidos por los sindicatos y la falta de unas sanciones lo suficientemente disuasivas;

La exigencia a los sindicatos para que representen a un elevado número de trabajadores, antes de reconocerles como interlocutores en la negociación colectiva.

La exclusión de ciertos temas de la negociación colectiva, así como restringir el derecho de las partes a determinar el nivel de negociación.

Otro aspecto a tomarse en cuenta es la posición de las entidades públicas, puesto que también tienen limitaciones para resolver los pedidos de los sindicatos de los trabajadores de la Administración Pública.

Una de las limitaciones más importantes es el presupuesto que se asigna a cada uno de ellos, dado que dicho monto no alcanza para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, ni menos para aumentar la remuneración de los mismos.

Otro aspecto importante es la pugna interna entre los dirigentes de los sindicatos por prevalecer, dándose esta situación entre las organizaciones sindicales de primer, segundo y tercer nivel.

La existencia de vacíos en la normativa que regula la negociación colectiva.

De esta manera, en el Perú no es distinta la situación, según el boletín emitido por el Ministerio de Trabajo titulado "Particularidades de la Negociación Colectiva en el Sector Público" (Avalos, 2011, págs. 1,2), uno de los temas que

ha generado mayores conflictos laborales en el sector público del Perú ha sido la no atención o dilación por parte del Estado, de las demandas laborales presentadas en su pliego de reclamos por los sindicatos del sector público, en especial en materia remunerativa, situación que se agravó con la promulgación de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil (Servir), norma dirigida al sector público, y la cual ha causado numerosos cuestionamientos, principalmente por los gremios sindicales, quienes interpusieron diversas acciones legales contra la indicada Ley.

A raíz de ello, luego de las demandas interpuestas contra diversos artículos de la Ley del Servicio Civil (Servir), el Tribunal Constitucional (Peru, 2016) mediante sentencia de fecha 26 de abril de 2016 declaró como inconstitucional, la exclusión de las remuneraciones de la negociación colectiva en el sector público, por lo que los sindicatos del sector público a nivel nacional podrán negociar con el Estado el alza de los salarios.

Sobre el tema, el Tribunal Constitucional sostiene en la mencionada sentencia que para mantener la prohibición debe tenerse un fundamento, como la existencia de una amenaza al equilibrio presupuestal del Estado y que las peticiones de los trabajadores sean desproporcionadas, advirtiendo que el Estado debe promover el diálogo para prevenir conflictos de tipo laboral y asimismo exhorta al Congreso que elabore y apruebe una regulación para la negociación colectiva en un plazo que no exceda un año, en la cual no se imponga condiciones y limitaciones a este derecho.

Sobre el particular, se debe recordar que la negociación colectiva es un derecho reconocido por el Estado conforme al artículo 28° de la Constitución Política del Perú de 1993, así mismo el marco legal vigente establece un procedimiento de negociación voluntaria entre trabajadores y empleadores, conforme a los lineamientos fijados en el Convenio 98 de la OIT, ratificado por el Perú mediante Resolución Legislativa N° 14712.

Además conceptualmente, la negociación colectiva según el Ministerio de Trabajo (mintra.gob.pe, s.f., pág. 1) , en su publicación denominada “Pliego de Reclamos”, señala que es el proceso de diálogo entre los representantes de los trabajadores y el empleador, que tiene por objeto de llegar a un acuerdo, el mismo que tiene fuerza vinculante entre las partes que la adoptaron.

Según el boletín emitido por el Ministerio de Trabajo Titulado “Particularidades de la Negociación Colectiva en el Sector Público” (Avalos, 2011, págs. 1,2), en el Perú, uno de los temas que ha generado mayores conflictos laborales en el sector público en los últimos años ha sido la no atención o dilación por parte del Estado, de las demandas laborales presentadas en su pliego de reclamos por los sindicatos del sector público, específicamente en materia remunerativa, situación que se agudizó con la promulgación de la Ley del Servicio Civil (Servir), la cual esta específicamente dirigida a este sector, habiendo recibido numerosos cuestionamientos, principalmente por los gremios sindicales, quienes interpusieron diversas acciones legales contra la indicada Ley, habiendo el Tribunal Constitucional (TC) declarado recientemente como inconstitucional, la exclusión de la negociación colectiva de las remuneraciones en el sector público, tal como lo mencionara en los párrafos precedentes.

En el caso del Ministerio Público, las principales dificultades que se pueden advertir, durante el proceso de negociación colectiva en nuestra Entidad, son las siguientes:

La designación de los miembros de la Comisión Negociadora por parte del titular de la Entidad no es la más acertada; toda vez que no se viene designando a un representante de la máxima autoridad administrativa de la Institución (Gerencia General) quien goza realmente de poder de decisión al poseer una información integral de los recursos disponibles de nuestra Institución. Asimismo, no se viene incluyendo a un representante de la Oficina de Asesoría Jurídica, a quien le correspondería emitir una opinión legal respecto a la factibilidad de atender o no los pedidos de la organización sindical, dentro

de marco legal vigente, durante la etapa de trato directo o en las reuniones de conciliación programadas por el Ministerio de Trabajo, conforme a ley.

Los vacíos existentes en el marco legal vigente relacionado al proceso de negociación colectiva entre las entidades públicas y las organizaciones sindicales que coexisten en ella, previsto en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, toda vez que permite que las organizaciones sindicales presenten a principio de cada año calendario, un pliego con reclamos muy similares a los presentados en el pliego de petitorios del año anterior, lo cual obliga a nuestra Entidad, a realizar una re-evaluación de los mismos reclamos, cada año. Asimismo, la legislación vigente en materia de negociación colectiva en el sector público, debido a los vacíos existentes, posibilita que en un mismo ejercicio presupuestal tengan vigencia a la vez, más de un convenio colectivo de trabajo.

Al no existir, dentro de la estructura administrativa de la Entidad, (a diferencia de otras Instituciones Públicas) una unidad especializada responsable de las relaciones laborales, corresponde a la Gerencia Central de Potencial Humano del Ministerio Público, de conformidad con lo establecido en el artículo 53° del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio Público, aprobado por Resolución de la Fiscalía de la Nación N° 067-2009-MP-FN, del 23 de enero de 2009, atender administrativamente los pliegos de reclamos presentados por las organizaciones sindicales, así como recabar todas las opiniones técnicas que deben emitir los órganos competentes, según corresponda, en relación a los pedidos de los gremios sindicales. Esto implica la inversión de mucho tiempo y personal especializado para atender técnicamente los reclamos de los sindicatos, considerando que los pliegos de reclamos presentados incluyen en promedio 100 petitorios y que las etapas del procedimiento de negociación colectiva (trato directo y conciliación), duran comúnmente entre 10 y 11 meses del año calendario.

Si bien, el titular de la entidad delega en los miembros de la Comisión Negociadora de la Entidad, la facultad de pactar colectivamente con los

representantes de las organizaciones sindicales, dichos miembros al ser funcionarios de la Institución, tienen distintas responsabilidades propias de su cargo, por lo que no disponen de tiempo suficiente para poder reunirse previamente para analizar los reclamos presentados por los sindicatos, y principalmente, para asistir a las reuniones de conciliación programadas por el Ministerio de Trabajo; lo cual conlleva el retraso del proceso de negociación colectiva y las correspondientes exhortaciones y llamadas de atención efectuadas por la autoridad administrativa de trabajo.

Los pliegos de reclamos presentados por las organizaciones sindicales son demasiados extensos, incluyen pedidos genéricos y carecen de sustento técnico mínimo. En las reuniones de conciliación, los miembros de las organizaciones sindicales no sustentan sus pedidos con información técnica y veraz, lo cual conlleva el entrapamiento de las negociaciones especialmente en la etapa de conciliación en el Ministerio de Trabajo.

La remoción constante de funcionarios de la Entidad, implica la reconfiguración de la Comisión Negociadora; ya que ésta se constituye en función al nombre del funcionario y no en función a su cargo, lo cual conlleva la dilación del proceso de negociación colectiva.

El 80% del pliego de reclamos presentado por las organizaciones sindicales implica la inversión de presupuesto institucional para atender los pedidos presentados; y considerando que el Ministerio Público atraviesa por una situación de déficit presupuestal desde hace varios años, no es posible atender materialmente la mayoría de demandas presentadas por los representantes de los trabajadores.

La dilación por parte del congreso en emitir la normativa que permita negociar aspectos remunerativos en las entidades públicas, permite que las organizaciones sindicales insisten en presentar en sus pliegos de reclamos, cláusulas que implican mejoras económicas en las remuneraciones de los trabajadores; lo cual origina una sensación de disconformidad y rechazo por parte de los trabajadores hacia nuestra Entidad.

### **1.3. Justificación**

#### **Justificación teórica**

La presente investigación pretende hacer uso de los fundamentos teóricos existentes sobre el tema, a efecto de entender y explicar la relación que existe entre la variable “negociación colectiva” y la variable “conflictos laborales”.

#### **Justificación práctica**

Los resultados de esta investigación permitirán dar a conocer la situación real de esta problemática en el Perú, para mejorar las relaciones laborales entre las entidades públicas y los sindicatos de trabajadores administrativos del sector público. Asimismo, permitirá evidenciar la relación que existe entre ambas variables y sus dimensiones, fomentando la revisión del procedimiento de negociación colectiva, para efecto de evitar las paralizaciones y huelgas futuras.

Así también, hacer recordar al Gobierno Central su obligación de dictar normas complementarias para levantar las restricciones de carácter presupuestal, en mérito a lo dispuesto por el Tribunal Constitucional. Finalmente, contribuir de alguna manera para que haya un mayor compromiso en la labor que realizan ambas partes.

#### **Justificación Legal**

La investigación ayudará a resolver oportunamente los problemas derivados de una Negociación Colectiva, complementando los vacíos observados en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, y el Texto Único de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR y su Reglamento aprobado por Decretos Supremo N° 011-92-TR, aplicables supletoriamente, proponiendo la elaboración de un instructivo que permita mejorar dicho procedimiento en el Ministerio Público. En ese sentido, la aplicación de las herramientas y elementos de la Nueva Gestión Pública a una Negociación Colectiva resultaría desde todo ámbito, una real innovación a este tema, debido en parte a que de las

investigaciones realizadas y analizadas, no he encontrado estudio alguno que aplique sustantivamente estos conceptos.

#### **1.4. Problema**

##### **1.4.1. Problema General.**

¿Cuál es la relación entre la negociación colectiva y los conflictos laborales en el Ministerio Público- Sede Lima 2016?

##### **1.4.2. Problemas Específicos.**

###### **Problema Especifico 1:**

¿Cuál es la relación entre el ambiente de la negociación colectiva y los conflictos laborales en el Ministerio Público-Sede Lima 2016?

###### **Problema Especifico 2:**

¿Cuál es la relación entre el aspecto económico de la negociación colectiva y los conflictos laborales en el Ministerio Público-Sede Lima 2016?

###### **Problema Específico 3:**

¿Cuál es la relación entre el aspecto demográfico de la negociación colectiva y los conflictos laborales en el Ministerio Público- Sede Lima 2016?

###### **Problema Específico 4:**

¿Cuál es la relación entre el aspecto jurídico institucional de la negociación colectiva y los conflictos laborales en el Ministerio Público-Sede Lima 2016?

#### **1.5 Hipótesis**

##### **1.5.1 Hipótesis General**

La negociación colectiva tiene relación positiva con los conflictos laborales en el Ministerio Público-Sede Lima 2016.

### **1.5.2 Hipótesis Específicos**

#### **Hipótesis Especifico 1**

El ambiente de la negociación colectiva tiene relación positiva con los conflictos laborales en el Ministerio Público-Sede Lima 2016

#### **Hipótesis Especifico 2**

El aspecto económico de la negociación colectiva tiene relación positiva con los conflictos laborales en el Ministerio Público-Sede Lima 2016.

#### **Hipótesis Especifico 3**

El aspecto demográfico de la negociación colectiva tiene relación positiva con los conflictos laborales en el Ministerio Público-Sede Lima 2016

#### **Hipótesis Especifico 4**

El aspecto jurídico institucional de la negociación colectiva tiene relación positiva con los conflictos laborales en el Ministerio Público-Sede Lima 2016.

### **1.6 Objetivos**

#### **1.6.1 Objetivo General**

Determinar la relación entre la negociación colectiva y los conflictos laborales en el Ministerio Público-Sede Lima 2016.

#### **1.6.2. Objetivos Específicos.**

##### **Objetivo Especifico 1:**

Determinar la relación entre el ambiente de la negociación colectiva y los conflictos laborales en el Ministerio Público-Sede Lima 2016

##### **Objetivo Especifico 2:**

Determinar la relación entre el aspecto económico de la negociación colectiva y los conflictos laborales en el Ministerio Público-Sede Lima 2016

**Objetivo Específico 3:**

Determinar la relación entre el aspecto demográfico de la negociación colectiva y los conflictos laborales en el Ministerio Público-Sede Lima 2016

**Objetivo Específico 4:**

Determinar la relación entre el aspecto jurídico-institucional de la negociación colectiva y los conflictos laborales en el Ministerio Público-Sede Lima 2016.

## **II Marco Metodológico**

## 2.1 Variables

Se identifican las siguientes variables:

La negociación colectiva y los conflictos laborales en el Ministerio Público-Sede Lima 2016

**Variable 1:** La negociación colectiva (X)

**Variable 2:** Los conflictos laborales (Y)

### Variable 1 La negociación colectiva

#### Definición conceptual.-

Según el autor (Errázuriz, 2010, pág. 216), en su obra el ámbito de la negociación colectiva señala que “la negociación colectiva es aquella que se realiza entre los trabajadores organizados y los empleadores y/o el Estado, con el objetivo de lograr acuerdos, en materias que interesan a los trabajadores”.

Según lo manifiesta (Martínez López, 2017) indica lo siguiente: Su permanente presencia en el marco de la prestación de servicios, ha supuesto la aparición de un conflicto laboral dual. De un lado, surgen constantes incidencias relacionadas con la limitación a los trabajadores del uso de estas herramientas tecnológicas, proporcionadas por el empresario para realizar sus tareas y, el control que puede hacer éste respecto de dicho uso. Por otro, se producen controversias respecto de la utilización que puede hacer el empresario de estas nuevas tecnologías, como medio de control y vigilancia en el uso de su poder de dirección, y el respeto a los derechos del trabajador en el marco de la relación laboral: derecho a la intimidad, secreto de las comunicaciones, etc. Una sentencia del Tribunal Supremo del pasado 21 de septiembre, -Recurso de Casación 259/2014- , por ejemplo, ha supuesto un auténtico terremoto en este ámbito, al considerar que no es obligatorio para el trabajador facilitar su móvil personal a la empresa, declarando abusivas las cláusulas tipo de los contratos de trabajo que obligan a los empleados a facilitar su número de móvil o el correo electrónico personales para, a través de ellos, efectuar comunicaciones electrónicas que afecten a la relación laboral entre las partes. Para regular estos conflictos no existe un marco normativo específico. Algunos convenios colectivos

están empezando a regular los límites del correcto uso de los medios tecnológicos por los trabajadores y sus representantes, y de los poderes empresariales de dirección y vigilancia. Como en muchas otras cuestiones relativas a las relaciones laborales, han sido los Tribunales (ya hemos citado dos importantes resoluciones en la materia) los que han ido desarrollando un cuerpo de doctrina sobre el uso de las nuevas tecnologías en la empresa en esta doble vertiente que hemos señalado: Uso por parte del trabajador de estas herramientas y su control por parte del empresario. Cuando un empresario pone a disposición de sus trabajadores cualquier instrumento de trabajo: teléfono, correo electrónico, ordenador, coche, etc., parece lógico suponer que se espera que éstos los utilicen para el desempeño de sus tareas laborales; por lo que una interpretación estricta y rigorista del principio de la buena fe contractual supondría considerar un abuso de confianza y transgresión de dicha buena fe, susceptible, por tanto, de ser sancionado cualquier uso de los mismos con fines particulares. No obstante, si no existen protocolos o indicaciones expresas que prohíban este uso particular, los Tribunales han venido admitiendo un cierto margen de tolerancia, entendiendo que la ausencia de normas o limitaciones expresas juegan siempre a favor del trabajador. El Tribunal Supremo en una sentencia de 26 de septiembre de 2007, indicó por primera vez la necesidad de que las empresas elaboren y difundan una concreta política de uso de las herramientas informáticas, así como el control de las mismas, bien de forma unilateral o a través de la negociación colectiva. Por lo tanto se fundamenta teóricamente que la negociación colectiva tiene relación con los conflictos laborales.

Podemos mencionar que (Durán de la Fuente, 2016) indica lo siguiente: Los problemas ambientales conciernen a las ciencias exactas, naturales y sociales. Pero al mismo tiempo son problemas que involucran decisiones políticas, a veces controvertidas y por lo mismo muy difíciles de resolver. De ahí que por más que se busque enfocar estos problemas desde una óptica científica, y desde varias y distintas ciencias, siempre hará falta un prisma y un enfoque político. Ahora bien, el objetivo central de la política ambiental es lograr un desarrollo sustentable, más aún, ecológica y económicamente sustentable. La

conservación de los ecosistemas y de la diversidad biológica, así como la mantención de la capacidad económica de producir bienes y servicios para las actuales y futuras generaciones, son requerimientos que hoy día se les exige a las políticas de desarrollo. En este sentido, la CEPAL ha desarrollado algunas propuestas que apuntan a un desarrollo ambientalmente sostenible, en el marco de una transformación productiva con equidad social. La creciente inserción internacional de nuestras economías, las necesidades de competir en mercados globalizados, el atraso tecnológico, la falta de núcleos endógenos de ciencia y tecnología, la carencia de recursos humanos capacitados y, sobre todo, la necesidad de un desarrollo económico y social acelerado, que sirva a los propósitos de vencer el subdesarrollo, han llevado a la CEPAL a diseñar propuestas innovadoras. Y es precisamente este marco de propuestas para la transformación productiva, el que inspira el desarrollo de las políticas ambientales que se necesitan para enfrentar con éxito los cada vez más numerosos y crecientes problemas de la región en esta área. Muchos son los ejemplos de insustentabilidad de nuestro desarrollo, los que se reflejan en problemas como la creciente y caótica urbanización de Latinoamérica, los cinturones de marginalidad y pobreza urbana, la industrialización sin normativa ni control ambiental, la explotación indiscriminada y el deterioro de los recursos naturales, además de la creciente contaminación del suelo, agua y aire, la desertificación y la pérdida del bosque nativo, la disminución de la capa de ozono, y tantos otros. Es necesario llamar la atención en cuanto a que el desarrollo genera mayor vulnerabilidad sobre los recursos naturales y mayor contaminación. Sin embargo, esto no significa que se esté contra el desarrollo económico. Lo que ocurre es que sin políticas ambientales eficaces y sin una sociedad civil alerta, consciente, movilizadora y participativa, este desarrollo económico puede llevarnos a la pérdida de nuestro patrimonio natural y ambiental, base de muchas de nuestras fortalezas y posibilidades futuras. Por lo tanto, se fundamenta teóricamente que el aspecto ambiental de la negociación colectiva tiene relación con los conflictos laborales.

El primer y fundamental cambio económico que está afectando profundamente nuestros sistemas de relaciones de trabajo y configurando un

"nuevo conflicto industrial" es la "globalización". La extensión planetaria del dominio del mercado, la creación de un mercado de envergadura mundial afecta, desde luego, en primer lugar, a las empresas que quedan ahora sometidas a una concurrencia global y deben organizar la producción de bienes y servicios a escala planetaria, pero en no menor medida interesa a los trabajadores y a sus organizaciones representativas por cuanto la globalización prefigura una nueva "división internacional del trabajo" y obliga al sindicato a pensar a escala global y a internacionalizarse. No descubro nada a nadie si les digo que en muchos sectores productivos, sobre todo en el sector servicios (transportes, comunicaciones, energía, banca, etc.), tanto la propiedad como la gestión empresarial misma, trascienden claramente las dimensiones nacionales. El desarrollo de los mercados financieros, la introducción masiva de las tecnologías de la información y de las telecomunicaciones, el abaratamiento de los costes de transportes y de las comunicaciones han hecho factible un espectacular aumento de la movilidad del capital, y consecuencia de ello, el que los procesos de deslocalización y relocalización productiva, a nivel regional y mundial, se multipliquen y adquieran visos de normalidad. Estos procesos en Europa afectan, en primer término, a las industrias de trabajo intensivas, respecto de las cuales los costos de producción, señaladamente el costo de la mano de obra, son un factor determinante de la competitividad. Pero, como ha alertado la Comisión Europea, "comienzan igualmente a observarse en sectores intermedios, que constituyen los puntos fuertes tradicionales de la industria europea, e incluso en ciertos sectores de alta tecnología en los que existen indicios de deslocalización de ciertas actividades de investigación y en los servicios".

Al decir de los expertos, la economía española es particularmente vulnerable al proceso de deslocalización, "ad intra", en el seno de la Unión Europea con relación a los PECOS, y ad extra, frente a los nuevos países industrializados. Nuestro modelo de desarrollo y las debilidades de nuestro sistema productivo, nuestra deficiente especialización productiva hacen que, para nosotros, la concurrencia entre territorios para atraer inversiones, para evitar o atraer des-localizaciones estén a la orden del día. La globalización, como

es obvio, internacionaliza los conflictos de trabajo y obliga a los actores a pensar y a actuar desde este nuevo escenario. Comoquiera que la empresa o el grupo de empresas concibe y planifica sus actuaciones globalmente, el conflicto se internacionaliza y el sindicato, desbordado por la nueva dimensión de los problemas, reformula sus modos de actuación.

Las experiencias españolas de deslocalización evidencian la dimensión internacional de estos nuevos conflictos que está omnipresente a la hora de elaborar las estrategias para abordarlos. Simplificando las cosas pero sin faltar a la verdad pueden identificarse en los procesos de deslocalización operados en nuestro país en los últimos años, sobre todo en Cataluña, dos grandes estrategias empresariales. En primer lugar, la de evitar el cierre de la factoría mediante la renegociación de las condiciones de trabajo aplicables en la empresa y el establecimiento de medidas de mejora de la productividad, a cambio de la garantía del mantenimiento de la inversión y el empleo e incluso el aumento de aquélla y de éste. En la base de esta estrategia está la convicción de que la única vía para garantizar la viabilidad de la empresa es la restauración de su competitividad, mejorando la productividad, por eso estos pactos suelen versar sobre las condiciones de trabajo más ligadas a la productividad de la empresa, esto es, la jornada y los salarios. Básicamente se trata de extender la jornada manteniendo el salario inalterado o de rebajar el salario y menguar con ello el costo de trabajo para la empresa. La segunda estrategia, que se acomete a veces cuando fracasa la primera -el caso de Philips es, en este sentido, paradigmático-y otras directamente, es la del cierre de la empresa a través normalmente de la regulación del empleo. También en la base de estas decisiones de cierre hay una clara valoración de la dimensión internacional del problema: la empresa cierra aquí porque la competencia ya produce allí a costos muy inferiores o porque quiere mejorar su competitividad y adelantarse a la competencia. Podemos fundamentar que los aspectos económicos y con la variable conflictos laborales tienen relación.

Podemos precisar que Gonzalez Posada Martinez en el 2015 precisa que. La solución extrajudicial de los conflictos laborales. Ed. Junta de castila y león, otras fuentes. - colección de la comisión consultiva nacional de convenio

colectivo. Esta colección recoge estudios varios sobre la negociación colectiva y los conflictos laborales, abordando aspectos de interés jurídico y sociológico. - páginas web de los distintos organismos con competencias en las materias estudiadas. Objetivos. Los objetivos que configuran el desempeño del profesor y del desarrollo de la asignatura, y que se pretenden alcanzar a través del proceso de enseñanza- aprendizaje, pueden ser descritos del modo que sigue: a) proporcionar a los alumnos un acercamiento teórico del fenómeno de la negociación colectiva y del conjunto de reglas que ordenan los cauces procedimentales de negociación por los que discurre la composición de intereses en el mundo del trabajo, destacando especialmente las prácticas tipificadas que han ido arbitrando paulatinamente los empresarios y los representantes de los trabajadores. b) proporcionar a los alumnos un acercamiento teórico, desde una perspectiva interdisciplinar, del conflicto laboral como núcleo y origen de las relaciones laborales, su naturaleza, tipología, formas de exteriorización, los mecanismos de gestión preventiva, los medios de solución (auto compositivos y hetero compositivos) y sus fuentes de ordenación. c) fomentar en los alumnos la comprensión, análisis y reflexión acerca de las cuestiones más relevantes relacionadas con la negociación colectiva y el conflicto socio-laboral. Metodología. Desde tales referencias, la labor docente se ocupará del tema objeto de comentario tanto desde el punto de vista teórico como aplicado. Las prácticas tendrán una periodicidad semanal y se programarán de forma paralela al desarrollo de los contenidos teóricos, sin perjuicio de la realización de otras actividades que requieran la participación de los alumnos a través de grupos, las cuales serán propuestas con la suficiente antelación. Criterios de evaluación. Por lo tanto se fundamenta teóricamente que la negociación colectiva tiene relación con los conflictos laborales

Podemos analizar en el artículo indexado (Aylwin Chiorrini, 2005) manifiesta que: Los grupos de empresas constituyen una realidad empresarial en el actual sistema económico. La estructura empresarial del grupo está integrada por diversos sujetos jurídicos, cada uno formalmente independiente y revestido de personalidad jurídica propia y diferenciada, pero que sin embargo actúan bajo una dirección económica común, originando una separación entre la

realidad material y las formas jurídicas. Si bien el grupo puede estar integrado por personas jurídicas de distinta clase (sociedades, corporaciones, fundaciones, de derecho público o de derecho privado) y también por personas naturales o físicas organizadas como empresarios, la realidad muestra que los grupos de empresas aparecen habitualmente formados por sociedades. El dato universal es que los grupos de empresas presentan efectos en diversos ámbitos, entre ellos los de índole técnico, económico y jurídico. Desde la perspectiva del derecho, los grupos de empresas han sido abordados fragmentariamente por el ordenamiento jurídico. Así, esta forma de organización empresarial y su funcionamiento plantea conflictos que han sido centro de preocupación del Derecho Comercial o Derecho de Sociedades, tales como, por ejemplo, dirección de los grupos, protección a los inversionistas, socios minoritarios, transparencia de los mercados, acreedores de las sociedades y terceros en general. También el Derecho Tributario ha fijado su atención en el grupo de empresas regulando las relaciones y transacciones que se dan en su interior entre las empresas que lo conforman, velando por la aplicación de impuestos y gravámenes. En los últimos tiempos también el Derecho del Trabajo ha centrado su preocupación en este fenómeno, impulsado por el propósito de fijar ciertas reglas que garanticen el seguro y adecuado ejercicio de los derechos laborales en el marco del funcionamiento de los grupos de empresas. Por lo tanto se fundamenta teóricamente que el aspecto jurídico- institucional de la negociación colectiva tiene una relación con los conflictos laborales.

**Definición operacional.-**

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

D1: Aspectos ambientales con 4 ítems

D2: Aspectos económicos con 5 ítems

D3: Aspectos demográficos con 4 ítems

D4: Aspecto Jurídico Institucional con 3 ítems

Total 16 ítems

## **Variable 2: Conflictos laborales**

### **Definición conceptual.-**

Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ([www.mintra.gob.pe](http://www.mintra.gob.pe), 2012, pág. 1), “los conflictos laborales son aquellos conflictos de interés que aparecen cuando existe incertidumbre jurídica en relación al reconocimiento o vigencia de un derecho”.

### **Definición operacional.-**

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

D1: Culturales con 7 ítems

D2: Estructurales con 2 ítems

D3: Comportamiento con 6 ítems

Total 15 ítems

## **2.2 Operacionalización de variables**

Al respecto (UDEFA, 2011, pág. 11) indicó;

La Operacionalización es el proceso de llevar una variable desde un nivel abstracto a un plano más concreto, su función básica es precisar al máximo el significado que se le otorga a una variable en un determinado estudio, también debemos entender el proceso como una forma de explicar cómo se miden las variables que se han seleccionado. Las variables deben ser descompuestas en dimensiones y estas a su vez traducidas en indicadores que permitan la observación directa y la medición. (p.1).

Valderrama (2009) ha referido que:

“Operacionalizar una variable significa reducir las mismas en dimensiones e indicadores, es decir, traducir los conceptos hipotéticos a unidades de medición y define que: “Es un lenguaje sencillo, la operacionalización de las variables viene a ser la

búsqueda de sus componentes o elementos que constituyen esas variables para precisar las dimensiones e indicadores y éstas operan mediante la definición conceptual” (p.30).

Tabla 1  
Operacionalización de la variable independiente Variable 1: negociación colectiva

Dimensiones	Indicadores	Items	Escalas	Niveles
Ambientales	Lugar de negociación	¿Influye en la negociación colectiva el lugar donde se realiza?	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indeciso	Rechazo Aceptable Bueno
	Numero de negociadores	¿Los empleadores y los trabajadores están igualmente representados?	De acuerdo Totalmente de acuerdo	
	Tiempo de duración	¿Con que regularidad se reúnen los negociadores?  ¿Cuánto tiempo de duración tiene cada reunión?		
Económicos	Cantidad de ingreso	¿Cuenta el Ministerio Público con suficiente presupuesto?  ¿Consideras que se ha mantenido la capacidad adquisitiva en los últimos años?	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indeciso De acuerdo Totalmente de acuerdo	Rechazo Aceptable Bueno
	Distribución de ingreso	¿Se encuentra regulada la estructura del salario?		
	Política de Gobierno	¿Existen restricciones presupuestales por parte del estado?		
	Política de la Entidad	¿Existen bonificaciones o incentivos por puesto de trabajo, productividad, o puntualidad?		
	Demográficos	Población	¿Cuántos trabajadores tiene el Ministerio Público?  ¿Cuántos tipos de trabajadores existen en el Ministerio Público?	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indeciso De acuerdo Totalmente de acuerdo
Numero de sindicatos		¿Cuántos sindicatos tiene el Ministerio Público?		
Número de miembros		¿Cuántos miembros tiene la federación?		
Jurídico-Institucional		Normatividad	¿Existe un marco jurídico implementado?	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indeciso
	¿Las reglas y procedimiento son conocidas por los trabajadores?		De acuerdo Totalmente de acuerdo	
	Considera necesario la elaboración de un instructivo?			

Tabla 2  
 Matriz de Operacionalización - Variable dependiente Variable 2: conflictos laborales

Dimensiones	Indicadores	Items	Escalas	Niveles	
Culturales	Valores	¿Influye el tipo de formación que tienen los representantes de los trabajadores?	Totalmente en desacuerdo	Rechazo Aceptable Bueno	
		¿Influye el tipo de formación que tienen los representantes de la entidad?	En desacuerdo		
		¿Qué expectativas tiene los trabajadores de la negociación colectiva?	Indeciso De acuerdo Totalmente de acuerdo		
	Ideas	¿Tienen los representantes de los trabajadores experiencia en negociación colectiva?			
		¿Tienen los representantes de la entidad experiencia en negociación colectiva?			
		¿Qué opinión tienen los representantes de los trabajadores de la negociación colectiva?			
Mitos	¿Qué opinión tienen los representantes de la entidad de la negociación colectiva?				
Estructurales	Desigualdad	¿Existe desigualdad en el trato a los representantes de los trabajadores?	Totalmente en desacuerdo	Rechazo Aceptable Bueno	
	Equidad	¿Existe equidad en los acuerdos?	En desacuerdo		
Comportamiento	Agresividad	¿Existe provocación o agresividad por parte los representantes de los trabajadores?	Indeciso	Rechazo Aceptable Bueno	
		¿Existe provocación o agresividad por parte los representantes de la entidad?	De acuerdo		
		¿Existe dialogo entre los representantes de ambas partes?	Totalmente de acuerdo		
	Dialogo	¿Tienen los representantes de los trabajadores capacidad negociadora?	Totalmente en desacuerdo	Rechazo Aceptable Bueno	
		¿Tienen los representantes de la entidad capacidad negociadora?	En desacuerdo		
		¿Normalmente en las reuniones se llegan a algunos acuerdos?	Indeciso De acuerdo		
	Entendimiento			Totalmente de acuerdo	Rechazo Aceptable Buena
				En desacuerdo	
			Indeciso		
			De acuerdo		
			Totalmente de acuerdo		

### 2.3. Metodología

Según los autores (Hernández, Mendoza, & Zapata, 2017), se señala que “la metodología de la investigación es el estudio de las condiciones, posibilidades y validez de los métodos o caminos que se siguen para lograr, como meta, un conocimiento científico”.

De acuerdo con la autora (Rumsey, 2013) “la investigación básica, también llamada pura, se caracteriza porque parte de un marco teórico y permanece en él. Busca formular nuevas teorías o modificar las existentes, incrementar los conocimientos, científicos o filosóficos, pero sin contrastarlo con ningún aspecto práctico.”

Según la autora (Gonzales M. , 2012), “la estadística no paramétrica estudia las pruebas y modelos estadísticos cuya distribución subyacente no se ajusta a los llamados criterios paramétricos. Su distribución no puede ser definida a priori, pues son los datos observados los que la determinan.”

Según el autor (Cegarra, 2012, pág. 82),

La investigación hipotético-deductiva se emplea tanto en la vida ordinaria como en la investigación científica. El mismo consiste en emitir hipótesis acerca de las posibles soluciones al problema planteado y en comprobar con los datos disponibles, si estos están de acuerdo con aquéllas. Cuando el problema está próximo al nivel observacional, el caso más simple, las hipótesis podemos clasificarlas como empíricas, mientras que en los casos más complejos, sistemas teóricos, las hipótesis son de tipo abstracto. Así, en los ámbitos de la óptica, electricidad, etc., en los que se dispone de métodos observacionales adecuados con los cuales se puede obtener magnitudes muy precisas, las hipótesis pueden verificarse; sin embargo, las hipótesis acerca de la evolución de los seres vivos, la creación del universo, etc., en donde la relación entre la hipótesis propuesta y los datos disponibles es muy indirecta y/o la verificación es difícil, origina el que las hipótesis sean cambiantes en el tiempo, de acuerdo con los datos que se van obteniendo.

El presente estudio aplicó el método hipotético deductivo, porque las hipótesis planteadas para solucionar el problema de la presente investigación, pueden ser comprobadas con datos disponibles, a través de los resultados consignados en los cuestionarios.

#### **2.4. Tipo de Investigación**

Según lo manifestado por los autores Héctor Quevedo Urías y Blanca Rosa Pérez Salvador (Quevedo & Perez, 2014), en su libro Estadística para Ingeniería y Ciencias, “la investigación es descriptiva porque busca especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre las variables a las que se refieren. Eso es, su objetivo no es como se relacionan éstas”.

Asimismo, de acuerdo con el autor (Hernandez, 2010), en su obra “Metodología de la Investigación”, señala que la investigación correlacional tiene como objetivo medir el grado de relación que existe entre dos o más conceptos o variables, en un contexto en particular.

De acuerdo con (Quevedo & Perez, 2014):

La investigación es explicativa porque va más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos. Está dirigido a responder causas de los eventos físicos o sociales, se centra en explicar porque ocurre un fenómeno y en qué condiciones se da éste, o porque dos variables están relacionadas.

#### **2.5. Diseño de la investigación**

Como (Ruíz de Aldana Pérez, 2011, pág. 1) lo señala, “el diseño de un estudio de investigación es el conjunto de procedimientos y técnica utilizados en la

selección de los sujetos, recogida de información y enfoque del análisis, que va a determinar la validez de sus resultados.”

Según los autores (Urias & Perez, 2014) “la investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Se basa en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos con posterioridad”.

Asimismo, según (Hernandez & et al, 2010), define los diseños no experimentales como: “Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” p.149).

De acuerdo con (Urias H. , 2014), el diseño transversal:

Se utiliza cuando la investigación se centra en analizar cual es el nivel o estado de una o diversas variables en un momento dado, o bien en cual es la relación entre un conjunto de variables en un punto en el tiempo. En este tipo de diseño se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito esencial es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Pueden abarcar varios grupos o subgrupos de personas, objetos o indicadores y se pueden dividir en dos tipos: Descriptivos.- tienen como objetivo indagar la incidencia y los valores en que se manifiesta una o más variables. El procedimiento consiste en medir un grupo de personas u objetos, una o más variables y proporcionar su descripción. Causales.- tienen por objeto describir relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. Se trata también de descripciones pero no de variables individuales sino de sus relaciones, sean estas puramente correlacionales o relaciones causales. En este diseño lo que se mide es la relación entre las variables en un tiempo determinado.

El diseño de investigación empleado es transversal y no experimental porque observa los fenómenos tal como se dan en un contexto natural, para posteriormente analizarlos.

## 2.6. Población, muestra y muestreo

### **Población:**

De acuerdo con (Sosa, Ospina,L, & Berdugo,E, Estadística descriptiva y probabilidades, 2014):

La población es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado. Cuando se vaya a llevar a cabo alguna investigación debe tenerse en cuenta algunas características esenciales al seleccionarse la población bajo estudio.

De acuerdo con (Perez julían, 2012, pág. 1) “la población es un conjunto de personas vinculadas por nexos reproductivos que puede identificarse por particularidades culturales, sociales, geográficas, políticas o de otro tipo. La población, por lo tanto, tiene continuidad en el tiempo, aunque no es eterna”.

La población general está conformada por 1,000 trabajadores administrativos afiliados a la Federación de Trabajadores del Ministerio Público (FENTRAMIP) Sede Lima; siendo la población objetiva de 200 trabajadores.

### Muestreo: Probabilística y aleatorio simple

N	Universo	1000
P	Probabilidad de éxito	10%
q = (1-p)	Probabilidad de fracaso	90%
Z	Nivel de confianza	1.96
E	Error de estimación	0.05
N	Muestra	

#### Formula de muestreo con población finita

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{(N-1) \times e^2 + Z^2 \times p \times q}$$

$$n = \frac{132}{2.843244}$$

$$n = 132$$

### Muestra

Conforme con (Sosa, Ospina,L, & Berdugo,E, Estadística descriptiva y probabilidades, 2014)“la muestra es un subconjunto fielmente representativo de la población. Hay diferentes tipos de muestreo. El tipo de muestra que se seleccione dependerá de la calidad y cuán representativo se quiera sea el estudio de la población”.

Según (Hernandez & et al, 2010) :

La muestra de estudio corresponde a la muestra probabilística pues según la elección de los elementos depende de la probabilidad, no de causas relacionadas con las características del investigador o del que hace la muestra. Aquí el procedimiento es mecánico, en base a fórmulas de probabilidad, no depende del proceso de toma de decisiones de una persona o grupo de personas y desde luego, las muestras seleccionadas por decisiones subjetivas tienden a estar sesgadas”. (p.131).

Para (Marroquin, Villegas, Sanches, & Del Castillo, 2011, pág. 145),

La muestra se clasifica en probabilística y no probabilística. La probabilística, son aquellas donde todos los miembros de la población tienen la misma opción de conformarla a su vez pueden ser: muestra aleatoria simple, muestra de azar sistemático, muestra estratificada o por conglomerado o áreas. La no probabilística, la elección de los miembros para el estudio dependerá de un criterio específico del investigador, lo que significa que no todos los miembros de la población tienen igualdad de oportunidad de conformarla. La forma de obtener este tipo de muestra es: muestra intencional y muestra accidentada o sin norma. En este caso la muestra es probabilística.

La muestra estuvo conformada por 132 trabajadores administrativos afiliados a la Federación de Trabajadores del Ministerio Público (FENTRAMIP) Sede Lima.

## **Muestreo**

De acuerdo con la autora (Vladimirovna, 2014), cuando se cumple con la condición de que todos los elementos de la población tienen alguna oportunidad de ser escogidos en la muestra, si la probabilidad correspondiente a cada sujeto de la población es conocida de antemano, recibe el nombre de muestreo probabilístico.

### **2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

En opinión de (Rodríguez Peñuelas, 2010, pág. 162), las técnicas, son los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas.

#### **Técnica de recolección**

La técnica que se aplicó en la presente investigación fue la Encuesta.

Según (Carrizales, 2012, pág. 11),

La encuesta es una técnica de investigación que consiste en:

Una interrogación verbal o escrita que se le realiza a las personas con el fin de obtener determinada información necesaria para una investigación. Cuando la encuesta es verbal se suele hacer uso del método de la entrevista; y cuando la encuesta es escrita se suele hacer uso del instrumento del cuestionario, el cual consiste en un documento con un listado de preguntas, las cuales se les hacen a las personas a encuestar. Una encuesta puede ser estructurada, cuando está compuesta de listas formales de preguntas que se le formulan a todos por igual; o no estructurada, cuando permiten al encuestador ir modificando las preguntas en base a las respuestas que vaya dando el encuestado. Las encuestas se les realizan a grupos de personas con características similares de las cuales se desea obtener información. (p.11)

### **Instrumentos de recolección**

El instrumento que se aplicó en la presente investigación fue el Cuestionario con escala de tipo Likert modificado, como:

1. Totalmente en desacuerdo
2. Desacuerdo
3. Indeciso
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo.

Variable 1: Se aplicó el cuestionario de Negociación colectiva

#### **Ficha técnica**

Instrumento: Cuestionario de negociación colectiva

Autora: Ruth Evelyn Grados Medrano

Año: 2016

Significación: El cuestionario de negociación colectiva tiene 4 dimensiones que son los siguientes: ambientales, económicos, demográficos y jurídico-institucionales.

Extensión: El cuestionario consta de 16 ítems.

Administración: Individual o colectiva

Ámbito de Aplicación: personal administrativo afiliado a la Federación de Trabajadores Administrativos del Ministerio Público (FENTRAMIP)

Duración: El tiempo de duración para desarrollar el cuestionario es de aproximadamente 20 minutos.

Puntuación: El cuestionario de negociación colectiva utiliza la escala de Likert:

- 1 = Totalmente en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Indeciso
- 4 = De acuerdo
- 5 = Totalmente de acuerdo

Variable 2: Se aplicó el cuestionario de conflictos laborales

#### **Ficha técnica**

Instrumento: Cuestionario de conflictos laborales

Autora: Ruth Evelyn Grados Medrano

Año: 2016

Significación: El cuestionario de conflictos laborales tiene 3 dimensiones que son los siguientes: culturales, estructurales y comportamiento.

Extensión: El cuestionario consta de 15 ítems.

Administración: Individual o colectiva

Ámbito de Aplicación: personal administrativo afiliado a la Federación de Trabajadores Administrativos del Ministerio Público (FENTRAMIP)

Duración: El tiempo de duración para desarrollar el cuestionario es de aproximadamente 20 minutos.

Puntuación: El cuestionario de conflictos laborales utiliza la escala de Likert:

- 1 = Totalmente en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Indeciso

- 4 = De acuerdo  
5 = Totalmente de acuerdo

### **Confiabilidad y Validación del instrumento**

La presente investigación ha utilizado el método de consistencia interna basado en el coeficiente de Alfa de Cronbach permitiendo estimar la confiabilidad del instrumento.

Según (Mejia & hernandez,J, 2015), la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados.

La herramienta que se utilizará para investigación es el Alfa de Cronbach, según Silva y Brian (2006) requiere de una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre cero y uno. Su ventaja reside en que no es necesario dividir en dos mitades a los ítems del instrumento de medición, simplemente se aplica la medición y se calcula el coeficiente

Según lo manifestado por (Kerlinger & Howard, 2002), la validez es un tema complejo y controvertido y que sin embargo, debe alcanzar todo instrumento de medición que se aplica. En este sentido, definen la validez como una propiedad que nos indica si estamos midiendo lo que creemos que estamos midiendo, si es así su medida es válida, si no evidentemente carece de validez. No es posible estudiar la validez sin tarde o temprano investigar sobre la naturaleza y el significado de las propias variables.

Podemos manifestar que según (Streiner & Norman, 2008), “la validez del instrumento debe ser puesto al juicio de expertos, es decir se somete el instrumento a revisión por parte asesores de acuerdo a la especialidad temática que cuenten con el grado académico pertinente”.

El cuestionario a utilizar se validará por juicio de expertos, el cual luego de la validación se procederá a probar la confiabilidad. Por tanto, se utilizó validación de contenido, utilizando el juicio de expertos para dar validez a los

instrumentos de recolección de la presente investigación. Finalmente, debe señalarse que la validez es el grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir. La validez se refiere al grado de evidencia acumulada sobre qué mide el instrumento. Es el grado en que la evidencia acumulada justifica la particular interpretación que se va a hacer del instrumento.

### Negociación colectiva

**Tabla 3**  
***Resumen del procesamiento de los casos***

		<b>N</b>	<b>%</b>
Casos	Válidos	132	100.0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	132	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**Tabla 4**  
***Estadísticos de fiabilidad***

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
.974	16

En la Tabla 2 se ha obtenido el estadístico de fiabilidad, siendo el coeficiente Alfa de Cronbach ítem-total de 0.974 para 16 ítems de la variable negociación colectiva. Este valor indica que la confiabilidad es alta para la variable negociación colectiva.

### Conflictos laborales

**Tabla 5**  
***Resumen del procesamiento de los casos***

		<b>N</b>	<b>%</b>
Casos	Válidos	132	100.0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	132	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**Tabla 6**  
***Estadísticos de fiabilidad***

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
.949	15

En la Tabla 6 se ha obtenido el estadístico de fiabilidad, siendo el coeficiente Alfa de Cronbach ítem-total de 0.949 para 15 ítems de la variable conflictos laborales. Este valor indica que la confiabilidad es alta para la variable conflictos laborales.

## **Validez**

Según (Zavando, 2010)

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

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

## **Opinión de expertos**

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

### **Validez de constructo**

La validez de constructo es el grado de correspondencia o congruencia que existe entre los resultados de una prueba y los conceptos teóricos en los que se basan los temas que se pretenden medir. La validez de constructo trata de establecer en qué medida la prueba tiene en cuenta los aspectos que se hallan implícitos en la definición teórica del tema a medirse. (Mejía, 2005)

### **2.8 Procedimientos de recolección de datos**

La recolección de datos requiere de las siguientes actividades: La selección del instrumento o método de recolección, la aplicación del mismo y preparar las observaciones, registros y mediciones obtenidas para que se analice.

Es necesario que el instrumento o método de recolección cumpla con dos requisitos importantes, los cuáles son: confiabilidad y validez, refiriéndose a la primera como el grado en que la aplicación repetida del mismo arroja resultados iguales y la validez al grado en que dicho instrumento mide en realidad la variable que pretende medir.

### **2.9 Métodos de análisis e interpretación de datos**

Se utilizó el software estadístico SPSS en su versión 24 y para la prueba de hipótesis se utilizará la prueba Coeficiente de Correlación de Spearman, por medio de la cual se realizará la contrastación de la hipótesis y determinar conclusiones.

### **2.10. Consideraciones éticas**

La investigación no es sólo un acto técnico, es ante todo el ejercicio de un acto responsable, por este motivo la investigación no oculto a los colaboradores la naturaleza de la investigación, exponer a los colaboradores a actos que podrían perjudicarles, jamás invadió su intimidad, los datos consignados son reales y fieles a su naturaleza, sin manipulación por parte del investigador.

### **III. Resultados**

### 3.1 Análisis descriptivo

A continuación se presentan los resultados obtenidos en la prueba de campo realizada, tanto para la variable independiente y la variable dependiente, aplicando las métricas correspondientes a los indicadores seleccionados. Dichos resultados son sometidos a un minucioso análisis para extraer los principales rasgos de su comportamiento y de este modo tener elementos de juicio para interpretar de manera global el comportamiento de las dos variables involucradas.

#### Fiabilidad

#### Escala: ALL VARIABLES

**Tabla 7 :**  
**Resumen de procesamiento de casos**

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	132	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	132	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Podemos interpretar que se presentan 132 casos válidos y no se presentan casos de exclusión de un total de 132 casos.

**Tabla 8 :**  
**Alfa de cronbach**

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa	de N	de
Cronbach	elementos	
,936	6	

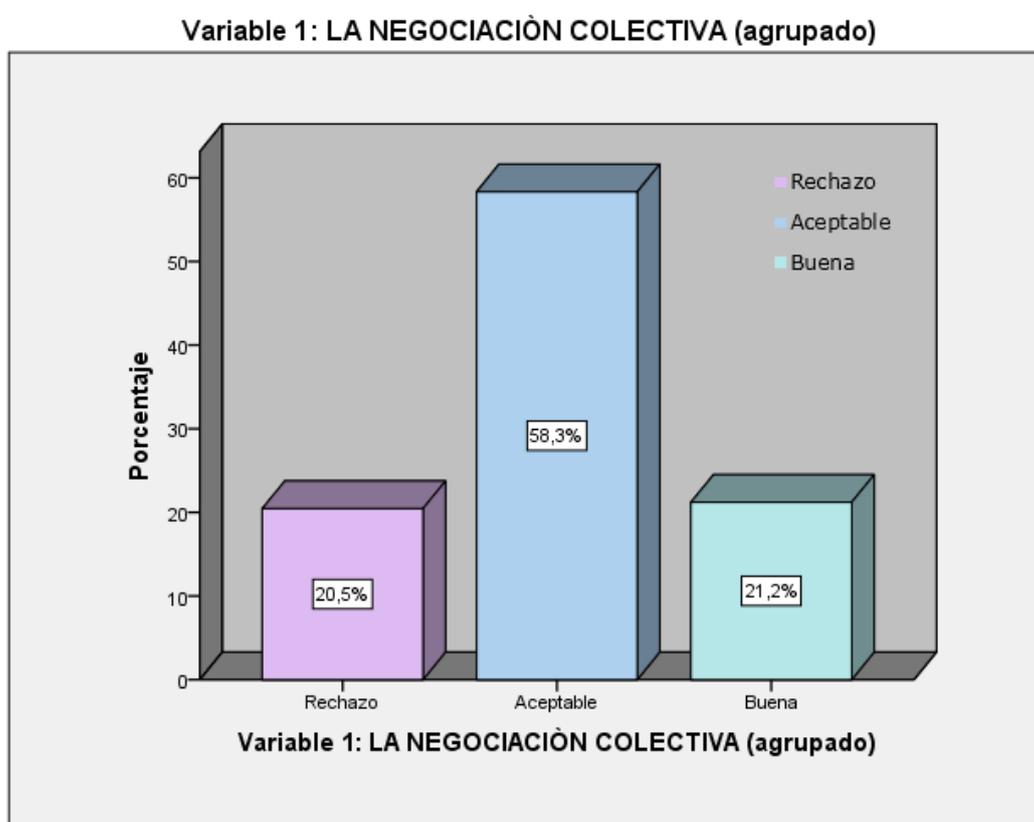
Podemos interpretar que el estadístico de fiabilidad – Alfa de Cronbach es de 0,936 o 93,6% el mismo que indica que es altamente confiable los datos a utilizar.

## Frecuencias

### Tabla de frecuencia

**Tabla 9**  
**Negociación colectiva**  
**Variable 1: Negociación colectiva (agrupado)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rechazo	27	20,5	20,5	20,5
	Aceptable	77	58,3	58,3	78,8
	Buena	28	21,2	21,2	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

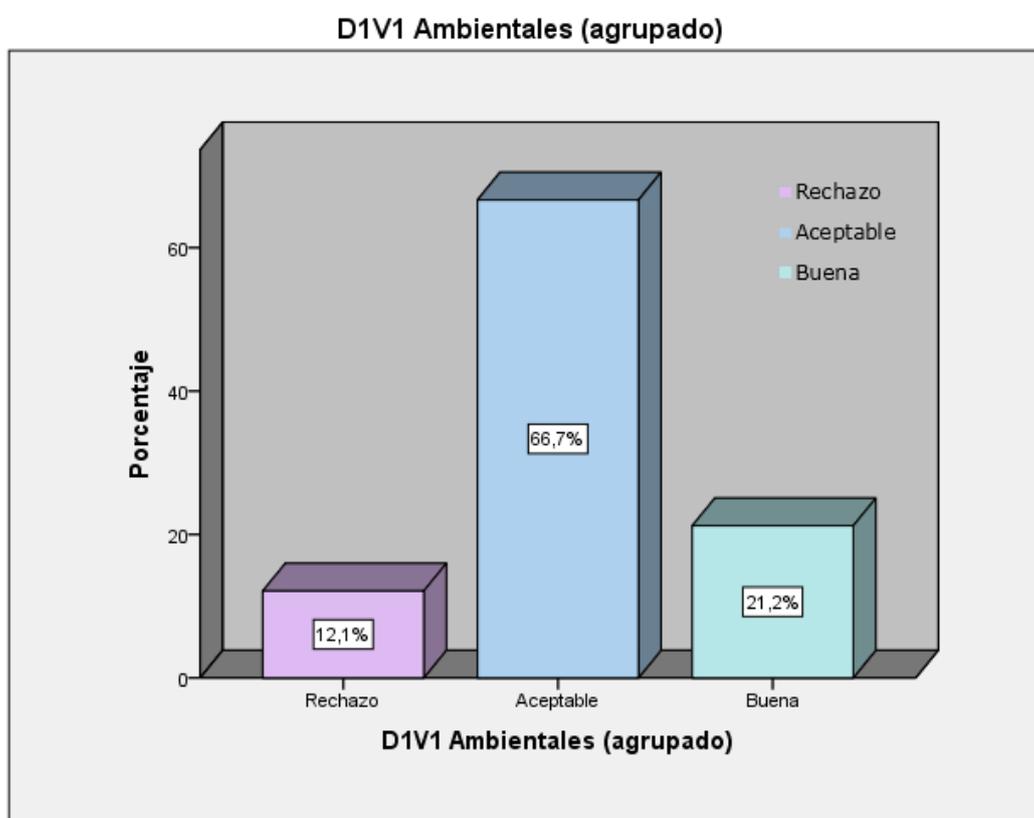


*Figura 1* Variable 1: Negociación colectiva

Podemos analizar en la tabla 9 y figura 1 que para la variable 1 – La negociación colectiva, se presenta un 20,5% (27) que indican el criterio de rechazo, 58,3% (77) de aceptable y un 21,2% (28) de buena.

**Tabla 10**  
**D1V1 Ambientales**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rechazo	16	12,1	12,1	12,1
	Aceptable	88	66,7	66,7	78,8
	Buena	28	21,2	21,2	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

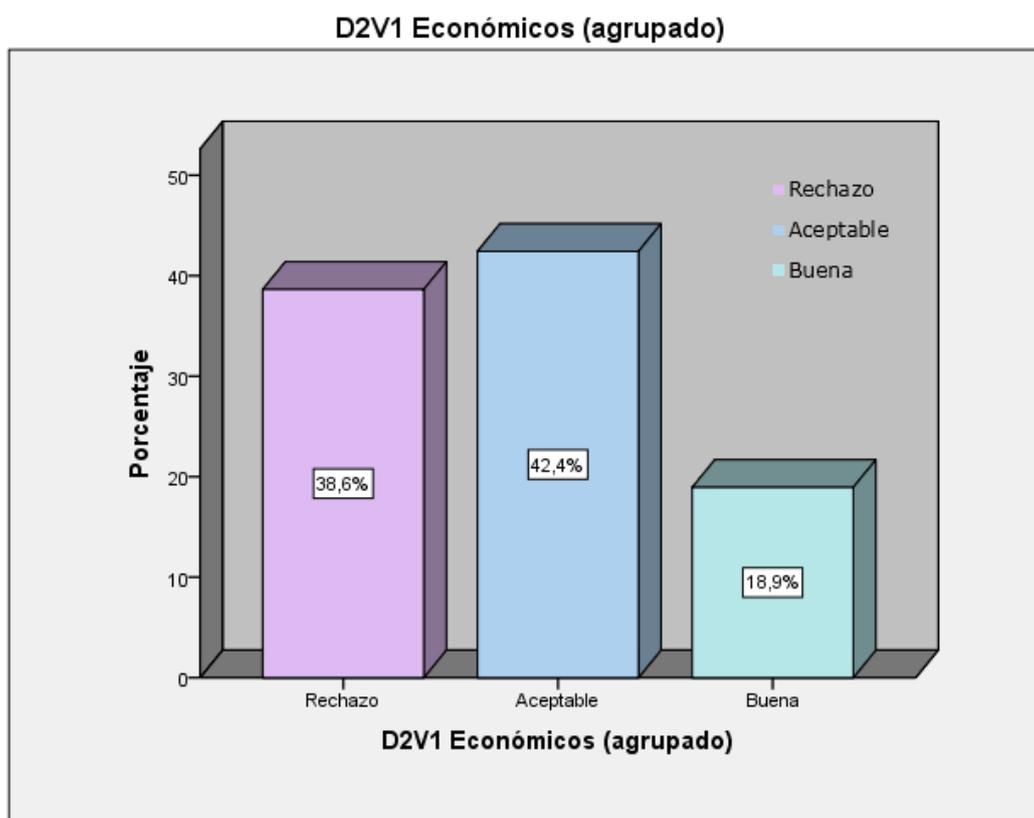


*Figura 2* D1V1 Ambientales

Podemos analizar en la tabla 10 y figura 2 que para la dimensión 1 – Ambientales de la variable 1 – La negociación colectiva, se presenta un 12,1% (16) que indican el criterio de rechazo, 66,7% (88) de aceptable y un 21,2% (28) de buena.

**Tabla 11**  
**D2V1 Económicos**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rechazo	51	38,6	38,6	38,6
	Aceptable	56	42,4	42,4	81,1
	Buena	25	18,9	18,9	100,0
	Total	132	100,0	100,0	



*Figura 3* D2V1 Económicos

Podemos analizar en la tabla 11 y figura 3 que para la dimensión 2 – Económicos de la variable 1 – La negociación colectiva, se presenta un 38,6% (51) que indican el criterio de rechazo, 42,4% (56) de aceptable y un 18,9% (25) de buena.

**Tabla 12**  
**D3V1 Demográficos**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rechazo	71	53,8	53,8	53,8
	Aceptable	33	25,0	25,0	78,8
	Buena	28	21,2	21,2	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

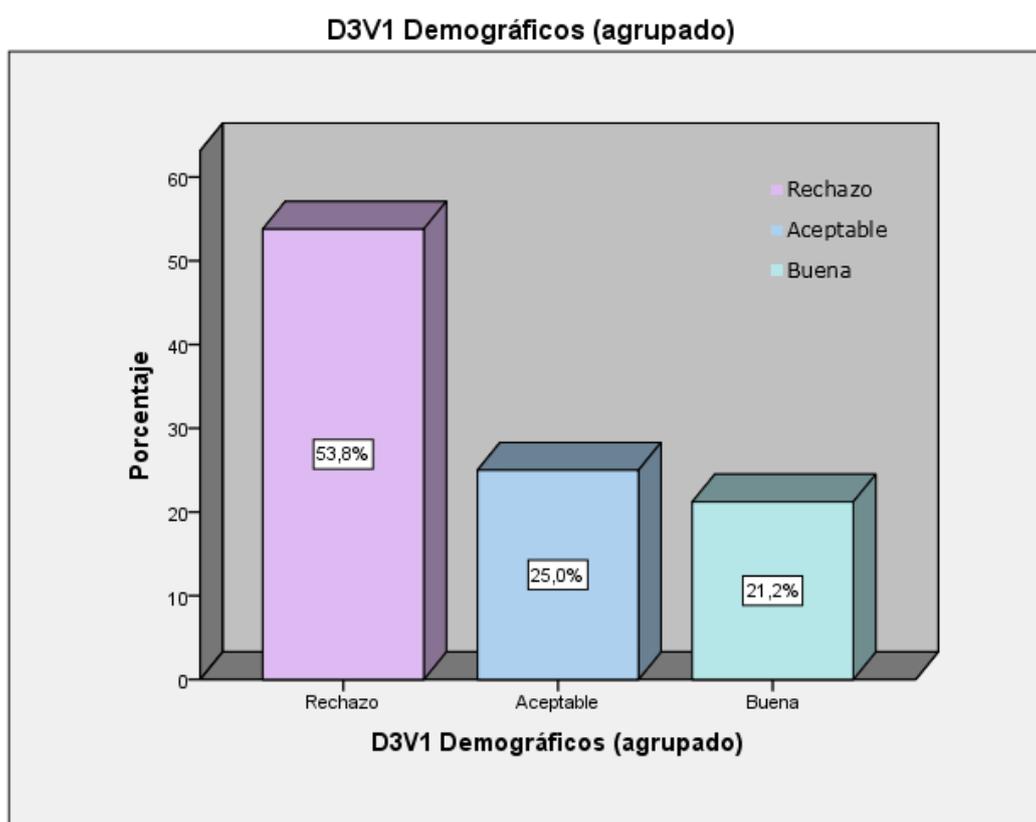


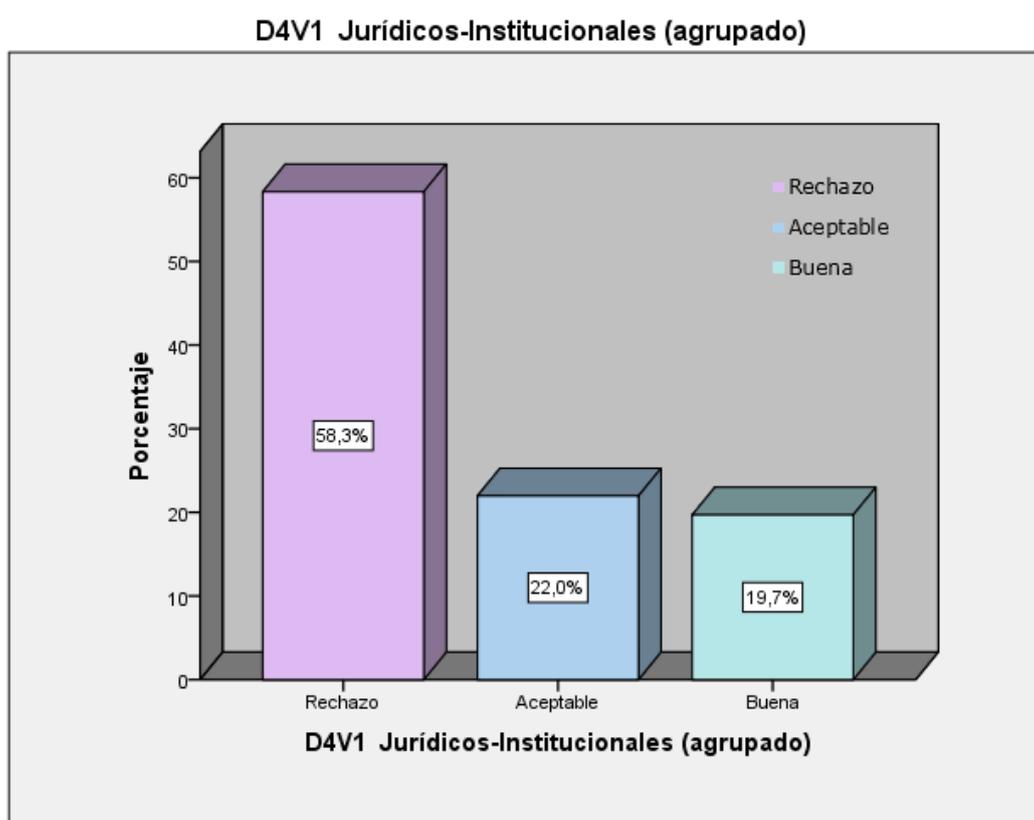
Figura 4 *D3V1 Demográficos*

Podemos analizar en la tabla 12 y figura 4 que para la dimensión 3 – Demográficos de la variable 1 – La negociación colectiva, se presenta un 53,8% (71) que indican el criterio de rechazo, 25,0% (33) de aceptable y un 21,2% (28) de buena.

**Tabla 13****D4V1 Jurídicos-Institucionales**

D4V1 Jurídicos-Institucionales (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rechazo	77	58,3	58,3	58,3
	Aceptable	29	22,0	22,0	80,3
	Buena	26	19,7	19,7	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

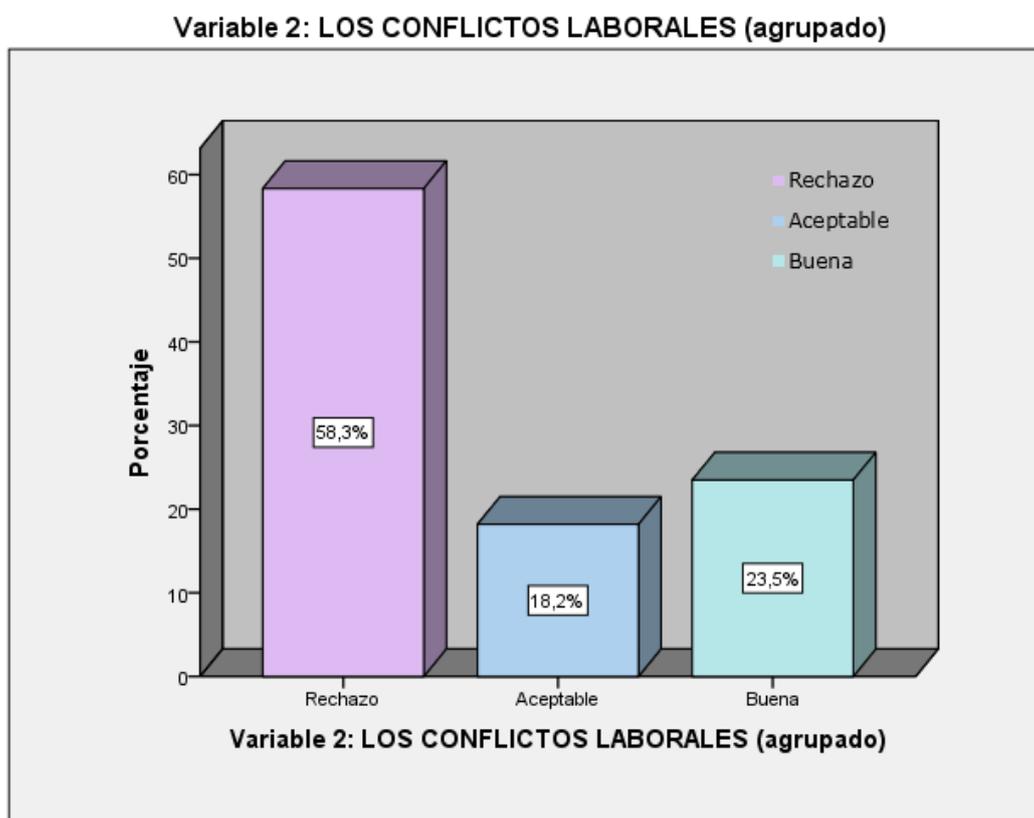
*Figura 5* D4V1 Jurídicos-Institucionales

Podemos analizar en la tabla 13 y figura 5 que para la dimensión 4 – jurídico – Institucional de la variable 1 – La negociación colectiva, se presenta un 58,3% (77) que indican el criterio de rechazo, 22,0% (29) de aceptable y un 19,7% (26) de buena.

**Tabla 14****Variable 2: Conflictos laborales**

Variable 2: LOS CONFLICTOS LABORALES (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rechazo	77	58,3	58,3	58,3
	Aceptable	24	18,2	18,2	76,5
	Buena	31	23,5	23,5	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

*Figura 6* Variable 2: Conflictos laborales

Podemos analizar en la tabla 14 y figura 6 que para la variable 2 – Los conflictos laborales, se presenta un 58,3% (77) que indican el criterio de rechazo, 18,2% (24) de aceptable y un 23,5% (31) de buena.

## 3.2 Análisis Inferencial

### Correlaciones no paramétricas - Hipótesis General

Ho= La negociación colectiva no tiene una relación positiva con los conflictos laborales en el Ministerio Público Sede Lima.

Ha= La negociación colectiva tiene una relación positiva con los conflictos laborales en el Ministerio Público Sede Lima.

### Regla Teórica para Toma de Decisiones

Se utilizó la Regla de Decisión, comparando el Valor p calculado por la data con el Valor p teórico de tabla = 0.05. Si el Valor p calculado  $\geq$  0.05, se Aceptará Ho. Pero, si el Valor p calculado  $<$  0.05, se Aceptará Ha.

### Estadística de Prueba de Hipótesis

Se halló, mediante el Rho de Spearman el tipo de relación entre los elementos (variables y/o dimensión) que está compuesta la hipótesis de estudio.

**Tabla 15**  
**Correlación de Rho de Spearman – Hipótesis General**

Correlaciones				
		Variable 1: LA NEGOCIACIÓN N COLECTIVA (agrupado)		Variable 2: LOS CONFLICTOS LABORALES (agrupado)
Rho de Spearman	Variable 1: LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,577**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
	Variable 2: LOS CONFLICTOS LABORALES (agrupado)	Coefficiente de correlación	,577**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

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

Podemos interpretar que el valor de Rho de Spearman es de 0,577\*\* lo que podemos afirmar que presenta una correlación significativa en el nivel de 0,01 bilateral, lo que significa que hay un 99,00% de aceptación y 1,00% de rechazo en ambas colas o 0,50% de error en cada cola, asimismo el valor de

sigma bilateral o p-valor es de 0,000 el mismo que es menor a 0,05, lo que podemos interpretar que acepta la hipótesis alterna “*La negociación colectiva tiene una relación positiva con los conflictos laborales en el Ministerio Público Sede Lima.*”. Y se rechaza la hipótesis nula planteada.

### **Correlaciones no paramétricas - Hipótesis Especifica 1**

Ho= El aspecto ambiental de la negociación colectiva no tiene relación positiva con los conflictos laborales en el Ministerio Público Sede Lima

Ha= El aspecto ambiental de la negociación colectiva tiene relación positiva con los conflictos laborales en el Ministerio Público Sede Lima

### **Regla Teórica para Toma de Decisiones**

Se utilizó la Regla de Decisión, comparando el Valor p calculado por la data con el Valor p teórico de tabla = 0.05. Si el Valor p calculado  $\geq 0.05$ , se Aceptará Ho. Pero, si el Valor p calculado  $< 0.05$ , se Aceptará Ha.

### **Estadística de Prueba de Hipótesis**

Se halló, mediante el Rho de Spearman el tipo de relación entre los elementos (variables y/o dimensión) que está compuesta la hipótesis de estudio.

**Tabla 16**  
**Rho de Spearman – Hipótesis Especifica 1**

			<b>Correlaciones</b>	
			D1V1 Ambientales (agrupado)	Variable 2: LOS CONFLICTOS LABORALES (agrupado)
Rho de Spearman	D1V1 Ambientales (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,669**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
	Variable 2: LOS CONFLICTOS LABORALES (agrupado)	Coeficiente de correlación	,669**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

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

Podemos interpretar que el valor de Rho de Spearman es de 0,669\*\* lo que podemos afirmar que presenta una correlación significativa en el nivel de 0,01 bilateral, lo que significa que hay un 99,00% de aceptación y 1,00% de rechazo en ambas colas o 0,50% de error en cada cola, asimismo el valor de sigma bilateral o p-valor es de 0,000 el mismo que es menor a 0,05, lo que podemos interpretar que acepta la hipótesis alterna “*El ambiente de la negociación colectiva tiene relación positiva con los conflictos laborales en el Ministerio Público Sede Lima.*”. . Y se rechaza la hipótesis nula planteada.

### **Correlaciones no paramétricas - Hipótesis Especifica 2**

Ho= El aspecto económico no tiene relación positiva con los conflictos laborales en el Ministerio Público Sede Lima

Ha= El aspecto económico tiene relación positiva con los conflictos laborales en el Ministerio Público Sede Lima

### **Regla Teórica para Toma de Decisiones**

Se utilizó la Regla de Decisión, comparando el Valor p calculado por la data con el Valor p teórico de tabla = 0.05. Si el Valor p calculado  $\geq 0.05$ , se Aceptará Ho. Pero, si el Valor p calculado  $< 0.05$ , se Aceptará Ha.

## Estadística de Prueba de Hipótesis

Se halló, mediante el Rho de Spearman el tipo de relación entre los elementos (variables y/o dimensión) que está compuesta la hipótesis de estudio.

**Tabla 17**  
**Estadística de prueba de hipótesis – Hipótesis Especifica 2**

		Correlaciones	
		D2V1 Económicos (agrupado)	Variable 2: LOS CONFLICTOS LABORALES (agrupado)
Rho de Spearman	D2V1 Económicos (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,500**
		N	132
	Variable 2: LOS CONFLICTOS LABORALES (agrupado)	Coefficiente de correlación	,500**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	132

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

Podemos interpretar que el valor de Rho de Spearman es de 0,500\*\* lo que podemos afirmar que presenta una correlación significativa en el nivel de 0,01 bilateral, lo que significa que hay un 99,00% de aceptación y 1,00% de rechazo en ambas colas o 0,50% de error en cada cola, asimismo el valor de sigma bilateral o p-valor es de 0,000 el mismo que es menor a 0,05, lo que podemos interpretar que acepta la hipótesis alterna “*El aspecto económico tiene relación positiva con los conflictos laborales en el Ministerio Público Sede Lima.*”. Y se rechaza la hipótesis nula planteada.

### Correlaciones no paramétricas - Hipótesis Especifica 3

Ho= El aspecto demográfico de la negociación colectiva no tiene relación positiva con los conflictos laborales en el Ministerio Público Sede Lima

Ha= El aspecto demográfico de la negociación colectiva tiene relación positiva con los conflictos laborales en el Ministerio Público Sede Lima

### Regla Teórica para Toma de Decisiones

Se utilizó la Regla de Decisión, comparando el Valor p calculado por la data con el Valor p teórico de tabla = 0.05. Si el Valor p calculado  $\geq$  0.05, se Aceptará  $H_0$ . Pero, si el Valor p calculado  $<$  0.05, se Aceptará  $H_a$ .

### Estadística de Prueba de Hipótesis

Se halló, mediante el Rho de Spearman el tipo de relación entre los elementos (variables y/o dimensión) que está compuesta la hipótesis de estudio.

**Tabla 18**  
**Correlación Rho de Spearman – Hipótesis Específica 3**  
Correlaciones

			D3V1 Demográficos (agrupado)	Variable 2: LOS CONFLICTOS LABORALES (agrupado)
Rho de Spearman	D3V1 Demográficos (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,583**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
	Variable 2: LOS CONFLICTOS LABORALES (agrupado)	Coefficiente de correlación	,583**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

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

Podemos interpretar que el valor de Rho de Spearman es de 0,583\*\* lo que podemos afirmar que presenta una correlación significativa en el nivel de 0,01 bilateral, lo que significa que hay un 99,00% de aceptación y 1,00% de rechazo en ambas colas o 0,50% de error en cada cola, asimismo el valor de sigma bilateral o p-valor es de 0,000 el mismo que es menor a 0,05, lo que podemos interpretar que acepta la hipótesis alterna “*El aspecto demográfico de la negociación colectiva tiene relación positiva con los conflictos laborales en el Ministerio Público Sede Lima.*”. Y se rechaza la hipótesis nula planteada.

### Correlaciones no paramétricas - Hipótesis Especifica 4

Ho= El aspecto jurídico- institucional de la negociación colectiva no tiene una relación positiva con los conflictos laborales en el Ministerio Público Sede Lima

Ha= El aspecto jurídico- institucional de la negociación colectiva tiene una relación positiva con los conflictos laborales en el Ministerio Público Sede Lima

### Regla Teórica para Toma de Decisiones

Se utilizó la Regla de Decisión, comparando el Valor p calculado por la data con el Valor p teórico de tabla = 0.05. Si el Valor p calculado  $\geq$  0.05, se Aceptará Ho. Pero, si el Valor p calculado  $<$  0.05, se Aceptará Ha.

### Estadística de Prueba de Hipótesis

Se halló, mediante el Rho de Spearman el tipo de relación entre los elementos (variables y/o dimensión) que está compuesta la hipótesis de estudio.

**Tabla 19**  
**Rho de Spearman – Hipótesis Especifica 4**

Correlaciones				
			D4V1 Jurídicos- Institucionale s (agrupado)	Variable 2: LOS CONFLICTOS LABORALES (agrupado)
Rho de Spearman	D4V1 Jurídicos- Institucionales (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,632**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
	Variable 2: LOS CONFLICTOS LABORALES (agrupado)	Coefficiente de correlación	,632**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

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

Podemos interpretar que el valor de Rho de Spearman es de 0,632\*\* lo que podemos afirmar que presenta una correlación significativa en el nivel de 0,01 bilateral, lo que significa que hay un 99,00% de aceptación y 1,00% de rechazo en ambas colas o 0,50% de error en cada cola, asimismo el valor de

sigma bilateral o p-valor es de 0,000 el mismo que es menor a 0,05, lo que podemos interpretar que acepta la hipótesis alterna *“El aspecto jurídico-institucional de la negociación colectiva tiene una relación positiva con los conflictos laborales en el Ministerio Público Sede Lima”*. Y se rechaza la hipótesis nula planteada.

## **IV. Discusión**

**Primera discusión:**

Según lo manifiesta (Martínez López, 2017, págs. 1-4), en su publicación “Uso de las Tecnologías en el Trabajo” indica lo siguiente: Su permanente presencia en el marco de la prestación de servicios, ha supuesto la aparición de un conflicto laboral dual. De un lado, surgen constantes incidencias relacionadas con la limitación a los trabajadores del uso de estas herramientas tecnológicas, proporcionadas por el empresario para realizar sus tareas y, el control que puede hacer éste respecto de dicho uso. Por otro, se producen controversias respecto de la utilización que puede hacer el empresario de estas nuevas tecnologías, como medio de control y vigilancia en el uso de su poder de dirección, y el respeto a los derechos del trabajador en el marco de la relación laboral: derecho a la intimidad, secreto de las comunicaciones, etc. Una sentencia del Tribunal Supremo del pasado 21 de septiembre, -Recurso de Casación 259/2014- , por ejemplo, ha supuesto un auténtico terremoto en este ámbito, al considerar que no es obligatorio para el trabajador facilitar su móvil personal a la empresa, declarando abusivas las cláusulas tipo de los contratos de trabajo que obligan a los empleados a facilitar su número de móvil o el correo electrónico personales para, a través de ellos, efectuar comunicaciones electrónicas que afecten a la relación laboral entre las partes. Para regular estos conflictos no existe un marco normativo específico. Algunos convenios colectivos están empezando a regular los límites del correcto uso de los medios tecnológicos por los trabajadores y sus representantes, y de los poderes empresariales de dirección y vigilancia. Como en muchas otras cuestiones relativas a las relaciones laborales, han sido los Tribunales (ya hemos citado dos importantes resoluciones en la materia) los que han ido desarrollando un cuerpo de doctrina sobre el uso de las nuevas tecnologías en la empresa en esta doble vertiente que hemos señalado: Uso por parte del trabajador de estas herramientas y su control por parte del empresario. Cuando un empresario pone a disposición de sus trabajadores cualquier instrumento de trabajo: teléfono, correo electrónico, ordenador, coche, etc., parece lógico suponer que se espera que éstos los utilicen para el desempeño de sus tareas laborales; por lo que una interpretación estricta y rigorista del principio de la buena fe contractual supondría considerar un abuso de confianza y transgresión de dicha buena fe, susceptible, por tanto, de ser sancionado

cualquier uso de los mismos con fines particulares. No obstante, si no existen protocolos o indicaciones expresas que prohíban este uso particular, los Tribunales han venido admitiendo un cierto margen de tolerancia, entendiendo que la ausencia de normas o limitaciones expresas juegan siempre a favor del trabajador. El Tribunal Supremo en una sentencia de 26 de septiembre de 2007, indicó por primera vez la necesidad de que las empresas elaboren y difundan una concreta política de uso de las herramientas informáticas, así como el control de las mismas, bien de forma unilateral o a través de la negociación colectiva. Por lo tanto se fundamenta teóricamente que la negociación colectiva tiene relación con los conflictos laborales

### **Segunda discusión:**

Podemos mencionar que (Durán de la Fuente, 2016, págs. 12-19) indica en su artículo denominado “Políticas Ambientales y Desarrollo Sustentable”, lo siguiente: Los problemas ambientales conciernen a las ciencias exactas, naturales y sociales. Pero al mismo tiempo son problemas que involucran decisiones políticas, a veces controvertidas y por lo mismo muy difíciles de resolver. De ahí que por más que se busque enfocar estos problemas desde una óptica científica, y desde varias y distintas ciencias, siempre hará falta un prisma y un enfoque político. Ahora bien, el objetivo central de la política ambiental es lograr un desarrollo sustentable, más aún, ecológica y económicamente sustentable. La conservación de los ecosistemas y de la diversidad biológica, así como la mantención de la capacidad económica de producir bienes y servicios para las actuales y futuras generaciones, son requerimientos que hoy día se les exige a las políticas de desarrollo. En este sentido, la CEPAL ha desarrollado algunas propuestas que apuntan a un desarrollo ambientalmente sostenible, en el marco de una transformación productiva con equidad social. La creciente inserción internacional de nuestras economías, las necesidades de competir en mercados globalizados, el atraso tecnológico, la falta de núcleos endógenos de ciencia y tecnología, la carencia de recursos humanos capacitados y, sobre todo, la necesidad de un desarrollo económico y social acelerado, que sirva a los propósitos de vencer el subdesarrollo, han llevado a la CEPAL a diseñar propuestas innovadoras. Y es precisamente este marco de propuestas para la

transformación productiva, el que inspira el desarrollo de las políticas ambientales que se necesitan para enfrentar con éxito los cada vez más numerosos y crecientes problemas de la región en esta área. Muchos son los ejemplos de insustentabilidad de nuestro desarrollo, los que se reflejan en problemas como la creciente y caótica urbanización de Latinoamérica, los cinturones de marginalidad y pobreza urbana, la industrialización sin normativa ni control ambiental, la explotación indiscriminada y el deterioro de los recursos naturales, además de la creciente contaminación del suelo, agua y aire, la desertificación y la pérdida del bosque nativo, la disminución de la capa de ozono, y tantos otros. Es necesario llamar la atención en cuanto a que el desarrollo genera mayor vulnerabilidad sobre los recursos naturales y mayor contaminación. Sin embargo, esto no significa que se esté contra el desarrollo económico. Lo que ocurre es que sin políticas ambientales eficaces y sin una sociedad civil alerta, consciente, movilizadora y participativa, este desarrollo económico puede llevarnos a la pérdida de nuestro patrimonio natural y ambiental, base de muchas de nuestras fortalezas y posibilidades futuras. Por lo tanto se fundamenta teóricamente que el aspecto ambiental de la negociación colectiva tiene relación con los conflictos laborales.

### **Tercera discusión:**

Según (Cortera, 2011, págs. 10-13), en su obra "las Dimensiones Transnacionales de la negociación colectiva", el primer y fundamental cambio económico que está afectando profundamente nuestros sistemas de relaciones de trabajo y configurando un "nuevo conflicto industrial" es la "globalización". La extensión planetaria del dominio del mercado, la creación de un mercado de envergadura mundial afecta, desde luego, en primer lugar, a las empresas que quedan ahora sometidas a una competencia global y deben organizar la producción de bienes y servicios a escala planetaria, pero en no menor medida interesa a los trabajadores y a sus organizaciones representativas por cuanto la globalización prefigura una nueva "división internacional del trabajo" y obliga al sindicato a pensar a escala global y a internacionalizarse. No descubro nada a nadie si les digo que en muchos sectores productivos, sobre todo en el sector servicios (transportes, comunicaciones, energía, banca, etc.), tanto la propiedad

como la gestión empresarial misma, trascienden claramente las dimensiones nacionales. El desarrollo de los mercados financieros, la introducción masiva de las tecnologías de la información y de las telecomunicaciones, el abaratamiento de los costes de transportes y de las comunicaciones han hecho factible un espectacular aumento de la movilidad del capital, y consecuencia de ello, el que los procesos de deslocalización y relocalización productiva, a nivel regional y mundial, se multipliquen y adquieran visos de normalidad. Estos procesos en Europa afectan, en primer término, a las industrias de trabajo intensivas, respecto de las cuales los costos de producción, señaladamente el costo de la mano de obra, son un factor determinante de la competitividad. Pero, como ha alertado la Comisión Europea, "comienzan igualmente a observarse en sectores intermedios, que constituyen los puntos fuertes tradicionales de la industria europea, e incluso en ciertos sectores de alta tecnología en los que existen indicios de deslocalización de ciertas actividades de investigación y en los servicios".

Al decir de los expertos, la economía española es particularmente vulnerable al proceso de deslocalización, "ad intra", en el seno de la Unión Europea con relación a los PECOS, y ad extra, frente a los nuevos países industrializados. Nuestro modelo de desarrollo y las debilidades de nuestro sistema productivo, nuestra deficiente especialización productiva hacen que, para nosotros, la concurrencia entre territorios para atraer inversiones, para evitar o atraer deslocalizaciones estén a la orden del día. La globalización, como es obvio, internacionaliza los conflictos de trabajo y obliga a los actores a pensar y a actuar desde este nuevo escenario. Comoquiera que la empresa o el grupo de empresas concibe y planifica sus actuaciones globalmente, el conflicto se internacionaliza y el sindicato, desbordado por la nueva dimensión de los problemas, reformula sus modos de actuación.

Las experiencias españolas de deslocalización evidencian la dimensión internacional de estos nuevos conflictos que está omnipresente a la hora de elaborar las estrategias para abordarlos. Simplificando las cosas pero sin faltar a la verdad pueden identificarse en los procesos de deslocalización operados en nuestro país en los últimos años, sobre todo en Cataluña, dos grandes

estrategias empresariales. En primer lugar, la de evitar el cierre de la factoría mediante la renegociación de las condiciones de trabajo aplicables en la empresa y el establecimiento de medidas de mejora de la productividad, a cambio de la garantía del mantenimiento de la inversión y el empleo e incluso el aumento de aquélla y de éste. En la base de esta estrategia está la convicción de que la única vía para garantizar la viabilidad de la empresa es la restauración de su competitividad, mejorando la productividad, por eso estos pactos suelen versar sobre las condiciones de trabajo más ligadas a la productividad de la empresa, esto es, la jornada y los salarios. Básicamente se trata de extender la jornada manteniendo el salario inalterado o de rebajar el salario y menguar con ello el costo de trabajo para la empresa. La segunda estrategia, que se acomete a veces cuando fracasa la primera -el caso de Philips es, en este sentido, paradigmático-y otras directamente, es la del cierre de la empresa a través normalmente de la regulación del empleo. También en la base de estas decisiones de cierre hay una clara valoración de la dimensión internacional del problema: la empresa cierra aquí porque la competencia ya produce allí a costos muy inferiores o porque quiere mejorar su competitividad y adelantarse a la competencia. Por lo tanto podemos fundamentar que los aspectos económicos y con la variable conflictos laborales tienen relación.

#### **Cuarta discusión:**

Podemos precisar que González Posada Martínez (Martínez G. P., 2015), en su publicación “La solución extrajudicial de los conflictos laborales” precisa que: La solución extrajudicial de los conflictos laborales. Ed. Junta de castila y león, otras fuentes. - colección de la comisión consultiva nacional de convenio colectivo. Esta colección recoge estudios varios sobre la negociación colectiva y los conflictos laborales, abordando aspectos de interés jurídico y sociológico. - páginas web de los distintos organismos con competencias en las materias estudiadas. Objetivos. Los objetivos que configuran el desempeño del profesor y del desarrollo de la asignatura, y que se pretenden alcanzar a través del proceso de enseñanza- aprendizaje, pueden ser descritos del modo que sigue: a) proporcional a los alumnos un acercamientos teórico del fenómeno de la negociación colectiva y del conjunto de reglas que ordenan los cauces

procedimentales de negociación por los que discurre la composición de intereses en el mundo del trabajo, destacando especialmente las prácticas tipificadas que han ido arbitrando paulatinamente los empresarios y los representantes de los trabajadores. b) proporcionar a los alumnos un acercamiento teórico, desde una perspectiva interdisciplinar, del conflicto laboral como núcleo y origen de las relaciones laborales, su naturaleza, tipología, formas de exteriorización, los mecanismos de gestión preventiva, los medios de solución (auto compositivos y hetero compositivos) y sus fuentes de ordenación. c) fomentar en los alumnos la comprensión, análisis y reflexión acerca de las cuestiones más relevantes relacionadas con la negociación colectiva y el conflicto socio-laboral. Metodología. Desde tales referencias, la labor docente se ocupará del tema objeto de comentario tanto desde el punto de vista teórico como aplicado. Las prácticas tendrán una periodicidad semanal y se programarán de forma paralela al desarrollo de los contenidos teóricos, sin perjuicio de la realización de otras actividades que requieran la participación de los alumnos a través de grupos, las cuales serán propuestas con la suficiente antelación. Criterios de evaluación. Por lo tanto se fundamenta teóricamente que la negociación colectiva tiene relación con los conflictos laborales

#### **Quinta discusión:**

Podemos analizar en el artículo indexado (Aylwin Chiorrini, 2005, págs. 197-225) denominado “Los grupos de empresas y sus efectos jurídico laborales en el Derecho Comparado”, manifiesta que: Los grupos de empresas constituyen una realidad empresarial en el actual sistema económico. La estructura empresarial del grupo está integrada por diversos sujetos jurídicos, cada uno formalmente independiente y revestido de personalidad jurídica propia y diferenciada, pero que sin embargo actúan bajo una dirección económica común, originando una separación entre la realidad material y las formas jurídicas. Si bien el grupo puede estar integrado por personas jurídicas de distinta clase (sociedades, corporaciones, fundaciones, de derecho público o de derecho privado) y también por personas naturales o físicas organizadas como empresarios, la realidad muestra que los grupos de empresas aparecen habitualmente formados por sociedades. El dato universal es que los grupos de empresas presentan efectos

en diversos ámbitos, entre ellos los de índole técnico, económico y jurídico. Desde la perspectiva del derecho, los grupos de empresas han sido abordados fragmentariamente por el ordenamiento jurídico. Así, esta forma de organización empresarial y su funcionamiento plantea conflictos que han sido centro de preocupación del Derecho Comercial o Derecho de Sociedades, tales como, por ejemplo, dirección de los grupos, protección a los inversionistas, socios minoritarios, transparencia de los mercados, acreedores de las sociedades y terceros en general. También el Derecho Tributario ha fijado su atención en el grupo de empresas regulando las relaciones y transacciones que se dan en su interior entre las empresas que lo conforman, velando por la aplicación de impuestos y gravámenes. En los últimos tiempos también el Derecho del Trabajo ha centrado su preocupación en este fenómeno, impulsado por el propósito de fijar ciertas reglas que garanticen el seguro y adecuado ejercicio de los derechos laborales en el marco del funcionamiento de los grupos de empresas. Por lo tanto se fundamenta teóricamente que el aspecto jurídico- institucional de la negociación colectiva tiene una relación con los conflictos laborales.

## **V. Conclusiones**

**Primera conclusión.-** Podemos concluir que el valor de Rho de Spearman es de 0,577\*\* lo que podemos afirmar que presenta una correlación significativa en el nivel de 0,01 bilateral, lo que significa que hay un 99,00% de aceptación y 1,00% de rechazo en ambas colas o 0,50% de error en cada cola, asimismo el valor de sigma bilateral o p-valor es de 0,000 el mismo que es menor a 0,05, lo que podemos interpretar que acepta la hipótesis alterna “La negociación colectiva tiene una relación positiva con los conflictos laborales en el Ministerio Público Sede Lima.”. Y se rechaza la hipótesis nula planteada.

**Segunda conclusión.-** Podemos concluir que el valor de Rho de Spearman es de 0,669\*\* lo que podemos afirmar que presenta una correlación significativa en el nivel de 0,01 bilateral, lo que significa que hay un 99,00% de aceptación y 1,00% de rechazo en ambas colas o 0,50% de error en cada cola, asimismo el valor de sigma bilateral o p-valor es de 0,000 el mismo que es menor a 0,05, lo que podemos interpretar que acepta la hipótesis alterna “El aspecto ambiental de la negociación colectiva tiene relación positiva con los conflictos laborales en el Ministerio Público Sede Lima”. Y se rechaza la hipótesis nula planteada.

**Tercera conclusión.-** Podemos concluir que el valor de Rho de Spearman es de 0,500\*\* lo que podemos afirmar que presenta una correlación significativa en el nivel de 0,01 bilateral, lo que significa que hay un 99,00% de aceptación y 1,00% de rechazo en ambas colas o 0,50% de error en cada cola, asimismo el valor de sigma bilateral o p-valor es de 0,000 el mismo que es menor a 0,05, lo que podemos interpretar que acepta la hipótesis alterna “El aspecto económico de la negociación colectiva tiene relación positiva con los conflictos laborales en el Ministerio Público Sede Lima.”. Y se rechaza la hipótesis nula planteada.

**Cuarta conclusión.-** Podemos concluir que el valor de Rho de Spearman es de 0,583\*\* lo que podemos afirmar que presenta una correlación significativa en el nivel de 0,01 bilateral, lo que significa que hay un 99,00% de aceptación y 1,00% de rechazo en ambas colas o 0,50% de error en cada cola, asimismo el valor de sigma bilateral o p-valor es de 0,000 el mismo que es menor a 0,05, lo que podemos interpretar que acepta la hipótesis alterna “El aspecto demográfico de

la negociación colectiva tiene relación positiva con los conflictos laborales en el Ministerio Público Sede Lima.”. Y se rechaza la hipótesis nula planteada.

**Quinta conclusión.-** Podemos concluir que el valor de Rho de Spearman es de 0,632\*\* lo que podemos afirmar que presenta una correlación significativa en el nivel de 0,01 bilateral, lo que significa que hay un 99,00% de aceptación y 1,00% de rechazo en ambas colas o 0,50% de error en cada cola, asimismo el valor de sigma bilateral o p-valor es de 0,000 el mismo que es menor a 0,05, lo que podemos interpretar que acepta la hipótesis alterna “El aspecto jurídico-institucional de la negociación colectiva tiene una relación positiva con los conflictos laborales en el Ministerio Público Sede Lima”. Y se rechaza la hipótesis nula planteada.

## **VI. Recomendaciones**

**Primera recomendación:**

Se recomienda al Congreso de la República cumplir con la sentencia de fecha 26 de abril de 2016 del Tribunal Constitucional con la cual se declaró como inconstitucional, la exclusión en la negociación colectiva de las remuneraciones en el sector público, elaborando y aprobando una regulación en la cual no se imponga condiciones y limitaciones a este derecho; ello a efecto de que los sindicatos del sector público a nivel nacional puedan negociar con el Estado el alza de los salarios, así como mejorar las condiciones de trabajo.

**Segunda recomendación:**

Se recomienda al señor Fiscal de la Nación, que la designación de los miembros de la Comisión Negociadora recaiga en representantes con poder de decisión como el Gerente General. Asimismo, se incluya a un representante de la Oficina de Asesoría Jurídica, a quien le correspondería emitir una opinión legal respecto a la factibilidad de atender o no los pedidos de la organización sindical, dentro de marco legal vigente, durante la etapa de trato directo o en las reuniones de conciliación programadas por el Ministerio de Trabajo, conforme a ley.

**Tercera recomendación:**

Se recomienda a la Gerencia General del Ministerio Público realizar las gestiones pertinentes ante el Ministerio de Economía y Finanzas, para obtener un mayor presupuesto para la entidad, lo cual permitirá a los miembros de la comisión negociadora realizar un mejor manejo de las negociaciones que se lleven a cabo con las organizaciones sindicales.

**Cuarta recomendación:**

Se recomienda a la Gerencia General del Ministerio Público disponer que la Oficina Central de Planificación y Presupuesto, crear una unidad orgánica de apoyo a la Gerencia Central de Potencial Humano, responsable de las reclamaciones laborales, atender administrativamente los pliegos de reclamos presentados por las organizaciones sindicales, así como recabar todas las opiniones técnicas que deben emitir los órganos competentes, según

corresponda, en relación a los pedidos de los gremios sindicales, evitando la dilación del proceso de negociación.

**Quinta recomendación:**

Se recomienda a la Gerencia Central de Potencial Humano del Ministerio Público elaborar un instructivo interno, el cual permita llevar a cabo las mencionadas negociaciones con la celeridad del caso.

## **VII. Referencias Bibliográficas**

- Apel, M. (1961). *Diccionario de Filosofía*. México: UTEHA.
- Arismendi, E. (21 de abril de 2013). *emirarismendi-planificación de proyectos*. Obtenido de [www.planificacióndeprojectosemirarismendi.blogspot.pe/2007](http://www.planificacióndeprojectosemirarismendi.blogspot.pe/2007)
- Avalos Jara, O. V. (once de setiembre de 2011). *Ministerio de Trabajo*. Recuperado el 11 de setiembre de 2016, de <http://www.trabajo.gob.pe>
- Bernales, E. (2002). *Manual parlamentario*. Lima: Comisión Andina de Juristas.
- braun, V. V. (s.f.). *www.unad.edu.co*. Recuperado el 09 de octubre de 2016, de [www.unad.edu.co/datateca.unad.edu.co/contenidos/100104-exe/lección\\_5\\_investigacion\\_pura\\_investigacion\\_aplicada\\_investigacion\\_profesional.ht](http://www.unad.edu.co/datateca.unad.edu.co/contenidos/100104-exe/lección_5_investigacion_pura_investigacion_aplicada_investigacion_profesional.ht)
- Duarte, J. F. (s.f.). *www.academia.edu*. Recuperado el 29 de setiembre de 2016, de [www.academia.edu: www.academia.edu/7377686/investigación correlacional](http://www.academia.edu/7377686/investigación_correlacional)
- Empresa, B. P. (17 de noviembre de 2009). La negociación colectiva en las organizaciones. *La Negociación colectiva en las organizaciones*.
- ensayos, C. (7 de Noviembre de 2013). *Factores de Negociación*.
- Errázuriz, F. W. (2010). *El ámbito de la negociación colectiva*. Chile: Universidad de Chile.
- Flores, M. G. (s.f.). *Promonegocios.net/conceptos*. Recuperado el 01 de octubre de 2016, de [Promonegocios.net/conceptos: www.promonegocios.net/mercadotecnia/cultura\\_concepto.html](http://www.promonegocios.net/mercadotecnia/cultura_concepto.html)
- García, M. J. (2012). *Gestión de conflictos laborales*. Antequera, Málaga, España: Antakira grafic.
- García, R. R. (2008). *Estadística Administrativa*. Cadiz: Universidad de Cadiz.
- Gómez, J. M. (2010). La negociación colectiva en el sector público. Sevilla, España.
- Granada, U. d. (29 de setiembre de 2016). *www.ugr.es*. Recuperado el 29 de setiembre de 2016, de [www.ugr.es: www.ugr.es/www/ugr.es/mpasadas/ftp/master/metodo/apuntes.pdf](http://www.ugr.es/www/ugr.es/mpasadas/ftp/master/metodo/apuntes.pdf)
- Guillén, O. R., & Valderrama, S. R. (2015). *Guía para elaborar la tesis universitaria*. Lima: Ando educando.

- Hernández Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Hernandez, F. B. (2010). *Metodología de la Investiagación*. Mexico, Mexico: Mac Grall Hill. Recuperado el 29 de setiembre de 2016, de [www.ecured.cu](http://www.ecured.cu): [www.ecured.cu/index.php/investigación correlacional](http://www.ecured.cu/index.php/investigación%20correlacional)
- Hernandez, F. B. (2010). [www.freelibros.com](http://www.freelibros.com). Recuperado el 09 de octubre de 2016, de [www.freelibros.com](http://www.freelibros.com): [https://www.esup.edu.pe/descargas/dep\\_investigacion/metodologia de la investigacion 5ta edicion.pdf](https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/metodologia_de_la_investigacion_5ta_edicion.pdf)
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *metodología de la investigación (cuarta edición)*. México: McGraw-Hill.
- Hernández, Z. M. (2017). [www.esup-ede.com](http://www.esup-ede.com). Obtenido de [https://esup.edu.pe2017/henández,zapata, mendoza/metodologia de la investigacion](https://esup.edu.pe2017/henández,zapata,mendoza/metodologia_de_la_investigacion)
- Jumpa, A. P. (11 de octubre de 2012). *Derecho y desastre*. Recuperado el 02 de octubre de 2016, de [https://derecho y desastre wordpress.com/2012/10/11/](https://derecho%20y%20desastre.wordpress.com/2012/10/11/)
- Kerlinger, F., & Howard, L. (2002). *Investigación del comportamiento, métodos de investigación en ciencias sociales*. (Vol. Cuarta Edición). México: Mc Graw Hill Editores. México.
- La Enciclopedia*. (2004). Madrid: Salvat.
- macrilimpiaecheverrias blog*. (22 de octubre de 2010). Recuperado el 02 de octubre de 2016, de <https://macrilimpiaecheverria.wordpress.com/conceptosdemográficos>
- Marroquin, R., Villegas, L., Sanches, R., & Del Castillo, V. (2011). *Teoría y praxis de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- MEF. (2003). Recuperado el 20 de 04 de 2016, de Instructivo-Administrador-servidor-siga - Manual de Administrador del Servidor SIGA - - Sectorista del MEF.
- MEF. (2010). *Sistemas Administrativos* (págs. 56-63). Lima: Ministerio de Economía y Finanzas.
- MEF. (20 de Abril de 2010). Sistema Integrado de Gestuón Administrativa - SIGA. 1-2. Lima, Perú.
- Meza, H. S. (2002). *Metodología y Diseño de la Investigación Científica*. Lima: Universidad Ricardo Palma.

- mintra.gob.pe*. (s.f.). Recuperado el 25 de setiembre de 2016, de *mintra.gob.pe*: [www.mintra.gob.pe/contenidos/drt/servicios/pliego\\_de\\_reclamos.ppt](http://www.mintra.gob.pe/contenidos/drt/servicios/pliego_de_reclamos.ppt)
- Mondy, R. y. (2005). *Curso de administración de recursos humanos*. Mexico: Universidad Nacional Abierta. Recuperado el 03 de octubre de 2016, de [dip.una.edu.ve/mae/admeducativa//rrhh/paginas711u7admrrhhcap13.pdf](http://dip.una.edu.ve/mae/admeducativa//rrhh/paginas711u7admrrhhcap13.pdf)
- Nilton César, C. C. (octubre de 2012). La Nueva Gestión Pública y su aplicación en la negociación colectiva. *La nueva gestión pública y su aplicación en la negociación colectiva*. Lima, Lima, Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Organización Internacional del Trabajo, O. (2013). *Estudio General relativo a las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Administración Pública*. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Perú, T. C. (26 de abril de 2016). Sentencia. Lima, Lima, Perú.
- Pita Fernandez S, , P. (27 de mayo de 2002). *www.fisterra.com*. Recuperado el 27 de setiembre de 2016, de [www.fisterra.com](http://www.fisterra.com): <https://www.fisterra.com/mbe/investiga/cualitativo/cuantitativo2.pdf>
- Psicoglobalia*. (04 de enero de 2012). Recuperado el 29 de setiembre de 2016, de [www.psicoglobalia.com/que es un conflicto laboral y como gestionarlo](http://www.psicoglobalia.com/que-es-un-conflicto-laboral-y-como-gestionarlo)
- Puerta Vicent, H. J. (07 de abril de 2011). *Metodología de la investigación*. Obtenido de [www.tecnologiaenlaead.blogspot.pe/2011/04/el diseño de investigación y los conceptos involucrados](http://www.tecnologiaenlaead.blogspot.pe/2011/04/el-diseño-de-investigación-y-los-conceptos-involucrados)
- Ramirez Larriviery, J. C. (27 de abril de 2012). *Es.slide share.net*. Obtenido de [http://imageslidesharecdn.com/diseño de investigación/2011](http://imageslidesharecdn.com/diseño-de-investigación/2011)
- Reyes, H. S. (2002). *Metodología y Diseño de la Investigación Científica*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Rios, A. V. (2015). La negociación colectiva en el Perú, la hiperdescentralización y sus múltiples inconvenientes. Lima, Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Ruiz de Aldana Pérez, R. (domingo de enero de 2011). *Blog de Ricardo ruiz de Aldana Pérez*. Obtenido de [www.ricardoruizdealdana.blogspot.pe/2011/unidadIVdiseñodeinvestigación](http://www.ricardoruizdealdana.blogspot.pe/2011/unidadIVdiseñodeinvestigación)

- SAC, A. E. (05 de Marzo de 2016). *Ando Educando*. Obtenido de Ando Educando: [www.andoeducandoperu.com](http://www.andoeducandoperu.com)
- Samaja, J. (2004). *Epistemología y Metodología*. Buenos Aires: Eudeba.
- Sánchez, M. D. (2014). *Método de muestreo probabilístico*.
- Sánchez, S. (2011). *La Cuarta Vía: Paradigmas y Contraste de Hipótesis*. Lima-Perú.
- Santaella, C. (2010). La negociación colectiva de los funcionarios públicos en Venezuela. Venezuela.
- Sierra Bravo, R. (2001). *Técnicas de investigación social*. Madrid: Thomson Editores Spain.
- Trabajo, M. d. (s.f.). [www.mintra.gob.pe](http://www.mintra.gob.pe). Recuperado el 25 de setiembre de 2016
- Trabajo, M. d. (s.f.). [www.mintra.gob.pe](http://www.mintra.gob.pe). Recuperado el 25 de setiembre de 2016, de [www.mintra.gob.pe](http://www.mintra.gob.pe): [www.mintra.gob.pe/contenidos/drt/servicios/conceptos](http://www.mintra.gob.pe/contenidos/drt/servicios/conceptos)
- Universidad César Vallejo. (s.f.). *Maestría en Educación*. Trujillo: UCV.
- [www.clubensayos.com](http://www.clubensayos.com). (s.f.). Recuperado el 02 de octubre de 2016, de <https://www.clubensayos.com/temas-variados>
- [www.es.scribd.com](http://www.es.scribd.com). (s.f.). Recuperado el 27 de setiembre de 2016, de [www.es.scribd.com](http://www.es.scribd.com): <https://es.scribd.com/doc/14985751>
- [www.es.scribd-com](http://www.es.scribd-com). (s.f.). Recuperado el 02 de octubre de 2016, de <https://es.scribd.com/doc/111813198/economia-definicion-y-objetivos>
- [www.etimologias.dechile.net](http://www.etimologias.dechile.net). (s.f.). Recuperado el 02 de octubre de 2016, de <http://www.conceptodefinición.de/juridico>
- [www.eumed.net](http://www.eumed.net). (s.f.). Recuperado el 02 de octubre de 2016, de [www.eumed.net/libros-gratis/2007b/288/18/htm](http://www.eumed.net/libros-gratis/2007b/288/18/htm)
- [www.metodologiadelainvestigaciónsis.blog.spot](http://www.metodologiadelainvestigaciónsis.blog.spot). (26 de octubre de 2011). Recuperado el 29 de setiembre de 2016, de [metodologiadelainvestigaciónsis.blog.spot.com/2011/10.tipos de investigación](http://metodologiadelainvestigaciónsis.blog.spot.com/2011/10.tipos-de-investigación)
- [www.mintra.gob.pe](http://www.mintra.gob.pe). (2012). Recuperado el 29 de setiembre de 2016
- [www.myslide.es](http://www.myslide.es). (s.f.). Recuperado el 02 de octubre de 2016, de [myslide.es/tecnology/concepto-ambiente-trabajo](http://myslide.es/tecnology/concepto-ambiente-trabajo)

[www.newton.cnice.mec.es](http://www.newton.cnice.mec.es). (s.f.). Recuperado el 09 de octubre de 2016, de [www.newton.cnice.mec.es](http://www.newton.cnice.mec.es):  
[www.newton.cnice.mec.es/materiales\\_didacticos/mcientifico](http://www.newton.cnice.mec.es/materiales_didacticos/mcientifico)

[www.psicologosenlinea.net](http://www.psicologosenlinea.net). (s.f.). Recuperado el 02 de octubre de 2016, de [https://psicologosenlinea.net/1688-comportamiento humano-psicología](https://psicologosenlinea.net/1688-comportamiento-humano-psicologia)

[www.scribd.com](http://www.scribd.com). (s.f.). Recuperado el 02 de octubre de 2016, de [http://es.scribd.com/doc/28343960/diferentes definiciones de cultura](http://es.scribd.com/doc/28343960/diferentes-definiciones-de-cultura)

[www.significados.com](http://www.significados.com). (s.f.). Recuperado el 02 de octubre de 2016, de [www.significados.com/demografia](http://www.significados.com/demografia)

[www.significados.com](http://www.significados.com). (s.f.). Recuperado el 02 de octubre de 2016, de [www.significados.com/economia](http://www.significados.com/economia)

[www.thefreedictionary.com](http://www.thefreedictionary.com). (s.f.). Recuperado el 02 de octubre de 2016, de <http://es.thefreedictionary.com/juridico>

[www.thefreedictionary.com](http://www.thefreedictionary.com). (s.f.). Recuperado el 02 de octubre de 2016, de [www.es.thefreedictionary.com/comportamiento](http://www.es.thefreedictionary.com/comportamiento)

[www.thefreedictionary.com](http://www.thefreedictionary.com). (s.f.). Recuperado el 02 de octubre de 2016, de [esthefreedictionary.com/economia](http://esthefreedictionary.com/economia)

[www.ugr.es](http://www.ugr.es). (s.f.). Recuperado el 02 de octubre de 2016, de <https://www.ugr.es/fabad/definiciondemografia.pdf>

[www.UNAD.com](http://www.unad.edu.co). (s.f.). Recuperado el 29 de setiembre de 2016, de [www.datateca.unad.edu.co/.../proy-grado\\_en\\_linea/...o\\_trnsversal.html](http://www.datateca.unad.edu.co/.../proy-grado_en_linea/...o_trnsversal.html)

[www.unad.edu.co](http://www.unad.edu.co). (s.f.). Recuperado el 29 de setiembre de 2016, de [www.unad.edu.co](http://www.unad.edu.co):  
[datateca.unad.edu.co/contenidos/100104/2\\_lec\\_eval\\_inv\\_cientif.pdf](http://datateca.unad.edu.co/contenidos/100104/2_lec_eval_inv_cientif.pdf)

[www.wordreference.com](http://www.wordreference.com). (s.f.). Recuperado el 02 de octubre de 2016, de [www.wordreference.com/definicion/juridico](http://www.wordreference.com/definicion/juridico)

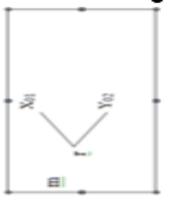
[wwwdefinición.org](http://www.definicion.org). (s.f.). Recuperado el 02 de octubre de 2016, de [www.definicion.org/economia](http://www.definicion.org/economia)

Zamudio, J. G. (2012). *Espistemología y Educación*. México: Red Tercer Milenio.

## **IV. Apéndice**

## **Apéndice A: matriz de consistencia**

PROBLEMA <sup>a</sup>		OBJETIVO <sup>b</sup>	HIPOTESIS <sup>c</sup>	VARIABLES E INDICADORES <sup>d</sup>			
Variable 1: LA NEGOCIACION COLECTIVA <sup>a</sup>		Variable 2: LOS CONFLICTOS LABORALES <sup>a</sup>					
<p>Problema principal<sup>1</sup></p> <p>¿Cuál es la relación entre la negociación colectiva y los conflictos laborales en el Ministerio Público Sede Lima 2016?<sup>1</sup></p> <p>Problemas secundarios<sup>1</sup></p> <p>¿Cuál es la relación entre el ambiente de la negociación colectiva y los conflictos laborales en el Ministerio Público Sede Lima 2016?<sup>1</sup></p> <p>¿Cuál es la relación entre el aspecto económico de la negociación colectiva y los conflictos laborales en el Ministerio Público Sede Lima 2016?<sup>1</sup></p> <p>¿Cuál es la relación entre el aspecto demográfico de la negociación colectiva y los conflictos laborales en el Ministerio Público Sede Lima 2016?<sup>1</sup></p>	<p>Objetivo general<sup>1</sup></p> <p>Determinar la relación entre la negociación colectiva y los conflictos laborales en el Ministerio Público Sede Lima 2016<sup>1</sup></p> <p>Objetivos específicos<sup>1</sup></p> <p>Determinar la relación entre el ambiente de la negociación colectiva y los conflictos laborales en el Ministerio Público Sede Lima 2016<sup>1</sup></p> <p>Determinar la relación entre el aspecto económico de la negociación colectiva y los conflictos laborales en el Ministerio Público Sede Lima 2016<sup>1</sup></p> <p>Determinar la relación entre el aspecto demográfico de la negociación colectiva y los conflictos laborales en el Ministerio Público Sede Lima 2016<sup>1</sup></p>	<p>Hipótesis general<sup>1</sup></p> <p>La negociación colectiva tiene una relación positiva con los conflictos laborales en el Ministerio Público Sede Lima 2016<sup>1</sup></p> <p>Hipótesis específicas<sup>1</sup></p> <p>El ambiente de la negociación colectiva tiene relación positiva con los conflictos laborales en el Ministerio Público Sede Lima 2016<sup>1</sup></p> <p>El aspecto económico tiene relación positiva con los conflictos laborales en el Ministerio Público Sede Lima 2016<sup>1</sup></p> <p>El aspecto demográfico tiene relación positiva con los conflictos laborales en el Ministerio Público Sede Lima 2016<sup>1</sup></p>	<p>Dimensiones<sup>a</sup></p> <p>Ambientales<sup>1</sup></p> <p>Económicos<sup>1</sup></p> <p>Demográficos<sup>1</sup></p> <p>Jurídicos-Insitucionales<sup>1</sup></p> <p>Factores de la Negociación-Club/Ensayos-pag.1,2-2016<sup>a</sup></p>	<p>Indicadores<sup>a</sup></p> <p>Lugar de negociación<sup>1</sup></p> <p>Número de negociadores<sup>1</sup></p> <p>Tiempo de duración<sup>1</sup></p> <p>Cantidad de ingreso<sup>1</sup></p> <p>Distribución de ingreso<sup>1</sup></p> <p>Política de Gobierno<sup>1</sup></p> <p>Política de la Entidad<sup>1</sup></p> <p>Población<sup>1</sup></p> <p>Número de Sindicatos<sup>1</sup></p> <p>Número de Miembros<sup>1</sup></p> <p>Normatividad<sup>a</sup></p>	<p>Items<sup>a</sup></p> <p>1<sup>1</sup></p> <p>2<sup>1</sup></p> <p>3,4<sup>1</sup></p> <p>5,6<sup>1</sup></p> <p>7<sup>1</sup></p> <p>8<sup>1</sup></p> <p>9<sup>1</sup></p> <p>10,11<sup>1</sup></p> <p>12<sup>1</sup></p> <p>13<sup>1</sup></p> <p>14,15,16<sup>a</sup></p>	<p>Niveles o rangos<sup>a</sup></p> <p>Totalmente desacuerdo<sup>1</sup></p> <p>En desacuerdo<sup>1</sup></p> <p>Indeciso<sup>1</sup></p> <p>De acuerdo<sup>1</sup></p> <p>Totalmente de acuerdo<sup>1</sup></p> <p>Rechazo<sup>1</sup></p> <p>(16-37)<sup>1</sup></p> <p>Aceptable<sup>1</sup></p> <p>(38-59)<sup>1</sup></p> <p>Buena<sup>1</sup></p> <p>(60-80)<sup>1</sup></p>	
<p>¿Cuál es la relación entre el aspecto jurídico-institucional de la negociación colectiva y los conflictos laborales en el Ministerio Público Sede Lima 2016?<sup>1</sup></p>	<p>Objetivo general<sup>1</sup></p> <p>Determinar la relación entre el aspecto jurídico-institucional de la negociación colectiva y los conflictos laborales en el Ministerio Público Sede Lima 2016<sup>1</sup></p>	<p>El aspecto jurídico-institucional de la negociación colectiva tiene una relación positiva con los conflictos laborales en el Ministerio Público Sede Lima 2016<sup>1</sup></p>	<p>Dimensiones<sup>a</sup></p> <p>Culturales<sup>1</sup></p> <p>Estructurales<sup>1</sup></p> <p>Comportamiento<sup>1</sup></p> <p>Conflictos laborales<sup>1</sup></p> <p>Gonzalo Serra</p> <p>Fernandez-Gestión del Talento-2011<sup>a</sup></p>	<p>Indicadores<sup>a</sup></p> <p>Valores<sup>1</sup></p> <p>Ideas<sup>1</sup></p> <p>Mitos<sup>1</sup></p> <p>Desigualdad<sup>1</sup></p> <p>Equidad<sup>1</sup></p> <p>Agresividad<sup>1</sup></p> <p>Dialogo<sup>1</sup></p> <p>Entendimiento<sup>a</sup></p>	<p>Items<sup>a</sup></p> <p>17,18<sup>1</sup></p> <p>19,20,21<sup>1</sup></p> <p>22,23<sup>1</sup></p> <p>24<sup>1</sup></p> <p>25<sup>1</sup></p> <p>26,27<sup>1</sup></p> <p>28,29,30<sup>1</sup></p> <p>31<sup>a</sup></p>	<p>Niveles o rangos<sup>a</sup></p> <p>Totalmente desacuerdo<sup>1</sup></p> <p>En desacuerdo<sup>1</sup></p> <p>Indeciso<sup>1</sup></p> <p>De acuerdo<sup>1</sup></p> <p>Totalmente de acuerdo<sup>1</sup></p> <p>Rechazo<sup>1</sup></p> <p>(14-32)<sup>1</sup></p> <p>Aceptable<sup>1</sup></p> <p>(33-51)<sup>1</sup></p>	

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACION Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS	Buena (52-70)
<p><b>TIPO:</b> Básica con enfoque cuantitativo</p> <p><b>DISEÑO:</b> El presente estudio se clasifica dentro del Diseño descriptivo, correlacional de investigación no experimental.</p> <p>El esquema del presente diseño es el siguiente:</p>  <p><b>Dónde:</b>            P → =Población            Y → =Variable 2            X → =Variable 1            R → =Relación</p>	<p><b>POBLACION:</b> 1.000</p> <p><b>TIPO DE MUESTRA:</b> 200</p> <p><b>TAMANO DE MUESTRA:</b> 132</p>	<p><b>VARIABLE:</b> Negociación colectiva</p> <p><b>INSTRUMENTO:</b> Cuestionario de Negociación colectiva</p> <p><b>TECNICAS:</b> Encuesta</p> <p><b>AUTOR:</b> Ruth Grados Medrano</p> <p><b>AÑO:</b> 2016</p> <p><b>MONITOREO:</b> Noviembre 2016</p> <p><b>AMBITO DE APLICACION:</b> Gerencia Central de Potencial Humano</p> <p><b>FORMA DE ADMINISTRACION:</b> Directa</p> <p><b>VARIABLE:</b> Conflictos laborales</p> <p><b>INSTRUMENTO:</b> Cuestionario de Conflictos laborales</p> <p><b>TECNICAS:</b> ENCUESTA</p> <p><b>AUTOR:</b> Ruth Grados Medrano</p> <p><b>AÑO:</b> 2016</p> <p><b>MONITOREO:</b> Noviembre 2016</p> <p><b>AMBITO DE APLICACION:</b> Gerencia central de Potencial Humano</p> <p><b>FORMA DE ADMINISTRACION:</b> Directa</p>	<p><b>ESTADISTICA-A-UTILIZAR</b></p> <p><b>Coefficiente de Correlación de Spearman:</b> En estadística, el coeficiente de correlación de Spearman, <math>\rho</math>, es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas. Para calcular " <math>\rho</math> ", los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden.</p> <p>..... <math>\rho = r_{s, s}</math></p> <p><b>Dónde:</b></p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <math display="block">\rho = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}</math> </div> <p><math>\rho</math> = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman</p> <p><math>\Sigma</math> = Diferencia entre los rangos</p> <p><math>d</math> = Diferencia entre los correspondientes estadísticos</p> <p><math>n</math> = Número de pares</p> <p><b>Nivel de Significación:</b>            Si <math>p &lt; 0.05 \Rightarrow</math> Existe relación entre las variables            Si <math>p &gt; 0.05 \Rightarrow</math> No existe relación entre las variables</p>

## **Apéndice B: Base de datos SPSS 24**

BASE DE DATOS RUTH1.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	V1	Númérico	4	0	Variable 1: LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Escala	Entrada
2	D1V1	Númérico	4	0	D1V1 Ambientales	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Escala	Entrada
3	D2V1	Númérico	4	0	D2V1 Económicos	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Escala	Entrada
4	D3V1	Númérico	4	0	D3V1 Demográficos	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Escala	Entrada
5	D4V1	Númérico	4	0	D4V1 Jurídicos-Institucionales	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Escala	Entrada
6	V2	Númérico	4	0	Variable 2: LOS CONFLICTOS LABORALES	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Escala	Entrada
7	XV1	Númérico	5	0	Variable 1: LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (agrupado)	{1, Rechazo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
8	xd1v1	Númérico	5	0	D1V1 Ambientales (agrupado)	{1, Rechazo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
9	xd2v1	Númérico	5	0	D2V1 Económicos (agrupado)	{1, Rechazo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
10	xd3v1	Númérico	5	0	D3V1 Demográficos (agrupado)	{1, Rechazo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
11	xd4v1	Númérico	5	0	D4V1 Jurídicos-Institucionales (agrupado)	{1, Rechazo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
12	xv2	Númérico	5	0	Variable 2: LOS CONFLICTOS LABORALES (agrupado)	{1, Rechazo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
13											
14											
15											
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON 06:37 p.m. 10/03/2017

BASE DE DATOS RUTH.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 12 de 12 variables

	V1	D1V1	D2V1	D3V1	D4V1	V2	XV1	xd1v1	xd2v1	xd3v1	xd4v1	xv2	var	var
1	62	16	16	16	14	60	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena		
2	61	14	16	16	15	58	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena		
3	41	16	6	12	7	48	Acceptable	Buena	Rechazo	Acceptable	Acceptable	Buena		
4	51	10	11	14	16	46	Buena	Acceptable	Acceptable	Buena	Buena	Buena		
5	54	12	14	14	14	47	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena		
6	63	16	16	16	15	60	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena		
7	67	17	16	18	16	62	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena		
8	67	17	17	17	16	62	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena		
9	62	14	16	16	16	54	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena		
10	66	13	18	15	20	55	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena		
11	70	17	19	19	15	65	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena		
12	51	12	13	15	11	46	Buena	Buena	Buena	Buena	Acceptable	Buena		
13	67	17	19	18	13	64	Buena	Buena	Buena	Buena	Acceptable	Buena		
14	67	17	16	18	16	62	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena		
15	67	17	17	17	16	62	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena		
16	54	12	14	14	14	47	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena		
17	63	16	16	16	15	60	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena		
18	41	16	6	12	7	48	Acceptable	Buena	Rechazo	Acceptable	Acceptable	Buena		
19	51	10	11	14	16	46	Buena	Acceptable	Acceptable	Buena	Buena	Buena		
20	62	16	16	16	14	60	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena		
21	61	14	16	16	15	58	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena		
22	62	16	16	16	14	60	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena		
23	61	14	16	16	15	58	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena		

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON 06:38 p.m. 10/03/2017

BASE DE DATOS RUTH.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 12 de 12 variables

	V1	D1V1	D2V1	D3V1	D4V1	V2	XV1	xd1v1	xd2v1	xd3v1	xd4v1	xv2	var	var
22	62	16	16	16	14	60	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena		
23	61	14	16	16	15	58	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena		
24	41	16	6	12	7	48	Acceptable	Buena	Rechazo	Acceptable	Acceptable	Buena		
25	51	10	11	14	16	46	Buena	Acceptable	Acceptable	Buena	Buena	Buena		
26	54	12	14	14	14	47	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena		
27	63	16	16	16	15	60	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena		
28	67	17	16	18	16	62	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena		
29	67	17	17	17	16	62	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena		
30	62	14	16	16	16	54	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena		
31	66	13	18	15	20	55	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena		
32	21	5	7	5	4	17	Acceptable	Acceptable	Acceptable	Rechazo	Rechazo	Rechazo		
33	25	6	7	6	6	12	Acceptable	Acceptable	Acceptable	Rechazo	Rechazo	Rechazo		
34	28	8	6	6	8	11	Acceptable	Acceptable	Rechazo	Rechazo	Acceptable	Rechazo		
35	29	7	8	6	8	18	Acceptable	Acceptable	Acceptable	Rechazo	Acceptable	Acceptable		
36	29	8	7	6	8	11	Acceptable	Acceptable	Acceptable	Rechazo	Acceptable	Rechazo		
37	16	4	5	5	2	14	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Rechazo		
38	26	8	8	6	4	18	Acceptable	Acceptable	Acceptable	Rechazo	Rechazo	Acceptable		
39	26	6	8	8	4	6	Acceptable	Acceptable	Acceptable	Acceptable	Rechazo	Rechazo		
40	28	8	6	6	8	11	Acceptable	Acceptable	Rechazo	Rechazo	Acceptable	Rechazo		
41	32	8	8	8	8	13	Acceptable	Acceptable	Acceptable	Acceptable	Acceptable	Rechazo		
42	32	8	8	8	8	15	Acceptable	Acceptable	Acceptable	Acceptable	Acceptable	Rechazo		
43	28	8	8	8	4	16	Acceptable	Acceptable	Acceptable	Acceptable	Rechazo	Rechazo		
44	20	5	6	4	5	16	Rechazo	Acceptable	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Rechazo		

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON 06:38 p.m. 10/03/2017

BASE DE DATOS RUTH.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 12 de 12 variables

	V1	D1V1	D2V1	D3V1	D4V1	V2	XV1	xd1v1	xd2v1	xd3v1	xd4v1	xv2	var	var
43	28	8	8	8	4	16	Acceptable	Acceptable	Acceptable	Acceptable	Rechazo	Rechazo		
44	20	5	6	4	5	16	Rechazo	Acceptable	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Rechazo		
45	21	7	5	5	4	15	Acceptable	Acceptable	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Rechazo		
46	25	7	8	4	6	17	Acceptable	Acceptable	Acceptable	Rechazo	Rechazo	Rechazo		
47	32	8	8	8	8	7	Acceptable	Acceptable	Acceptable	Acceptable	Acceptable	Rechazo		
48	28	8	8	8	4	15	Acceptable	Acceptable	Acceptable	Acceptable	Rechazo	Rechazo		
49	12	5	3	3	1	12	Rechazo	Acceptable	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Rechazo		
50	30	8	8	6	8	13	Acceptable	Acceptable	Acceptable	Rechazo	Acceptable	Rechazo		
51	17	4	3	5	5	15	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Rechazo		
52	21	8	6	3	4	21	Acceptable	Acceptable	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Acceptable		
53	28	6	8	8	6	12	Acceptable	Acceptable	Acceptable	Acceptable	Rechazo	Rechazo		
54	24	7	7	6	4	15	Acceptable	Acceptable	Acceptable	Rechazo	Rechazo	Rechazo		
55	28	6	7	7	8	10	Acceptable	Acceptable	Acceptable	Acceptable	Acceptable	Rechazo		
56	28	8	8	7	5	11	Acceptable	Acceptable	Acceptable	Acceptable	Rechazo	Rechazo		
57	20	5	6	6	3	11	Rechazo	Acceptable	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Rechazo		
58	26	8	6	8	4	15	Acceptable	Acceptable	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Rechazo		
59	26	8	8	4	6	17	Acceptable	Acceptable	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Rechazo		
60	25	8	8	6	3	14	Acceptable	Acceptable	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Rechazo		
61	23	8	6	6	3	9	Acceptable	Acceptable	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Rechazo		
62	21	7	6	5	3	15	Acceptable	Acceptable	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Rechazo		
63	32	8	8	8	8	13	Acceptable	Acceptable	Acceptable	Acceptable	Acceptable	Rechazo		
64	14	2	3	5	4	20	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Acceptable		
65	18	3	6	6	3	13	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Rechazo		

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON 06:39 p.m. 10/03/2017

BASE DE DATOS RUTH.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 12 de 12 variables

	V1	D1V1	D2V1	D3V1	D4V1	V2	XV1	xd1v1	xd2v1	xd3v1	xd4v1	xv2	var	var
64	14	2	3	5	4	20	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Aceptable		
65	18	3	6	6	3	13	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Rechazo		
66	18	5	4	6	3	18	Rechazo	Aceptable	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Aceptable		
67	14	3	4	3	4	17	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Rechazo		
68	28	7	8	5	8	14	Aceptable	Aceptable	Aceptable	Rechazo	Aceptable	Rechazo		
69	16	3	6	4	3	16	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Rechazo		
70	22	6	6	5	5	11	Aceptable	Aceptable	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Rechazo		
71	20	5	6	4	5	19	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Aceptable		
72	24	6	8	6	4	22	Aceptable	Aceptable	Aceptable	Rechazo	Rechazo	Aceptable		
73	28	6	8	6	8	19	Aceptable	Aceptable	Aceptable	Rechazo	Aceptable	Aceptable		
74	13	1	4	2	6	11	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Rechazo		
75	13	0	3	5	5	8	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Rechazo		
76	23	5	8	8	2	15	Aceptable	Aceptable	Aceptable	Aceptable	Rechazo	Rechazo		
77	23	5	6	8	4	14	Aceptable	Aceptable	Rechazo	Aceptable	Rechazo	Rechazo		
78	23	7	6	6	4	16	Aceptable	Aceptable	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Rechazo		
79	19	5	4	5	5	12	Rechazo	Aceptable	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Rechazo		
80	15	3	4	6	2	16	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Rechazo		
81	17	3	7	4	3	9	Rechazo	Rechazo	Aceptable	Rechazo	Rechazo	Rechazo		
82	23	5	8	6	4	5	Aceptable	Aceptable	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Rechazo		
83	27	7	8	8	4	13	Aceptable	Aceptable	Aceptable	Aceptable	Rechazo	Rechazo		
84	26	7	8	5	6	8	Aceptable	Aceptable	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Rechazo		
85	28	8	8	8	4	15	Aceptable	Aceptable	Aceptable	Aceptable	Rechazo	Rechazo		
86	12	3	3	2	4	24	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Aceptable		

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON 06:39 p.m. 10/03/2017

BASE DE DATOS RUTH.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 12 de 12 variables

	V1	D1V1	D2V1	D3V1	D4V1	V2	XV1	xd1v1	xd2v1	xd3v1	xd4v1	xi2	var	var
85	28	8	8	8	4	15	Aceptable	Aceptable	Aceptable	Aceptable	Rechazo	Rechazo		
86	12	3	3	2	4	24	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Aceptable		
87	32	8	8	8	8	14	Aceptable	Aceptable	Aceptable	Aceptable	Aceptable	Rechazo		
88	26	8	6	6	6	4	Aceptable	Aceptable	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Rechazo		
89	32	8	8	8	8	10	Aceptable	Aceptable	Aceptable	Aceptable	Aceptable	Rechazo		
90	27	6	7	8	6	11	Aceptable	Aceptable	Aceptable	Rechazo	Rechazo	Rechazo		
91	22	6	6	6	4	21	Aceptable	Aceptable	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Aceptable		
92	29	7	8	8	6	19	Aceptable	Aceptable	Aceptable	Aceptable	Rechazo	Aceptable		
93	30	8	8	8	6	6	Aceptable	Aceptable	Aceptable	Aceptable	Rechazo	Rechazo		
94	30	8	8	8	6	12	Aceptable	Aceptable	Aceptable	Aceptable	Rechazo	Rechazo		
95	28	8	6	6	8	9	Aceptable	Aceptable	Rechazo	Rechazo	Aceptable	Rechazo		
96	28	8	6	8	6	15	Aceptable	Aceptable	Rechazo	Aceptable	Rechazo	Rechazo		
97	28	8	8	8	6	13	Aceptable	Aceptable	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Rechazo		
98	28	8	8	6	6	14	Aceptable	Aceptable	Aceptable	Rechazo	Rechazo	Rechazo		
99	18	4	7	5	2	14	Rechazo	Rechazo	Aceptable	Rechazo	Rechazo	Rechazo		
100	22	4	4	8	6	10	Aceptable	Rechazo	Rechazo	Aceptable	Rechazo	Rechazo		
101	22	6	6	6	4	12	Aceptable	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Rechazo		
102	20	4	4	8	4	14	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Aceptable	Rechazo	Rechazo		
103	15	2	5	5	3	18	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Aceptable		
104	23	6	6	7	4	12	Aceptable	Aceptable	Rechazo	Aceptable	Rechazo	Rechazo		
105	22	8	5	5	4	14	Aceptable	Aceptable	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Rechazo		
106	28	8	6	8	6	6	Aceptable	Aceptable	Rechazo	Aceptable	Rechazo	Rechazo		
107	20	5	6	3	6	12	Rechazo	Aceptable	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Rechazo		

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unico de ON 06:40 p.m. 10/09/2017

BASE DE DATOS RUTH.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 12 de 12 variables

	V1	D1V1	D2V1	D3V1	D4V1	V2	XV1	xd1v1	xd2v1	xd3v1	xd4v1	xv2	var	var
106	28	8	6	8	6	6	Acceptable	Acceptable	Rechazo	Acceptable	Rechazo	Rechazo		
107	20	5	6	3	6	12	Rechazo	Acceptable	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Rechazo		
108	31	7	8	8	8	12	Acceptable	Acceptable	Acceptable	Acceptable	Acceptable	Rechazo		
109	24	8	8	5	3	8	Acceptable	Acceptable	Acceptable	Rechazo	Rechazo	Rechazo		
110	23	6	7	4	6	15	Acceptable	Acceptable	Acceptable	Rechazo	Rechazo	Rechazo		
111	13	3	6	2	2	21	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Acceptable		
112	20	6	6	5	3	19	Rechazo	Acceptable	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Acceptable		
113	20	6	7	4	3	22	Rechazo	Acceptable	Acceptable	Rechazo	Rechazo	Acceptable		
114	26	5	8	6	7	9	Acceptable	Acceptable	Acceptable	Rechazo	Acceptable	Rechazo		
115	19	5	5	5	4	19	Rechazo	Acceptable	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Acceptable		
116	25	8	7	6	4	17	Acceptable	Acceptable	Acceptable	Rechazo	Rechazo	Rechazo		
117	19	5	6	6	2	23	Rechazo	Acceptable	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Acceptable		
118	21	5	4	5	7	9	Acceptable	Acceptable	Rechazo	Rechazo	Acceptable	Rechazo		
119	27	6	7	6	8	16	Acceptable	Acceptable	Acceptable	Rechazo	Acceptable	Rechazo		
120	26	8	8	6	4	19	Acceptable	Acceptable	Acceptable	Rechazo	Rechazo	Acceptable		
121	22	6	4	6	6	11	Acceptable	Acceptable	Rechazo	Rechazo	Rechazo	Rechazo		
122	26	8	8	6	4	21	Acceptable	Acceptable	Acceptable	Rechazo	Rechazo	Acceptable		
123	23	6	7	6	4	18	Acceptable	Acceptable	Acceptable	Rechazo	Rechazo	Acceptable		
124	31	8	7	8	8	25	Acceptable	Acceptable	Acceptable	Acceptable	Acceptable	Acceptable		
125	22	8	8	4	2	10	Acceptable	Acceptable	Acceptable	Rechazo	Rechazo	Rechazo		
126	30	8	8	6	8	11	Acceptable	Acceptable	Acceptable	Rechazo	Acceptable	Rechazo		
127	28	8	8	8	4	10	Acceptable	Acceptable	Acceptable	Acceptable	Rechazo	Rechazo		
128	27	8	7	6	6	19	Acceptable	Acceptable	Acceptable	Rechazo	Rechazo	Acceptable		

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unico: ON 06:40 p.m. 10/09/2017

BASE DE DATOS RUTH.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 12 de 12 variables

	V1	D1V1	D2V1	D3V1	D4V1	V2	XV1	xd1v1	xd2v1	xd3v1	xd4v1	xv2	var	var
124	31	8	7	8	8	25	Acceptable	Acceptable	Acceptable	Acceptable	Acceptable	Acceptable		
125	22	8	8	4	2	10	Acceptable	Acceptable	Acceptable	Rechazo	Rechazo	Rechazo		
126	30	8	8	6	8	11	Acceptable	Acceptable	Acceptable	Rechazo	Rechazo	Rechazo		
127	28	8	8	8	4	10	Acceptable	Acceptable	Acceptable	Acceptable	Rechazo	Rechazo		
128	27	8	7	6	6	19	Acceptable	Acceptable	Acceptable	Rechazo	Rechazo	Acceptable		
129	20	5	3	4	8	11	Rechazo	Acceptable	Rechazo	Rechazo	Acceptable	Rechazo		
130	21	6	3	4	8	11	Acceptable	Acceptable	Rechazo	Rechazo	Acceptable	Rechazo		
131	21	5	4	4	8	18	Acceptable	Acceptable	Rechazo	Rechazo	Acceptable	Acceptable		
132	21	5	5	7	4	21	Acceptable	Acceptable	Rechazo	Acceptable	Rechazo	Acceptable		
133														
134														
135														
136														
137														
138														
139														
140														
141														
142														
143														
144														
145														
146														

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON 06:41 p.m. 10/03/2017

Variable 1: LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA															Variable 2: LOS CONFLICTOS LABORALES														
div1	d2v1	d3v1	d4v1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	V1	div1	d2v1	d3v1	d4v1	V2					
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	16	16	16	14	60					
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61	14	16	16	15	58					
3	4	3	4	5	2	1	2	4	2	1	4	1	5	5	1	2	4	4	41	16	6	12	7	48					
4	2	2	3	4	3	2	2	4	4	3	4	3	2	4	2	2	3	4	51	10	11	14	16	46					
5	2	4	2	4	4	3	4	2	4	3	4	2	4	2	4	4	2	4	54	12	14	14	14	47					
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63	16	16	16	15	60						
7	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67	17	17	17	16	62						
8	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67	17	17	17	16	62						
9	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	14	16	16	16	54						
10	2	5	1	5	5	3	5	2	3	5	5	2	3	2	5	1	5	66	13	18	15	20	55						
11	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	3	2	4	5	4	5	5	70	17	19	19	15	65						
12	3	2	3	4	4	3	2	4	3	3	5	2	2	4	3	2	3	51	12	13	15	11	46						
13	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	3	4	4	4	5	4	4	67	17	19	18	13	64						
14	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67	17	16	18	16	62						
15	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67	17	17	17	16	62						
16	2	4	2	4	4	3	4	2	4	3	4	2	4	2	4	2	4	54	12	14	14	14	47						
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63	16	16	16	15	60						
18	4	3	4	5	2	1	2	4	2	1	4	1	5	5	1	2	4	41	16	6	12	7	48						
19	2	2	3	3	4	3	2	4	4	4	3	2	4	2	4	2	2	51	10	11	14	16	46						
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	16	16	16	14	60						
21	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61	14	16	16	15	58						
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	16	16	16	14	60						
23	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61	14	16	16	15	58						
24	4	3	4	5	2	1	2	4	2	1	4	1	5	5	1	2	4	41	16	6	12	7	48						
25	2	2	3	3	4	3	2	4	4	2	4	4	3	2	4	2	4	4	54	10	11	14	14	47					
26	2	4	2	4	4	3	4	2	4	4	3	2	4	2	4	2	4	4	54	12	14	14	14	47					
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63	16	16	16	15	60						
28	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67	17	16	18	16	62						
29	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67	17	17	17	16	62						
30	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61	14	16	16	16	54						
31	2	5	1	5	5	3	5	2	3	5	5	2	4	4	4	4	4	66	13	18	15	20	55						
32	2	1	0	2	2	1	2	1	2	0	2	1	0	2	1	0	2	21	5	7	5	4	17						
33	2	1	0	2	2	1	2	2	2	0	2	2	0	2	0	0	2	25	6	7	6	6	12						
34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28	8	6	6	8	11						
35	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	29	7	8	6	8	18						
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	29	8	7	6	8	11						
37	2	1	0	1	2	1	0	2	1	1	0	2	0	2	0	2	0	16	4	5	5	2	14						
38	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26	8	8	6	4	18						
39	2	0	2	2	2	2	2	2	2	0	2	0	0	1	0	0	2	26	6	8	8	6	6						
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28	8	6	6	8	11						
41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32	8	8	8	8	13						
42	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32	8	8	8	8	15						
43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28	8	8	8	8	16						
44	1	2	0	1	2	1	2	0	1	1	1	2	1	0	1	1	1	20	5	6	4	5	16						
45	2	2	1	1	2	1	1	2	0	2	0	2	1	0	1	0	2	21	7	5	5	4	15						
46	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	25	7	8	4	6	17						
47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32	8	8	8	8	7						
48	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28	8	8	8	4	15						
49	2	0	1	2	0	1	2	0	2	0	2	0	2	1	0	0	1	12	5	3	3	1	12						
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30	8	8	6	8	13						





## **Apéndice C: Carta a la institución donde se realizó la investigación**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



fb/ucv.peru  
@ucv\_peru  
#saliradelante  
ucv.edu.pe

## Escuela de Posgrado

*"Año del Buen Servicio al Ciudadano"*

Lima, 10 de marzo de 2017

Carta P. 088 – 2017 EPG – UCV LE

Señor(a)

**Carlos Manuel Buleje Terrazas**

**Ministerio Público-Fiscalía de la Nación**

**Atención:**

**Gerente Central de Potencial Humano**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **RUTH EVELYN GRADOS MEDRANO** identificado(a) con DNI N.° **06696127** y código de matrícula N.° **7000951731**; estudiante del Programa de **Maestría en Gestión Pública** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"La Negociación Colectiva y los Conflictos Laborales en el Ministerio Público-Sede Lima "**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,



**Dr. Raúl Delgado Arenas**

Director de la Escuela de Posgrado – Campus Lima Este

IPMR

## **Apéndice D – Instrumento realizado y encuesta**



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RELACIÓN ENTRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LOS CONFLICTOS LABORALES**

**Variable 1: La Negociación colectiva**

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Aspectos ambientales</b>							
1	¿Influye en la negociación colectiva el lugar donde se realiza?							
2	¿Los empleadores y los trabajadores están igualmente representados?							
3	¿Con que regularidad se reúnen los negociadores?							
4	¿Cuánto tiempo de duración tiene cada reunión?							
	<b>DIMENSIÓN 2: Aspectos económicos</b>							
5	¿Cuenta el Ministerio Público con suficiente presupuesto?							
6	¿Consideras que se ha mantenido la capacidad adquisitiva en los últimos años?							
7	¿Se encuentra regulada la estructura del salario?							
8	¿Existen restricciones presupuestales por parte del Estado?							
9	¿Existen bonificaciones o incentivos por puesto de trabajo, productividad, o puntualidad?							
	<b>DIMENSIÓN 3: Aspectos Demográficos</b>							
10	¿Cuántos trabajadores tiene el Ministerio Público?							
11	¿Cuántos tipos de trabajadores existen en el Ministerio Público							
12	¿Cuántos sindicatos tiene el Ministerio Público?							
13	¿Cuántos miembros tiene la Federación?							
	<b>DIMENSIÓN 3: Aspectos Jurídico Institucional</b>							
14	¿Existe un marco jurídico implementado?							
15	¿Las reglas y procedimiento son conocidas por los trabajadores?							
16	¿Considera necesario la elaboración de un instructivo							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ ]   Aplicable después de corregir [ ]   No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: ..... DNI: .....

Observaciones (precisar si hay suficiencia): by Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mendoza Lopez DNI: 05537913

Especialidad del validador:

3 de Mar del 20

[Firma]  
Ing. Carlos Raúl Mendoza López, S.A.  
Instituto Químico  
Dec. N° 143006  
CIP N° 143006

**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto técnico formulado.  
**Referencia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.  
**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



ESUELA DE POSTGRADO

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RELACIÓN ENTRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LOS CONFLICTOS LABORALES**

**Variable 1: La Negociación colectiva**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>1</sup>		Claridad <sup>1</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	<b>DIMENSIÓN 1: Aspecto ambientales</b> ¿Influye en la negociación colectiva el lugar donde se realiza?	✓		✓		✓		
2	¿Los empleadores y los trabajadores están igualmente representados?	✓		✓		✓		
3	¿Con que regularidad se reúnen los negociadores?	✓		✓		✓		
4	¿Cuánto tiempo de duración tiene cada reunión?	✓		✓		✓		
5	<b>DIMENSIÓN 2: Aspectos económicos</b> ¿Cuenta el Ministerio Público con suficiente presupuesto?	✓		✓		✓		
6	¿Consideramos que se ha mantenido la capacidad adquisitiva en los últimos años?	✓		✓		✓		
7	¿Se encuentra regulada la estructura del salario?	✓		✓		✓		
8	¿Existen restricciones presupuestales por parte del Estado?	✓		✓		✓		
9	¿Existen bonificaciones o incentivos por puesto de trabajo, productividad, o puntualidad?	✓		✓		✓		
10	<b>DIMENSIÓN 3: Aspectos Demográficos</b> ¿Cuántos trabajadores tiene el Ministerio Público?	✓		✓		✓		
11	¿Cuántos tipos de trabajadores existen en el Ministerio Público?	✓		✓		✓		
12	¿Cuántos sindicatos tiene el Ministerio Público?	✓		✓		✓		
13	¿Cuántos miembros tiene la Federación?	✓		✓		✓		
14	<b>DIMENSIÓN 3: Aspectos Jurídico Institucional</b> ¿Existen un marco jurídico implementado?	✓		✓		✓		
15	¿Las reglas y procedimientos son conocidas por los trabajadores?	✓		✓		✓		
16	¿Consideramos necesario la elaboración de un instructivo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ZACSA ANAYA WILFARDO

DNI: 09561303

*WILFARDO ZACSA ANAYA*  
para el gestor pública

Especialidad del validador: MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

.....de.....del 20.....

- 1) Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- 2) Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- 3) Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.

  
WILFREDO ZAGA ANAYA  
MGR. EN GESTIÓN PÚBLICA



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RELACION ENTRE SINDROME DE BURN OUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL.**

**VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1</b>								
1	Durante el desempeño laboral pone en marcha los valores?							
2	Su relación con el equipo de trabajo es cortés?							
3	Ud. Socializa fácilmente con los usuarios que a diario acuden a las instalaciones del Ministerio Público?							
<b>DIMENSION 2</b>								
5	Es importante que el personal administrativo se mantenga actualizado?							
6	Considera importante los grados o títulos para su desempeño?							
7	Se considera calificado de poder realizar un buen trabajo por su capacidad y años de experiencia?							
8	Ud. Cree que recibe la cantidad suficiente de capacitaciones por parte de su institución?							
9	Es necesario que el personal administrativo capacite periódicamente?							
10	Esta Ud. calificado para asumir roles de líder?							
11	Se considera capaz de cubrir un cargo administrativo?							
12	Considera Ud. la importante de la autonomía en la toma de decisiones?							
13	Se siente capaz de dar soluciones rápidas ante problemas?							
<b>DIMENSION 3</b>								
14	Su relación con el equipo de trabajo es cortés?							
15	El ambiente donde trabaja es calido?							
16	En el equipo profesional toma en cuenta la calidad?							
17	Se adapta muy rápidamente a los turnos de trabajo indicados?							

*Mónica C. J.*  
*Maribel García Henríquez Cardenas*  
 Mg. en Educación

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia.

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [X]     No aplicable [ ]     No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dir/ Mg: Marique Córdova Manibel Gisella    DNI: 09327235

Especialidad del validador: Mg. en Educación.

13 de Mayo del 2017

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.

  
 .....  
 Mariquel Gisella Manrique Córdova  
 Mg. en Educación

## CUESTIONARIO

### VARIABLE 1: La Negociación colectiva

Con este cuestionario se pretende recabar información que será usada con fines estadísticos en un proyecto de investigación y será de carácter confidencial. es muy importante que conteste el cuestionario completo y con honestidad. Gracias por su colaboración.

1. ¿Influye en la negociación colectiva el lugar donde se realiza?

( ) Totalmente en desacuerdo ( ) En desacuerdo ( ) Indeciso ( ) De acuerdo ( ) Totalmente de acuerdo

2. ¿Los empleadores y los trabajadores están igualmente representados?

( ) Totalmente en desacuerdo ( ) En desacuerdo ( ) Indeciso ( ) De acuerdo ( ) Totalmente de acuerdo

3. ¿Con que regularidad se reúnen los negociadores?

( ) Totalmente en desacuerdo ( ) En desacuerdo ( ) Indeciso ( ) De acuerdo ( ) Totalmente de acuerdo

4. ¿Cuánto tiempo de duración tiene cada reunión?

( ) Totalmente en desacuerdo ( ) En desacuerdo ( ) Indeciso ( ) De acuerdo ( ) Totalmente de acuerdo

5. ¿Cuenta el Ministerio Público con suficiente presupuesto?

( ) Totalmente en desacuerdo ( ) En desacuerdo ( ) Indeciso ( ) De acuerdo ( ) Totalmente de acuerdo

6. ¿Consideras que se ha mantenido la capacidad adquisitiva en los últimos años?

( ) Totalmente en desacuerdo ( ) En desacuerdo ( ) Indeciso ( ) De acuerdo ( ) Totalmente de acuerdo

7. ¿Se encuentra regulada la estructura del salario?

( ) Totalmente en desacuerdo ( ) En desacuerdo ( ) Indeciso ( ) De acuerdo ( ) Totalmente de acuerdo

8. ¿Existen restricciones presupuestales por parte del estado?

( ) Totalmente en desacuerdo ( ) En desacuerdo ( ) Indeciso ( ) De acuerdo ( ) Totalmente de acuerdo

9. ¿Existen bonificaciones o incentivos por puesto de trabajo, productividad, o puntualidad?

( ) Totalmente en desacuerdo ( ) En desacuerdo ( ) Indeciso ( ) De acuerdo ( ) Totalmente de acuerdo

10. ¿Cuántos trabajadores tiene el Ministerio Público?

( ) Totalmente en desacuerdo ( ) En desacuerdo ( ) Indeciso ( ) De acuerdo ( ) Totalmente de acuerdo

11. ¿Cuántos tipos de trabajadores existen en el Ministerio Público?

( ) Totalmente en desacuerdo ( ) En desacuerdo ( ) Indeciso ( ) De acuerdo ( ) Totalmente de acuerdo

12. ¿Cuántos sindicatos tiene el Ministerio Público?

( ) Totalmente en desacuerdo ( ) En desacuerdo ( ) Indeciso ( ) De acuerdo ( ) Totalmente de acuerdo

13. ¿Cuántos miembros tiene el sindicato?

( ) Totalmente en desacuerdo ( ) En desacuerdo ( ) Indeciso ( ) De acuerdo ( ) Totalmente de acuerdo

14. ¿Existe un marco jurídico implementado?

( ) Totalmente en desacuerdo ( ) En desacuerdo ( ) Indeciso ( ) De acuerdo ( ) Totalmente de acuerdo

15. ¿Las reglas y procedimiento son conocidas por los trabajadores?

( ) Totalmente en desacuerdo ( ) En desacuerdo ( ) Indeciso ( ) De acuerdo ( ) Totalmente de acuerdo

16. ¿Considera necesario la elaboración de un instructivo?

( ) Totalmente en desacuerdo ( ) En desacuerdo ( ) Indeciso ( ) De acuerdo ( ) Totalmente de acuerdo

## CUESTIONARIO

### VARIABLE 2: Los Conflictos Laborales

Con este cuestionario se pretende recabar información que será usada con fines estadísticos en un proyecto de investigación y será de carácter confidencial. es muy importante que conteste el cuestionario completo y con honestidad. Gracias por su colaboración.

1. ¿Cuál es el tipo de formación que tienen los representantes de los trabajadores?  
 Totalmente en desacuerdo  En desacuerdo  Indeciso  De acuerdo  Totalmente de acuerdo
2. ¿Cuál es el tipo de formación que tienen los representantes de la entidad?  
 Totalmente en desacuerdo  En desacuerdo  Indeciso  De acuerdo  Totalmente de acuerdo
3. ¿Qué expectativas tiene los trabajadores de la negociación colectiva?  
 Totalmente en desacuerdo  En desacuerdo  Indeciso  De acuerdo  Totalmente de acuerdo
4. ¿Tienen los representantes de los trabajadores experiencia en negociación colectiva?  
 Totalmente en desacuerdo  En desacuerdo  Indeciso  De acuerdo  Totalmente de acuerdo
5. ¿Tienen los representantes de la entidad experiencia en negociación colectiva?  
 Totalmente en desacuerdo  En desacuerdo  Indeciso  De acuerdo  Totalmente de acuerdo
6. ¿Qué opinión tienen los representantes de los trabajadores de la negociación colectiva?  
 Totalmente en desacuerdo  En desacuerdo  Indeciso  De acuerdo  Totalmente de acuerdo
7. ¿Qué opinión tienen los representantes de la entidad de la negociación colectiva?  
 Totalmente en desacuerdo  En desacuerdo  Indeciso  De acuerdo  Totalmente de acuerdo
8. ¿Existe desigualdad en el trato a los representantes de los trabajadores?  
 Totalmente en desacuerdo  En desacuerdo  Indeciso  De acuerdo  Totalmente de acuerdo
9. ¿Existe equidad en los acuerdos?  
 Totalmente en desacuerdo  En desacuerdo  Indeciso  De acuerdo  Totalmente de acuerdo
10. ¿Existe provocación o agresividad por parte los representantes de los trabajadores?  
 Totalmente en desacuerdo  En desacuerdo  Indeciso  De acuerdo  Totalmente de acuerdo
11. ¿Existe provocación o agresividad por parte los representantes de la entidad?  
 Totalmente en desacuerdo  En desacuerdo  Indeciso  De acuerdo  Totalmente de acuerdo
12. ¿Existe dialogo entre los representantes de ambas partes?  
 Totalmente en desacuerdo  En desacuerdo  Indeciso  De acuerdo  Totalmente de acuerdo
13. ¿Tienen los representantes de los trabajadores capacidad negociadora?  
 Totalmente en desacuerdo  En desacuerdo  Indeciso  De acuerdo  Totalmente de acuerdo
14. ¿Tienen los representantes de la entidad capacidad negociadora?  
 Totalmente en desacuerdo  En desacuerdo  Indeciso  De acuerdo  Totalmente de acuerdo
15. ¿Normalmente en las reuniones se llegan a algunos acuerdos?  
 Totalmente en desacuerdo  En desacuerdo  Indeciso  De acuerdo  Totalmente de acuerdo

## **Apéndice E: Dictamen de la investigación**



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## Dictamen Final

Vista la Tesis:

**“La Negociación Colectiva y los Conflictos Laborales en el Ministerio Público-Sede Lima 2016.”**

Y encontrándose levantadas las observaciones prescritas en el Dictamen, del graduando(a):

**GRADOS MEDRANO, RUTH EVELYN**

Considerando:

Que, se encuentra conforme a lo dispuesto por el artículo 36 del REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO 2013 con RD N. ° 3902-2013/EPG-UCV, se DECLARA:

Que, la presente Tesis se encuentra autorizada con las condiciones mínimas para ser sustentada, previa Resolución que le ordene la Unidad de Posgrado; asimismo, durante la sustentación el Jurado Calificador evaluará la defensa de la tesis, así como el documento respectivamente; indicando las observaciones a ser subsanadas en un tiempo determinado.

Comuníquese y archívese.

Lima, 27 de febrero de 2017



*Dr. Oscar Rafael Guillen Valle PhD.*

Doctor of Philosophy – PhD  
Ingeniero Químico  
CIP 75906

*Dr. Edwin Alberto Martínez López*  
Ingeniero Industrial  
CIP: 19365

## **Apéndice F: Turnitin**

Visualizador de Documentos de Turnitin - Google Chrome

Es seguro | <https://turnitin.com/dv?s=1&o=780376860&u=1053949795&lang=es&>

marzo2017 para el 08-Mar-2017

Originality GradeMark PeerMark

Escuela de Postgrado

Probar el nuevo Feedback Studio

La negociación colectiva y los conflictos laborales en el Ministerio Público-Sede Lima

FOR RUTH EVELYN GRADOS MEDRANO

17% SIMILAR

Trabajo 6 de 43

Resumen de Coincidencias

1	www.scribd.com	fuerza de Internet	5%
2	files.servir.gob.pe	fuerza de Internet	2%
3	pt.slideshare.net	fuerza de Internet	2%
4	andeducandoperu.com	fuerza de Internet	2%
5	Entregado a CONACYT	Trabajo de estudiante	1%
6	pt.scribd.com	fuerza de Internet	1%
7	www.distancia.upla.edu...	fuerza de Internet	1%
8	www.slideshare.net	fuerza de Internet	1%

ESCUELA DE POSTGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

La negociación colectiva y los conflictos laborales en el  
Ministerio Público-Sede Lima

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Magister en Gestión Pública y Gobernabilidad

**AUTOR:**  
Br. Grados Medrano Ruth Evelyn

**ASESOR:**  
Dr. Guillen Valle Oscar Rafael PHD

**SECCIÓN:**  
Gestión Pública

**AREA DE INVESTIGACIÓN**  
Estrategia del Talento Humano

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
Administración del Talento Humano

PÁGINA: 1 DE 83

05:24 p.m. 19/03/2017



## Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: **Ruth Evelyn Grados Medrano**  
 Título del ejercicio: **marzo2017**  
 Título de la entrega: **La negociación colectiva y los conf ...**  
 Nombre del archivo: **Ruth\_Grados.pdf**  
 Tamaño del archivo: **497.29K**  
 Total páginas: **93**  
 Total de palabras: **18,865**  
 Total de caracteres: **104,677**  
 Fecha de entrega: **06-mar-2017 07:05p.m.**  
 Identificador de la entrega: **780376860**





**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, **Dr. Oscar Rafael Guillen Valle PhD.**, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado “**La Negociación Colectiva y los Conflictos Laborales en el Ministerio Público-Sede Lima 2016**” del estudiante **GRADOS MEDRANO, RUTH EVELYN**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato **17.00%** verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 06 marzo del 2017



*Oscar Rafael Guillen Valle*  
**Dr. Oscar Rafael Guillen Valle PhD.**

Doctor of Philosophy – PhD  
Ingeniero Químico  
CIP 75906

## **Apéndice G: Cantidad de Trabajadores del Ministerio Público**

### CANTIDAD DE TRABAJADORES DEL MINISTERIO PÚBLICO

<b>Tipo de trabajador</b>	<b>Cantidad</b>
Fiscales	5,754
Servidores civiles	12,636
<b>Total General</b>	<b>18,390</b>

<b>Trabajador por régimen laboral</b>	<b>Cantidad</b>
Servidor civil reg. lab.1057 (cas)	3750
Servidor civil reg. lab.276	990
Servidor civil reg. lab.728	7896
Servidor civil reg. lab.1057	12636

Fuente: Ministerio Público 2017

## **Apéndice H: Cantidad de Trabajadores afiliados a FENTRAMIP**

**TRABAJADORES AFILIADOS A LA FENTRAMIP,**

	<b>Sindicatos bases Afiliados</b>	<b>Información brindada por la Fentramip</b>	<b>información brindada por la Gerencia de Remuneraciones y Unidades Ejecutoras-</b>
01	AMAZONAS	164	126
02	ANCASH	290	226
03	APURIMAC-ABANCAY	83	72
04	APURIMAC- ANDAHUAYLAS	44	27
05	AREQUIPA	145	210
06	AYACUCHO	277	18
07	CAJAMARCA	317	249
08	CUSCO	178	-----
09	DEL SANTA	145	-----
10	HUANCAVELICA	75	71
11	HUÁNUCO	291	226
12	ICA	199	182
13	ILO	38	29
14	JUNÍN	168	151
15	LAMBAYEQUE	85	111
16	LAMBAYEQUE DF	130	6
17	LA LIBERTAD	120	2
18	LIMA	1200	1100
19	LIMA DF	612	571
20	LIMA ESTE	23	-----
21	LORETO	292	235
22	MADRE DE DIOS	119	104

23	MOQUEGUA	70	63
24	PASCO	123	94
25	PIURA	218	2
26	PUNO	242	187
27	SAN MARTIN	239	2
28	SULLANA	68	58
29	TACNA	89	91
30	TUMBES	113	88
31	UCAYALI	303	229
		<b>6460</b>	<b>4530</b>

---

Fuente: Ministerio Público 2015

## **Apéndice I: Presupuesto del Ministerio Público**

**MINISTERIO PUBLICO****1er Trimestre (2017)**

Actualizado al 2/17/2017 5:18:02 PM

Detalle	Presupuesto Institucional de Apertura	Presupuesto Intitucional Modificado	Ejecución al Trimestre Anterior	Ejecución al Trimestre	Ejecución Total	Saldo	Avance %
1. RECURSOS ORDINARIOS	16'577'6792	1639790701	0	180228391.7	180228391.7	1459562309	10.99
2. RECURSOS DIRECTAMENTE RECAUDADOS	31394689	52744135	0	718504	718504	52025631	1.36
3. RECURSOS POR OPERACIONES OFICIALES DE CREDITO	0	0	0	0	0	0	0
4. DONACIONES Y TRANSFERENCIAS	0	0	0	0	0	0	0
5. RECURSOS DETERMINADOS	0	0	0	0	0	0	0
- CANON Y SOBRECANON, REGALIAS, RENTA DE ADUANAS Y PARTICIPACIONES	0	0	0	0	0	0	0
- IMPUESTOS MUNICIPALES	0	0	0	0	0	0	0
- FONDO DE COMPENSACION MUNICIPAL	0	0	0	0	0	0	0
- CONTRIBUCIONES A FONDOS	0	0	0	0	0	0	0
- PARTICIPACION EN RENTAS DE ADUANAS	0	0	0	0	0	0	0
- CANON, SOBRECANON, REGALIAS Y PARTICIPACIONES	0	0	0	0	0	0	0
SUB - TOTAL DE RECURSOS DETERMINADOS:	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL:	1647171381	1692534636	0	180946895.7	180946895.7	1511587940	10.69088162

## **Apéndice J: Artículo Científico**

## **TÍTULO**a Negociación Colectiva y los Conflictos Laborales en el Ministerio Público-Sede Lima

### **1. Autor**

Nombre: Ruth Evelyn Grados Medrano

Correo: egrados2007@hotmail.com

Cargo: Asesora

Gerencia Central de Potencial Humano

Ministerio Público

### **3. Resumen**

El presente trabajo de investigación titulado: La negociación colectiva y los conflictos laborales en el Ministerio Público-Sede Lima, teniendo como objetivo principal determinar la relación entre la variable negociación colectiva y la variable conflictos laborales. Se utilizó como método el hipotético deductivo, el enfoque cuantitativo, con diseño No Experimental, y de Corte Transversal. El universo en la presente investigación viene a ser 1,000 personas que son servidores administrativos afiliados a la Federación Nacional de Trabajadores del Ministerio Público, siendo la población objetiva de 200 servidores administrativos afiliados a la Federación Nacional de Trabajadores del Ministerio Público Sede Lima y la muestra de estudio se determinó en 132 personas que son los servidores administrativos representantes de la Federación de Trabajadores del Ministerio Público.

Llegando a la conclusión que la variable negociación colectiva tiene relación significativa con la variable conflictos laborales y el valor de Rho de Spearman es de 0,577\*\*, lo que podemos afirmar que presenta una correlación significativa en el nivel de 0,01 bilateral, lo que significa que hay un 99,00% de aceptación y de 1,00% de rechazo en ambas colas o 0,50% de error en cada cola, asimismo el valor sigma bilateral o p-valor es de 0,000 el mismo que es menor a 0,05, lo que podemos interpretar que acepta la hipótesis alternativa "La negociación colectiva tiene una relación positiva con los conflictos laborales en el Ministerio Público-Sede Lima, y rechaza la hipótesis nula planteada.

### **4. Palabras claves**

Negociación colectiva, conflictos laborales, aspectos ambientales, aspectos económicos, aspectos demográficos, aspectos jurídicos institucionales, culturales, estructurales y comportamiento.

### **5. Abstract**

The present research work entitled: The collective deal and the workables conflicts in the Public Ministry–Seat-Lima, with the main objective to determine the relationship between the variable collective deal and the conflicts workables variable. The hypothetical deductive, quantitative approach, with No Experimental design, and Cross-Cut, was used as a method, a sample of the

statistical model of regression and correlation. The universe in the present research comes to be 1000 people who are administration workers joined at the National Federation of the Public Ministry- Seat Lima and the study sample was determined in 132 people, who are administration service joined at the National Federation of workers of the Public Ministry-Seat Lima.

Concluding the variable collective deal has a significant relationship with the workable conflicts variable, and the value of Rho de Spearman is 0,577\*\*, interpreted considering as a high correlation in the level of 0.01 bilateral which indicates that for each queue the error is 0.005 and there is an acceptance level of 99, 0%, that means that the alternating hypothesis determine the relationship between the variable collective deal and the conflicts workable variable and denies the null hypothesis.

## 6. Keywords

Collective deal, conflicts workable, environmental aspects, economic aspects, demographic aspects, institutional legal, cultural, structural, behavior.

## 7. Introducción

A lo largo de 18 años de trabajo en la Oficina de Asesoría Jurídica, Gerencia General y actualmente en la Gerencia Central de Potencial Humano del Ministerio Público, he podido observar una gran tendencia por parte de la Federación Nacional de Trabajadores del Ministerio Público, en reivindicar a través de la negociación colectiva, las reclamaciones de los más de doce mil trabajadores administrativos a nivel nacional, dentro de los cuales se encuentran incluidos los más de cuatro mil sindicalizados. Esta predisposición responde a la preocupación de evitar que exista discriminación contra los empleados de la administración pública, en especial de los trabajadores del Ministerio Público, en relación con los trabajadores del sector privado, sobre todo en lo que respecta a las condiciones de trabajo y el incremento remunerativo, dado al limitado presupuesto con que cuenta la Institución para estos efectos.

En ese sentido, la investigación toca los principales aspectos que más preocupan en esta problemática, incluyéndose los datos que indican el nivel de relación que existe entre la variable negociación colectiva y los conflictos laborales en el Ministerio Público en la sede de Lima.

Así también, se mencionan antecedentes que de alguna manera están relacionadas con cada una de las variables de estudio, a nivel internacional y nacional, los mismos que sirvieron para delimitar el objeto y objetivos de la investigación.

De otro lado, esta investigación se centró en establecer ¿Cuál es la relación que existe entre la negociación colectiva y los conflictos laborales en el Ministerio Público-Sede Lima?, para lo cual se realizó el estudio de cada una de las dos variables citadas.

Asimismo, la presente investigación se justifica al pretender hacer uso de los fundamentos teóricos existentes sobre la materia de estudio, para así entender y explicar la relación que existe entre ambas variables, y así tomar las medidas pertinentes para mejorar las

relaciones laborales entre los trabajadores administrativos de las entidades públicas y su empleador, a través de la revisión del procedimiento de la negociación colectiva.

El objetivo planteado es determinar la relación entre la negociación colectiva y los conflictos laborales en el Ministerio Público-Sede Lima.

El marco teórico contiene los subtemas y/o dimensiones de ambas variables. Asimismo se incluyen planteamientos teóricos científicos de ambas variables que se sometieron a contrastar la realidad de estudio y otorgarle una validación científica.

Por otro parte, la presente investigación establece que la hipótesis alternativa es: ¿Existe relación positiva entre la negociación colectiva y los conflictos laborales en el Ministerio Público-Sede Lima?

Para un estudio sistematizado el trabajo de investigación está organizado de la siguiente manera: planteamiento del problema, marco metodológico y resultados.

En el planteamiento del problema se muestra la realidad problemática, la formulación del problema general y específicos, el objetivo general y específicos, asimismo, antecedentes, justificación, limitaciones de la investigación, fundamentación científica e hipótesis.

En el marco metodológico se trabaja las variables, las definiciones conceptuales y operacionales, la operacionalización de las variables, la metodología, tipo de estudio, diseño, población y muestra, técnicas e instrumentos de medición, procedimientos de recolección de datos, prueba de normalidad, método de datos y aspectos éticos.

En los resultados se abordan la descripción de la prueba de hipótesis y los análisis paramétricos y no paramétricos.

Finalmente, se discuten los hallazgos de la investigación, se proponen conclusiones y recomendaciones. Se señalan las referencias bibliográficas y se proponen los apéndices necesarios que contiene la matriz de consistencia, los instrumentos de validez y la base de datos de las variables.

## **8. Metodología**

Según los autores (Hernández, Mendoza, & Zapata, 2017), se señala que “la metodología de la investigación es el estudio de las condiciones, posibilidades y validez de los métodos o caminos que se siguen para lograr, como meta, un conocimiento científico”.

De acuerdo con el la autora (Rumsey, 2013) “la investigación básica, también llamada pura, se caracteriza porque parte de un marco teórico y permanece en él. Busca formular nuevas teorías o modificar las existentes, incrementar los conocimientos, científicos o filosóficos, pero sin contrastarlo con ningún aspecto práctico.”

Según la autora (Gonzales, 2012), “la estadística no paramétrica estudia las pruebas y modelos estadísticos cuya distribución subyacente no se ajusta a los llamados criterios paramétricos. Su distribución no puede ser definida a priori, pues son los datos observados los que la determinan.”

Según el autor (Cegarra, 2012, pág. 82),

“la investigación hipotético-deductiva se emplea tanto en la vida ordinaria como en la investigación científica. El mismo consiste en emitir hipótesis acerca de las posibles soluciones al problema planteado y en comprobar con los datos disponibles, si estos están de acuerdo con aquéllas. Cuando el problema está próximo al nivel observacional, el caso más simple, las hipótesis podemos clasificarlas como empíricas, mientras que en los casos más complejos, sistemas teóricos, las hipótesis son de tipo abstracto. Así, en los ámbitos de la óptica, electricidad, etc., en los que se dispone de métodos observacionales adecuados con los cuales se puede obtener magnitudes muy precisas, las hipótesis pueden verificarse; sin embargo, las hipótesis acerca de la evolución de los seres vivos, la creación del universo, etc., en donde la relación entre la hipótesis propuesta y los datos disponibles es muy indirecta y/o la verificación es difícil, origina el que las hipótesis sean cambiantes en el tiempo, de acuerdo con los datos que se van obteniendo”.

El presente estudio aplicó el método hipotético deductivo, porque las hipótesis planteadas para solucionar el problema de la presente investigación, pueden ser comprobados con datos disponibles, a través de los resultados consignados en los cuestionarios.

### **8.1 Tipo de Investigación**

Según lo manifestado por los autores Héctor Quevedo Urías y Blanca Rosa Pérez Salvador **(Quevedo & Perez, 2014)**, en su libro Estadística para Ingeniería y Ciencias:

“la investigación es descriptiva porque busca especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre las variables a las que se refieren. Eso es, su objetivo no es como se relacionan éstas”.

Asimismo, de acuerdo con el autor (Hernandez F. B., 2010), en su obra “Metodología de la Investigación”, señala que la investigación correlacional tiene como objetivo medir el grado de relación que existe entre dos o más conceptos o variables, en un contexto en particular.

De acuerdo con (Quevedo & Perez, 2014):

La investigación es explicativa porque va más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos. Está dirigido a responder causas de los eventos físicos o sociales, se centra en explicar porque ocurre un fenómenos y en que condiciones se da éste, o porque dos variables están relacionadas”.

## 8.2. Diseño de la investigación

Como (Ruíz de Aldana Pérez, 2011, pág. 1) lo señala, “el diseño de un estudio de investigación es el conjunto de procedimientos y técnica utilizados en la selección de los sujetos, recogida de información y enfoque del análisis, que va a determinar la validez de sus resultados.”

Según los autores (Urias & Perez, 2014) “la investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Se basa en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos con posterioridad”.

Asimismo, según (Hernandez & et al, 2010), define los diseños no experimentales como: “Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” p.149).

De acuerdo con (Urias H. , 2014), el diseño transversal:

Se utiliza cuando la investigación se centra en analizar cual es el nivel o estado de una o diversas variables en un momento dado, o bien en cual es la relación entre un conjunto de variables en un punto en el tiempo. En este tipo de diseño se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito esencial es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Pueden abarcar varios grupos o subgrupos de personas, objetos o indicadores y se pueden dividir en dos tipos: Descriptivos.- tienen como objetivo indagar la incidencia y los valores en que se manifiesta una o más variables. El procedimiento consiste en medir un grupo de personas u objetos, una o más variables y proporcionar su descripción. Causales.- tienen por objeto describir relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. Se trata también de descripciones pero no de variables individuales sino de sus relaciones, sean estas puramente correlacionales o relaciones causales. En este diseño lo que se mide es la relación entre las variables en un tiempo determinado.

El diseño de investigación empleado es transversal y no experimental porque observa los fenómenos tal como se dan en un contexto natural, para posteriormente analizarlos.

## 8.3. Población, muestra y muestreo

### 8.3.1 Población:

De acuerdo con (Sosa, Ospina,L, & Berdugo,E, 2014):

La población es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado. Cuando se vaya a llevar a cabo alguna investigación debe tenerse en cuenta algunas características esenciales al seleccionarse la población bajo estudio.

De acuerdo con (Perez julían, 2012, pág. 1) “la población es un conjunto de personas vinculadas por nexos reproductivos que puede identificarse por particularidades culturales,

sociales, geográficas, políticas o de otro tipo. La población, por lo tanto, tiene continuidad en el tiempo, aunque no es eterna”.

La población general está conformada por 1,000 trabajadores administrativos afiliados a la Federación de Trabajadores del Ministerio Público (FENTRAMIP) Sede Lima; siendo la población objetiva de 200 trabajadores.

#### Muestreo: Probabilística y aleatorio simple

N	Universo	1000
P	Probabilidad de éxito	10%
q = (1-p)	Probabilidad de fracaso	90%
Z	Nivel de confianza	1.96
E	Error de estimación	0.05
N	Muestra	

#### Formula de muestreo con población finita

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{(N-1) \times e^2 + Z^2 \times p \times q}$$

$$n = \frac{132}{2.843244}$$

$$n = 132$$

### 8.3.2 Muestra

Conforme a lo señalado en (Sosa, Ospina,L, & Berdugo,E, 2014)“la muestra es un subconjunto fielmente representativo de la población. Hay diferentes tipos de muestreo. El tipo de muestra que se seleccione dependerá de la calidad y cuán representativo se quiera sea el estudio de la población”.

Según (Hernandez & et al, 2010) :

La muestra de estudio corresponde a la muestra probabilística pues según la elección de los elementos depende de la probabilidad, no de causas relacionadas con las características del investigador o del que hace la muestra. Aquí el procedimiento es mecánico, en base a fórmulas de probabilidad, no depende del proceso de toma de decisiones de una persona o grupo de personas y desde luego, las muestras seleccionadas por decisiones subjetivas tienden a estar sesgadas”. (p.131).

Para (Marroquin, Villegas, Sanches, & Del Castillo, 2011, pág. 145),

La muestra se clasifica en probabilística y no probabilística. La probabilística, son aquellas donde todos los miembros de la población tienen la misma opción de conformarla a su vez pueden ser: muestra aleatoria simple, muestra de azar sistemático, muestra estratificada o por conglomerado o áreas. La no probabilística, la elección de los miembros para el estudio dependerá de un criterio específico del investigador, lo que significa que no todos los miembros de la población tienen igualdad de oportunidad de conformarla. La forma de obtener este tipo de muestra es: muestra intencional y muestra accidentada o sin norma. En este caso la muestra es probabilística.

La muestra estuvo conformada por 132 trabajadores administrativos afiliados a la Federación de Trabajadores del Ministerio Público (FENTRAMIP) Sede Lima.

#### **8.3.4 Muestreo**

De acuerdo con la autora (Vladimirovna, 2014), cuando se cumple con la condición de que todos los elementos de la población tienen alguna oportunidad de ser escogidos en la muestra, si la probabilidad correspondiente a cada sujeto de la población es conocida de antemano, recibe el nombre de muestreo probabilístico.

#### **8.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

En opinión de (Rodríguez Peñuelas, 2010, pág. 162), las técnicas, son los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas.

##### **8.4.1 Técnica de recolección**

La técnica que se aplicó en la presente investigación fue la Encuesta.

Según (Carrizales, 2012, pág. 11),

La encuesta es una técnica de investigación que consiste en:

Una interrogación verbal o escrita que se le realiza a las personas con el fin de obtener determinada información necesaria para una investigación. Cuando la encuesta es verbal se suele hacer uso del método de la entrevista; y cuando la encuesta es escrita se suele hacer uso del instrumento del cuestionario, el cual consiste en un documento con un listado de preguntas, las cuales se les hacen a las personas a encuestar. Una encuesta puede ser estructurada, cuando está compuesta de listas formales de preguntas que se le formulan a todos por igual; o no estructurada, cuando permiten al encuestador ir modificando las preguntas en base a las respuestas que vaya dando el encuestado. Las encuestas se les

realizan a grupos de personas con características similares de las cuales se desea obtener información. (p.11)

#### 8.4.2 Instrumentos de recolección

El instrumento que se aplicó en la presente investigación fue el Cuestionario con escala de tipo Likert modificado, como:

6. Totalmente en desacuerdo
7. Desacuerdo
8. Indeciso
9. De acuerdo
10. Totalmente de acuerdo.

Variable 1: La negociación colectiva se aplicó el cuestionario de Negociación colectiva, considerando su ficha técnica con las siguientes características:

Instrumento: Cuestionario de negociación colectiva

Autora: Ruth Evelyn Grados Medrano

Año: 2016

Significación: El cuestionario de negociación colectiva tiene 4 dimensiones que son los siguientes: ambientales, económicos, demográficos y jurídico-institucionales.

Extensión: El cuestionario consta de 16 ítems.

Administración: Individual o colectiva

Ámbito de Aplicación: personal administrativo afiliado a la Federación de Trabajadores Administrativos del Ministerio Público (FENTRAMIP)

Duración: El tiempo de duración para desarrollar el cuestionario es de aproximadamente 20 minutos.

Puntuación: El cuestionario de negociación colectiva utiliza la escala de Likert:

- |   |   |                          |
|---|---|--------------------------|
| 1 | = | Totalmente en desacuerdo |
| 2 | = | En desacuerdo            |
| 3 | = | Indeciso                 |
| 4 | = | De acuerdo               |
| 5 | = | Totalmente de acuerdo    |

Variable 2: Los conflictos laborales se aplicó el cuestionario de conflictos laborales, considerando su ficha técnica con las siguientes características:

Instrumento: Cuestionario de conflictos laborales

Autora: Ruth Evelyn Grados Medrano

Año: 2016

Significación: El cuestionario de conflictos laborales tiene 3 dimensiones que son los siguientes: culturales, estructurales y comportamiento.

Extensión: El cuestionario consta de 15 ítems.

Administración: Individual o colectiva

Ámbito de Aplicación: personal administrativo afiliado a la Federación de Trabajadores Administrativos del Ministerio Público (FENTRAMIP)

Duración: El tiempo de duración para desarrollar el cuestionario es de aproximadamente 20 minutos.

Puntuación: El cuestionario de conflictos laborales utiliza la escala de Likert:

- |   |   |                          |
|---|---|--------------------------|
| 1 | = | Totalmente en desacuerdo |
| 2 | = | En desacuerdo            |
| 3 | = | Indeciso                 |
| 4 | = | De acuerdo               |
| 5 | = | Totalmente de acuerdo    |

### **8.5 Confiabilidad y Validación del instrumento**

La presente investigación ha utilizado el método de consistencia interna basado en el coeficiente de Alfa de Cronbach permitiendo estimar la confiabilidad del instrumento.

Según (Mejía & hernandez,J, 2015), la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados.

La herramienta que se utilizará para investigación es el Alfa de Cronbach, según Silva y Brian (2006) requiere de una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre cero y uno. Su ventaja reside en que no es necesario dividir en dos mitades a los ítems del instrumento de medición, simplemente se aplica la medición y se calcula el coeficiente

Según lo manifestado por (Kerlinger & Howard, 2002), la validez es un tema complejo y controvertido y que sin embargo, debe alcanzar todo instrumento de medición que se aplica. En este sentido, definen la validez como una propiedad que nos indica si estamos midiendo lo que creemos que estamos midiendo, si es así su medida es válida, si no evidentemente carece de validez. No es posible estudiar la validez sin tarde o temprano investigar sobre la naturaleza y el significado de las propias variables.

Podemos manifestar que según (Streiner & Norman, 2008), la validez del instrumento debe ser puesto al juicio de expertos, es decir se somete el instrumento a revisión por parte asesores de acuerdo a la especialidad temática que cuenten con el grado académico pertinente, en tal sentido el cuestionario a utilizar se validará por juicio de expertos, el cual luego de la validación se procederá a probar la confiabilidad. Por tanto, se utilizó validación de contenido, utilizando el juicio de expertos para dar validez a los instrumentos de recolección de la presente investigación. Finalmente, debe señalarse que la validez es el grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir. La validez se refiere al grado de evidencia acumulada sobre qué mide el instrumento. Es el grado en que la evidencia acumulada justifica la particular interpretación que se va a hacer del instrumento.

## Negociación colectiva

**Tabla 1.**  
**Resumen del procesamiento de los casos**

		<b>N</b>	<b>%</b>
Casos	Válidos	132	100.0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	132	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**Tabla 2.**  
**Estadísticos de fiabilidad**

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
.974	16

En la Tabla 2 se ha obtenido el estadístico de fiabilidad, siendo el coeficiente Alfa de Cronbach ítem-total de 0.974 para 16 ítems de la variable negociación colectiva. Este valor indica que la confiabilidad es alta para la variable negociación colectiva.

## Conflictos laborales

**Tabla 3.**  
**Resumen del procesamiento de los casos**

		<b>N</b>	<b>%</b>
Casos	Válidos	132	100.0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	132	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**Tabla 4.**  
**Estadísticos de fiabilidad**

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
.949	15

En la Tabla 4 se ha obtenido el estadístico de fiabilidad, siendo el coeficiente Alfa de Cronbach ítem-total de 0.949 para 15 ítems de la variable conflictos laborales. Este valor indica que la confiabilidad es alta para la variable conflictos laborales.

### **8.6 Validez**

Según (Zavando, 2010)

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

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

### **8.7 Opinión de expertos**

El instrumento fue puesto a consideración de un grupo de expertos, quienes determinaron que el instrumento presenta una validez significativa, por lo que se considera aplicable al grupo muestral. En la evaluación de los expertos se tomaron en cuenta varios criterios de calificación como la claridad, objetividad, suficiencia, consistencia, metodología donde se realizó correcciones para la mejora del instrumento y aceptaron su aplicabilidad y suficiencia con un 68% de aprobación, y establecer la relación de la negociación colectiva y los conflictos laborales en el Ministerio Público-Sede Lima.

### **8.8 Validez de constructo**

La validez de constructo es el grado de correspondencia o congruencia que existe entre los resultados de una prueba y los conceptos teóricos en los que se basan los temas que se pretenden medir. La validez de constructo trata de establecer en qué medida la prueba tiene en cuenta los aspectos que se hallan implícitos en la definición teórica del tema a medirse. (Mejía, 2005)

En la Tabla 6, se aprecian los resultados del análisis de correlación test-ítems en las dos variables de estudio negociación colectiva y conflictos laborales. Como se puede observar, todos los ítems tienen un coeficiente de correlación, por lo cual todos los ítems son válidos para constituir el instrumento final.

### **8.9 Procedimientos de recolección de datos**

La recolección de datos es el siguiente paso que se realizó en base al enfoque elegido.

La recolección de datos requiere de las siguientes actividades: La selección del instrumento o método de recolección, la aplicación del mismo y preparar las observaciones, registros y mediciones obtenidas para que se analice.

Es necesario que el instrumento o método de recolección cumpla con dos requisitos importantes, los cuáles son: confiabilidad y validez, refiriéndose a la primera como el grado en que la aplicación repetida del mismo arroja resultados iguales y la validez al grado en que dicho instrumento mide en realidad la variable que pretende medir.

### **8.10 Métodos de análisis e interpretación de datos**

Se utilizó el software estadístico SPSS en su versión 24 y para la prueba de hipótesis se utilizará la prueba Coeficiente de Correlación de Spearman, por medio de la cual se realizará la contrastación de la hipótesis y determinar conclusiones.

### **8.11. Consideraciones éticas**

La investigación no es sólo un acto técnico, es ante todo el ejercicio de un acto responsable, por este motivo la investigación no oculto a los colaboradores la naturaleza de la investigación, exponer a los colaboradores a actos que podrían perjudicarles, jamás invadió su intimidad, los datos consignados son reales y fieles a su naturaleza, sin manipulación por parte del investigador.

## **9. Resultados**

### **Análisis descriptivo**

A continuación se presentan los resultados obtenidos en la prueba de campo realizada, tanto para la variable independiente y la variable dependiente, aplicando las métricas correspondientes a los indicadores seleccionados. Dichos resultados son sometidos a un minucioso análisis para extraer los principales rasgos de su comportamiento y de este modo tener elementos de juicio para interpretar de manera global el comportamiento de las dos variables involucradas.

### **Fiabilidad**

### **Escala: ALL VARIABLES**

<u>Resumen de procesamiento de casos</u>			
		N	%
Casos	Válido	132	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	132	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Podemos interpretar que se presentan 132 casos válidos y no se presentan casos de exclusión de un total de 132 casos.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa	de
Cronbach	N de elementos
,936	6

Podemos interpretar que el estadístico de fiabilidad – Alfa de Cronbach es de 0,936 o 93,6% el mismo que indica que es altamente confiable los datos a utilizar.

#### Frecuencias

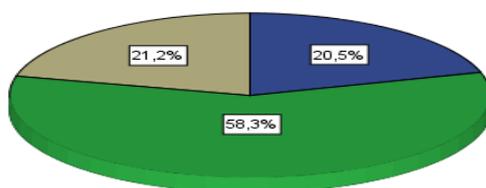
#### Tabla de frecuencia

Variable 1:  
La negociación colectiva (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rechazo	27	20,5	20,5	20,5
	Aceptable	77	58,3	58,3	78,8
	Buena	28	21,2	21,2	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

Variable 1: LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (agrupado)

■ Rechazo  
■ Aceptable  
■ Buena

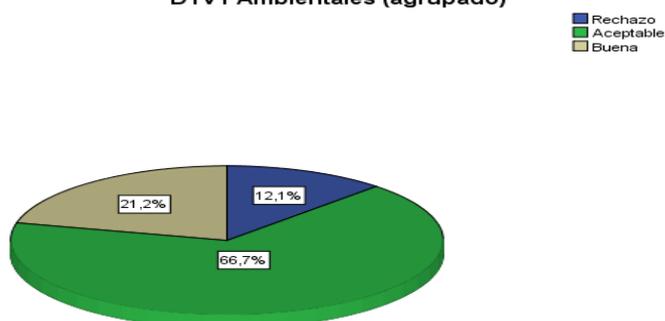


Podemos analizar en la tabla 5 y figura 1 que para la variable 1 – La negociación colectiva, se presenta un 20,5% (27) que indican el criterio de rechazo, 58,3% (77) de aceptable y un 21,2% (28) de buena.

D1V1 Ambientales (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rechazo	16	12,1	12,1	12,1
	Aceptable	88	66,7	66,7	78,8
	Buena	28	21,2	21,2	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

D1V1 Ambientales (agrupado)

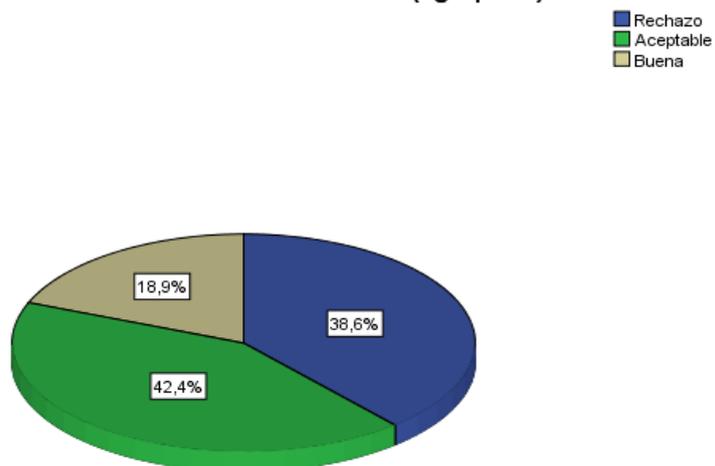


Podemos analizar en la tabla 6 y figura 2 que para la dimensión 1 – Ambientales de la variable 1 – La negociación colectiva, se presenta un 12,1% (16) que indican el criterio de rechazo, 66,7% (88) de aceptable y un 21,2% (28) de buena.

D2V1 Económicos (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rechazo	51	38,6	38,6	38,6
	Aceptable	56	42,4	42,4	81,1
	Buena	25	18,9	18,9	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

D2V1 Económicos (agrupado)

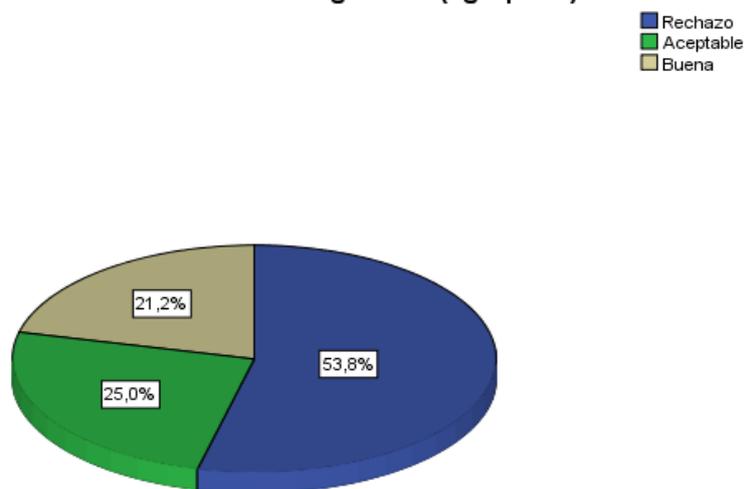


Podemos analizar en la tabla 7 y figura 3 que para la dimensión 2 – Económicos de la variable 1 – La negociación colectiva, se presenta un 38,6% (51) que indican el criterio de rechazo, 42,4% (56) de aceptable y un 18,9% (25) de buena.

D3V1 Demográficos (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rechazo	71	53,8	53,8	53,8
	Aceptable	33	25,0	25,0	78,8
	Buena	28	21,2	21,2	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

D3V1 Demográficos (agrupado)

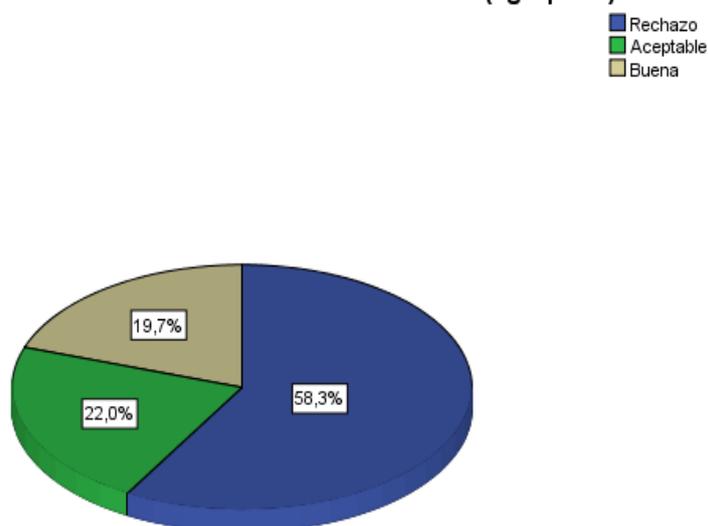


Podemos analizar en la tabla 8 y figura 4 que para la dimensión 3 – Demográficos de la variable 1 – La negociación colectiva, se presenta un 53,8% (71) que indican el criterio de rechazo, 25,0% (33) de aceptable y un 21,2% (28) de buena.

D4V1 Jurídicos-Institucionales (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rechazo	77	58,3	58,3	58,3
	Aceptable	29	22,0	22,0	80,3
	Buena	26	19,7	19,7	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

D4V1 Jurídicos-Institucionales (agrupado)

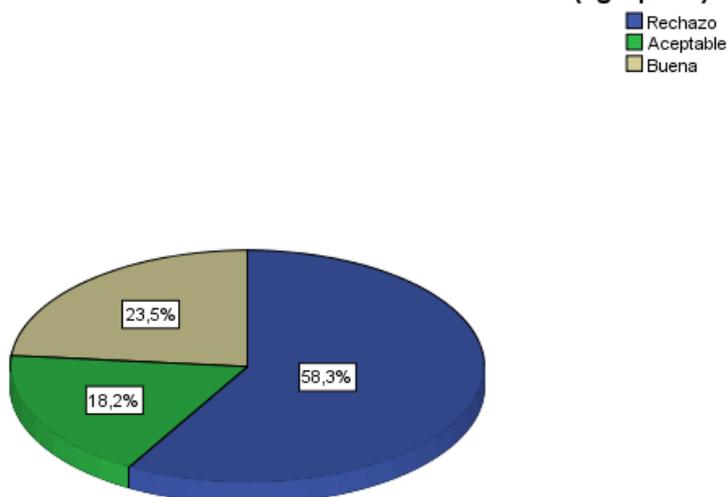


Podemos analizar en la tabla 9 y figura 5 que para la dimensión 4 – jurídico – Institucional de la variable 1 – La negociación colectiva, se presenta un 58,3% (77) que indican el criterio de rechazo, 22,0% (29) de aceptable y un 19,7% (26) de buena.

Variable 2: LOS CONFLICTOS LABORALES (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rechazo	77	58,3	58,3	58,3
	Aceptable	24	18,2	18,2	76,5
	Buena	31	23,5	23,5	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

Variable 2: LOS CONFLICTOS LABORALES (agrupado)



Podemos analizar en la tabla 10 y figura 6 que para la variable 2 – Los conflictos laborales, se presenta un 58,3% (77) que indican el criterio de rechazo, 18,2% (24) de aceptable y un 23,5% (31) de buena.

## Análisis Inferencial

### Correlaciones no paramétricas - Hipótesis General

Ho= La negociación colectiva no tiene una relación positiva con los conflictos laborales en el Ministerio Público Sede Lima.

Ha= La negociación colectiva tiene una relación positiva con los conflictos laborales en el Ministerio Público Sede Lima.

### Regla Teórica para Toma de Decisiones

Se utilizó la Regla de Decisión, comparando el Valor p calculado por la data con el Valor p teórico de tabla = 0.05. Si el Valor p calculado  $\geq 0.05$ , se Aceptará Ho. Pero, si el Valor p calculado  $< 0.05$ , se Aceptará Ha.

### Estadística de Prueba de Hipótesis

Se halló, mediante el Rho de Spearman el tipo de relación entre los elementos (variables y/o dimensión) que está compuesta la hipótesis de estudio.

Correlaciones			
		Variable 1: LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (agrupado)	Variable 2: LOS CONFLICTOS LABORALES (agrupado)
Rho de Spearman	Variable 1: LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,577**
		N	132
	Variable 2: LOS CONFLICTOS LABORALES (agrupado)	Coefficiente de correlación	,577**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	132

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

Podemos interpretar que el valor de Rho de Spearman es de 0,577\*\* lo que podemos afirmar que presenta una correlación significativa en el nivel de 0,01 bilateral, lo que significa que hay un 99,00% de aceptación y 1,00% de rechazo en ambas colas o 0,50% de error en cada cola, asimismo el valor de sigma bilateral o p-valor es de 0,000 el mismo que es menor a 0 *positiva con los conflictos laborales en el Ministerio Público Sede Lima.* Y se rechaza la ,05, lo que podemos interpretar que acepta la hipótesis alterna *“La negociación colectiva tiene una relación hipotesis nula planteada.*

### Correlaciones no paramétricas - Hipótesis Específica 1

Ho= El aspecto ambiental de la negociación colectiva no tiene relación positiva con los conflictos laborales en el Ministerio Público Sede Lima

Ha= El aspecto ambiental de la negociación colectiva tiene relación positiva con los conflictos laborales en el Ministerio Público Sede Lima

### Regla Teórica para Toma de Decisiones

Se utilizó la Regla de Decisión, comparando el Valor p calculado por la data con el Valor p teórico de tabla = 0.05. Si el Valor p calculado  $\geq 0.05$ , se Aceptará Ho. Pero, si el Valor p calculado  $< 0.05$ , se Aceptará Ha.

### Estadística de Prueba de Hipótesis

Se halló, mediante el Rho de Spearman el tipo de relación entre los elementos (variables y/o dimensión) que está compuesta la hipótesis de estudio.

Correlaciones				
				Variable 2: LOS CONFLICTOS LABORALES (agrupado)
		D1V1 Ambientales (agrupado)		
Rho de Spearman	D1V1 Ambientales (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,669**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
	Variable 2: LOS CONFLICTOS LABORALES (agrupado)	Coeficiente de correlación	,669**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

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

Podemos interpretar que el valor de Rho de Spearman es de 0,669\*\* lo que podemos afirmar que presenta una correlación significativa en el nivel de 0,01 bilateral, lo que significa que hay un 99,00% de aceptación y 1,00% de rechazo en ambas colas o 0,50% de error en cada cola, asimismo el valor de sigma bilateral o p-valor es de 0,000 el mismo que es menor a 0,05, lo que podemos interpretar que acepta la hipótesis alterna "*El ambiente de la negociación colectiva tiene relación positiva con los conflictos laborales en el Ministerio Público Sede Lima.*".  
. Y se rechaza la hipótesis nula planteada.

### Correlaciones no paramétricas - Hipótesis Específica 2

Ho= El aspecto económico no tiene relación positiva con los conflictos laborales en el Ministerio Público Sede Lima

Ha= El aspecto económico tiene relación positiva con los conflictos laborales en el Ministerio Público Sede Lima

### Regla Teórica para Toma de Decisiones

Se utilizó la Regla de Decisión, comparando el Valor p calculado por la data con el Valor p teórico de tabla = 0.05. Si el Valor p calculado  $\geq 0.05$ , se Aceptará Ho. Pero, si el Valor p calculado  $< 0.05$ , se Aceptará Ha.

### Estadística de Prueba de Hipótesis

Se halló, mediante el Rho de Spearman el tipo de relación entre los elementos (variables y/o dimensión) que está compuesta la hipótesis de estudio.

			Correlaciones	
			D2V1 Económicos (agrupado)	Variable 2: LOS CONFLICTOS LABORALES (agrupado)
Rho de Spearman	D2V1 Económicos (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,500**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
	Variable 2: LOS CONFLICTOS LABORALES (agrupado)	Coefficiente de correlación	,500**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

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

Podemos interpretar que el valor de Rho de Spearman es de 0,500\*\* lo que podemos afirmar que presenta una correlación significativa en el nivel de 0,01 bilateral, lo que significa que hay un 99,00% de aceptación y 1,00% de rechazo en ambas colas o 0,50% de error en cada cola, asimismo el valor de sigma bilateral o p-valor es de 0,000 el mismo que es menor a 0,05, lo que podemos interpretar que acepta la hipótesis alterna "*El aspecto económico tiene relación positiva con los conflictos laborales en el Ministerio Público Sede Lima.*". Y se rechaza la hipótesis nula planteada.

### Correlaciones no paramétricas - Hipótesis Específica 3

Ho= El aspecto demográfico de la negociación colectiva no tiene relación positiva con los conflictos laborales en el Ministerio Público Sede Lima

Ha= El aspecto demográfico de la negociación colectiva tiene relación positiva con los conflictos laborales en el Ministerio Público Sede Lima

### Regla Teórica para Toma de Decisiones

Se utilizó la Regla de Decisión, comparando el Valor p calculado por la data con el Valor p teórico de tabla = 0.05. Si el Valor p calculado  $\geq 0.05$ , se Aceptará Ho. Pero, si el Valor p calculado  $< 0.05$ , se Aceptará Ha.

### Estadística de Prueba de Hipótesis

Se halló, mediante el Rho de Spearman el tipo de relación entre los elementos (variables y/o dimensión) que está compuesta la hipótesis de estudio.

<b>Correlaciones</b>				
			D3V1 Demográficos (agrupado)	Variable 2: LOS CONFLICTOS LABORALES (agrupado)
Rho de Spearman	D3V1 Demográficos (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,583**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
	Variable 2: LOS CONFLICTOS LABORALES (agrupado)	Coefficiente de correlación	,583**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

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

Podemos interpretar que el valor de Rho de Spearman es de 0,583\*\* lo que podemos afirmar que presenta una correlación significativa en el nivel de 0,01 bilateral, lo que significa que hay un 99,00% de aceptación y 1,00% de rechazo en ambas colas o 0,50% de error en cada cola, asimismo el valor de sigma bilateral o p-valor es de 0,000 el mismo que es menor a 0,05, lo que podemos interpretar que acepta la hipótesis alterna "El aspecto demográfico de la negociación colectiva tiene relación positiva con los conflictos laborales en el Ministerio Público Sede Lima.". Y se rechaza la hipótesis nula planteada.

#### Correlaciones no paramétricas - Hipótesis Específica 4

Ho= El aspecto jurídico- institucional de la negociación colectiva no tiene una relación positiva con los conflictos laborales en el Ministerio Público Sede Lima

Ha= El aspecto jurídico- institucional de la negociación colectiva tiene una relación positiva con los conflictos laborales en el Ministerio Público Sede Lima

#### .Regla Teórica para Toma de Decisiones

Se utilizó la Regla de Decisión, comparando el Valor p calculado por la data con el Valor p teórico de tabla = 0.05. Si el Valor p calculado  $\geq 0.05$ , se Aceptará Ho. Pero, si el Valor p calculado  $< 0.05$ , se Aceptará Ha.

#### Estadística de Prueba de Hipótesis

Se halló, mediante el Rho de Spearman el tipo de relación entre los elementos (variables y/o dimensión) que está compuesta la hipótesis de estudio.

Correlaciones				
			D4V1 Jurídicos- Institucionales (agrupado)	Variable 2: LOS CONFLICTOS LABORALES (agrupado)
Rho de Spearman	D4V1 Jurídicos- Institucionales (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,632**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
	Variable 2: LOS CONFLICTOS LABORALES (agrupado)	Coeficiente de correlación	,632**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

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

Podemos interpretar que el valor de Rho de Spearman es de 0,632\*\* lo que podemos afirmar que presenta una correlación significativa en el nivel de 0,01 bilateral, lo que significa que hay un 99,00% de aceptación y 1,00% de rechazo en ambas colas o 0,50% de error en cada cola, asimismo el valor de sigma bilateral o p-valor es de 0,000 el mismo que es menor a 0,05, lo que podemos interpretar que acepta la hipótesis alterna "*El aspecto jurídico- institucional de la negociación colectiva tiene una relación positiva con los conflictos laborales en el Ministerio Público Sede Lima*". Y se rechaza la hipótesis nula planteada.

## 10. Discusiones

### Primera discusión:

Según lo manifiesta (Martínez López, 2017) indica lo siguiente: Su permanente presencia en el marco de la prestación de servicios, ha supuesto la aparición de un conflicto laboral dual. De un lado, surgen constantes incidencias relacionadas con la limitación a los trabajadores del uso de estas herramientas tecnológicas, proporcionadas por el empresario para realizar sus tareas y, el control que puede hacer éste respecto de dicho uso. Por otro, se producen controversias respecto de la utilización que puede hacer el empresario de estas nuevas tecnologías, como medio de control y vigilancia en el uso de su poder de dirección, y el respeto a los derechos del trabajador en el marco de la relación laboral: derecho a la intimidad, secreto de las comunicaciones, etc. Una sentencia del Tribunal Supremo del pasado 21 de septiembre, - Recurso de Casación 259/2014- , por ejemplo, ha supuesto un auténtico terremoto en este ámbito, al considerar que no es obligatorio para el trabajador facilitar su móvil personal a la empresa, declarando abusivas las cláusulas tipo de los contratos de trabajo que obligan a los empleados a facilitar su número de móvil o el correo electrónico personales para, a través de ellos, efectuar comunicaciones electrónicas que afecten a la relación laboral entre las partes. Para regular estos conflictos no existe un marco normativo específico. Algunos convenios colectivos están empezando a regular los límites del correcto uso de los medios tecnológicos por los trabajadores y sus representantes, y de los poderes empresariales de dirección y vigilancia. Como en muchas otras cuestiones relativas a las relaciones laborales, han sido los Tribunales (ya hemos citado dos importantes resoluciones en la materia) los que han ido desarrollando un cuerpo de doctrina sobre el uso de las nuevas tecnologías en la empresa en esta doble vertiente que hemos señalado: Uso por parte del trabajador de estas herramientas y su control por parte del empresario. Cuando un empresario pone a disposición de sus trabajadores cualquier instrumento de trabajo: teléfono, correo electrónico, ordenador, coche, etc., parece lógico suponer que se espera que éstos los utilicen para el desempeño de sus tareas laborales; por lo que una interpretación estricta y rigorista del principio de la buena fe contractual supondría considerar un abuso de confianza y transgresión de dicha buena fe, susceptible, por tanto, de ser sancionado cualquier uso de los mismos con fines particulares. No obstante, si no existen protocolos o indicaciones expresas que prohíban este uso particular, los Tribunales han venido admitiendo un cierto margen de tolerancia, entendiendo que la ausencia de normas o limitaciones expresas juegan siempre a favor del trabajador. El Tribunal Supremo en una sentencia de 26 de septiembre de 2007, indicó por primera vez la necesidad de que las empresas elaboren y difundan una concreta política de uso de las herramientas informáticas, así como el control de las mismas, bien de forma unilateral o a través de la negociación colectiva. Por lo tanto se fundamenta teóricamente que la negociación colectiva tiene relación con los conflictos laborales

**Segunda discusión:**

Podemos mencionar que (Durán de la Fuente, 2016) indica lo siguiente: Los problemas ambientales conciernen a las ciencias exactas, naturales y sociales. Pero al mismo tiempo son problemas que involucran decisiones políticas, a veces controvertidas y por lo mismo muy difíciles de resolver. De ahí que por más que se busque enfocar estos problemas desde una óptica científica, y desde varias y distintas ciencias, siempre hará falta un prisma y un enfoque político. Ahora bien, el objetivo central de la política ambiental es lograr un desarrollo sustentable, más aún, ecológica y económicamente sustentable. La conservación de los ecosistemas y de la diversidad biológica, así como la mantención de la capacidad económica de producir bienes y servicios para las actuales y futuras generaciones, son requerimientos que hoy día se les exige a las políticas de desarrollo. En este sentido, la CEPAL ha desarrollado algunas propuestas que apuntan a un desarrollo ambientalmente sostenible, en el marco de una transformación productiva con equidad social. La creciente inserción internacional de nuestras economías, las necesidades de competir en mercados globalizados, el atraso tecnológico, la falta de núcleos endógenos de ciencia y tecnología, la carencia de recursos humanos capacitados y, sobre todo, la necesidad de un desarrollo económico y social acelerado, que sirva a los propósitos de vencer el subdesarrollo, han llevado a la CEPAL a diseñar propuestas innovadoras. Y es precisamente este marco de propuestas para la transformación productiva, el que inspira el desarrollo de las políticas ambientales que se necesitan para enfrentar con éxito los cada vez más numerosos y crecientes problemas de la región en esta área. Muchos son los ejemplos de insustentabilidad de nuestro desarrollo, los que se reflejan en problemas como la creciente y caótica urbanización de Latinoamérica, los cinturones de marginalidad y pobreza urbana, la industrialización sin normativa ni control ambiental, la explotación indiscriminada y el deterioro de los recursos naturales, además de la creciente contaminación del suelo, agua y aire, la desertificación y la pérdida del bosque nativo, la disminución de la capa de ozono, y tantos otros. Es necesario llamar la atención en cuanto a que el desarrollo genera mayor vulnerabilidad sobre los recursos naturales y mayor contaminación. Sin embargo, esto no significa que se esté contra el desarrollo económico. Lo que ocurre es que sin políticas ambientales eficaces y sin una sociedad civil alerta, consciente, movilizadora y participativa, este desarrollo económico puede llevarnos a la pérdida de nuestro patrimonio natural y ambiental, base de muchas de nuestras fortalezas y posibilidades futuras. Por lo tanto se fundamenta teóricamente que el aspecto ambiental de la negociación colectiva tiene relación con los conflictos laborales.

**Tercera discusión:**

El primer y fundamental cambio económico que está afectando profundamente nuestros sistemas de relaciones de trabajo y configurando un "nuevo conflicto industrial" es la "globalización". La extensión planetaria del dominio del mercado, la creación de un mercado de envergadura mundial afecta, desde luego, en primer lugar, a las empresas que quedan ahora sometidas a una competencia global y deben organizar la producción de bienes y servicios a escala planetaria, pero en no menor medida interesa a los trabajadores y a sus organizaciones

representativas por cuanto la globalización prefigura una nueva "división internacional del trabajo" y obliga al sindicato a pensar a escala global y a internacionalizarse. No descubro nada a nadie si les digo que en muchos sectores productivos, sobre todo en el sector servicios (transportes, comunicaciones, energía, banca, etc.), tanto la propiedad como la gestión empresarial misma, trascienden claramente las dimensiones nacionales. El desarrollo de los mercados financieros, la introducción masiva de las tecnologías de la información y de las telecomunicaciones, el abaratamiento de los costes de transportes y de las comunicaciones han hecho factible un espectacular aumento de la movilidad del capital, y consecuencia de ello, el que los procesos de deslocalización y relocalización productiva, a nivel regional y mundial, se multipliquen y adquieran visos de normalidad. Estos procesos en Europa afectan, en primer término, a las industrias de trabajo intensivas, respecto de las cuales los costos de producción, señaladamente el costo de la mano de obra, son un factor determinante de la competitividad. Pero, como ha alertado la Comisión Europea, "comienzan igualmente a observarse en sectores intermedios, que constituyen los puntos fuertes tradicionales de la industria europea, e incluso en ciertos sectores de alta tecnología en los que existen indicios de deslocalización de ciertas actividades de investigación y en los servicios".

Al decir de los expertos, la economía española es particularmente vulnerable al proceso de deslocalización, "ad intra", en el seno de la Unión Europea con relación a los PECOS, y ad extra, frente a los nuevos países industrializados. Nuestro modelo de desarrollo y las debilidades de nuestro sistema productivo, nuestra deficiente especialización productiva hacen que, para nosotros, la concurrencia entre territorios para atraer inversiones, para evitar o atraer deslocalizaciones estén a la orden del día. La globalización, como es obvio, internacionaliza los conflictos de trabajo y obliga a los actores a pensar y a actuar desde este nuevo escenario. Comoquiera que la empresa o el grupo de empresas concibe y planifica sus actuaciones globalmente, el conflicto se internacionaliza y el sindicato, desbordado por la nueva dimensión de los problemas, reformula sus modos de actuación.

Las experiencias españolas de deslocalización evidencian la dimensión internacional de estos nuevos conflictos que está omnipresente a la hora de elaborar las estrategias para abordarlos. Simplificando las cosas pero sin faltar a la verdad pueden identificarse en los procesos de deslocalización operados en nuestro país en los últimos años, sobre todo en Cataluña, dos grandes estrategias empresariales. En primer lugar, la de evitar el cierre de la factoría mediante la renegociación de las condiciones de trabajo aplicables en la empresa y el establecimiento de medidas de mejora de la productividad, a cambio de la garantía del mantenimiento de la inversión y el empleo e incluso el aumento de aquélla y de éste. En la base de esta estrategia está la convicción de que la única vía para garantizar la viabilidad de la empresa es la restauración de su competitividad, mejorando la productividad, por eso estos pactos suelen versar sobre las condiciones de trabajo más ligadas a la productividad de la empresa, esto es, la jornada y los salarios. Básicamente se trata de extender la jornada manteniendo el salario inalterado o de rebajar el salario y menguar con ello el costo de trabajo para la empresa. La segunda estrategia,

que se acomete a veces cuando fracasa la primera -el caso de Philips es, en este sentido, paradigmático-y otras directamente, es la del cierre de la empresa a través normalmente de la regulación del empleo. También en la base de estas decisiones de cierre hay una clara valoración de la dimensión internacional del problema: la empresa cierra aquí porque la competencia ya produce allí a costos muy inferiores o porque quiere mejorar su competitividad y adelantarse a la competencia. Podemos fundamentar que los aspectos económicos y con la variable conflictos laborales tienen relación.

#### **Cuarta discusión:**

Podemos precisar que Gonzalez Posada Martinez en el 2015 precisa que. La solución extrajudicial de los conflictos laborales. Ed. Junta de castila y león, otras fuentes. - colección de la comisión consultiva nacional de convenio colectivo. Esta colección recoge estudios varios sobre la negociación colectiva y los conflictos laborales, abordando aspectos de interés jurídico y sociológico. - páginas web de los distintos organismos con competencias en las materias estudiadas. Objetivos. Los objetivos que configuran el desempeño del profesor y del desarrollo de la asignatura, y que se pretenden alcanzar a través del proceso de enseñanza- aprendizaje, pueden ser descritos del modo que sigue: a) proporcionar a los alumnos un acercamiento teórico del fenómeno de la negociación colectiva y del conjunto de reglas que ordenan los cauces procedimentales de negociación por los que discurre la composición de intereses en el mundo del trabajo, destacando especialmente las prácticas tipificadas que han ido arbitrando paulatinamente los empresarios y los representantes de los trabajadores. b) proporcionar a los alumnos un acercamiento teórico, desde una perspectiva interdisciplinar, del conflicto laboral como núcleo y origen de las relaciones laborales, su naturaleza, tipología, formas de exteriorización, los mecanismos de gestión preventiva, los medios de solución (auto compositivos y hetero compositivos) y sus fuentes de ordenación. c) fomentar en los alumnos la comprensión, análisis y reflexión acerca de las cuestiones más relevantes relacionadas con la negociación colectiva y el conflicto socio-laboral. Metodología. Desde tales referencias, la labor docente se ocupará del tema objeto de comentario tanto desde el punto de vista teórico como aplicado. Las prácticas tendrán una periodicidad semanal y se programarán de forma paralela al desarrollo de los contenidos teóricos, sin perjuicio de la realización de otras actividades que requieran la participación de los alumnos a través de grupos, las cuales serán propuestas con la suficiente antelación. Criterios de evaluación. Por lo tanto se fundamenta teóricamente que la negociación colectiva tiene relación con los conflictos laborales

#### **Quinta discusión:**

Podemos analizar en el artículo indexado (Aylwin Chiorrini, 2005) manifiesta que: Los grupos de empresas constituyen una realidad empresarial en el actual sistema económico. La estructura empresarial del grupo está integrada por diversos sujetos jurídicos, cada uno formalmente independiente y revestido de personalidad jurídica propia y diferenciada, pero que sin embargo actúan bajo una dirección económica común, originando una separación entre la realidad

material y las formas jurídicas. Si bien el grupo puede estar integrado por personas jurídicas de distinta clase (sociedades, corporaciones, fundaciones, de derecho público o de derecho privado) y también por personas naturales o físicas organizadas como empresarios, la realidad muestra que los grupos de empresas aparecen habitualmente formados por sociedades. El dato universal es que los grupos de empresas presentan efectos en diversos ámbitos, entre ellos los de índole técnico, económico y jurídico. Desde la perspectiva del derecho, los grupos de empresas han sido abordados fragmentariamente por el ordenamiento jurídico. Así, esta forma de organización empresarial y su funcionamiento plantea conflictos que han sido centro de preocupación del Derecho Comercial o Derecho de Sociedades, tales como, por ejemplo, dirección de los grupos, protección a los inversionistas, socios minoritarios, transparencia de los mercados, acreedores de las sociedades y terceros en general. También el Derecho Tributario ha fijado su atención en el grupo de empresas regulando las relaciones y transacciones que se dan en su interior entre las empresas que lo conforman, velando por la aplicación de impuestos y gravámenes. En los últimos tiempos también el Derecho del Trabajo ha centrado su preocupación en este fenómeno, impulsado por el propósito de fijar ciertas reglas que garanticen el seguro y adecuado ejercicio de los derechos laborales en el marco del funcionamiento de los grupos de empresas. Por lo tanto se fundamenta teóricamente que el aspecto jurídico- institucional de la negociación colectiva tiene una relación con los conflictos laborales.

## Bibliografía

- Avalos, V. (11 de setiembre de 2011). *Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*. Recuperado el 11 de setiembre de 2016, de <http://www.mintra.gob.pe>
- Aylwin Chiorrini, A. (2005). Los Grupos de Empresas y sus efectos jurídico laborales en el Derecho Comparado. *Scielo*, 197 - 225.
- Carrizales. (2012).
- Cegarra, J. (2012). *Los Métodos de Investigación*. Madrid: Diaz de Santos.
- Clubensayo*. (7 de Noviembre de 2013).
- Durán de la Fuente, H. (2016). Políticas Ambientales y Desarrollo Sustentable. *Cepal*, 12-19.
- Gonzales, M. (2012). *Estadística aplicada: Una visión instrumental*.
- Hernandez, & et al. (2010). *Manual de Técnicas de Investigación para estudiantes*.
- Hernandez, F. B. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mexico, Mexico: Mac Grall Hill. Recuperado el 29 de setiembre de 2016, de [www.ecured.cu](http://www.ecured.cu): [www.ecured.cu/index.php/investigación correlacional](http://www.ecured.cu/index.php/investigación_correlacional)
- Hernández, Mendoza, & Zapata. (2017). [www.esup-edu.com](http://www.esup-edu.com). Obtenido de [https://esup.edu.pe2017/henández,zapata,mendoza/metodologia de la investigacion](https://esup.edu.pe2017/henández,zapata,mendoza/metodologia_de_la_investigacion)
- Kerlinger, F., & Howard, L. (2002). *Investigación del comportamiento, métodos de investigación en ciencias sociales*. (Vol. Cuarta Edición). México: Mc Graw Hill Editores. México.
- Marroquin, R., Villegas, L., Sanches, R., & Del Castillo, V. (2011). *Teoría y praxis de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Martínez López, I. (19 de Marzo de 2017). Uso de las tecnologías de información y comunicación en el trabajo. Mexico, Mexico.
- Mejía, S., & hernandez,J, C. (2015). *Confiabledsa y validez de un instrumento*.
- MINTRA. (2013). *La negociación colectiva con los trabajadores del ministerio público*. Lima: Ministerio de Trabajo.
- mintra.gob.pe*. (s.f.). Recuperado el 25 de setiembre de 2016, de [mintra.gob.pe](http://mintra.gob.pe): [www.mintra.gob.pe/contenidos/drt/servicios/pliego\\_de\\_reclamos.ppt](http://www.mintra.gob.pe/contenidos/drt/servicios/pliego_de_reclamos.ppt)
- Mondy, R., & Noe,R. (2005). *Curso de administración de recursos humanos*. Mexico: Universidad Nacional Abierta. Recuperado el 03 de octubre de 2016, de [dip.una.edu.ve/mae/admeducativa//rrhh/paginas711u7admrrhhcap 13.pdf](http://dip.una.edu.ve/mae/admeducativa//rrhh/paginas711u7admrrhhcap_13.pdf)
- OIT, A. (2013). *La Negociación colectiva en el sector Público*". Buenos Aires, Argentina: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- OIT, G. (2013). *La negociación colectiva en el sector público-Un camino a seguir*. Ginebra: Organización Internacional de Trabajo.
- Perez julían, G. A. (2012). *definiciónde.com*. Obtenido de <http://definiciondemuestra/>

- Quevedo, H., & Perez, B. (2014). *Estadística para Ingeniería y Ciencias*. Mexico: Patria.
- Rivas, A. (2015). *Lineamientos para la Negociación Colectiva en el Sector Público*. Asociación de Investigación y Estudios Sociales.
- Rodríguez Peñuelas, M. A. (2010). *Metodos de Investigación*. Mexico: Universidad Autónoma de Sinaloa.
- Ruíz de Aldana Pérez, R. (domingo de enero de 2011). *Blog de Ricardo ruiz de Aldana Pérez*. Obtenido de [www.ricardoruizdealdana.blogspot.pe/2011/unidadIVdiseñodeinvestigación](http://www.ricardoruizdealdana.blogspot.pe/2011/unidadIVdiseñodeinvestigación)
- Rumsey, D. (2013). *Estadística para Dummies*.
- SERVIR. (2010). *derecho a la negociación colectiva*. Lima: Autoridad del Servicio Civil.
- SERVIR. (2012). *Consulta sobre vigencia de los convenios colectivos*. Lima: Autoridad Nacional de Servicio Civil.
- SERVIR. (2015). *Licencia sindical y representatividad*. Lima: Autoridad Nacional del Trabajo.
- Sosa, J., Ospina, L., & Berdugo, E. (2014). *Estadística descriptiva y probabilidades*.
- Streiner, D., & Norman, G. (2008). *Health measurement scales: a practical guide to their development and use*. (4ta edición ed.). New York, USA: Oxford University Press.
- Urias, & Perez. (2014). *Estadística Ingeniería y Ciencias*. Recuperado el 16 de marzo de 2017
- Urias, H. (2014). *Estadística para ingeniería y ciencias*.
- Vladimirovna, O. (2014). *Probabilidad y Estadística. aplicaciones a la Ingeniería y Ciencias*.
- Zavando, D. (2010). *Validez en la investigación Imanológica*. Chile: Universidad autónoma de Chile.



**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS  
TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV**

Yo, Mitchell Alarcón Díaz, docente de la Escuela de Posgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado " La negociación colectiva y los conflictos laborales en el Ministerio Público-Sede Lima 2016 " de la estudiante : Ruth Evelyn Grados Medrano; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente: Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constate 17% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 26 de Junio del 2018



Mitchell Alarcón Díaz

DNI: 09728050





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

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

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

..... *Gonzales Medrano, Ruth Evelyn* .....  
 D.N.I. : *06696687* .....  
 Domicilio : *Pse. 3 de Celoso 780, Dpto. Ucayali* .....  
 Teléfono : Fijo : *4942424* Móvil *991075432* .....  
 E-mail : *egonzales07@hotmail.com* .....

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : .....  
 Escuela : .....  
 Carrera : .....  
 Título : .....

Tesis de Posgrado

Maestría

Grado : *Maestría* .....  
 Mención : *Gestión Pública* .....

Doctorado

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

..... *Gonzales Medrano, Ruth Evelyn* .....  
 .....

Título de la tesis:

*La negociación colectiva y los conflictos laborales en el* .....  
*sector público - Sede Lima 2016* .....

Año de publicación : *2018* .....

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

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : .....

*[Firma manuscrita]*

Fecha : *16/02/2018*

Mitchell  
alacom  
838-17



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FORMATO DE SOLICITUD**

SOLICITUD

Aplicación de conocimientos  
de observación y aplicación  
de campo

ESCUELA DE POSGRADO

Ruth Evelyn Gualdos Maldonado con DNI N° 66696127  
(Nombre y apellido del solicitante) (Número de DNI)  
domiciliado (a) en Calle 3 de Febrero 180 Pte 404 Baños, Lima  
(Calle / Pte. / No. / Urb. / Distrito / Provincia / Región)  
ante Uvi. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: Maestría en  
(Promoción) (Nombre del programa)  
Sección Pública identificado con el código de matrícula N° 7000951731  
(Código de alumno)

de la Escuela de Posgrado, sacro a su honorario despacho para solicitarle lo siguiente:

- a) Aplicar los temas de observación
- b) D. B. para gastos de campo

ESCUELA DE POSGRADO  
CAMPUS TAMBORA  
OFICINA DE INVESTIGACIÓN  
26 JUN. 2018  
**RECIBIDO**

Por lo expuesto, agradeceré ordene a quien corresponda se me atienda mi solicitud por ser de justicia.

*[Firma]*  
Firma del solicitante

Documentos que adjunto:

- a. R.D. N° 142-2017-UCV-EPE
- b. Acta de sustentación de tesis
- c. Acta de sustentación de tesis y pantalla
- d. Transmisión de tesis
- e. Tesis e propuesta

Cualquier consulta por favor comuníquese conmigo al:

Teléfono: 011 422 2424  
Email: investigacion@ucv.edu.pe



*[Firma]* para tesis / *[Firma]*