



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

APLICACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL BIENESTAR LABORAL
DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD DE INDEPENDENCIA
DISTRITO DE INDEPENDENCIA 2022

PARA OBTENER EL TÍTULO DE
ABOGADA

AUTORA

NATHALY PILAR ZEGARRA AMORETTI
ORCID: 0009-0000-5500-8681

ASESORA

DRA. YDA ROSA CABRERA CUETO
ORCID: 0000-0002-1500-9177

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA

PROMOCIÓN Y MEJORA CONTINÚA DE LOS MECANISMOS ALTERNATIVOS
DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

LIMA, PERÚ, FEBRERO DE 2024



CC BY

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Esta licencia permite a otros distribuir, mezclar, ajustar y construir a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre que le sea reconocida la autoría de la creación original. Esta es la licencia más servicial de las ofrecidas. Recomendada para una máxima difusión y utilización de los materiales sujetos a la licencia.

Referencia bibliográfica

Zegarra Amoretti, N. P. (2023). *Aplicación de la negociación colectiva en el Bienestar Laboral del área Administrativa de la Municipalidad de Independencia Distrito de Independencia 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

HOJA DE METADATOS

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Nathaly Pilar Zegarra Amoretti
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	09440566
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0000-5500-8681
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Yda Rosa Cabrera Cueto
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	06076309
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-1500-9177
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Luis Ángel Espinoza Pajuelo
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	10594662
Secretario del jurado	
Nombres y apellidos	Victor Manuel Urbizagastegui Silvestre
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	41072118
Vocal del jurado	
Nombres y apellidos	Moisés Noe Huamán Pillhuaman
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	43226902
Datos de la investigación	
Título de la investigación	Aplicación de la negociación colectiva en el Bienestar Laboral del área Administrativa de la Municipalidad de Independencia Distrito de Independencia 2022
Línea de investigación Institucional	Persona, Sociedad, Empresa y Estado
Línea de investigación del Programa	Promoción y mejora continua de los mecanismos Alternativos de resolución de conflictos
URL de disciplinas OCDE	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.01

**FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

En la ciudad de Lima, el jurado de sustentación de tesis conformado por: el DR. LUIS ÁNGEL ESPINOZA PAJUELO como presidente, el MAG. VICTOR MANUEL URBIZAGASTEGUI SILVESTRE como secretario y el MAG. MOISES NOE HUAMAN PILLHUAMAN como vocal, reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

**APLICACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL BIENESTAR LABORAL DEL ÁREA
ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD DE INDEPENDENCIA DISTRITO DE
INDEPENDENCIA 2022**

Presentado por la bachiller:

NATHALY PILAR ZEGARRA AMORETTI

Para obtener el **Título Profesional de Abogada**; luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado se procedió a la calificación individual, obteniendo el dictamen de **Aprobado - Bueno** con una calificación de **DIECISEIS (16)**.

En fe de lo cual firman los miembros del jurado, el 27 de febrero del 2024.



PRESIDENTE DR.
LUIS ÁNGEL ESPINOZA
PAJUELO



SECRETARIO MAG.
VICTOR MANUEL
URBIZAGASTEGUI SILVESTRE



VOCAL
MAG. MOISES NOE
HUAMAN PILLHUAMAN

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo YDA ROSA CABRERA CUETO docente de la Facultad de Derecho de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesor de la tesis titulada:

**APLICACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL BIENESTAR LABORAL DEL ÁREA
ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD DE INDEPENDENCIA DISTRITO DE
INDEPENDENCIA 2022**

De la bachiller Nathaly Pilar Zegarra Amoretti , certifico que la tesis tiene un índice de similitud de 17% verificable en el reporte de similitud del software Turnitin que se adjunta.

El suscrito revisó y analizó dicho reporte a lo que concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Autónoma del Perú.

Lima, 29 de febrero de 2024



Yda Rosa Cabrera Cueto

DNI 0606309

DEDICATORIA

A mi querida Alma Mater y a todas las personas que la conforman les agradezco de todo corazón. No podría haber llegado hasta aquí sin su apoyo.

Y a todos aquellos que han sido una parte integral de mi camino académico y personal.

AGRADECIMIENTOS

No tengo palabras para expresar mi gratitud a Dios, por haberme brindado la fuerza, para seguir con la meta trazada, gracias a la iluminación en mi camino he llegado a culminar un peldaño más de mi vida.

¡Gracias!

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
LISTA DE TABLAS	5
LISTA DE FIGURAS	6
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
CAPITULO I INTRODUCCIÓN	9
CAPITULO II: METODOLOGIA	44
2.1. Tipo y diseño de investigación	45
2.2. Población, muestra y muestreo	45
2.3. Variables y operacionalización	47
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	50
2.5. Procedimientos	50
2.6. Análisis de datos	51
2.7. Aspectos éticos	53
CAPITULO III: RESULTADOS	54
CAPITULO IV: DISCUSIÓN	70
CAPITULO V: CONCLUSIONES	72
CAPITULO VI: RECOMENDACIONES	74
REFERENCIAS	
ANEXOS	

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Pliego de reclamos presentados y convenios colectivos solucionados – registrados por mes, según etapas de solución 2021
Tabla 2	Convenios colectivos solucionados – registrados por etapas de solución, según actividad económica 2021
Tabla 3	Costos de negociación colectiva en el sector público (en soles)
Tabla 4	Matriz de programación de las actividades del plan anual de bienestar social 2023
Tabla 5	Cuadro de dimensiones
Tabla 6	Cuadro de dimensiones
Tabla 7	Comparación sistema punitivo y sistema restaurativo
Tabla 8	Operacionalización de variable1
Tabla 9	Operacionalización de variable2
Tabla 10	Estadística 1
Tabla 11	Estadística 2
Tabla 12	Estadística 3
Tabla 13	Estadística 4
Tabla 14	Estadística 5
Tabla 15	Estadística 5
Tabla 16	Estadística 6
Tabla 17	Estadística 6
Tabla 18	Estadística 7
Tabla 19	Estadística 9
Tabla 20	Estadística 9
Tabla 21	Estadística 10

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 Sector Publico: Incidencia de laudos arbitrales registrados según tipo de entidad, 2006 - 2016
- Figura 2 Pirámide de Kelsen
- Figura 3 Fórmula de la correlación producto-momento de Pearson
- Figura 4 Matriz de datos
- Figura 5 Estadística 1
- Figura 6 Estadística 2
- Figura 7 Estadística 3
- Figura 8 Estadística 4
- Figura 9 Estadística 5
- Figura 10 Estadística 5
- Figura 11 Estadística 6
- Figura 12 Estadística 7
- Figura 13 Estadística 8
- Figura 14 Estadística 9
- Figura 15 Estadística 10
- Figura 16 Estadística 10

**APLICACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL BIENESTAR LABORAL
DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD DE INDEPENDENCIA
DISTRITO DE INDEPENDENCIA 2022.**

NATHALY PILAR ZEGARRA AMORETTI

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

Esta investigación abordó específicamente la aplicación de la negociación colectiva en el bienestar laboral del área administrativa de la Municipalidad; el objetivo general fue determinar cómo la aplicación de la negociación colectiva se relacionó con el tratamiento del bienestar laboral, además se plantearon dos objetivos específicos: evaluar la aplicación de la negociación colectiva en relación con los vínculos laborales y analizar la aplicación de la negociación colectiva en relación con los beneficios en el área administrativa. Se enmarcó en la teoría pura del derecho de Hans Kelsen, que considera al derecho como un fenómeno exclusivamente normativo, también se analizaron otras teorías, como los derechos fundamentales de Robert Alexy y la teoría tridimensional del derecho de Fernández Sesarego; se basó en una revisión de la legislación peruana y en la recopilación de datos de diferentes municipalidades. Se destacó que la negociación colectiva en el ámbito municipal ha tenido resultados positivos, que beneficiaron a los trabajadores en fechas festivas y mejoras en las condiciones de trabajo, también se identificaron limitaciones y desafíos, como la falta de conocimiento de las normas por parte de los empleados y las dificultades en la implementación de los acuerdos. En conclusión, la investigación buscó contribuir al conocimiento sobre la aplicación de la negociación colectiva en el bienestar laboral del gobierno local, y la implementación de medidas que mejoren las condiciones laborales y que fortalezcan los vínculos entre empleados y las instituciones que los emplean.

Palabras clave: negociación colectiva, bienestar laboral

**APPLICATION OF COLLECTIVE BARGAINING IN THE LABOR WELFARE OF
THE ADMINISTRATIVE AREA OF THE MUNICIPALITY OF INDEPENDENCIA**

DISTRICT OF INDEPENDENCIA 2022

NATHALY PILAR ZEGARRA AMORETTI

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

This research specifically addressed the application of collective bargaining in the labor welfare of the administrative area of the Municipality; The general objective was to determine how the application of collective bargaining was related to the treatment of labor well-being. In addition, two specific objectives were raised: to evaluate the application of collective bargaining in relation to labor ties and to analyze the application of collective bargaining in relationship with benefits in the administrative area. It was framed in the pure theory of law of Hans Kelsen, which considers law as an exclusively normative phenomenon. Other theories were also analyzed, such as the fundamental rights of Robert Alexy and the three-dimensional theory of law of Fernández Sesarego; It was based on a review of Peruvian legislation and the collection of data from different municipalities. It was highlighted that collective bargaining at the municipal level has had positive results, which benefited workers on holidays and improvements in working conditions. Limitations and challenges were also identified, such as lack of knowledge of the rules on the part of workers. employees and the difficulties in implementing the agreements. In conclusion, the research sought to contribute to knowledge about the application of collective bargaining in the labor welfare of the local government, and the implementation of measures that improve working conditions and strengthen the links between employees and the institutions that employ them.

Keywords: collective bargaining, labor well-being

CAPÍTULO I
INTRODUCCIÓN

La presente investigación se encauza en la aplicación de la negociación colectiva y su relación en el bienestar laboral en el área administrativa del gobierno local del distrito de Independencia. El objetivo general del presente estudio es comprobar cómo la aplicación de la negociación colectiva se relaciona con el tratamiento del bienestar laboral en este contexto específico.

La realidad problemática que se aborda en esta investigación se basa en la necesidad de analizar y evaluar la forma en que la negociación colectiva impacta en los vínculos laborales y en los beneficios para los trabajadores en el área administrativa del gobierno local. Además, se busca identificar las limitaciones y desafíos que pueden surgir en la implementación de la negociación colectiva en este ámbito.

Para abordar esta problemática, se divide la investigación en varios capítulos. En el Capítulo I se planteó el problema de investigación, se formuló la problemática específica y se justificó la importancia de este estudio. También se establecieron los objetivos de la investigación, tanto el objetivo general como los objetivos específicos, y se mencionaron las limitaciones de la investigación y se mencionó el marco teórico, en donde se revisaron las referencias de estudio relacionados con la negociación colectiva y se estudiaron las bases teóricas que respaldan esta investigación. Se exploraron las teorías de Hans Kelsen, Robert Alexy y Fernández Sesarego, que proporcionan diferentes enfoques sobre el derecho y su relación con la negociación colectiva.

El Capítulo II se centró en la metodología, donde se describieron el tipo y diseño de investigación utilizado, la población y muestra de estudio, las hipótesis planteadas, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, los procedimientos utilizados y los aspectos éticos considerados en la investigación.

En el Capítulo III se presentaron los resultados de una encuesta realizada a trabajadores del área administrativa de la Municipalidad de Independencia sobre su percepción en relación a su conocimiento de las leyes de negociación colectiva, capacitación, apoyo recibido y bienestar laboral. La mayoría de los encuestados consideró que los trabajadores tienen conocimientos básicos de las leyes vigentes, deberían recibir capacitaciones y que el trabajo en equipo es vital para mantener el bienestar laboral. Sin embargo, también expresaron preocupación por la falta de presupuestos para afrontar las consecuencias económicas de la negociación colectiva y la falta de reconocimiento profesional por parte de sus jefes inmediatos.

En el Capítulo IV proporcionaron antecedentes e investigaciones relacionadas con la aplicación de la negociación colectiva en el bienestar laboral en la municipalidad de Independencia, Perú. También mencionaron dos teorías principales: la teoría pura del derecho de Hans Kelsen y la teoría de los derechos fundamentales de Robert Alexy. Estos antecedentes y teorías proporcionaron un marco conceptual para comprender la investigación.

Para finalizar, se mostraron las referencias bibliográficas utilizadas en este estudio y los anexos que complementan la investigación.

Con esta estructura de capítulos, se pretende ofrecer un análisis exhaustivo de la aplicación de la negociación colectiva en el bienestar laboral del área administrativa del gobierno local, contribuyendo así al conocimiento y la comprensión de esta temática.

Realidad problemática: La negociación colectiva está vinculada a la estructura de como las personas o instituciones plantean una serie de conversaciones destinadas a alcanzar un fin o acuerdo frente a una problemática determinada. Esta solución se afirma en uno o varios documentos asociados a los temas de

empleabilidad. De acuerdo a la ley N° 31188 que vincula el citado tema al aparato estatal se definen todos los espacios y canales jurídicos - administrativos y presupuestarios vinculados a aspectos económicos de los trabajadores, vínculos laborales entre una entidad estatal y los colaboradores, entre otros. Bajo ese argumento la norma indica que se sigue una serie de pasos que tienen como hilo conductor la PCM (Presidencia del Consejo de Ministros). La ley hace un acápite importante en materia de conciliación y sostiene que la misma se tiene que resolver en un plazo horas en días hábiles y que la solicitud atribuida al tema se tiene que presentar el MINTRA (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo) esta afirmación se encuentra respaldada por el DS N° 008-2022-PCM que respalda el planteamiento esbozado líneas atrás. Otras medidas como el Decreto de Urgencia N° 014-2020, los regímenes laborales 276, 728 y otras iniciativas legales dan fe del tema presentado. En este marco, la constitución política del Perú (1993) en el artículo 28 respalda las iniciativas de negociación colectiva y sostiene que la solución de la misma se tiene que consolidar bajo la paz los diálogos pertinentes entre las partes involucradas en el mismo.

En ese parecer, de acuerdo a la DIRECTIVA N° 0002-2022-EF/53.01 pronunciada por el Ministerio de Economía y Finanzas recuerda las leyes que complementan el proceso de negociación colectiva y los procesos que permite arribar a los acuerdos del caso previa validación del laudo pertinente. Martínez (2020) respalda esta postura recordando que hace 5 y 6 años atrás el Tribunal Constitucional manifestó que el tema de análisis, es un derecho como tal amparado en el artículo veintisiete (tema laboral) y cuarenta y dos de la carta magna. Agrega que en el marco de las leyes peruanas se tiene que adoptar el modelo pertinente que se ajuste a los hechos analizados con la debida celeridad. Cabe mencionar que hace 5 años, la

Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR (2020) logró mapear algunos procesos de negociación colectiva y pudo determinar – según la gráfica que se presenta a continuación – que del total de procesos registrados el diez por ciento representaba a las municipalidades conocidas como gobiernos locales. Esta información fue referenciada por Martínez (2020).

Figura 1

Sector Público: Incidencia de laudos arbitrales registrados según tipo de entidad, 2006 - 2016



Nota. Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR (2020)

Como dato estadístico se da cuenta que el Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo (MINTRA) indica que en 2021 se registraron 429 reclamos asociados a negociación o convenio colectivo. De esta cifra 186 alcanzaron la correspondiente solución. Mientras que 182 se solucionaron por el mecanismo de negociación de forma directa. Por conciliación 1 y por extra proceso 1.

Tabla 1

Pliego de reclamos presentados y convenios colectivos solucionados – registrados por mes, según etapas de solución 2021

ETAPAS DE SOLUCION	MES												TOTAL
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
PRESENTADOS	62	41	38	33	30	38	24	19	22	17	59	46	429
* SOLUCIONADOS + REGISTRADOS 1/	17	7	11	10	23	13	10	25	18	12	18	22	186
* NEGOCIACION DIRECTA	17	7	11	10	22	12	10	25	18	12	18	20	182
* CONCILIACION	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	1	3
* EXTRA PROCESO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
ARBITRAJE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
* (ACUERDO DE PARTES)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
* (UNIPERSONAL)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
* (POTESTATIVO)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Nota. Ministerio de Transportes y promoción del Empleo (MINTRA) año 2021.

En cuanto al tema económico, la citada institución estatal indica que los acuerdos de nivel colectivo que encontraron solución pertenecen con mayor frecuencia a los siguientes sectores: manufactura, minería, sector eléctrico y agua. En total sumaron 186 en diferentes rubros, respectivamente.

Tabla 2

Convenios colectivos solucionados – registrados por etapas de solución, según actividad económica 2021

ACTIVIDAD ECONOMICA	ETAPAS DE SOLUCION						TOTAL
	NEGOCIACION DIRECTA	CONCILIACION	EXTRA PROCESO	ARBITRAJE			
				ACUERDO DE PARTES *	UNIPERSONAL *	POTESTATIVO *	
A. AGRICULTURA, GANADERIA, CAZA Y SILVICULTURA	3	-	-	-	-	-	3
B. PESCA	5	-	-	-	-	-	5
C. EXPLOTACION DE MINAS Y CANTERAS	22	-	-	-	-	-	22
D. INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	92	-	-	-	-	-	92
E. SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	13	-	-	-	-	-	13
F. CONSTRUCCION	1	-	-	-	-	-	1
G. COMERCIO POR MAYOR Y MENOR, REP. DE VEHIC. AUTOM.	5	-	-	-	-	-	5
H. HOTELES Y RESTAURANTES	1	-	-	-	-	-	1
I. TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	6	-	1	-	-	-	7
J. INTERMEDIACION FINANCIERA	2	-	-	-	-	-	2
K. ACTIV. INMOBILIARIAS, EMPRESARIALES Y DE ALQUILER	3	-	-	-	-	-	3
L. ADMINISTRACION PUBLICA Y DEFENSA	4	2	-	-	-	-	6
M. ENSEÑANZA	6	-	-	-	-	-	6
N. SERVICIO SOCIALES Y DE SALUD	3	-	-	-	-	-	3
O. OTRAS ACTIVD. DESERV. COMUNITARIOS, SOC. Y PERS.	16	1	-	-	-	-	17
TOTAL	182	3	1	-	-	-	186

Nota. Ministerio de Transportes y promoción del Empleo (MINTRA) año 2021

A nivel municipal existe varios casos registrados de negociación colectiva que lo vinculan con el bienestar laboral Tal es el caso registrado en julio del 2022 el cual da cuenta del acuerdo suscrito entre los trabajadores vinculados al SUTRAMUM (sindicato de trabajadores y la municipalidad de Islay Mollendo. La resolución municipal lleva el número ciento cuarenta y siete, La medida sólo reconoce a trabajadores del sindicato y no ha empleados temporales. Esta medida otorga una aportación adicional a los empleados por cuatro fechas festivas. Casos similares - con el componente de bienestar laboral - se han registrado en la municipalidad de Mariscal Nieto en Moquegua, en la municipalidad de Nueva Esperanza, en la Libertad. También se han registrado hechos en Ica, Miraflores - Arequipa, Cajamarca, Punta negra, Sechura entre otros.

Si bien es cierto que, para el presente año el estado cuenta con un presupuesto que supera el millón de soles para realizar las implementaciones permanentes en materia de negociación colectiva. Esta cifra podría ser mayor como se aprecia en el presente gráfico publicado por el periódico La República a los 23 días del mes de febrero de 2022.

Tabla 3

Costos de negociación colectiva en el sector público (en soles)

MATERIAS NEGOCIABLES (CON INCIDENCIA ECONOMICA)				
NIVEL DE NEGOCIACION	LAS REMUNERACIONES	OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO CON INCIDENCIA ECONOMICA	OTRAS DISPUESTAS POR NORMAS CON RANGO DE LEY	TOTAL
CENTRALIZADO	5.685.031.611,32	1.453.089.988,07	3.604.258.885,04	10.742.380.484,43
DESCENTRALIZADO	28.246.392.876,41	33.286.699.522,64	27.669.039.563,12	89.202.131.962,17
DESCENTRALIZADO - AMBITO SECTORIAL	26.330.303.121,00	28.680.147.971,00	27.525.244.078,00	82.535.695.170,00
DESCENTRALIZADO - TERRITORIAL	2.558.400,00	9.001.240,00	418.076,00	11.977.716,00
DESCENTRALIZADO - POR ENTIDAD PUBLICA	1.913.531.355,41	4.597.550.311,64	143.377.409,12	6.654.459.076,17
GOBIERNO NACIONAL	1.697.349.328,53	4.543.232.416,55	130.823.600,00	6.371.405.345,08
GOBIERNO REGIONAL	8.866.291,52	13.211.412,90	2.709.048,32	24.786.752,74
GOBIERNO LOCAL	207.315.735,36	41.106.482,19	9.844.760,80	258.266.978,35
TOTAL	33.931.424.487,73	34.739.739.789.510,71	31.273.298.448,16	99.944.512.446,60

Nota. diario la república

Como complemento, diversas entidades y ministerios han publicado una serie de planes que contribuyen con el tema de bienestar laboral. Al respecto, el Ministerio de desarrollo Agrario y Riego (2023) viene incorporando un plan para el presente año. Este documento busca conocer las acciones actuadas, la magnitud de la misma, el indicador de medición y proyección pertinente. Al respecto se puede destacar el siguiente gráfico correspondiente a la citada entidad estatal.

Tabla 4

Matriz de programación de las actividades del plan anual de bienestar social 2023

LINEA DE ACCION	ACTIVIDADES	OBJETIVO	ALCANCE	IMPLEMENTACION	INDICDORES	META FISICA	TOTAL	CRONOGRAMA												FRECUENCIA	
								E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		
LINEA DE ACCION 1: ACCIONES DE SEGURIDAD Y BIENESTAR SOCIALES	A1. GESTION, ASISTENCIA TECNICA Y ORIENTACION DE SUBCIDIOS DE ESSALUD, CANJES DE CERTIFICADOS, ACREDITACIONES, INSCRIPCIONES, ENTRE OTROS	BRINDAR ASISTENCIA TECNICA Y ORIENTACION OPORTUNA A LAS, LOS SERVIDORAS / ES DEL MIDAGRI SOBRE LAS GESTIONES QUE SE REALIZAN EN ESSALUD.	LAS/LOS SERVIDORAS / ES DEL MIDAGRI	AFLIACIONES DE TITULARES Y DERECHO HABIENTES EN ESSALUD	REGISTRO DE AFILIACIONES MENSUALES	(1 X MES)	12	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	MENSUAL	X		
				GESTION DE PRESTACIONES ECONOMICAS POR SUBCIDIOS TEMPORAL, MATERNIDAD Y LACTANCIA	REGISTRO DE SUBCIDIOS	(1 X MES)	12	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	MENSUAL	X
				CANJE DE CERTIFICADO MEDICO	REGISTRO DE CANJE	(1 X MES)	12	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	MENSUAL	X
				TRAMITE DE DESCANSO MEDICO	REGISTRO DE DESCANSO MEDICO	(1 X MES)	12	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	MENSUAL	X
				GESTION DE AFILIACIONES Y DESAFILIACIONES DE POLIZAS DE SEGURO	REGISTRO DE AFILIADOS Y DESAFILIADOS EN POLIZAS DE SEGURO	(1 X MES)	12	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	MENSUAL	X
	A2. GESTION DE SEGUROS, ADMINISTRACION Y SEGUIMINETO DE LAS POLIZAS DE SEGUROS DE RIESGOS HUMANOS DESDE SU ACTIVACION HASTA LA EMISION DE CONFORMIDAD	INFORMAR SOBRE LOS BENEFICIOS DEL SEGURO EPS, ASI COMO DE LAS POLIZAS DE RIESGOS HUMANOS.	LAS/LOS SERVIDORAS / ES DEL MIDAGRI	REFORZAMIENTO: DESCANSOS MEDICOS Y SU CERTIFICACION	REGISTRO DE PARTICIPANTES	(1 X TRIMESTRE)	4		X			X			X			ANUAL			
				CAMPANA "ASEGURA TU SALUD" SOBRE LOS BENEFICIOS Y CONDICIONES DEL SEGURO EPS, ASI COMO DE LAS POLIZAS DE RIESGOS HUMANOS A TRAVEZ DE LOS CANALES DE COMUNICACION INTERNA, (CORREO ELECTRONICO INSTITUCIONAL)	Nº DE COMUNICADOS DIFUNDIDOS	(1 X TRIMESTRE)	4			X			X			X			X	TRIMESTRAL	
				TALLER INFORMATIVO SOBRE LOS BENEFICIOS Y CONDICIONES DE LOS SEGUROS, COMO TAMBIEN A TRAVEZ DE VOLETINES INFORMATIVOS.	REGISTRO DE PARTICIPANTES Y LISTA DE CORREOS DIFUNDIDOS	(1 X BIMESTRE)	6		X		X		X		X		X		X	BIMESTRAL	
				COMUNICAR LA RELACION DE LAS/LOS BENEFICIARIAS/OS																	
				ACTIVAR MENSUALMENTE																	

Nota. El Ministerio de desarrollo Agrario y Riego

Este esquema se puede adaptar a los gobiernos locales cuya autonomía les permite - si él fuera el caso- tomar en cuenta el documento en mención aplicado a su respectiva realidad. Cabe mencionar que cada municipalidad puede implementar las medidas pertinentes en materia de negociación colecta y bienestar laboral tras los ejemplos mencionados con anterioridad.

Frente a la información anteriormente señalada, se podría afirmar que existen sucesos asociados a la negociación colectiva en municipalidades, los cuales tienen como implicados a los sindicatos y autoridades municipales. En relación a este punto, un caso particular y emblemático se registró en la Municipalidad de Lima hace 5 meses y tuvo como protagonistas a los empleados que se dedican a la limpieza de

calles. Ellos acataron una huelga por más de 15 días y exigían el cumplimiento de la Ley N° 728. Finalmente, este hecho fue resuelto.

En esta misma perspectiva, en febrero de este año se ha publicado RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 035-2023-PCM en el cual el Estado amparado en la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva, plantea la conformación de un equipo especializados que velará de forma centralizada, en materia de negociación colectiva.

Sobre esta misma línea, en la Municipalidad de Independencia se ha registrado en la última década una secuencia de acontecimientos y negociaciones colectivas que han tenido como componente principal el tema sindical. Al respecto, se pueden mencionar las siguientes resoluciones municipales: N.- 000198-2020 MDI en la resolución municipal N.- 000012-2020 --MDI, que dan fe de ello. En ese sentido, la presente investigación se ha detectado un problema en el municipio anteriormente citado el cual se encuentra reflejado en los variables materia de análisis.

Tras los argumentos mencionados se desarrolla la presente investigación cuya pregunta general es: ¿De qué manera la aplicación de la negociación colectiva se relaciona con el tratamiento del bienestar laboral en el área administrativa del gobierno local? El objetivo general es determinar la aplicación de la negociación colectiva en relación con el tratamiento del bienestar laboral en el área administrativa del gobierno local. Y la hipótesis general es: la aplicación de la negociación colectiva se relaciona con el tratamiento del bienestar laboral en el área administrativa del gobierno local. Finalmente, la presente investigación, se convertirá en un punto de inicio para futuros trabajos que aborden las dos variables estudiadas, respectivamente.

Tabla 5*Cuadro de dimensiones*

Variable 1	Dimensiones
Negociación colectiva	Conocimiento de las leyes a nivel personal Conocimiento de las leyes a nivel institucional

Tabla 6*Cuadro de dimensiones*

Variable 2	Dimensiones
Bienestar Laboral	Vínculos laborales Bienes

Sobre la Formulación del problema tenemos la siguiente interrogante ¿De qué manera la aplicación de la negociación colectiva se relaciona con el tratamiento del bienestar laboral en el área administrativa del gobierno local?

Además, se plantea el problema específico con las siguientes interrogantes: ¿Cómo la aplicación de la negociación colectiva se relaciona con las relaciones laborales en el área administrativa del gobierno local? ¿Hasta qué punto la aplicación de la negociación colectiva se relaciona con los bienes en el área administrativo del gobierno local?

Respecto a los objetivos de investigación tenemos principalmente determinar la aplicación de la negociación colectiva en relación con el tratamiento del bienestar laboral en el área administrativa del gobierno local y por consiguiente tenemos los

objetivos específicos como valorar la aplicación de la negociación colectiva en el trato con los vínculos laborales en el área administrativa del gobierno local, inferir acerca de la aplicación de la negociación colectiva en relación con los bienes en el área administrativa del gobierno local.

La Justificación en el presente estudio tiene como primordial objetivo establecer la aplicación de la negociación colectiva en relación con el tratamiento del bienestar laboral en el área administrativa del gobierno local. En la disposición que este objetivo se cumpla de forma efectiva, esta solución posibilitará mejorar la relación entre las variables que son propias del presente trabajo. Esto posibilitará el logro de los fines y expectativas que tiene la municipalidad de Independencia. Es evidente para que la actividad procesal y legal se desarrolle de manera adecuada y fluida es importante conocer cuáles son las limitaciones y ventajas de la negociación colectiva a fin de plantear las medidas correctivas o de estímulo pertinentes, con el fin de que los procesos de bienestar laboral logren mayores beneficios para las partes al momento de resolver los conflictos que se presentaran, si fuera el caso, en los juzgados pertinentes, con todos los beneficios que los casos implica. De otro lado, una de las mayores ventajas de la negociación colectiva es su relevancia social porque gracias a este proceso se pueden conseguir solucionar sus divergencias de forma más rápida y tranquila posible y, por tanto, finiquitar el proceso en cualquier fase del proceso. Justificación teórica: En ese proceso se plantean aspectos teóricos asociados al tema que integran el presente trabajo. Se destacan las ventajas y beneficios, así como de las dificultades surgidas y su probable solución. Sobre este particular esta propuesta académica requerirá una revisión teórica bajo el fundamento, doctrinaria y procedimental que consolidarán la investigación en mención. Justificación metodológica. Se considera que la dirección cuantitativa

plantea la aplicación de cuestionarios, encuestas y su respectivo procesamiento estadístico, para tratar los aspectos relevantes que forman parte de este trabajo de investigación. Justificación social: Una de las principales ventajas de la conciliación laboral fuera de sede judicial es el consabido ahorro de tiempo, procedimientos y costos, en comparación cuando la divergencia es procesada en vía judicial. Como en la conciliación todos ganan algo, porque es un acuerdo voluntario, no se generan frustraciones ni revanchismos. Celeridad: La conciliación permite la solución corta en tiempo de las controversias evitando las incómodas dilaciones y postergaciones.

Como antecedentes Nacionales, se tiene a Burneo et al. (2018) el cual desarrolló en Lima una tesis cuyo objetivo es determinar en qué medida el Arbitraje potestativo influye desfavorablemente en la Negociación Colectiva en el marco del ordenamiento jurídico peruano vigente. En contexto de la negociación colectiva se analizan propuestas teóricas y casos realizados tanto en Argentina, México y Perú, respectivamente. La metodología es descriptiva, cualitativa, no experimental. Se concluye que, dentro del ámbito de la segunda variable - en el marco de la presente tesis resulta importante impulsar mejoras que permitan a las organizaciones privadas tomar mejores disposiciones en materia de las negociaciones colectivas en mecanismo arbitral.

Además, Correa y Chafloque (2021) realizaron en Lima una investigación cuyo objetivo es examinar de qué forma el Pacto Colectivo trasgrede los Derechos Sindicales en el sector gubernamental, Distrito de Jesús María, 2019. Se analiza diversas perspectivas de la negociación colectiva desde la mirada de la conciliación. La metodología es cualitativa. Se realizó entrevista y análisis documental, no experimental. Se analizó una serie de leyes alusivas al tema entre ellas la norma N.-

30057, N.-31188. Se concluye que - según el autor- algunas normas legales podrían estar afectando los procesos de negociación colectiva y se debe fomentar acuerdos de forma igualitaria.

Gallegos (2021) desarrollo una investigación cuyo objetivo es establecer el desempeño de las negociaciones colectivas en la Municipalidad Distrital de Majes en el lapso (2014-2020) a intención de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. A nivel teórico el investigador fundamenta su postura acerca de la negociación colectiva bajo la propuesta teórica amparada en el tema estatutario de las leyes y la mirada contractual de la misma. En cuanto a la metodología, el enfoque estudio es mixto (cuantitativo y cualitativo). Muestra censal 132 trabajadores. Análisis documental, entrevista. Cuestionario y encuesta. En cuanto al tema de negociación colectiva alcanzó el nivel medio alto 58.9%. En cuanto al conocimiento de las normas alcanzó el 44.5%. En cuanto a la implementación realizada por la entidad en esta materia alcanzó el nivel medio alto 38.4% y el uso de la práctica de la negociación colectiva alcanzó el 60.3%. Se utilizó el SPSS -26. Se concluye que los responsables de cargo de la citada municipalidad tienen conocimiento de los argumentos legales en materia de la negociación colectiva en casi 45%. Por otra parte, los procesos de negociación se cumplieron al 100%

Guillen y Rojas (2019) realizó una tesis en Arequipa cuyo objetivo es evaluar si hay una conexión entre las condiciones laborales y el bienestar de los empleados de la Municipalidad Distrital de Sabaino – Antabamba, Apurímac, durante el año 2019. Se profundizó acerca de la teoría del bienestar laboral, características y valor dentro una compañía. La Metodología es descriptivo, cuantitativo, correlacional, no experimental. Se aplicó una encuesta y un cuestionario de 20 ítems con una escala de Likert. La validez se aplicó el coeficiente V, de Aiken. En la variable bienestar

laboral alcanzó ,801 en el alfa de Cronbach. En cuanto al indicador trabajo adecuado se destaca, ni de acuerdo ni en desacuerdo 43.84%, En desacuerdo 37,14% y de acuerdo 20%. Buenas condiciones Totalmente en desacuerdo 17,14%, en discrepancia 58, 57%, ni en desacuerdo ni de acuerdo 24.39%. Trabajo asignado: en desacuerdo 40%, ni de acuerdo ni en desacuerdo 42.86%, de acuerdo 17,14%. Se determinó que preexiste una relación demostrativa entre las variables estudiadas.

Hermoza (2018) realizó una investigación cuyo objeto es describir la incidencia de la negociación colectiva y el clima laboral de la embotelladora San Miguel del Sur S.A.C. Durante el periodo 2015-2016. En la propuesta académica plantea un acercamiento teórico hacia los temas materia de análisis. En cuanto a la metodología utilizada es: descriptiva, cuantitativa, correlacional. La población estuvo conformada por 225 colaboradores de la embotelladora San Miguel del Sur S.A.C., ubicada en Arequipa. Muestra no probabilística intencional conformada por el mismo número de personas. Instrumentos: Cuestionario de 22 ítems, escala de Likert de 5 dimensiones para la variable negociación colectiva. Y un sondeo de 56 ítems para la variable clima laboral. Como datos se puede mencionar que la negociación colectiva alcanzó un nivel alto de 44% regular de 39.6% y bajo 16%. En cuanto a los convenios colectivos el resultado fue alto 55.6%, regular 37.8%, deficiente 6.7%. Se concluye que la relación entre ambas variables es alta: $r=0.812$ lo cual plantea establecer estrategias de posicionamiento en esta materia con el sindicato y trabajadores de la planta que fue objeto de estudio.

Pacori (2020) realizó una investigación en Arequipa cuyo objetivo fue Identificar las causas jurídicas de negociar colectivamente condiciones de trabajo dinerarias en las Administraciones Públicas del Perú. El presente trabajo profundiza acerca de las leyes de carácter nacional e internacional que involucran el presente

tema de investigación. Y se brinda una perspectiva de prohibición, de carácter administrativo y mediación que forman parte de las variables analizadas en esta propuesta académica. La metodología es cualitativo, descriptiva, explicativo, documental y no experimental. Se concluye que en la negociación colectiva se debe contemplar las normas pertinentes que permitan establecer las protecciones necesarias en la administración de recursos económicos por parte del estado sobre este fin.

Rojas (2021) realizó una investigación cuyo objetivo es determinar en qué medida la negociación colectiva en el sector público constituiría una herramienta que permitiría elevar las condiciones de trabajo en el escenario laboral actual en Huacho 2020. Se abordó aspecto teórico de la negociación colectiva en el ámbito estatal. La metodología es descriptiva, explicativa, no experimental Enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo) población 120 personas. Muestral censal: es el mismo número anterior. Se aplicó el análisis documental, cuestionario. La negociación con actitud emocional alcanzó 0,876 en el alfa de Cronbach. En el ítem negociación - derechos laborales se alcanzó el siguiente dato: bajo 4,2%, moderado 66,7% y alto 29.2% En tanto, la condición de trabajo es bajo 5,0%, 71,7% y alto 23.3%. Se concluye que las dos variables materia y estudio se vinculan significativamente. Sin embargo, el autor afirma que se deben realizar mejoras en relación con los procesos de cumplimiento de las negociaciones colectivas, entre los empleados y el sector estatal, respectivamente.

Así mismo como antecedentes Internacionales tenemos que Franco (2018) realizó en Guatemala una investigación cuyo objetivo es establecer si la aplicación de los Acuerdos Gubernativos números 494-2014, 301-2015 y 283-2016, que contienen los Planes Anuales de Salarios y las Normas para su Administración vulnera o no el

principio de libre negociación colectiva en el sector público, contenida en la legislación guatemalteca y en tratados internacionales. Para tal fin se analizó las normas involucradas en el tema, la regulación, los principios asociados al país de origen y la mirada del Organización Internacional del Trabajo en esta perspectiva. La metodología utilizada es descriptiva, cualitativa, no experimental. Se concluye que la negociación colectiva parte de los acuerdos establecidos entre los implicados y no de terceras personas que puedan interferir en el convenio final. Todo esto amparado bajo normas gubernamentales y de índole internacional.

Martínez (2020) realizó una investigación en Colombia cuyo objetivo es establecer los lineamientos generales que una reforma al Decreto 160 de 2014 debería incluir para solucionar los problemas que identifican las partes negociadoras dentro de un conflicto colectivo en el sector público, en concordancia con la constitución Política y la normatividad vigente. Para tal fin, la presente investigación explora posturas académicas y teóricas desarrolladas en diez países latinoamericanos en entre Perú y Colombia. Martínez (2020) profundiza su postura sobre la base de la competencia y los aspectos presupuestarios. La metodología es descriptiva, cualitativa, no experimental. Se concluye que aún no existe claridad en materia de la negociación colectiva debido a que los datos registrados por la entidad estatal de trabajo colombiana no son precisa y clara. Sin embargo, en los últimos cuatro años los beneficios sindicales en esta materia son notorios y favorecen a los trabajadores del sector público.

Peña et al. (2022) desarrollaron una investigación en Colombia la cual tuvo como objetivo plantear lo siguiente: caracterizar la cultura organizacional de una empresa del sector financiero y su relación con el bienestar de los trabajadores. La tesis en mención desarrolla su fundamento teórico sobre la base de las variables:

cultura organizacional y bienestar laboral, respectivamente. La metodología es: cualitativa, descriptiva, no experimental. Se realizaron entrevistas a 10 trabajadores del rubro financiero. Se concluye que el bienestar laboral se vincula de forma directa con la cultura corporativa de una organización. Por ende, resulta importante aplicar una serie de métodos que serán adoptados por los empleados. Ese know how adquirido los distinguirá de otras instituciones que tiene el mismo rubro.

Rojas (2021) realizó una investigación en Chile cuyo objetivo es conocer los desafíos, tensiones y líneas de intervención prioritarias en el contexto de crisis socio sanitaria por COVID-19 para los/as trabajadores/as sociales que se desempeñan en departamentos o áreas de bienestar laboral en instituciones y/o empresas de la ciudad de Santiago. Se profundizó acerca de la variable bienestar laboral desde el punto de vista social. En la metodología se destaca lo siguiente: es descriptivo, cualitativa, no experimental. Se aplicó la observación, entrevistas semi estructuradas a seis trabajadores. La muestra fue no probabilística. Se concluye en lo siguiente: se debe impulsar la comunicación asertiva y el fortalecimiento de las emociones de los trabajadores en materia del bienestar laboral.

Torres (2021) realizó una investigación en Chile y su objetivo es determinar la problemática de la negociación colectiva en los colegios particulares subvencionados. Se hizo un análisis pormenorizado del tema y se abordó tanto la mirada teórica y su aplicación en empleados implicados en el tema a nivel educativo dentro del sistema educativo chileno. La metodología es cualitativa, documental, no experimental. Se concluye que se debe profundizar más en las posturas doctrinales sobre el tema y pre fijar sub aspectos legales en el ámbito educativo y que las subvenciones que los empleados - sindicales ameriten lo deben gestionar con el gobierno de turno de forma directa, según su parecer.

Vanegas (2018) realizó una investigación en Bogotá, Colombia, cuyo objetivo es elaborar la propuesta de mejoramiento del modelo de bienestar laboral aplicando elementos de calidad de vida laboral, para los trabajadores del proceso de alcantarillado de la EAB-ESP. Esta tesis profundiza acerca de la mirada legal vinculada al rubro público, sindical, salud y a nivel organizativo. La metodología es mixta (cuantitativo y cualitativo) se realizó una encuesta y entrevista. Es explicativa, no experimental. Se aplicó una encuesta y un cuestionario de Maslach Burnout Inventory. Se aplicó el SPSS Y EXCEL. La muestra es 335 trabajadores. En la relación efectos colaterales y realización personal, la rho de Spearman alcanzó -0.142. En Bienestar psicosocial y realización personal alcanzó 0,134. Se concluye lo siguiente: se debe impulsar mecanismos que mejoren -aún más- los niveles de bienestar laboral entre los empleados. Esto tendrá consecuencia positiva - según el autor- en el desempeño laboral.

Zapata (2021) realizó en Ecuador una tesis cuyo objetivo es caracterizar las prácticas de bienestar laboral en Pymes del Valle de Aburrá con el propósito de identificar su efecto en la calidad de vida y en la productividad de sus colaboradores. En la propuesta académica se brinda detalles acerca de la teoría del bienestar laboral y sus correspondientes características. La metodología es descriptiva, cualitativa, no experimental. Se aplicó una entrevista semiestructurada a representantes instituciones del Valle de Aburrá. Se aplicó una muestra intencional a 253 personas de 5 entidades. Se concluye que algunas empresas que participaron en esta propuesta académica aún no cuentan con un plan que valore el seguimiento del bienestar laboral.

Como bases teóricas de la investigación tenemos como teorías generales: Teoría pura del derecho Hans Kelsen donde denominó a su enfoque sobre el derecho

en general, "teoría pura del derecho" porque consideraba que su teoría debía concentrarse sólo en el derecho, encontrándose al margen de otros enfoques académicos que podían contaminar su abordaje. Es decir, la teoría kelseniana debía estar centrada únicamente en el derecho y no mezclarla con otras disciplinas académicas al margen del derecho. Evidentemente, Kelsen también procuró deslindar el análisis propiamente jurídico de asuntos políticos, con la finalidad de lograr la objetividad y exactitud requeridas. La teoría pura del derecho es un significativo intento de investigar la naturaleza y surgimiento del derecho sin indagar cómo debería haberse estructurado o evolucionado, incluso marginando o separando cualquier consideración moral al respecto. En este sentido Kelsen planteó elaborar una teoría sistematizada de la ciencia del derecho, cuyo funcionamiento no era tributario de ideologías políticas o de juicios morales. Kelsen reitera que el ordenamiento jurídico solo está constituido por el derecho positivo, o sea, aquel que se encuentra registrado en normas jurídicas escritas. Su razonamiento es básico: si determinada circunstancia o fenómeno no está considerada en una norma legal, no es derecho. Por esta razón, la conceptualización de Kelsen se denomina "teoría pura del derecho" ya que es una teoría sobre el derecho positivo en general (las normas establecidas y vigentes), y no una teoría acerca de un sistema legal en particular. Es decir, esta doctrina plantea resolver la interrogante sobre qué es el derecho como tal y no cómo debería ser. Por esta razón, se la considera ciencia jurídica y no política jurídica. Para comprender a cabalidad la teoría pura del derecho hay que deslindar el derecho positivo del derecho natural. El derecho natural regula comportamientos considerados valiosos y positivos en sí mismos. El derecho positivo, por su parte, regula comportamientos que asumen valor en razón del reconocimiento social a lo largo de la experiencia histórica. Esta diferencia se remonta a la Antigua Grecia en la

cual se distinguía claramente entre las normas provenientes de la naturaleza (derecho natural) y aquellas normas derivadas de los pactos o convenios sociales. Kelsen adoptó el positivismo como método. Esta adopción se entiende cuando se afirma, en la “Teoría pura del derecho” que el derecho es un fenómeno exclusivamente normativo, es decir, el derecho considerado en lo tangible y positivo. Kelsen consideraba que las normas morales y positivizadas no estaban organizadas, por lo cual asumió un modelo piramidal de naturaleza jerárquica. De manera esquemática Kelsen estructura su pirámide normativa en un esquema prelativo y jerarquizado dentro del que las normas legales de nivel inferior están sometidas a las normas de nivel superior, de carácter más amplio.

Figura 2

Pirámide de Kelsen



Nota. Teoría pura del derecho

La teoría pura del derecho de Kelsen ha sido cuestionada porque se la considera peligrosa o riesgosa. Así, los analistas equiparan la Teoría de Kelsen con la gramática, señalando que una oración con improperios y amenazas, puede ser gramaticalmente correcta y no será cuestionada por su estructura gramatical, pues esta estructura al ser analizada objetivamente no se plantea consideraciones morales

o éticas, es decir no analiza si el texto desde la óptica de lo que es bueno o de lo que es reprobable, sino desde su validez gramatical, o sea si su estructura gramatical es correcta o incorrecta. Los riesgos implícitos al asumir esta teoría radican en su posible utilización política, porque fascismo y totalitarismo usaron impecablemente sistemas legales adecuada y óptimamente estructurados para justificar y legitimar las violaciones al Estado de derecho. En resumen, Resumiendo, la teoría pura del derecho procura explicar cuál es la naturaleza y cómo evoluciona el derecho, sin preguntarse cómo debería ser o cómo debería formarse, o como se aplica en un contexto político concreto, ya que este asunto no es de su incumbencia, porque no le compete emitir juicios morales o ético al respecto.

Teoría de los derechos fundamentales donde Alexy plantea -a diferencia de Kelsen- una concepción del derecho de carácter no positivista, señalando que existe una relación directa entre el derecho y la moral, quiere decir, entre el derecho como es y el derecho como debe ser, en otras palabras, entre validez jurídica y corrección moral. Esta vinculación se concreta en el postulado que expresa: La injusticia extrema no es derecho. Alexy explicita su concepción no positivista del derecho en su texto "El concepto y la validez del derecho", planteando la siguiente conceptualización del derecho: El derecho es un sistema de normas que eleva una pretensión de corrección, consiste en la totalidad de las normas que pertenecen. Es decir, se concibe el derecho como sistema erigido para corregir comportamientos considerados desviados de la norma o de la costumbre. Alexy asume la postura según la cual los derechos humanos no son posibles sin una metafísica racional y universal. Esto implica que los derechos humanos no se sustentan en la teoría naturalista, admitiendo solamente entidades emergidas de experiencias concretas o empíricas, Desde este punto de vista para Alexy, los derechos como: El derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su

persona, son derechos fundamentales constituidos. Nadie estará supeditado a esclavitud ni a servidumbre, la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas. Nadie será expuesto a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes. Alexy indica claramente que las reglas y los principios son las dos categorías de normas del sistema jurídico. Los principios son preceptos de optimización para mejorar situaciones de divergencia de diversa índole, se plantean como soluciones alternativas a los problemas derivados de la aplicación estricta de los derechos fundamentales. Esta distinción entre definición y funciones de las reglas y las definición y funciones de los principios es un elemento esencial en la teoría Alexy. Sin embargo, la validez de esta distinción ha sido objeto de análisis intensivos por parte de los teóricos y doctrinarios, señalando que son constructos esencialmente teóricos muy difíciles de aplicar en el mundo real. Alexy, en un intento de esclarecer estas observaciones, señala como normas de derecho fundamental expresas aquéllas directamente establecidas y expresadas en la Ley Fundamental (Constitución). Indica, por otro lado, que existen normas de derecho fundamental que no están contenidas directamente en el texto constitucional, sino que están colocadas como adscritas a las normas expresas, es decir, son ubicadas como normas de rango inferior al nivel constitucional. De modo que la expresión derechos fundamentales o derechos constitucionales se hace alusión a lo mismo: son exigencias incontrovertibles derivadas de la naturaleza humana, una serie de exigencias humanas referentes al derecho a la vida, a la igualdad, etc. Que se orientan a salvaguardar como bienes humanos derivados de la persona por ser tal. Desde esta perspectiva los derechos constitucionales se catalogan en derechos fundamentales o de primera generación, derechos económicos, sociales y culturales o de segunda generación y derechos a un medio ambiente y entorno sano o de tercera generación.

Para Sesarego (1950), la teoría tridimensional del Derecho hace referencia a tres elementos que interactúan en una relación dinámica y que constituyen el objeto del Derecho: 1) Conducta humana social (objeto); 2) Norma (entendida como pensamiento) y 3) Valor (finalidad). La tridimensionalidad implica la aplicación de la interacción dinámica de las tres dimensiones: la existencial-sociológica, la axiológica y la normativa y, según nos dice Sesarego, esta teoría tridimensional, nos permite la cabal comprensión de toda la institucionalidad jurídica.

Especificando, Sessarego (1950) elaboró una teoría para lograr una determinación de tipo ontológica de esta ciencia jurídica que postula que la ciencia del derecho se rige gracias a la intervención de tres partes fundamentales: norma (regla o rol asignado), conducta humana (comportamiento o desempeño, calificado en función a la norma, es decir, si se apega o aleja de esta) y valor (finalidad teleológica, calificación ética). Se plantea que estos tres elementos pertenecen al campo de la ciencia del derecho, se requieren mutuamente y que están vinculados en su objetivo final. Sustentado en este paradigma tripartito la ciencia del derecho o simplemente el Derecho ha sido conceptualizado en los siguientes términos: Agrupación sistematizada de reglas y normas de comportamientos, libremente asumidos por la persona y que un grupo social determinado a partir de su propio concepto de justicia decide si es socialmente aceptable o no, imponiéndole penas por su no observancia. Por consiguiente, el derecho es la adopción y vigencia de una serie de normas jurídicas que responden a la realidad y voluntad de un grupo social.

En síntesis, la teoría tridimensional del derecho enfoca la acción jurídica a partir de tres dimensiones:

Dimensión fáctica (sociológica). Se refiere a la acción humana en cuanto hecho social. El derecho es una ocurrencia cotidiana que interviene de manera

omnipresente a lo largo de la vida de los sujetos, es la Omnipresencia del Derecho. Como hecho social, el derecho está relacionado con todas las demás revelaciones de la vida social de las personas, incluso con los fenómenos económicos, científicos y políticos.

Dimensión normativa. Alude a la presencia e intervención estrictamente jurídica. El derecho, desde esta óptica, establece y regula los comportamientos sociales que las personas deben respetar dentro de su vida comunitaria. Esta dimensión opera en la práctica aplicando las normas jurídicas regulatorias que norman las conductas sociales aceptables.

Dimensión axiológica. Conceptualiza al derecho como un valor, que garantiza el respeto y la observancia de otros valores de interés superior. Detrás de las normas jurídicas, y como justificación de la obligatoriedad de su observancia, se encuentran los valores que fundamentan la estructura ética y teleológica del derecho.

Este autor plantea una conceptualización de la persona humana como una componente psicosomática constituida y sustentada por su orientación a la libertad. Esta nueva visualización del ser humano, junto con la Teoría Tridimensional del Derecho, sirve de sustentación general al enfoque del Dr. Sesarego explicitado en su contribución al Código Civil de 1984, básicamente en el Libro Primero referente al Derecho de las Personas.

En resumen puede señalarse que la Conciliación Laboral es un mecanismo autocompositivo de resolución de conflictos en el ámbito laborales en donde interviene un conciliador que asume la función de convocar a las partes a fin de logren un consenso, ejerciendo como función esencial la capacidad de plantear formulas finiquiten sus discrepancias, como indica Videla (1999), por lo cual es recomendable que se aplique antes del proceso judicial, es decir, antes de recurrir a la interpretación

de dispositivos legales o los recursos a la jurisprudencia respectiva.

Arévalo (2022) indica que la negociación colectiva es un conjunto de leyes de carácter jurídico que tiene como finalidad regular los vínculos entre los empleados - que defienden sus posturas - y una institución que los alberga a nivel laboral.

Arévalo (2022) sostiene que la negociación colectiva se ampara actualmente bajo la mirada del derecho en dos ítems: los aspectos sindicales y los aspectos asociados a lo colectivo en materia laboral. En el primer aspecto ésta se fundamenta en la relación de las entidades públicas y privadas con el sindicato. Según el citado experto, los especialistas cercanos a esta postura son Ojeda, Deveali, Russomano y otros. En materia colectiva del derecho, el aspecto sindical no tiene asidero en materia jurídico-legal. Esta corriente es respaldada por Krotoschin, Plá, y otros. Sobre este particular Arévalo (2022) respalda la segunda postura indicando lo siguiente. La convención colectiva es la más importante fuente del derecho colectivo del trabajo, ya que a través de ella se materializan los acuerdos adoptados entre las organizaciones sindicales y los empleadores. (p.60)

Hermeza (2018) agrega que existen varias formas enfocar la negociación colectiva. Por ejemplo, se puede mencionar: reglamentada a nivel colectivo, no reglamentada, semi reglamentada, de posición, bajo nociones y convenios de partes, respectivamente. Agrega que la negociación está compuesta por una serie de elementos. Entre ellos se puede mencionar: el vínculo, capacidad de escuchar y comunicar (discrepancia y debate), interés (común y diferente), opción (sugerencias de las partes), acuerdo (documento escrito, establecer fecha del convenio). Sugerencias. Enfoque (puede ser parcial o imparcial). Gallegos (2021) añade que la negociación colectiva parte del convenio establecido de forma voluntaria entre personas o entidades con la finalidad de afrontar de forma ordenada una divergencia

de índole laboral. Agrega que las teorías conductual y estatutaria complementan el fundamento en esta materia. Añade que existen dos dimensiones que se circunscriben sobre este aspecto. Estas son: Conocimiento de las leyes a nivel personal (leyes del ámbito laboral, aspectos directos de la negociación, redacción de documento) y el conocimiento de las leyes a nivel institucional (Entidades estatales, el libre actuar, revisión atenta del reclamo, consecuencia económica o laboral de la acción frente a un hecho tomada por la entidad).

Los aspectos que contempla la negociación colectiva indica las siguientes teorías: Teoría de la justicia restaurativa: La conciliación puede visualizarse como un sistema restaurativo que, en la actualidad se aplica exitosamente en el campo penal dentro del cual actúa como un procedimiento a través del cual las partes afectadas por la realización de un ilícito se ponen de acuerdo, por decisión propia, solucionar el problema generado por la acción delictuosa. La conciliación en el campo penal es una forma facultad de justicia, donde víctima y culpable o presunto culpable, en algunas circunstancias, con la ayuda de un intermediario neutral, llegan a un acuerdo de voluntades sin que sea necesaria la interposición de un magistrado penal. Este enfoque surge cuando las víctimas, los inculpados y la comunidad lo recomiendan y apoyan porque se sienten insatisfechos con la tradicional justicia retributiva por no responde adecuadamente a sus expectativas. Se desarrolla así una nueva concepción de los conceptos de crimen, ofensa y de pena y castigo. Todo esto ha conducido a postular un nuevo enfoque alternativo al proceso jurídico penal tradicional considerado en situación de crisis (modelo retributivo). Esto implica dejar de considerar al Estado, como el único medio para acceder a la justicia. Se contrastan de este modo, dos paradigmas:

Tabla 7*Comparación sistema punitivo y sistema restaurativo*

Sistema punitivo	Sistema restaurativo
Responsabilidad individual	Responsabilidad colectiva compartida
Protagonismo del estado y de los derechos del infractor	Protagonismo de la víctima y de la comunidad, con intervención estatal
Proceso adversarial donde predomina la contrasten y la oposición	Proceso relacional, preeminencia del coloquio en un acuerdo
Sistema punitivo	Sistema restaurativo
Deshumanización. Se castiga la infracción a la ley, se genera culpa.	Humanización, Se atienden las necesidades e intereses de las partes.
La contemplación se encuentra en el pasado acompaña de la reprensión social a la conducta delictiva.	La mirada se enfoca hacia el futuro emocional y social. Se traslada al presente aquellas voces que no han sido escuchadas y que deben serlo, y de esta manera entender la posibilidad de restaurar el tejido social solidariamente, acompañada de la supervisión del Estado para evitar abusos.

La justicia penal restaurativa es la mejor forma de reconocer a los daños ocasionados por el delito. El supuesto culpable restituye el bien o su equivalente, el agraviado recupera el bien o su equivalentes, la comunidad se exonera de aplicar una carcelería costosa e improductiva, las más de las veces. Es evidente que esta teoría de la conciliación en el campo penal es aplicable sólo a determinados tipos de delito,

sobre todo a los delitos de escaso monto y que ni implique reincidencia y se respete la dignidad y bienestar de las personas afectadas por la ocurrencia.

Teoría sobre la conciliación como mecanismo resolutor de conflictos considera que la conciliación es un MARC, por el cual una persona externa (conciliador) asesora a las partes, planteando alternativas, para que estas logren -mediante consenso- resolver sus diferencias. Ormachea (1997), describe la conciliación como un medio para resolver de conflictos mediante el logro consensual de un acuerdo entre las partes debido a la colaboración activa de un tercero. La metodología de este procedimiento resolutorio es copiada de la Teoría de los Conflictos. El conciliador debe conocer esta teoría, para poder utilizar eficientemente los diferentes modos de resolver conflictos.

La teoría procesalista de la conciliación señala que la conciliación es de naturaleza procesal por cuanto pertenece a una etapa del proceso judicial, como ocurre cuando opera como prerequisite para iniciar el proceso judicial. La afirmación se sustenta en el hecho de que la Ley de Conciliación le asigna funciones jurisdiccionales al conciliador, las cuales éste solo puede cumplirlas dentro de un proceso; sin embargo, la conciliación se puede dar de extraprocesalmente, como es el caso de la conciliación extrajudicial.

La teoría jurisdiccional de la conciliación considera que, en general, la función jurisdiccional es aquella capacidad normativamente delegada a los jueces y tribunales por las que se les otorga la potestad de administrar justicia. Es decir, por ley se concede a los jueces la función de asumir el conocimiento de los procesos judiciales y administrar justicia, resolviendo estas divergencias, con carácter obligatorio. O sea que, por mandato legal, las controversias sometidas a su consideración deben ser resueltas por medio de sentencias. Sin embargo, la Ley de Conciliación en el Perú,

faculta a los particulares, en su calidad de árbitros y conciliadores, la facultad de administrar justicia conciliatoria.

La conciliación en el Derecho Comparado según Gago (2015), hace mención de los principales países referentes:

Estados Unidos de América: La introducción de la conciliación laboral en los Estados Unidos data de 1898 con la Erdman Act, y se mejoró en 1913 con la Newlands Act. En respuesta a los eventos de la crisis de 1929 y anticipando conflictos mundiales, se promulgó en 1935 la Wagner Act, dando origen a la National Labor Relation Act (NLRA). Para abordar la necesidad de la conciliación con la participación de terceros independientes del Poder Ejecutivo en los conflictos laborales, se estableció en 1947 el Federal Mediation & Conciliation Service (F.M. & C.S.), como una agencia federal directamente vinculada a la Presidencia del Estado. Ante el éxito en EE. UU., tanto los sindicatos empresariales como los laborales crearon en 1979 el Center for Public Resources, rebautizado desde 1994 como Institute for Dispute Resolutions.

Argentina: En 1944, se promulgó el Decreto 32.347 que estableció un Código Procesal de Organización y Competencia de la Justicia del Trabajo, introduciendo una Comisión de Conciliación donde las partes buscaban resolver sus disputas; si se lograba un acuerdo, se consideraba cosa juzgada. La Ley 18.345 de 1967 (1972) eliminó esa Comisión y asignó la función conciliatoria a los jueces, quienes homologaban los acuerdos. Actualmente, la Ley 24.635 impone una conciliación extrajudicial obligatoria a cargo del Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, aunque el Registro de los Conciliadores esté bajo la supervisión del Ministerio de Justicia.

Brasil: En Brasil, existe la conciliación judicial que ocurre después de la presentación de pruebas, permitiendo al juez contar con información detallada para proponer una fórmula conciliatoria. Sin embargo, algunos expertos sostienen que esta práctica puede limitar la eficiencia procesal y complicar los problemas entre las partes.

Triangulación teórica

Propuesta de cada teoría

A. Teoría restaurativa

La conciliación como proceso restaurativo busca que empresa y trabajadores se ponen de acuerdo adecuando sus respectivas pretensiones por un acuerdo de consenso que implique beneficios mutuos.

B. Teoría resolutoria

La conciliación como proceso resolutorio de conflictos opera básicamente en condiciones de conflictos y prioriza su resolución antes que un acuerdo consensuado que beneficie a las partes así beneficie a una en detrimento de la otra. La conciliación es de naturaleza procesal porque forma parte del proceso judicial y se ajusta a las atribuciones jurisdiccionales asignadas por la norma respectiva.

- C. Teoría procesalista
- La conciliación es de naturaleza procesal porque forma parte del proceso judicial y se ajusta a las atribuciones jurisdiccionales asignadas por la norma respectiva.
- D. Teoría jurisdiccional
- La conciliación está normativamente delegada donde jueces y tribunales tienen la potestad de administrar justicia. Es decir, por ley se concede a los jueces la función de asumir el conocimiento de los procesos judiciales y administrar justicia, resolviendo estas divergencias, con carácter obligatorio.

Según el análisis de coincidencias los diversos tipos de conciliación presentan las siguientes coincidencias:

- Son un proceso autocompositivo mediante el cual las partes deciden libre y voluntariamente resolver un diferendo recurriendo a sus propios consensos y procedimientos.
- El acuerdo conciliatorio para ser válido debe efectuarse y establecerse a través de actos formales de naturaleza escrita debidamente registrados.
- Implican necesariamente la intervención y acuerdo final de todas las partes involucradas.
- Conlleva acuerdos y regulaciones patrimoniales obligatoriamente establecidos para las partes involucradas.
- El acuerdo conciliatorio debe estar expresado en una redacción clara, expresa y exigibles; sin añadir nuevos elementos no acordados-.
- Los acuerdos que se logran son por consenso libre y voluntario. Es decir, es la

consecuencia de planteamientos elaborados libremente, discusiones entre los actores y negociaciones secuenciales dirigidas a lograr un acuerdo consensuado o a no llegar a un acuerdo, sin presionar u obligar a las partes.

- Los acuerdos logrados deben formalizarse en un acta nominada debido a que hay normas detalladas y objetivas para plasmar textualmente los acuerdos conciliatorios.

Análisis de contradicciones menciona que las principales diferencias que se observan entre los diferentes tipos y modalidades de conciliación se pueden establecer a:

Su naturaleza:

Judicial / Extrajudicial que determina su ámbito de competencia jurisdiccional sea el ámbito judicial o el ámbito privado.

Sus procedimientos

Sus procedimientos específicos objetivo final los tipos de conciliación se diferencian en sus requisitos, métodos y procedimientos.

Peña et al. (2022) mencionan que el bienestar laboral se sostiene sobre la base de la teoría asociada al progreso que tiene una persona dentro de una organización. En ese sentido, sostiene que el bienestar se fundamenta en los bienes tangibles que brinda una compañía a un trabajador para que pueda ejercer de forma adecuada su labor como profesional y los aspectos intangibles basados en el buen trato, cordialidad y valores dentro del ámbito institucional.

Agrega que el bienestar laboral se consolida sobre el fundamento de una línea de carrera dirigida a los trabajadores más sobresalientes o remuneraciones adicionales frente a situaciones particulares como escolaridad, días festivos o navidad. Esta toma de decisión lo considera un líder o jefe que siempre valora a su

personal. Rojas (2021) sostiene que el bienestar laboral se enfoca en dos aspectos fundamentales: la salud y seguridad del ser humano. En ese aspecto sostiene que la segunda variable materia de estudio tiene varias características. Una de ellas se enfoca a las palabras vínculos laborales. Esta a su vez se sub divide en: escenario o lugar. Trabajo en equipo y ser empático. Rojas (2021) añade que la segunda característica es individual. Esta a su vez se sub divide en: identificación con la empresa, valoración salarial, incentivos. Y la tercera característica es el tema tangible. Esta a su vez se subdivide en: capacidad de percibir la labor profesional. Bienes utilizados a favor de los empleados y acciones de seguridad frente a eventualidades.

Respecto a la base temática de la investigación y los artículos recientes sobre Conciliación Laboral, Eyzaguirre (2020) precisa que la conciliación laboral es un mecanismo alternativo constitucionalmente establecido cuya estructura legal está orientada a promover y garantizar la igualdad de oportunidades para las mujeres, y que trata de conciliar la actividad laboral de estas últimas con las responsabilidades familiares que le son inherentes. Martínez (2022) señala que la pandemia del COVID 19 ha generado una nueva realidad laboral y social. En efecto, se ha fortalecido el teletrabajo, han aparecido nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) como el Tic Tok, así como la digitalización de la economía (bitcoin). Estas nuevas circunstancias han determinado la necesidad de readecuar el marco legal laboral incluido los mecanismos alternativos de resolución de conflictos a que han acusado el impacto de las nuevas tecnologías de la información.

Aguirre (2019) precisa que en el Segundo Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral realizado en Tacna (Perú), en el cual se llegaron a diversos acuerdos, entre ellos se precisó que la conciliación extrajudicial no debe ser planteada por los jueces laborales como condición previa para que el empleador

inicie una demanda judicial contra el trabajador o extrabajador reclamando una recomendó porque algunos jueces laborales exigían al empleador la previa conciliación extrajudicial como requisito previo para incoar una acción contra el trabajador, dejando de lado su naturaleza libre y voluntaria para adoptarla.

Rodríguez et al. (2021) en su investigación, se centró en lograr la integración de la vida laboral con la vida familiar, en la convicción de que esta integración repercutirá positivamente en los contextos laboral y familiar y. sobre todo en la calidad de los servicios médicos. Esta integración se plantea trasladarla al campo legal como una forma de consolidar esta integración a corto y mediano plazo.

CAPÍTULO II
METODOLOGIA

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Según Sánchez (2005) adoptará un enfoque descriptivo al detallar las variables y analizar el grado de relación entre ellas. Se optará por el método cuantitativo, ya que se utilizarán cuestionarios en el proceso, brindando puntuaciones numéricas que serán procesadas matemáticamente con estadísticas invariadas e inferenciales. Ñaupán et al (2018) añade que el método cuantitativo parte del análisis de una serie de interrogantes que permitirán dar fe de la veracidad o no de la hipótesis sugerida en un trabajo de investigación, considerando las variables independiente y dependiente, estudiadas para este fin. Por otro lado, se aplicarán métodos cualitativos (entrevistas y recopilación bibliográfica y documental). El estudio será de corte transversa como plantea Ander-Egg (2001) porque analizará el fenómeno en un lugar e instante específico.

Diseño de la investigación

Será de tipo no experimental, según Sánchez (2005) porque no se manipulará ninguna variable.

2.2. Población, muestra y muestreo

Población

El grupo de estudio estará compuesto por 100 empleados que desempeñan funciones en el sector administrativo de la Municipalidad de Independencia.

Muestra

La muestra de la investigación estará conformada 85 trabajadores del área administrativa del gobierno local del distrito de Independencia.

Procedimiento muestral

En base a que la población de la investigación era finita y que los instrumentos

de investigación suministraban puntajes numéricos se decidió aplicar un muestreo no probabilístico (Sánchez: 2005) y como existían varios estratos en la población se aplicó el método de afijación proporcional, por el cual cada estrato de la muestra estará proporcionalmente representado en función a su peso específico dentro de la población.

Se empleó la fórmula propuesta por Bullock (2002) para calcular el tamaño de la muestra.

2

$$n = \frac{(Z)^2 (P.Q.N)}{E^2} = \text{Muestra}$$

2 2

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

Z = Desviación Estándar

E = Error de Muestreo

P = Probabilidad de ocurrencia de los casos

Q = (1 -)

N = Tamaño del Universo

n = Tamaño de la Muestra

Los elementos incluidos en la ecuación para calcular el tamaño de la muestra son los siguientes: se determinó la afijación proporcional al obtener la constante k, resultado de dividir la cantidad de la muestra entre la cantidad total de la población ($k = n/N$), obteniendo así el valor ----- . Posteriormente, este valor se multiplicó por la cantidad de población presente en cada estrato, dando como resultado la distribución de la muestra.

Con respecto a la Hipótesis General, la aplicación de la negociación colectiva se relaciona con el tratamiento del bienestar laboral en el área administrativo del

gobierno local.

Hipótesis Específicas: la aplicación de la negociación colectiva se relaciona con los vínculos laborales en el área administrativa del gobierno local.

La aplicación de la negociación colectiva se relaciona con los bienes en el área administrativa del gobierno local.

2.3. Variables y operacionalización

- ***Variable Independiente***

Negociación colectiva

- ***Variable Dependiente***

Bienestar laboral

Tabla 8

Operacionalización de Variables

Variable	Definiciones conceptuales	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Dicotómica
V1. Negociación colectiva	Es un conjunto de leyes de carácter jurídico que tiene como finalidad regular los vínculos entre los empleados - que defienden sus posturas - y una institución que los alberga a nivel laboral	Conocimiento de las leyes a nivel personal	Leyes vigentes	1.- ¿Considera usted que los trabajadores del área administrativa de los gobiernos locales tienen conocimientos básicos de las leyes vigentes asociadas a la negociación colectiva?	Si / No
			Negociación	2.- ¿Considera usted que los trabajadores del área administrativa de los gobiernos locales tienen conocimiento de los procesos de negociación asociado al tema colectivo?	
			Redacción de documento	4.- ¿Considera usted que los gobiernos locales deberían tener una área administrativa especializada para dar revisión rápida de reclamos de negociación colectiva ?	
			Revisión de reclamos	5.- ¿Considera usted que los trabajadores del área administrativa de los gobiernos locales tienen presupuesto para afrontar las consecuencias económicas que devienen de la negociación colectiva?	
			Acción frente al hecho	6.- ¿Considera usted que los gobiernos locales toman acción rápida frente a un proceso de negociación colectiva?	

Tabla 9*Operacionalización de la variable 2*

- Escalas de medición Ordinal, escala de Likert, donde 1 definitivamente bueno, 2 bueno, 3 medianamente bueno, 4 quizá sea bueno 5 No es bueno.

Variable	Definiciones conceptuales	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Dicotómica
V 2 Bienestar laboral	El bienestar laboral se sostiene sobre la base de la teoría asociada al progreso que tiene una persona dentro de una organización. En ese sentido, sostiene que el bienestar se fundamenta en los bienes tangibles que brinda una compañía a un trabajador para que pueda ejercer de forma adecuada su labor como profesional y los aspectos intangibles basados en el buen trato, cordialidad y valores dentro del ámbito institucional.	Vínculo laboral	Lugar	7.- ¿Considera usted que el área administrativa es el lugar adecuado que brinda bienestar laboral a los trabajadores de los gobiernos locales? 8.- ¿Considera usted que el trabajo en equipo en el área administrativa de los gobiernos locales es vital para mantener el bienestar laboral?	Si / No
			Ser empático	9.- ¿Considera usted que el personal del área administrativa de los gobiernos locales es empático con sus compañeros de otras áreas? 10.- ¿Considera usted que los trabajadores del área administrativa de los gobiernos locales perciben con calidez los bienes que utilizan para su desempeño laboral?	
		Bienes	Percepción		
			Seguridad	11.- ¿Considera usted que los trabajadores del área administrativa de los gobiernos locales reciben la seguridad del caso al momento de ejercer su labor profesional dentro de la institución? 12.- ¿Considera usted que los trabajadores del área administrativa de los gobiernos locales reciben el reconocimiento profesional de parte de sus jefes inmediatos tras una buena acción realizada en el marco de la gestión ?	

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica que se utilizará en la presente investigación es la observación y luego se aplicara una encuesta a través de un cuestionario. Según García (1993) la encuesta es una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características.

Complementariamente, Sierra (1994) señala que la observación por encuesta consiste en la obtención de datos de interés sociológico mediante la interrogación a los miembros de la sociedad, es el procedimiento sociológico de investigación más importante y el más empleado. Se emplearán cuestionarios con escala tipo Likert como instrumentos de investigación, los cuales serán diseñados específicamente con el propósito de medir las variables consideradas en el estudio. Estos cuestionarios serán completados por los empleados que desempeñan funciones en el área administrativa de la Municipalidad de Independencia. Se llevará a cabo un examen de validez del cuestionario mediante la aplicación del criterio de expertos, además de realizar estudios de confiabilidad utilizando la Prueba Alpha de Cronbach.

2.5. Procedimientos

Se llevarán a cabo los siguientes procedimientos para la recopilación de los datos:

1. Se coordinará con los responsables de la entidad educativa para el acceso y la aplicación de los instrumentos.
2. Se aplicarán los instrumentos.
3. Se calificarán los cuestionarios aplicados.
4. Las puntuaciones obtenidas serán trasladadas al Programa Estadístico SPSSV.

25 para los análisis estadísticos del caso.

5. Se llevarán a cabo los procedimientos estadísticos del caso y se comprobarán o no las hipótesis planteadas.

6. Se efectuarán los análisis de resultados y se plantearán las respectivas conclusiones y se formularán las recomendaciones pertinentes.

2.6. Análisis de datos

El nivel de la investigación será el correlacional según Sánchez (2005). Por su parte Cazau (2006) señala al respecto que la investigación correlacional tiene como finalidad medir el grado de relación que eventualmente pueda existir entre dos o más conceptos o variables, en los mismos sujetos. De manera más precisa, la investigación correlacional tiene el propósito de establecer la presencia de una correlación, describir su tipo y cuantificar su grado o intensidad (el nivel de asociación entre ellas). En resumen, el objetivo fundamental de este tipo de investigación es entender cómo se manifiesta un concepto o variable al conocer el comportamiento de otras variables relacionadas, es decir, busca la capacidad predictiva.. Hernández (2010) señala que la investigación correlacional asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población, indica que este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular. En algunas instancias, se limita el análisis a la relación entre dos variables, aunque con frecuencia se exploran relaciones entre tres, cuatro o más variables en un estudio. Los estudios correlacionales, al examinar el grado de asociación entre dos o más variables, realizan mediciones de cada variable considerada como presumiblemente relacionada. Posteriormente, cuantifican y analizan la vinculación, respaldada por hipótesis sometidas a prueba. Las puntuaciones de los instrumentos aplicados se

introducirán en un programa estadístico (SPSS Ver. 28 para Windows), y se correlacionarán utilizando el Coeficiente de Correlación Lineal Producto-Momento de Pearson. Este enfoque busca establecer si existen relaciones significativas entre las variables. Dado que el nivel de investigación es correlacional, se empleará el análisis de correlación para verificar las hipótesis. El Coeficiente de Correlación, según Mason y Linda (1998), indica el grado de asociación o afinidad entre las variables. Puede ser positivo (aumento en una variable implica aumento en la otra), negativo (aumento en una variable implica disminución en la otra), significativo (asociación con valor estadístico) o no significativo (asociación sin valor estadístico). El coeficiente oscila entre 0 y 1, siendo una correlación más aguda cuanto más se acerque a 1.

Figura 3

Fórmula de la correlación producto-momento de Pearson

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

La introducción de los datos se construirá en:

Figura 4

Matriz de datos

	C. Extrajudicial (S₁)	Optimización (S₂)
O ₁	R ₁	R ₂
⋮		
O ₁₆₀	R _{160/1}	R _{160/2}

Donde O representa las unidades de análisis, es decir, la muestra a la cual se les aplicará el cuestionario sobre Conciliación Extrajudicial Corporativa (S1) y las Medidas Jurídicas Alternativas de carácter optimizador (S2). La variable "R" denota los valores obtenidos en ambas variables. Los resultados serán evaluados y analizados en función de la confrontación de las hipótesis establecidas con los resultados del procesamiento estadístico. Se considerará que las hipótesis están respaldadas si las correlaciones obtenidas son positivas y significativas con un nivel de $p: 0.05$. Además, se generarán gráficos pertinentes y se realizarán los análisis respectivos.

2.7. Aspectos éticos

1. La investigación se llevará a cabo conforme a las directrices establecidas por la universidad, habiéndose obtenido las autorizaciones necesarias para la selección de la muestra, y se asegurará la veracidad de los datos sin incurrir en falsedades.
2. El propósito de la investigación es mejorar el conocimiento y agregar valor a la institución estatal bajo estudio.
3. El trabajo de investigación se caracterizará por su originalidad y autenticidad, buscando contribuir al cuerpo de conocimientos en la comunidad científica por parte del tesista.
4. Se respetarán los resultados obtenidos, sin alterar las conclusiones, simplificar, exagerar o ocultar información. No se emplearán datos falsos ni se generarán informes tendenciosos.
5. Se evitará el plagio, se mantendrá el respeto por la propiedad intelectual de los autores y se citará adecuadamente al utilizar partes de textos o citas de otros investigadores.

CAPÍTULO III
RESULTADOS

Tabla 10*Estadística 1*

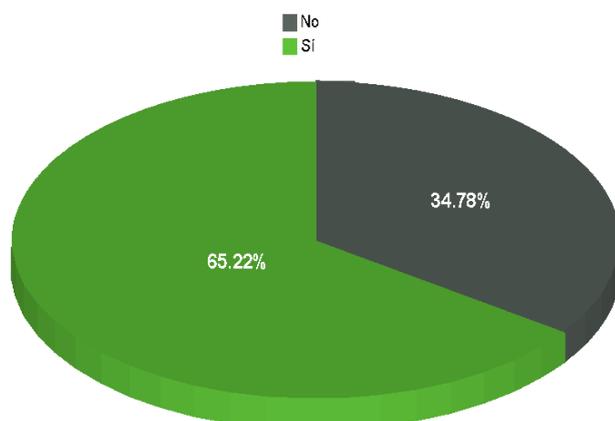
	N	%
No	8	34.8%
Sí	15	65.2%

Gráfico circular

Resultado de, Considera usted que los trabajadores del área administrativa de los gobiernos locales tienen conocimientos básicos de las leyes vigentes asociadas a la negociación colectiva.

Figura 5*Estadística 1*

3. ¿Considera usted que los trabajadores del área administrativa de los gobiernos locales tienen conocimientos básicos de las leyes vigentes asociadas a la negociación colectiva?

**Interpretación**

En relación a lo establecido estadísticamente, del 100% de los encuestados el 65.22% consideran que los trabajadores del área administrativa de los gobiernos

locales tienen conocimientos básicos de las leyes vigentes asociadas a la negociación colectiva, mientras que el 34,78% no tienen conocimientos básicos de las leyes vigentes asociadas a la negociación colectiva.

1. Respuesta de, Considera usted que los trabajadores del área administrativa de los gobiernos locales tienen conocimiento de los procesos de negociación asociado al tema colectivo

Tabla 11

Estadística 2

	N	%
No	7	30.4%
Sí	16	69.6%

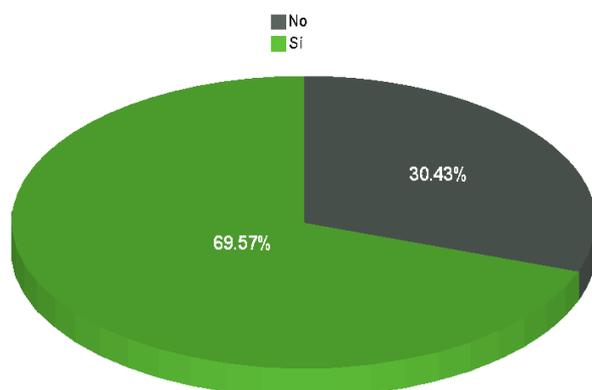
Gráfico circular

Resultado de, considera usted que los trabajadores del área administrativa de los gobiernos locales tienen conocimiento de los procesos de negociación asociado al tema colectivo.

Figura 6

Estadística 2

4. ¿Considera usted que los trabajadores del área administrativa de los gobiernos locales tienen conocimiento de los procesos de negociación asociado al tema colectivo?



Interpretación

En relación a lo establecido estadísticamente, del 100% de los encuestados el 69.57% considera que los colaboradores del sector administrativo de los gobiernos locales tienen conocimiento de los procesos de negociación asociado al tema colectivo, mientras que el 30,43% considera que los colaboradores del sector administrativo de la municipalidad no tienen conocimientos de los procesos de negociación asociado al tema colectivo.

2. Respuesta de, Considera usted que los trabajadores del sector administrativo deberían recibir capacitaciones de redacción de documentos vinculados al tema de negociación colectiva.

Tabla 12

Estadística 3

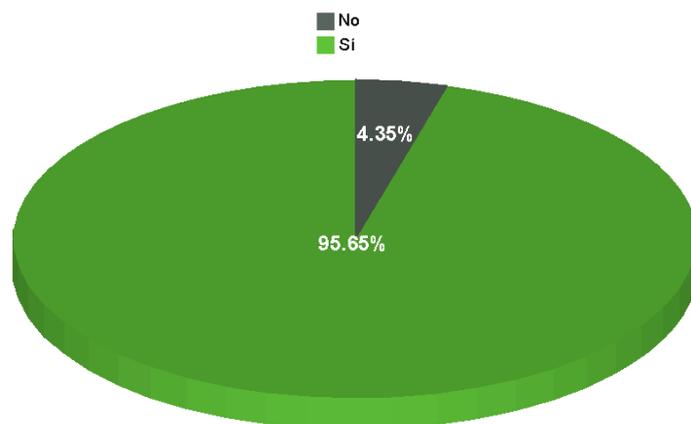
	N	%
No	1	4.3%
Sí	22	95.7%

Gráfico circular

Resultado de, considera usted que los trabajadores del área administrativa de los gobiernos locales deberían recibir capacitaciones de redacción de documentos vinculados al tema de negociación colectiva.

Figura 7*Estadística 3*

5. **¿Considera usted que los trabajadores del área administrativa de los gobiernos locales deberían recibir capacitaciones de redacción de documentos vinculados al tema de negociación colectiva?**

***Interpretación***

En relación a lo establecido estadísticamente, del 100% de los encuestados el 95.65% considera que los colaboradores del sector administrativo de los gobiernos locales deberían recibir capacitaciones de redacción de documentos vinculados al tema de negociación colectiva, mientras que el 4,35% los trabajadores del área administrativa de la municipalidad no deberían recibir capacitaciones de redacción de documentos vinculados al tema de negociación colectiva.

3. Respuesta de, Considera usted que los gobiernos locales deberían tener un área administrativa especializada para dar revisión rápida de reclamos de negociación colectiva.

Tabla 13*Estadística 4*

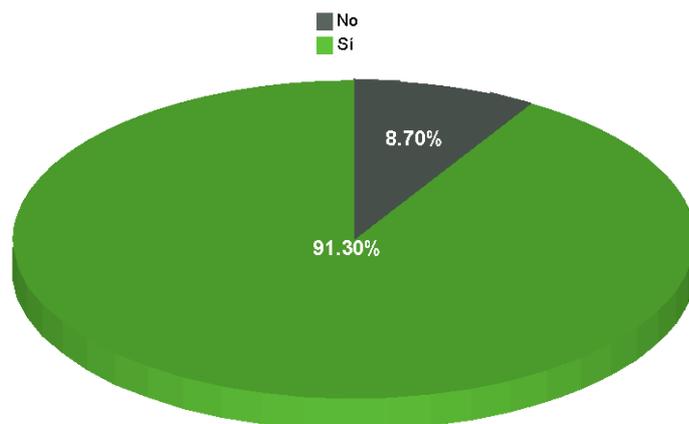
	N	%
No	2	8.7%
Sí	21	91.3%

Gráfico circular

Resultado de, Considera usted que los gobiernos locales deberían tener un área administrativa especializada para dar revisión rápida de reclamos de negociación colectiva.

Figura 8*Estadística 4*

6. ¿Considera usted que los gobiernos locales deberían tener un área administrativa especializada para dar revisión rápida de reclamos de negociación colectiva?

**Interpretación**

En relación a lo establecido estadísticamente, del 100% de los encuestados el 91.70% consideran que los gobiernos locales deberían tener un área administrativa especializada para dar revisión rápida de reclamos de negociación colectiva, mientras que el 8.70% no consideran que los gobiernos locales deberían tener un área administrativa especializada para dar revisión rápida de reclamos de negociación

colectiva.

4. Respuesta de, Considera usted que los trabajadores del área administrativa de los gobiernos locales tienen presupuestos para afrontar las consecuencias económicas que devienen de la negociación colectiva.

Tabla 14

Estadística 5

	N	%
No	13	56.5%
Sí	10	43.5%

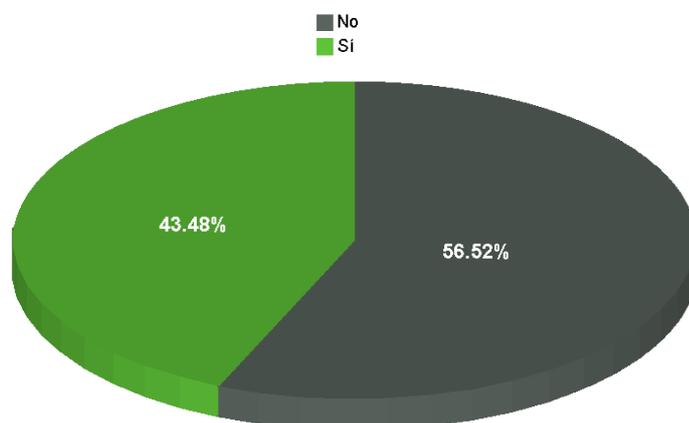
Gráfico circular

Resultado de, Considera usted que los trabajadores del área administrativa de los gobiernos locales tienen presupuestos para afrontar las consecuencias económicas que devienen de la negociación colectiva.

Figura 9

Estadística 5

7. ¿Considera usted que los trabajadores del área administrativa de los gobiernos locales tienen presupuestos para afrontar las consecuencias económicas que devienen de la negociación colectiva?



Interpretación

En relación a lo establecido estadísticamente, del 100% de los encuestados el 43.48% consideran que los empleados del sector administrativo de los gobiernos locales tienen presupuestos para afrontar las consecuencias económicas que devienen de la negociación colectiva, mientras el 56.52 % consideran que los servidores del área administrativa de la municipalidad no tienen presupuestos para afrontar las consecuencias económicas que devienen de la negociación colectiva.

5. Respuesta de, Considera usted que administrativa de los gobiernos locales toman acción rápida frente a un proceso de negociación colectiva

Tabla 15

Estadística 5

	N	%
No	15	65.2%
Sí	7	30.4%
Perdidos Sistema	1	4.3%

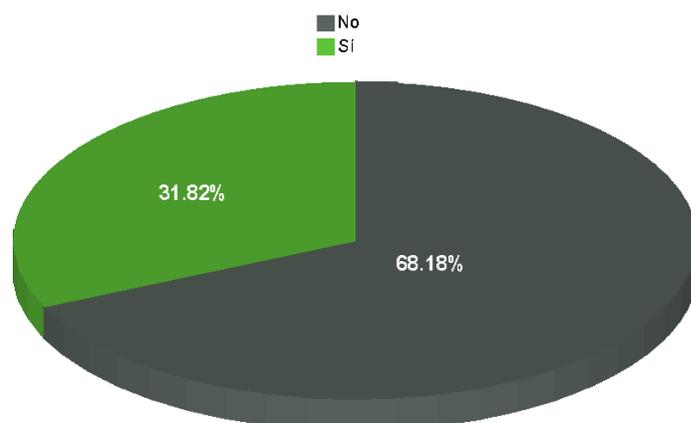
Gráfico circular

Resultado de, Considera usted que administrativa de los gobiernos locales toman acción rápida frente a un proceso de negociación colectiva.

Figura 10

Estadística 5

8. ¿Considera usted que administrativa de los gobiernos locales toman acción rápida frente a un proceso de negociación colectiva?



Interpretación

En relación a lo establecido estadísticamente, del 100% de los encuestados el 31.82% consideran que administrativa de los gobiernos locales toman acción rápida frente a un proceso de negociación colectiva, mientras que el 68.18 no consideran que administrativa de los gobiernos locales toman acción rápida frente a un proceso de negociación colectiva.

7. Respuesta de, Considera usted que el área administrativa es el lugar adecuado que brinda bienestar laboral a los trabajadores de los gobiernos locales

Tabla 16

Estadística 6

	N	%
No	9	39.1%
Sí	14	60.9%

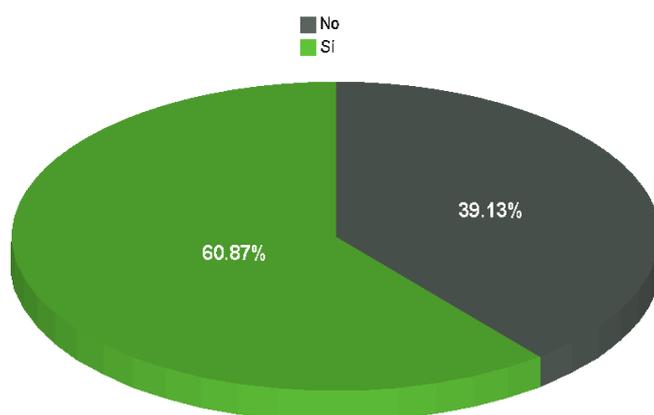
Gráfico circular

Resultado de, Considera usted que el área administrativa es el lugar adecuado que brinda bienestar laboral a los trabajadores de los gobiernos locales.

Figura 11

Estadística 6

9. ¿Considera usted que el área administrativa es el lugar adecuado que brinda bienestar laboral a los trabajadores de los gobiernos locales?



Interpretación

En relación a lo establecido estadísticamente, del 100% de los encuestados el 60.87% consideran que el área administrativa es el lugar adecuado que brinda bienestar laboral a los trabajadores de los gobiernos locales, mientras el 39.13 % no considera que el área administrativa es el lugar adecuado que brinda bienestar laboral a los trabajadores de los gobiernos locales.

8. Respuesta de, Considera usted que el trabajo en equipo en el área administrativa de los gobiernos locales es vital para mantener el bienestar laboral.

Tabla 17*Estadística 6*

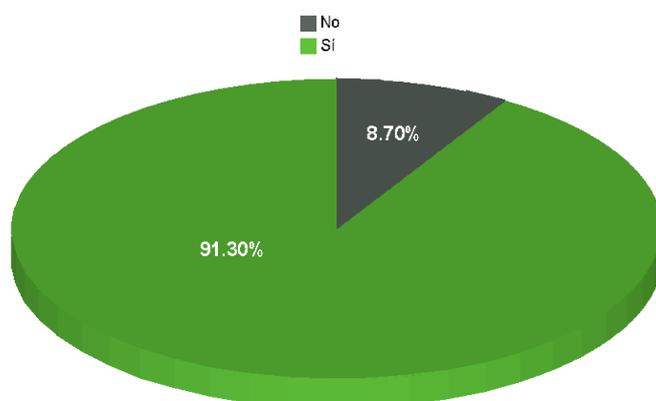
	N	%
No	2	8.7%
Sí	21	91.3%

Gráfico circular

Resultado de, Considera usted que el trabajo en equipo en el área administrativa de los gobiernos locales es vital para mantener el bienestar laboral.

Figura 12*Estadística 7*

10. ¿Considera usted que el trabajo en equipo en el área administrativa de los gobiernos locales es vital para mantener el bienestar laboral?

**Interpretación**

En relación a lo establecido estadísticamente, del 100% de los encuestados el 91.30% consideran que el trabajo en equipo en el área administrativa de los gobiernos locales es vital para mantener el bienestar laboral, mientras que el 8.70 % no considera que el trabajo en equipo en el área administrativa de los gobiernos locales es vital para mantener el bienestar laboral.

9. Respuesta de, Considera usted que el personal del área administrativa de los gobiernos locales es empático con sus compañeros de otras áreas.

Tabla18

Estadística 7

	N	%
No	9	39.1%
Sí	14	60.9%

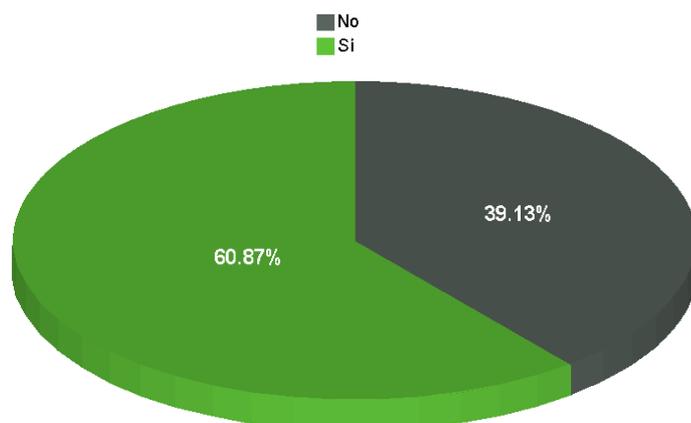
Gráfico circular

Resultado de, Considera usted que el personal del área administrativa de los gobiernos locales es empático con sus compañeros de otras áreas.

Figura 13

Estadística 8

11. ¿Considera usted que el personal del área administrativa de los gobiernos locales es empático con sus compañeros de otras áreas?



Interpretación

En relación a lo establecido estadísticamente, del 100% de los encuestados el 60.87% consideran que el personal del área administrativa de los gobiernos locales es empático con sus compañeros de otras áreas, mientras que el 39.13 % no considera que el personal del área administrativa de los gobiernos locales es

empático con sus compañeros de otras áreas.

10. Respuesta de, Considera usted que los trabajadores del área administrativa de los gobiernos locales perciben con calidez los bienes que utilizan para su desempeño laboral

Tabla 19

Estadística 9

	N	%
No	10	43.5%
Sí	12	52.2%
Perdidos Sistema	1	4.3%

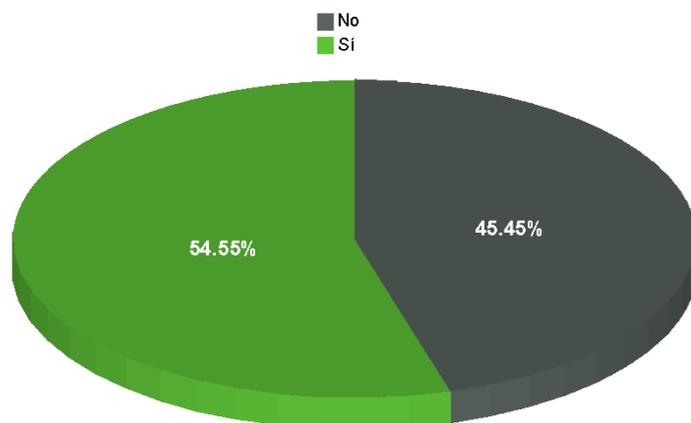
Gráfico circular

Resultado de, Considera usted que los trabajadores del área administrativa de los gobiernos locales perciben con calidez los bienes que utilizan para su desempeño laboral

Figura 14

Estadística 9

12. ¿Considera usted que los trabajadores del área administrativa de los gobiernos locales perciben con calidez los bienes que utilizan para su desempeño laboral?



Interpretación

En relación a lo establecido estadísticamente, del 100% de los encuestados el 54.55% consideran que los servidores del área administrativa de los gobiernos locales perciben con calidez los bienes que utilizan para su desempeño laboral, mientras que el 45.45 % no considera que los empleados del área administrativa de los gobiernos locales perciben con calidez los bienes que utilizan para su desempeño laboral.

11. Respuesta de, Considera usted que los trabajadores del área administrativa de los gobiernos locales reciben la seguridad del caso al momento de ejercer su labor profesional dentro de la institución

Tabla 20

Estadística 9

	N	%
No	11	47.8%
Sí	12	52.2%

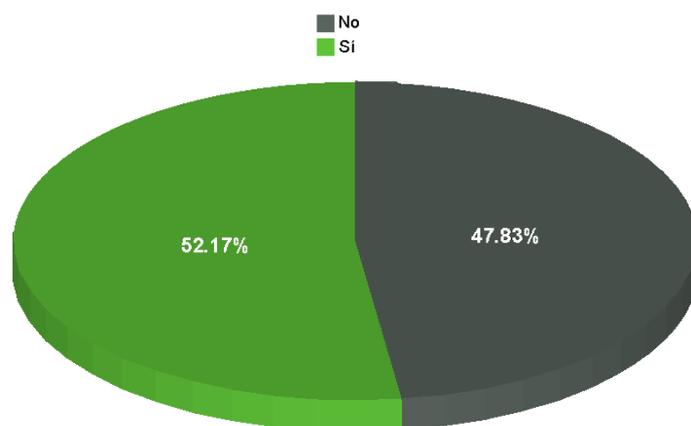
Gráfico circular

Resultado de, Considera usted que los trabajadores del área administrativa de los gobiernos locales reciben la seguridad del caso al momento de ejercer su labor profesional dentro de la institución.

Figura 15

Estadística 10

13. ¿Considera usted que los trabajadores del área administrativa de los gobiernos locales reciben la seguridad del caso al momento de ejercer su labor profesional dentro de la institución?



Interpretación

En relación a lo establecido estadísticamente, del 100% de los encuestados el 52.17% consideran que trabajadores del área administrativa de los gobiernos locales reciben la seguridad del caso al momento de ejercer su labor profesional dentro de la institución, mientras que el 47.83 % no considera los trabajadores del área administrativa de los gobiernos locales reciben la seguridad del caso al momento de ejercer su labor profesional dentro de la institución.

12. Respuesta de, Considera usted que los trabajadores del área administrativa de los gobiernos locales reciben el reconocimiento profesional de parte de sus jefes inmediatos tras una buena acción realizada en el marco de la gestión

Tabla 21

Estadística 10

	N	%
No	12	52.2%
Sí	11	47.8%

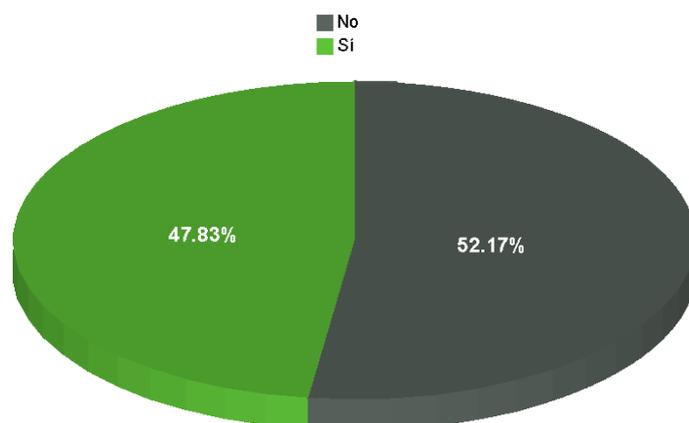
Gráfico circular

Resultado de, Considera usted que los trabajadores del área administrativa de los gobiernos locales reciben el reconocimiento profesional de parte de sus jefes inmediatos tras una buena acción realizada en el marco de la gestión.

Figura 16

Estadística 10

14. ¿Considera usted que los trabajadores del área administrativa de los gobiernos locales reciben el reconocimiento profesional de parte de sus jefes inmediatos tras una buena acción realizada en el marco de la gestión?



Interpretación

En relación a lo establecido estadísticamente, del 100% de los encuestados el 47.83% consideran que los trabajadores del área administrativa de los gobiernos locales reciben el reconocimiento profesional de parte de sus jefes inmediatos tras una buena acción realizada en el marco de la gestión, mientras que el 52.17 % no considera que los trabajadores del área administrativa de los gobiernos locales reciben el reconocimiento profesional de parte de sus jefes inmediatos tras una buena acción realizada en el marco de la gestión.

CAPÍTULO IV
DISCUSIÓN

El documento proporciona una serie de antecedentes y teorías relacionadas con la investigación sobre la APLICACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL BIENESTAR LABORAL DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD DE INDEPENDENCIA. Algunos de los antecedentes destacados incluyen investigaciones realizadas en Perú, como los estudios de Burneo et al (2018), Correa y Chafloque (2021), Gallegos (2021), Guillen y Rojas (2019), Hermoza (2018), Pacori (2020) y Rojas (2021), que abordan diferentes aspectos de la Negociación Colectiva y su relación con el bienestar laboral.

En cuanto a las teorías, se mencionan dos enfoques principales. por un lado, se presenta la teoría pura del derecho de Hans Kelsen, que sostiene que el derecho debe analizarse de manera objetiva y sin consideraciones morales o políticas. por otro lado, se menciona la teoría de los derechos fundamentales de Robert Alexy, que establece una conexión entre el derecho y la moral, argumentando que los derechos humanos se basan en una metafísica racional y universal.

Estos antecedentes y teorías proporcionan un contexto y marco conceptual para comprender la investigación sobre la aplicación de la negociación colectiva en el bienestar laboral en el contexto específico de la municipalidad de Independencia.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES

1. La aplicación de la negociación colectiva en el bienestar laboral del área administrativa de la municipalidad de Independencia ha tenido resultados positivos, beneficiando a los trabajadores en fechas festivas y mejorando las condiciones de trabajo.
2. Existen limitaciones y desafíos en la implementación de la negociación colectiva, como la falta de conocimiento de las normas por parte de los empleados y las dificultades en la implementación de los acuerdos.
3. La negociación colectiva se relaciona tanto con los vínculos laborales como con los beneficios en el área administrativa. es importante considerar ambos aspectos al aplicar la negociación colectiva.
4. La investigación ha contribuido al conocimiento sobre la aplicación de la negociación colectiva en el bienestar laboral del gobierno local, destacando la importancia de implementar medidas que mejoren las condiciones laborales y fortalezcan los vínculos entre empleados e instituciones.

CAPÍTULO VI
RECOMENDACIONES

1. Promover la capacitación y el conocimiento de las normas de negociación colectiva tanto a nivel personal como institucional, para garantizar una mejor implementación y comprensión de los acuerdos.
2. Establecer mecanismos de comunicación efectiva entre las partes involucradas en la negociación colectiva, para asegurar una comprensión mutua y facilitar la resolución de conflictos.
3. Fortalecer la implementación práctica de la negociación colectiva, asegurando que los acuerdos sean llevados a cabo de manera efectiva y que se cumplan los compromisos adquiridos.
4. Fomentar la participación activa de los trabajadores y sindicatos en el proceso de negociación colectiva, promoviendo espacios de diálogo y colaboración para alcanzar acuerdos que beneficien a ambas partes.

REFERENCIAS

- Aguirre, M. (2019, 21 junio). *Conciliación inexigible para iniciar demanda laboral por indemnización*. Peruweek.pe. <https://www.peruweek.pe/conciliacion-inexigible-para-iniciar-demanda-laboral-por-indemnizacion/>
- Ander-Egg, E. (1995). *Técnicas de investigación social* (24^a ed.). Editorial LUMEN. <https://epiprimero.files.wordpress.com/2012/01/ander-egg-tecnicas-de-investigacion-social.pdf>
- Arévalo, J. (2022). *El derecho colectivo del trabajo y sus fuentes*. Fondo editorial. https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/e2b2ae0047404bc1a662b7ac3a3d691d/El+derecho+colectivo+del+trabajo+y+sus+fuentes_Javier+Are%CC%81valo.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=e2b2ae0047404bc1a662b7ac3a3d691d
- Ávila, N. (2021). *Audiencia de conciliación y la dificultad del juzgamiento anticipado en los procesos ordinarios laborales en los juzgados de trabajo de Huancayo, 2019* [Tesis doctoral, Universidad Alas Peruanas]. Repositorio Universidad Alas Peruanas. https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/5677/Audiencia_Conciliaci%C3%B3n_Dificultad_Juzgados%20de%20trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bernabe, S. (2019). *Conciliación laboral trabajo familia y satisfacción laboral en colaboradores de una empresa agroindustrial de Trujillo* [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23185/Bernabe%20Contreras%20Silvana.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Blalock, H. M. (1994). *Estadística social*. Fondo De Cultura Económica USA.
<https://fundacion-rama.com/wp-content/uploads/2023/02/3042.-Estadistica-social-Blalock.pdf>

Burneo, R., Galindo, J., & Soller, F. (2018). *El Arbitraje Potestativo y la Negociación Colectiva en el marco jurídico peruano vigente* [Tesis de maestría, Universidad Peruana De Ciencias Aplicadas]. Repositorio Universidad Peruana De Ciencias Aplicadas.
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/623851/Galindo_VJ.pdf?sequence=18&isAllowed=y

Cabezas, Y. (2008, 7 enero). *La conciliación laboral y la implementación de la conciliación extrajudicial en CEPICEL*. Ministerio del Trabajo y Promoción del empleo.
https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/difusion_laboral/Conciliacion_Laboral_19-05-2008.pdf

Cazau, P. (2006). *Introducción A La Investigación En Ciencias Sociales*. 24.
https://educacionparatodalavida.files.wordpress.com/2015/10/cazau_pablo_-_introduccion_a_la_investigacion.pdf

Cisneros, S (2020) *El tratamiento de las Actas de Conciliación Extrajudicial y su eficacia como Título Ejecutivo* [Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio Universidad San Martín de Porres.
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8573/cisneros_psc.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Constitución Política del Perú. (1993, 29 de diciembre). Art. 2.

Correa, M. & Chafloque, J. (2021). *La Negociación Colectiva y los Derechos Sindicales en el Sector Público, Distrito de Jesús María – 2019* [Tesis de

pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83731/Correa_CME-Chafloque_GJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Díaz, A., González, I., & Lagos, S. (2018). *Mecanismos alternativos de solución de conflictos*. Academia Judicial de Chile.
https://intranet.academiajudicial.cl/Imagenes/Temp/MASC_MATERIAL_DOCENTE.pdf

Eyzaguirre, R. (2020, diciembre). *La conciliación del trabajo y la vida familiar en Perú como mecanismo que promueva el desarrollo integral de la mujer*. Apuntes de Bioética.
<https://revistas.usat.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/496/1099?download=pdf>

Figuroa, D., Mariñan, D., Martínez, N. & Norambuena, F. (2012). *Conflicto familia trabajo, estrategias de conciliación en trabajadores dependientes del sector público y privado de las comunas de la gran concepción y de cabrero* [Tesis de pregrado, Universidad de Concepción]. Repositorio Universidad de Concepción.
http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/803/2/Tesis_Conflicto_Familia_Trabajo.pdf

Franco, P. C. R. (2018). *El proceso de negociación colectiva en el sector público de Guatemala y la aplicación a este de los acuerdos gubernativos que contienen los planes anuales de salarios y las normas para su administración* [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar]. Repositorio Universidad Rafael Landívar. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjr/2018/07/01/Franco-Paulo.pdf>

- Gallegos, A. (2021). *Análisis de la negociación colectiva para verificar el nivel de cumplimiento de la ley N° 30057 en la municipalidad distrital de majesarequipa-2014-2020* [Tesis de maestría, Universidad de San Martín de Porres]. Repositorio Universidad de San Martín de Porres. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9017/gallegos_saj.pdf?sequence=1
- Hermoza, E. W. U. (2018). *La negociación colectiva y su incidencia en el clima laboral caso empresa embotelladora san miguel del sur SAC. periodo 2015-2016* [Tesis de maestría, Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa]. Repositorio Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa. <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/4b57fe9a-1297-408c-9de9-e6d30cd701ee/content>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. McGraw-hill. <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>
- La República (23 de febrero de 2022) *Ejecutivo dispone de S/ 1.002 millones para negociación colectiva*. <https://larepublica.pe/economia/2022/02/23/ministerio->
- La Rosa, A. (2021) *Negociación colectiva en el sector público como Herramienta para elevar las condiciones de Trabajo y el escenario laboral actual* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6122/DANIEL%20JAVIER%20ROJAS%20CADILLO_compressed.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López, F. (2019). *La conciliación judicial en los procesos laborales de los Juzgados*

- de Trabajo de la ciudad de Chiclayo – 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8858/Lopez%20Bautista%20Frank%20Joseph.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Martínez, G., & González, J. (2022). *Conciliación de la vida familiar y laboral durante la pandemia por COVID-19*. Plan MECUIDA. uc3m. <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/FEMERIS/article/view/6947/5422>
- Martínez, J. (2020) La negociación colectiva en el sector público: necesidad de regulación equilibrada. *Revista LABOREM*. 22. <https://www.sptdss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem22-99-119.pdf>
- Martínez, M (2020) *Retos y Oportunidades en la Negociación Colectiva en el Sector Público* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Javeriana]. Repositorio Pontificia Universidad Javeriana. <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/57381/TRABAJO%20DE%20GRADO%20REPOSITORIO.pdf?sequence=1>
- Martínez, N. (2017) *Estudio de la Conciliación del Área Personal, Familiar y Profesional en Enfermeras/os Hospitalarios con Cargas Familiares* [Tesis doctoral, Universidad de Murcia]. Repositorio Universidad de Murcia. <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/482135/TNML.pdf?sequence=1>
- Mason, R. & Lind, D. (1998). *Estadística para administración y economía*. Alfaomega. https://www.academia.edu/49371128/Libro_Estadisticas_para_Administracion_y_Economia_Mason_y_Linb
- Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego. (2023). *Plan de Bienestar Social MIDAGRI*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4040577/PLAN%20DE%20BIE>

NESTAR%20SOCIAL%20MIDAGRI%202023.pdf.pdf?v=1673559913

Ministerio de Economía y Finanzas. (2022). *Lineamientos para la administración del módulo de registro de la negociación colectiva en el sector público*.
https://www.mef.gob.pe/contenidos/archivosdescarga/Directiva_0002_2022EF5301.pdf

Ministerio de trabajo (2022). *DS N° 008-2022-PCM que aprueba Lineamientos para la implementación de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal*.
https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2022-02-20_008-2022-PCM_8143.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2021). *Negociaciones colectivas en el Perú*.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3355944/NEGOCIACIONES%202021.pdf?v=1657126728>

Municipalidad provincial de Islay-Mollend. (2022). *Resolución de Alcaldía N° 147 - 2022 - MPI*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3447619/RA-147-2022-DEL-15-07-2022-APROBAR-ACTA-NEGOCIACION-COLECTIVA-CONVENIO-DEL-2022-2023-ENTRE-MPI-Y-SUTRAMUN.pdf.pdf?v=1658755655>

Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M., Palacios Vilela, j., & Romero Delgado, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Ediciones de la U.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf

- Ormachea, I. (2018). La Promesa de la Conciliación¹: Comentarios a la Ley 26872 y su Reglamento. *Dialnet*, 8.
<https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/7792385.pdf>
- Pacori, J. (2020). *Causas y consecuencias jurídicas de la negociación colectiva de las condiciones de trabajo dinerarias en las administraciones públicas del Perú 2013-2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín De Arequipa]. Repositorio Universidad Nacional de San Agustín De Arequipa.
<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/c9a4a48c-bb56-49e3-a6a9-d65d552514df/content>
- Padilla, D. (2018) *La resolución de conflictos laborales y la conciliación judicial en la nueva Ley procesal del Trabajo*. Análisis desde la perspectiva en la ciudad de Chiclayo [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
<https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/3673>
- Panana, C. & Cecilia, S. (2020). *El tratamiento de las Actas de conciliación extrajudicial y su eficacia como título ejecutivo* [Tesis de maestría, Universidad de San Martín de Porres]. Repositorio Universidad de San Martín de Porres.
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8573/cisneros_psc.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Paz, A. (2010) *La conciliación en el nuevo sistema de justicia laboral chileno* [Tesis de pregrado, Universidad de Chile]. Repositorio Universidad de Chile.
https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/107064/de-paz_a.pdf
- Peña, H. (2009). *La conciliación como requisito de procedibilidad*.
<https://cejamericas.org/wp-content/uploads/2020/09/60conciliacion-requisito-procedibilidad.pdf>

- Peña, N., Ochoa, S. & Viuche, V, (2022). *Cultura organizacional y bienestar laboral en entidad financiera* [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Javeriana]. Repositorio Pontificia Universidad Javeriana. <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/60907/Trabajo%20de%20Grado%20Pe%C3%B1a%20Nicolas,%20Ochoa%20Sof%C3%ADa%20y%20Viuche%20Valentina.pdf?sequence=1>
- Presidencia de la República. (2020). *Decreto de Urgencia que regula disposiciones generales necesarias para la negociación colectiva en el Sector Público - DECRETO DE URGENCIA - N° 014-2020 - EL PERUANO*. <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1848441-2>
- Presidencia del consejo de ministros. (2023). Conforman la representación empleadora para la negociación colectiva en el nivel centralizado para el periodo 2023. *El peruano*. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/conforman-la-representacion-empleadora-para-la-negociacion-c-resolucion-ministerial-n-035-2023-pcm-2151437-1/>
- Rebollar, G. (2018) *La Conciliación como complemento esencial para la solución de conflictos laborales en México* [Tesis de maestría, Universidad Autónoma del Estado de Morelos]. Repositorio Universidad Autónoma del Estado de Morelos. <http://riaa.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.12055/439/REMGRB02T.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodríguez Sotomayor, Y., Pardo Fernández, A., & Castañeda Abascal, I. (2021). Estrategia de conciliación vida laboral-familiar como factor de calidad en los servicios estomatológicos. *Revista cubana de salud pública*, 47(4).

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662021000400005

Rojas, T. (2021) *Desafíos para el bienestar laboral: Una mirada desde y post crisis socio sanitaria por covid-19* [Tesis de pregrado, Universidad Alberto Hurtado].

Repositorio Universidad Alberto Hurtado.

<https://repositorio.uahurtado.cl/bitstream/handle/11242/24799/TRSRojasA.pdf?sequence=1>

Rpp, R. (2022, 10 septiembre). *Trabajadores de la Municipalidad de Lima anuncian huelga de hambre tras más de 20 días de protesta* [Video]. RPP Noticias.

<https://rpp.pe/lima/actualidad/municipalidad-de-lima-trabajadores-anuncian-huelga-de-hambre-tras-mas-de-20-dias-de-protesta-noticia-1431243>

Sánchez, H. (2005). *Metodologías y diseños en la investigación científica*. HSC.

Sierra, R. (1994) *Técnicas de Investigación social*. Paraninfo.

Silva, M. (2017) *Mecanismo procedimental de la conciliación y la transacción en el Código Orgánico General de Procesos* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Loja].

Repositorio Universidad Nacional de Loja.
<https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/18704/1/Tesis%20Lista%20Marlon.pdf>

Torres M. (2021) *La problemática de la negociación colectiva en los colegios particulares subvencionados* [Tesis de maestría, Universidad de Chile].

Repositorio Universidad de Chile.

<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/181889/La-problematica-de-la-negociacion-colectiva-en-los-colegios-particulares-subvencionados.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Ugarte, M. (Ed.). (2006). *La conciliación extrajudicial entre trabajadores y empleadores en el ámbito laboral*. Gestión en el Tercer Milenio. https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/administracion/n17_2006/a09.pdf
- Vanegas, S. E. (2018). *El bienestar laboral en funcionarios del sector público, análisis y propuesta de intervención. Caso trabajadores del servicio de alcantarillado de la EAB-ESP* [Título de maestría, Universidad Externado de Colombia]. Repositorio Universidad Externado de Colombia. <https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/3a470fee-c160-4267-8cd9-235d74dc47cd/content>
- Videla, J. (1999) *Estrategia y Resolución de Conflictos*. Abeledo-Perrot.
- Yana, N. (2017) *Eficacia De La Conciliación Judicial En El Proceso Laboral Y Su Repercusión En La Carga Procesal En El Primer Juzgado De Trabajo Del Cusco Del Año 2014* [Tesis de pregrado, Universidad Andina Del Cusco]. Repositorio Universidad Andina Del Cusco. https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/659/Nely_Tesis_bachiller_2016.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Zapata, S. (2021) *Prácticas de bienestar laboral que generan valor en la calidad de vida y en la productividad para organizaciones pymes y sus colaboradores* [Tesis de maestría, Universidad EAFIT]. Repositorio EAFIT. https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/30887/Susana_Zapata_Betancur_2021.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Zavaleta, R. (2000). *Temas Selectos de Derecho Laboral*. Marsol.

ANEXOS

Anexo 1. Presupuesto

La investigación se ajustará al siguiente presupuesto:

Naturaleza del Gasto	Descripción	Cantidad	Precio Unitario	Precio Total
01.00 Personal				
	Secretaria	1	500.00	2000.00
	Profesional Informático	1	500.00	1000.00
02.00 Bienes				
	Papel Bond	8	24	192.00
	DVD's	10	4.00	40.00
	CD's	5	3.00	15.00
	Libros	5	50.00	250.00
03.00 Servicios				
	Internet	50	2.00	100.00
	Movilidad	50	3	150.00
	Fotocopia	500	0.10	50.00
	Empastado	8	20	160.00
RESUMEN				
Personal				3000.00
Bienes				497.00
Servicios				460.00
Total				4057.00

Anexo 2. Cronograma

El estudio se ajustará al siguiente cronograma de trabajo:

