



**UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO CORPORATIVO**

**TESIS**

**NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SATISFACCIÓN  
LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE  
QUISPICANCHI-URCOS, PERIODO 2019.**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
ABOGADO**

**AUTOR:  
Bach. VELEZ CHECA, MARGARITA**

**LIMA – PERÚ**

**2020**

**ASESOR DE TESIS**

---

**Mg. FERNANDO HURTADO CARRASCO**

**JURADO EXAMINADOR**

---

**Dr. JUAN HUMBERTO QUIROZ ROSAS**  
**Presidente**

---

**Dra. FLOR DE MARIA SISNIEGAS LINARES**  
**Secretario**

---

**Mg. LUZ JACKELYN PARDAVE DIONICIO**  
**Vocal**

## **DEDICATORIA**

A Dios le doy gracias por haberme permitido culminar un ciclo e iniciar otros.

A mi madre, mis hijos, esposo, hermanos, por sus consejos, motivación constante para seguir adelante hasta lograr mis objetivos.

A mi Universidad, mi Alma Mater, al doctor José Luna Gálvez, por habernos dado la oportunidad de alcanzar y cumplir nuestras metas.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, quien ha sido mi guía, fortaleza, por darme una vida llena de alegría, retos, aprendizajes y bendiciones, permitiéndome hasta el día de hoy con toda su bondad, amor, conseguir mis propósitos.

A mis hijos, Julio Reynaldo, Guiseppe, esposo Luis Alberto, quienes, en el día a día con toda paciencia, me dieron ánimos, consejos para continuar el reto hasta lograr mis objetivos.

A mis madres: María Checa, quien me dio lo más maravilloso que es la vida y su incansable amor hasta el momento y a Úrsula Ponce Velez, mi segunda madre con quien pase parte de mi infancia y juventud, mujer que me enseñó con mucha fortaleza y amor a seguir adelante con esfuerzo, principios, valores, hasta cumplir los sueños y metas trazados.

Al asesor de tesis, magister Fernando Hurtado Carrasco, por compartir sus conocimientos, experiencia en la concreción de mi tesis.

.

## RESUMEN

La presente investigación titulada Negociación colectiva y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, período 2019, pretende indagar sobre ¿Cuál es la relación entre la negociación colectiva y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019?, con el objetivo de determinar la asociación de la negociación colectiva y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019. Para ello, se formuló la siguiente hipótesis: existe una relación significativa entre negociación colectiva y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019. La investigación fue de nivel correlacional y diseño no experimental. Se trabajó con una población de 40 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019, con una muestra significativa del total de trabajadores. Para la recopilación de la información se utilizaron las técnicas de observación directa y encuesta. Llegando a las siguientes conclusiones: Los resultados evidencian que mediante la prueba estadística de chi cuadrado podemos establecer que sí existe un nivel de relación directa considerable, entre la dimensión factor jurídico-institucional, y la variable satisfacción laboral, según los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019. Al analizar la prueba estadística se obtuvo el valor de  $p = 0.019 < 0.05$  indicando la existencia de relación directa considerable. Por lo que, de acuerdo con la regla de decisión se determina que existe una relación significativa moderada y se rechaza la hipótesis nula.

**Palabras clave:** negociación colectiva, satisfacción laboral, municipalidad.

## ABSTRACT

This research entitled Collective bargaining and job satisfaction in the Provincial Municipality of Quispicanchi-Urcos, period 2019, aims to inquire about what is the relationship between collective bargaining and job satisfaction in the Provincial Municipality of Quispicanchi-Urcos, 2019? The objective of: Determining the relationship between collective bargaining and job satisfaction in the Provincial Municipality of Quispicanchi-Urcos, 2019. For this, the following hypothesis was operationalized: There is a significant relationship between collective bargaining and job satisfaction in the Municipality Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019. This research is based on a basic type, correlational level and the research design is non-experimental. We worked with a population of 40 workers from the Provincial Municipality of Quispicanchi-Urcos, 2019, with a significant sample of all workers. For the compilation of the information was used the techniques of direct observation and survey; assessment of the institution's own actors. Reaching the following conclusions: The results show that by means of the Chi Square statistical test we can establish that there is a considerable direct relationship between the legal-institutional factor dimension and the job satisfaction variable, according to the workers of the Provincial Municipality de Quispicanchi-Urcos, 2019. When analyzing the statistical test there is a value of  $p = 0.019 < 0.05$  indicating the existence of a considerable direct relationship. Therefore, according to the decision rule, it is determined that there is a moderate significant relationship and the null hypothesis is rejected.

**Keywords:** collective Bargaining, Job Satisfaction, Municipality

## ÍNDICE DE CONTENIDO

<b>CARÁTULA</b> .....	<b>i</b>
<b>ASESOR DE TESIS</b> .....	<b>ii</b>
<b>JURADO EXAMINADOR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>iv</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	<b>v</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>ÍNDICE DE CONTENIDO</b> .....	<b>viii</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....	<b>xi</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b> .....	<b>xii</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>xiii</b>
<b>I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b> .....	<b>14</b>
1.1. Planteamiento del problema .....	14
1.2. Formulación del problema .....	18
1.2.1. Problema general .....	18
1.2.2. Problemas específicos .....	18
1.3. Justificación del estudio .....	19
1.3.1. Justificación teórica .....	19
1.3.2. Justificación práctica .....	19
1.3.3. Justificación legal .....	19
1.4. Objetivos de la investigación .....	20
1.4.1. Objetivos general .....	20
1.4.2. Objetivos específicos .....	20
<b>II. MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>21</b>
2.1. Antecedentes de la Investigación .....	21
2.1.1. Nacionales .....	21
2.1.2. Antecedentes Internacionales .....	23
2.2. Bases teóricas de las variables .....	24
2.2.1. Negociación colectiva .....	24
2.2.2. Satisfacción laboral .....	33



2.3. Definición de términos básicos .....	39
<b>III. MÉTODOS Y MATERIALES .....</b>	<b>41</b>
3.1. Hipótesis de la investigación .....	41
3.1.1. Hipótesis general .....	41
3.1.2. Hipótesis específicas .....	41
3.2. Variables de estudio .....	42
3.2.1. Definición Conceptual .....	42
3.2.2. Definición operacional.....	43
3.3. Tipo y nivel de la investigación .....	48
3.3.1. Tipo .....	48
3.3.2. Nivel.....	48
3.4. Diseño de la investigación .....	48
3.5. Población y muestra de estudio.....	48
3.5.1. Población .....	48
3.5.2. Muestra .....	49
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	49
3.6.1. Técnicas de recolección de datos.....	49
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos .....	50
3.7. Confiabilidad del instrumento .....	50
3.7.1. Validez del instrumento.....	50
3.7.2. Confiabilidad de los instrumentos por el coeficiente Alfa de Cronbach .....	52
3.8. Métodos de análisis de datos .....	53
3.9. Aspectos éticos .....	54
<b>IV. RESULTADOS .....</b>	<b>55</b>
4.1. Resultados .....	56
4.2. Resultados con respecto a la variable negociación colectiva.....	59
4.3. Resultados con respecto a la variable satisfacción laboral .....	63
4.4. Prueba de hipótesis.....	66
4.4.1. Contrastación de hipótesis general.....	66
4.4.2. Contrastación de hipótesis específicas.....	67
<b>V. DISCUSIÓN.....</b>	<b>70</b>
5.1. Análisis de discusión de los resultados .....	70

5.2. Limitaciones del estudio .....	70
5.3. Comparación crítica con la literatura existente .....	71
<b>VI. CONCLUSIONES .....</b>	<b>72</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>74</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>75</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>79</b>
Anexo 1: Matriz de consistencia .....	80
Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables.....	81
Anexo 3: Instrumento.....	83
Anexo 4: Validación del instrumento.....	89
Anexo 5: Matriz de datos .....	98

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Operacionalización de la variable negociación colectiva .....	46
Tabla 2.	Operacionalización de la variable satisfacción laboral .....	47
Tabla 3.	Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019 .....	49
Tabla 4.	Validación de instrumento de medición por juicio de expertos .....	51
Tabla 5.	Valores de los niveles de validez.....	51
Tabla 6.	Validación de los instrumentos de B- Learning y pensamiento crítico.	52
Tabla 7.	Sexo de los trabajadores.....	56
Tabla 8.	Edad de los trabajadores.....	57
Tabla 9.	Formación académica de los trabajadores.....	58
Tabla 10.	Factores ambientales .....	59
Tabla 11.	Factores económicos .....	60
Tabla 12.	Factor Jurídico-Institucional.....	61
Tabla 13.	Factor de negociaciones directas.....	62
Tabla 14.	Recompensas justas .....	63
Tabla 15.	Satisfacción con el salario .....	64
Tabla 16.	Compatibilidad entre la personalidad y el puesto .....	65
Tabla 17.	Chi cuadrado de Pearson.....	66
Tabla 18.	Chi cuadrado de Pearson.....	67
Tabla 19.	Chi cuadrado de Pearson.....	68
Tabla 20.	Chi cuadrado de Pearson.....	68
Tabla 21.	Chi cuadrado de Pearson.....	69

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Sexo de los trabajadores .....	56
Figura 2. Edad de los trabajadores.....	57
Figura 3. Formación académica de los trabajadores .....	58
Figura 4. Factores ambientales .....	59
Figura 5. Factores económicos .....	60
Figura 6. Factor Jurídico-Institucional.....	61
Figura 7. Factor de negociaciones directas .....	62
Figura 8. Recompensas justas .....	63
Figura 9. Satisfacción con el salario .....	64
Figura 10. Compatibilidad entre la personalidad y el puesto .....	65

## INTRODUCCIÓN

La negociación colectiva tiene una larga historia como institución que tutela los centros de trabajo y los mercados laborales. Las recientes preocupaciones por el aumento de la desigualdad y la inestabilidad laboral en algunos países han puesto de relieve el papel que cumple la negociación colectiva para nivelar la distribución de los salarios; reducir los obstáculos que algunos trabajadores enfrentan en el trabajo por motivo de su género, discapacidad u origen étnico; mejorar la inclusión; y estabilizar las relaciones laborales.

El presente trabajo pretende determinar la relación de Negociación colectiva y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, periodo 2019; donde se identificó los aspectos más relevantes que se presenta dentro la institución así se genera mecanismos para mejorar continuamente, lo cual desarrolla las habilidades personales en lo laboral y continúa la motivación para desarrollar de manera adecuada sus funciones.

Por todo ello, en síntesis, el trabajo en mención se desarrolla de la siguiente manera: Se contextualiza el planteamiento del problema de investigación, formulación de los problemas, justificación de la investigación, objetivos del problema. Para luego, desarrollar el marco teórico conceptual, trabajos previos, bases teóricas y finalmente marco conceptual que sustenta a las variables del estudio. Se continuará con los métodos y materiales, comprende: hipótesis y variables del estudio, tipo y nivel, diseño, la muestra representativa, métodos y análisis de los datos. Llegando a los resultados obtenidos, las discusiones y finalmente se presenta, las conclusiones y recomendaciones pertinentes, asimismo, se incluye las referencias empleadas en el estudio de investigación y los anexos correspondientes que demuestran la consistencia del trabajo de investigación.

## **I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Planteamiento del problema**

La negociación colectiva según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el Convenio N°154, artículo 2°, establece que: la expresión negociación colectiva comprende de una parte a una organización empleador o a múltiples organizaciones de empleadores y de la otra parte a una organización de servidores o diferentes organizaciones de servidores, cuyo propósito es: a) regular las condiciones de trabajo y empleo, b) normar o establecer parámetros sobre las relaciones de trabajo entre empleadores y trabajadores, c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez (OIT, 1981).

La negociación colectiva está asentada de acuerdo con el convenio de la OIT N° 98 referente a la aplicación de principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, artículos 4°,5° y 6°, N° 151 respectivo a la defensa de los derechos de sindicación y los procedimientos y así conocer las circunstancias de empleo, artículos 1° y 7°, asimismo, el artículo 28° de la Constitución Política del Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: 1. Garantiza la libertad sindical. 2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífico de los conflictos laborales. 3. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. 4. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Asimismo, en la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Estado indica: Las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificadas por el Perú.

También cabe mencionar las disposiciones transitorias de la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto Ley N° 28411 que dice: 2. La aprobación y reajuste de remuneraciones, bonificaciones, aguinaldos y, refrigerio y movilidad de los trabajadores de los gobiernos locales, se atienden con cargo a los ingresos

corrientes de cada municipalidad. Su fijación se efectúa de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 070-85-PCM, publicado el 31 de julio de 1985 con fuerza de ley.

Por otro lado, la satisfacción laboral se define como: el conjunto de sentimientos o actitudes favorables o desfavorables con que los trabajadores perciben sus puestos de trabajo”, dicha actitud está basada en las costumbres y acciones que tiene el empleador durante su trabajo (Davis & Newstom, 2003). No solo es importante la actitud de la empresa sino también del trabajador, especialmente en situaciones de insatisfacción laboral. Ante una situación no satisfactoria, algunos trabajadores toman decisiones para mejorar las circunstancias, otros son indiferentes al contexto y un tercer grupo proyecta toda la negatividad en su situación laboral llegando incluso a distorsionar la realidad (Gestión, 2015).

La satisfacción en el trabajo se distingue básicamente teniendo una actitud positiva de motivación para trabajar ésta última se refiere a disposiciones de conducta, es decir; a la clase y selección de conducta, así como a su fuerza e intensidad, mientras que la satisfacción se concentra en los sentimientos afectivos frente al trabajo y a las consecuencias posibles que se derivan de él (Caballero, 2002).

La motivación es una característica que las empresas deben tomar en cuenta para poder desarrollar comodidad entre sus trabajadores. Las estrategias que se deben tomar en cuenta para afrontar las carencias que presentan el empleador y así puedan llegar a superarlas y tenga evolución al momento de desenvolverse en sus actividades y el Premio ABE (Asociación de Buenos Empleadores) 2017 menciona que se puede obtener un clima laboral óptimo cuando se realiza capacitaciones donde los empleados tengan los mismos derechos, igualdad de oportunidades en ambos sexos, reconocimientos, que les permita desarrollar sus habilidades que generen beneficios a la empresa.

La negociación colectiva en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi - Urcos, se viene dando entre los dos sindicatos de trabajadores y la institución, generando insatisfacción laborales a partir de la aprobación de la Ley N° 30057

del Servicio Civil, con fecha 04 de julio del año 2013 y su Reglamento N° 040-2014-PCM del 13 de mayo del año 2014, debido a que existe, una grave afectación al derecho a la negociación colectiva, dado que no es posible regular aspectos remunerativos y ello se plasma en el artículo 42° Los servidores civiles tienen derecho a solicitar la mejora de sus condiciones de trabajo o condiciones de empleo, de acuerdo con las posibilidades presupuestarias y de infraestructura de la entidad y la naturaleza de las funciones que en ella se cumplen, artículo 34°, inciso b), establece que las compensaciones económicas no están sujetas a indexaciones, homologaciones, nivelaciones o cualquier otro mecanismo similar de vinculación.

Dicha prohibición versa, en que no se puede negociar incremento de remuneraciones a través de la negociación ni a través de un laudo arbitral, tal como lo establece el artículo 76° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, indicando que el laudo arbitral en ningún caso, podrá pronunciarse sobre compensaciones económicas o beneficios de esa naturaleza. En la actualidad, el reajuste de remuneraciones o el otorgamiento de bonificaciones, beneficios o mejoras económicas para los trabajadores públicos incluidos las municipalidades, deben estar autorizados por una norma legal expresa, teniendo en cuenta restricciones presupuestales contenidas en la Ley de Presupuesto anual, por lo que; los dirigentes de las diferentes organizaciones a nivel nacional y defensores de los derechos de los trabajadores, presentaron al Tribunal Constitucional la demanda de inconstitucionalidad contra diversos artículos de la Ley 30057, del Servicio Civil, existiendo a la fecha la sentencia donde se declara la inconstitucionalidad de los artículos señalados y por ende se requiere que el congreso apruebe una norma donde se dé una solución a estas perforaciones y malas interpretaciones que se viene dando sobre la negociación colectiva en el sector público.

En la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, el último acuerdo colectivo suscrito con los servidores, data de fecha 27 de diciembre del año 2017, que recayó en “Acta de Acuerdos Finales de la Negociación Colectiva entre la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos y el Sindicato de Empleados de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos y el Sindicato de Trabajadores



Obreros”, donde se acordó lo siguiente: ratificar todos los acuerdos suscritos en años anteriores y dar el mismo monto logrado en dichas negociaciones colectivas sin ningún incremento a las remuneraciones y/o bonificaciones de los trabajadores de los regímenes N°276 y 728, sean contratados de naturaleza permanente o nombrados de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, capacitación para contribuir con el desarrollo profesional y personal de los trabajadores de acuerdo a sus funciones que desempeñen; la adquisición de uniformes para todos los trabajadores, aguinaldos y gratificaciones que se regirán estrictamente al marco normativo que las regulan; una vez concluido se procedió a firmar el acta correspondiente con todos los miembros titulares participantes tanto por parte de los trabajadores, como por parte de la autoridad, para luego se proceda con la elaboración de la Resolución de Alcaldía respectiva, que resuelve: aprobar con vigencia a partir del 01 de enero del año 2018, los acuerdos arribados en el Acta de Acuerdos Finales de la Negociación Colectiva entre la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos y el Sindicato de Empleados (SEMUPQ) de la Municipalidad Provincial de Quispicanchis-Urcos y el Sindicato de Trabajadores Obreros (SITRAOM); resolución en el que se autoriza el reconocimiento y pago de las bonificaciones por el día del trabajo, 01 de mayo, aniversario de la provincia de Quispicanchi, 21 de junio y día del trabajador municipal, 05 de noviembre, en los mismos montos que se está otorgando desde el año 1986. Los años 2018, 2019 cumpliendo las reglas y fechas para la presentación del pliego de reclamos, ingresamos por mesa de partes los oficios dirigidos al alcalde adjuntando el pliego de peticiones aprobado cada ítem y firmado por todos los miembros de ambos sindicatos de trabajadores ante la Municipalidad Provincial, mas no se ha llegado a ningún tipo de acuerdo, quedando solo en la conformación de los miembros de comisiones paritarias, reuniones de dos y tres horas en las que nunca se arribó a ningún acuerdo, argumentando los miembros por parte de la autoridad, que no puede suscribirse o llegarse a un acuerdo colectivo de ninguna índole, por no contar con suficiente presupuesto para atender las pretensiones económicas presentadas y porque las normas de servir y presupuestales lo prohíben llegar a acuerdos en materia remunerativa.

Por todo lo manifestado, la falta de decisión política de la autoridad y el desconocimiento total de los miembros integrantes por parte de la institución

sobre las normas de negociación colectiva, la presente investigación es pertinente, teniendo en cuenta la discordancia y contradicción evidente que existe entre la normatividad vigente, que colisiona con el derecho de negociación colectiva, pretendiéndose de esa manera desconocer los convenios internacionales, la constitución política del estado y la sentencia del tribunal constitucional, lo que conlleva y genera en conflictos laborales. La presente investigación servirá para que tanto los funcionarios municipales y la organización sindical conozcan de manera plena como se desarrolla un procedimiento de negociación colectiva a nivel del sector público y de esta manera brindar opciones de solución para la negociación colectiva entre los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019 aplicando los principios de naturaleza constitucional los mismos que benefician y favorecen al más vulnerable, que en este caso viene a ser el trabajador.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

PG ¿Cuál es la relación entre la negociación colectiva y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019?

### **1.2.2. Problemas específicos**

PE 1 ¿De qué manera los factores ambientales se relacionan con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019?

PE 2 ¿Cuál es la relación entre el aspecto económico de la negociación colectiva y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019?

PE 3 ¿Cuál es la relación entre el aspecto jurídico institucional de la negociación colectiva y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019?

PE 4 ¿En qué medida las negociaciones directas se relacionan con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019?

### **1.3. Justificación del estudio**

#### **1.3.1. Justificación teórica**

La investigación presenta un valor teórico importante, porque los resultados obtenidos permiten incrementar el conocimiento de las variables: negociación colectiva y su relación con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019; así como analizar el comportamiento de las mismas, al ser correlacionadas con los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos. Estos hallazgos servirán de base teórica referencial para futuros investigadores que busquen plantear sus estudios sobre las variables mencionadas.

#### **1.3.2. Justificación práctica**

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

#### **1.3.3. Justificación legal**

Esta investigación ayudará a resolver oportunamente los problemas derivados de una negociación colectiva, complementando los vacíos observados en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, y el Texto Único de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR y su reglamento aprobado por Decretos Supremo N° 011-92-TR, aplicables supletoriamente, proponiendo la elaboración de un reglamento, que permita mejorar dicho procedimiento en las Municipalidades a nivel nacional. En ese sentido, la aplicación de las herramientas y elementos de la nueva gestión pública a una negociación colectiva resultaría desde todo ámbito, una real innovación a este

tema, debido en parte a que, de las investigaciones realizadas y analizadas, no se ha encontrado estudio alguno que aplique estos conceptos sustantivamente.

#### **1.4. Objetivos de la investigación**

##### **1.4.1. Objetivo general**

OG Determinar la relación entre la negociación colectiva y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019.

##### **1.4.2. Objetivos específicos**

OE 1 Establecer la relación de los factores ambientales y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019.

OE 2 Determinar la relación entre el aspecto económico de la negociación colectiva y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019.

OE 3 Determinar la relación entre el aspecto jurídico-institucional de la negociación colectiva y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019.

OE 4 Examinar la relación de las negociaciones directas y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes de la Investigación

Este capítulo está estructurado en tres partes, la primera presenta los antecedentes relevantes de la investigación con las variables negociación colectiva y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019; la segunda parte hace referencia a las bases teóricas que sustentan las variables con sus respectivas dimensiones e indicadores de la investigación. Finalmente, en la tercera parte, muestra la definición de términos básicos que respaldan a las variables de estudio. A continuación, se mencionan algunos de los trabajos más significativos relacionados con el tema de investigación.

#### 2.1.1. Nacionales

Atoschado, W (2019) en su tesis *“Negociación colectiva y bienestar laboral en la Municipalidad de Santa Cruz”* tesis para el título de maestro en gestión pública en la Universidad César Vallejo, tuvo como objetivo determinar el nivel de relación que existe entre la Negociación colectiva y el bienestar laboral. Se utilizó el método deductivo, el enfoque cualitativo, con diseño no experimental. La muestra de la presente investigación vienen a ser 56 servidores. Los resultados obtenidos fueron que La negociación colectiva en la Municipalidad de Santa Cruz presenta limitaciones, toda vez que los elementos vinculados no se gestionan de la mejor manera posible, los cuales han sido percibidos por el grupo de estudio en un nivel bajo, el 53,57%, en libertad sindical; el 66,07%, en progreso social; el 57,14%, en defensa de interés y paz social; en cuyo ámbito se requiere que la comuna cruceña las realice en armonía con el Proyecto de Ley N° 3841- 2018-PE (2019). Llegando a la conclusión el nivel de desarrollo del bienestar laboral tiene un impacto limitado, en la medida que, el grupo de estudio lo advierte como bajo, con un 71,43%, en clima laboral; el 73,21%, en calidad de vida; el 67,86%, en actitud laboral; el 60,71%, en determinantes laborales lo aprecian en un nivel bajo.

Calle, A (2018) en su tesis *“Percepción de la negociación colectiva de los trabajadores obreros y empleados de la Municipalidad Provincial del Callao, 2017”*. para obtener el título de maestro en gestión pública en la Universidad

César Vallejo, tuvo como objetivo determinar los niveles de percepción de la negociación colectiva de los trabajadores obreros y empleados en la Municipalidad Provincial del Callao, al año 2017. El método empleado fue deductivo, el tipo de investigación fue básica, de nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental transversal. Según los resultados obtenidos de los objetivos planteados de acuerdo a la variable de investigación, percepción de la negociación colectiva y sus dimensiones: percepción de la determinación del tipo y alcance de la negociación colectiva, percepción de la determinación de la titularidad del sindicato para presentarse a la negociación, percepción de la elaboración de la propuesta de negociación colectiva, percepción de la realización de la asamblea para la aprobación del proyecto de convenio y la selección de la comisión negociadora. Se llegó a la conclusión conforme los cálculos estadísticos efectuados con asistencia del programa SPSS, se ha determinado que los niveles de percepción de la dimensión realización de la asamblea para la aprobación del proyecto de convenio y la selección de la comisión negociadora con 70.7%, está en un nivel alto.

Gonzales, R (2017) en la tesis "*Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Comas, 2017*", para obtener el título de maestro en gestión pública, en la Universidad César Vallejo, se planteó como objetivo general conocer la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Comas, a fin de proporcionar al área de recursos humanos reforzamiento y mejora. El tipo de investigación fue básica, diseño no experimental y la metodología fue de enfoque cuantitativo. Los resultados obtenidos en relación entre las variables de interés, los resultados evidencian que existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional general, y la satisfacción laboral general, lo que lleva a aceptar la primera hipótesis de investigación. Siendo el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.580\*\*, se observa, que el valor de p valor = 0,000 es menor que 0,05 lo que afirma que existe relación significativa entre la primera variable y la segunda. Se llegó a la conclusión que por medio de los datos que se obtuvieron en la recolección de información se reconoció que hay una correlación de satisfacción laboral y la estructura de los empleados de la institución. (Rho de Spearman = 0,564\*\* siendo ésta una correlación positiva alta entre las variables),

es decir a mayor estructura mayor satisfacción laboral entre los trabajadores de la Municipalidad de Comas, 2017.

### **2.1.2. Antecedentes Internacionales**

Blanco, C (2017) en la tesis *Las posibles transformaciones en la negociación colectiva en Brasil en comparación con la actual realidad española*, el objeto de esta tesis doctoral es el estudio de las experiencias sobre Negociación Colectiva en España y en Brasil, buscando un contraste cuando sea posible, de las experiencias españolas al ordenamiento sindical brasileño. Los resultados en base a la negociación colectiva principalmente exigiendo la participación obligatoria de los sindicatos en las negociaciones (art. 8º, III de la CF); limitando su actuación por encima de los estándares mínimos por ella determinados, con las excepciones del descuelgue salarial mediante negociación colectiva (art. 7º., VI, CF); estableciendo la ampliación, por medio de negociación colectiva, de jornadas ininterrumpidas, con más de 6 horas; duración de la jornada de trabajo de 8 horas diarias y 44 semanales. Se llegó a la conclusión que las disposiciones contenidas en las leyes laborales brasileñas. La unidad sindical, la representación legal del sindicato, la escasez de tipos de convenio, la falta de articulación de los mecanismos de negociación y la cotización obligatoria, son ejemplos de un modelo de negociación colectiva poco democrático.

Nieto, L (2017) en la tesis *“Límites al ejercicio del derecho de negociación colectiva de los empleados públicos en el ordenamiento jurídico colombiano”*, para obtener el título de magister en derecho administrativo, en la Universidad Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario. Los resultados obtenidos que se han presentado ante el Congreso y han cursado su trámite ordinario, varios proyectos de ley que buscan la regulación de este derecho, pero los esfuerzos por obtener resultados favorables que permitan en forma definitiva eliminar las limitaciones al ejercicio integral del derecho de negociación colectiva de los sindicatos de empleados públicos, no han tenido éxito. Se llegó a la conclusión que el Estado en el desarrollo de las funciones encomendadas a través de la Constitución y de la ley, contar con los recursos económicos y humanos para lograr la efectiva prestación del servicio que redunde en beneficio del interés general. Surge la función pública para congregar a las personas vinculadas con las diferentes

entidades del Estado, regular la relación laboral, derechos, deberes, responsabilidades, régimen salarial, prestacional, obligaciones, requisitos de ingreso, permanencia y retiro.

## **2.2. Bases teóricas de las variables**

### **2.2.1. Negociación colectiva**

La negociación colectiva en un sentido amplio, entenderemos aquella que se efectúa entre los trabajadores organizados y los empleadores y/o el Estado, con el objetivo de lograr acuerdos a nivel de establecimiento, de empresa, de profesión o de industria, de la región o de la nación, en materias que interesan a los trabajadores (Errazuriz, 2010).

La negociación colectiva engloba las transacciones que se dan entre el contratista y el empleador por medio de un contrato que permita satisfacer las necesidades que se dan entre ambos, así se consolidara:

- Fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
- Regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
- Regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones.

Esta definición proviene del artículo 2 del Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154) (OIT, 1981).

Esta se define, como los instrumentos que permite elaborar pactos y responsabilidades que cumplan dar acuerdo a ambas partes así se lograra los interesados puedan cubrir sus expectativas, logrando que a través del tiempo se fortalezca la amistad y confianza (Sepulveda & Vega, 1998).

#### **2.2.1.1. Partes de la negociación colectiva**

La negociación colectiva tiene que ver con las relaciones bipartitas (entre dos partes independientes). Las partes que intervienen en una negociación colectiva son:

- Uno o más empleadores o una o más organizaciones de empleadores.
- Una o más organizaciones de trabajadores.



Cuando hablan de las partes de una negociación colectiva, los instrumentos de la OIT se refieren a “un repartimiento o varias formaciones de recursos humanos”. La mayor parte de la legislación laboral utiliza las expresiones “sindicatos” u “organizaciones sindicales”. El Convenio núm. 98 utiliza indistintamente las expresiones “miembros de un sindicato”, “actividades sindicales” y “organizaciones de trabajadores” para referirse a las mismas instituciones. Para evitar ambigüedades, esta guía utiliza la expresión “sindicato” a menos que se refiera específicamente a expresiones utilizadas en los convenios y recomendaciones (OIT, 1981).

### ***2.2.1.2. Proceso de negociación colectiva***

La negociación implica cualquier tipo de discusión, formal o informal, cuyo fin sea llegar a un acuerdo. Para que la negociación colectiva sea efectiva, es importante que se lleve a cabo de buena fe. La negociación colectiva implica un proceso de adopción conjunta de decisiones que ayuda a crear confianza y respeto mutuo entre las partes y a mejorar la calidad de las relaciones laborales (OIT, 1981).

### ***2.2.1.3. Reconocimiento de la negociación colectiva***

La negociación colectiva, es un principio y un derecho fundamental en el trabajo por lo cual es considerada como un derecho habilitador. El reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva puede dar lugar a una serie de beneficios. Los estudios muestran que la negociación colectiva contribuye a mejorar los salarios y las condiciones de trabajo, así como la igualdad. También ha desempeñado un papel decisivo al facilitar la adaptabilidad de las empresas y economías durante una crisis económica. Cuando es efectiva, la negociación colectiva ayuda a crear confianza y respeto mutuo entre los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones, y contribuye al mantenimiento de relaciones laborales estables y productivas (OIT, 1981).

La importancia de fortalecer las negociaciones es la posibilidad de permitir formular un tipo de normativa que complemente la legislación. Los contratos colectivos pueden reforzar el cumplimiento de las disposiciones legales, permitir

que las partes las mejoren, y ofrecer mecanismos para abordar cuestiones propias de determinadas empresas o sectores económicos (OIT, 1981).

#### **2.2.1.4. Formas y tipos de negociación**

Continuando (Farnham, 2000), logramos conversar de dos modos dispares que se dan en el transcurso de la negociación colectiva.

- La negociación grupal permite que los alcances que se dan por medio de los pactos tanto entre sindicatos e institución así mismo tendrán un representante que hará la representación del grupo el cual tendrá el objetivo de obtener sus requerimientos para su satisfacción buscando dar persistencia a la organización.
- Utilizando este medio se dará un paso a la atención donde están obligados a coincidir y seguir avanzando, con el apoyo de ambas partes siendo determinante donde ambos podrán lograr sus objetivos personales.

Existe una tipificación que dan los conocimientos de negociación los cuales están clasificando por medio de la categoría donde se distribuye las conclusiones finales, que se generan ambas partes. (Walton & McKersie, 1965), mencionan que la negociación equitativa *versus* negociación integrativa:

- La negociación proporcional está enfocada en dar soluciones que puedan llevarse durante la ganancia de las partes interesadas, es así que en los asuntos de negocios presume pérdidas de un lado. Cuando se toca la negociación se hace una suma a partir de cero (Munduate & Medina, 2005)

#### **2.2.1.5. El proceso de negociación colectiva**

Anthony *et al.* (2002) plantea una forma de negociación colectiva en 7 etapas:

- Preparativo para la negociación.
- Dilucidación de los puntos a negociar.
- Dilucidación de los mecanismos de mediación y arbitraje.
- Dilucidación de las iniciativas de último recurso.
- Revalidación de los acuerdos.

- Ejecución de lo acordado.
- Administración del nuevo marco regulador derivado de los acuerdos.

En síntesis, se puede juntar estas en 3 formas amplias. Cuando se menciona el clima laboral nos lleva a tipo de investigación descriptiva, por tanto, se deberá generar planteamientos de asociación. Es así que estos aspectos están relacionados con la retribución y prestación el cual tendrá un programa equitativo.

- 1) Preparación: se iniciará con fijar que aspectos se deberán desarrollar durante la negociación, para luego seguir con un plan donde se tomará en cuenta las posibles interrupciones que se den durante su desarrollo.
- 2) La negociación propiamente dicha: esta se dará cuando se cumplan las reuniones necesarias, donde las partes interesadas podrán ponerse de acuerdo en aceptar las partes que necesitan.
- 3) La aplicación: cuando se tengan claro los puntos de la negociación, se pondrá en marcha proponiendo una fecha que dé inicio. Luego se procederá a realizar un continuo seguimiento, donde se cumplan los acuerdos y su correcta ejecución.

#### **2.2.1.6. Clasificación del conflicto laboral**

El conflicto puede actuar como una fuerza positiva o negativa, de modo que la dirección no debe esforzarse en que desaparezca, sino eliminar a los que afecten negativamente a los esfuerzos que la organización dedica a alcanzar sus objetivos. Los conflictos se pueden definir en función de los efectos que produce en una organización. Bajo este punto de vista los conflictos pueden ser funcionales y disfuncionales (Castro, 2015).

##### **1) Conflicto funcional: (constructivos)**

Del grupo y mejora el desempeño de las partes, promoviendo la creatividad, la solución de problemas, toma de decisiones, acomodo a los cambios, estimulan el trabajo en equipo etc., el mismo que posibilita un medio para liberar tensiones en el cual se fomenta un entorno de procesos de autoevaluación y cambios (Robbins & Judge, 2009).

## **2) Conflicto disfuncional: (destructivos)**

Este conflicto obstaculiza las metas organizacionales y el desempeño de las partes tensionando y afectando severamente una relación armoniosa en el futuro, ya que esto generará estrés, descontento, desconfianza, frustración, temores, deseos de agresión etc., el mismo que afecta el equilibrio emocional y aspectos físicos, dejando de lado su capacidad creativa, y por tanto su producción en lo laboral (Robbins & Judge, 2009).

### ***2.2.1.7. Punto de vista del conflicto***

Las situaciones de conflicto se pueden percibir de diferentes maneras:

- El habitual
- De interacciones en grupo
- Interaccionista

## **1) El conflicto tradicional:**

Se define como lo tradicional dentro de un ámbito laboral, este siempre tendrá características de negativo para el entorno que posiblemente podrá conllevar a la violencia, y tomar acciones no racionales.

Castro considera que todo conflicto es malo, y puede presentarse como algo simple dentro del trabajo, por tanto, no se deben permitir estos conflictos dentro de lo laboral. Puesto que este conflicto involucra a más personas a medida que transcurre el tiempo, recurrirá a mediadores que puedan dar solución y todos puedan volver a desempeñar su trabajo de manera óptima tanto grupal como individual (Castro, 2015).

## **2) De las relaciones humanas:**

Este tipo de altercados o conflictos suelen presentarse dentro del trabajo, ya que es parte de la naturaleza humana, y el estar agrupado por un tiempo extendido con las mismas personas genera incomodidades que deberán superarse. Por esto será inevitable tener este tipo de relaciones, es así, que las instituciones deben apoyarse a diferentes enfoques donde existan métodos para

manejar las relaciones humanas y de conflicto las cuales vienen dándose a partir de la década de los setenta (Castro, 2015).

### **3) El punto de vista interaccionista**

Por medio de este enfoque, se puede afirmar que al inicio de la conformación de grupos de trabajos ellos se presentarán, calmados, pacíficos, relajados, y tendrán cooperación entre sus integrantes, sin embargo, este estará inclinado a convertirse en un grupo donde no exista la empatía, y una competencia desleal, es por ello, que se debe emplear la innovación por los representantes que deben estar bajo este enfoque, disminuyendo los niveles de conflicto (Castro, 2015).

#### ***2.2.1.8. Etapas del conflicto***

- Conflicto latente (Conflicto potencial por cambios en la estrategia o estructura)
- Conflicto percibido (Toma de conciencia)
- Conflicto sentido (Personalización del conflicto)
- Conflicto manifiesto (Pugna entre grupos e individuos)
- Presentándose el conflicto (Manifestaciones de mal clima dentro del trabajo, para ello debe presentarse estrategias para sobrellevar estas actitudes) (Castro, 2015).

**Etapa 1:** Es la presencia de condiciones problemáticas que favorecen potencialmente la presencia de conflictos, los que aunque aún no existan, se pueden presentar en cualquier momento, estas condiciones pueden ser una mala comunicación o comunicación ineficaz, fallas en la estructura formal de la organización como: claridad en las áreas de responsabilidad, niveles de autoridad, grado de dependencia, etc., y/o variables de personalidad en algún integrante del grupo de trabajo, que pueden resultar molestos para el resto, como: una risa sarcástica, un tono o timbre de voz irritante, una actitud despótica, un carácter demasiado dominante, un temperamento ansioso o colérico, etc.

**Etapa 2:** En esta etapa se empieza a percibir o a sentir una situación de conflicto. Se percibe un conflicto cuando una o más partes toman conciencia de que existen

entre ellas las condiciones que pueden hacer surgir el conflicto. Se siente un conflicto cuando las personas involucran emociones creando ansiedad, tensión, frustración u hostilidad.

**Etapa 3:** Una o ambas partes toman la decisión de actuar de una manera determinada. Algunos conflictos se agravan porque una de las partes les atribuye a las otras intenciones diferentes a las que en realidad tiene. Generalmente se pueden identificar cinco intenciones para el manejo de conflictos:

**Etapa 4:** En esta etapa el conflicto se hace visible a través del comportamiento de las partes en oposición, este comportamiento suele incluir declaraciones, acciones y reacciones de las partes en conflicto. Estos comportamientos son ya la materialización de las intenciones de cada parte, pero muchas veces difieren de estas como resultado de los cálculos equivocados de las intenciones de la otra parte, o porque las intenciones originales se desvían al transformarse en comportamientos.

**Etapa 5:** En esta etapa se dan las consecuencias que resultan de la interacción acción-reacción entre las partes en conflicto. Los resultados pueden ser funcionales si el conflicto en el proceso de las anteriores etapas se manejó bien, resultando como consecuencia un mejoramiento en el desempeño del grupo, o por el contrario los resultados serán disfuncionales si se obstaculiza el desempeño del grupo (Castro, 2015).

#### **2.2.1.9. Conflicto: ventajas y desventajas**

Los conflictos son un aspecto inevitable y natural de la interacción humana, es por ello, que el conflicto en el lugar de trabajo puede tener efectos diferentes en función de cómo se gestione, los mismos que pueden ser un beneficio o una desventaja.

Es por ello, que la gestión de un conflicto debe ser (Redorta, 2011) “el cúmulo de acciones que se orientan a generar cambios dentro de las relaciones están siendo afectadas, para que pueda mejorar la situación donde se encuentran y tomen una actitud pacífica en corto plazo. También existen casos, donde puedan llevar nuevamente al conflicto inicial por intereses personales”.

Consecuentemente (Newstrom, 2011), manifiesta que los beneficios que produce un conflicto es el de buscar nuevos enfoques que conduzcan a mejores resultados, a ser creativos o experimentar con nuevas ideas, sacar a relucir problemas que se encontraban ocultos con el fin de enfrentarlos y resolverlos, para que de esta manera las personas se comprometan con el resultado de haber participado en su solución. Así también Newstrom manifiesta, que las desventajas de un conflicto se dan cuando dura mucho tiempo, por lo que adquiere una alta intensidad o se centra en asuntos personales, por lo tanto, en el ámbito interpersonal la cooperación y el trabajo en equipo se deterioran aumentando la desconfianza entre ellos, y por el otro lado en el ámbito individual los trabajadores pueden sentirse derrotados, lo que aumenta los niveles de tensión personal.

#### **2.2.2.10. Dimensiones**

“Factores de negociación”, (Clubensayos, 2016), entre los factores que intervienen en las decisiones de las partes destacan los factores ambientales, económicos, jurídico institucionales y negociación directa.

##### **1) Factores ambientales:**

Los factores ambientales son los que están en el entorno de los negociadores, entre los cuales se pueden destacar el lugar de la negociación, el número de negociadores y el tiempo. (Clubensayos, 2016).

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

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

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

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

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

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

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

## **2) Factores económicos**

Los factores económicos más importantes son la magnitud del ingreso disponible, la distribución del ingreso, la política remunerativa del gobierno, la política seguida por las entidades en materia de distribución de los beneficios y el estado de desarrollo económico de la sociedad (Clubensayos, 2016).

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

## **3) Factor jurídico-institucional:**

El factor jurídico institucional es el sistema de normas que regula las relaciones laborales de cada país las cuales afecta las características que asume la negociación colectiva (Clubensayos, 2016).

La negociación colectiva en el Perú es un derecho reconocido por el Estado conforme al artículo 28º de la Constitución Política de 1993, encontrándose regulada en lo que respecta a la negociación colectiva privada por el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR, así como el Decreto Supremo N° 011-92-TR, modificado por el Decreto Supremo N° 009-93-TR., en



calidad de disposición reglamentaria, siendo aplicable supletoriamente a los trabajadores públicos, en tanto no se oponga a lo señalado en la normativa específica.

#### **4) Factor de negociación directa:**

En esta etapa, el pliego de reclamos se presenta directamente ante la institución, para luego las partes discutir el pliego de reclamos en el centro de trabajo sin contar con la presencia de autoridades de trabajo (Clubensayos, 2016).

Un individuo representante, trabajador y/o individuo representante-empleador realizan un proceso negociatorio. Es el caso del delegado sindical que negocia en forma directa con el jefe de personal. Por tanto, se dirige a la otra persona en forma directa y clara. Establezca medios de comunicación privados y realice entrevistas sin la presencia de terceros.

Las partes tienen necesidades directas que procuran satisfacer. Cuando se tienen en cuenta las necesidades de la otra parte, la negociación directa es exitosa (Aldao, 2009).

#### **2.2.2. Satisfacción laboral**

La satisfacción laboral es producto de la discrepancia que se da con los trabajadores, cuando realiza su trabajo y lo que realmente obtiene, mediada por la importancia que para él tenga, lo que se traduce en que a menor discrepancia entre lo que quiere y lo que tiene, mayor será la satisfacción (Locke, 1976).

La satisfacción laboral es un juicio relativo, puesto que surge de la comparación implícita entre la situación laboral actual y una situación ideal, la que se experimentaría con el empleo de referencia (Burton, 2007).

La observación que hace Locke con relación a la satisfacción laboral es el resultado de la apreciación que tiene cada individuo para poder desempeñar una labor que le permite alcanzar la comprensión de la relevancia de los valores en el compromiso, siendo estos valores los que ayudan a satisfacer sus necesidades básicas.

### **2.2.2.1. Clasificación según formas de satisfacción laboral**

Esta debe ser entendida como una mercancía, la cual tiene un proceso donde el primer paso es la interacción que se dan entre las personas y su trabajo, esto jugará un papel preponderante de la variable, que es el control y poder que está destinada a regular las acciones, y mejorar el ambiente laboral. Es así que los trabajadores, podrán llegar a diferentes maneras de satisfacción dentro del ambiente laboral.

- **La satisfacción laboral progresiva.** La persona deberá mejorar sus niveles de ambiciones con objetivo a lograr mayor satisfacción.
- **La satisfacción laboral estabilizada.** El sujeto tendrá que mantener sus sueños.
- **La satisfacción laboral resignada.** La persona, minimizará sus niveles de deseos para poder estar dentro de sus condiciones de trabajo.
- **La insatisfacción laboral constructiva.** El trabajador, sentirá insatisfacción, y no dejará de lado sus anhelos, buscando soluciones para incrementar su tolerancia.
- **La insatisfacción laboral fija.** La persona, mantendrá el nivel de deseos y dejará que las situaciones se presenten para mejorar los problemas (Navarro, 2012).

### **2.2.2.2. Tipos de satisfacción laboral**

Se reconocen dos tipos o formas en el cual se realiza un análisis.

- **Satisfacción general:** Se mide por medio de un promedio donde se puede reconocer los diversos aspectos del cargo que desempeña.
- **Satisfacción por facetas:** En el nivel, entre alto y bajo que representa la satisfacción dentro de su ámbito laboral, reafirmación, logros, condiciones de trabajo, inspección, obtención, compañerismo, y normas dentro de la institución. Es así, que la satisfacción se encuentra interaccionada con el clima organización y desempeño laboral.

Cuando se menciona el nivel de satisfacción laboral está representado por ser variable de un conjunto de personas a otro, los cuales están

relacionados con diversos factores externos. Es así que realiza un análisis, en donde se conocerá a las personas, también se identificará a los trabajadores con mayor insatisfacción. Los indicadores más importantes son la edad, la ocupación, la magnitud de la empresa. (Navarro, 2012).

### **2.2.2.3. Importancia de la satisfacción laboral**

La importancia y la necesidad del estudio de la satisfacción laboral, radica en analizar los factores hombre- trabajo interrelacionados para el desarrollo de la actividad laboral, lo que permite una realización más eficiente de la misma, e incide en la competitividad de la organización; esto tiene una influencia en la disciplina, ausencias, llegadas tardes, rotación de personal, ineficiencia, relaciones interpersonales y otras (Santana & Zayas, 2014).

La importancia de investigar la satisfacción laboral, debe estar agrupada a mejorar el desarrollo y la calidad de vida de los empleados como parte de la empresa, ya que es parte fundamental de mejorar sus condiciones en el trabajo y fuera de él, porque contar con trabajador satisfecho tendrá mayores resultados presentando una conducta pro-organizacional (Kalleberg, 1977).

### **2.2.2.4. Beneficio de la satisfacción laboral**

El nivel de satisfacción de las personas con su trabajo en una organización, revierte en la reputación de la institución o empresa, tanto a nivel interno como externo y las diferencias entre unidades organizacionales en satisfacción laboral son vistas como síntomas preocupantes de potenciales deficiencias, en consecuencia; todo ello, convierte a la satisfacción laboral en materia prioritaria de evaluación y mejora en cualquier organización (Anaya & Suarez, 2007).

Las medidas de satisfacción en el trabajo, actúan como un indicador de la calidad del empleo y parecen ser provechosos para predecir el futuro proceder del mercado de trabajo (Marcerano, Luque, & Ruiz, 2007).

El factor humano es el recurso máspreciado de una organización y de un país en su conjunto, es el que puede desplegar las competencias necesarias para construir méritos competitivos, y para que esto ocurra, es indispensable atender a su satisfacción laboral (Morales, Medina, & Perez, 2005).

### **2.2.2.5. Factores determinantes para la satisfacción laboral**

De acuerdo con los descubrimientos, exploraciones y cognición acumulados (Robbins, 2004), se considera que los principales elementos organizacionales que determinan la satisfacción laboral son:

- Reto del trabajo.
- Sistema de recompensas justas.
- Satisfacción con el salario.
- Satisfacción con el sistema de promociones y ascensos.
- Condiciones favorables de trabajo.
- Colegas que brinden apoyo.
- Compatibilidad entre personalidad y el puesto de trabajo

Las consecuencias de la falta de satisfacción pueden afectar la productividad de la organización y crear un deterioro en la cualidad del entorno laboral.

Puede aminorar el desempeño, aumentar el nivel de quejas, la deserción o el cambio de empleo.

Condiciones favorables de trabajo: a los empleados les atrae su ambiente de trabajo. Se interesan en que su entorno de trabajo les permita el bienestar personal y les permita hacer un buen trabajo.

Un ambiente físico conveniente y un adecuado diseño del lugar permitirán un mejor cumplimiento y favorecerá la satisfacción del empleado. Otro punto de vista a considerar es la cultura organizacional de la empresa, todo ese método de valores, objetivos que es percibido por el trabajador y expresado a través del clima organizacional también coadyuva a proporcionar condiciones venturosas de trabajo, siempre que analicemos que las metas organizacionales y las personales no son opuestas. En esta intervienen más factores como el que tratamos en el siguiente punto.

### **2.2.2.6. Medición de la satisfacción laboral**

Los dos métodos más conocidos son la calificación única general y la calificación sumada, que está compuesta por varias facetas del trabajo que se realiza. El método de la calificación única general consiste en requerir a las personas que respondan a una pregunta, como ésta: “Considerando todos sus aspectos, ¿qué tan satisfecho se siente con su trabajo?” y los entrevistados dan su respuesta rodeando con un círculo un número entre uno y cinco que corresponden a las respuestas “muy satisfecho” o “muy insatisfecho”.

#### **Efecto de la satisfacción laboral en el desempeño de los empleados:**

El interés de los gestores en la satisfacción con el trabajo se focaliza en su efecto en el desempeño de los empleados. Los investigadores saben de este interés y por eso vemos muchas investigaciones diseñados para evaluar el impacto de la satisfacción en la productividad, ausentismo y rotación.

- **Satisfacción y productividad:** las empresas con más empleados satisfechos son más poderosas que aquellas con menos empleados satisfechos.
- **Satisfacción y ausentismo:** encontramos una relación negativa perseverante entre satisfacción y ausentismo, pero la correlación es moderada, por lo regular de menos que +0.40. Es de darse cuenta que los trabajadores insatisfechos, tienen más probabilidades de faltar al trabajo, pero otros factores tienen un impacto en la relación y reducen este coeficiente.
- **Satisfacción y rotación:** la satisfacción además tiene una relación negativa con la rotación; de hecho, es una correlación más intensa que la hallada con el ausentismo.

En cambio, factores como las condiciones del mercado de trabajo, creencia de otras oportunidades de trabajo y antigüedad en la organización también son limitaciones importantes para decidir si se deja o no el trabajo actual (Robbins, 2004).

## **Cómo expresan los empleados su insatisfacción:**

Los empleados expresan su insatisfacción de varias maneras, se anotan cuatro respuestas que distinguen en dos dimensiones: constructivas o destructivas y activas o pasivas. Se explica como sigue:

- **Salida:** es un comportamiento dirigido a desamparar la organización, como buscar otro trabajo o abandonar.
- **Vocear:** emplear activa y constructivamente de mejorar las condiciones, como al recomendar mejoras, examinar los problemas con los superiores y algunas formas de actividad sindical.
- **Lealtad:** aguardar pasivamente, aunque con entusiasmo, a que mejoren las condiciones; por ejemplo, cobijar a la organización ante críticas externas y fiarse en que la organización y su gerencia “hacen lo correcto”.
- **Negligencia:** permitir que las condiciones empeoren, como por ausentismo o retardo crónicos, poco anhelo o tasa elevada de errores.

### **2.2.2.7. Dimensiones**

#### **1) Recompensa justas**

Existen dos tipos de retribuciones relacionadas con la satisfacción laboral, las extrínsecas y las intrínsecas. Las retribuciones extrínsecas son las que otorga la organización, según el desempeño y el esfuerzo de los empleados, entre otras cosas, sistema de salarios y políticas de ascenso que se tiene en la organización, las alabanzas y los reconocimientos por parte del administrador. Las intrínsecas son las que el empleado experimenta interiormente, sentimientos de competencia, la vanidad y la habilidad manual por un trabajo bien hecho (Navarro, 2012).

#### **2) Satisfacción con el salario**

Los sueldos o salarios, estímulos y gratificaciones son la compensación que los empleados admiten a cambio de su labor.

La administración del departamento de personal a través de esta actividad vital asegura la satisfacción de los empleados, lo que a su vez ampara a la

organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva (Navarro, 2012).

### **3) Compatibilidad entre la persona y puesto**

La satisfacción no puede, de acuerdo con este concepto, ser entendida como producto único de la persona o situación. Así se vuelve más meritorio el hecho de que una función puede ser motivadora para una persona y no para otra. Igualmente, en el caso de un único sujeto, la satisfacción con la función puede variar a lo largo del tiempo (Cavalcante, 2004).

#### **2.3. Definición de términos básicos**

**Soluciones colectivas.** Acciones del capital social formado por redes de reciprocidad, cooperación voluntaria y compromiso, que contribuye a la búsqueda de medios para manejar problemas en la comunidad (Hernandez J., s.f.).

**Satisfacción laboral.** Los quehaceres que las personas ejecutan son mucho más que actividades que realizan, pues además requiere interacción con los compañeros y con los gerentes, cumplir con los reglamentos organizacionales, así como con sus políticas, cumplir con los estándares de desempeño, sobrevivir con las circunstancias de trabajo, entre muchas otras cosas (Hannoun, 2011).

**Significación de las tareas.** Acción intencionada que una persona considera necesaria para conseguir un resultado concreto en cuanto a la resolución de un problema, el cumplimiento de una obligación o la consecución de un objetivo (Europeo, 2017).

**Condiciones de trabajo.** La naturaleza de trabajo es aquella que determina las características de la ocupación en relación con la seguridad y salud del trabajador. Forman parte de ellas no sólo el salario, del que más se suele hablar, sino también el local, los equipos, los productos, instalaciones y útiles del centro de trabajo. Cualquier transformación o variación en este punto de vista se trata de una modificación de las condiciones de trabajo (ORG., s.f.).

**Reconocimiento personal.** Este proceso hace consciente a la persona del poder que tiene, de los valores que los destacan, de su poder creativo y se le hace

sentir importante frente a los demás desde el punto de vista laboral como ser humano. De aquí nace la capacidad de ser y de realizarse (Parada, 2003).

**Beneficios económicos.** El rendimiento económico se mide a través del análisis de costo-beneficio que precisamente se refiere a la diferencia entre el costo de lo que producimos y la renta obtenida por las ventas de los productos producidos (Economía, 2011).

**Desempeño laboral.** El desempeño laboral es el proceder o la conducta real de los trabajadores, tanto en el orden profesional y técnico, como en las relaciones interpersonales que se crean en la vigilancia del proceso salud / enfermedad de la población; en el cual influye a su vez, de manera importante el componente ambiental (Perea, 2005).

**Eficiencia.** Es el grado en que el sistema de salud lleva a cabo la máxima contribución a las metas sociales definidas dados los recursos disponibles del sistema de salud y de aquellos que no corresponden al sistema de salud. Compromete la relación favorable entre resultados obtenidos y costos de los recursos empleados (Cubana, 2008).

**Efectividad.** Consecuencias según objetivos; grado en que se aplican los resultados (Reforma). Se refiere a los efectos de una actividad y sus resultados finales, beneficios y consecuencias para una población en relación con los motivos establecidos (Cubana, 2008).

**Eficacia.** Se refiere a los resultados con relación a las metas y cumplimiento de los objetivos organizacionales. Para ser eficaz se deben priorizar las tareas y realizar ordenadamente aquellas que permiten alcanzarlos mejor y más (Cubana, 2008).



### **III. MÉTODOS Y MATERIALES**

#### **3.1. Hipótesis de la investigación**

##### **3.1.1. Hipótesis general**

**H1:** La negociación colectiva tiene una relación significativa con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019.

**H0:** La negociación colectiva no tiene una relación significativa con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019.

##### **3.1.2. Hipótesis específicas**

###### **Hipótesis específica 1:**

**H1:** Los factores ambientales tienen una relación significativa con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019.

**H0:** Los factores ambientales no tienen una relación significativa con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019.

###### **Hipótesis específica 2:**

**H1:** Los factores económicos tienen una relación significativa con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019.

**H0:** Los factores económicos no tienen una relación significativa con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019.

###### **Hipótesis específica 3:**

**H1:** Los factores jurídico-institucionales tienen una relación significativa con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019.

**H0:** Los factores jurídico-institucionales no tienen una relación significativa con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019.

#### **Hipótesis específica 4:**

**H1:** La negociación directa tiene una relación significativa con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019.

**H0:** La negociación directa no tiene una relación significativa con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019.

### **3.2. Variables de estudio**

Según Hernández, Mendoza (2018) indican:

Una variable es una propiedad que puede variar y cuya fluctuación es susceptible de medirse u observarse. Ejemplos de variables son: edad, género, depresión, liderazgo, exposición a un programa televisivo, ventas de un producto, preferencia de una red social en internet, presión arterial, dosis diaria administrada de un medicamento, satisfacción laboral, tiempo que tarda en manifestarse una enfermedad, etc. Como podemos ver siempre hay probabilidad de variación. (p. 125)

Las variables se caracterizan por su inestabilidad, además de ellos una variable es un símbolo muy importante ya que nos ayuda a identificar algún elemento no especificado dentro de un trabajo de investigación. En la presente investigación presentamos las siguientes variables:

- Variable independiente: negociación colectiva
- Variable dependiente: satisfacción laboral

#### **3.2.1. Definición Conceptual**

##### **3.2.1.1. Variable independiente 1: negociación colectiva**

La negociación colectiva tiene por objetivo concluir con los conflictos laborales que, de cierta forma atañen a los trabajadores y empleadores. Es entonces, que los conflictos que suelen ser persistentes en una relación laboral pueden encontrar una solución en la negociación colectiva y que luego de terminar el pacto colectivo tenga como efecto la paz social (Gernigon, Odero, & Guido, 2000)

### **3.2.1.2. Variable dependiente 2: satisfacción laboral**

Se refiere a la satisfacción laboral a la manera como se siente la persona en el trabajo. Involucra diversos aspectos, como salario, estilo de supervisión, condiciones del trabajo, oportunidades de promoción, compañeros de labor, etc. (Flores, 1992).

### **3.2.2. Definición operacional**

El cambio de variables teóricas a indicadores prácticos constatables y medibles, ítems o equivalentes se les llama operacionalización las mismas que se basa en la explicación de conceptos y operacional. Así mismo se mencionará que en el momento que se edifica un instrumento, el mejor procedimiento es marchar de la variable a sus dimensiones, después a los indicadores, al final a los ítems y sus categorías (Hernández et al 2014). La definición operacional es el desarrollo de cada una de las variables tanto en general y específico, así mismo en la operacionalización estas serán convertida de la teoría a indicadores en las que se podrán medir.

#### **3.2.2.1. Variable independiente 1: negociación colectiva**

Se entiende por negociación colectiva como la herramienta para poder solucionar los conflictos internos entre trabajadores, solo se podrá resolver cuando las partes involucradas llegarán a un acuerdo mutuo donde ambas partes queden satisfechas.

#### **Dimensión 1: Factores ambientales**

##### **Indicadores:**

- Administración
- Conflictos
- Poder de negociación
- Cooperación
- Duración
- Cantidad de negociadores
- Ámbito

## **Dimensión 2:** Factores económicos

### **Indicadores:**

- Sueldo percibido
- Políticas de gobierno
- Políticas de la entidad

## **Dimensión 3:** Factor jurídico-institucional

### **Indicadores:**

- Sindicatos establecidos
- Cantidad de miembros
- Normas

## **Dimensión 4:** Factor de negociaciones directas

### **Indicadores:**

- Económica
- Social
- Financiera

### ***3.2.2.2. Variable dependiente 2: satisfacción laboral***

Por ser una actitud, la satisfacción laboral es una tendencia relativamente estable de responder consistentemente al trabajo que se desempeña la persona. Está basada en las creencias y valores desarrollados por la propia persona hacia su trabajo.

## **Dimensión 2:** Recompensas justas

### **Indicadores:**

- Percepción de salario
- Demanda de trabajo
- Habilidades del individuo
- Estándares de salario

**Dimensión 2:** Satisfacción con el salario

**Indicadores:**

- Compensación a los empleados
- Fuerza de trabajo productiva
- Administración del departamento de personal

**Dimensión 2:** Compatibilidad entre la personalidad y el puesto

**Indicadores:**

- Personalidad y ocupación
- Habilidades
- Desempeños en el puesto

**Tabla 1.**

*Operacionalización de la variable negociación colectiva*

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN DE DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Negociación Colectiva	La negociación colectiva puede definirse como el procedimiento que permite generar acuerdos y formalizar compromisos que den respuesta a los distintos intereses de las partes, fijando formas equitativas para la distribución de las cargas y beneficios y de los derechos y obligaciones (Sepulveda & Vega, 1998).	Factores ambientales	Los factores ambientales son los que están en el entorno de los negociadores, entre los cuales se pueden destacar el lugar de la negociación.	<input type="checkbox"/> Administración <input type="checkbox"/> Conflictos <input type="checkbox"/> Poder de negociación <input type="checkbox"/> Cooperación <input type="checkbox"/> Duración <input type="checkbox"/> Cantidad de negociadores <input type="checkbox"/> Ambito	<b>Encuesta</b>	Cuestionario cerrado
		Factores económicos	Los factores económicos más importantes son la magnitud del ingreso disponible, la distribución del ingreso, la política remunerativa del gobierno.	<input type="checkbox"/> Sueldo percibido <input type="checkbox"/> Políticas de gobierno <input type="checkbox"/> Políticas de la entidad		
		Factor jurídico-institucional	El factor jurídico institucional es el sistema de normas que regula las relaciones laborales de cada país las cuales afecta las características que asume la negociación colectiva.	<input type="checkbox"/> Sindicatos establecidos <input type="checkbox"/> Cantidad de miembros <input type="checkbox"/> Normas		
		Factor de negociaciones directas	En esta etapa el pliego de reclamos se presenta directamente ante la institución, para luego las partes discutir el pliego de reclamos en el centro de trabajo sin contar con la presencia de autoridades de trabajo.	<input type="checkbox"/> Económica <input type="checkbox"/> Social <input type="checkbox"/> Financiera		

**Tabla 2.**

*Operacionalización de la variable satisfacción laboral*

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN DE DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Satisfacción Laboral	Se refiere a la satisfacción laboral a la manera como se siente la persona en el trabajo. Involucra diversos aspectos, como salario, estilo de Supervisión, condiciones del trabajo, oportunidades de promoción, compañeros de labor, etc. Por ser una actitud, la Satisfacción Laboral es una tendencia (Flores, 1992).	recompensas justas	Régimen de compensación salarial y estrategias de ascensos que se sigue en la organización. (García, 2010)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percepción de salario</li> <li>• Demanda de trabajo</li> <li>• Habilidades del individuo</li> <li>• Estándares de salario</li> </ul>	<b>Encuesta</b>	Cuestionario cerrado
		Satisfacción con el salario	Los sueldos o salarios, incentivos y gratificaciones son la compensación que los empleados reciben a cambio de su labor. (Marquez, 2015)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compensación a los empleados</li> <li>• Fuerza de trabajo productiva</li> </ul> Administración del departamento de personal		
		Compatibilidad entre la personalidad y el puesto	Un alto acuerdo entre personalidad y ocupación da como resultado más satisfacción, ya que las personas poseerían talentos adecuados y habilidades para cumplir con las demandas de sus trabajos. (Marquez, 2015)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalidad y ocupación</li> <li>• Habilidades</li> <li>• Desempeños en el puesto</li> </ul>		

### **3.3. Tipo y nivel de la investigación**

#### **3.3.1. Tipo**

La presente investigación, fue de tipo aplicada con enfoque cuantitativo, ya que se ha buscado dar la mejor solución a los problemas planteados.

Se centró fundamentalmente en los aspectos observables que representa a un conjunto de procesos, es secuencial y probatoria donde se utiliza la recolección de datos para probar hipótesis, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2016).

#### **3.3.2. Nivel**

El nivel de la presente investigación fue descriptiva correlacional, ha descrito cada variable de estudio buscando la relación o nexos que existe entre ellas

El tipo de investigación fue descriptivo correlacional por que se tuvo como propósito medir el grado de relación que existe entre dos o más conceptos o variables, miden cada una de ellas y después, cuantifican y analizan la vinculación. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba (Hernández, Fernández, & Baptista, 2016).

### **3.4. Diseño de la investigación**

La presente investigación fue de diseño no experimental, porque no se ejecutó alguna alteración sobre las variables, solo se describió la relación que tienen ambas variables de investigación y transversal porque se recolectaron datos en un solo momento, en un tiempo único (Hernández, Fernández, & Baptista, 2016).

### **3.5. Población y muestra de estudio**

#### **3.5.1. Población**

La población de estudio estuvo conformada por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019.



Según Hernández, et.al (2016) indican: “La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”

**Tabla 3.**

*Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019*

<b>Trabajadores</b>	<b>276</b>	<b>728</b>	<b>Total</b>
Mujeres	6	3	9
Hombres	14	17	31
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>40</b>

### **3.5.2. Muestra**

Según Hernández, et.al. (2016) indica:

En la ruta cuantitativa, una muestra es un subgrupo de la población o universo que te interesa, sobre la cual se recolectarán los datos pertinentes, y deberá ser representativa de dicha población (de manera probabilística, para que puedas generalizar los resultados encontrados).

La población muestral fue el total de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos 2019,

### **3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.6.1. Técnicas de recolección de datos**

##### **Observación directa:**

Técnica que permitió acceder a la información directa y de manera confiable para luego describir y analizar situaciones.

##### **Encuestas:**

Se aplicaron a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019.

### **3.6.2. Instrumentos de recolección de datos**

#### **Observación directa:**

Instrumento que ayudó a obtener datos mediante una lista de control del personal que nos permitió obtener información.

#### **Cuestionarios:**

Que fueron aplicados a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019.

### **3.7. Confiabilidad del instrumento**

Para que tenga un cierto nivel de importancia en las herramientas en el recojo de datos, se trabajó con el direccionamiento de un equipo de expertos, siendo estos con mucha experiencia en temas de investigación para que su opinión sea la indicada y tenga mucha relevancia el trabajo. Por tal, Según (Hernández et al., 2014, p. 243), en los trabajos de investigación, “*se necesita un cierto nivel en que los instrumentos efectivamente evalúen la variable que quiere calcular*”. Por consiguiente, también se aplicó la técnica de alfa de Cronbach.

#### **3.7.1. Validez del instrumento**

La validez del *instrumento* se hizo a través de los expertos quienes ponderan las precisiones del instrumento construido de manera indirecta; siendo las apreciaciones siguientes.

#### **Validez de contenido**

La presente investigación optó por la validez de contenido para la validación de los instrumentos. La validación de contenido se llevó a cabo por medio de la consulta a un panel experto. Al respecto, (Hernández et al., 2014, p. 204) menciona:

La validez de expertos o *face validity*, se refiere al grado en que aparentemente un instrumento de medición mide la variable en cuestión, de acuerdo con voces calificadas.

Para ello, recurrimos a la opinión de docentes los cuales determinaron la adecuación muestral de los ítems de los instrumentos. A ellos se les entregó la matriz de consistencia, los instrumentos y la ficha de validación donde se determinaron: la correspondencia de los criterios, objetivos e ítems, negociación colectiva y satisfacción laboral. Sobre la base del procedimiento de validación descrita, los expertos consideraron la presencia de una relación significativa entre los objetivos de estudio y los criterios y los ítems que son parte del instrumento del proceso de recolección de datos. Así mismo, se dieron a conocer los resultados que se perciben en la tabla que sigue.

La validez fue aprobada por la revisión de los siguientes expertos

**Tabla 4.**  
*Validación de instrumento de medición por juicio de expertos*

		<b>Ponderación porcentual</b>		
<b>N°</b>	<b>Experto</b>	<b>Institución</b>	<b>Negociación colectiva y Satisfacción laboral</b>	<b>Conclusión</b>
1	Mg, Dimas Castro Pareja	Docente de la unidad de	87.5%	<b>Aplicable</b>
2	Mg. Fernando Hurtado Carrasco	Docente de la unidad de	90.0 %	<b>Aplicable</b>
Puntaje final y promedio de valoración			<b>89.5%</b>	Aplicable

**Fuente:** Elaboración propia de los resultados obtenidos de la calificación de los expertos en relación a Negociación colectiva y Satisfacción laboral, pueden ser comprendidos en la siguiente tabla.

**Tabla 5.**  
*Valores de los niveles de validez*

<b>Valores</b>	<b>Nivel de validez</b>
91-100	Excelente
81-90	Muy bueno
71-80	Bueno
61-70	Regular
51-60	Deficiente

**Fuente:** Tomado de Cabanillas (2004, p. 76)

Dada la validez de los instrumentos por juicio de expertos, donde el cuestionario de Negociación colectiva Satisfacción laboral obtuvo el valor de 89.5 %, podemos deducir que ambos instrumentos tienen una muy buena validez.

### 3.7.2. Confiabilidad de los instrumentos por el coeficiente Alfa de Cronbach

#### Validación interna

El coeficiente Alfa Cronbach es un modelo de consistencia interna, basado en el promedio de las correlaciones entre los ítems. Tomando valores entre 0 y 1, donde: 0 significa confiabilidad nula y 1 representa confiabilidad total, siendo el punto de corte 0.70 (Hernandez et al., 2014, p. 122).

Seguidamente, se calculó la confiabilidad de consistencia interna de los instrumentos mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. A fin de comprobar la validez y confiabilidad de los instrumentos se aplicó la prueba a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019.

- El tiempo de media para completar el instrumento fue de 15 minutos en promedio.
- No hubo dificultad para comprender los enunciados correspondientes a cada una de las preguntas.

Con los datos recolectados se procedió a analizar el índice de consistencia interna del instrumento mediante el estadístico Alfa Cronbach, debido a que los instrumentos tienen escala politómica.

**Tabla 6.**  
*Validación de los instrumentos de B- Learning y pensamiento crítico*

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Negociación Colectiva	0,953	19
Satisfacción laboral	0,957	10

**Fuente:** Elaboración propia en base a las encuestas.

En la tabla 7, se observó los resultados obtenidos del coeficiente alfa de Cronbach es de 0,953 para los 19 ítems de variable negociación colectiva; 10 ítems de la variable de satisfacción laboral. Este valor indica que la confiabilidad de los instrumentos sobre la negociación colectiva y su relación con la Satisfacción laboral, de acuerdo trabajadores de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019, tiene alta confiabilidad para los variables de estudio.

Los resultados permiten apreciar que las correlaciones de ítems-test corregidas son superiores de 0,70, lo que nos indica que los ítems son consistentes entre sí; lo que permite concluir que las escalas presentan aceptable confiabilidad según los parámetros de la comunidad científica.

### 3.8. Métodos de análisis de datos

- a) El **método hipotético deductivo**; con este método se hizo la construcción de la hipótesis con el fin de determinar la influencia del sistema de detracciones sobre la prestación de servicios, el cual nos permite hacer una mejor toma de decisiones en beneficio de la misma.

Para realizar el respectivo análisis se usaron las siguientes medidas estadísticas:

Las tablas: a través de estas podemos observar información resumida conteniendo una serie de datos ordenados en filas y columnas de tal manera que nos muestra los resultados obtenidos.

Los gráficos: Su uso permite ilustrar los datos del estudio mediante barras, la misma que nos brinda un análisis del sistema de detracciones y prestación de servicios de manera tal que se puede conocer su grado de influencia.

- b) **Método inductivo**; este ha permitido procesar y analizar los datos obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa para lograr el objeto.
- c) **Síntesis y análisis estadístico**, la recolección de datos se examinó, desarrollo y presentó información basada en los datos obtenidos a partir de las encuestas realizadas, además de ello se usaron los estadígrafos adecuados y las medidas estadísticas necesarias. Para el examen de los datos obtenidos se preparó un informe de datos usando el programa SPSS V.24 pasando finalmente a la interpretación y discusión de resultados.
- d) **Estadística descriptiva**, con la recopilación de datos cuantitativos se elaboraron gráficos y tablas, cálculo de medidas de resumen para lograr los objetivos.

- e) **Estadística inferencial**, se realizó la prueba de hipótesis respectivas para su contrastación correspondiente, se preparó un informe de los resultados usando el programa SPSS V.24 pasando finalmente a la interpretación y discusión de resultados.

### **3.9. Aspectos éticos**

Se ha respetado las referencias usadas, trabajando las muestras sin criterio de conveniencia. El nivel de significancia de alfa fue de 0.05 fue establecido antes de analizar los datos.

#### **IV. RESULTADOS**

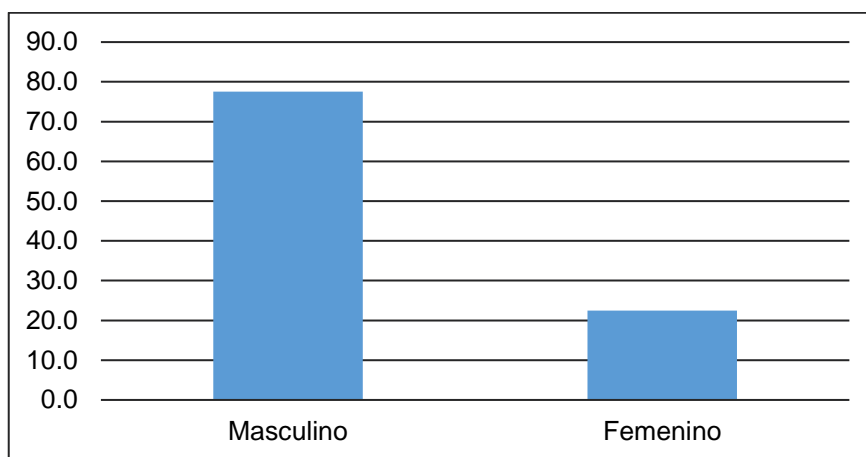
Este capítulo muestra el ámbito de estudio de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, que constituye el desarrollo de la investigación. De manera muy resumida, se presenta el recorrido por todos los puntos que serán presentados más intensamente a lo largo de los siguientes párrafos, así obtener una visión completa de todo el transcurso del ámbito de estudio.

El capítulo está desarrollado en tres apartados. El primero, se presenta los resultados con respecto a la variable negociación colectiva. En segundo lugar, se procede a la presentación y análisis de los resultados de la variable satisfacción laboral, con sus respectivas dimensiones y finalmente, se muestra la prueba de hipótesis de la negociación colectiva y la satisfacción laboral.

#### 4.1. Resultados descriptivos

**Tabla 7.**  
*Sexo de los trabajadores*

Sexo	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
Masculino	31	77.5%
Femenino	9	22.5%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100.0</b>



**Figura 1.** Sexo de los trabajadores

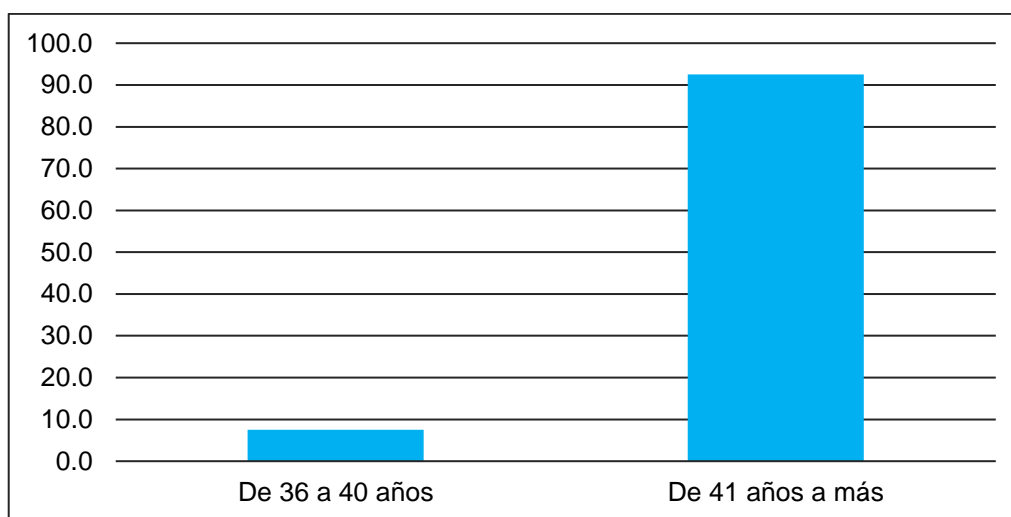
#### **Interpretación:**

En la figura Nro. 1., se puede observar que del total de los encuestados el 77.5% es de sexo masculino siendo la mayor población que trabaja dentro de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, con un 22.5% de sexo femenino teniendo el menor porcentaje de trabajadores en la mencionada institución. Por tanto, se puede concluir que dentro de las oficinas de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, existe una mayor preponderancia de trabajadores masculinos.



**Tabla 8.**  
*Edad de los trabajadores*

<b>Edad</b>	<b>Frec. Absoluta</b>	<b>Frec. Relativa</b>
De 36 a 40 años	3	7.5%
De 41 años a más	37	92.5%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100.0</b>



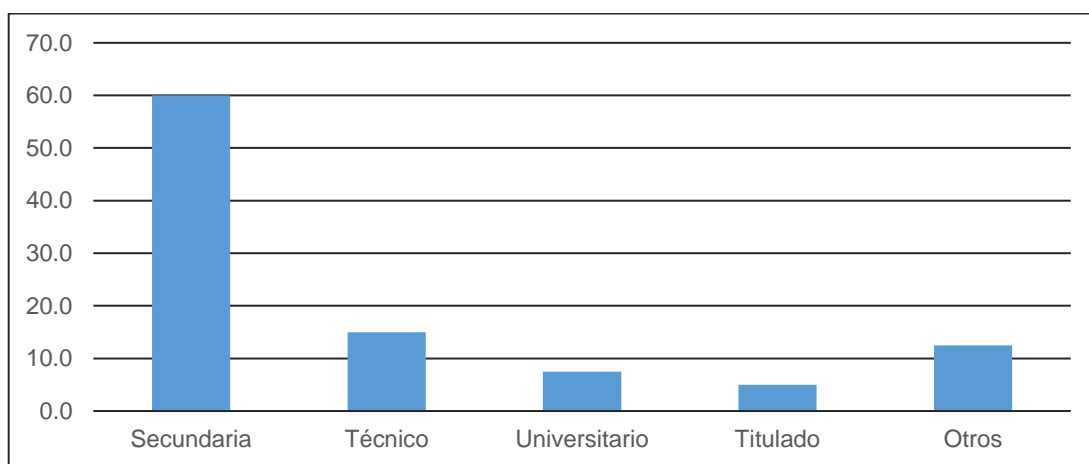
**Figura 2.** Edad de los trabajadores

**Interpretación:**

En la figura Nro. 2, se puede observar que del total de los encuestados dentro de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos tienen una edad promedio de 41 años a más, representando el 92.5% de la totalidad de sus trabajadores, por otro lado, existen trabajadores que tienen la edad entre 36 a 40 años siendo el 7.5% el cual representa el porcentaje minoritario. Por lo tanto, los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos está conformado por personas mayores los cuales en mayoría cuentan con una familia, es por ellos que deben ser reconocidos con sus beneficios completos, para tener una mejor calidad de vida tanto de ellos como de sus familias.

**Tabla 9.**  
*Formación académica de los trabajadores*

<b>Formación académica</b>	<b>Frec. Absoluta</b>	<b>Frec. Relativa</b>
Secundaria	24	60.0%
Técnico	6	15.0%
Universitario	3	7.5%
Titulado	2	5.0%
Otros	5	12.5%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100.0</b>



**Figura 3.** Formación académica de los trabajadores

**Interpretación:**

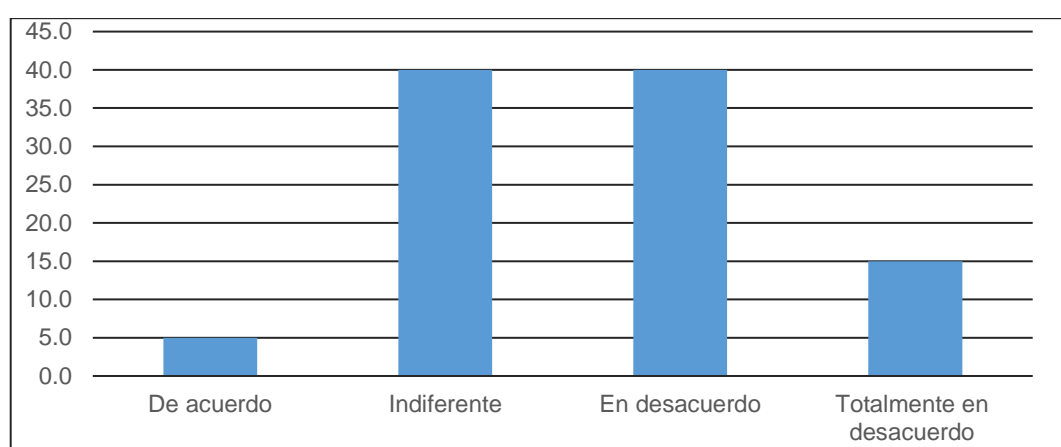
En la figura Nro. 3, se puede observar que del total de los encuestados dentro de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos cuentan con una formación académica de secundaria completa con un 60% siendo el porcentaje más alto de respuesta, y un 15% cuenta con una formación académica de técnico, por otro lado, el menor porcentaje de respuesta es de 5.0% los cuales tienen título universitario. En síntesis, se puede afirmar que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos tienen una formación académica de secundaria concluida, y solo un par de personas, cuenta con una profesión.

## 4.2. Resultados con respecto a la variable negociación colectiva

**Tabla 10.**

*Factores ambientales*

<b>Factores ambientales</b>	<b>Frec. Absoluta</b>	<b>Frec. Relativa</b>
De acuerdo	2	5.0%
Indiferente	16	40.0%
En desacuerdo	16	40.0%
Totalmente en desacuerdo	6	15.0%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100.0</b>



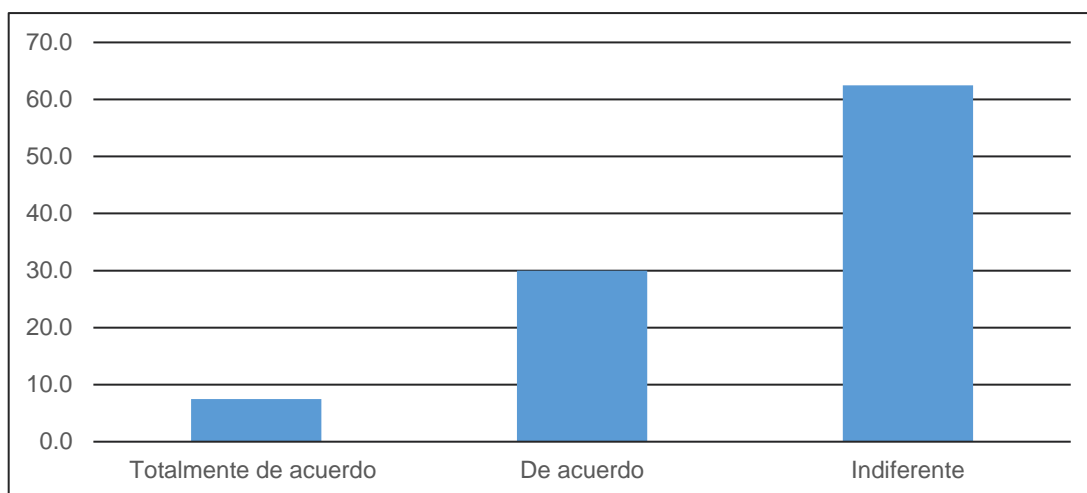
**Figura 4.** Factores ambientales

### **Interpretación:**

En la figura Nro. 4, se puede observar que del total de los encuestados dentro de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos tienen problemas con los factores ambientales ya que respondieron que son indiferentes y están en desacuerdo con un promedio de respuesta del 40.0% en ambos casos, siendo el mayor porcentaje y otros respondieron que están de acuerdo con un 5.0% siendo el menor porcentaje. Es así que la administración dentro de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, debe mejorar para poder evitar conflictos y mejorar las negociaciones con los trabajadores y duren menor tiempo

**Tabla 11.**  
*Factores económicos*

<b>Factores económicos</b>	<b>Frec. Absoluta</b>	<b>Frec. Relativa</b>
Totalmente de acuerdo	3	7.5%
De acuerdo	12	30.0%
Indiferente	25	62.5%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100.0</b>



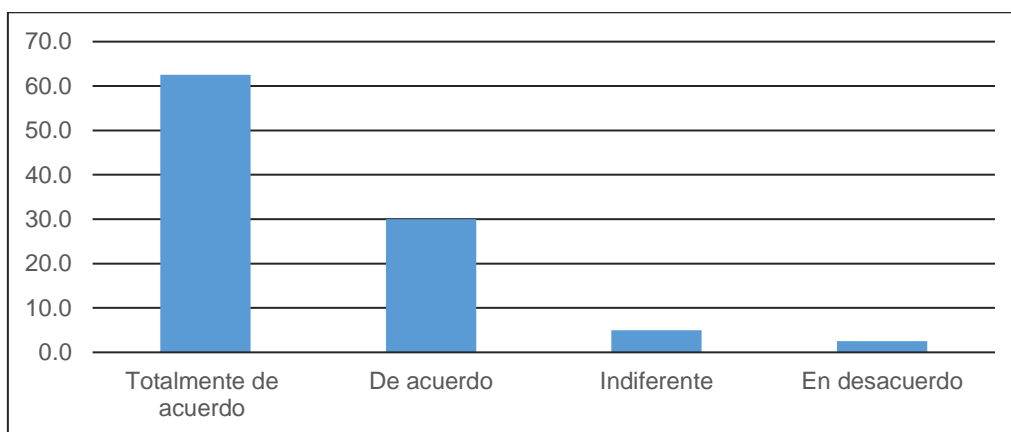
**Figura 5.** Factores económicos

**Interpretación:**

En la figura Nro. 5, se puede observar que del total de los encuestados dentro de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos respondieron que son indiferentes frente a los factores económicos con un 62.5%, siendo este el porcentaje más alto de respuestas, por otro lado, otros trabajadores están de acuerdo con los factores económicos con un 30.0%, y con un 7.5% siendo este el menor porcentaje de respuesta los cuales están totalmente de acuerdo con los factores económicos dentro de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos. Es así que muchos de los trabajadores no están de acuerdo, con el sueldo percibido, porque consideran que debería ser equitativo con la labor que realizan.

**Tabla 12.**  
*Factor Jurídico-Institucional*

<b>Factor Jurídico-Institucional</b>	<b>Frec. Absoluta</b>	<b>Frec. Relativa</b>
Totalmente de acuerdo	25	62.5%
De acuerdo	12	30.0%
Indiferente	2	5.0%
En desacuerdo	1	2.5%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100.0</b>



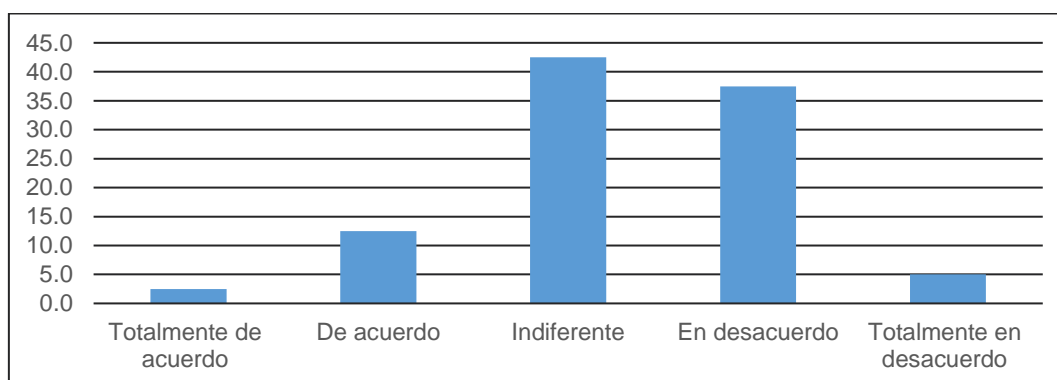
*Figura 6.* Factor Jurídico-Institucional

**Interpretación:**

En la figura Nro. 6, se puede observar que del total de los encuestados dentro de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos respondieron que están totalmente de acuerdo con el factor Jurídico-Institucional con un 62.5% siendo este el porcentaje más alto de respuestas y un 30% que están de acuerdo, por otro lado, un 2.5% son indiferentes frente al factor jurídico-institucional siendo el menor porcentaje de respuesta. En síntesis, los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos tienen sindicatos establecidos donde sus quejas, pueden ser escuchadas y ser protegidos mediante estatutos que les permita seguir laborando.

**Tabla 13.***Factor de negociaciones directas*

<b>Factor de negociaciones directas</b>	<b>Frec. Absoluta</b>	<b>Frec. Relativa</b>
Totalmente de acuerdo	1	2.5%
De acuerdo	5	12.5%
Indiferente	17	42.5%
En desacuerdo	15	37.5%
Totalmente en desacuerdo	2	5.0%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100.0</b>

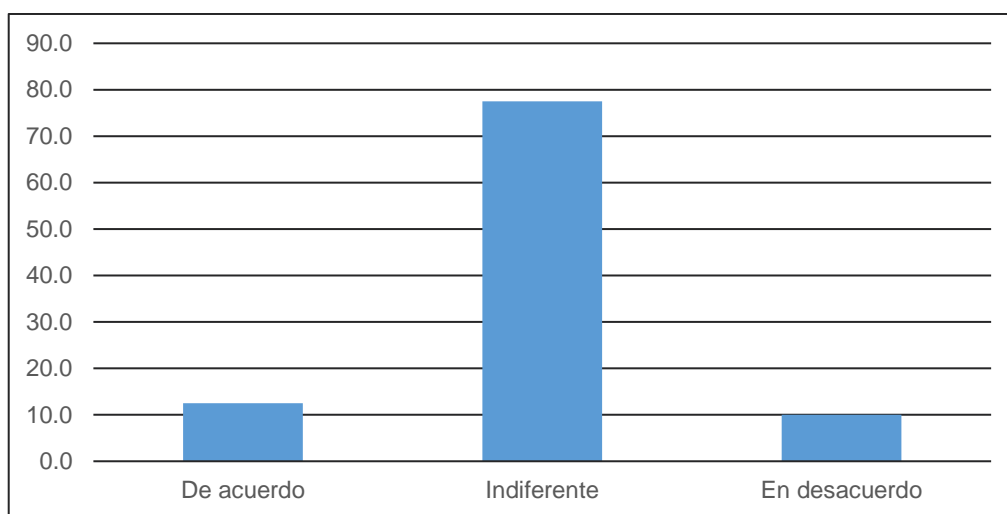
**Figura 7.** Factor de negociaciones directas**Interpretación:**

En la figura Nro. 7. Se puede observar que del total de los encuestados dentro de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos respondieron que son totalmente indiferentes a las negociaciones directas un 42.5% siendo el porcentaje más alto de respuesta y solo un 12.5% están de acuerdo con las negociaciones directas, sin embargo, un 5% es totalmente desacuerdo. Muchos de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos son indiferentes ante los reclamos que podrían hacer directamente a las gerencias de sus áreas y esto se debe a que muchas veces dejan de lado las peticiones que solicitan.

#### 4.3. Resultados con respecto a la variable satisfacción laboral

**Tabla 14.**  
*Recompensas justas*

Recompensas justas	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
De acuerdo	5	12.5%
Indiferente	31	77.5%
En desacuerdo	4	10.0%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100.0</b>



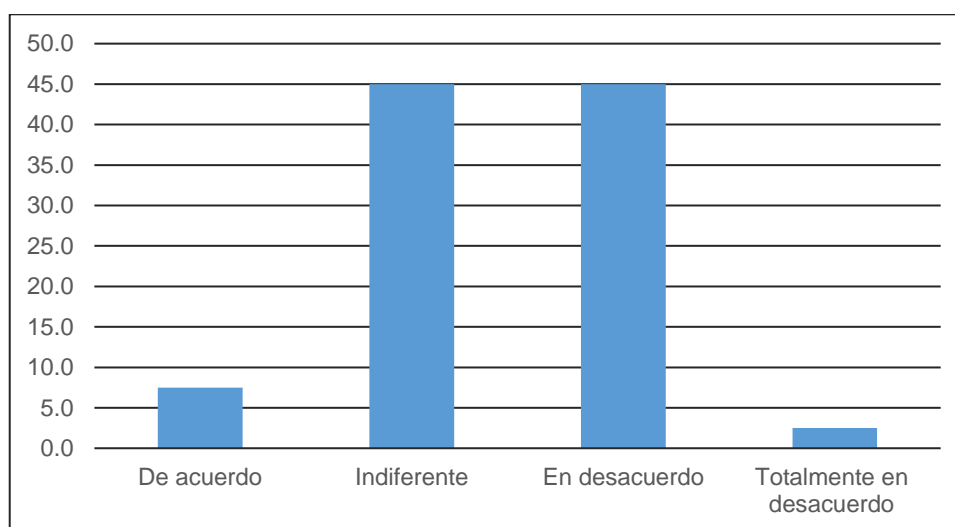
**Figura 8.** Recompensas justas

#### **Interpretación:**

En la figura Nro. 8, se puede observar que del total de los encuestados dentro de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos respondieron que son totalmente indiferentes a las recompensas justas un 77.5% siendo el porcentaje más alto de respuestas y un 10% está en desacuerdo con las recompensas justas, sin embargo, un 12.5% está de acuerdo con las recompensas justas. Los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, consideran que los sueldos que perciben, no están de acuerdo con las habilidades de cada persona, mucho menos con las horas de trabajo.

**Tabla 15.**  
*Satisfacción con el salario*

<b>Satisfacción con el salario</b>	<b>Frec. Absoluta</b>	<b>Frec. Relativa</b>
De acuerdo	3	7.5%
Indiferente	18	45.0%
En desacuerdo	18	45.0%
Totalmente en desacuerdo	1	2.5%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100.0</b>



**Figura 9.** Satisfacción con el salario

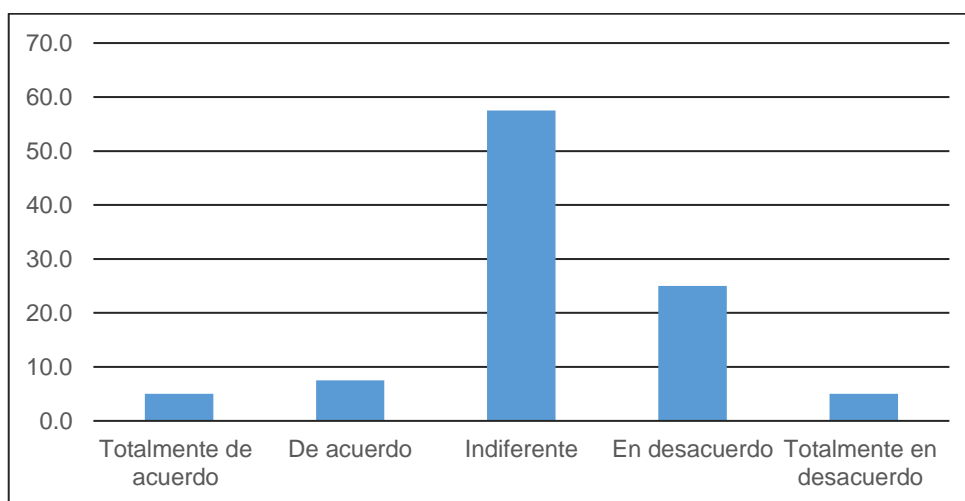
**Interpretación:**

En la figura Nro. 9, se puede observar que del total de los encuestados dentro de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos respondieron que son indiferentes y están en desacuerdo con la satisfacción del salario con un 45% en ambos casos siendo los porcentajes más altos de respuestas, y un 7.5% está de acuerdo con la satisfacción del salario. En síntesis, los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos son indiferentes a la compensación de sus horas extras, de su fuerza de trabajo, porque consideran que es parte de su trabajo y del contrato que firmaron.



**Tabla 16.**  
*Compatibilidad entre la personalidad y el puesto*

<b>Compatibilidad entre la personalidad y el puesto</b>	<b>Frec. Absoluta</b>	<b>Frec. Relativa</b>
Totalmente de acuerdo	2	5.0%
De acuerdo	3	7.5%
Indiferente	23	57.5%
En desacuerdo	10	25.0%
Totalmente en desacuerdo	2	5.0%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100.0</b>



**Figura 10.** Compatibilidad entre la personalidad y el puesto

**Interpretación:**

En la figura Nro. 10, se puede observar que del total de los encuestados dentro de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos respondieron que son indiferentes a la compatibilidad entre la personalidad, y el puesto con un 57.5% siendo el porcentaje más alto de respuesta y un 5% está de acuerdo con la compatibilidad entre la personalidad y el puesto. Por tanto, los trabajadores consideran que la personalidad no está asociada con la ocupación o profesión que tienen menos con las habilidades..

#### 4.4. Prueba de hipótesis

Para determinar la manera en la que la negociación colectiva se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019, se utilizó la prueba estadística chi cuadrado. Para la toma de decisiones se considera:

- Si el valor obtenido en la prueba estadística chi cuadrado (valor P) > 0.05 se acepta la hipótesis nula.
- Si el valor obtenido en la prueba estadística Chi cuadrado (valor P) < 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

##### 4.4.1. Contrastación de hipótesis general

- **Hipótesis nula.** La negociación colectiva no tiene una relación significativa con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019.
- **Hipótesis alterna.** La negociación colectiva tiene una relación significativa con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019.

**Tabla 17.**  
*Chi cuadrado de Pearson*

	<b>Valor</b>	<b>df</b>	<b>Significación asintótica (bilateral)</b>
Chi-cuadrado de Pearson	12,308 <sup>a</sup>	6	<b>,003</b>
Razón de verosimilitud	11,067	6	<b>,086</b>
Asociación lineal por lineal	8,645	1	<b>,003</b>
N de casos válidos	40		

#### Interpretación y análisis:

Como  $p = 0.003 < 0.05$ , en la prueba Chi – cuadrado, se puede afirmar que la negociación colectiva tiene una relación significativa con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019, de tal modo que se rechaza la hipótesis nula.

#### 4.4.2. Contrastación de hipótesis específicas

##### A) Hipótesis específica 1

- **Hipótesis nula.** Los factores ambientales no tienen una relación significativa con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019.
- **Hipótesis alterna.** Los factores ambientales tienen una relación significativa con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019.

**Tabla 18.**  
*Chi cuadrado de Pearson*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,196 <sup>a</sup>	9	,010
Razón de verosimilitud	9,448	9	,397
Asociación lineal por lineal	5,488	1	,019
N de casos válidos	40		

##### Interpretación y análisis:

Como  $p = 0.010 < 0.05$ , en la prueba Chi – cuadrado, se puede afirmar que los factores ambientales tienen una relación significativa con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019, de tal modo que se rechaza la hipótesis nula.

##### B) Hipótesis específica 2

- **Hipótesis nula.** Los factores económicos no tienen una relación significativa con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019.
- **Hipótesis alterna.** Los factores económicos tiene una relación significativa con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019.

**Tabla 19.**  
*Chi cuadrado de Pearson*

	<b>Valor</b>	<b>df</b>	<b>Significación asintótica (bilateral)</b>
Chi-cuadrado de Pearson	9,196 <sup>a</sup>	9	<b>,034</b>
Razón de verosimilitud	9,448	9	<b>,397</b>
Asociación lineal por lineal	5,488	1	<b>,019</b>
N de casos válidos	40		

**Interpretación y análisis:**

Como  $p = 0.034 < 0.05$ , en la prueba Chi – cuadrado, se puede afirmar que los factores económicos tienen una relación significativa con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019, de tal modo que se rechaza la hipótesis nula.

**C) Hipótesis específica 3**

- **Hipótesis nula.** Los factores jurídico-institucionales no tienen una relación significativa con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019.
- **Hipótesis alterna.** Los factores jurídico-institucionales tiene una relación significativa con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019.

**Tabla 20.**  
*Chi cuadrado de Pearson*

	<b>Valor</b>	<b>df</b>	<b>Significación asintótica (bilateral)</b>
Chi-cuadrado de Pearson	9,196 <sup>a</sup>	9	<b>,019</b>
Razón de verosimilitud	9,448	9	<b>,397</b>
Asociación lineal por lineal	5,488	1	<b>,019</b>
N de casos válidos	40		

**Interpretación y análisis:**

Como  $p = 0.019 < 0.05$ , en la prueba chi – cuadrado, se puede afirmar que los factores jurídico-institucionales tiene una relación significativa con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019, de tal modo que se rechaza la hipótesis nula.

#### D) Hipótesis específica 4

- **Hipótesis nula.** Los factores jurídico-institucionales no tienen una relación significativa con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019.
- **Hipótesis alterna.** Los factores jurídico-institucionales tiene una relación significativa con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019.

**Tabla 21.**

*Chi cuadrado de Pearson*

	<b>Valor</b>	<b>df</b>	<b>Significación asintótica (bilateral)</b>
Chi-cuadrado de Pearson	9,196 <sup>a</sup>	9	<b>,034</b>
Razón de verosimilitud	9,448	9	<b>,397</b>
Asociación lineal por lineal	5,488	1	<b>,019</b>
N de casos válidos	40		

#### **Interpretación y análisis:**

Como  $p = 0.034 < 0.05$ , en la prueba Chi – cuadrado, se puede afirmar que la negociación directa tiene una relación significativa con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019., de tal modo que se rechaza la hipótesis nula.

## **V. DISCUSIÓN**

### **5.1. Análisis de discusión de los resultados**

a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019, permiten ver de manera muy clara con respecto a la negociación colectiva en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos no son dadas de manera correcta, porque muchos de los trabajadores son completamente indiferentes ante los conflictos que se presentan durante las labores que realizan dentro de la mencionada institución. Es por ello, que muchos de los trabajadores con un 40% considera que dentro de la institución no se cuentan con los medios suficientes para poder sobrellevar los conflictos, siendo otro factor importante lo económico, donde el 30.0% está de acuerdo con el medio de las negociaciones colectivas para que se puedan lograr sueldos dignos por medio de normas que fomenten el reconocimiento de las labores de los trabajadores, es así, que muchos de ellos, piden que se incluyan políticas de entidad para tener mejores resultados de la negociación colectiva. Por otro lado, el factor jurídico institucional es el componente por el que los trabajadores están totalmente de acuerdo con un 62.5%, que dentro de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos existen el sindicato de trabajadores obreros y empleados, donde se menciona las bonificaciones de los trabajadores de los regímenes N°276 y 728, sean contratados de naturaleza permanente o nombrados. Por último, los trabajadores consideran con un 42.5% que las negociaciones directas permiten que se tomen en cuenta los reclamos, para que puedan generar mayores beneficios económicos.

### **5.2. Limitaciones del estudio**

Durante el desarrollo del presente trabajo de investigación se presentarán muchas limitaciones como son:

- Escasa bibliografía referente a la negociación colectiva actualizada.
- El acceso a las bibliotecas, tanto públicas, como privadas debido a la coyuntura actual que se está viviendo en el país y en el mundo.
- Limitación Económica de la tesista por la coyuntura del COVID-19.

- El tiempo y predisposición limitada de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos al responder la encuesta.

### **5.3. Comparación crítica con la literatura existente**

Realizando una comparación frente a los antecedentes considerados, se puede apreciar con respecto a lo planteado por Atoschado, W (2019) en su tesis titulada “Negociación colectiva y bienestar laboral en la Municipalidad de Santa Cruz” donde llego a los siguientes resultados: El nivel de desarrollo del bienestar laboral tiene un impacto limitado, en la medida que el grupo de estudio lo advierte como bajo, con un 71,43%, en clima laboral; el 73,21%, en calidad de vida; el 67,86%, en actitud laboral; el 60,71%, en determinantes laborales lo aprecian en un nivel bajo. Los trabajadores municipales sostienen que en más de 77.5% las recompensas que solicitan no son atendidas por la gerencia, por lo que prefieren acudir a realizar las demandas al sindicato de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos y cumplen los objetivos, esto gracias el proceso de implementación de normas.

Por otro lado, en el trabajo de investigación realizado por Gonzales, R (2017) en su tesis titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Comas, 2017” donde llegó al siguiente resultado existe relación significativa entre estructura y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Comas, 2017. (Rho de Spearman = 0,564\*\* siendo ésta una correlación positiva alta entre las variables), es decir, a mayor estructura mayor satisfacción laboral entre los trabajadores de la Municipalidad de Comas, 2017. De acuerdo con los resultados obtenidos se puede afirmar que muchos de los trabajadores son indiferentes, por lo tanto, podemos concluir que estas personas se limitan a obtener un salario que sea digno donde puedan cubrir sus necesidades, es así, que el sindicato por medio de sus representantes realizan diversos trámites para que puedan obtener mayores beneficios, y por ende, lograr mejores resultados en los trabajadores y poder generar una mejor y mayor satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos

## VI. CONCLUSIONES

- 1) Los resultados demuestran que sí existe una relación significativa entre negociación colectiva y satisfacción laboral, según los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019, se concluye que existe el nivel de influencia directa de la variable negociación colectiva sobre la variable satisfacción laboral, determinado mediante la prueba de chi cuadrado es  $p = 0.003 < 0.05$ , lo que afianzan la hipótesis de que existe una relación directa de negociación colectiva sobre la satisfacción laboral. Con ello, se confirma la hipótesis planteada.
- 2) Se ha encontrado que, sí existe una relación significativa entre la dimensión factores ambientales y la variable satisfacción laboral, según los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019. Por medio de la prueba de chi cuadrado, se acepta la existencia de una relación positiva considerable, el valor obtenido de  $P = 0.010$ , la misma que se ubica por debajo del  $p$  – valor (0.05), por lo que de acuerdo con la regla de decisión, se determina que existe una relación directa dimensión factores ambientales y satisfacción laboral y se rechaza la hipótesis nula. Por lo que además, se puede inferir que existe una relación directa de la dimensión referida sobre la variable satisfacción laboral. Motivo por el cual, se acepta de forma descriptiva la hipótesis planteada.
- 3) Se ha encontrado una relación significativa considerable entre la dimensión factores económicos y la variable satisfacción laboral, según los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019. Al analizar el resultado de la prueba estadístico de “chi cuadrado” es de  $p = 0.034 < 0.05$ , este resultado se puede corroborar con las estadísticas obtenidas en la que se indican, que los trabajadores son indiferentes a posibles incrementos por parte de la institución, debido a que la gestión que ingresó no tuvo la voluntad de atender sus demandas económicas. De esta manera, se confirma la hipótesis planteada.



- 4) Según la prueba estadística de chi cuadrado podemos establecer que sí existe un nivel de relación directa considerable, entre la dimensión factor jurídico-institucional, y la variable satisfacción laboral, según los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019. Al analizar la prueba estadística se tiene un valor de  $p = 0.019 < 0.05$  indicando la existencia de relación directa considerable. Por lo que de acuerdo con la regla de decisión se determina que existe una relación significativa moderada y se rechaza la hipótesis nula. Además, se puede inferir que los trabajadores están de acuerdo que dentro de la institución se establezcan normas para que puedan ser protegidos sus derechos. Así mismo, se confirma la hipótesis planteada.
- 5) Se puede determinar que la dimensión negociación directa se relaciona directamente y la satisfacción laboral de acuerdo a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019. Al analizar el resultado de la prueba estadístico de “chi cuadrado” es de  $p = 0.034 < 0.05$ . Con ello, se confirma la hipótesis planteada del presente trabajo.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 1) Se recomienda a la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos a continuar implementando mejoras a las negociaciones colectivas el cual viene a ser un sistema que brinda beneficios a los trabajadores que ayudará a desarrollar diversas capacidades dentro de sus funciones laborales.
- 2) Se recomienda a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, a colaborar, atender, comprender y fomentar los procesos de negociaciones dentro de la mencionada institución, asimismo, contribuir con los conocimientos previos que tuviera a los nuevos trabajadores para que se transmita a otras personas que tengan oportunidad y ansias de continuar con estas negociaciones.
- 3) Se sugiere la capacitación por parte de especialistas técnicos y para la aplicabilidad de las negociaciones colectivas en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, para que puedan desarrollar mayores conocimientos que les permita captar su atención de manera eficaz, igualmente el trabajador debe de retroalimentar sus aprendizajes a sus compañeros al respecto, indagando y resolviendo sus dudas.
- 4) Del mismo modo se considera que el insertar las negociaciones colectivas dentro las instituciones será beneficioso tanto para los gerentes como para los trabajadores debido a que estos tendrán mayores conocimientos.
- 5) Se recomienda desarrollar actividades de información donde se puede dar a conocer las ratificaciones que se vienen dando en los años anteriores a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, así podrán tener mayor conocimiento sobre posibles incrementos a las remuneraciones y/o bonificaciones de los trabajadores de los regímenes N°276 y 728.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aldao, C. (2009). La negociación. Un enfoque transdisciplinario con específicas referencias a la negociación laboral. Argentina: Cinterfor.
- Anaya, D., & Suarez, J. (2007). "Satisfacción laboral de los profesores de educación infantil, primaria y secundaria. Un estudio de ámbito nacional. Madrid, España: Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED).
- Buron, C. G. (2007). Satisfacción Laboral y tipo de contrato en España. España.
- Caballero, K. (2002). El concepto de "satisfacción en el trabajo" y su proyección en la enseñanza. Revista de currículum y formación del profesorado, 1-2.
- Castro, F. (14 de Julio de 2015). Conflictos Laborales. Obtenido de <https://es.slideshare.net/danaydangelys/conflictos-laborales-50527919>
- Cavalcante, J. (2004). Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de jacobina (Bahía - Brasil). Bahía, Brasil: Edit. Facultad de Ciencias de la Educación.
- Clubensayos. (02 de Octubre de 2016). Clubensayos. Obtenido de <https://www.clubensayos.com/temas-variados>
- Convenio 154. (1981). Convenio sobre el fomento de la negociación colectiva. Ginebra.
- Cubana, R. (2008). Revista Cubana de Hematología.
- Davis, K., & Newstrom, J. (2003). Comportamiento Humano en el Trabajo. Editorial McGraw-Hill: México.
- Economía, R. I. (2011). Rendimientos Marginales decrecientes. Obtenido de <http://laeconomia.com.mx/beneficio-economico/>
- Errazuriz, F. (2010). El ámbito de la Negociación colectiva. Chile: Universidad de Chile.

- Europeo, M. (15 de Setiembre de 2017). Centro virtual Cervantes. Obtenido de Instituto cervantes: [https://cvc.cervantes.es/ensenanza/biblioteca\\_ele/marco/presentacion.htm](https://cvc.cervantes.es/ensenanza/biblioteca_ele/marco/presentacion.htm)
- Farnham, D. (2000). Relaciones de empleados en contexto laboral. London: Great Britain.
- Flores, J. (1992). El comportamiento humano en las organizaciones. Universidad del Pacífico, Lima.
- García, D. (2010). Satisfacción laboral una aproximación teórica.
- Gernigon, B., Odero, A., & Guido, H. (2000). Normas de la OIT y principios de los órganos de control. Zurich: ProLitteris.
- Gestion. (25 de Junio de 2015). Gestion.Org. Obtenido de <https://www.gestion.org/satisfaccion-laboral/>
- Hannoun, G. (2011). Satisfacción Laboral.
- Hernández, J. (s.f.). Teoría de la Acción colectiva, sociedad civil y los Nuevos Movimientos Sociales en las nuevas formas de gobernabilidad en Latinoamérica. Obtenido de <http://www.ufg.edu.sv/ufg/theorethikos/Julio02/accion.html>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2016). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill.
- Kalleberg, A. (1977). Valores de trabajo y recompensas laborales: Una teoría de la satisfacción laboral. Estados Unidos: América Sociología.
- Locke, E. (1976). La Naturaleza y causas de Satisfacción en el trabajo. Chicago: McNally College.
- Marcerano, O., Luque, M., & Ruiz, F. (2007). Una aplicación de la programación multiobjetivo al estudio de la satisfacción de los trabajadores en el mercado laboral español. Andalucía, España: Fundación de Centros de Estudio Andaluces.

- Marín, A. (07 de Marzo de 2008). Metodología de la Investigación. Obtenido de <https://metinvestigacion.wordpress.com/>
- Márquez, M. (2015). Satisfacción Laboral. Boletín electrónico AEG – Artículos de interés, 6.
- Morales, N., Medina, D., & Pérez, E. (2005). Importancia de la satisfacción laboral. Tabasco: Edit Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
- Munduate, L., & Medina, F. (2005). Gestión del conflicto, negociación y mediación. España: Pirámide.
- Navarro, S. (Marzo de 2012). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad. México: Delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango.
- Newstom, J., & Davis, K. (2003). Comportamiento Humano en el Trabajo. Editorial McGraw-Hill: México.
- Newstrom, J. (2011). Comportamiento Humano en el Trabajo. México: McGraw-Hill Companies Inc.
- OIT. (1981). Negociación Colectiva - Guía de Políticas. Lima: OIT.
- OIT. (2006). C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. Estados Unidos: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C098](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098).
- ORG., G. (s.f.). Las condiciones de trabajo y factores de riesgo en el trabajo. Obtenido de <https://www.gestion.org/inscripcion-y-tramites-en-el-registro-mercantil-central-en-las-empresas-y-sociedades/>
- Parada, J. (2003). El empoderamiento o reconocimiento personal. El tiempo.
- Perea, S. (2005). La evaluación en la educación superior contemporánea. San francisco.
- Redorta, J. (2011). Gestión de Conflictos: lo que necesita sabe. Barcelona: UOC.
- Robbins, P., & Judge, T. (2009). Comportamiento Organizacional. México: Pearson Educación.

- Robbins, S. (2004). Comportamiento organizacional. México: Pearson Educación de México, S.A.
- Santana, R., & Zayas, P. (2014). Causas de la satisfacción laboral en una organización comercializadora mayorista. Cuba: Universidad Holguin.
- Sepulveda, J., & Vega, M. (1998). Guía didáctica para la negociación colectiva: Una herramienta sindical. Lima: OIT.
- Serrano, G. (2002). La negociación colectiva: dimensiones psicosociales. Scielo, 1-20.
- Walton, R., & Mckersie, R. (1965). Una teoría del comportamiento de las negociaciones laborales. Nueva York: McGraw-Hill.

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables/dimensiones	Metodología
¿Cuál es la relación entre la negociación colectiva y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019?	Determinar la relación entre la negociación colectiva y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019.	Existe una relación significativa entre la negociación colectiva y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019.	<p><b>Variable Dependiente:</b> Negociación Colectiva</p> <p><b>Variable Independiente:</b> Satisfacción Laboral</p>	<p><b>Tipo:</b> Básico.</p> <p><b>Nivel:</b> Correlacional.</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental.</p> <p><b>Población:</b></p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>- <b>Selección:</b> El tipo de muestreo no probabilístico.</p> <p>- <b>Tamaño:</b></p> <p><b>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b></p> <p>Técnica de encuesta: cuestionario</p>
Problema Especifico	<b>Objetivo Especifico</b>	<b>Hipótesis Especifica</b>		
¿De qué manera los factores ambientales se relacionan con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019?	Establecer la relación de los factores ambientales y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019.	Existe una relación significativa entre los ambientales y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019.	Factor ambiental	
¿Cuál es la relación entre el aspecto económico de la negociación colectiva y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019?	Determinar la relación entre el aspecto económico de la negociación colectiva y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019.	Existe una relación significativa entre el aspecto económico de la negociación colectiva y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019.	Factor económico	
¿Cuál es la relación entre el aspecto jurídico institucional de la negociación colectiva y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019?	Determinar la relación entre el aspecto jurídico-institucional de la negociación colectiva y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019.	Existe una relación significativa entre el aspecto jurídico-institucional y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019.	Factor Jurídico-institucional	
¿En qué medida las negociaciones directas se relacionan con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019?	Examinar la relación de las negociaciones directas y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019.	Existe una relación significativa entre las negociaciones directas y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, 2019.	Negociación directas	



## Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN DE DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
1: Negociación Colectiva	La negociación colectiva puede definirse como el procedimiento que permite generar acuerdos y formalizar compromisos que den respuesta a los distintos intereses de las partes, fijando formas equitativas para la distribución de las cargas y beneficios y de los derechos y obligaciones (Sepulveda & Vega, 1998).	Factores ambientales	Los factores ambientales son los que están en el entorno de los negociadores, entre los cuales se pueden destacar el lugar de la negociación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Administración</li> <li>• Conflictos</li> <li>• Poder de negociación</li> <li>• Cooperación</li> <li>• Duración</li> <li>• Cantidad de negociadores</li> <li>• Ámbito</li> </ul>	Encuesta	Cuestionario cerrado
		Factores económicos	Los factores económicos más importantes son la magnitud del ingreso disponible, la distribución del ingreso, la política remunerativa del gobierno.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sueldo percibido</li> <li>• Políticas de gobierno</li> <li>• Políticas de la entidad</li> </ul>		
		Factor jurídico-institucional	El factor jurídico institucional es el sistema de normas que regula las relaciones laborales de cada país las cuales afecta las características que asume la negociación colectiva.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sindicatos establecidos</li> <li>• Cantidad de miembros</li> <li>• Normas</li> </ul>		
		Factor de negociaciones directas	En esta etapa el pliego de reclamos se presenta directamente ante la institución, para luego las partes discutir el pliego de reclamos en el centro de trabajo sin contar con la presencia de autoridades	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Económica</li> <li>• Social</li> <li>• Financiera</li> </ul>		

			de trabajo.			
2: <b>Satisfacción Laboral</b>	Se refiere a la satisfacción laboral a la manera como se siente la persona en el trabajo. Involucra diversos aspectos, como salario, estilo de Supervisión, condiciones del trabajo, oportunidades de promoción, compañeros de labor, etc. Por ser una actitud, la Satisfacción Laboral es una tendencia (Flores, 1992).	recompensas justas	Régimen de compensación salarial y estrategias de ascensos que se sigue en la organización. (García, 2010)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percepción de salario</li> <li>• Demanda de trabajo</li> <li>• Habilidades del individuo</li> <li>• Estándares de salario</li> </ul>	Encuesta	Cuestionario cerrado
		Satisfacción con el salario	Los sueldos o salarios, incentivos y gratificaciones son la compensación que los empleados reciben a cambio de su labor. (Marquez, 2015)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compensación a los empleados</li> <li>• Fuerza de trabajo productiva</li> <li>• Administración del departamento de personal</li> </ul>		
		Compatibilidad entre la personalidad y el puesto	Un alto acuerdo entre personalidad y ocupación da como resultado más satisfacción, ya que las personas poseerían talentos adecuados y habilidades para cumplir con las demandas de sus trabajos. (Marquez, 2015)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalidad y ocupación</li> <li>• Habilidades</li> <li>• Desempeños en el puesto</li> </ul>		

## Anexo 3: Instrumento

### (Variable 1: Negociación Colectiva)

Dimensión	Peso	N° Items	Reactivos / Items	Escala de medición
<b>Factores ambientales</b>	<b>44.5%</b>	<b>8</b>	<p>¿Existe una correcta administración dentro de los ambientes de la municipalidad de Quispicanchi?</p> <p>¿Los ambientes dentro de la Municipalidad de Quispicanchi están debidamente administrados según el área de trabajo?</p> <p>¿Los conflictos que se presenta dentro de las oficinas de la municipalidad intervienen en el desarrollo de sus labores?</p> <p>¿Los encargados de las áreas tienen el poder de negociación con los trabajadores y apaciguar sus inquietudes, malestares para optimizar sus labores?</p> <p>¿Las negociaciones que se realizan con los trabajadores para llegar a un mutuo acuerdo de las partes tienen una duración mayor de tres años?</p> <p>¿La Municipalidad de Quispicanchi cuenta con personal capacitado para participar de las negociaciones con los trabajadores?</p> <p>¿Considera que los negociadores de la Municipalidad de Quispicanchi deben formar parte del sindicato de trabajadores?</p> <p>¿Las negociaciones entre el trabajador y el empleador llegan a un acuerdo de condiciones laborales dentro de las instalaciones de la Municipalidad de Quispicanchi?</p>	<p>Totalmente de acuerdo = 1</p> <p>De acuerdo = 2</p> <p>Indiferente = 3</p> <p>En desacuerdo = 4</p> <p>Totalmente en desacuerdo = 5</p>
<b>2. Factores económicos</b>	<b>26.5%</b>	<b>5</b>	<p>¿La negociación colectiva es clave para la existencia de sueldos dignos y adecuados en la relación al trabajo desarrollado?</p> <p>¿La negociación colectiva se enfoca en el incremento del sueldo mínimo?</p> <p>¿En la Municipalidad de Quispicanchi cuenta con políticas de gobierno que fomente la negociación colectiva entre trabajadores y empleadores?</p> <p>¿El contar con políticas de gobierno permite a libertad sindical, el derecho de sindicación y la negociación colectiva?</p> <p>¿Considera que la Municipalidad de Quispicanchi debe incluir políticas de entidad para mejorar los resultados de negociación colectiva?</p>	
<b>4. Factor jurídico-institucional</b>	<b>16.5%</b>	<b>3</b>	<p>¿Existen sin datos establecidos en la Municipalidad de Quispicanchi?</p> <p>¿Los sindicatos establecidos en la Municipalidad de Quispicanchi tienen una adecuada cantidad de miembros que les permita realizar las negociaciones colectivas con rapidez?</p> <p>¿Los sindicatos cuentan con normas que regulen el comportamiento de sus miembros?</p>	
<b>4. Factor de negociación directa</b>	<b>16.5%</b>	<b>3</b>	<p>¿Considera que sus reclamos ante los beneficios económicos que recibe de la institución son atendidos?</p> <p>¿Existe dentro de la Municipalidad de Quispicanchi una oficina donde pueda ser atendidos los aspectos sociales del personal?</p> <p>¿Las negociaciones colectivas salvaguardan el equilibrio financiero dentro de la Municipalidad de Quispicanchi?</p>	

**(Variable 2: Satisfacción Laboral)**

Dimensión	Peso	N° Items	Reactivos / Items	Escala de medición
<b>5. Recompensas justas</b>	<b>44.5%</b>	<b>5</b>	<p>1. ¿El sueldo que percibe por sus actividades es el adecuado?</p> <p>2. ¿Cree que el sueldo que recibe debería ser incrementado de acuerdo al cargo que realiza?</p> <p>3. ¿La demanda que tiene dentro de la Municipalidad de Quispicanchi suele ser excesiva y estresante?</p> <p>4. ¿Considera que el salario debe ser equivalente a las habilidades del trabajador?</p> <p>5. ¿Considera que los estándares establecidos de salario están relacionados a las horas de trabajo del personal?</p>	<p>Totalmente de acuerdo = 1  De acuerdo = 2  Indiferente = 3  En desacuerdo = 4  Totalmente en desacuerdo = 5</p>
<b>6. Satisfacción con el salario</b>	<b>26.3%</b>	<b>3</b>	<p>6. ¿La compensación laboral que obtiene es suficiente para cubrir sus necesidades básicas?</p> <p>7. ¿Considera que una adecuada compensación laboral permite atraer y retener al personal que labora en la Municipalidad de Quispicanchi?</p> <p>8. ¿La fuera de trabajo realizada es equivalente al sueldo que recibe el personal que labora en la Municipalidad de Quispicanchi?</p>	
<b>7. Compatibilidad entre la personalidad y el puesto</b>	<b>29.2%</b>	<b>4</b>	<p>9. ¿El personal que labora en las distintas áreas de la Municipalidad de Quispicanchi está acorde a su carrera profesional?</p> <p>10. ¿Las habilidades que tiene el personal esta direccionado al área en él trabajo?</p> <p>11. ¿Considera que tiene un óptimo desempeño de su puesto?</p> <p>12. ¿El puesto que tiene dentro de la Municipalidad de Quispicanchi es el idóneo para usted?</p>	

**UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS**  
**SOCIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**NEGOCIACION COLECTIVA Y SATISFACCION LABORAL EN LA  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE QUISPICANCHI-URCOS, PERIODO 2019.**

**Encuesta a los trabajadores de la Municipalidad de Quispicanchi**

Distinguido(a) recorro a su persona, para que pueda brindarme su apoyo respondiendo con sinceridad y veracidad la siguiente encuesta que tiene por finalidad recoger la información sobre: NEGOCIACION COLECTIVA Y SATISFACCION LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE QUISPICANCHI-URCOS, PERIODO 2019. Utilice el tiempo necesario, la encuesta es individual, muchísimas gracias por su colaboración valiosa.

**Marque una X en la alternativa correspondiente de acuerdo a las siguientes preguntas, cuya escala de apreciación es el siguiente.**

**A. DATOS GENERALES**

**1. Género**

- a. Masculino
- b. Femenino

**2. Edad**

- 18 a 25 años
- 26 a 35 años
- 36 a 40 años
- 41 años a más

**3. Formación académica**

- a. Secundaria
- b. Técnico
- c. Universitario
- d. Titulado
- e. Otros: \_\_\_\_\_

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	2	3	4	5

N°	PREGUNTAS	Valoración				
		1	2	3	4	5
A.	<b>FACTORES AMBIENTALES</b>					
1.	¿Existe una correcta administración dentro de los ambientes de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi?					
2.	¿Los ambientes dentro de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi están debidamente administrados según el área de trabajo?					
3.	Los conflictos que se presenta dentro de las oficinas de la municipalidad intervienen en el desarrollo de sus labores.					
4.	Los encargados de las áreas tienen el poder de negociación con los trabajadores y apaciguar sus inquietudes, malestares para optimizar sus labores?					
5.	¿Las negociaciones que se realizan con los trabajadores para llegar a un mutuo acuerdo de las partes tienen una duración mayor de tres años?					
6.	¿La Municipalidad Provincial de Quispicanchi cuenta con personal capacitado para participar de las negociaciones con los trabajadores?					
7.	¿Considera que los negociadores de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi deben formar parte del sindicato de trabajadores?					
8.	¿Las negociaciones entre el trabajador y el empleador llegan a un acuerdo de condiciones laborales dentro de las instalaciones de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi?					
B.	<b>FACTORES ECONÓMICOS</b>					
9.	¿La negociación colectiva es clave para la existencia de sueldos dignos y adecuados en relación al trabajo desarrollado?					
10.	¿La negociación colectiva se enfoca en el incremento del sueldo mínimo?					
11.	¿La Municipalidad Provincial de Quispicanchi cuenta con políticas de gobierno que fomente la negociación colectiva entre trabajadores y empleadores?					
12.	¿El contar con políticas de gobierno permite la libertad sindical, el derecho de sindicación y la					

	negociación colectiva?					
13.	¿Considera que la Municipalidad Provincial de Quispicanchi debe incluir políticas de entidad para mejorar los resultados de negociación colectiva?					
C.	<b>FACTOR JURÍDICO-INSTITUCIONAL</b>					
14.	¿Existen sindicatos establecidos en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi?					
15.	¿Los sindicatos establecidos en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi tienen una adecuada cantidad de miembros que les permita realizar las negociaciones colectivas con rapidez?					
16.	¿Los sindicatos cuentan con normas que regulen el comportamiento de sus miembros?					
E.	<b>FACTOR DE NEGOCIACIONES DIRECTAS</b>					
17.	¿Considera que sus reclamos ante los beneficios económicos que recibe de la institución son atendidos?					
18.	¿Existe dentro de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi una oficina donde pueda ser atendido los aspectos sociales del personal?					
19.	¿Las negociaciones colectivas salvaguardan el equilibrio financiero dentro de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi?					
D.	<b>RECOMPENSAS JUSTAS</b>					
20.	¿El sueldo que percibe por sus actividades es el adecuado?					
21.	¿Cree que el sueldo que recibe debería ser incrementado de acuerdo al cargo que realiza?					
22.	¿La demanda que tiene dentro de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi suele ser excesiva y estresante?					
23.	¿Considera que el salario debe ser equivalente a las habilidades del trabajador?					
24.	¿Considera que los estándares establecidos de salario están relacionados a las horas de trabajo del personal?					
E.	<b>SATISFACCIÓN CON EL SALARIO</b>					
25.	¿La compensación laboral que obtiene es suficiente para cubrir sus necesidades básicas?					
26.	¿Considera que una adecuada compensación laboral permite atraer y retener al personal que labora en la					

	Municipalidad Provincial de Quispicanchi?					
27.	¿La jornada de trabajo realizada es equivalente al sueldo que recibe el personal que labora en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi?					
F.	<b>COMPATIBILIDAD ENTRE LA PERSONALIDAD Y EL PUESTO</b>					
28.	¿El personal que labora en las distintas áreas de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi está acorde a su carrera profesional?					
29.	¿Las habilidades que tiene el personal esta direccionado al área en el que trabaja?					
30.	¿Considera que tiene un óptimo desempeño de su puesto?					
31.	¿El puesto que tiene dentro de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi es el idóneo para usted?					



## Anexo 4: Validación del instrumento

### Primer Experto

#### ANEXO N° 01

#### CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister:

Dimas Castro Pareja

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y asimismo hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del TALLER DE TESIS 2020-I – DERECHO CORPORATIVO, promoción 2019, requiero validar los instrumentos con los cuales debo recoger la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el Título Profesional de ABOGADO.

El título o nombre del proyecto de investigación es: "Negociación Colectiva y Satisfacción Laboral en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, periodo 2019," y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos, recuro y apelo a su connotada experiencia a efecto que se sirva aprobar el instrumento aludido.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables, dimensiones e indicadores.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Operacionalización de las variables.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Firma  
Bach. Margarita Velez Checa  
DNI 25182898

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS  
VARIABLE INDEPENDIENTE: NEGOCIACION COLECTIVA**

N°	Dimensiones / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>I. Factores ambientales</b>							
1	¿Existe una correcta administración dentro de los ambientes de la municipalidad de Quispacancha?							
2	¿Los ambientes dentro de la Municipalidad de Quispacancha están debidamente administrados según el área de trabajo?							
3	¿Los conflictos que se presenta dentro de las oficinas de la municipalidad intervienen en el desarrollo de sus labores?							
4	¿Los encargados de las áreas tienen el poder de negociación con los trabajadores y aplicar sus respetables, valerías para optimizar sus labores?							
5	¿Las negociaciones que se realizan con los trabajadores para llegar a un mejor acuerdo de las partes tienen una duración mayor de tres años?							
6	¿La Municipalidad de Quispacancha cuenta con personal capacitado para participar de las negociaciones con los trabajadores?							
7	¿Considera que los negociadores de la Municipalidad de Quispacancha deben formar parte del sindicato de trabajadores?							
8	¿Las negociaciones entre el trabajador y el empleador llegan a un acuerdo de condiciones laborales dentro de las instalaciones de la Municipalidad de Quispacancha?							
	<b>II. Factores económicos</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿La negociación colectiva es clave para la economía de medios dignos y suficientes en la relación al trabajo deteriorado?							
10	¿La negociación colectiva se utiliza en el incremento del sueldo mínimo?							
11	¿En la Municipalidad de Quispacancha cuenta con políticas de gobierno que fomenta la negociación colectiva entre trabajadores y empleadores?							
12	¿El contar con políticas de gobierno permite a libertad sindical, el derecho de sindicación y la negociación colectiva?							
13	¿Considera que la Municipalidad de Quispacancha debe incluir políticas de entidad para mejorar los resultados de negociación colectiva?							
	<b>III. Factor jurídico-institucional</b>							
14	¿Existen sindicatos establecidos en la Municipalidad de Quispacancha?							
15	¿Los sindicatos establecidos en la Municipalidad de Quispacancha tienen una adecuada cantidad de miembros que les permita realizar las negociaciones colectivas con rapidez?							
16	¿Los sindicatos cuentan con normas que regulan el comportamiento de sus miembros?							
	<b>IV. Factor de negociación directa</b>							
17	¿Considera que sus reclamos ante los beneficios económicos que trae de la institución son atendidos?							
18	¿Existe dentro de la Municipalidad de Quispacancha una oficina donde pueda ser atendido los aspectos sociales del personal?							
19	¿Las negociaciones colectivas salvaguardan el capital financiero dentro de la Municipalidad de Quispacancha?							

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS  
VARIABLE DEPENDIENTE: SATISFACION LABORAL**

N°	Dimensiones / ítem	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>I. Recompensas justas</b>								
1	¿El sueldo que percibe por sus actividades es el adecuado?							
2	¿Cree que el sueldo que recibe debería ser incrementado de acuerdo al cargo que ocupa?							
3	¿La demanda que tiene dentro de la Municipalidad de Quispacancha puede ser económica y monetaria?							
4	¿Considera que el sueldo debe ser equivalente a las habilidades del trabajador?							
5	¿Considera que los estándares establecidos de sueldo están relacionados a las horas de trabajo del personal?							
<b>II. Satisfacción con el salario</b>								
4	¿La compensación laboral que obtiene es suficiente para cubrir sus necesidades básicas?							
5	¿Considera que una adecuada compensación laboral permitiría atraer y retener al personal que labora en la Municipalidad de Quispacancha?							
6	¿La hora de trabajo realizada es equivalente al sueldo que recibe el personal que labora en la Municipalidad de Quispacancha?							
<b>III. Compatibilidad entre la personalidad y el puesto</b>								
7	¿El personal que labora en las distintas áreas de la Municipalidad de Quispacancha está acorde a su carrera profesional?							
8	¿Las habilidades que tiene el personal está direccionado al área en el trabajo?							
9	¿Considera que tiene un óptimo desempeño de su puesto?							
10	¿El puesto que tiene dentro de la Municipalidad de Quispacancha es el idóneo para usted?							

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

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Mogster

DNI : 33854734

Especialidad del validador: \_\_\_\_\_

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

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

  
 Almas Castro Pareja  
 ABOGADO  
 I.C.A.C. 4880  
 \_\_\_\_\_  
 Firma del Validador

## Segundo experto

Magister:

Fernando Hurtado Carrasco

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y asimismo hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del TALLER DE TESIS 2020-1 – DERECHO CORPORATIVO, promoción 2019, requiero validar los instrumentos con los cuales debo recoger la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el Título Profesional de ABOGADO.

El título o nombre del proyecto de investigación es: "Negociación Colectiva y Satisfacción Laboral en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-Urcos, periodo 2019." y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos, recorro y apelo a su connotada experiencia a efecto que se sirva aprobar el instrumento aludido.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables, dimensiones e indicadores.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Operacionalización de las variables.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Firma  
Bach. Margarita Velez Checa  
DNI 25182898

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS  
VARIABLE INDEPENDIENTE: NEGOCIACION COLECTIVA**

N°	Dimensiones / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>I. Factores ambientales</b>							
1	¿Existe una correcta administración dentro de los ambientes de la municipalidad de Quispacancha?							
2	¿Los ambientes dentro de la Municipalidad de Quispacancha están debidamente administrados según el área de trabajo?							
3	¿Los conflictos que se presenta dentro de las oficinas de la municipalidad interviene en el desarrollo de sus labores?							
4	¿Los encargados de las áreas tienen el poder de negociación con los trabajadores y aplicar sus respetables, valerías para optimizar sus labores?							
5	¿Las negociaciones que se realizan con los trabajadores para llegar a un mejor acuerdo de las partes tienen una duración mayor de tres años?							
6	¿La Municipalidad de Quispacancha cuenta con personal capacitado para participar de las negociaciones con los trabajadores?							
7	¿Considera que los negociadores de la Municipalidad de Quispacancha deben formar parte del sindicato de trabajadores?							
8	¿Las negociaciones entre el trabajador y el empleador llegan a un acuerdo de condiciones laborales dentro de las instalaciones de la Municipalidad de Quispacancha?							
	<b>II. Factores económicos</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿La negociación colectiva es clave para la economía de medios dignos y suficientes en la relación al trabajo deteriorado?							
10	¿La negociación colectiva se utiliza en el incremento del sueldo mínimo?							
11	¿En la Municipalidad de Quispacancha cuenta con políticas de gobierno que fomenta la negociación colectiva entre trabajadores y empleadores?							
12	¿El contar con políticas de gobierno permite a libertad sindical, el derecho de sindicación y la negociación colectiva?							
13	¿Considera que la Municipalidad de Quispacancha debe incluir políticas de entidad para mejorar los resultados de negociación colectiva?							
	<b>III. Factor jurídico-institucional</b>							
14	¿Existen sindicatos establecidos en la Municipalidad de Quispacancha?							
15	¿Los sindicatos establecidos en la Municipalidad de Quispacancha tienen una adecuada cantidad de miembros que les permita realizar las negociaciones colectivas con rapidez?							
16	¿Los sindicatos cuentan con normas que regulan el comportamiento de sus miembros?							
	<b>IV. Factor de negociación directa</b>							
17	¿Considera que sus reclamos ante los beneficios económicos que trae de la institución son atendidos?							
18	¿Existe dentro de la Municipalidad de Quispacancha una oficina donde pueda ser atendido los aspectos sociales del personal?							
19	¿Las negociaciones colectivas salvaguardan el capital financiero dentro de la Municipalidad de Quispacancha?							



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS  
VARIABLE DEPENDIENTE: SATISFACI3N LABORAL**

N°	Dimensiones / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Suficiencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>I. Recompensas justas</b>								
1	¿El sueldo que percibe por sus actividades es el adecuado?							
2	¿Cree que el sueldo que recibe debería ser incrementado de acuerdo al cargo que cumple?							
3	¿La demanda que tiene dentro de la Municipalidad de Quequenes es un esfuerzo y agotante?							
4	¿Considera que el sueldo debe ser equitativo a las habilidades del trabajador?							
5	¿Considera que los estándares establecidos de sueldo están relacionados a las horas de trabajo del personal?							
<b>II. Satisfacción con el sueldo</b>								
4	¿La compensación laboral que obtiene es suficiente para cubrir sus necesidades básicas?							
5	¿Considera que una adecuada compensación laboral permite atraer y retener al personal que labora en la Municipalidad de Quequenes?							
6	¿Las horas de trabajo realizadas se corresponden al sueldo que recibe el personal que labora en la Municipalidad de Quequenes?							
<b>III. Compatibilidad entre la personalidad y el puesto</b>								
7	¿El personal que labora en las diversas áreas de la Municipalidad de Quequenes está acorde a su carrera profesional?							
8	¿Las habilidades que tiene el personal está demostrando al área en el trabajo?							
9	¿Considera que tiene un óptimo desempeño de su puesto?							
10	¿El puesto que tiene dentro de la Municipalidad de Quequenes es el óptimo para usted?							

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

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg. Magister

DNI : 23936483

Especialidad del validador: Colegiatura N.º 4316...

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar el constructo o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es claro, exacto y directo.

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia..... Si hay suficiencia.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ( X ) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

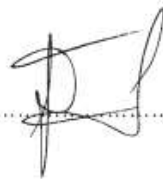
Apellidos y Nombres del Juez validador. Dr. / Mag.

.....Hurtado Carrasco Fernando .....

DNI.....23936483.....

Especialidad del Validador.....MBA Administración Negocios.....

FIRMA: .....



**UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS**  
**SOCIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**



Urcos, 07 de octubre del 2020.

Carta N° 002-2020.

Ingeniero:

José Armando Castro Mena

Secretario de Defensa del Sindicato de Empleados Municipales (SEMUPQ)

C I U D A D.-

**ASUNTO: SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR ENCUESTA  
A LOS TRABAJADORES AFILIADOS EN SU ORGANIZACIÓN.**

Por medio del presente recorro a su persona, con la finalidad de solicitar autorización para realizar encuesta a los trabajadores agremiados a su organización, petición que lo hago debido a que el tema escogido para la tesis es sobre: **NEGOCIACION COLECTIVA Y SATISFACCION LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE QUISPICANCHI-URCOS, PERIODO 2019.**

Por la atención que merezca el presente, anteladamente quedo muy agradecida.

Aciertamento

*Margarita del Sol*  
Tesis

Recibido  
*J. Castro*  
JOSE ARMANDO CASTRO MENA  
DNI 25105324  
SECRETARIO DE DEFENSA



**UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS**  
**SOCIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**



Urcos, 07 de octubre del 2020.

Carta N° 001-2020

Señor

Modesto Merma Ceolque

Secretario General del Sindicato de Trabajadores Obreros Municipales (SITRAOM)

CIUDAD:

**ASUNTO: SOLICITA AUTORIZACION PARA REALIZAR ENCUESTA  
A LOS TRABAJADORES AFILIADOS EN SU ORGANIZACIÓN.**

Por medio del presente recorro a su persona, con la finalidad de solicitar autorización para realizar encuesta a los trabajadores afiliados a su organización, petición que lo hago debido a que el tema escogido para la tesis es sobre: **NEGOCIACION COLECTIVA Y SATISFACCION LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE QUISPICANCHI-URCOS, PERIODO 2019.**

Por la atención que merezca el presente, anteladamente quedo muy agradecida.

Atentamente:

## Anexo 5: Matriz de datos

procesamiento señora margarita.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 41 de 41 variables

	VAR0000 1	VAR0000 2	VAR0000 3	VAR0000 5	VAR0000 6	VAR0000 7	VAR0000 8	VAR0000 9	VAR0001 0	VAR0001 1	VAR0001 2	VAR0001 3	VAR0001 4	VAR0001 5	VAR0001 6	V
1	1,00	3,00	5,00	4,00	2,00	3,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	2,00	2,00	4,00	4,00	
2	1,00	3,00	1,00	2,00	3,00	5,00	1,00	5,00	2,00	2,00	2,00	4,00	4,00	5,00	2,00	
3	1,00	4,00	1,00	3,00	3,00	2,00	4,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	4,00	
4	1,00	4,00	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	4,00	1,00	3,00	4,00	3,00	
5	1,00	4,00	1,00	5,00	4,00	3,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	1,00	3,00	5,00	4,00	
6	1,00	4,00	5,00	4,00	4,00	2,00	5,00	1,00	4,00	1,00	5,00	1,00	3,00	5,00	1,00	
7	2,00	4,00	1,00	4,00	2,00	2,00	5,00	5,00	4,00	1,00	2,00	1,00	3,00	1,00	1,00	
8	1,00	4,00	1,00	1,00	2,00	4,00	3,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	1,00	3,00	5,00	
9	1,00	4,00	1,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	3,00	1,00	3,00	1,00	5,00	5,00	5,00	
10	2,00	4,00	1,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	
11	1,00	4,00	1,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	2,00	4,00	3,00	
12	1,00	4,00	1,00	5,00	4,00	3,00	4,00	3,00	5,00	4,00	3,00	2,00	3,00	4,00	3,00	
13	1,00	4,00	1,00	4,00	4,00	3,00	5,00	4,00	5,00	4,00	3,00	1,00	3,00	4,00	3,00	
14	1,00	4,00	1,00	4,00	5,00	3,00	4,00	3,00	4,00	5,00	3,00	1,00	3,00	5,00	3,00	
15	1,00	4,00	1,00	4,00	3,00	3,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	2,00	3,00	4,00	3,00	
16	1,00	4,00	1,00	5,00	4,00	3,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	1,00	3,00	5,00	4,00	
17	1,00	4,00	5,00	4,00	4,00	2,00	5,00	1,00	4,00	1,00	5,00	1,00	3,00	5,00	1,00	
18	2,00	4,00	1,00	4,00	2,00	2,00	5,00	5,00	4,00	1,00	2,00	1,00	3,00	1,00	1,00	
19	1,00	4,00	1,00	1,00	2,00	4,00	3,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	1,00	3,00	5,00	
20	1,00	4,00	1,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	3,00	1,00	3,00	1,00	5,00	5,00	5,00	
21	1,00	4,00	4,00	2,00	2,00	3,00	4,00	3,00	4,00	2,00	3,00	1,00	3,00	2,00	4,00	
22	1,00	4,00	2,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	5,00	3,00	1,00	2,00	4,00	1,00	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

22	1,00	4,00	2,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	5,00	3,00	1,00	2,00	4,00	1,00
23	1,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	5,00	2,00	5,00	2,00	5,00	1,00	2,00	4,00	4,00
24	1,00	4,00	2,00	4,00	2,00	3,00	2,00	5,00	3,00	2,00	3,00	1,00	2,00	3,00	2,00
25	1,00	4,00	1,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	1,00	5,00	2,00	1,00	4,00	5,00
26	1,00	4,00	1,00	4,00	4,00	5,00	5,00	1,00	5,00	5,00	2,00	1,00	4,00	5,00	1,00
27	2,00	4,00	3,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	1,00	4,00	5,00	5,00
28	1,00	4,00	1,00	5,00	4,00	2,00	5,00	2,00	5,00	5,00	5,00	1,00	3,00	5,00	1,00
29	1,00	4,00	2,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	5,00	5,00	1,00	3,00	5,00	3,00
30	1,00	4,00	1,00	4,00	3,00	3,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	1,00	5,00	2,00	2,00
31	1,00	3,00	2,00	4,00	3,00	2,00	4,00	2,00	4,00	1,00	3,00	2,00	2,00	4,00	3,00
32	1,00	4,00	1,00	4,00	2,00	4,00	4,00	5,00	2,00	1,00	5,00	1,00	3,00	1,00	1,00
33	1,00	4,00	5,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	2,00	2,00	2,00	2,00	4,00	2,00
34	1,00	4,00	5,00	2,00	2,00	3,00	2,00	5,00	3,00	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00
35	1,00	4,00	3,00	1,00	3,00	5,00	1,00	1,00	5,00	1,00	5,00	1,00	1,00	1,00	5,00
36	2,00	4,00	2,00	4,00	4,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	2,00	3,00	5,00	3,00
37	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	3,00	2,00	5,00	3,00	2,00	3,00	1,00	2,00	3,00	2,00
38	2,00	4,00	1,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	1,00	5,00	2,00	1,00	4,00	5,00
39	2,00	4,00	1,00	4,00	4,00	5,00	5,00	1,00	5,00	5,00	2,00	1,00	4,00	5,00	1,00
40	2,00	4,00	3,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	1,00	4,00	5,00	5,00