



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

**Negociación Colectiva y su Relación con los Conflictos Laborales de
los Trabajadores de la Empresa Cimentaciones Pre Fabricadas
TERRATEST PERU S.A.C. – Talara 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración**

AUTORA:

Contreras Ramírez, Jessica Pilar (ORCID: 0000-0002-8394-8627)

ASESOR:

Dr. Castillo Palacios, Freddy William (ORCID: 0000-0001-5815-6559)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

PIURA- PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios por ser quien me da la fuerza y permitirme llegar hasta este momento de mi formación profesional.

A mis padres y hermanos quiero decirles que son mi impulso a salir adelante, inculcaron en mi el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer ante las adversidades porque Dios esta conmigo siempre.

Agradecimiento

A Dios, tu amor y bondad no tienen límite, me enseñaste muchas cosas permitiéndome levantar y seguir luchando por mis objetivos.

A mi esposo, amigo y compañero de vida, por su apoyo incondicional y la motivación del día a día esto no hubiera sido posible sin ti.

Al Dr. Freddy Castillo un gran profesional quien me ha guiado en el desarrollo de mi tesis.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Índice de abreviaturas	vi
Resumen	viii
Abstract.....	ix
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Operacionalización de variables	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimiento	17
3.6. Métodos de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV.RESULTADOS	19
V.DISCUSIÓN.....	35
VI.CONCLUSIONES	44
VII.RECOMENDACIONES	46
VIII.PROPOSTA	48
REFERENCIAS	62
Anexos.....	67

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Relación entre lugar y los conflictos laborales</i>	19
Tabla 2. <i>Correlación entre lugar y los conflictos laborales</i>	20
Tabla 3. <i>Relación entre aspecto económico en la negociación colectiva y los conflictos laborales</i>	21
Tabla 4. <i>Correlación entre económica y los conflictos laborales</i>	23
Tabla 5. <i>Relación entre aspecto demográfico y psicográfico en la negociación colectiva y los conflictos laborales</i>	24
Tabla 6. <i>Correlación entre aspectos demográficos y psicográficos y los conflictos laborales</i>	26
Tabla 7. <i>Relación entre aspecto jurídico en la negociación colectiva y los conflictos laborales</i>	27
Tabla 8. <i>Correlación entre aspectos jurídicos y los conflictos laborales</i>	28
Tabla 9. <i>Situación de los aspectos culturales relacionados con los conflictos laborales de la empresa cimentaciones pre fabricadas TERRATEST Perú S.A.C.</i>	29
Tabla 10. <i>Situación de los aspectos estructurales relacionados con los conflictos laborales de la empresa cimentaciones pre fabricadas TERRATEST Perú S.A.C</i> 31	
Tabla 11. <i>Situación de los aspectos de comportamiento relacionados con los conflictos laborales de la empresa cimentaciones pre fabricadas TERRATEST Perú S.A.C.</i>	32
Tabla 12. <i>Correlación entre la negociación colectiva y la solución de los conflictos laborales</i>	34
Tabla 13. <i>Cronograma estrategia 1</i>	52
Tabla 14. <i>Presupuesto estrategia 1</i>	53
Tabla 15. <i>Cronograma estrategia 2</i>	55
Tabla 16. <i>Presupuesto estrategia 2</i>	56
Tabla 17. <i>Cronograma estrategia 3</i>	57
Tabla 18. <i>Cronograma estrategia 4</i>	59
Tabla 19. <i>Presupuesto estrategia 4</i>	60
Tabla 21. <i>Matriz de consistencia</i>	67
Tabla 22. <i>Matriz de Operacionalización de variables</i>	83
Tabla 23. <i>Matriz de instrumentos</i>	85

Índice de figuras

Figura 1.....	50
<i>Árbol de Problemas</i>	50
Figura 2.....	53
<i>Distribución física de mesa de diálogo</i>	53

Índice de abreviaturas

APA:	Asociación Americana de Psicología.
MOF:	Manual Organizacional de Funciones
OIT:	Organización Internacional del Trabajo.
UGEL:	Unidad de Gestión Educativa Local.
SAC:	Sociedad Anónima Cerrada

Resumen

La negociación colectiva es una de las principales herramientas legales por la cual el trabajador puede resolver ciertos niveles de conflicto laboral que surge del trato y relación ejercida en su centro de labores, ésta negociación está avalada en cuanto a efectividad y mejoras sustanciales para ambas partes, debido a que sus instancias permiten diálogos efectivos y compromiso. En este sentido, la investigación presentó como objetivo general determinar la relación entre el lugar de la negociación colectiva y los conflictos laborales de la empresa cimentaciones pre fabricadas TERRATEST Perú S.A.C. Se utilizó un diseño metodológico No experimental – transversal, de tipo correlacional- aplicado, contando con una población y muestra de estudio de 83 colaboradores de la empresa cimentaciones pre fabricadas TERRATEST PERU S.A.C. Dentro de los instrumentos utilizados para la recolección de datos se utilizó (01) cuestionario que fue aplicado a la muestra de estudio. Mediante el estadístico de correlación Coeficiente de Pearson, se determinó que existe una influencia significativa entre las variables estudiadas, demostrando que efectivamente la negociación colectiva genera beneficios oportunos y soluciones a los conflictos laborales. Asimismo, se concluyó que, si bien es cierto que las leyes estiman el procedimiento, es deber de la empresa la adaptación y alineación de la mismas para no caer en contradicciones y posteriores casos de percepción negativa.

Palabras claves: Negociación colectiva, conflictos laborales, salario, prestaciones, aspectos estructurales.

Abstract

Collective bargaining is one of the main legal tools by which the worker can resolve certain levels of labor conflict arising from the treatment and relationship exercised in his workplace, this negotiation is guaranteed in terms of effectiveness and substantial improvements for both parties, because their instances allow for effective dialogue and engagement. In this sense, the investigation presented as a general objective determine the relationship between the place of collective bargaining and the labor conflicts of the company TERRATEST Perú S.A.C. A non-experimental methodological design - cross-sectional, of a correlational type - was used, counting on a population and study sample of 83 collaborators of the company TERRATEST PERU S.A.C. Among the instruments used for data collection (01) a questionnaire was used, which was applied to the study sample. Using the Pearson coefficient correlation statistic, it was determined that there is a significant influence between the variables studied, demonstrating that indeed collective bargaining generates timely benefits and solutions to labor conflicts. Likewise, it was concluded that, although it is true that the laws estimate the procedure, it is the company's duty to adapt and align them so as not to fall into contradictions and subsequent cases of negative perception.

Keywords: Collective bargaining, labor disputes, salary, benefits, structural aspects.

I. INTRODUCCIÓN

La negociación colectiva y su influencia en los conflictos laborales ha sido un tema crucial al momento de determinar la capacidad de las partes para la solución de diferencias, la cual se enmarca en un proceso tedioso, que en lugar de manifestar un acuerdo constructivo y/o positivo termina siendo un proceso desgastante en el tiempo; en el que cada una de las partes establece objetivos individualistas que no llegan a un consenso y que terminan por romper las relaciones iniciales de trabajo.(OIT, 2018), La Organización Internacional del Trabajo logró instaurar un precedente a fin de impulsar la participación en las negociaciones colectivas, abarcando no sólo temas de carácter laboral, bipartita sino incluso hasta tripartita exponiendo temas relacionados con los aspectos sociales. Igualmente, la participación de los estados y su postura ha sido modificada por la constante intervención de la OIT y la exposición pública, lo cual ha logrado ciertos avances en cuanto a niveles de efectividad, en ciertas partes del mundo donde la cultura acentúa la baja disposición a los temas colectivos. (Confederación Sindical Internacional, 2018).

En el Perú, existen aún vestigios de sindicalismos radicales, que en lugar de ver la solución buscan adherirse causas a fin de manejar los beneficios en pro de sus propios intereses mas no los colectivos (CGTP 2019), negándose a una negociación asertiva. En virtud de dicha situación es el Estado peruano quien regula y propone las soluciones, especialmente es casos de envergadura. En virtud de que la solución de conflictos aún está pasando por un proceso de adaptación a las medidas sugeridas por la OIT, el gobierno y su ministerio representativo. (Ministerio del Trabajo, 2019), así como también seminarios en temas como convenio colectivo, generación de un sistema de alarma temprana de conflictos, pasantías en materia de defensa laboral y asesorías; todo ello en la búsqueda de establecer mejoras en las relaciones laborales que no afecten la productividad de las empresas tanto públicas como privadas (León, 2018).

Por otro lado, a nivel local, la situación no es menor. Entre su economía pujante recoge a una considerable cantidad de empresas nacionales y extranjeras

producto de sus recursos naturales que son explotados desde hace ya varias décadas. En dicha ciudad se encuentra situada la empresa Terratest Perú, quien se dedica a la creación de cimentaciones a profundidad la cual está posee varias unidades estratégicas de acuerdo a las áreas de trabajo, entre ellas se encuentra el área de tunelación y obras marítimas, entre los cuales se encuentra el sindicato radical de buzos quienes a la fecha han generado controversia por la inconstancia en sus pedidos y reclamos sugerentes que no permite la negociación con la empresa en medidas de seguridad o beneficios, lo cual a la fecha ha traído como consecuencia paros continuos en las obras de modernización, negociaciones infructuosas, clima laboral tenso, comentarios y rumores agresivos y atemorizantes a varios sectores de las demás áreas y controversia hacia los requerimientos de las otras unidades de la misma empresa.

Esta situación, se ha buscado incluir medidas esporádicas de solución como medida de control, buscando calmar ánimos exacerbados a fin de apagar los rumores y mantener un ambiente calmado a pesar de las circunstancias; pero de continuar bajo esa línea a futuro, la capacidad productiva se verá mermada y esto traería consigo mayores retrasos en los demás proyectos que están relacionados a este tema en particular. Bajo este esquema, se tiene como propósito establecer la relación de negociación colectiva en la solución de conflictos; buscando identificar qué factores intervienen en la negociación colectiva a fin de que se pueda llegar a consensos equitativos, donde ambas partes puedan quedar satisfechas y se pueda honrar un clima de tranquilidad dentro del ámbito laboral. Además, es necesaria la determinación de los ejes vitales de la solución de conflictos y cómo estos ayudarían a mejorar las condiciones durante y después de la negociación, así como se lograría superar los daños colaterales tanto a nivel psicológico como económico.

Se presenta el problema general y específicos de la investigación: Siendo el problema general ¿Cuál es la relación entre la negociación colectiva y la solución de conflictos laborales de los trabajadores de la empresa Cimentaciones Pre fabricadas TERRATEST PERU SAC, Talara - 2019? Por su parte los problemas específicos son los siguientes, ¿Cuál es la relación entre el lugar de la negociación colectiva y los conflictos laborales de la empresa Cimentaciones pre fabricadas TERRATEST Perú S.A.C?, ¿Cuál es la relación entre el aspecto económico de la

negociación colectiva y los conflictos laborales de la empresa Cimentaciones pre fabricadas TERRATEST Perú S.A.C? , ¿Cuál es la relación entre el aspecto demográfico y psicográfico de la negociación colectiva y los conflictos laborales de la empresa Cimentaciones pre fabricadas TERRATEST Perú S.A.C?, ¿Cuál es la relación entre el aspecto jurídico de la negociación colectiva y los conflictos laborales de la empresa Cimentaciones pre fabricadas TERRATEST Perú S.A.C?, ¿Cuál es la situación actual de los conflictos laborales de los trabajadores de la empresa Cimentaciones pre fabricadas TERRATEST Perú S.A.C?

La presente investigación tiene como propósito hacer uso de los fundamentos existentes, ofrecidos por la Organización Internacional del trabajo, así como los aportados por los autores enfocados en el derecho laboral; para lograr entender la conexión entre la negociación colectiva y los conflictos laborales. Asimismo, caracterizar los conceptos de negociación en el ámbito de resolución de conflictos, facilitando la apertura de nuevas estrategias y fundamentos al momento de establecer conclusiones. Por otro lado, tiene un propósito práctico y social porque identificará los factores que intervienen en una negociación colectiva se podrá conocer la situación problemática que acontece a la empresa y evidenciando las implicancias, así como la metodología a seguir en casos particulares; impulsando la revisión del procedimiento en las negociaciones colectivas a fin de evitar posibles focos de conflicto, así como la elaboración de potenciales propuestas de solución en futuras investigaciones.

De ésta forma, el desarrollo de los objetivos de estudio, permite encontrar la relación existente entre los diferentes factores dentro de una negociación colectiva en el desarrollo de los conflictos laborales, mostrando soluciones factibles partiendo de conclusiones inductivas y deductivas. Asimismo, con tales conclusiones se podrá vislumbrar potenciales soluciones y la posibilidad de impulsar el desarrollo de propuestas posteriores. A continuación, se presentan los objetivos propuestos para la presente investigación; partiendo por el objetivo general el cual es: Establecer la relación entre la negociación colectiva y la solución de conflictos laborales de los trabajadores de la empresa cimentaciones pre fabricadas TERRATEST Perú S.A.C.

Los objetivos específicos son los siguientes: Determinar la relación entre el lugar de la negociación colectiva y los conflictos laborales de la empresa cimentaciones pre fabricadas TERRATEST Perú S.A.C, Estimar la relación entre el aspecto económico de la negociación colectiva y los conflictos laborales de la empresa cimentaciones pre fabricadas TERRATEST Perú S.A.C, Establecer la relación entre el aspecto demográfico y psicográfico de la negociación colectiva y los conflictos laborales de la empresa cimentaciones pre fabricadas TERRATEST Perú S.A.C, Identificar la relación entre el aspecto jurídico de la negociación colectiva y los conflictos laborales de la empresa cimentaciones pre fabricadas TERRATEST Perú S.A.C, Examinar la situación actual de los conflictos laborales de los colaboradores de la empresa cimentaciones pre fabricadas TERRATEST Perú S.A.C.

Asimismo, se establecieron las siguientes hipótesis, como hipótesis general: la negociación colectiva se relaciona de forma directa a través de la solución de conflictos laborales de los trabajadores de la empresa Cimentaciones pre fabricadas TERRATEST Perú S.A.C. Adicionalmente, las hipótesis específicas, las cuales son: El lugar de la negociación colectiva se relaciona directamente con los conflictos laborales de la empresa cimentaciones pre fabricadas TERRATEST Perú S.A.C, El aspecto económico de la negociación colectiva se relaciona directamente con los conflictos laborales de la empresa cimentaciones pre fabricadas TERRATEST Perú S.A.C, El aspecto demográfico de la negociación colectiva se relaciona directamente con los conflictos laborales de la empresa cimentaciones pre fabricadas TERRATEST Perú S.A.C, El aspecto jurídico de la negociación colectiva se relaciona directamente con los conflictos laborales de la empresa cimentaciones pre fabricadas TERRATEST Perú S.A.C, Mediante el análisis se podrá determinar la situación actual de los conflictos laborales de los trabajadores de la empresa cimentaciones pre fabricadas TERRATEST Perú S.A.C.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional, Blanco (2017) en su investigación titulada *Las posibles transformaciones en la negociación colectiva en Brasil en comparación con la actual realidad española* de la Universidad Complutense de Madrid- España, teniendo como objetivo plantear al Derecho del Trabajo brasileño una proposición jurídica basada en criterios de libertad del Derecho del Trabajo; utilizando una metodología descriptiva bibliográfica explicativa inductiva, con la que se aplicó como técnica de recopilación de información el análisis documental histórico. El análisis de los datos dio como conclusión, que es ineludible un reajuste del Derecho Colectivo del Trabajo para que el país brasileño muestre la plena libertad sindical según los objetivos planteados por la OIT.

Illera (2017) en su investigación titulada *Las formas alternativas de resolución de conflictos: un análisis desde el ámbito de las relaciones sociales y de los principios de la administración de justicia en Colombia* de la Universidad de Castilla La Mancha– Colombia, siendo su objetivo principal analizar el método alternativo de solución de conflictos comenzando por los punto de vista humano y jurídico; utilizando una metodología descriptiva bibliográfica, con la que se aplicó como técnica de recopilación de información el análisis documental histórico. El análisis de los datos dio como conclusión la identificación del ser humano dotado de inteligencia emocional que busca la convivencia armoniosa, para lo cual, las alternativas de resolución más adecuadas serían las MASC ya que establecen una relación adecuada de los conflictos tomando en cuenta ambos parámetros.

Luna (2017) en su investigación titulada *Afectación al derecho a la negociación colectiva y libertad sindical mediante la introducción de la ultraactividad limitada temporalmente de la ley 3/2012, de 6 de julio y el mantenimiento del arbitraje introducido por el Real Decreto Ley 7/2011 del 10 de junio* de la Universidad Pompeu Fabra- España, la que tuvo como objetivo principal exponer la presunción al derecho del convenio colectivo y libertad sindical mediante la introducción de la ultraactividad reducida y el arbitraje introducido; utilizando una metodología descriptiva bibliográfica, con la que se aplicó como técnica de

recopilación de información el análisis documental histórico. El análisis de los datos dio como conclusión que la ultraactividad limitada ha obviado en varios la negociación colectiva no cumpliendo con la finalidad esperada, para lo que se solicita una revisión de la regulación en la cual se ampara.

Toro (2017) en su investigación titulada *Propuesta para el manejo de conflictos laborales en el área de Mantenimiento de la Universidad Central del Ecuador* de la Universidad Andina Simón Bolívar – Ecuador, en la que su objetivo principal fue sugerir directivas de administración de desacuerdos a nivel preventivo, mediante la utilización de identificación de trabajadores con perfil conflictivo; utilizando una metodología descriptiva bibliográfica exploratoria, con la que se aplicó como técnica de recopilación de información una encuesta a una población muestral de 13 colaboradores del área de mantenimiento. El análisis de los datos dio como conclusión que efectivamente existían problemas en sus relaciones laborales en el área, donde una de las causas principales es la brecha entre el perfil del puesto y las destrezas de los trabajadores.

Alquedan (2016) en su investigación titulada *Análisis jurídico sobre el principio de celeridad en los procesos laborales y la obligatoriedad de tramitarse en los centros de mediación* de la Universidad Regional Autónoma de los Andes-Ecuador, siendo su objetivo analizar el principio de rapidez en los procesos laborales y lo imperativo de tramitarse en los centros de mediación; utilizando una metodología descriptiva bibliográfica exploratoria, con la que se aplicó como técnica de recopilación de información una encuesta a 206 personas entre trabajadores y empleadores privados. El análisis de los datos dio como conclusión que el 90% usuarios de la Unidad Judicial Multicompetente Civil – Ibarra declaran que en los procesos laborales no se aplica la mediación y no se da garantía al principio constitucional de celeridad.

En el ámbito nacional, Álvarez (2018) en su investigación titulada *Negociación colectiva entre el sindicato SINTRABA y la empresa AJEPER en la planta Huachipa, 2018* de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega- Perú, tuvo como propósito, identificar el nivel de negociación a través el sindicato SINTRABA y la empresa AJEPER en la planta Huachipa; utilizando una metodología

descriptiva deductiva no experimental transversal, con la se aplicó como que técnica de recopilación de información una encuesta a una población muestral de 98 trabajadores sindicalizados. El análisis de los datos dio como conclusión: Que, el convenio colectivo entre el sindicato SINTRABA y la empresa AJEPER presenta un nivel de indiferencia del 80%.

Hermoza (2018) en su investigación *La negociación colectiva y su incidencia en el clima organizacional caso empresa embotelladora San Miguel del Sur S.AC. periodo 2015-2016* de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa- Perú, estableció como meta, diagnosticar el concepto de los trabajadores sobre la negociación colectiva y el clima laboral de la empresa embotelladora; utilizando una metodología descriptiva, con la que se aplicó como técnica de recopilación de información una encuesta y el uso de un cuestionario diseñado por GRUPO GDV a una población muestral de 225 trabajadores. El análisis de los datos dio como conclusión una sustancial mejora del clima laboral en el año 2016 de hasta un 38.7% respecto al año anterior, debido a las proyecciones positivas de la negociación colectiva las cuales superaron el 28%.

Grados (2017) en su investigación titulada *La negociación colectiva y los conflictos laborales en el Ministerio Público-Sede Lima 2016* de la Universidad Cesar Vallejo- Perú, cuya finalidad fue establecer la conexión del convenio colectivo y los desacuerdos laborales en la sede del Ministerio Público peruano de Lima; utilizando una metodología descriptiva correlacional cuantitativo no experimental, con la que se aplicó como técnica de recopilación de información una encuesta a una población muestral de 132 colaboradores pertenecientes a la Federación Nacional de Trabajadores del Ministerio Público. En el análisis de los datos dio como conclusión la significancia en la relación entre ambas variables, es decir se logró comprobar la existencia de una relación positiva dentro las dos variables.

Sebastián (2017) menciona en su investigación titulada *La inteligencia emocional y el estilo de manejo de conflictos de los docentes en las instituciones educativas públicas de la RED 9, UGEL 06, Vitarte, Lima* de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle- Perú, cuyo objetivo fue establecer el nivel

de vinculación existente entre la inteligencia emocional y el manejo de conflictos de los docentes en las instituciones educativas públicas de la Red UGEL 06 de Lima; utilizando una metodología descriptiva correlacional cuantitativo no experimental transversal, con la que se aplicó como técnica de recopilación de información una encuesta a una población muestral de 146 participantes. El análisis de los datos dio como conclusión existe una correlación directa y débil de 0.499 puntos, lo cual determina una baja relación entre las variables.

Rojas (2016) en su investigación titulada *Relación entre el conflicto y el desempeño laboral en ATA – IRH S.A.C, Chiclayo* de la Universidad Señor de Sipán – Perú, identificó definir el enlace conflicto laboral y el desempeño de los colaboradores de la empresa IRH SAC; utilizando una metodología descriptiva correlacional cuantitativo no experimental transversal, con la que se aplicó como técnica de recopilación de información una encuesta a una población muestral de 25 colaboradores. El análisis de los datos dio como conclusión, que se evidencia vínculo cercano entre conflicto y desempeño laboral, con un valor de correlación de 0.738 puntos.

A nivel local, la Empresa Cimentaciones pre fabricadas TERRATEST PERÚ S.A.C comenzó un ambiente hostil y la formación de ciertas agrupaciones extralaborales desde el año 2012, como reuniones no sindicalizadas fuera del horario legal; para ello se corrían rumores acerca de la incomodidad de los buzos y las constantes comparaciones de dicho sindicato hacia otras unidades de la empresa, para lo cual se podía respirar un descontento generalizado. A mitad de año, se lanzó el primer aviso de reunión sindical, donde el vocero anunciaba e incitaba a todos los trabajadores a adherirse a la causa alegando: incumplimiento de contrato, discriminación en los beneficios, falta de inventario en componentes de seguridad, carencia de comunicación con los directivos, remuneraciones que no se habían incrementado desde el año 2010, alta rotación de personal bajo la modalidad de contrato temporal, horas extras no pagadas, entre otras más que registraron en su pliego de reclamos.

Como primera medida correctiva frente a este levantamiento, la gerencia convocó a una mesa de diálogo, donde ambas partes expondrían sus argumentos

y verían la forma de llegar a un posible consenso en pro del flujo de trabajo que a esa fecha se había paralizado, como medida de protesta. Dicha reunión no tuvo los frutos deseados y únicamente se pudieron resolver parte de la lista presentada por el sindicato, asumiendo paralizaciones parciales como una acción de fuerza. De esta forma, con un sindicato duro en temas de negociaciones y reclamos casi apoyados en situaciones particulares, se generaron problemas paralelos que han afectado la productividad, tales como: ambiente laboral tenso, adhesiones que generan obligatoriedad de la empresa a renovar contratos a personas de bajo desempeño, equidad de sueldos con desempeños por debajo de los índices esperados lo cual ha traído consigo paralizaciones de proyectos importantes y pérdidas monetarias, agresividad entre áreas colindantes, problemas para asumir nuevos proyectos, entre otras consecuencias que han generado la molestia generalizada.

A todo esto, la negociación colectiva ha tenido que escalar a otras instancias a fin de darle una resolución al conflicto que impide que la empresa logre sus objetivos anuales; tomando en consideración la contratación de expertos en temas similares y solución de conflictos en empresas del sector, los cuales han tenido éxito en los últimos 10 años. Esta decisión ha mantenido a la fecha la situación aparentemente estable, pero a su vez sigue generando importantes vacíos económicos que le impiden estimar los resultados esperados.

A fin de sustentar las variables de estudio se presenta las teorías relacionadas: Las relaciones laborales, son aquellas que nacen del compromiso entre la empresa contratante y el trabajador que acepta dicho compromiso; las cuales poseen acuerdos preestablecidos aceptados por ambas partes en favor del logro de objetivos comunes y que manifiestan la necesidad de un trabajo conjunto. Partiendo de dicha premisa, se podría decir que estas forman parte de un sistema constituido por 4 dimensiones, tal como las menciona Martínez (2018) haciendo referencia a lo dicho por la OIT, las cuales se mencionan a continuación: los actores (trabajadores, empleador y el Estado), el ambiente externo, instrumentos de regulación y los mecanismos de regulación.

En cuanto a las negociaciones colectivas, estas son un derecho fundamental donde más de dos trabajadores buscan hacer hincapié en requerimientos que afectan sus condiciones laborales; tomando dicha consideración Ayensa (2018) citando a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define a negociación colectiva como todas aquellas negociaciones entre los trabajadores y las organizaciones cuyo objetivo sea: mejorar condiciones laborales, regular las relaciones entre los trabajadores y los empleadores, así mismo entre empleadores y la empresa, o todas las causas al tiempo.

Asimismo, en una negociación es necesario la identificación de las partes que la conforman; para ello, el Fondo Monetario Internacional – FMI (2018) citando a la OIT (98/154) considera que dicha acción posee cuatro elementos reconocibles: el sujeto, el procedimiento, la materia y el producto. Los sujetos, son los trabajadores, igualmente, el procedimiento son los pasos para llegar a una negociación colectiva los cuales son: tipo y alcance, titularidad del sindicato, elaboración de propuesta colectiva, asamblea para aprobación del proyecto, notificar al empleador sobre el proyecto aprobado en asamblea y firma de convenio colectivo. Por otro lado, al referirse a la materia, es el asunto el cual será objeto de negociación y el producto es la resolución final.

Es así, como la negociación colectiva se transforma en la actividad por la cual se definiría un contrato o acuerdo colectivo, de este modo, Camacho y Cuervo (2017) citando a la OIT, define al contrato colectivo como todo acuerdo escrito relacionado con las condiciones de trabajo y de empleo, el cual obliga a los firmantes a establecer mejoras sustanciales en las condiciones previas a la firma; dejando nulo cualquier otro acuerdo que vaya en contra del acuerdo colectivo firmado, siendo posteriormente sustituido de oficio por las nuevas disposiciones establecidas en el contrato colectivo. Por otro lado, la negociación colectiva si posee características diferenciales frente a otro tipo de diálogos sociales, la OIT (2016) hace la siguiente clasificación: consulta y el diálogo social tripartito.

Adicionalmente se podría afirmar que la negociación colectiva mejora las situaciones laborales, por ende, Rojas (2016) citando a la OIT aduce que entre los principales beneficios se consideran los siguientes: en cuanto a la calidad del

empleo, en cuanto a la igualdad, en cuanto a la formación, en cuanto a las relaciones de índole laborales y desempeño de la empresa.

Si bien es cierto que las negociaciones colectivas abarcan temas relacionados a las condiciones de trabajo, con el paso del tiempo estos temas han progresado notablemente; por tanto, Garrigues (2018) citando a la OIT, menciona los siguientes: temas de jornadas laborales que flexibilizan el horario y mejoran la calidad de vida del trabajador y sus familias, igualdad de género, licencias de maternidad, igualdad en temas remunerativos, licencias a víctimas de violencia familiar, calidad del producto mejorando los niveles productivos e incluso para estas negociaciones se han utilizado para respaldar la paridad en temas de trabajo atípico.

De igual forma es importante incidir, en que las negociaciones colectivas no sólo únicamente se dan en el ámbito empresarial, sino que poseen diferentes niveles, tal como lo expresa la OIT (2016); las cuales parten desde el nivel empresarial (trabajador- empresa), nivel interempresarial (entre empresas), nivel sectorial o rama (negociaciones colectivas de sindicatos sectoriales) y nivel nacional (donde se toma en cuenta a toda la industria). Sea el ámbito o nivel donde se desarrolle la negociación, las negociaciones colectivas manejan ciertos factores o aspectos que participan en el dictamen de las partes, entre las que resaltan: ambiente (lugar), económico social, demográfica y jurídico normativo.

Por tanto, la negociación colectiva es un proceso donde se inicia bajo dos posturas diferentes, más es importante que para llegar a un conceso esta debe darse en un marco de “buena fe”, es decir, bajo cierta conducta; Martínez (2017) citando lo establecido por la OIT menciona las siguientes características de conducta: reconocimiento de los representantes, emprender negociaciones constructivas, evitar demoras injustificadas, respetar el convenio una vez celebrado.

Al hablar de negociaciones colectivas, necesariamente se tendría que mencionar que estas están enfocadas en la solución de conflictos laborales; por tal motivo los conflictos laborales son según lo expresado por Caldas, Castellanos y Hidalgo (2018), quienes a su vez citan a González (2006), aquellas interacciones

ásperas que surgen de un contrato laboral donde se desarrollan dos intereses contrapuestos: los individuales y los empresariales. Estos conflictos laborales pueden surgir en el marco de la relación laboral o como un tema inherente a la empresa, es decir, existen aspectos dentro de las empresas que sugieren la posibilidad de entrar en conflicto de intereses debido a la amplitud de sus unidades estratégicas o las diferencias de objetivos internos.

Al hablar de los conflictos laborales es mencionar los diferentes tipos existentes, entre los cuales podemos mencionar, según Caldas, Castellanos y Hidalgo (2018), conflictos individuales - colectivos y conflictos jurídicos (económicos o de intereses). Aquellos que afectan únicamente a un trabajador se denomina Conflictos individuales, sin embargo, los conflictos colectivos afectan a varios trabajadores. Con relación a los conflictos de intereses o jurídicos, tienen su inicio en la interpretación de la norma jurídica que los acoge y se resuelven en vías extrajudiciales. Si se habla de conflictos económicos se refiere a aquellos que surgen cuando se intenta crear o modificar una norma, resolviéndose usualmente mediante una vía administrativa.

Observando los tipos de conflictos laborales existentes, se podría precisar los métodos para la resolución o la supresión; es así como González y Pérez (2018) mencionan los siguientes métodos como los más efectivos para la resolución de conflictos laborales, los cuales indican a continuación: los que se fundamentan en una resolución (incluso anulando las negociaciones previas entre las partes) y los que generan conciliación o negociación. De igual forma, la presente investigación tiene fundamento jurídico legal en los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo. El Convenio OIT 87 el cual se llama Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación. Por otro lado, el Convenio 98, se denomina derecho de sindicación y negociación colectiva. Adoptado el 1ero de julio de 1949 en Ginebra. El principio establecido en este convenio consiste en la protección de los trabajadores en ejercicio del derecho de sindicación y la protección contra acto de injerencia contra dichas organizaciones (léase sindicatos) y el fomento de la negociación. Especialmente protege el rechazo de su contratación a causa de su afiliación sindical, o el despido por su participación en actividades sindicales.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación aplicada con diseño correlacional, porque busca establecer relación entre las variables (Negociación Colectiva y Conflictos Laborales), no experimental (sin modificar los aspectos de las variables), transeccional o transversal (al recopilar información en un determinado lapso de tiempo) e inductiva (al partir de los aspectos específicos para llegar a conclusiones generales). (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018).

3.2. Operacionalización de variables

Variable 1: Negociación Colectiva

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

Variable 2: Conflictos Laborales

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

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población está compuesta por un grupo de individuos con características similares que se usarán para una investigación; dicha población puede ser finita (es decir una cantidad conocida) o infinita (cantidad no conocida). La población de la presente investigación es finita, llegando a 83 trabajadores miembros de la empresa Cimentaciones pre fabricadas TERRATEST PERU S.A.C.

3.3.2. Criterios de selección

Criterios de Inclusión

Son todos aquellos trabajadores miembros de la empresa Cimentaciones pre fabricadas TERRATEST PERU S.A.C.

Criterios de Exclusión

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

3.3.3. Muestra

La muestra es el grupo o conjunto de individuos que se extraen la población y que conservan características similares que ayudarán en la recopilación de la información para la investigación. La presente investigación posee una muestra censal, eligiendo a los 83 trabajadores miembros de la población de estudio de la empresa Cimentaciones pre fabricadas TERRATEST PERU S.A.C.

3.3.4. Unidad de análisis

La unidad de análisis corresponde a la empresa Cimentaciones pre fabricadas TERRATEST PERU S.A.C.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

Encuesta

La encuesta es el instrumento por el cual se puede recoger información primaria de la muestra, de carácter personal. El carácter personal imprime la facilidad de poder superar las dificultades al momento de responder las preguntas, como las dudas sobre la pregunta al no entenderla o la duda al momento de responder una o más opciones. Existen varios tipos de encuesta, entre las cuales menciona: personal, telefónica o electrónica. La encuesta en la presente investigación es personal y fue dirigida a la población muestral elegida de la empresa Cimentaciones pre fabricadas TERRATEST PERU S.A.C, las cual servirá para recopilar los datos primarios relacionados con las dimensiones propuestas.

Entrevista

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

Análisis Documental

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

a observar; de manera específica las actas establecidas dentro de la negociación.

3.4.2. Instrumentos

Cuestionario

El cuestionario es el documento por el cual se realiza la recopilación de datos, más antes de estructurar el cuestionario es necesario plantear el objetivo de cada pregunta y el contenido que se desea obtener. El proceso para la redacción de un cuestionario siguió las siguientes pautas: diseño, redacción de preguntas, tipos de preguntas, tipos de respuestas, orden y la extensión. El cuestionario se confeccionó en base a escala de Likert, con una cantidad de cuestionarios: 83.

Guía de Entrevista

La guía de entrevista establece la estructura de la entrevista en general, considerando la introducción y los aspectos del contenido. La guía de la entrevista, llevó el contenido de las dimensiones a fin de tocar todos los puntos relacionados con la investigación y poder determinar de forma certera los valores sugeridos como indicadores tales como: Antecedentes de negociaciones colectivas previas, acuerdos previos, alcances sobre negociaciones colectivas referentes, así como factores que intervienen en cada negociación.

Guía de Revisión Documental

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

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

3.5. Procedimiento

La investigación se llevó a cabo en la empresa Cimentaciones pre fabricadas TERRATEST PERU S.A.C, dentro de las instalaciones en los horarios establecidos previamente. La realización de las técnicas estuvo a cargo de la investigadora bajo supervisión del administrador y participación del Secretario de Defensa del sindicato, utilizando herramientas como lo son correo electrónico, llamadas telefónicas y reuniones mediante la aplicación de Microsoft Teams.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se utilizó el programa SPSS V. 25 y Microsoft Excel; a fin de ordenar los datos cuantitativos y transformar en valores equivalentes los valores cualitativos recopilados. Asimismo, se tomó en cuenta la aplicación del Coeficiente de Pearson para observar la correlación de las variables. Y para el contraste de hipótesis, se utilizará distribución T- Student para variables correlacionadas, donde se tomará en consideración la correlación anteriormente obtenida.

Los datos cualitativos se analizaron mediante dos niveles: el nivel de manifiesto donde se hizo una descripción de lo que se afirmó en la entrevista y el nivel de análisis latente donde se interpretó los datos recopilados mediante análisis documental. Para ello, al establecer el análisis cualitativo se buscó categorizar la información según indicador propuesto por el autor a fin de poder relacionar los datos.

3.7. Aspectos éticos

Respecto al desarrollo del estudio, fueron considerados ciertos criterios los cuales determinan aspectos éticos, la importancia de la propiedad intelectual de los diferentes autores que han sido seleccionados y cada una de las fuentes de información citadas respetando las directrices de las normas APA en su versión 7ma, de igual forma mantener el anonimato de los colaboradores de la empresa Cimentaciones pre Fabricadas Terratest Perú S.A.C para la correcta información y manejo de información ya que la empresa sujeta al estudio es privada.

IV. RESULTADOS

Los resultados de la investigación se han alcanzado a través de la aplicación de los instrumentos establecidos, los cuales están conformados por (02) cuestionarios relacionados con la variable negociación colectiva y conflictos laborales, aplicada a los colaboradores de la Empresa Cimentaciones pre Fabricadas Terratest Perú S.A.C. y (01) guía de entrevista aplicada al Jefe del sindicato de la misma, mediante un conjunto de preguntas en función a conocer la realidad de las variables y su relación. A continuación, se especifican los resultados en función a cada uno de los objetivos del estudio:

4.1. Relación entre el lugar de la negociación colectiva y los conflictos laborales de la empresa cimentaciones pre fabricadas TERRATEST Perú S.A.C.

Tabla 1.
Relación entre lugar y los conflictos laborales

LUGAR	Escala de alternativas											
	(5)		(4)		(3)		(2)		(1)		(Σ) Total	
	MA	DA	RA	D	MD	N°	%	N°	%			
N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	
1. El lugar de negociación influye en la solución de la negociación colectiva.	18	22 %	65	78 %	0	0%	0	0%	0	0%	83	100 %
2. El número de negociadores determina la solución de la negociación colectiva.	9	11 %	38	46 %	36	43%	0	0%	0	0%	83	100 %
3. El tiempo de duración de cada negociación influye en la solución de la negociación colectiva.	9	11 %	47	57 %	27	33%	0	0%	0	0%	83	100 %

Fuente: Encuesta a colaboradores de la empresa Cimentaciones pre fabricadas Terratest Perú S.A.C.

Los resultados de la tabla 1, muestran respecto a la dimensión lugar, los colaboradores encuestados afirmaron estar 100% muy de acuerdo y de acuerdo

respecto a que el lugar de negociación influye en la solución de la negociación colectiva, el 57% de los colaboradores encuestados consideraron estar muy de acuerdo y de acuerdo respecto a que el número de negociadores determina la solución de la negociación colectiva y el 68% de los trabajadores encuestados precisaron estar muy de acuerdo y de acuerdo respecto a que el tiempo de duración de cada negociación influye en la solución de la negociación colectiva.

Esto se debe a que los colaboradores perciben y consideran que varios factores asociados a la dimensión lugar son de carácter necesarios dentro de las negociaciones colectivas; desde la apreciación que un ambiente tranquilo sin interrupciones, de preferencia dentro de las instalaciones de la empresa, genera en los colaboradores mejor apertura a la toma de acuerdos y conciliaciones que en un ambiente cargado de elementos distractores. Asimismo, los colaboradores asumen que el número es importante al momento de iniciar las negociaciones ya que suelen considerar que un único negociador no llega a expresar todas opiniones respecto a sus demandas, en cambio 2 colaboradores podría apoyar las acciones al momento de expresar sus demandas. Por otro lado, los colaboradores tienden a relacionar el tiempo de la negociación con la solución potencial, desde este punto de vista el sindicato considera que a mayor tiempo aplicado en las reuniones existen mayores posibilidades de que se puedan solucionar varios puntos en conflicto. Las negociaciones rápidas, por experiencia observada desde el punto de vista de los colaboradores, no son garantía de soluciones asertivas.

Tabla 2.
Correlación entre lugar y los conflictos laborales

		Lugar	Conflictos lab.
Lugar	Correlación de Pearson	1	,425**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	83	83
Conflictoslab	Correlación de Pearson	,425**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	83	83

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

Fuente: Encuesta a colaboradores de Cimentaciones pre fabricadas Terratest Perú S.A.C.

En la Tabla 2, se aprecia que de acuerdo a los datos obtenidos por el estadístico correlacional Pearson, estos muestran a las variables de estudio con un nivel de significancia menor que 0.05, esto es “0.000 > 0.05”, por tal motivo se **ACEPTA** la hipótesis específica de investigación, ya que según la tabla de interpretación existe una correlación positiva moderada de 0.425, indicando que la variable independiente se relaciona de forma directa con la variable dependiente. Se concluye que si existe influencia significativa de la dimensión lugar con la solución de conflictos laborales.

4.2. Relación entre el aspecto económico de la negociación colectiva y los conflictos laborales de la empresa cimentaciones pre fabricadas TERRATEST Perú S.A.C.

Tabla 3.

Relación entre aspecto económico en la negociación colectiva y los conflictos laborales.

ECONOMICA	Escala de alternativas											
	(5)		(4)		(3)		(2)		(1)		(Σ)	
	MA	DA	RA	D	MD	Total						
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
4. El ingreso salarial de los trabajadores usualmente es la causa de discordia en una negociación colectiva.	9	11%	65	78%	9	11%	0	0%	0	0%	83	100%
5. Las políticas internas de los ingresos salariales usualmente inciden en la solución de la negociación colectiva.	18	22%	38	46%	18	22%	9	11%	0	0%	83	100%
6. Los beneficios obtenidos en una negociación usualmente establecen la solución de la negociación colectiva.	9	11%	56	67%	18	22%	0	0%	0	0%	83	100%

Fuente: Encuesta a colaboradores de la empresa Cimentaciones Pre fabricadas Terratest Perú S.A.C.

Los resultados de la tabla 3, muestran respecto a la dimensión económica, los colaboradores encuestados afirmaron estar 89% muy de acuerdo y de acuerdo respecto a que el ingreso salarial de los trabajadores usualmente es la causa de discordia en una negociación colectiva, asimismo el 68% de los colaboradores encuestados afirmaron estar muy de acuerdo y de acuerdo respecto a que las políticas internas de los ingresos salariales usualmente inciden en la solución de la negociación colectiva y el 78% de los colaboradores encuestados afirmaron estar muy de acuerdo y de acuerdo respecto a que los beneficios obtenidos en una negociación usualmente establecen la solución de la negociación colectiva.

Esto se debe principalmente a que dentro de los temas recurrentes dentro de una negociación es el ingreso salarial el que posee la batuta y dirección de la negociación. Las causas pueden inicialmente estar relacionadas a otros aspectos laborales, pero posteriormente el ingreso es uno de los limitantes más comunes en el avance de la negociación. Bajo esa perspectiva la empresa usualmente ya posee políticas relacionadas con los ingresos salariales, desde escalas de acuerdo a actividad realizada en campo o en planta hasta diferencias sustanciales en cuanto a las jerarquías establecidas, mas es justamente aquellas políticas internas las que terminan siendo causa y solución dentro de una negociación, las cuales se podrían flexibilizar al momento establecer soluciones. De igual forma los colaboradores logran identificar que a mayores beneficios logrados dentro de una reunión de negociación, mayores serán las posibilidades de lograr un consenso final adecuado.

Tabla 4.
Correlación entre económica y los conflictos laborales

		Economica	Conflictoslab
Económica	Correlación de Pearson	1	,460**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	83	83
Conflictos lab.	Correlación de Pearson	,460**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	83	83

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

Fuente: Encuesta a colaboradores de Cimentaciones Pre fabricadas Terratest Perú S.A.C.

En la Tabla 4, se aprecia que de acuerdo a los datos obtenidos por el estadístico correlacional Pearson, estos muestran a las variables de estudio con un nivel de significancia menor que 0.05, esto es " $0.000 > 0.05$ ", por tal motivo se **ACEPTA** la hipótesis específica de investigación, ya que según la tabla de interpretación existe una correlación positiva moderada de 0.460, indicando que la variable independiente se relaciona de forma directa con la variable dependiente. Se concluye que si existe influencia significativa de la dimensión económica con la solución de conflictos laborales.

4.3. Relación entre el aspecto económico de la negociación colectiva y los conflictos laborales de la empresa cimentaciones pre fabricadas TERRATEST Perú S.A.C.

Tabla 5.

Relación entre aspecto demográfico y psicográfico en la negociación colectiva y los conflictos laborales.

DEMOGRÁFICO Y PSICOGRÁFICO	Escala de alternativas											
	(5)		(4)		(3)		(2)		(1)		(Σ) Total	
	MA		DA		RA		D		MD			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
7. La edad y género influyen en la solución de la negociación colectiva, aseverando o mejorando la calidad de la comunicación.	9	11%	0	0%	54	65%	20	24%	0	0%	83	100%
8. El número de miembros sindicalizados genera confianza para la solución de la negociación colectiva.	36	43%	47	57%	0	0%	0	0%	0	0%	83	100%
9. El ingreso promedio de los afiliados influye en la solución de la negociación colectiva.	9	11%	29	35%	45	54%	0	0%	0	0%	83	100%

Fuente: Encuesta a colaboradores de la empresa Cimentaciones Pre fabricadas Terratest Perú S.A.C.

Los resultados de la tabla 5, muestran respecto a la dimensión económica, los colaboradores encuestados afirmaron estar 89% raramente en desacuerdo y en desacuerdo respecto a que la edad y género influyen en la solución de la negociación colectiva, aseverando o mejorando la calidad de la comunicación, asimismo, el 100% de los colaboradores encuestados afirmaron estar muy de acuerdo y de acuerdo respecto a que el número de miembros sindicalizados genera confianza para la solución de la negociación colectiva y el 46% de los colaboradores

encuestados precisaron que el ingreso promedio de los afiliados influye en la solución de la negociación colectiva.

Esto se debe a que los colaboradores poseen la convicción que la edad y el género no posee ninguna influencia en la solución dentro de la negociación colectiva, frente a la búsqueda de soluciones y conclusiones coordinadas, los aspectos relacionados con la demografía no influyen directamente en las soluciones buscadas u obtenidas. Bajo otros aspectos si llegan a considerarse como elementos claves, ya que algunos representantes empresariales poseen mayor tendencia a generar canales de diálogo con voceros o líderes sindicales de edades superiores a los 45 años por mantener una mayor apertura al diálogo. Mas, en otros casos totalmente diferentes algunos representantes empresariales consideran que es más factible establecer una conversación directa con líderes jóvenes que proyectan mayor apertura a soluciones flexibles; como se puede deducir no todas las situaciones son iguales, la percepción es de acuerdo al comportamiento que proyecta el representante empresarial mas no pasa por la percepción que posee el mismo grupo sindical.

Asimismo, los colaboradores reconocieron una clara relación entre el número de integrantes sindicales para generar aspectos de confianza en la solución dentro de una negociación, donde se considera que a mayor número de integrantes pertenecientes al sindicato se ejerce mayor presión en las soluciones demandadas. En cambio, únicamente un bajo porcentaje de los colaboradores encuestados consideraron como afirmativa la relación entre el ingreso promedio y los aspectos de solución dentro de la negociación, ya que se considera que no logra influir dentro del pliego de reclamos.

Tabla 6.
Correlación entre aspectos demográficos y psicográficos y los conflictos laborales

		Lugar	Conflictos lab.
Lugar	Correlación de Pearson	1	,425**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	83	83
Conflictos lab.	Correlación de Pearson	,425**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	83	83

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

Fuente: Encuesta a colaboradores de Cimentaciones Pre fabricadas Terratest Perú S.A.C.

En la Tabla 6, se aprecia que de acuerdo a los datos obtenidos por el estadístico correlacional Pearson, estos muestran a las variables de estudio con un nivel de significancia menor que 0.05, esto es “0.000 > 0.05”, por tal motivo se **ACEPTA** la hipótesis específica de investigación, ya que según la tabla de interpretación existe una correlación positiva moderada de 0.425, indicando que la variable independiente se relaciona de forma directa con la variable dependiente. Se concluye que si existe influencia significativa de la dimensión demo y psicográfica con la solución de conflictos laborales.

4.4. Relación entre el aspecto jurídico de la negociación colectiva y los conflictos laborales de la empresa cimentaciones pre fabricadas TERRATEST Perú S.A.C.

Tabla 7.

Relación entre aspecto jurídico en la negociación colectiva y los conflictos laborales.

JURIDICO	Escala de alternativas											
	(5)		(4)		(3)		(2)		(1)		(Σ)	
	S		F		O		R		N		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
10. La normatividad laboral actual respecto a la afiliación sindical impulsa la solución de la negociación colectiva.	38	46%	45	54%	0	0%	0	0%	0	0%	83	100%
11. La normatividad de negociación colectiva logra resolver los conflictos laborales.	9	11%	47	57%	27	33%	0	0%	0	0%	83	100%
12. La normatividad respecto a huelga disminuye las opciones de solución en la negociación colectiva.	27	33%	18	22%	11	13%	27	33%	0	0%	83	100%

Fuente: Encuesta a colaboradores de la empresa Cimentaciones Pre fabricadas Terratest Perú S.A.C.

Los resultados de la tabla 7 muestran respecto a la dimensión jurídica, los colaboradores encuestados afirmaron estar 100% muy de acuerdo y de acuerdo respecto a que la normatividad laboral actual respecto a la afiliación sindical impulsa la solución de la negociación colectiva, el 68% de los colaboradores encuestados precisaron estar muy de acuerdo y de acuerdo respecto a que la normatividad de negociación colectiva logra resolver los conflictos laborales y el 55% de los colaboradores encuestados afirmaron estar muy de acuerdo y de acuerdo respecto a que la normatividad en cuanto a la huelga disminuye las opciones de solución en la negociación colectiva.

Esto se debe a que efectivamente las normas actuales impulsan a que las negociaciones sean efectivas y se logre un nivel de consenso más rápido, así como promueve a que los diferentes actores y sus desacuerdos sean soluciones mediante una vía en cual pueden ser resueltos. Por otro lado, el derecho a huelga es una de las manifestaciones más importantes dentro de una negociación, se podría decir que es la expresión pública sobre la necesidad de acuerdos; pero en contra de su finalidad, la huelga suele ser considerada un acto de anarquía poco ordenado que lo único que trae consigo es caos en lugar de soluciones, por tal motivo varios colaboradores suelen establecer una relación entre la huelga y la poca probabilidad de asertividad en una negociación colectiva, es decir, siempre que se pronuncia el factor huelga en lugar de traer mayor apertura genera mayor presión a los reclamos.

Tabla 8.
Correlación entre aspectos jurídicos y los conflictos laborales

		Jurídicos	Conflictos lab.
Jurídicos	Correlación de Pearson	1	,348*
	Sig. (bilateral)		,024
	N	83	83
Conflictos lab.	Correlación de Pearson	,348*	1
	Sig. (bilateral)	,024	
	N	83	83

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

Fuente: Encuesta a colaboradores de Cimentaciones Pre fabricadas Terratest Perú S.A.C.

En la Tabla 8, se aprecia que de acuerdo a los datos obtenidos por el estadístico correlacional Pearson, estos muestran a las variables de estudio con un nivel de significancia menor que 0.05, esto es “0.024 > 0.05”, por tal motivo se **ACEPTA** la hipótesis específica de investigación, ya que según la tabla de interpretación existe una correlación positiva baja de 0.348, indicando que la variable independiente se relaciona de forma directa con la variable dependiente. Se concluye que si existe influencia significativa de la dimensión jurídica con la solución de conflictos laborales.

4.5. Situación actual de los conflictos laborales de los colaboradores de la empresa cimentaciones pre fabricadas TERRATEST Perú S.A.C.

Tabla 9.

Situación de los aspectos culturales relacionados con los conflictos laborales de la empresa cimentaciones pre fabricadas TERRATEST Perú S.A.C.

CULTURALES	Escala de alternativas											
	(5)		(4)		(3)		(2)		(1)		(Σ)	
	MA		DA		RA		D		MD		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1. Los conflictos se solucionan rápidamente gracias a los valores de ética y responsabilidad de la empresa.	9	11%	36	43%	29	35%	9	11%	0	0%	83	100%
2. Los valores de la empresa colaboran para exigir una causa justa.	18	22%	36	43%	29	35%	0	0%	0	0%	83	100%
3. La experiencia en conflictos laborales de los dirigentes favorece la solución de los conflictos	72	87%	11	13%	0	0%	0	0%	0	0%	83	100%
4. La experiencia de los dirigentes ayuda a llegar a un rápido consenso con la empresa.	36	43%	47	57%	0	0%	0	0%	0	0%	83	100%
5. Existen mitos relacionados a conflictos anteriores.	27	33%	56	67%	0	0%	0	0%	0	0%	83	100%
6. Los rumores laborales afectan la solución del conflicto.	18	22%	65	78%	0	0%	0	0%	0	0%	83	100%

Fuente: Encuesta a colaboradores de la empresa Cimentaciones Pre fabricadas Terratest Perú S.A.C.

Los resultados de la tabla 9, muestran respecto a la dimensión aspectos culturales, los colaboradores encuestados afirmaron estar 54% muy de acuerdo y de acuerdo respecto a que los conflictos se solucionan rápidamente gracias a los valores de ética y responsabilidad de la empresa, el 65% de los colaboradores

encuestados afirmaron estar muy de acuerdo y de acuerdo respecto a que los valores de la empresa colaboran para exigir una causa justa, el 100% de los de los colaboradores encuestados afirmaron estar muy de acuerdo y de acuerdo respecto a que la experiencia en conflictos laborales de los dirigentes favorece la solución de los conflictos, igualmente, el 100% de los de los colaboradores encuestados afirmaron estar muy de acuerdo y de acuerdo respecto a que la experiencia de los dirigentes ayuda a llegar a un rápido consenso con la empresa, el 100% de los de los colaboradores encuestados afirmaron estar muy de acuerdo y de acuerdo respecto a que si existen mitos relacionados a conflictos anteriores y el 100% de los de los colaboradores encuestados afirmaron estar muy de acuerdo y de acuerdo respecto a que los rumores laborales afectan la solución del conflicto.

Esto se debe a que los colaboradores logran observar una clara relación entre que los niveles culturales, así como los valores, como parte sustancial en la forma en cómo podrían solucionar los conflictos internos; es decir, a mayor nivel de ética y responsabilidad expresadas por la empresa el resultado estaría más sesgado a una solución equitativa. Asimismo, los colaboradores relacionan los niveles de experiencia de los dirigentes con la solución, donde a mayor experiencia en solución de conflictos mayores serán las probabilidades de lograr superar las incidencias. Por otro lado, siempre en una empresa existen siempre mitos y rumores sobre la actuación de la empresa respecto a situaciones similares; en caso de haber un precedente, los colaboradores suelen generar especulaciones sobre el posible comportamiento de la empresa frente a un conflicto.

Tabla 10.

Situación de los aspectos estructurales relacionados con los conflictos laborales de la empresa cimentaciones pre fabricadas TERRATEST Perú S.A.C

ESTRUCTURAL	Escala de alternativas											
	(5)		(4)		(3)		(2)		(1)		(Σ)	
	MA		DA		RA		D		MD		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
7. En la empresa existen desigualdad salarial.	45	54%	38	46%	0	0%	0	0%	0	0%	83	100%
8. En la empresa existe desigualdad en prestaciones sociales.	9	11%	27	33%	47	57%	0	0%	0	0%	83	100%
9. El conflicto laboral impulsa la igualdad salarial y en prestaciones sociales.	9	11%	74	89%	0	0%	0	0%	0	0%	83	100%
10. La empresa posee políticas de igualdad en todos los ámbitos laborales.	9	11%	20	24%	45	54%	9	11%	0	0%	83	100%

Fuente: Encuesta a colaboradores de la empresa Cimentaciones Pre fabricadas Terratest Perú S.A.C.

Los resultados de la tabla 10, muestran respecto a la dimensión aspectos estructurales, los colaboradores encuestados afirmaron estar 100% muy de acuerdo y de acuerdo respecto a que en la empresa existen desigualdad salarial, el 44% de los colaboradores encuestados afirmaron estar muy de acuerdo y de acuerdo respecto a que en la empresa existe desigualdad en prestaciones sociales, el 100% de colaboradores encuestados precisaron estar muy de acuerdo y de acuerdo respecto a que el conflicto laboral impulsa la igualdad salarial y en prestaciones sociales, el 35% de los colaboradores encuestados puntualizaron estar muy de acuerdo y de acuerdo respecto a que la empresa posee políticas de igualdad en todos los ámbitos laborales.

Esto se debe a que los colaboradores han logrado identificar las desigualdades salariales a pesar de las políticas internas que tratan de minimizar dudas al respecto, también por otro lado, es cierto que bajo las condiciones de un conflicto surgen ciertas diferencias desde contratos que no pueden ser rescindidos

debido a la protección sindical y los nuevos niveles salariales los cuales han sido motivados por la presión. La empresa usualmente está abierta a una conversación, pero los conflictos si bien es cierto posee cualidades de mejora porque impulsa la negociación también logra desestabilizar las acciones internas y genera cambios que usualmente son acciones superficiales, es decir poseen un carácter de fuerza.

Tabla 11.

Situación de los aspectos de comportamiento relacionados con los conflictos laborales de la empresa cimentaciones pre fabricadas TERRATEST Perú S.A.C.

COMPORTAMIENTO	Escala de alternativas											
	(5)		(4)		(3)		(2)		(1)		(Σ) Total	
	MA		DA		RA		D		MD			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
11. Frente a una situación de desigualdad, es necesario ser frontal.	9	11%	65	78%	9	11%	0	0%	0	0%	83	100%
12. Es sencillo avisar al gerente sobre injusticias laborales internas.	47	57%	36	43%	0	0%	0	0%	0	0%	83	100%
13. Siempre antes de iniciar un conflicto se usa el dialogo como mejor opción de solución en cualquier ámbito.	45	54%	38	46%	0	0%	0	0%	0	0%	83	100%
14. Ante una situación de injusticia o inequidad es mejor renunciar para evitar mayores alcances del conflicto.	45	54%	38	46%	0	0%	0	0%	0	0%	83	100%
15. El diálogo es la mejor opción para la solución de conflictos relacionados con temas administrativos.	45	54%	38	46%	0	0%	0	0%	0	0%	83	100%
16. El reclamo se inicia cuando se ha logrado reunir todos los argumentos en conflicto.	45	54%	9	11%	29	35%	0	0%	0	0%	83	100%
17. El diálogo usualmente suele ser la herramienta de defensa de la empresa.	45	54%	38	46%	0	0%	0	0%	0	0%	83	100%
18. El diálogo le traería beneficios inmediatos, siempre y cuando sea objetivo y real.	45	54%	38	46%	0	0%	0	0%	0	0%	83	100%
19. Al dialogar se puede exponer todos los reclamos de manera equitativa.	45	54%	0	0%	38	46%	0	0%	0	0%	83	100%
20. Suele establecerse un nivel de diálogo inmediato después de surgir conflicto.	36	43%	29	35%	18	22%	0	0%	0	0%	83	100%
21. Suele establecerse un nivel de diálogo afable con la empresa ante cualquier conflicto.	36	43%	18	22%	29	35%	0	0%	0	0%	83	100%
22. La empresa brinda todos los medios y canales para lograr un entendimiento adecuado.	27	33%	47	57%	9	11%	0	0%	0	0%	83	100%
23. A pesar del ambiente de conflicto la empresa maneja un diálogo abierto.	45	54%	18	22%	20	24%	0	0%	0	0%	83	100%

Fuente: Encuesta a colaboradores de la empresa Cimentaciones Pre fabricadas Terratest Perú S.A.C.

Los resultados de la tabla 11, muestran respecto a la dimensión comportamiento, los colaboradores encuestados afirmaron estar 89% muy de acuerdo y de acuerdo respecto a que, frente a una situación de desigualdad, es necesario ser frontal, el 100% de los colaboradores encuestados afirman estar muy de acuerdo y de acuerdo respecto a que el diálogo es la mejor opción para la solución de conflictos relacionados con temas administrativos, el 78% de los colaboradores encuestados afirmaron estar muy de acuerdo y de acuerdo respecto a que usualmente establecerse un nivel de diálogo inmediato después de surgir conflicto.

Esto se debe a que los colaboradores relacionan que la mejor vía para la solución de desigualdades es la frontalidad, donde se pueda exponer un pliego de reclamos. Por otro lado, también se afirma en su mayoría que se reconoce al diálogo como la mejor vía para la solución de conflictos. Asimismo, los colaboradores han logrado percibir la relación de confianza que existe para exponer situaciones de desigualdad, debido a que efectivamente la empresa ha mantenido una postura de puertas abiertas frente a situaciones que representen situaciones de anomalía. Por otro lado, es función de la administración la de brindar mayor alcance de solución en caso de que dicho reclamo sea real. No todos los reclamos que sugieren situaciones similares son tomados en cuenta, si es que no se presentan todos los antecedentes pertinentes; para ello, dentro del área se encuentra un área legal quien funge la función de inspector para la corroboración respectiva.

4.2. Establecer la relación entre la negociación colectiva y la solución de conflictos laborales de los trabajadores de la empresa cimentaciones pre fabricadas TERRATEST Perú S.A.C.

Tabla 12.

Correlación entre la negociación colectiva y la solución de los conflictos laborales

		Negociación	Conflictos lab.
Negociación	Correlación de Pearson	1	,463**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	83	83
Conflictos lab.	Correlación de Pearson	,463**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	83	83

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

En la Tabla 12, se aprecia que de acuerdo a los datos obtenidos por el estadístico correlacional Pearson, estos muestran a las variables de estudio con un nivel de significancia menor que 0.05, esto es “0.000 > 0.05”, por tal motivo se **ACEPTA** la hipótesis específica de investigación, ya que según la tabla de interpretación existe una correlación positiva moderada de 0.463, indicando que la variable independiente se relaciona de forma directa con la variable dependiente. Se concluye que si existe influencia significativa de la variable negociación colectiva con la solución de conflictos laborales.

V. DISCUSIÓN

Respecto a la discusión del estudio, se encuentra sustentado en función de los resultados que se obtuvieron a través del análisis correlacional, realizado a través de la aplicación de un cuestionario a 83 colaboradores de la empresa Cimentaciones Pre fabricadas Terratest Perú SAC, con la finalidad de conocer acerca de la negociación colectiva y la solución de los conflictos laborales, procediendo a discutir acerca de los aportes teóricos, resultados de trabajos anteriores y la apreciación crítica en función a las variables de estudio. A continuación, se detallan de acuerdo a cada uno de los objetivos de investigación.

De acuerdo al *primer objetivo específico* que determina la relación entre el lugar de la negociación colectiva y los conflictos laborales de la empresa cimentaciones pre fabricadas TERRATEST Perú S.A.C, Avenza (2018) citando varios apartados de la OIT, considera que los aspectos ambientales son claves al momento de generar acuerdos y un diálogo fluido, el cual deber estar enfocado en las soluciones equitativas que beneficien al sindicato y no mermen las actividades o recursos presupuestados por la empresa. En ese contexto, los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario más del 50% de los colaboradores afirman que es necesario un lugar adecuado que no genera barreras de comunicación al momento de exponer el pliego de reclamos, así como la exposición de la postura de la empresa respecto a ellos. Estas cifras se relacionan directamente con aspectos ambientales, donde el colaborador suele tomar una asociación directa entre un diálogo efectivo y las soluciones buscadas.

Asimismo, en cuanto de las investigaciones que se tomaron de antecedentes, está el trabajo de Blanco (2017) titulada "Las posibles transformaciones en la negociación colectiva en Brasil en comparación con la actual realidad española" donde se muestra en el análisis documental que las situaciones de poder suelen ser malinterpretadas desde el punto de vista del colaborador; éste debe sentir libertad y completa confianza que su pliego será escuchado y analizado en un entorno afable y no inflexible. Asimismo, Illera (2017) expone que es necesario tomar en cuenta el carácter humano de las negociaciones, el cual

definitivamente debe ser considerado como un ente que posee inteligencia emocional y los factores extrínsecos son parte de su comportamiento.

Esto se relaciona directamente con los resultados obtenidos donde, el 57% de los colaboradores considera que es importante la presencia de una determinada cantidad de negociadores a fin de crear consistencia y argumento, del mismo modo el 68% de los colaboradores están de acuerdo que la duración del diálogo debe ser superior en cuanto a duración, siendo necesario que éste sea mayor a 1 hora y un máximo de 3 horas, donde se logre abarcar cualquier cambio y/o sugerencia; evidenciándose según lo aportado por los autores, que efectivamente factores extrínsecos como cantidad o duración son factores humanos que poseen una relación importante dentro de un plano de negociación.

Es importante destacar que la actividad de diálogo se ha venido desarrollando dentro de las instalaciones de la empresa a fin de generar un ambiente libre de interrupciones que pudieran disminuir la calidad de la comunicación entre ambas posturas; pero es la posición de poder la cual a la fecha ha generado ciertos resquicios en la confianza de los representantes sindicales. La posición de poder es aquella donde la gerencia dentro de la sala de reuniones ha hecho la convocatoria al diálogo y dentro del ambiente sugerido, es la empresa quien se ha colocado no frente a los representantes sino en la cabeza del recinto, lo cual ha mostrado en cierto modo una posición poco flexible a la fecha. Como era de esperar varias de las reuniones han tenidos resultados infructuosos, ya que se tomado dicha postura como un frente de poca accesibilidad.

Es así, como los resultados señalan que existe una *correlación positiva moderada* de 0.425 en el coeficiente de Pearson entre el aspecto lugar y la solución de conflictos laborales en la empresa. Bajo ese aspecto y en virtud de la investigación y la hipótesis específica número 1 que precisa que el lugar de la negociación colectiva se relaciona directamente con los conflictos laborales de la empresa cimentaciones pre fabricadas TERRATEST Perú S.A.C, ésta se *acepta*.

De acuerdo al *segundo objetivo específico* que busca la relación entre el aspecto económico de la negociación colectiva y los conflictos laborales de la empresa cimentaciones pre fabricadas TERRATEST Perú S.A.C, Toro (2017) quien

pone de manifiesto que, si bien es cierto que las condiciones económicas son parte usual de todo conflicto, éstas deben ser consideradas no sólo en función de la actividad sino también en cuanto a destreza en la técnica aplicada. No se puede considerar un mismo ingreso salarial y beneficios cuando la actividad es desarrollada con diferentes grados de calidad, ésta apreciación se relaciona con los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario donde un importante 89% de los colaboradores encuestados afirmaron fehacientemente que el ingreso salarial constituye un apartado importante para en las negociaciones, siendo éste causa de discordia al momento de establecer acuerdos equitativos que logren beneficiar ambas partes. Por otro lado, la empresa Terratest ha sido clara y enfática en el contrato inicial, estableciendo los rangos salariales y la relación que éstos tienen con el desempeño, donde si bien es cierto que por políticas internas se ha logrado asumir varios gastos adicionales, es el salario ha logrado ser equitativo a lo largo del tiempo.

Igualmente, frente a la situación actual de contingencia y desde el inicio del estado de emergencia decretado por el Estado peruano es importante destacar que la empresa procedió mantener el pago de los salarios, a pesar de que el 90% del personal administrativo fue dado de baja temporal ajustándose a la medida de suspensión perfecta de actividades. Las actividades submarinas están siendo realizadas con el 50% del personal en turnos rotativos semanales, a fin de mantener en espera el reclamo sindical relacionado al salario; esta medida ha sido tomada por la gerencia quien ha decidido no proceder a la suspensión de salarios del sindicato a fin de no causar un mayor perjuicio y considerando su actividad como primordial en el avance del proyecto.

Respecto a los aportes generados por Luna (2017) quien establece dentro de su investigación una exposición clara hacia como un arbitraje, hace una rápida mención sobre los aspectos salariales y como estos estaban siendo afectados por políticas internas, siendo este un reclamo totalmente lógico en un entorno ya planificado; esto directamente se relaciona con los resultados obtenidos, donde el 68% consideran que son las políticas internas las cuales suelen regir en los aspectos de solución, ya que estimando una política interna manejada durante años es difícil hacerle cambios sustanciales en una situación particular. De igual forma,

el 78% de los colaboradores encuestados toman en cuenta que una negociación exitosa se logra cuando los beneficios obtenidos superan las expectativas iniciales, lo cual trae consigo una rápida superación del conflicto.

Cabe incidir que este aspecto es uno de los principales dentro del pliego de reclamos, donde el sindicato logra resumir las razones por las cuales se requiere una reasignación y redistribución de los ingresos percibidos por la ejecución de la actividad; resaltando que los ingresos percibidos por los colaboradores que realizan las funciones submarinas están de acuerdo a ley y superan en un 1% el promedio del mercado. Por otra parte, la empresa ha logrado indicar desde el inicio del proyecto que la remuneración era potencialmente incremental siempre y cuando se requiera en casos específicos como, por ejemplo: situaciones de premura, donde se establezca mediante acuerdo de gobierno que se agilicen las actividades a fin de llegar a un cierto rango de avance en las excavaciones.

De ésta forma, los resultados señalan que existe una *correlación positiva moderada* de 0.460 en el coeficiente de Pearson entre el aspecto económico y la solución de conflictos laborales en la empresa. Bajo ese aspecto y en virtud de la investigación y la hipótesis específica número 2 que busca precisar que el aspecto económico de la negociación colectiva se relaciona directamente con los conflictos laborales de la empresa cimentaciones pre fabricadas TERRATEST Perú S.A.C, ésta se *acepta*.

De acuerdo al *tercer objetivo específico* que busca establecer la relación entre el aspecto demográfico y psicográfico de la negociación colectiva y los conflictos laborales de la empresa cimentaciones pre fabricadas TERRATEST Perú S.A.C, Garrigues (2018) quien en su obra relaciona que suele tener un impacto superior aquel grupo sindical que por estrategia ha decidido incrementar o adicionar a sus filas un número importante de trabajadores, refiriéndose a una estrategia clásica emocional, donde el sindicato busca generar cierto nivel de poder cuando el número de sindicalizados logra concentrar la mayor cantidad de peticiones o descontentos. Esta apreciación del investigador se relaciona con los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario, donde el 100% de los colaboradores encuestados manifestaron que efectivamente el número de miembros en un

sindicato genera cierto grado de confianza en las negociaciones, ya que se tiende a asociar que el número ejerce mayor presión sobre las decisiones de la empresa y ésta a su vez se ve obligada a estimar mayor alcance en las soluciones propuestas.

Por otro lado, los diferentes autores a nivel internacional, hacen mención que el número si es importante siempre y cuando éste número tenga coherencia con el pliego, es decir que logre resumir de manera concreta sus necesidades y no caiga en incoherencias. Un ejemplo de dicho sistema es el utilizado en el país vecino, Chile, donde como estrategia suele utilizarse la persuasión (utilizando la protección del sindicato para permanecer en las empresas más allá de contratos pre establecidos) para incrementar el número de adeptos y así ejercer control de ciertas actividades y de ésta forma presionar las decisiones empresariales.

Bajo este contexto, investigación como la de Hermoza (2018) quien logra enfocarse en el impacto del gran número de participantes del sindicato, los cuales lograron coordinar sus reclamos y hacer un frente unido frente a una situación en particular, doblegando la postura de la empresa, ya que ésta generaba un determinado clima laboral que afectaba directamente las operaciones; así como, es el número quien incide mas no las edades fluctuantes o el género de quienes la conforman. Además, como el autor independientemente de los resultados logra establecer que el sindicato mediante estrategia si logró modificar ciertas posturas, donde la empresa tuvo que ceder a fin de no caer en un clima laboral agreste que desencadenara la paralización total de actividades. Esto se relaciona con los resultados obtenidos en el cuestionario, donde a duras penas el 11% de los encuestados afirma que existe relación de la edad y el género en las negociaciones colectivas.

Tomando en consideración lo acontecido en la empresa Terratest, es necesario asumir que, si bien es cierto que el número de colaboradores sindicalizados no expresan un factor importante, la empresa no ha doblegado su postura en consideración a ello sino a la importancia del trabajo realizado. Uno de sus principales objetivos por el proyecto de modernización, es concluir con las actividades submarinas y es la premura más que el número de sindicalizados lo

que ha llevado a la empresa a manifestar su preocupación por mantener el diálogo. Siguiendo dicha línea, los resultados señalan que existe una *correlación positiva moderada* de 0.425 en el coeficiente de Pearson entre el aspecto demográfico y psicográfico y la solución de conflictos laborales en la empresa. Finalmente, en virtud de la investigación y la hipótesis específica número 3, la cual precisa que el aspecto demográfico de la negociación colectiva se relaciona directamente con los conflictos laborales de la empresa cimentaciones pre fabricadas TERRATEST Perú S.A.C, ésta se *acepta*.

De acuerdo al *cuarto objetivo específico* que busca identificar la relación entre el aspecto jurídico de la negociación colectiva y los conflictos laborales de la empresa cimentaciones pre fabricadas TERRATEST Perú S.A.C, Garrigues (2018) quien asegura que las huelgas no deberían relacionarse con retrasos, al contrario, son expresiones de posición de mejora laboral; donde el trabajador logra expone su disconformidad respecto a las condiciones laborales brindadas por el empleador. Asimismo, el autor asegura que la normatividad sugerida por la OIT debería establecer ciertas garantías de que los reclamos sean atendidos, pero ya depende del contexto y la institución donde se desarrolla dicha situación; porque si bien es cierto que todas las disposiciones deberían aplicarse tal cual lo rige la norma, pero son los factores externos e internos los que cambian el resultado.

Este comentario se relaciona con los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario, donde el 100% de los colaboradores encuestados manifestaron una total certeza de que la normatividad laboral actual impulsa la solución efectiva en las negociaciones colectivas, lo cual es totalmente diferente a lo opinado respecto al derecho a huelga, donde expresaron que si bien es cierto éste es un total y libre derecho, sólo retrasa las conversaciones y no genera grandes alcances. Estas cifras se relacionan a su vez con el estudio de Álvarez (2018) establece que si bien es cierto que el nivel de negociación está estipulado bajo ciertos parámetros estos son tratados de manera indiferente por la empresa en cuestión; de la misma forma Alquedan (2016) afirma que los principios de mediación se ven involucrados en los procesos de la empresa, lo cual hace que varíe sutilmente el resultado esperado. Esto se relaciona con los resultados obtenidos, donde el 68% de los colaboradores encuestados indicaron que efectivamente es la normatividad quien

impulsa la resolución en una negociación colectiva; expresando un grado de confianza en que ésta puede jugar a favor del pliego presentado.

En ese mismo aspecto, los resultados señalan que existe una *correlación positiva baja* de 0.348 en el coeficiente de Pearson entre el aspecto jurídico y la solución de conflictos laborales en la empresa. De ésta forma, en virtud de la investigación y la hipótesis específica número 4, la cual afirma que el aspecto jurídico de la negociación colectiva se relaciona directamente con los conflictos laborales de la empresa cimentaciones pre fabricadas TERRATEST Perú S.A.C, ésta se *acepta*.

De acuerdo al *quinto objetivo específico* que busca examinar la situación actual de los conflictos laborales de los colaboradores de la empresa cimentaciones pre fabricadas TERRATEST Perú S.A.C, González y Pérez (2018) hacen una referencia rápida hacia los diferentes aspectos que influyen dentro de un conflicto, desde los aspectos más leves como son el comportamiento, hasta aspectos claves como son los estructurales identificados como aquellos que desigualdades y los culturales quienes podrían mejorar o aseverar una situación de resistencia a la solución de un conflicto. En dicho aspecto, los resultados obtenidos expresan que, de parte de los aspectos culturales, el 100% de los colaboradores encuestados afirman que la experiencia juega un rol predominante en el manejo de las posturas en un conflicto. Así como, en el tema estructural, son las prestaciones o percepciones salariales quien inician la situación de desacuerdo.

Respecto a esta manifestación, estos han podido ser resueltos o con cierta flexibilidad ya que la empresa a la fecha ha expresado su consideración a resolverlos de manera pausada y buscando siempre el beneficio de ambas partes. Si bien es cierto, que la empresa en algunos casos específicos ha tomado ciertas determinaciones extremas, todas obedecen al carácter de urgencia que poseía su solución. Por otro lado, los colaboradores reconocen que a pesar de la situación de conflicto la empresa mantiene siempre apertura de diálogo sin tomar actitudes agresivas ni represalias.

Adicionalmente, Sebastian (2017) en su investigación relacionada con los aspectos de conflicto en el plano docente, expresa que los relacionados al

comportamiento generan expresiones de apertura al diálogo y esto en sí establece la posibilidad de que sea el conflicto resuelto mediante la fluidez de los comentarios expuestos. Esta generalidad, si bien es cierto está implícita se relaciona con los resultados obtenidos, donde más del 50% de los colaboradores encuestados expresaron que efectivamente tienen certeza que es el diálogo una de las mejores oportunidades para exponer sus reclamos y lograr solucionar cualquier tipo de conflicto suscitado.

En sí, los colaboradores conocen que la vía más oportuna para la solución de conflictos es el diálogo otorgado por la negociación colectiva y que la empresa es partícipe de la solución ya sea mediante su disponibilidad y/o políticas internas que tratan en lo posible de mantener un clima laboral afable para el desarrollo de sus actividades. Asimismo, en virtud de la investigación y la hipótesis específica número 5, la cual afirma que mediante el análisis se podrá determinar la situación actual de los conflictos laborales de los trabajadores de la empresa cimentaciones pre fabricadas TERRATEST Perú S.A.C, ésta se acepta.

Finalmente, de acuerdo al *objetivo general* que busca establecer la relación entre la negociación colectiva y la solución de conflictos laborales de los trabajadores de la empresa cimentaciones pre fabricadas TERRATEST Perú S.A.C, la OIT (2016) ha sido enfática en considerar que las negociaciones colectivas pueden desarrollarse desde el ámbito empresarial o interempresarial, sectorial o inclusive nacional; donde cada una de estos tipos tiene como finalidad mejorar las incidencias y diferencias que surgen en el trato o relación establecida. Según los resultados obtenidos en la guía de análisis documental se puede observar que efectivamente las negociaciones están enfocadas en darle solución al conflicto actual, el cual posee carácter específicamente económico y de seguridad laboral. A su vez, se pudo observar que los diálogos desarrollados a la fecha las conclusiones han estado sesgadas a soluciones parciales mas no concluyentes.

Por otra parte, Blanco (2017) establece en su investigación sobre las diferencias y coincidencias en el derecho laboral local versus la normatividad internacional, que las negociaciones colectivas deberán ajustarse plenamente a la normatividad del derecho colectivo del trabajo para que sean efectivas las acciones

en su totalidad, de lo contrario las soluciones propuestas así como las actuaciones no tendrán el éxito esperado y se podría caer en instancias aún más conflictivas, siendo de carácter largo y tedioso tanto para las empresas como para los mismos trabajadores. Ésta apreciación se relaciona con los resultados obtenidos, donde ciertamente las acciones de control ejecutadas y observadas en el análisis, no han dado los frutos esperados y al contrario se amplió el tiempo de conclusión, cayendo en medidas de urgencia que lo único que han logrado ampliar el tiempo del proyecto y generar mayores costos a la empresa.

Esta situación fue expuesta ampliamente en la realidad problemática donde se pudo vislumbrar que a la fecha se han mantenido soluciones inconclusas que en lugar de mejorar los niveles del diálogo han incrementado la tensión y la falta de estabilidad laboral, así como la autoridad sobre el tema en cuestión. Posteriormente a causa de los retrasos han surgido efectos negativos tales como altos gastos operativos, gastos extraordinarios e incluso paralizaciones parciales que se ha buscado remediar con subcontrataciones de emergencia para evitar bajar el nivel de ejecución del proyecto de excavación submarina. En ese ámbito se busca que la presente investigación confirme que se necesitan altos niveles de negociación para llegar a acuerdos favorables para ambas partes y así evitar que las consecuencias establezcan mayores daños a futuro.

En ese mismo aspecto, los resultados señalan que existe una *correlación positiva moderada* de 0.463 en el coeficiente de Pearson entre las negociaciones colectivas y la solución de conflictos laborales en la empresa. De ésta forma, en virtud de la investigación y la hipótesis general, la cual afirma que la negociación colectiva se relaciona directamente con la solución de los conflictos laborales de la empresa cimentaciones pre fabricadas TERRATEST Perú S.A.C, ésta *se acepta*.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe relación directa positiva entre la negociación colectiva y la solución de conflictos laborales de los trabajadores de la empresa cimentaciones pre fabricadas TERRATEST Perú S.A.C, la cual asciende a 0.463 en el índice del coeficiente de Pearson, considerándose un grado de relación moderado significativa; esto establece que efectivamente la negociación colectiva es la mejor alternativa de solución en casos de conflicto laboral de cualquier índole, donde los colaboradores afirman conocer las implicancias y que éstas estarían enfocadas en buscar un acuerdo definitivo entre ambas partes.
2. Existe una relación significativa directa moderada entre el lugar de la negociación colectiva y los conflictos laborales de la empresa cimentaciones pre fabricadas TERRATEST Perú S.A.C, la cual asciende a 0.425 en el índice del coeficiente de Pearson; esto obedece a que efectivamente los colaboradores relacionan un nivel de negociación asertivo con la eliminación o reducción de barreras ambientales generadas por detalles o gestos que podrían proporcionar una señal equivocada.
3. Existe una relación significativa directa moderada entre el aspecto económico de la negociación colectiva y los conflictos laborales de la empresa cimentaciones pre fabricadas TERRATEST Perú S.A.C, la cual asciende a 0.460 en el índice del coeficiente de Pearson; donde se puede vislumbrar efectivamente que los colaboradores conocen que gran parte de la solución en una negociación estaría principalmente enfocada en temas monetarios que equivaldrían a medidas equitativas según su propio concepto y argumentos presentados.
4. Existe una relación significativa directa moderada entre el aspecto demográfico y psicográfico de la negociación colectiva y los conflictos laborales de la empresa cimentaciones pre fabricadas TERRATEST Perú S.A.C, la cual asciende a 0.425 en el índice del coeficiente de Pearson; correspondiendo al conocimiento que expresan los colaboradores sobre que efectivamente términos como número de sindicalizados y la experiencia, juegan un rol importante en los niveles de calidad de la negociación.

5. Existe una relación significativa directa baja entre aspecto jurídico de la negociación colectiva y los conflictos laborales de la empresa cimentaciones pre fabricadas TERRATEST Perú S.A.C, la cual asciende a 0.348 en el índice del coeficiente de Pearson; afirmando que los colaboradores conceden a la normatividad toda la garantía de que sea ésta la cual establezca soluciones efectivas, es decir que existe confianza en que sean los aspectos jurídicos los que avalen soluciones éticas y beneficiosas.
6. La situación actual de los conflictos laborales de los colaboradores de la empresa cimentaciones pre fabricadas TERRATEST Perú S.A.C, están suspendidos debido a ciertos aspectos coyunturales, pero aún se mantienen ciertas acciones para no perjudicar la situación laboral de los colaboradores sindicalizados, entre las cuales se ha logrado establecer acuerdos de trabajo rotativo, manteniendo todos los aspectos de seguridad requeridos.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda mejorar los aspectos relacionados con la negociación colectiva, tomando en consideración factores intrínsecos como extrínsecos, entre los cuales varían desde las desigualdades salariales hasta motivaciones relacionadas con los aspectos familiares que también logran influir no sólo a nivel de conflicto sino en la seguridad del mismo colaborador.
2. Considerar dentro de las negociaciones los aspectos relacionados con el ambiente, a fin de flexibilizar las posturas y niveles de poder, especificando que el manejo de apoyo visual logra mantener ciertos niveles de control al momento de establecer un diálogo efectivo. Para ello se mantiene la postura que elementos complementarios a las posiciones, tales como una gama de colores podrían optimizar la fluidez de la reunión.
3. Tomar en cuenta un incremento gradual de los requerimientos salariales, a fin de compensar el nivel de riesgo de la actividad desarrollada; tratando en lo posible de generar una política de apertura a las modificaciones ambientales, las cuales deberán ser sustentadas razonablemente. Además, dicha experiencia deberá ser un precedente afirmativo sobre el manejo de la solución la cual deberá ser transparentada para evitar suspicacias posteriores.
4. Mejorar los promedios salariales a fin de reducir las brechas existentes dentro de la empresa, el cual se recomienda incluir dentro del Manual organizacional de funciones (MOF), a fin de establecer políticas derivadas de dicha implementación y modificaciones posteriores que sean sustentables tanto para puestos de terreno y oficina.
5. Considerar la normatividad laboral actual como aspecto base para la creación de políticas internas a fin de lograr una alineación; si bien es cierto que la normatividad logra expresar todas las aristas a considerar en una negociación colectiva y las implicancias a nivel de soluciones del conflicto, éstas deberán ser adaptadas a la situación interna, de tal forma que no se vuelvan a producir conflictos de similares características.
6. Mejorar los aspectos en conflictos mediante soluciones continuas y no sólo adaptaciones momentáneas generadas por la coyuntura actual, esto establece

la necesidad de una cultura de prevención y manejo de conflictos, donde los responsables de cada área deberán tomar en consideración que éstas manifestaciones sirven para hacer una retroalimentación y un aprendizaje que deberá ser la base para evitar que los malos entendidos o comentarios laborales lleguen a convertirse en problema latente.

VIII. PROPUESTA

La presente propuesta reúne soluciones tomadas desde el punto de vista de la gestión administrativa en coordinación con el área de Recursos Humanos, mas no posee carácter legal ni forma parte de las soluciones estimadas por la empresa Cimentaciones Pre Fabricadas Terratest Perú S.A.C dentro del ámbito de negociación con el sindicato en conflicto.

8.1. Introducción

Los conflictos laborales, aspectos que surgen como parte del trato y relación laboral establecida entre un trabajador y su empleador, los cuales manifiestan diferencias de opinión o apreciación en algún tema particular; esta situación no es ajena a ninguna empresa o entidad, pero es la empresa la encargada de estimar las soluciones convenientes, desde una mediación rápida hasta la completa decisión de la empresa por proporcionar lo solicitado a fin de mantener la armonía laboral y la total fluidez de las operaciones. Bajo ese aspecto, son las negociaciones colectivas la solución ideal para lograr un equilibrio y consenso general, sin caer en redundancias.

Muchas de las negociaciones colectivas se manifiestan de forma agresiva o incluso sorpresiva, donde los reclamos se exponen de manera abierta mediante una huelga que paraliza las actividades; por otro lado, es decisión de la empresa si mantener una exposición pública de los problemas o si pedir el inicio de las conversaciones a fin de poder darle una solución efectiva. En dicho ámbito, la empresa Cimentaciones Pre Fabricadas Terratest Perú S.A.C, es una empresa que a la fecha ha tratado por todos los medios de mantener una postura prudente y discreta de la situación; considerando ciertas soluciones aisladas, las cuales han logrado mantener la línea del diálogo.

Observando dicha situación, la gestión administrativa, en conjunto con el área de Recursos Humanos, establecieron ciertos acuerdos que buscan reforzar y apoyar las negociaciones colectivas, a fin de cumplir tanto el ejercicio de la empresa como la mejor solución al pliego de reclamos del sindicato en cuestión.

8.2. Objetivos

8.2.1. Objetivo General:

Diseñar estrategias de apoyo para la negociación colectiva a fin de orientar la solución de conflictos laborales de la empresa Cimentaciones Pre Fabricadas TERRATEST PERÚ S.A.C.

8.2.2. Objetivos específicos:

O1: Optimizar la percepción de las reuniones y facilitar el diálogo en las negociaciones.

O2: Concluir el reclamo salarial expuesto por el sindicato.

O3: Solucionar las condiciones de seguridad del colaborador al ejecutar los trabajos submarinos.

O4: Incrementar el plan de salud de los trabajadores incluyendo al entorno familiar.

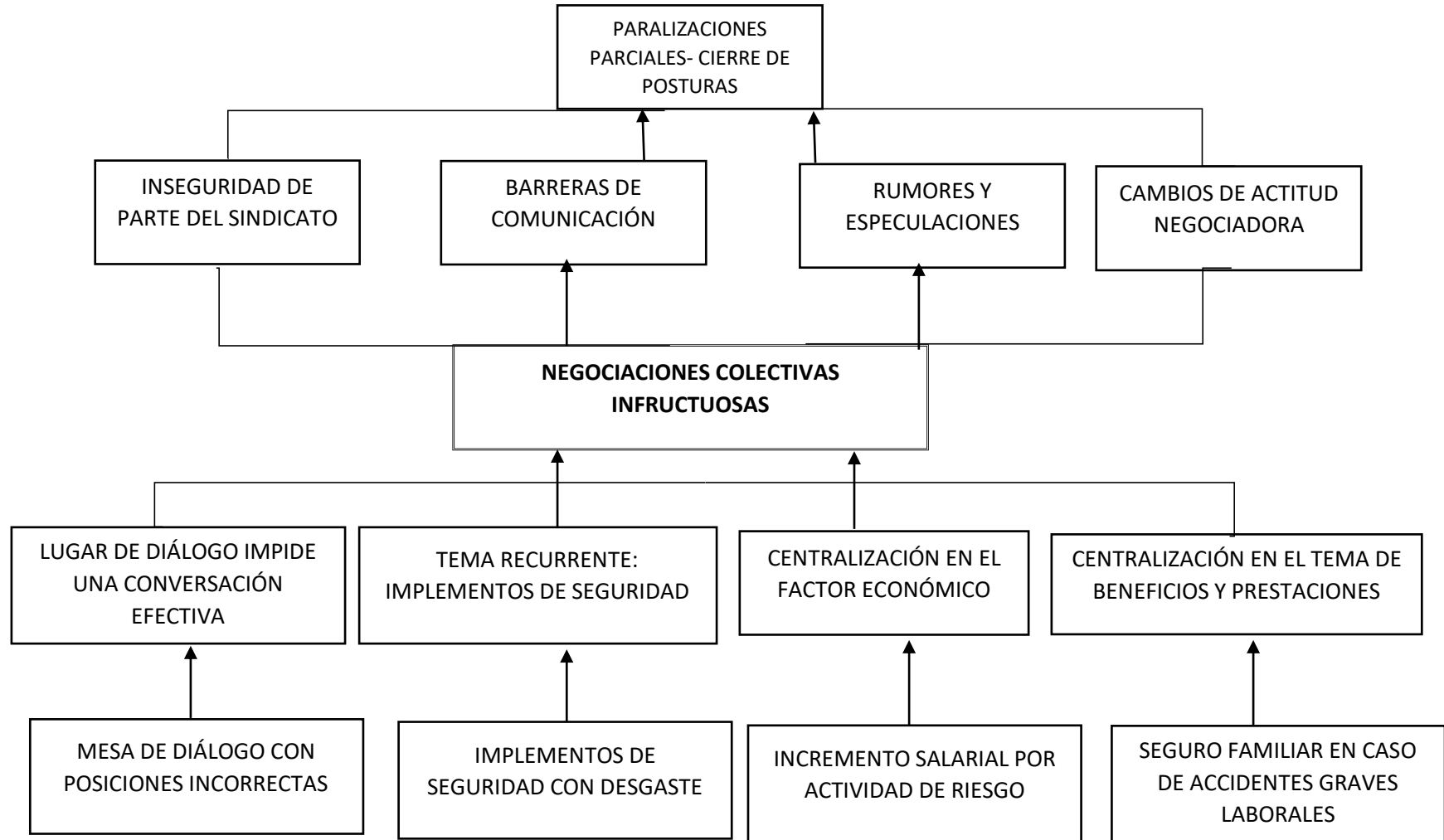
8.3. Justificación

La presente propuesta, tiene como finalidad desarrollar estrategias de solución factible y aplicable en la empresa Cimentaciones Pre Fabricadas TERRATEST PERÚ S.A.C, con el fin de apoyar las medidas de solución utilizadas en las negociaciones colectivas, desde el punto de vista administrativo y sin intención alguna de modificar o generar actividades legales que intervengan dentro de la actual negociación. Dichas propuestas están orientadas a mejorar los canales de diálogo, aspectos relacionados con potenciales soluciones que podrían brindarse desde el área de gestión de recursos humanos y también algunas referencias de experiencias pasadas que podrían tomar fuerza en la actual coyuntura.

En tal sentido, las siguientes propuestas obedecen el comportamiento de asistencia y aprovechan la actual coyuntura para especificar acciones de control que podrían sustentar notablemente los canales de comunicación y la calidad de las conversaciones.

8.4. Análisis de los efectos y causas relacionados con la negociación colectiva- árbol de problemas

Figura 1.
Árbol de Problemas



8.5. Descripción de estrategias

E1: Modificación de puestos físicos en mesa de diálogo.

E2: Incremento salarial gradual gestionado por el área de Recursos Humanos.

E3: Mejoramiento de implementos de seguridad

E4: Mejoramiento de beneficios de salud – cobertura familiar

8.5.1. Estrategia de modificación de puestos físicos en mesa de diálogo

a. Descripción de la estrategia:

Se modificaría los puestos físicos de la mesa de diálogo a fin de eliminar posturas de poder por parte de la empresa, lo cual ha generado ciertas suspicacias entre los representantes del sindicato. Esta estrategia estará complementada por aspectos de apoyo como la intervención de la oficina respecto a los niveles de iluminación y el aislamiento total del ruido.

b. Tácticas

- Revisión de la sala de reuniones, modificación interna en base a los niveles de luz percibidos.
- Pintura en colores neutros (combinación de marrones, colores crudos y líneas horizontales azules que expresan confianza).
- Cambio de cortinas por persianas a fin de controlar el nivel de luz percibido en el ambiente.
- Eliminación de sillas de los extremos de la mesa.
- Colocación de sillas frente a frente a fin de generar situación de igualdad.

c. Programa estratégico y responsable

La situación del cambio físico se realizará a partir del reinicio de las negociaciones, que por efectos de la coyuntura actual se han suspendido momentáneamente, para ello se realizarán las siguientes acciones: revisión de la sala de reuniones a fin de hacer un diagnóstico de los puntos de mejora física donde se realizan los diálogos, posteriormente se considerará la

utilización de una paleta de colores neutros a fin de establecer una relación entre seriedad de propuestas y garantías. Adicionalmente, se hará el cambio de las cortinas a persianas para el manejo adecuado de la luz y finalmente el punto más importante es la colocación frontal de las sillas, las cuales estarán dispuestas a los lados de la mesa sin ocupar la cabecera para evitar situaciones de poder o malos entendidos.

Se estima que dicha situación podría realizarse a fines del mes de agosto del año 2020. Si esa fuera la fecha de inicio, se podría considerar que las acciones de cambio podrían ejecutarse 2 veces al mes a partir del mes de septiembre hasta fines del mismo año en curso. Se espera que a fin de año o quizás antes se pudiera levantar todo el pliego de reclamos. Por otro lado, los cambios suscitados por la colocación de la nueva paleta de colores y el cambio de cortinas para control de luz se ejecutarán antes de retomar las conversaciones. El responsable de dicho cambio momentáneo estaría a cargo de la asistente gerencial.

d. Cronograma

Tabla 13.
Cronograma estrategia 1

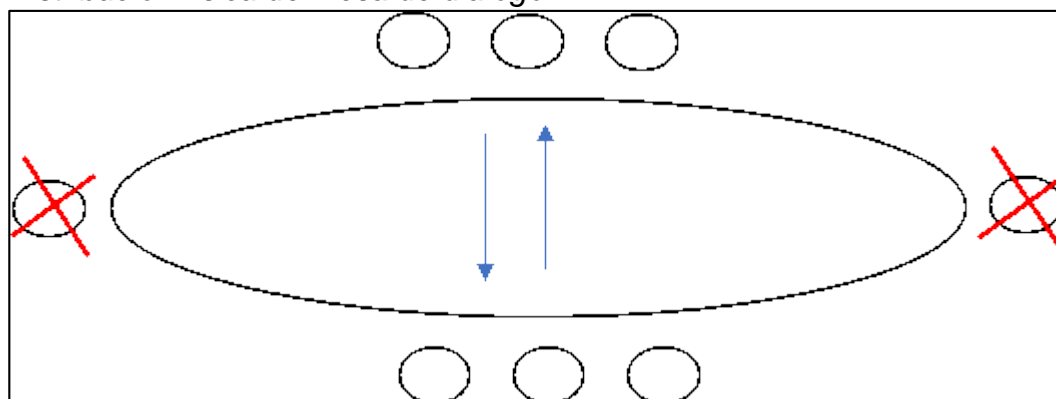
Actividad	Año 2020			
	Sep	Oct	Nov	Dic
Cambios de apoyo visual	1-3 semana			
Cambio rotativo		2-4 semana	2-4 semana	1-3 semana

Fuente: Elaboración Propia.

e. Distribución física

Figura 2.

Distribución física de mesa de diálogo



Fuente: Elaboración Propia.

f. Viabilidad

La propuesta es viable por tener la autorización plena de la gerencia para ejecutar acciones sobre la organización de las reuniones, dando la oportunidad de establecer movimientos en pro del diálogo. Adicionalmente, se cuenta con el apoyo y experiencia del área de recursos humanos.

g. Presupuesto

Tabla 14.

Presupuesto estrategia 1

Partida	Unidad	Costo
01. Pintura	04 galones	s/. 355 soles.
02. Implementos de pintura	02 unidades	s/. 228 soles.
03. Mano de obra	01 trabajador	s/. 170 soles.
04. Persianas colocación	/ 01 unidad	s/. 1700 soles.
Total		s/. 2,453 soles.

Fuente: Tiendas Makro Piura.
Elaboración Propia.

h. Mecanismos de control

- Observación de posturas.

- Facilidad de diálogo.
- Observación gestual.
- Manejo de situaciones tensas.

8.5.2. Estrategia de incremento salarial gradual

a. Descripción de la estrategia:

En conversaciones con el área de Gestión de Recursos Humanos, ellos vieron la posibilidad de generar un aumento progresivo del salario percibido por los trabajadores que realizan actividades submarinas, para ello esto se dividiría en el total de años que restan al proyecto. Como se tiene entendido el proyecto tiene una duración de 5 años, de los cuales ya se han realizado trabajos durante 2 años. Esta estrategia obedece a una situación similar con el área técnica.

b. Tácticas

- Diseño de estrategia gradual y progresiva del salario en base a la distribución promedio del percibido por el área total.
- Estimación de presupuesto.
- Presentación de propuesta a gerencia.
- Aprobación de gerencia.
- Ejecución de la estrategia.

c. Programa estratégico y responsable

La estrategia del incremento gradual tendría ya el argumento de que, en situaciones similares y negociaciones establecidas anteriormente por la empresa con un área determinada, se logró llegar a un acuerdo del incremento progresivo. Cabe indicar que no son las mismas circunstancias, debido al periodo de emergencia, lo cual ha paralizado las actividades parcialmente y lo que ha traído una reducción de los ingresos percibidos por excavación. En situaciones anteriores, dicho incremento se hizo en 2 partes. Para ésta ocasión particular será en 3 partes, contemplando los años 2020/2021/2022/2023; para ello se iniciará realizando las siguientes

acciones: estimación del presupuesto anual, consideración de los montos, presentación de la propuesta gradual a la gerencia, aprobación de la gerencia, reevaluación de montos y distribución mediante la colocación de bonos adicionales.

El año 2020, sería para establecer los requerimientos y el cierre de negociaciones. De ser aceptada la propuesta, la responsabilidad recaería en el área de recursos humanos, quien deberá realizar la gestión de consulta y retroalimentación de la propuesta mediante vía formal a fin de mantener las debidas documentaciones para ser presentadas al despacho extranjero y nacional.

d. Cronograma

Tabla 15.
Cronograma estrategia 2

Actividad	Periodo - año			
	2020	2021	2022	2023
Incremento salarial	Negociaciones	Incremento	Incremento	Incremento
	Aceptación	2%	3%	4%

Fuente: Elaboración Propia.

e. Viabilidad

La propuesta es viable porque el monto progresivo estaría dentro del presupuesto de la empresa. Según el área de recursos humanos, el aumento salarial iba a ser ejecutado el año 2022 para estar a la par con el aumento inflacionario y las modificaciones del trabajo ejecutado, pero observando la premura de la situación, se podría estimar y adelantar las acciones a fin de apoyar la solución en la mesa de diálogo.

f. Presupuesto

Tabla 16.
Presupuesto estrategia 2

Partida	Costo
Incremento año 1	s/. 1,750 soles.
Incremento año 2	s/. 4,427 soles.
Incremento año 3	s/. 8,104 soles.
Total	s/. 14,282 soles.

Fuente: CP. Terratest Perú.
Elaboración Propia.

g. Mecanismos de control

- Registro presupuestario.
- Índice de gastos operativos.
- Observación de porcentaje en boletas de pago.
- Incremento de los aportes voluntarios y prestaciones.

8.5.3. Mejoramiento de implementos de seguridad

a. Descripción de la estrategia:

Esta estrategia se relaciona con la necesidad de mejorar los implementos utilizados por los trabajadores que realizan actividades submarinas; si bien es cierto que poseen implementos de seguridad adecuados, estos sufren un desgaste el cual podría superarse mediante un mantenimiento preventivo y sustitución oportuna.

b. Tácticas

- Diseño de evaluaciones de equipos.
- Pruebas básicas.
- Estimación de requerimiento.
- Estimación del costo asociado.
- Cronograma de evaluaciones.
- Implementación de acciones.

c. Programa estratégico y responsable

La estrategia lo que busca es mejorar los instrumentos de apoyo utilizados por el trabajador, no sólo mejorando sus niveles de comodidad sino también salvaguardando imprevistos ocasionados por la utilización de equipos en desgaste, mediante las siguientes acciones a desarrollar: diseño de indicadores de desgaste y mantenimiento, evaluación inicial, pruebas básicas de durabilidad, estimación total del requerimiento, evaluación de los costos respectivos y compra del equipamiento. Dicha actividad se llevará a cabo en los periodos posteriores al mes de septiembre hasta término del proyecto, siendo repeticiones cíclicas. El responsable a cargo sería la administración de la empresa y el área de recursos, así como el representante legal.

d. Cronograma

Tabla 17.
Cronograma estrategia 3

Actividad	Periodo - año			
	2020	2021	2022	2023
Diseño de evaluaciones de equipos	x		x	
Pruebas básicas.	x		x	
Estimación del costo asociado	x		x	
Cronograma de evaluaciones	x	x	x	x
Implementación de acciones	x	x	x	x

Fuente: Elaboración Propia.

e. Viabilidad

La propuesta es viable porque está dentro de las actividades generadas para término de proyecto, en el cual se habían considerado actividades de cierre, entre ellas costos elevados por cambio de equipos.

f. Presupuesto

No se posee registro del detalle exacto de los implementos de los trabajadores que ejecutan actividades submarinas, ya que es información confidencial que únicamente maneja el área financiera. Para ello, se nos ha estimado algunas cifras a considerar:

- Total, de gastos por implementos de 1 trabajador es de: s/. 1,200 soles al mes.
- Total, de gastos por mantenimiento de 1 trabajador es de: s/. 410 soles al mes.
- Hay 25 trabajadores en dicha área, total estimado s/. 40,250 soles mensuales en promedio. Al año sería un gasto de **s/.483, 000 soles.**

g. Mecanismos de control

- Nivel de desgaste
- Número de mantenimientos preventivos
- Número de revisiones a implementos individuales.

8.5.4. Estrategia de mejoramiento de plan de seguro familiar

a. Descripción de la estrategia:

En conversaciones con el área de Gestión de Recursos Humanos, ellos vieron la posibilidad de generar un seguro de cobertura familiar que no sólo beneficiaría a los familiares del trabajador, sino que logre incluir cobertura e indemnización en caso de accidente o fallecimiento, siendo su familia beneficiaria inmediata.

b. Tácticas

- Diseño de estrategia de cobertura familiar.

- Cotización de aseguradoras
- Elección de aseguradora privada.
- Ejecución de la estrategia.

c. Programa estratégico y responsable

La estrategia obedecería a una mejora sustancial de su plan de seguro a fin de mantener y preservar la integridad física de sus trabajadores, así como los de sus familiares directos, no sólo cubriendo incidentes menores sino también lesiones graves en área de trabajo y fallecimiento; la cual sería una medida adicional a los beneficios actualmente otorgados como parte del contrato actual (Essalud, seguro de vida ley). Para desarrollar la estrategia se ejecutarán las siguientes acciones: diseño de la cobertura familiar, presupuesto aceptado, cotización de aseguradoras nacionales, elección de la mejor propuesta y ejecución del seguro.

El año 2020, sería para establecer los requerimientos y el cierre de negociaciones. De ser aceptada la propuesta, la responsabilidad recaería en el área de recursos humanos.

Tabla 18.
Cronograma estrategia 4

Actividad	Periodo - año			
	2020	2021	2022	2023
Diseño de cobertura familiar	x	x	x	x
Cotización de aseguradoras	x		x	
Elección y firma de contratos	x		x	
Implementación de acciones	x	x	x	x

Fuente: Elaboración Propia.

d. Viabilidad

La propuesta es viable porque está dentro de las actividades generadas para término de proyecto, en el cual se habían considerado actividades de prevención y protección adicionales a las ya implementadas por contrato vigente.

e. Presupuesto

Tabla 19.
Presupuesto estrategia 4

Partida	Costo
Seguro año 1	s/. 875 soles.
Seguro año 2	s/. 876.10 soles.
Seguro año 3	s/. 880.20 soles.
Total	s/. 2,631.30 soles.

Fuente: Rimac Seguros-Plan Económico Familiar (hospitalización emergencias, cobertura del 80%).
Elaboración Propia.

f. Mecanismos de control

- Registro presupuestario.
- Índice de gastos operativos.
- Observación de porcentaje en boletas de pago.
- Observación de medidas de seguridad en altamar.

8.6. Resumen de Inversiones

Tabla 20.
Resumen de Inversiones

Partida	Costo
Estrategia 1	s/. 2,453
Estrategia 2	s/. 14,282
Estrategia 3	s/. 483,000
Estrategia 4	s/. 2,631
Total	s/. 502,366 soles.

Elaboración Propia.

8.7. Relación Beneficio /costo

Considerando que los beneficios obtenidos por un resultado favorable de las negociaciones y un trabajo eficiente en los próximos 3 años que dura el proyecto de actividades submarinas, se podría establecer que los ingresos bordearían un aproximado de s/. 190,000 soles mensuales, al año serían s/.2,280,000 soles.

*Ratio: beneficio / costo = s/. 2,280,000 / s/ 502,366 = **s/. 4.54 soles.***

Interpretación: El beneficio ascendería a s/. 4.54 soles por cada sol invertido en las estrategias propuestas.

*Observación: los ingresos son sólo montos referenciales para ejemplos prácticos, las cifras reales son únicamente de manejo estrictamente privado.

REFERENCIAS

- Álvarez, H. (2018). *Negociación colectiva entre el sindicato SINTRABA y la empresa AJEPER en la planta Huachipa, 2018*. [En línea]. Tesis (Licenciada en Trabajo Social). Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega- Perú. http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3613/008594_Trab._Suf._Prof._Alvarez%20Muguruza%20Hellen%20P.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Alquedan, E. (2016). *Análisis jurídico sobre el principio de celeridad en los procesos laborales y la obligatoriedad de tramitarse en los centros de mediación*. [En línea]. Tesis (Abogado de los tribunales de la República). Ibarra: Universidad Regional Autónoma de los Andes- Ecuador. <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/3922/1/TUIAB028-2016.pdf>
- Ascencio, M., López, M. y Roith, C. (2016). *Encuentro de investigación del alumnado* (EIDA 2016). España: EDUAL.
- Ayensa, A. (2018). *Gestión de recursos humanos* (Ed. 2018). España: Paraninfo.
- Blanco, M. (2017). *Las posibles transformaciones en la negociación colectiva en Brasil en comparación con la actual realidad española*. [En línea]. Tesis (Doctor). Universidad Complutense de Madrid- España. <https://eprints.ucm.es/43207/1/T38893.pdf>
- Caldas, M., Castellanos, A. y Hidalgo, M. (2018). *Formación y orientación laboral* (2018). España: Editex.
- Caldas, M., Castellanos, A. y Hidalgo, M. (2018). *Conflicto y negociación* (FOL) (2018). España: Editex.
- Camacho, A., Cuervo, M. (2017). *Conflicto colectivo del trabajo de los empleados públicos*. Colombia: Universidad del Rosario.
- Confederación Sindical Internacional (CSI), *Índice Global de los derechos de la CSI 2018* [En línea] <https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc-global-rights-index-2018-es-final-3.pdf>

- Convenio OIT N. 87 (s.f). *Convenio OIT N. 87 y derecho a huelga*. [En línea], <https://www.itfglobal.org/media/727685/15Sp-ILO-Convention-87-and-the-Right-to-Strike.pdf>
- Convenio OIT N. 98 (1949). *Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)*. [En línea], https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098
- Cordero, J., Muñiz, M.y Simancas, R. (2017). *La relación entre habilidades cognitivas y no cognitivas*. España: Revista de Educación.
- Decreto Ley Nº 25593, *Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo*. Ministerio del Trabajo.
- Feijó, F., Meneses, J., Rodríguez, D.y Paré, M. (2016). *Técnicas de investigación social y educativa*. España: UOC.
- Fondo Monetario Internacional (2018). *World Economic Outlook, April 2018: Cyclical Upswing, Structural Change*. Washington D.C.: Fondo Monetario Internacional.
- García, G. (2016). *Investigación comercial* 4ª ed.España: ESIC.
- Garrigues, A. (2018). *Diálogo Social Europeo, negociación colectiva y medidas gender-fair experiencias comparadas y análisis de resultados* (Ebook). Madrid:Reus.
- Gil, J. (2016). *Técnicas e Instrumentos para la recogida de información*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Grados, R. (2017). “*La negociación colectiva y los conflictos laborales en el Ministerio Público-Sede Lima 2016*”. [En línea]. Tesis (Maestra en Gestión pública). Lima: Universidad Cesar Vallejo- Perú. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17416/Grados_MRE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- González, J., Pérez, R. (2018). *Formación y orientación laboral 5.ª edición 2018*. España: Paraninfo.

- Hermoza, E. (2018). *La negociación colectiva y su incidencia en el clima laboral caso empresa embotelladora San Miguel del Sur S.AC. periodo 2015-2016*. [En línea]. Tesis (Maestro en Ciencias: Administración), con mención en Gerencia de Recursos Humanos. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa- Perú. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7743/ADMhealewu.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, C. (2018). *Manual. Planificación del marketing de servicios (COMM041PO)*. Especialidades formativas. España: CEP.
- Illera, M. (2017). *Las formas alternativas de resolución de conflictos: un análisis desde el ámbito de las relaciones sociales y de los principios de la administración de justicia en Colombia*. [En línea]. Tesis (Doctor). Ciudad Real: Universidad de Castilla La Mancha– Colombia. <https://ruidera.uclm.es/xmlui/bitstream/handle/10578/17860/TESIS%20Illera%20Santos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- León, A. (2018). *Arbitraje y conflictos laborales en el Perú. Revista de la Facultad de derecho y Ciencias Políticas AÑO LXX N° 10 / 2018*
- Luna, M. (2017). *Afectación al derecho a la negociación colectiva y libertad sindical mediante la introducción de la ultraactividad limitada temporalmente de la ley 3/2012, de 6 de julio y el mantenimiento del arbitraje introducido por el Real Decreto Ley 7/2011 del 10 de junio*. [En línea]. Tesis (Abogado). Barcelona: Universidad Pompeu Fabra- España. <https://repositori.upf.edu/handle/10230/33172?show=full>
- Martínez, V. (2017). *Derecho laboral*. México: Editorial Digital.
- Martínez, M. (2018). *El Módulo de Relaciones en el Entorno de Trabajo en el curso 2018-19*. España: Punto Rojo.
- Medel, R. (2018). *Los conflictos laborales en Chile (2012-2017)*. Apuntes Generales para contextualizar su estudio. [En Línea]. https://www.researchgate.net/publication/329450973_Los_conflictos_labora

les en Chile 2012-

2017 Apuntes generales para contextualizar su estudio

- Sebastián, R. (2017). *La inteligencia emocional y el estilo de manejo de conflictos de los docentes en las instituciones educativas públicas de la RED 9, UGEL 06, Vitarte, Lima*. [En Línea]. Tesis (Maestro en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educacional). Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle- Perú.
<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1395/TM%20CE-Ge%203125%20S1%20-%20Sebastian%20Lanazca.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rojas, K. (2016). *Relación entre el conflicto y el desempeño laboral en ATA – IRH S.A.C, Chiclayo*. [En Línea]. Tesis (Licenciado en Administración). Chiclayo: Universidad Señor de Sipán - Perú.
<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/2395/ROJAS%20VELIZ%20KIARA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Texto Único de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR
- Toro, E. (2017). *Propuesta para el manejo de conflictos laborales en el área de Mantenimiento de la Universidad Central del Ecuador*. [En Línea]. Tesis (Maestro en Desarrollo del Talento Humano). Quito: Universidad Andina Simón Bolívar – Ecuador.
<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6151/1/T2581-MDTH-Toro-Propuesta.pdf>
- Rodríguez, J., Pierdant, A.y Rodríguez, E. (2016). *Estadística para administración*. (2da Ed. Ebook) México: Patria.
- Rojas, I. (2016). *El derecho del trabajo en Chile: su formación histórica y el control de la autonomía colectiva*. New York: Thomson Reuters.
- OIT (2016). *Negociación colectiva: guía de políticas*. Lima: OIT.

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

Sánchez, H., Reyes, C., Mejía K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. (1era. Ed.). Lima: Universidad Ricardo Palma

Trade Union Advisory Committee -TUAC (2018). *Comentarios de la TUAC sobre las Perspectivas del empleo de la OCDE 2018- Promover sistemas de negociación colectiva coordinados y multiempresariales*. París: TUAC.

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

Anexos

Anexo N° 1: Matriz de consistencia

Tabla 21.

Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA					
TEMA: Negociación Colectiva y su Relación con los Conflictos Laborales de los Trabajadores de la Empresa Cimentaciones Pre Fabricadas Terratest Perú S.A.C Talara - 2019					
PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	MÉTODO		
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre la negociación colectiva y la solución de conflictos laborales de los trabajadores de la empresa CIMENTACIONES PRE FABRICADAS TERRATEST PERU SAC, Talara - 2019?</p>	<p>Objetivo General: Establecer la relación entre la negociación colectiva y la solución de conflictos laborales de los trabajadores de la empresa CIMENTACIONES PRE FABRICADAS TERRATEST PERU S.A.C,</p>	<p>Hipótesis General: la negociación colectiva se relaciona de manera directa con la solución de conflictos laborales de los trabajadores de la empresa CIMENTACIONES PRE FABRICADAS TERRATEST PERU S.A.C.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de la Investigación: descriptivo • No experimental. • Tipo de Investigación: correlacional. • Corte: Transversal. 		
<p>Problemas específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre el lugar de la negociación colectiva y los conflictos laborales de la empresa CIMENTACIONES PRE FABRICADAS TERRATEST PERU S.A.C? • ¿Cuál es la relación entre el aspecto económico de la negociación colectiva y los conflictos laborales de la 	<p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre el lugar de la negociación colectiva y los conflictos laborales de la empresa CIMENTACIONES PRE FABRICADAS TERRATEST PERU S.A.C, • Estimar la relación entre el aspecto económico de la negociación colectiva y los conflictos laborales de la empresa CIMENTACIONES 	<p>Hipótesis específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El lugar de la negociación colectiva se relaciona directamente con los conflictos laborales de la empresa cimentaciones pre fabricadas TERRATEST Perú S.A.C, • El aspecto económico de la negociación colectiva se relaciona directamente con 	<ul style="list-style-type: none"> • Enfoque: mixto • Población: 83 trabajadores. • Muestra: 83 trabajadores. • Técnica: encuesta, entrevista y 		

<p>empresa CIMENTACIONES PRE FABRICADAS TERRATEST PERU S.A.C?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre el aspecto demográfico de la negociación colectiva y los conflictos laborales de la empresa CIMENTACIONES PRE FABRICADAS TERRATEST PERU S.A.C? • ¿Cuál es la relación entre el aspecto jurídico de la negociación colectiva y los conflictos laborales de la empresa CIMENTACIONES PRE FABRICADAS TERRATEST PERU S.A.C? • ¿Cuáles son los factores culturales que intervienen en los conflictos laborales de los trabajadores de la empresa CIMENTACIONES PRE FABRICADAS TERRATEST PERU S.A.C? • ¿Cuáles son los factores estructurales que intervienen en los conflictos laborales de los trabajadores de la empresa CIMENTACIONES PRE FABRICADAS TERRATEST PERU S.A.C? 	<p>PRE FABRICADAS TERRATEST PERU S.A.C.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer la relación entre el aspecto demográfico de la negociación colectiva y los conflictos laborales de la empresa CIMENTACIONES PRE FABRICADAS TERRATEST PERU S.A.C • Identificar la relación entre el aspecto jurídico de la negociación colectiva y los conflictos laborales de la empresa CIMENTACIONES PRE FABRICADAS TERRATEST PERU S.A.C, • Examinar la situación actual de los conflictos laborales de la empresa CIMENTACIONES PRE FABRICADAS TERRATEST PERU S.A.C. 	<p>los conflictos laborales de la empresa cimentaciones pre fabricadas TERRATEST Perú S.A.C,</p> <ul style="list-style-type: none"> • El aspecto demográfico de la negociación colectiva se relaciona directamente con los conflictos laborales de la empresa cimentaciones pre fabricadas TERRATEST Perú S.A.C, • El aspecto jurídico de la negociación colectiva se relaciona directamente con los conflictos laborales de la empresa cimentaciones pre fabricadas TERRATEST Perú S.A.C, • Mediante el análisis se podrá determinar la situación actual de los conflictos laborales de los trabajadores de la empresa cimentaciones pre fabricadas TERRATEST Perú S.A.C. 	<p>análisis documental.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Instrumentos: cuestionario, guía de entrevista y guía de revisión documental. • -Método de análisis: SPPS V. 25, Excel.
--	--	---	--

-
- ¿Cuáles son los factores de comportamiento que intervienen en los conflictos laborales de los trabajadores de la empresa CIMENTACIONES PRE FABRICADAS TERRATEST PERU S.A.C?
-

Fuente: Elaboración Propia.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

Fecha: ____/____/____ N° ____

**Encuesta a Colaboradores de la empresa Cimentaciones Pre fabricadas
TERRATEST PERU S.A.C**

Cordiales saludos: solicito su colaboración para la realización de la presente encuesta, por lo que se le agradece complete todo el cuestionario el cual tiene un carácter confidencial.

Este cuestionario está destinado a recopilar información que será necesaria como sustento de la investigación " Negociación Colectiva y su Relación con los Conflictos Laborales de los Trabajadores de la Empresa Cimentaciones Pre Fabricadas Terratest Perú S.A.C Talara - 2019". Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (x) la alternativa que Ud. crea conveniente según la escala que se presenta a continuación. Muchas gracias.

Instrucciones: Marque las respuestas según corresponda, (1) muy en desacuerdo, (2) desacuerdo, (3) regularmente de acuerdo, (4) de acuerdo, (5) muy de acuerdo.

Variable Independiente Negociación Colectiva					
	5	4	3	2	1
1. El lugar de negociación influye en la solución de la negociación colectiva.					
2. El número de negociadores determina la solución de la negociación colectiva.					
3. El tiempo de duración influye en la solución de la negociación colectiva.					
4. El ingreso salarial de los trabajadores usualmente determina la solución en una negociación colectiva.					
5. Las políticas internas de los ingresos salariales usualmente inciden en la solución de la negociación colectiva.					

6. Los beneficios obtenidos en una negociación usualmente establecen la solución de la negociación colectiva.					
7. La edad y género influyen en la solución de la negociación colectiva, aseverando o mejorando la calidad de la comunicación.					
8. El número de miembros sindicalizados genera confianza para la solución de la negociación colectiva.					
9. El ingreso promedio de los afiliados influye en la solución de la negociación colectiva.					
10. La normatividad laboral actual respecto a la afiliación sindical impulsa la solución de la negociación colectiva.					
11. La normatividad de negociación colectiva logra resolver los conflictos laborales.					
12. La normatividad respecto a huelga disminuye las opciones de solución en la negociación colectiva.					
Variable Dependiente Conflictos Laborales					
Dimensión: Culturales	5	4	3	2	1
1. Los conflictos laborales afectan los valores en la decisiones, ejemplo: igualdad, honestidad, trabajo en equipo, otros.					
2. Al entrar al sindicato dichos valores son realizados y sirven para establecer mejores argumentos para ejercer un reclamo sustentable.					
3. La experiencia en conflictos laborales afecta el sentido del mismo o su argumento; por ejemplo: mayor énfasis en algún punto o manejo del conflicto en otro nivel.					
4. La experiencia en conflictos laborales (el que ya se haya participado en uno), mengua en alguna forma el nivel en cómo la empresa actúa al respecto.					
5. Los mitos afectan o inciden en el conflicto, tales como: "la empresa no buscará que llegue a mayores por eso ofrecerá dinero"					
6. Las especulaciones afectan el conflicto, modificando el nivel y llegando a un nivel de solución más rápido, ejemplo: despido inmediato a quien esté involucrado.					
Dimensión: Estructurales	5	4	3	2	1
7. El conflicto laboral expone niveles de desigualdad a nivel salarial.					
8. El conflicto laboral expone niveles de desigualdad a nivel de prestaciones sociales.					
9. El conflicto laboral establece niveles de equidad que pueden llegarse a cumplir bajo un formato de negociación posterior.					
10. La empresa no está siendo equitativa con usted en algún aspecto.					
Dimensión: Comportamiento	5	4	3	2	1
11. Frente a una situación de desigualdad, es necesario ser frontal.					
12. Ante una situación de injusticia, es necesario tomar las armas disponibles y exponer su situación.					

13. Ante una situación de injusticia sería mejor tomar distancia y pensar en un diálogo coherente.					
14. Ante una situación de injusticia o inequidad es mejor renunciar para evitar mayores alcances del conflicto.					
15. El diálogo es la mejor opción para la solución de conflictos.					
16. Antes de un diálogo es mejor exponer las demandas a fin de no mostrar un frente débil.					
17. El diálogo usualmente suele ser la herramienta de defensa de la empresa.					
18. El diálogo le traería beneficios inmediatos, siempre y cuando sean reales.					
19. El diálogo si es una opción viable para la solución de conflictos donde se exponen por igual los argumentos de las partes.					
20. Suele establecerse un nivel de diálogo inmediato después de surgir el conflicto.					
21. Suele establecerse un nivel de diálogo afable con la empresa ante cualquier conflicto.					
22. La empresa brinda todos los medios y canales para lograr un entendimiento adecuado.					
23. No se logra establecer un diálogo asertivo entre ambas partes hasta que las demandas sean resueltas.					

Gracias por su colaboración.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

Fecha: ___/___/___

Cargo: _____

Objetivo: Determinar la relación entre la negociación colectiva y la solución de conflictos laborales de los trabajadores de la empresa cimentaciones pre fabricadas TERRATEST Perú S.A.C.

Variable 1 - Negociación Colectiva:

1. Según su experiencia en las negociaciones colectivas y la observación de los términos que influyen usualmente ¿Usted considera que el lugar de negociación tiene alguna influencia en los términos propuestos? ¿por qué?
2. ¿Usted considera que el número de negociadores es vital para el avance en una negociación colectiva? ¿qué número de negociadores considera sea el adecuado?
3. ¿Usted cree que la duración de las negociaciones ayuda en la resolución? ¿por qué? ¿Esta duración depende de algún factor externo? ¿Cuál? ¿Cuál es el tiempo promedio en general?
4. Usualmente los reclamos son bajo la premisa de la desigualdad salarial ¿Cuál es el ingreso salarial promedio de las personas implicadas en el conflicto o de las que están afiliadas al sindicato?
5. ¿Usted conoce las políticas internas relacionadas a los ingresos? ¿Estos se dan de acuerdo a algún factor determinante o es igual para todos sin considerar discriminación alguna?
6. Adicionalmente a los ingresos obtenidos, ¿el trabajador percibe algún beneficio extra?

7. ¿Cree usted que el factor población afecta el nivel de las negociaciones? ¿por qué?
8. ¿Usted considera que el número de miembros sindicalizados obedece a alguna estrategia del sindicato para proyectar fuerza o es una afiliación voluntaria a fin de establecer mayor hegemonía sobre el tema en cuestión?
9. ¿Usted cree que el factor de nivel socioeconómico mejora la negociación o la entorpece? ¿Por qué?
10. ¿Usted conoce cuál es la normatividad relacionada a la afiliación sindical? ¿podría mencionarla? ¿Quién se encarga de los asuntos relacionados a la afiliación sindical?
11. ¿Usted conoce cuál es la normatividad relacionada a negociación colectiva? ¿podría mencionarla? ¿Quién se encarga de los asuntos relacionados a la negociación colectiva?
12. ¿Usted conoce cuál es la normatividad relacionada al derecho a huelga? ¿podría mencionarla? ¿Quién se encarga de los asuntos relacionados a las huelgas acontecidas?

Variable 2 - Negociación Colectiva:

13. En una situación de conflicto ¿se toman en cuenta los valores empresariales?
14. ¿Usted considera que la empresa posee experiencia en conflictos laborales de índole leve? o ¿grave? ¿en qué ocasión se puede visualizar dicha experiencia?
15. ¿Usted considera que los rumores y las especulaciones influyen en el nivel del conflicto? Es decir, ¿los mitos y especulaciones caldean los ánimos de ambas partes?
16. ¿Usted considera que los niveles de desigualdad salarial y prestataria es evidente en la empresa? ¿qué situaciones puntuales lo demuestran?
17. ¿Usted considera que los beneficios, cargas de trabajo y demás, son equitativos para todos los niveles de acuerdo a la actividad realizada?

18. ¿Usted considera que los niveles de agresividad en la comunicación, ya sea de parte del sindicato o de la empresa, afecta la solución del conflicto?
19. ¿Usted considera que el nivel de diálogo es asertivo para la solución del conflicto o no?
20. ¿Usted considera que el nivel de entendimiento entre ambas partes depende directamente de un acuerdo económico o se relaciona más con promesas incumplidas?

Gracias por su tiempo.

Anexo N° 4: Informe de análisis de guía de entrevista

Respuestas ofrecidas mediante chat:

1. Si definitivamente, usualmente las reuniones se realizan en la empresa, algunas en la sala de reuniones y otras en la oficina de gerencial. La disposición del lugar generalmente se relaciona con las actividades de la empresa (disponibilidad) o con los niveles de ruido de las diferentes construcciones aledañas. Normalmente no se puede dialogar con calma cuando existe mucho ruido de por medio y se opta por terminar la reunión rápidamente o se postergan algunos puntos.
2. Si y no. Si porque logra reunir la mayor cantidad de reclamos, no porque el consenso es difícil por la cantidad de variaciones. Un número adecuado son 2 negociadores.
3. Siempre, depende de los temas propuestos y de la disposición del lugar. En promedio son de 2 a 3 horas.
4. Ingreso promedio s/. 2,700 soles.
5. Si, si considera ciertas discriminaciones respecto a experiencia y antigüedad.
6. Si diferentes bonificaciones, movilidad, alimentación, entre otros.
7. No, porque no es relevante.
8. No es estrategia, es fuente de fortaleza; se busca unificar los diferentes niveles de insatisfacción laboral a fin de lograr equidad y mejores condiciones. No se busca adeptos como una asociación, sino que se busca preservar aspectos justos y necesarios.
9. Lo entorpece, no se ajustan las carencias y necesidades.
10. Si, personalmente yo.
11. Si, personalmente yo.
12. Si, el vocero.
13. Si, se evocan.
14. Si posee experiencia, de índole leve. Al momento de establecer el diálogo.
15. Si, porque generan expectativas.
16. Si, entre áreas.
17. No.
18. Si.
19. Si.
20. Se relaciona más con el nivel de entendimiento.




UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

Número de Revisión:		Fecha:	Hora:
Lugar: TERRATEST Perú S.A.C		Área de Revisión:	
Responsable de área:			
Investigador:			
Documento revisado:			Año de revisión:
Objetivo: Determinar los factores que influyen en las negociaciones colectivas.			
Dimensiones	Indicadores Revisados		
Ambientales	<ul style="list-style-type: none"> - Lugar de negociación - Número de negociadores - Tiempo de duración <p><u>Observaciones adicionales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • _____ — • _____ — • _____ — 		
Económicos	<ul style="list-style-type: none"> - Cantidad de ingreso salarial - políticas internas de ingresos - Beneficios adicionales <p><u>Observaciones adicionales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • _____ — • _____ — • _____ — 		
Demográficos	<ul style="list-style-type: none"> - Población - Número de miembros - niveles socioeconómicos <p><u>Observaciones adicionales:</u></p>		

	<ul style="list-style-type: none"> • _____ — • _____ — • _____ —
<p style="text-align: center;">Jurídicos</p>	<p>Normativa legal:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ley de Negociaciones Colectivas - Ley de Relaciones Colectivas - Convenio 87, 98 - Afiliación sindical - Ley de huelga - _____ - _____

Fuente: Elaboración Propia.

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO		
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN		
Número de Revisión: 03	Fecha: 14.12.19	Hora: 16.45pm
Lugar: TERRATEST Perú S.A.C	Área de Revisión:	
Responsable de área:		
Investigador: srta. Jessica Contreras.		
Documento revisado:		Año de revisión:
Objetivo: Determinar los factores que influyen en las negociaciones colectivas.		
Dimensiones	Indicadores Revisados	
Ambientales	<ul style="list-style-type: none"> - Lugar de negociación: Sala de reuniones CP Terratest Perú. - Número de negociadores: 2 jefes. - Tiempo de duración: 2 horas y 45 minutos. <p><u>Observaciones adicionales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Lugar sin ruidos. • Mesa ovalada, con presencia de cabeceras ocupadas por la gerencia de la empresa. • Sindicalistas sentados en el lado derecho con oposición a la luz de la ventana. • Buena ventilación y ambiente frío, colores fríos. • Comunicación gestual no aparente. 	
Económicos	<ul style="list-style-type: none"> - Cantidad de ingreso salarial promedio: s/. 3,500 soles. - políticas internas de ingresos: incremento del 1% anual. - Beneficios adicionales: seguros, prestaciones por ley. <p><u>Observaciones adicionales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Existen bonos por horas extra. • Bono alimenticio. • Bono de vivienda local. • Bono de transporte. • Ingreso extra por años de servicio. • Ingreso extra por nivel de productividad. • Ingreso extra por exposición al riesgo. 	
Demográficos	<ul style="list-style-type: none"> - Población: sindicalistas y trabajadores de la empresa. - Número de miembros: 25 - niveles socioeconómicos: CD <p><u>Observaciones adicionales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ninguna. 	

Jurídicos	Normativa legal: <ul style="list-style-type: none">- Ley de Negociaciones Colectivas- Ley de Relaciones Colectivas- Convenio 87, 98- Afiliación sindical- Ley de huelga

01
uno

ESTATUTO DE LA ASOCIACIÓN "SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE DIVING DEL PERU S.A.C."

TITULO I

ARTÍCULO 1. - LA PRESENTE ASOCIACIÓN SE CONSTITUYE CON LA DENOMINACIÓN DE **ASOCIACIÓN "SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE DIVING DEL PERU S.A.C."**, LA MISMA QUE SE REGULA POR LAS NORMAS DEL CÓDIGO CIVIL PERUANO, DEL PRESENTE ESTATUTO. ----- LA PRESENTE ASOCIACIÓN ES UNA PERSONA JURÍDICA DE DERECHO PRIVADO.-----

ARTÍCULO 2.- EL DOMICILIO DE LA ASOCIACIÓN ES EL DISTRITO DE PARIÑAS, PROVINCIA DE TALARA, DEPARTAMENTO DE PIURA.-----

ARTÍCULO 3.- LA ASOCIACIÓN TENDRÁ UN TIEMPO DE DURACIÓN INDEFINIDA Y SE CONSIDERA INICIADAS SUS ACTIVIDADES DESDE SU INSCRIPCIÓN EN REGISTROS PÚBLICOS.-----

PATRIMONIO DE LA ASOCIACIÓN

ARTÍCULO 4.- EL PATRIMONIO O LO INTEGRAN: -----

- a) LOS INGRESOS POR CUOTAS ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS DE LOS ASOCIADOS. -----
- b) LOS INTERESES BANCARIOS QUE SE DEVENGUE.-----
- c) LAS DONACIONES QUE LE SEAN HECHAS POR PERSONAS NATURALES O JURÍDICAS.-----
- d) LOS BIENES QUE SEAN ADQUIRIDOS Y SUS FRUTOS. -----
- e) Y EN GENERAL TODO INGRESO, ADQUISICIÓN, DONACIÓN O LEGADO QUE RECIBA LA ASOCIACIÓN. -----

ARTÍCULO 5. - QUEDA ESTABLECIDO QUE LA CUOTA MENSUAL DE LOS ASOCIADOS:

- a) BUZOS DE PRIMERA Y SEGUNDA CATEGORIA ASCIENDE A LA SUMA DE S/. 20,00 -----
- b) BUZOS DE TERCERA CATEGORIA Y PERSONAL DE TIERRA ASCIENDE A LA SUMA DE S/. 10.00 -----

DE LOS OBJETIVOS

ARTÍCULO 6.- LA ASOCIACIÓN TENDRÁ LOS SIGUIENTES OBJETIVOS:-----

- a) AGRUPAR EN UN SOLO ORGANISMO DE DEFENSA A TODOS LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA, CON EL OBJETO DE CONSEGUIR SU REPRESENTACIÓN Y DEFENSA LEGAL DE SUS DERECHOS ANTE LOS REPRESENTANTES DE LA EMPRESA DIVING DEL PERU S.A.C; ANTE LAS AUTORIDADES JUDICIALES, ADMINISTRATIVAS, POLÍTICAS, ASÍ COMO ANTE LAS ORGANIZACIONES DE LOS TRABAJADORES DE TODO EL PERÚ Y DEL EXTRANJERO. -----
- b) VIGILAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES Y DISPOSICIONES VIGENTES QUE FAVORECEN A LOS TRABAJADORES. -----
- c) REPRESENTAR A SUS AFILIADOS ANTE LAS AUTORIDADES COMPETENTES EN LOS CASOS INDIVIDUALES O COLECTIVO PROPONIENDO SOLUCIONES

SON OBLIGACIONES DE LOS ASOCIADOS:

- A. CONTRIBUIR AL CUMPLIMIENTO DE LA FINALIDAD Y OBJETO SOCIAL DE LA ASOCIACIÓN. -----
- B. CUMPLIR Y HACER CUMPLIR EL ESTATUTO. -----
- C. PARTICIPAR EN LA ASAMBLEA GENERAL DE ASOCIADOS. -----
- D. PARTICIPAR EN LAS ACTIVIDADES DE LA ASOCIACIÓN. -----
- E. ABONAR OPORTUNAMENTE LAS COTIZACIONES ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS Y DEMÁS OBLIGACIONES QUE PUEDA ESTABLECER LA ASAMBLEA GENERAL. -----
- F. CUMPLIR LAS DECISIONES DE LOS ÓRGANOS DE LA ASOCIACIÓN ADOPTADAS CONFORME AL ESTATUTO. -----
- G. DESEMPEÑAR LOS CARGOS PARA LOS QUE FUERON ELEGIDOS Y CUMPLIR CON LAS COMISIONES O TRABAJOS QUE LES ENCOMIENDE EL CONSEJO DIRECTIVO Y LA ASAMBLEA GENERAL. -----

TITULO III

DEL RÉGIMEN DE ORGANIZACIÓN DE LOS ÓRGANOS

ARTÍCULO 9.- LA ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA ASOCIACIÓN, ESTA INTEGRADA POR LOS SIGUIENTES ÓRGANOS: -----
ASAMBLEA GENERAL DE ASOCIADOS, -----
- JUNTA DIRECTIVA. -----

ASAMBLEA GENERAL DE ASOCIADOS

ARTÍCULO 10.- LA ASAMBLEA GENERAL DE ASOCIADOS ES EL SUPREMO ÓRGANO DE GOBIERNO DE LA ASOCIACIÓN Y ESTÁ CONFORMADO POR TODOS SUS MIEMBROS CON DERECHO Y VOTO, Y SE REUNIRÁN EN CUALQUIER MOMENTO, CUANDO LO REQUIERA LA JUNTA DIRECTIVA, SU SECRETARIO GENERAL O CUANDO LO SOLICITEN POR ESCRITO CON INDICACIÓN DE SU OBJETIVO, EL 20% DE ASOCIADOS HÁBILES. -----

ARTÍCULO 11.- LA CONVOCATORIA A REUNIÓN DE ASAMBLEA GENERAL DE ASOCIACIÓN SERÁ EFECTUADA POR EL SECRETARIO GENERAL MEDIANTE INVITACIÓN PERSONAL POR ESCRITO Y/O MEDIANTE AVISOS RADIALES EN LA EMISORA DE MAYOR SINTONÍA DE LA ZONA, CON UNA ANTICIPACIÓN NO MENOR DE 05 DÍAS A LA FECHA DE CELEBRACIÓN DE LA REUNIÓN Y HACIENDO CONSTAR EL LUGAR, DÍA, HORA Y OBJETO DE LA REUNIÓN, EN CASO DE QUE EN LA PRIMERA REUNIÓN NO SE HUBIERA REUNIDO EL QUÓRUM REGLAMENTARIO, SE EFECTUARÁ UNA SEGUNDA CONVOCATORIA ENTRE LAS DOS FECHAS DE REUNIÓN, DEBERÁ MEDIAR UN LAPSO NO MENOR DE 72 HORAS. -----

ARTÍCULO 12.- LA ASAMBLEA GENERAL DE ASOCIADOS QUEDARÁ VALIDAMENTE CONSTITUIDA EN LA PRIMERA CONVOCATORIA CUANDO CONCURRAN LA MITAD MÁS UNA DE LOS ASOCIADOS HÁBILES. EN SEGUNDA CONVOCATORIA BASTARÁ LA PRESENCIA DE CUALQUIER NÚMERO DE ASOCIADOS HÁBILES. PARA LA VALIDEZ DE LOS ACUERDOS SE REQUERIRÁ EL VOTO DE MÁS DE LA MITAD DE LOS ASOCIADOS CONCURRENTES. -----

PARA MODIFICAR LOS ESTATUTOS SOCIALES O PARA DISOLVER LA ASOCIACIÓN SE REQUIERE EN PRIMERA CONVOCATORIA DE LA ASISTENCIA DEL 60% DE LOS

Anexo N° 8: Matriz de Operacionalización de variables

Tabla 22.

Matriz de Operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Definición Operacional	Indicadores	Escala de Medición
Variable Independiente: Negociación Colectiva	La negociación colectiva como todas aquellas negociaciones entre los trabajadores y las organizaciones donde el fin sea: mejorar condiciones de trabajo, regular las relaciones entre los trabajadores y los empleadores, regular las relaciones entre empleadores y la	Lugar	Se medirá la dimensión de lugar a través de los indicadores, lugar de negociación, número de negociadores y tiempo de duración, mediante el instrumento guía de revisión documental y cuestionario en la empresa.	Lugar de negociación Número de negociadores; Tiempo de duración	Nominal
		Económica	Se medirá la dimensión económica a través de los indicadores, cantidad de ingresos y políticas salariales y beneficios obtenidos; mediante el instrumento guía de revisión documental y cuestionario en la empresa.	Ingreso salarial de los trabajadores. Políticas internas salariales extra (bonos, incentivos, prestaciones)	Nominal
		Demográfica y Psicosociodemográfico.	Se medirá la dimensión demográfica y psicosociodemográfica a través de los indicadores denominados edad y género, número de miembros sindicalizados y los ingresos de los trabajadores de la empresa y sus respectivos NSE; mediante guía de revisión documental y cuestionario en la empresa.	Edad y género de afiliados al sindicato. Número de miembros sindicalizados Ingresos promedio de los afiliados.	Nominal

	empresa, o todas las causas al tiempo. (Ayensa, 2018).	Jurídica	Se medirá la dimensión Jurídica a través del indicador normativa sindical, normativa de negociación colectiva y normativa asociada a huelga, mediante guía de revisión documental y cuestionario en la empresa.	- Normatividad respecto a afiliación sindical. - Normatividad de negociación colectiva. - Normatividad respecto a huelga.	Nominal
Variable Dependiente: Conflictos Laborales	Los conflictos laborales son aquellas interacciones ásperas que surgen de un contrato laboral donde se desarrollan dos intereses contrapuestos: los individuales y los empresariales. Estos conflictos laborales pueden surgir en el marco de la relación laboral o como un tema inherente a la empresa. Caldas, Castellanos y Hidalgo (2018).	Culturales	Se medirá la dimensión cultural, a través de los indicadores, valores asumidos, experiencia en conflictos laborales, mitos y especulaciones de los conflictos laborales, mediante el Instrumento guía de entrevista y cuestionario en la empresa.	- Valores asumidos - Experiencia en conflictos laborales. - Mitos y especulaciones	Ordinal Nominal
		Estructural	Se medirá la dimensión cultural, a través de los indicadores: Nivel de Desigualdad y Nivel de Equidad en los conflictos laborales, mediante el Instrumento Guía de entrevista y cuestionario en la empresa.	- Nivel de desigualdad - Nivel de equidad o injusticia	Ordinal Nominal
		Comportamiento	Se medirá la dimensión de comportamiento a través de los indicadores: Nivel de Agresividad, Nivel de diálogo y Nivel de entendimiento los conflictos laborales, mediante el Instrumento Guía de entrevista y cuestionario, en la empresa.	- Nivel de agresividad - Nivel de diálogo - Nivel de entendimiento o acuerdo	Ordinal Nominal

Fuente: Elaboración Propia.

Anexo N° 9: Matriz de instrumentos

Tabla 23.

Matriz de instrumentos

Problema General: ¿Cuál es la relación entre la negociación colectiva y la solución de conflictos laborales de los trabajadores de la empresa CIMENTACIONES PRE FABRICADAS TERRATEST PERU SAC, Talara - 2019?

Objetivo General: Determinar la relación entre la negociación colectiva y la solución de conflictos laborales de los trabajadores de la empresa cimentaciones pre fabricadas TERRATEST Perú S.A.C.

VARIABLE	INDICADORES	TECNICA/ INSTRUMENTO	INSTRUMENTO A: GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL		INSTRUMENTO A: GUÍA DE ENTREVISTA		
			ITEMS	ITEMS	ITEMS	ITEMS	
Negociación Colectiva	X1.1	Lugar de negociación	Análisis Documental-Entrevista	1	Lugar de negociación:	1	¿Usted considera que el lugar de negociación tiene alguna influencia en los términos propuestos? ¿por qué?
	X1.2	Número de negociadores		2	Número de negociadores: _____ experiencia previa en negociación: _____	2	¿Usted considera que el número de negociadores es vital para el avance en una negociación colectiva? ¿qué número de negociadores considera sea el adecuado?
	X1.3	Tiempo de duración		3	Tiempo de duración de negociaciones previas o antecedentes.	3	¿Usted cree que la duración de las negociaciones ayuda en la resolución? ¿por qué? ¿Esta duración depende de algún factor externo? ¿Cuál? ¿Cuál es el tiempo promedio en general?
	X2.1	Cantidad de ingreso salarial		4	Cantidad de ingreso salarial actual del grupo afiliado a sindicato.	4	¿Cuál es el ingreso salarial promedio de las personas implicadas en el conflicto o de las que están afiliadas al sindicato?

X2.2	Políticas internas	5	políticas internas existentes asociadas a negociación colectiva y conflictos.	5	¿Usted conoce las políticas internas relacionadas a los ingresos? ¿Estos se dan de acuerdo a algún factor determinante o es igual para todos sin considerar discriminación alguna?
X2.3	Beneficios adicionales	6	Beneficios adicionales al ingreso:	6	¿el trabajador percibe algún beneficio extra?
X3.1	Población	7	Población negociante:	7	¿Cree usted que el factor población afecta el nivel de las negociaciones? ¿por qué?
X3.2	Número de miembros sindicalizados	8	Número de afiliados al sindicato:	8	¿Usted considera que el número de miembros sindicalizados obedece a alguna estrategia del sindicato para proyectar fuerza o es una afiliación voluntaria a fin de establecer mayor hegemonía sobre el tema en cuestión?
X3.3	Niveles socioeconómicos	9	NSE de los afiliados al sindicato: _____ / antigüedad de afiliación:	9	¿Usted cree que el factor de nivel socioeconómico mejora la negociación o la entorpece? ¿Por qué?
X4.1	Normatividad colectiva	10	Normatividad de negociación colectiva y los términos de afiliación y libertad sindical	10	¿Usted conoce cuál es la normatividad relacionada a la afiliación sindical? ¿podría mencionarla? ¿Quién se encarga de los asuntos relacionados a la afiliación sindical?
X4.2	Normatividad sindical	11	Términos de afiliación sindical y relación	11	¿Usted conoce cuál es la normatividad relacionada a

			con las obligaciones de la empresa hacia el sindicato		negociación colectiva? ¿podría mencionarla? ¿Quién se encarga de los asuntos relacionados a la negociación colectiva?
X4.3	Normatividad de Huelga	12	Términos de derecho a huelga de los sindicalizados.	12	¿Usted conoce cuál es la normatividad relacionada al derecho a huelga? ¿podría mencionarla? ¿Quién se encarga de los asuntos relacionados a las huelgas acontecidas?
Y1.1	Valores asumidos			13	13. En una situación de conflicto ¿se toman en cuenta los valores empresariales?
Y1.2	Experiencia en conflictos			14	14. ¿Usted considera que la empresa posee experiencia en conflictos laborales de índole leve? o ¿grave? ¿en qué ocasión se puede visualizar dicha experiencia?
Y1.3	Mitos y especulaciones			15	15. ¿Usted considera que los rumores y las especulaciones influyen en el nivel del conflicto? Es decir, ¿los mitos y especulaciones caldean los ánimos de ambas partes?
Y2.1	Nivel de desigualdad			16	16. ¿Usted considera que los niveles de desigualdad salarial y prestataria es evidente en la empresa? ¿qué situaciones puntuales lo demuestran?
Y2.2	Nivel de equidad			17	17. ¿Usted considera que los beneficios, cargas de trabajo y

				demás, son equitativos para todos los niveles de acuerdo a la actividad realizada?
Y3.1	Nivel de agresividad		18	18. ¿Usted considera que los niveles de agresividad en la comunicación, ya sea de parte del sindicato o de la empresa, afecta la solución del conflicto?
Y3.2	Nivel de dialogo		19	19. ¿Usted considera que el nivel de diálogo es asertivo para la solución del conflicto o no?
Y3.3	Nivel de acuerdo		20	20. ¿Usted considera que el nivel de entendimiento entre ambas partes depende directamente de un acuerdo económico o se relaciona más con promesas incumplidas?

Problema General: ¿Cuál es la relación entre la negociación colectiva y la solución de conflictos laborales de los trabajadores de la empresa CIMENTACIONES PRE FABRICADAS TERRATEST PERU SAC, Talara - 2019?

Objetivo General: Determinar la relación entre la negociación colectiva y la solución de conflictos laborales de los trabajadores de la empresa cimentaciones pre fabricadas TERRATEST Perú S.A.C.

VARIABLE	INDICADORES	TECNICA /INSTRUMENTO	INSTRUMENTO A: CUESTIONARIO	
			ITEMS	PREGUNTAS
Negociación Colectiva	X1.1	Encuesta	1	1. El lugar de negociación influye en la solución de la negociación colectiva.
	X1.2		2	2. El número de negociadores determina la solución de la negociación colectiva.

	X1.3		3	3. El tiempo de duración influye en la solución de la negociación colectiva.
	X2.1		4	4. El ingreso salarial de los trabajadores usualmente determina la solución en una negociación colectiva.
	X2.2		5	5. Las políticas internas de los ingresos salariales usualmente inciden en la solución de la negociación colectiva.
	X2.3		6	6. Los beneficios obtenidos en una negociación usualmente establecen la solución de la negociación colectiva.
	X3.1		7	7. La edad y género influyen en la solución de la negociación colectiva, aseverando o mejorando la calidad de la comunicación.
	X3.2		8	8. El número de miembros sindicalizados genera confianza para la solución de la negociación colectiva.
	X3.3		9	9. El ingreso promedio de los afiliados influye en la solución de la negociación colectiva.
	X4.1		10	10. La normatividad laboral actual respecto a la afiliación sindical impulsa la solución de la negociación colectiva.
	X4.2		11	11. La normatividad de negociación colectiva logra resolver los conflictos laborales.
	X4.3		12	12. La normatividad respecto a huelga disminuye las opciones de solución en la negociación colectiva.
Conflictos Laborales	Y1.1	Encuesta	1	1. Los conflictos laborales afectan los valores en la decisiones, ejemplo: igualdad, honestidad, trabajo en equipo, otros.
			2	2. Al entrar al sindicato dichos valores son realizados y sirven para establecer mejores argumentos para ejercer un reclamo sustentable.
			3	3. La experiencia en conflictos laborales afecta el sentido del mismo o su argumento; por ejemplo: mayor énfasis en algún punto o manejo del conflicto en otro nivel.
			4	4. La experiencia en conflictos laborales (el que ya se haya participado en uno), mengua en alguna forma el nivel en cómo la empresa actúa al respecto.
	Y1.2			

Y1.3	5	5. Los mitos afectan o inciden en el conflicto, tales como: "la empresa no buscará que llegue a mayores por eso ofrecerá dinero"
	6	6. Las especulaciones afectan el conflicto, modificando el nivel y llegando a un nivel de solución más rápido, ejemplo: despido inmediato a quien esté involucrado.
Y2.1	7	7. El conflicto laboral expone niveles de desigualdad a nivel salarial.
	8	8. El conflicto laboral expone niveles de desigualdad a nivel de prestaciones sociales.
Y2.2	9	9. El conflicto laboral establece niveles de equidad que pueden llegarse a cumplir bajo un formato de negociación posterior.
	10	10. La empresa no está siendo equitativa con usted en algún aspecto.
	11	11. Frente a una situación de desigualdad, es necesario ser frontal.
	12	12. Ante una situación de injusticia, es necesario tomar las armas disponibles y exponer su situación.
	13	13. Ante una situación de injusticia sería mejor tomar distancia y pensar en un diálogo coherente.
	14	14. Ante una situación de injusticia o inequidad es mejor renunciar para evitar mayores alcances del conflicto.
	15	15. El diálogo es la mejor opción para la solución de conflictos.
	16	16. Antes de un diálogo es mejor exponer las demandas a fin de no mostrar un frente débil.
Y3.1	17	17. El diálogo usualmente suele ser la herramienta de defensa de la empresa.
	18	18. El diálogo le traería beneficios inmediatos, siempre y cuando no se estimen los argumentos de engaño de la empresa.
	19	19. El diálogo si es una opción viable para la solución de conflictos donde se exponen por igual los argumentos de las partes.
	20	20. Suele establecerse un nivel de diálogo inmediato después de surgir el conflicto.
Y3.2		

Y3.3

-
- | | |
|-----------|--|
| 21 | 21. Suele establecerse un nivel de diálogo afable con la empresa ante cualquier conflicto. |
| 22 | 22. La empresa brinda todos los medios y canales para lograr un entendimiento adecuado. |
| 23 | 23. No se logra establecer un diálogo asertivo entre ambas partes hasta que las demandas sean resueltas. |
-

Anexo N° 10: Validación de Instrumentos



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, César Antonio Argota Corcuera con DNI N° 06437510 Magister en Administración de Negocios MBA
 N° ANR: 18480 de profesión Licenciado en Administración desempeñándome actualmente como Docente en la Universidad César Vallejo de Piura

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario dirigido a los colaboradores de la Empresa Cimentaciones pre fabricadas Terratest Perú S.A.C Talara.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia				✓	
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Groover Valenty Villanueva Butrón con DNI N° 02842722 Magister en Ciencias Económicas con mención en Economía de Empresas y Doctor en Administración, de profesión Ingeniero Industrial con especialidad en Investigación de Operaciones desempeñándome actualmente como DTP en la C.P. de Administración – UCV Piura

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Encuesta para los colaboradores de la empresa TERRATEST PERU SAC Negociación Colectiva	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

Encuesta para los colaboradores de la empresa TERRATEST PERU SAC Confitos Laborales	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los veintidos días del mes de mayo del dos mil veinte.



DR. GROOVER VALENTY VILLANUEVA BUTRÓN
 Ing. Virtual en Investigación de Operaciones
 C.I.P. 913341
 MAESTRIA EN ECONOMIA Y ADMINISTRACION
 DOCTORADO EN ADMINISTRACION

Dr. : Groover Valenty Villanueva Butrón
 DNI : 02842722
 Especialidad : Ingeniero Industrial
 E-mail : gvillanuevabu@ucvvirtual.edu.pe



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Freddy William Castillo Palacios con DNI N.º 02842237 Doctor en Ciencias Administrativas con mención en Dirección de empresas N.º de ANR: A202528, de profesión Licenciado en Ciencias Administrativas desempeñándome actualmente como docente en la Universidad Cesar Vallejo- Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario realizado para los trabajadores de la empresa Cimentaciones Pre Fabricadas Terratest Perú S.A.C	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

“NEGOCIACION COLECTIVA Y SU RELACION CON LOS CONFLICTOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CIMENTACIONES PRE FABRICADAS TERRATEST PERU S.A.C TALARA -2019”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION																						
1.Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
2.Objetividad	Esta expresado en conductas observables																80					
3.Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																80					
4.Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																80					
5.Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en																80					

Anexo N° 11: Confiabilidad de Cuestionario

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	---	-----------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE	:	Jessica Pilar Contreras Ramirez
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	Negociación Colectiva y su Relación con los Conflictos Laborales de los Trabajadores de la Empresa Cimentaciones Pre Fabricadas Terrateat Perú S.A.C Talara - 2019
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	Escuela Académico Profesional de Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Cuestionario para evaluar la Negociación Colectiva
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	KR-20 <i>Kuder Richardson</i> ()
	:	<i>Alfa de Cronbach.</i> (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	24-05-2020
1.7. MUESTRA APLICADA	:	10

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0.901
------------------------------------	--------------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*Ítems iniciales, Ítems mejorados, eliminados, etc.*)

Ítems evaluados: 12
Ítems eliminados: 0

Para determinar la confiabilidad del instrumento se utilizó el índice de consistencia y coherencia interna Alfa de Cronbach, cuyo valor de 0.901, cae en un rango de confiabilidad muy alto, lo que garantiza que el instrumento es confiable para evaluar la negociación colectiva.

Estudiante: Jessica P. Contreras Ramirez
DNI: 48115523

Docente: 
LEONARDO CERNA
M. EN ESTADÍSTICA
COESPE IMA
DNI: 47930402

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE :	Jessica Pilar Contreras Ramírez
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN :	Negociación Colectiva y su Relación con los Conflictos Laborales de los Trabajadores de la Empresa Cimentaciones Pre Fabricadas Terratest Perú S.A.C Talara - 2019
1.3. ESCUELA PROFESIONAL :	Escuela Académico Profesional de Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar) :	Cuestionario para evaluar los Conflictos Laborales
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO :	KR-20 kuder Richardson ()
	Alfa de Cronbach. (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN :	24-05-2020
1.7. MUESTRA APLICADA :	10


II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0.944
------------------------------------	--------------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (Ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.)

<p>Ítems evaluados: 23</p> <p>Ítems eliminados: 0</p> <p>Para determinar la confiabilidad del instrumento se utilizó el índice de consistencia y coherencia interna Alfa de Cronbach, cuyo valor de 0.944, cae en un rango de confiabilidad muy alto, lo que garantiza que el instrumento es confiable para evaluar los conflictos laborales</p>
--

Estudiante: Jessica P. Contreras Ramírez
DNI : 43113523

Docente : 
LEMMY ABANTO CERNA
LIC. EN ESTADÍSTICA
COESPE 506

DNI: 17930402