

**UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZÁN”**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**CARRERA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**



---

**ILEGALIDAD Y FALTA DE EQUIDAD  
ADMINISTRATIVA AL APLICAR LA NEGOCIACIÓN  
COLECTIVA ENTRE LA EMPRESA Y EL SINDICATO DE  
TRABAJADORES DE SEDA HUÁNUCO S.A. PERIODO  
2019.**

---

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO(A) EN  
ADMINISTRACIÓN**

**TESISTAS:**

**BACH. EVELIN SANTOS AMBROSIO**  
**BACH. ABEL CÉSAR LOREÑA MORALES**

**ASESOR:**

**Dr. Amancio Valdivieso Echevarría.**

**HUÁNUCO – PERÚ**

**2021**

## DEDICATORIA

A nuestros padres, por ser nuestra fortaleza y ser la personificación del apoyo incondicional brindado durante todo este tiempo, cuyo sueño fue vernos alcanzando el éxito y un peldaño de esa escalera fue la de darnos una profesión, meta próxima que estamos a punto de alcanzar.

## **AGRADECIMIENTO**

A nuestra Universidad, nuestra facultad, nuestros profesores de este centro de estudios superior y a nuestro Asesor por sus consejos dados durante todo este transcurso, se agradecerá siempre por el apoyo brindado para lograr alcanzar nuestras metas, que es la de ser profesionales.

## RESUMEN

La presente investigación sobre la “ILEGALIDAD Y FALTA DE EQUIDAD ADMINISTRATIVA AL APLICAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ENTRE LA EMPRESA Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE SEDA HUÁNUCO SA. PERIODO 2019”, dentro de este estudio se encuentra la negociación colectiva considerada como un mecanismo fundamental del diálogo social, a través del cual los empleadores y sus organizaciones y los sindicatos pueden convenir salarios justos y condiciones de trabajo adecuadas; además, constituye la base del mantenimiento de buenas relaciones laborales.

Se origina a raíz de un problema general; que es una deficiente negociación colectiva, por parte de los involucrados, incluyendo al Estado, ya que dicho proceso de negociación, no se lleva a cabo de una manera legal, equitativa y tranquila. Por lo tanto, esto causa en los trabajadores un agotamiento psicológico, una irritación y una frustración; conllevando a un enfrentamiento con la alta dirección de la empresa, pudiendo llegar a afectar a los usuarios, tanto en la atención como en el principal servicio que es el brindar agua potable.

El nivel dentro del cual estuvo enmarcado nuestro trabajo de investigación fue el descriptivo correlacional. Concerniente a los tipos de investigación que se desarrolló, fueron por su alcance, sincrónico; por su profundidad, descriptivo; por su carácter, cuantitativa.

La muestra del presente trabajo, estuvo conformada por 40 Trabajadores de la EPS SEDA Huánuco, todos sindicalizados, entre administrativos y operativos.

El objetivo del trabajo de investigación fue la de Determinar, si existe ilegalidad y falta de equidad administrativa, al aplicar una negociación colectiva entre la Empresa y el Sindicato de trabajadores de SEDA Huánuco.

Los resultados que se obtuvieron, mediante la utilización del instrumento: cuestionario, el cual permitió determinar que efectivamente existe una relación antagónica entre el sindicato y la empresa. Eso debido a las deficiencias generadas por la propia ley y el desconocimiento y falta de destreza por parte de los funcionarios designados para llevar a cabo la negociación colectiva correspondiente.

En tal sentido, en el presente trabajo se planteó recomendaciones, que, si se ponen en práctica, se mejorará las técnicas en el proceso de las futuras negociaciones colectivas, empezando por los puntos del pliego de reclamos, pasando por el trato directo y llegando a una conciliación o buen acuerdo.

## SUMMARY

The motive of investigation on the ILLEGALITY AND LACK OF ADMINISTRATIVE EQUITY TO THE APPLYING THE COLLECTIVE NEGOTIATION AMONG THE COMPANY AND THE SILKEN LABOR UNION HUÁNUCO SA. PERIOD 2019., The collective negotiation is the social dialogue's fundamental mechanism, to crosswise of which the employers and his organizations and the labor unions just salaries and work conditions made suitable can be convenient; Besides, he constitutes the base of the good labor- relations maintenance.

It is originated because of a general problem; That he is one deficient collective negotiation, for part of the involucrate, including to the Estado, right now than said process of negotiation, it is not taken to a legal, equitable and tranquil manner's end. Therefore, this causes in the workpeople a psychological exhaustion, an irritation and a frustration; Bearing to a confrontation with the company's top management, could have gotten to affect the users, point in the attention I eat in the principal utility that he is the offering drinkable water.

The level inside of which was framed our fact-finding work he was the descriptive correlacional. Relating to the fellows fact-finding that he developed, they went for his reach, synchronic; For his depth, descriptive; For his character, quantitative.

The sample of this present work, he was shaped for her 40 workers EPS SEDA Huánuco, all uninizes, among administrators and operations.

the fact-finding work's objective attended her of determine if exist illegality and is missing of administrative equity, to the applying a collective negotiation among the business and the silken Labor union Huánuco.

The aftermaths that were obtained, by means of the instrument's utilization: Questionnaire, which permitted determining to than really an antagonistic relation among the labor union and the company exists. It due to the deficiencies generated for the own law and the ignorance and he is missing of skillful action for part of the designate officials to imply to end collective negotiation correspondent.

Recommendations were presented in such sense, in the present work, than, if they put him into practice, the techniques in the future collective negotiation's process, beginning for the points of the claims sheet of paper, being taken as a direct deal will be improved and reaching a conciliation or good agreement.

**ÍNDICE**

<b>DEDICATORIA</b>	<b>ii</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>iii</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>iv</b>
<b>SUMMARY</b>	<b>vi</b>
<b>ÍNDICE</b>	<b>viii</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>xiii</b>
<b>I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	
<b>1.1 Fundamentación del problema de investigación</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Formulación del problema de investigación y específicos</b>	<b>4</b>
<b>1.3 Formulación de objetivos general y específicos</b>	<b>5</b>
<b>1.4 Justificación</b>	<b>6</b>
<b>1.5 Limitaciones</b>	<b>7</b>
<b>II. ASPECTOS OPERACIONALES</b>	
<b>2.1 Formulación de hipótesis general y específica</b>	<b>8</b>
<b>2.2 Variables</b>	<b>8</b>
<b>2.3 Definición teórica y operacionalización de variables</b>	<b>9</b>
<b>III. MARCO TEÓRICA</b>	
<b>3.1 Antecedentes de la investigación</b>	<b>10</b>
<b>3.2 Bases teóricas</b>	<b>14</b>
<b>3.3 Definición de términos básicos</b>	<b>23</b>
<b>3.4 Bases epistemológicas, bases filosóficas</b>	<b>24</b>



<b>IV. METODOLOGÍA</b>	
<b>4.1 Ámbito</b>	<b>25</b>
<b>4.2 Caracterización del participante</b>	<b>25</b>
<b>4.3 Población y selección de muestra</b>	<b>25</b>
<b>4.4 Nivel, tipo y diseño de estudio</b>	<b>26</b>
<b>4.5 Métodos, técnicas e instrumento</b>	<b>28</b>
<b>4.6 Procedimiento</b>	<b>29</b>
<b>4.7 Plan de tabulación y análisis de datos estadísticos</b>	<b>30</b>
<b>4.8 Consideraciones éticas</b>	<b>30</b>
<b>V. RESULTADOS</b>	
<b>5.1 Análisis descriptivo</b>	<b>32</b>
<b>5.2 Contrastación de resultados</b>	<b>48</b>
<b>5.3 Discusión de resultados</b>	<b>53</b>
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>57</b>
<b>SUGERENCIAS</b>	<b>59</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>61</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>64</b>
• <b>Instrumento de recolección de datos</b>	<b>65</b>
• <b>Matriz de consistencia</b>	<b>67</b>
• <b>Operacionalización de variables</b>	<b>68</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de variables	9
Tabla 2: ¿Considera que fue tratado con tratos discriminatorios por alguna razón en específico por parte sus compañeros de trabajo o jefes directos?	32
Tabla 3: ¿Alguna vez ha tratado a alguien de diferente manera por tener diferente tipo de pensamiento al suyo dentro de la empresa?	33
Tabla 4: ¿Considera que dentro de la empresa existe credibilidad de parte de los jefes inmediatos?	34
Tabla 5: ¿Considera que los honorarios establecidos por la empresa son las adecuados?	35
Tabla 6: ¿La disponibilidad de tiempo de los trabajadores de la empresa solo se da dentro de su horario de trabajo?	36
Tabla 7: ¿Atiende emergencias si son fuera de su horario de trabajo?	37
Tabla 8: ¿Considera que existe un adecuado ambiente laboral dentro de la empresa?	38
Tabla 9: ¿Ha tenido algún tipo de conflicto con alguno de sus compañeros de trabajo?	39
Tabla 10: ¿Cree que existe equidad entre los trabajadores del régimen laboral 728, públicos y privados?	40
Tabla 11: ¿Las negociaciones colectivas debilitan la economía de la empresa?	41
Tabla 12 ¿Una mala negociación colectiva puede influir en la calidad del producto final que la empresa vende?	42
Tabla 13 ¿Existe una política laboral que ayude a conllevar las Relaciones Humanas entre funcionarios, administrativos y operativos, al fin alcanzar una adecuada negociación colectiva, anualmente?	43
Tabla 14 ¿Existe una adecuada Gestión Gerencial en la empresa?	44
Tabla 15 ¿Cree que el estado discrimina legalmente al sector laboral que están en las empresas públicas?	45

Tabla 16 ¿El ambiente laboral es óptimo en SEDA Huánuco?	46
Tabla 17 ¿Existe buena fe al negociar con la empresa?	47
Tabla 18 Niveles de correlación de Pearson	48
Tabla 19 Ilegalidad y falta de equidad/ Negociación colectiva	49
Tabla 20 Discriminación / Negociación colectiva	50
Tabla 21 Credibilidad / Negociación colectiva	51
Tabla 22 Disponibilidad / Negociación colectiva	52

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: ¿Considera que fue tratado con tratos discriminatorios por alguna razón en específico por parte sus compañeros de trabajo o jefes directos?	32
Gráfico 2: ¿Alguna vez ha tratado a alguien de diferente manera por tener diferente tipo de pensamiento al suyo dentro de la empresa?	33
Gráfico 3: ¿Considera que dentro de la empresa existe credibilidad de parte de los jefes inmediatos?	34
Gráfico 4: ¿Considera que los honorarios establecidos por la empresa son las adecuados?	35
Gráfico 5: ¿La disponibilidad de tiempo de los trabajadores de la empresa solo se da dentro de su horario de trabajo?	36
Gráfico 6: ¿Atiende emergencias si son fuera de su horario de trabajo?	37
Gráfico 7: ¿Considera que existe un adecuado ambiente laboral dentro de la empresa?	38
Gráfico 8: ¿Ha tenido algún tipo de conflicto con alguno de sus compañeros de trabajo?	39
Gráfico 9: ¿Cree que existe equidad entre los trabajadores del régimen laboral 728, públicos y privados?	40
Gráfico 10: ¿Las negociaciones colectivas debilitan la economía de la empresa?	41
Gráfico 11: ¿Una mala negociación colectiva puede influir en la calidad del producto final que la empresa vende?	42
Gráfico 11: ¿Existe una política laboral que ayude a conllevar las Relaciones Humanas entre funcionarios, administrativos y operativos, al fin alcanzar una adecuada negociación colectiva, anualmente?	43
Gráfico 11: ¿Existe una adecuada Gestión Gerencial en la empresa?	44
Gráfico 11: ¿Cree que el estado discrimina legalmente al sector laboral que están en las empresas públicas?	45
Gráfico 11: ¿El ambiente laboral es óptimo en SEDA Huánuco?	46
Gráfico 11: ¿Existe buena fe al negociar con la empresa?	47

## INTRODUCCIÓN

La negociación colectiva se concibe en los instrumentos de la OIT como la actividad o proceso encaminado a la conclusión de un contrato o acuerdo colectivo. El contrato colectivo se define como “todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional”, quedando entendido que “todo contrato colectivo debería obligar a sus firmantes, así como a las personas en cuyo nombre se celebre el contrato”, y que las disposiciones de los contratos de trabajo contrarias al contrato colectivo “deberían considerarse como nulas y sustituirse de oficio por las disposiciones correspondientes del contrato colectivo”, lo cual, no impide a que “las disposiciones de los contratos de trabajo que sean más favorables a los trabajadores que aquellas previstas por el contrato colectivo no deberían considerarse contrarias al contrato colectivo”. La recomendación núm. 91 sentó pues, en 1951, el principio del carácter vinculante de los contratos colectivos y su primacía sobre el contrato de trabajo individual, quedando a salvo las disposiciones del contrato individual que sean más favorables a los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del contrato colectivo.

Años más tarde, en 1980, durante los trabajos preparatorios del Convenio núm. 154, en el seno de la Comisión de Negociación Colectiva el debate mostró un consenso lo bastante amplio como para estimar que debería ser posible que la negociación colectiva fijase condiciones más favorables para los trabajadores que las establecidas por ley”

En cuanto al carácter vinculante de los contratos colectivos, en los trabajos preparatorios de la Recomendación núm. 91, la Comisión de Relaciones de Trabajo “admitió que los resultados podrían obtenerse tanto por vía legislativa como por vía contractual, siguiendo el método practicado en cada país”

El Convenio núm. 98 no contiene una definición de los contratos colectivos, pero delimita sus aspectos fundamentales al establecer que la negociación tiene por objeto «reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo» y postular «estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria» con el mencionado objeto. En los trabajos preparatorios del Convenio núm. 151, que trata entre otras cuestiones de la negociación colectiva en la administración pública, la Comisión del Servicio Público aceptó la interpretación de la palabra «negociación» como «cualquier forma de discusión, tanto formal como informal, destinada a lograr un acuerdo», y señaló que subrayaba «la necesidad de tratar de obtener un acuerdo»

El Convenio núm. 154 define en su artículo 2 la negociación colectiva como «todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez».

En los instrumentos de la OIT en principio el ámbito de la consulta es más amplio que el de la negociación colectiva. La consulta abarca las cuestiones de interés común entre los trabajadores y los empleadores para permitir un examen conjunto a fin de llegar, en la mayor medida posible, a soluciones adoptadas de común acuerdo y de permitir a las autoridades públicas recabar opiniones, asesoramiento y asistencia de las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre la preparación y aplicación de la legislación relativa a sus intereses, la composición de organismos nacionales y la elaboración y aplicación de planes de desarrollo económico y social. En cambio, la negociación colectiva se limita en principio a reglamentar las condiciones de trabajo y de empleo y las relaciones entre las partes.

Por otra parte, es interesante constatar que en un número considerable de países ciertos espacios importantes del ámbito tradicional exclusivo de la consulta han pasado a ser ocupados, si bien en general de manera intermitente o coyuntural, por acuerdos centrales tripartitos sobre aspectos importantes de la política económica y social y sobre ciertas condiciones de trabajo y de vida, en consonancia con lo contemplado en el párrafo I, d), de la Declaración de Filadelfia. De ello atestiguan no sólo tales acuerdos tripartitos, sino también un considerable número de experiencias nacionales de negociación colectiva de modificaciones a la legislación social y la aplicable a los funcionarios públicos. Se trata de un fenómeno de irrupción de la sociedad civil en ámbitos de decisión que antes eran exclusivos del poder político y que han pasado a ser compartidos con los interlocutores sociales, merced al estilo de la sociedad democrática actual en los países más desarrollados y en ciertos países en desarrollo. Estos grandes acuerdos y la negociación tripartita de proyectos de ley en materia social o laboral que son sometidos al Parlamento conllevan dividendos políticos y técnicos no desdeñables al contar con el consentimiento de quienes

han de soportar o disfrutar las condiciones fijadas y al tratarse de un procedimiento legitimado con la impronta de un ejercicio de democracia social.

En tal sentido, basados en la Constitución del Estado Peruano, las leyes nacionales, convenios internacionales y especialmente los convenios con la OIT, hemos desarrollado un trabajo de investigación sobre negociación colectiva, en base a una realidad de una empresa Huanuqueña, que es SEDA HUANUCO.



## **I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1 Fundamentación del problema de investigación**

La negociación colectiva en el sector público tiene una naturaleza especial, pues no solo debe observar rígidamente las normas imperativas de carácter laboral, el orden público y las buenas costumbres; además, debe observar las normas presupuestales y otras normas especiales acordes con la especial naturaleza de negociación colectiva en el sector público.

Y esto último resulta legítimo, pues tanto nuestra Constitución, los Tratados Internacionales ratificados por nuestro país van en esa línea.

Así, por ejemplo, si bien es cierto que nuestra Norma Fundamental reconoce el derecho de negociación colectiva, no es menos cierto que el propio Tribunal Constitucional se ha encargado de precisar que ningún derecho fundamental es ilimitado, señalando que estos “límites se encuentran establecidos expresamente por la Constitución, mientras que en otros derechos el límite deriva de manera mediata o indirecta de tal norma, justificándose en la necesidad de proteger o preservar no solo otros derechos fundamentales, sino también otros bienes constitucionales protegidos”, como sería, por ejemplo, el presupuesto estatal.

El propio Tribunal Constitucional reconoce esto cuando señala que: “en el caso de las negociaciones colectivas de los servidores públicos, estas deberán efectuarse considerando el límite constitucional que impone un presupuesto equilibrado y equitativo, cuya aprobación corresponde al Congreso de la República, ya que las condiciones de empleo en la administración pública se

financian con recursos de los contribuyentes y de la Nación. [...] una negociación colectiva en el ámbito laboral implica contraponer posiciones, negociar y llegar a un acuerdo real que ambas partes puedan cumplir. En tal sentido, no porque la ley disponga que todo acto relativo al empleo público que tenga incidencia presupuestaria debe estar debidamente autorizado y presupuestado se vulnera el derecho a la negociación colectiva y a la libertad sindical. En efecto, precisamente después de los acuerdos logrados mediante la negociación colectiva, conforme a la legislación vigente para los servidores públicos, los que tengan incidencia económica se podrán autorizar y programar en el presupuesto”. (Moore, 2016)

El Perú ha ratificado los Convenios sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (número 87), sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (número 98) y sobre las relaciones de trabajo en la administración pública (número 151), y de la revisión de estos instrumentos internacionales se puede advertir que si bien es cierto se establece el plexo de derechos relacionados con la libertad sindical y la negociación colectiva, no es menos cierto que no se le suprime al Estado el derecho a fijar las condiciones y restricciones a tales derechos; es más, el artículo 8° del Convenio número 151 de la Organización Internacional del Trabajo referido a las relaciones de trabajo en la administración pública pone énfasis en que “la solución de los conflictos que se planteen con motivo de la determinación de las condiciones de empleo se deberá tratar de lograr, de manera apropiada a las condiciones nacionales, por medio de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, tales como la

mediación, la conciliación y el arbitraje, establecidos de modo que inspiren la confianza de los interesados” (organización internacional del trabajo, )

De ello queda evidenciado precisamente que los derechos de libertad sindical y negociación colectiva no son absolutos, sino que deben delimitarse a la luz de otros derechos y normas imperativas establecidas por el Estado.

A este respecto, es importante traer a colación que en el Informe Definitivo Caso N° 2934 sobre la queja interpuesta por el Gobierno del Perú por la Federación de Trabajadores de Luz y Fuerza del Perú emitido en el mes de noviembre de 2012 por el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, se deja claramente establecido que las restricciones presupuestales establecidas para los casos de las negociaciones colectivas en entidades o empresas del Estado a la luz de los artículos 77° y 78° de nuestra Constitución son plenamente legítimas, empero se hace la precisión que ello no sería así en el caso de las empresas estatales cuyos ingresos provienen en todo o en parte por recursos recaudados directamente.

De manera complementaria, se ha señalado que: “aun cuando el principio de la autonomía de las partes en la negociación colectiva conserva su validez por lo que se refiere a funcionarios y empleados públicos amparados por el Convenio número 151 de la Organización Internacional del Trabajo, ésta ha de aplicarse con cierto grado de flexibilidad, dadas las características particulares de la administración pública. Por esta razón, a juicio de la Comisión son compatibles con el Convenio las disposiciones legislativas que habilitan al parlamento o al órgano competente en materias presupuestarias,

para fijar un ‘abanico’ salarial que sirva de base a las negociaciones o establecer una ‘asignación presupuestaria global fija, en cuyo marco las partes pueden negociar las cláusulas de índole pecuniaria y normativa’’. (Uriarte, 2011).

De lo expuesto a esta parte, queda claro que –tal como lo ha reafirmado el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo– las restricciones a la negociación colectiva en el sector público son plenamente legítimas, pero es necesario además que estas restricciones sean de naturaleza excepcional y temporal, es decir, que no se conviertan en una regla general para la negociación colectiva en nuestro Estado, y que tengan una vigencia limitada’’. (Uriarte, 2011).

Por lo tanto, en base a lo mencionado, El Sindicato de trabajadores de la EPS SEDA Huánuco SA, anualmente presenta su pliego de reclamos ante la Alta Dirección de la Empresa, a fin de su discusión y procedimiento respectivo, razón suficiente para la aplicación de esta investigación dentro de la institución, se emplearon tipos de cuestionarios como medio de recolección de datos que fueron tratados e interpretados.

## **1.2 Formulación del problema de investigación y específicos**

### **1.2.1 Problema de investigación**

¿Qué relación existe entre la ilegalidad y falta de equidad administrativa y la negociación colectiva entre la empresa y el sindicato de trabajadores de SEDA Huánuco S.A. periodo 2019?

### **1.2.2 Problemas específicos**

- ¿Qué relación existe entre la discriminación y la negociación colectiva entre la empresa y el sindicato de trabajadores de SEDA Huánuco S.A. periodo 2019?
- ¿Qué relación existe entre la credibilidad y la negociación colectiva entre la empresa y el sindicato de trabajadores de SEDA Huánuco S.A. periodo 2019?
- ¿Qué relación existe entre la disponibilidad y la negociación colectiva entre la empresa y el sindicato de trabajadores de SEDA Huánuco S.A. periodo 2019?
- ¿Qué relación existe entre el ambiente laboral y la negociación colectiva entre la empresa y el sindicato de trabajadores de SEDA Huánuco S.A. periodo 2019?

## **1.3 Formulación de objetivos general y específicos**

### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre la ilegalidad y falta de equidad administrativa y la negociación colectiva entre la empresa y el sindicato de trabajadores de SEDA Huánuco S.A. periodo 2019.

### **1.3.2 Objetivos específicos**

- Establecer la relación que existe entre la discriminación y la negociación colectiva entre la empresa y el sindicato de trabajadores de SEDA Huánuco S.A. periodo 2019.

- Establecer la relación que existe entre la credibilidad y la negociación colectiva entre la empresa y el sindicato de trabajadores de SEDA Huánuco S.A. periodo 2019.
- Establecer la relación que existe entre la disponibilidad y la negociación colectiva entre la empresa y el sindicato de trabajadores de SEDA Huánuco S.A. periodo 2019.
- Establecer la relación que existe entre el ambiente laboral y la negociación colectiva entre la empresa y el sindicato de trabajadores de SEDA Huánuco S.A. periodo 2019.

#### **1.4 Justificación**

##### **Justificación teórica**

La investigación constituye un tema de sumo interés, pues se justifica en la medida que si se llega a conocer y evaluar la realidad al determinar si existe ilegalidad, discriminación y mala fe, al aplicar una negociación colectiva entre la Empresa y el Sindicato de trabajadores de SEDA Huánuco, constituirá un gran aporte para el campo administrativo e incluso jurídico.

##### **Justificación metodológica**

La importancia de la presente investigación, radica en el sentido de que su estudio concederá aportes académicos a la legislación laboral, procedimientos administrativos y trabajadores del régimen público, especialmente aquellos que se encuentren en las entidades públicas de derecho privado.

Además, esta investigación de carácter académico es de suma utilidad, toda vez que con las conclusiones y recomendaciones a las que se arriben se logrará

transmitir mensajes que evite abusos, interpretaciones ilegales y discriminación al aplicar la ley al realizar una negociación colectiva.

### **1.5 Limitaciones**

Con respecto a las limitaciones del presente trabajo de investigación, se observó un cierto de restricciones al momento de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos.

También se revisó la bibliografía necesaria, que corresponda a esta investigación, que desde ya se advierte una carencia de material bibliográfico correspondiente a trabajos de investigación anteriores en el plano internacional y local.

## **II. ASPECTOS OPERACIONALES**

### **2.1 Formulación de hipótesis general y específica**

#### **2.1.1 Hipótesis general**

Existe una relación directa y significativa entre la ilegalidad y falta de equidad administrativa y la negociación colectiva entre la empresa y el sindicato de trabajadores de SEDA Huánuco S.A. periodo 2019.

#### **2.1.2 Hipótesis específicas**

- Existe una relación directa y significativa entre la discriminación y la negociación colectiva entre la empresa y el sindicato de trabajadores de SEDA Huánuco S.A. periodo 2019.
- Existe una relación directa y significativa entre la credibilidad y la negociación colectiva entre la empresa y el sindicato de trabajadores de SEDA Huánuco S.A. periodo 2019.
- Existe una relación directa y significativa entre la disponibilidad y la negociación colectiva entre la empresa y el sindicato de trabajadores de SEDA Huánuco S.A. periodo 2019.
- Existe una relación directa y significativa entre el ambiente laboral y la negociación colectiva entre la empresa y el sindicato de trabajadores de SEDA Huánuco S.A. periodo 2019.

### **2.2 Variables**

#### **2.2.1 Variable independiente**

Ilegalidad y falta de equidad.



### 2.2.2 Variable dependiente

Negociación colectiva.

### 2.3 Definición teórica y operacionalización de variables

*Tabla 1*

<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>
<b>ILEGALIDAD Y FALTA DE EQUIDAD</b>	El término ilegal se refiere a una circunstancia o hecho que colida o que se encuentra fuera del marco legal vigente o de la ley, es decir, no respeta lo que está establecido, y por el contrario, la violenta pudiendo acarrear una sanción o alguna pena por la realización de dicha actividad o hecho.	Discriminación	Salarios
		Credibilidad	Relaciones Humanas
		Disponibilidad	Disponibilidad Recaudación
		Ambiente laboral	Atención al cliente
<b>NEGOCIACIÓN COLECTIVA</b>	También llamado convenio colectivo de trabajadores o convención colectiva de todos los trabajos, es un tipo peculiar del cual se deriva de contrato celebrado entre los trabajadores y los empleadores de una empresa o un sector laboral.	Economía	Desarrollo empresarial
		Gestión	Pago de impuestos
		Empresa	Identidad
		Legislación laboral	Ordenamiento jurídico

### **III. MARCO TEÓRICA**

#### **3.1 Antecedentes de la investigación**

##### **3.1.1 Antecedentes nacionales**

Calle (2018), en su tesis titulada “Percepción de la negociación colectiva de los trabajadores obreros y empleados de la Municipalidad Provincial del Callao, 2017”. Para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública, presentado por la universidad Cesar Vallejo. Tuvo como objetivo general determinar los niveles de percepción de la Negociación Colectiva de los trabajadores obreros y empleados de la Municipalidad Provincial del Callao, al 2017. Conto con una población de 318 trabajadores obreros y empleados afiliados al sindicato de la Municipalidad Provincial del Callao y con una muestra de 174. Concluye que:

Conforme los cálculos estadísticos efectuados con asistencia del Programa SPSS, se ha determinado que los niveles de percepción de la variable Negociación colectiva con 60.9%, está en un nivel medio. Además de se ha determinado que los niveles de percepción de la dimensión Determinación del tipo y alcance de la negociación colectiva con 46.6%, está en un nivel alto. Conforme los cálculos estadísticos efectuados con asistencia del Programa SPSS, se ha determinado que los niveles de percepción de la dimensión Determinación de la titularidad del sindicato para presentarse a la negociación con 54%, está en un nivel medio.

Oré (2017), en su tesis titulada “La negociación colectiva centralizada en el empleo público como presupuesto para el cumplimiento del Convenio 151 de la OIT”. Para optar el grado de segunda especialidad en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, presentado por la universidad Pontificia Universidad Católica del Perú. Tuvo como objetivo establecer de manera relativamente rápida una regulación de condiciones de trabajo para sectores productivos concretos, negociada entre pocos sujetos colectivos que se interrelacionan de manera habitual y en consecuencia pueden facilitar los acuerdos. Concluye que:

En el ordenamiento jurídico peruano, se ha implementado un modelo intervencionista-restrictivo de relaciones colectivas del trabajo, donde el protagonismo no se centra en los empleadores y trabajadores sino en la actividad estatal, ya sea normativa o administrativa. Se debe considerar que la regulación sobre negociación colectiva para los servidores públicos del régimen laboral de la actividad privada es una regulación heterónoma que se aprobaron respectivamente sin ninguna discusión política ni menos de consulta con las organizaciones sindicales y empresariales. Esta regulación es altamente intervencionista en donde el Estado regula prácticamente todo lo concerniente al surgimiento, configuración y actuación del sujeto colectivo, dejando a la autonomía colectiva un espacio limitado, estableciendo un modelo descentralizado de negociación colectiva el cual se reconduce a un único nivel constituido por la repartición de acuerdo al Decreto Supremo N°

003-82-PCM o empresa de acuerdo a la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

Gonzales (2017), en su tesis titulada “Reconocimiento constitucional del derecho a la negociación colectiva de los servidores públicos”, para optar el grado de segunda especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, presentado por la universidad Pontificia Universidad Católica del Perú. Tuvo como objetivo general establecer si en el sector público los trabajadores gozan del derecho a la negociación colectiva. Concluye que:

Resulta innegable que el derecho a la negociación colectiva no solo forma parte de la libertad sindical, sino que incluso se considera uno de sus elementos esenciales, lo cual implica que el reconocimiento de la mencionada libertad a favor de los trabajadores importará, por añadidura, otorgarles la facultad de ejercer la negociación colectiva para la mejora de sus condiciones laborales. Además, en el caso de los servidores públicos, el máximo intérprete de la Constitución se ha pronunciado en forma indubitable que sí les alcanza el derecho a negociar colectivamente, no solo considerando que este derecho forma parte del derecho a la libertad sindical, sino también añadiendo que el artículo 28 de nuestra Constitución es un derecho fundamental de todos los trabajadores, incluso de aquellos que tienen como empleador al Estado.

Rivera (2017), en su tesis titulada “Efectos de la ley del servicio civil sobre el derecho de negociación colectiva de los servidores públicos del Perú”. Para optar el título profesional de Abogada, presentada por la universidad Privada de Norte. Tuvo como objetivo determinar que la regulación sobre derechos colectivos en materia de compensaciones económicas que contiene la Ley N° 30057 - Ley de Servicio Civil, afecta el derecho de negociación colectiva de los servidores públicos en el Perú. Concluye que:

Se determinó que la regulación sobre derechos colectivos en materia de compensaciones económicas que contiene la Ley N° 30057 - Ley de Servicio Civil, es inconstitucional, pues se afecta la esencia misma del derecho fundamental de negociación colectiva de los servidores público al eliminar el contenido económico de tal derecho; ya que si bien el derecho a un presupuesto público equilibrado y el de negociación colectiva se encuentran estipulados en nuestra Constitución, ambos deben aplicarse bajo un criterio de proporcionalidad. La Naturaleza Jurídica de la Negociación Colectiva se centra en regular las condiciones de trabajo, amparar de forma genérica a los trabajadores presentes y a los no intervinientes en la decisión pactada “erga omnes” con lo cual se permite proyectar las consecuencias del convenio, uniformar las condiciones de trabajo para los trabajadores de una entidad y permite realizar mejoras tanto económicas como condiciones de trabajo.

## 3.2 Bases teóricas

### 3.2.1 Ilegalidad y falta de equidad

#### **Ilegalidad**

Manosalva (2001). Idea de que cada sociedad se da a sí misma un conjunto de normativas, leyes y reglas a cumplir que tienen como objetivo principal ordenar la convivencia y permitir que todos sus ciudadanos vivan de la manera más armoniosa posible de acuerdo a lo que para esa sociedad y esa época determinada se entienda por armonía y convivencia. Estas acciones ilegales están fuera del espectro de la ley, lo que significa que la persona no está respetando una ley o norma que debería ser respetada por todos. En todas las sociedades existen métodos para evitar que esto suceda, en algunos casos son métodos represivos y en otros más tolerantes, pero de cualquier manera se busca impedir que la ilegalidad ocurra.

Rabotnikof (1999). El término ilegal se refiere a una circunstancia o hecho que colida o que se encuentra fuera del marco legal vigente o de la ley, es decir, no respeta lo que está establecido, por el contrario, la violenta pudiendo acarrear una sanción o alguna pena por la realización de dicha actividad o hecho.

Coraggio (2004). La ilegalidad es sancionada por el orden jurídico con distintos castigos de acuerdo a la gravedad del accionar y la situación particular del hecho. Los delitos o hechos ilegales o antijurídicos pueden ser dolosos, si se efectuaron con intención de producir daño, o culposos si se actuó de modo negligente. Que algo sea

o no ilegal no depende de nuestra subjetividad sino del hecho concreto de que exista una prohibición normativa que sancione tal conducta; o que exista un deber impuesto por la ley que no estamos cumpliendo.

### **Equidad**

Rawls (2003). Es la acción de dar a cada individuo, por diferente que sea, lo que este se merece o se haya ganado. La palabra proviene del latín y suele hacer referencia, en su traducción, a igualdad. Sin embargo, ambos conceptos no representan lo mismo. De hecho, incluso podrían considerarse en contraposición el uno del otro.

Mokate (2001). Se conoce como equidad a la justicia social por oposición a la letra del derecho positivo, es un principio fundamental que debe de estar presente por el profesional al momento de elaborar estados financieros, ya que los mismos deben de representar equitativamente los intereses de las partes, sin existir una parcialidad por alguna ellas.

### **Tipos de equidad**

Assael (1998). Nos indica ciertos tipos de equidad quienes se harán mención a continuación:

- **Equidad administrativa:** Los administradores deben ser amistosos y equitativos con sus subalternos. La lealtad y la devoción deberán obtenerse del personal mediante una combinación de amabilidad y justicia por parte de los gerentes cuando traten con los subordinados.

- **Equidad en Derecho:** La equidad es una forma justa de la aplicación del Derecho, porque la norma se adapta a una situación en la que está sujeta a los criterios de igualdad y justicia. La equidad no sólo interpreta la ley, sino que impide que la aplicación de la ley pueda, en algunos casos, perjudicar a algunas personas, ya que cualquier interpretación de la justicia debe direccionarse para lo justo, en la medida de lo posible, y complementa la ley llenando los vacíos encontrados en ella misma.

El uso de la equidad debe estar preparado de acuerdo con el contenido literal de la norma, teniendo en cuenta la moral social vigente, el sistema político del Estado y los principios generales del Derecho. La equidad, en definitiva, completa lo que la justicia no alcanza, haciendo que la aplicación de las leyes no se haga demasiado rígida, porque podría perjudicar a algunos casos específicos en los que la ley no llega.

- **Equidad social:** La equidad social, como tal, es la aplicación de los derechos y obligaciones de manera justa y equitativa a las personas, independientemente de la clase social a la que pertenezca, no pretende eliminar las diferencias existentes, sino de valorarlas y ofrecer un trato equivalente para superar las desigualdades sociales existentes en la sociedad.
- **Equidad de género:** Es un conjunto de ideas, creencias y valores sociales en relación a la diferencia sexual, el género, la



igualdad y la justicia en lo relativo a los comportamientos, las funciones, las oportunidades, la valoración y las relaciones entre hombres y mujeres.

### **Diferencia entre igualdad y equidad**

Tormo y Lahiguera (2015). La igualdad es la acción de repartir, en partes iguales, en una misma proporción, un bien, recurso, servicio, etc. Por otro lado, la equidad, sin embargo, es la acción en la que dicho reparto se hace en función de los méritos de la persona. En este sentido, si una persona merece más que otra, el reparto no sería igualitario. Por esta razón, equidad tiende a asociarse más con el concepto de justicia que con el de igualdad. Pues, en este sentido, puede existir un reparto equitativo sin que este requiera que, de igual forma, sea igualitario.

### **3.2.2 Negociación colectiva**

#### **Leyes que concuerdan con la variable**

##### **Legislación Nacional.**

En el primer caso, la negociación colectiva se lleva a cabo básicamente a la luz del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, u su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 011-92-TR.

En el segundo caso, son de aplicación el Decreto Supremo N° 003-82-PCM y otras normas reglamentarias y complementarias, los que se han

encargado de regular lo concerniente a las condiciones de empleo en la Administración Pública, precisando esta disposición que no están comprendidos en los alcances de este Decreto Supremo, los magistrado del Poder Judicial, los funcionarios del Estado con poder de decisión o que desempeñan cargos de confianza, así como el personal militar y el personal civil que de acuerdo a las disposiciones sobre la materia, forman parte de las Fuerzas Armadas y Fuerzas Policiales. Asimismo, debe tenerse en cuenta la restricción contenida en el artículo 44° del Decreto Legislativo N° 276. En este caso, cabe recalcar que las disposiciones del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo son aplicables residual y supletoriamente.

Finalmente, en el caso del régimen especial de contratación administrativa de servicios, es de precisar que el artículo 6° del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por el artículo 2° de la Ley N° 29849, le establece que los trabajadores sujetos a este régimen tienen derecho a la libertad sindical, ejercitada conforme a lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 0102003-TR, y normas reglamentarias.

### **Ley n° 31188: ley de negociación colectiva en el sector estatal**

#### **Artículo 4. Materias comprendidas en la negociación colectiva**

Son objeto de la negociación colectiva la determinación de todo tipo de condiciones de trabajo y empleo, que comprenden las remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica, así como todo

aspecto relativo a las relaciones entre empleadores y trabajadores, y las relaciones entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

### **Definición**

De acuerdo a **la Organización Internacional del Trabajo**, “la negociación colectiva es el proceso voluntario que se lleva adelante entre asociaciones de trabajadores (generalmente, aunque no siempre, reunidos a través de un sindicato o grupo de sindicatos) y asociaciones de empleadores. Las asociaciones pueden formarse a nivel de empresa, de sector, de región y/o nacional. La finalidad de la negociación es llegar a un acuerdo en cuanto a las condiciones laborales aplicables a la generalidad de los trabajadores del ámbito en el que se circunscribe la negociación (contrato colectivo de trabajo)” (De, Froid y Chavarro, 2010).

“Un contrato colectivo de trabajo, también llamado convenio colectivo de trabajadores o convención colectiva de todos los trabajos, es un tipo peculiar del cual se deriva de contrato celebrado entre los trabajadores y los empleadores de una empresa o un sector laboral. Este acuerdo puede regular todos los aspectos de la relación laboral como salarios, jornada, descansos, vacaciones, condiciones de trabajo, representación sindical, etc. Las condiciones que establece este tipo de contrato son las condiciones mínimas en las que han de celebrarse las relaciones laborales en su ámbito de aplicación, de tal forma que el contrato que

suscriba cada trabajador puede mejorarlas, pero no empeorarlas”.

(Marticorena, 2014)

“La negociación colectiva permite que las partes negocien su contenido, ya sea entre los propios empleadores y sus trabajadores —reunidos en un comité de empresa—, o entre asociaciones de estos como sindicatos y centrales sindicales, gremios, patronales y asociaciones profesionales, etc. Si esta negociación falla, los diversos grupos de presión que apoyan a las partes —que pueden ser los propios participantes u otros como partidos políticos u otras asociaciones— pueden recurrir a otras medidas con las que forzar el acuerdo, como huelgas, manifestaciones o paros patronales” (Gernigon et al, 2000).

### **Proceso de la negociación colectiva**

Avilés (1993). Según la opinión que emiten los técnicos de la Confederación General de Trabajadores del Perú, CGTP, es la que sigue: “El presente estudio analiza una muestra de diversos convenios colectivos de sindicatos que fueron asesorados por el Departamento de Defensa Laboral de la CGTP en los últimos tres años, y nos brinda valiosa información acerca de los logros y dificultades de cada uno de los sindicatos analizados, y de la tendencia de la negociación colectiva. Son pocos los estudios que en los últimos años se han detenido en analizar las características de las relaciones laborales en el país. Los procesos de flexibilización se han asumido en la agenda política como logros del modelo neoliberal y se ha hecho invisible el costo social que

han representado. En este sentido, desde la experiencia de la CGTP es posible identificar los procesos actualmente en marcha en el mundo de las relaciones laborales. Para esto, el Convenio Colectivo como prueba documental de los acuerdos establecidos entre empresarios y trabajadores organizados es invaluable. La CGTP dispone de un Departamento de Defensa laboral que es la principal encargada de asesorar a los sindicatos afiliados, y articular la respuesta sindical cuando se presentan conflictos o problemas. Por esta razón resulta un espacio importante para conocer los procesos y limitaciones de la acción sindical. La riqueza del documento radica en la descripción y análisis de los hechos más relevantes que debe afrontar una organización sindical para el logro de sus objetivos. Los sindicatos que asesora el Departamento de Defensa Laboral, se encuentran generalmente en situación precaria y no cuentan con estructura intermedia que pueda brindarles el apoyo en asesoría sindical y jurídica, sufren de acciones de carácter antisindicales por parte de sus empleadores. En este contexto, los convenios colectivos son también un buen indicador de las culturas negociales existentes entre trabajadores y empresarios. Una de las primeras constataciones de la muestra es la debilidad de una cultura de diálogo y acuerdo entre los empresarios. Esta situación se expresa en acciones y estrategias que buscan deslegitimar la representación laboral. La situación que deben afrontar los sindicatos de reciente formación en el Perú es muy complicada. En la mayoría de casos las empresas tienen una respuesta antisindical, lo cual acarrea despidos de dirigentes y la

desactivación de la organización gremial. Se toma la muestra de 28 convenios colectivos como instrumento para comprobar las principales hipótesis y finalmente se establecen los criterios por donde se está construyendo la estrategia sindical de defensa laboral de la CGTP”

### **Objetivos de la negociación colectiva**

- Por una parte, sirve para determinar las remuneraciones y las condiciones de trabajo de aquellos trabajadores a los cuales se aplica un acuerdo que se ha alcanzado mediante negociaciones entre dos partes que han actuado libre, voluntaria e independientemente.
- Por otra parte, hace posible que empleadores y trabajadores definan, mediante acuerdo, las normas que regirán sus relaciones recíprocas. Estos dos aspectos del proceso de negociación se hallan íntimamente vinculados.

Como se ha señalado, la negociación colectiva tiene lugar entre un empleador, un grupo de empleadores, una o más organizaciones de empleadores, por un lado, y una o más organizaciones de trabajadores, por el otro. Puede tener lugar en diferentes planos de manera que uno de ellos complementa a otros, a saber, en una unidad dentro de la empresa, en la empresa, en el sector, en la región o bien en el plano nacional.

Para que la negociación colectiva pueda funcionar con propiedad se requieren ciertas condiciones de orden jurídico y estructural.

- En primer lugar, es fundamental la existencia de sólidos cimientos democráticos y un marco jurídico que aseguren la independencia y participación efectiva de los interlocutores sociales. La ratificación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) es esencial al respecto.
- En lo que se refiere a las condiciones estructurales o las instituciones necesarias, unas organizaciones de trabajadores y de empleadores fuertes, legítimas, con líneas de acción coherentes y criterio pragmático y que actúen en pie de igualdad facilitan la realización de negociaciones justas y eficaces”.

### 3.3 Definición de términos básicos

1. **Discriminación:** Trato diferente o excluida efectuada hacia una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, diferencias físicas, políticas, de sexo, de edad, de condición física o mental, orientación sexual.
2. **Ilegalidad:** Acto que se considera delito, al encontrarse alterado en oposición a las normas vigentes. Contrario a lo que establece la ley.
3. **Equidad:** Valor que implica justicia e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres respetando la pluralidad de la sociedad.
4. **Negociación colectiva:** Proceso para llegar a un acuerdo, que se da entre los empleadores y sus trabajadores.

**5. Negociación:** Supone un proceso de diálogo entre dos o más personas o partes entre las cuales se ha suscitado un conflicto

### **3.4 Bases epistemológicas, bases filosóficas**

La orientación epistemológica de la investigación laboral se refiere a los presupuestos filosóficos, los fundamentos teóricos, los procedimientos metodológicos, las estrategias técnicas, y los instrumentos, que se utilizan para realizar investigación desde las ciencias sociales.

Desde este punto, en una negociación colectiva debe existir transparencia, buena fe, confianza. También debe generarse un ambiente de paz y tranquilidad, sin alteraciones ni violencia.

Una negociación colectiva implica todo un proceso de conversación sobre intereses opuestos en muchos casos, al fin de alcanzar un objetivo de trabajo y económico. (Fernández y Franco, 2010).



## **IV. METODOLOGÍA**

### **4.1 Ámbito**

SEDA HUANUCO S.A. Empresa Municipal de Servicios de Agua Potable y Alcantarillado de Huánuco Sociedad Anónima, es una empresa con personería jurídica de derecho privado, constituida por Escritura Pública de fecha 27 de Setiembre de 1991 con duración indefinida, inscrita en el título 410 del 07.10.1991

Se encuentra en la región, departamento y distrito de Huánuco, cito en su local central ubicado en el Jr. Dámaso Beraún N° 545. Siendo sus horarios de atención, llevados a cabo los días Lunes a viernes de 8:00 am a 12:30 pm y de 3:00 pm a 5:30 pm

### **4.2 Caracterización del participante**

Se tomaron en consideración las características psicosociales de cada participante de la población que conforma el estudio como parte de la empresa SEDA HUANUCO S.A. el cual brinda servicios de Agua Potable y Alcantarillado, llevado a cabo por el investigador,

### **4.3 Población y selección de muestra**

#### **4.3.1 Población**

Hernández y Torres (2018), la integración del grupo de sujetos o participantes de los estudios, con las características particulares que permitirán responder los objetivos planteados, es una parte fundamental de todo protocolo de investigación porque cuando se logra una apropiada selección, no solo se podrá disponer de resultados confiables,

sino que es posible que dichos resultados puedan ser extrapolados a otras poblaciones similares.

Estuvo conformado por 220 operarios y administrativos sindicalizados de la empresa SEDA HUANUCO S.A.

#### **4.3.2 Muestra**

Hernández y Torres (2018), es una cantidad representativa de la población de estudio, nos dice que, “las muestras no probabilísticas, también llamadas muestras dirigidas, suponen que la elección de muestras orientadas para el beneficio de la investigación que para un criterio estadístico de generalización”.

Para el desarrollo de esta investigación se tomará un muestreo no probabilístico, por conveniencia, la cual estará conformada de acuerdo a la facilidad de acceso, la disponibilidad de las personas de formar parte de este estudio los cuales estuvieron conformados por 40 trabajadores:

Distribuidos de la siguiente forma:

- 20 trabajadores administrativos sindicalizados.
- 20 trabajadores operativos sindicalizado

### **4.4 Nivel, tipo y diseño de estudio**

#### **4.4.1 Nivel de estudio**

**Nivel Descriptivo**, el presente trabajo de investigación fue de tipo descriptivo, ya que nos permitió caracterizar a la población perteneciente a nuestro estudio, estos elementos brindarán datos los

cuales serán analizados e interpretados, para los cuales deber ser parte de un método estadístico. Los estudios descriptivos siempre deben tener una delimitación temporal y geográfica. Su finalidad, por tanto, es describir a la población o estimar parámetros a partir de una muestra, considerando que el objeto de estudio siempre es la población. (Baray, 2006).

#### **4.4.2 Tipo de estudio**

##### **Investigación de tipo aplicada**

Flores et al (2013). Se origina en un marco teórico y permanece en él. El objetivo es incrementar los conocimientos científicos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico.

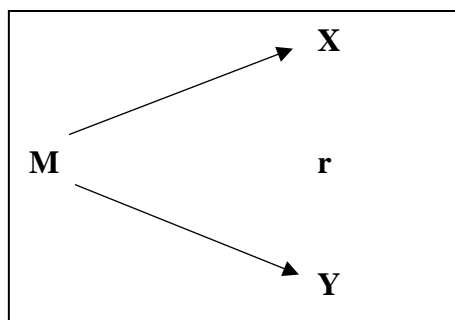
El desarrollo de esta investigación es aplicada porque definen una investigación pura que se da bajo un proceso que, mediante la aplicación del método científico, va a procurar obtener información relevante y fidedigna, destinada a entender, verificar, corregir o aplicar el conocimiento concerniente a nuestro tema de investigación.

#### **4.4.3 Diseño de investigación**

##### **Descriptivo correlacional**

Flores et al (2013). Según su finalidad y objetivo de estudio, nuestra investigación es de tipo descriptiva correlacional que consiste “en la caracterización de un hecho o fenómeno individuo o grupo con el fin de establecer su estructura o comportamiento”. Entiende y evalúa la relación estadística entre ellas sin influencia de ninguna variable

extraña, la investigación correlacional busca la relación de dos variables, interactuando entre sí.



**Donde:**

**M** = Muestra

**X** = Observación variable independiente

**Y** = Observación variable dependiente

**r** = Correlación entre variables

#### **4.5 Métodos, técnicas e instrumento.**

Según Torres et al (2019), las técnicas de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener información. Los instrumentos son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información, estos se darán como un medio de recolección de datos.

Para llevar a cabo esta investigación se aplicaron las siguientes técnicas con sus respectivos instrumentos.

##### **Técnicas**

**La encuesta:** Es una técnica primaria de información sobre la base de un conjunto objetivo, coherente y articulado de preguntas, que garantiza la

información proporcionada realizada sobre una muestra de sujetos representativa de un colectivo más amplio.

### **Instrumentos**

**El cuestionario:** Es la técnica de recoger datos más empleados de una investigación y permite llegar a un mayor número de participantes y facilita el análisis de cuestiones que están en el planteamiento del problema, pero ideas concretas, creencias que tiene el investigador

En la presente investigación se utilizará un instrumento:

- Un cuestionario para medir cada una de las variables de estudio propuestas por los investigadores, se consideran 8 por cada una, haciendo un total de 16 ítems.

## **4.6 Procedimiento**

Para lograr los objetivos propuestos, se realizaron los siguientes pasos:

a) Recolección Bibliográfica y Normativa: En este proceso se va a verificar la bibliografía y normativa vigente respecto al tema:

Bibliografía

- Revistas especializadas.
- Conferencias y artículos web.
- Otros: Normativa

## **4.7 Plan de tabulación y análisis de datos estadísticos**

Se utilizarán diversos programas como el SPSS, software utilizado para realizar la captura y análisis de datos para crear tablas y gráficas con data compleja. Incluye estadísticas descriptivas como la tabulación y frecuencias de cruce, estadísticas de dos variables.

Se utilizará el Word, como herramienta para la redacción científica de la investigación.

#### **4.8 Consideraciones éticas**

La ética de la investigación se basa en los tres principios fundamentales a continuación:

##### **Respeto por las personas**

Se debe empoderar a las personas para que tomen decisiones libres y se les debe suministrar toda la información necesaria para que tomen buenas decisiones. El llevar a cabo un proyecto de investigación cuando algunos de los posibles participantes no tienen el derecho ni la capacidad de tomar una decisión, constituye una violación de la ética de la investigación y los derechos humanos básicos.

##### **Responsabilidad y compromiso**

Las sociedades no podrían funcionar sin justicia ni respeto, pero tampoco sin el establecimiento de compromisos y la asunción de responsabilidades. Las personas asumimos, conscientemente, una serie de obligaciones y respondemos ante las consecuencias derivadas en todos los ámbitos de la vida.

##### **Justicia**

Prohíbe la exposición de un grupo de personas a los riesgos de la investigación exclusivamente para el beneficio de otro grupo. Los representantes comunitarios tienen la responsabilidad de garantizar que la participación de la comunidad en un estudio de investigación esté justificada.

## V. RESULTADOS

### 5.1 Análisis descriptivo

#### Resultados

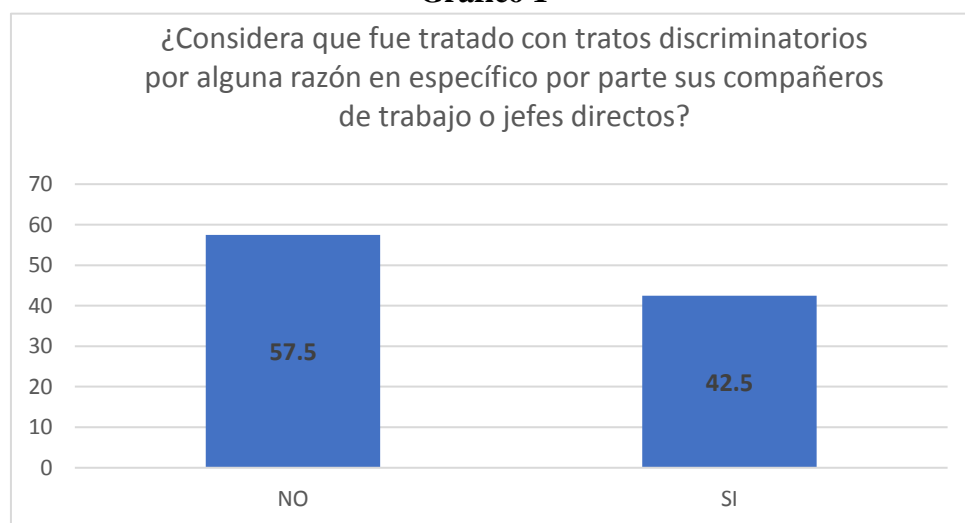
Tabla 2

<b>¿Considera que fue tratado con tratos discriminatorios por alguna razón en específico por parte sus compañeros de trabajo o jefes directos?</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	NO	23	57.5	57.5	57.5
	SI	17	42.5	42.5	100,0
	Total	40	100	100	

Fuente: Encuesta

Elaboración: Los tesisas

Gráfico 1



#### Interpretación:

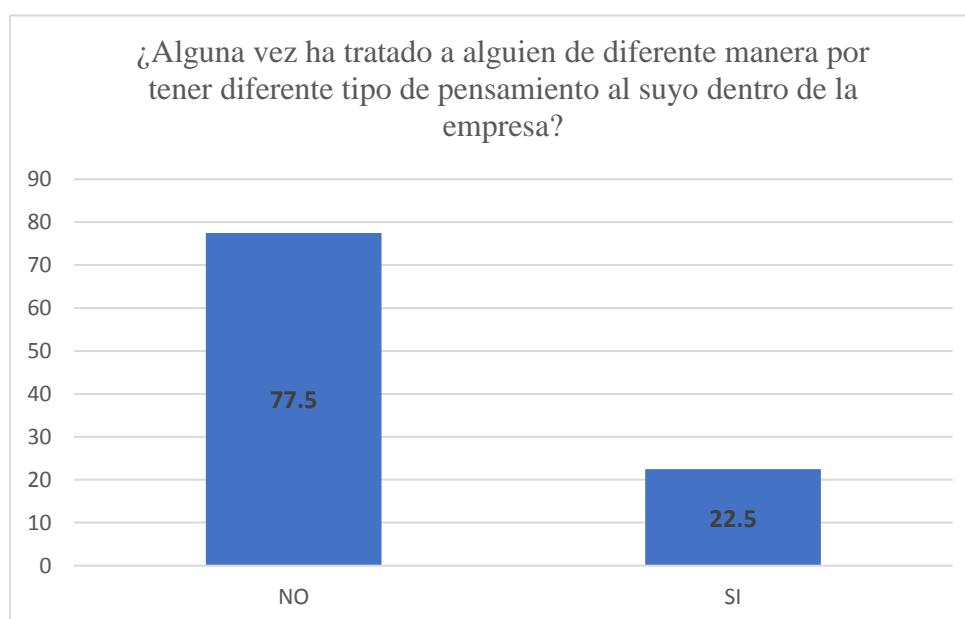
Según se puede observar en la tabla 2, las respuestas a la pregunta **¿Considera que fue tratado con tratos discriminatorios por alguna razón en específico por parte sus compañeros de trabajo o jefes directos?**, se puede interpretar que el 57.5% niega este cuestionamiento y 42.5% afirman que algunos fueron tratados o se sintieron discriminados durante su permanencia en la empresa.

**Tabla 3**

¿Alguna vez ha tratado a alguien de diferente manera por tener diferente tipo de pensamiento al suyo dentro de la empresa?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	NO	31	77.5	77.5	77.5
	SI	9	22.5	22.5	100,0
	Total	40	100	100	

Fuente: Encuesta

Elaboración: Los tesistas

**Gráfico 2****Interpretación:**

Según se puede observar en la tabla 3, las respuestas a la pregunta **¿Alguna vez ha tratado a alguien de diferente manera por tener diferente tipo de pensamiento al suyo dentro de la empresa?**, se puede interpretar que el 77.5% niega este cuestionamiento y 22.5% afirman que por lo menos una vez han tratado a alguien de diferente manera por tener diferente tipo de pensamiento al suyo dentro de la empresa.



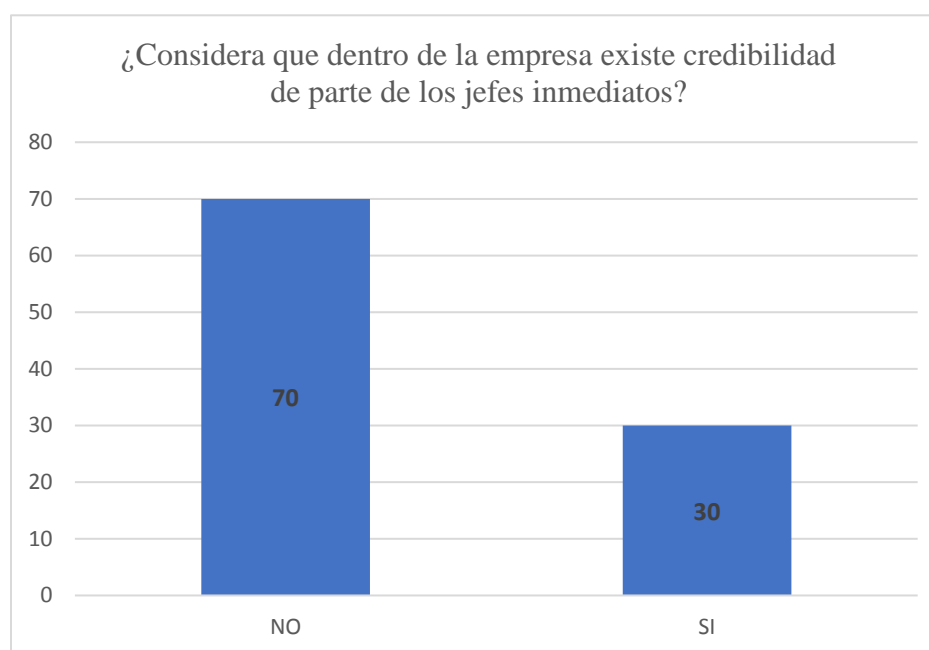
Tabla 4

<b>¿Considera que dentro de la empresa existe credibilidad de parte de los jefes inmediatos?</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	NO	35	70	70	70
	SI	15	30	30	100,0
	Total	50	100	100	

*Fuente: Encuesta*

*Elaboración: Los tesisistas*

Gráfico 3



### **Interpretación:**

Según se puede observar en la tabla 4, las respuestas a la pregunta **¿Considera que dentro de la empresa existe credibilidad de parte de los jefes inmediatos?**, se puede interpretar que el 70% niega este cuestionamiento y el 30% afirman que dentro de la empresa existe credibilidad de parte de los jefes inmediatos, esto por la confianza que de ellos nace hacia sus trabajadores.

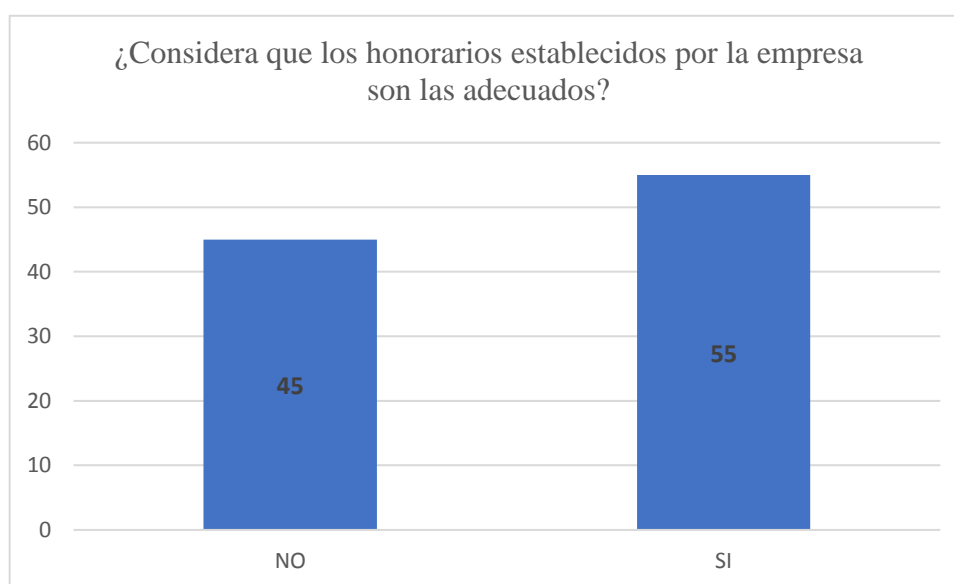
Tabla 5

<b>¿Considera que los honorarios establecidos por la empresa son los adecuados?</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	NO	18	45	45	45
	SI	22	55	55	100,0
	Total	40	100	100	

Fuente: Encuesta

Elaboración: Los tesisistas

Gráfico 4



### **Interpretación:**

Según se puede observar en la tabla 4, las respuestas a la pregunta **¿Considera que dentro de la empresa existe credibilidad de parte de los jefes inmediatos?**, se puede interpretar que el 70% niega este cuestionamiento y el 30% afirman que dentro de la empresa existe credibilidad de parte de los jefes inmediatos, esto por la confianza que de ellos nace hacia sus trabajadores.

Tabla 6

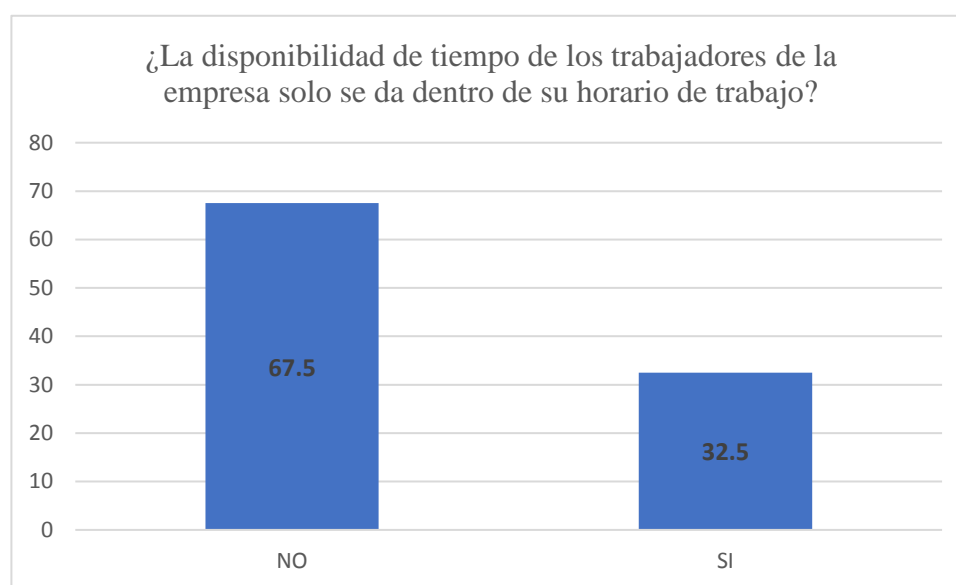
**¿La disponibilidad de tiempo de los trabajadores de la empresa solo se da dentro de su horario de trabajo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	27	67.5	67.5	67.5
	SI	13	32.5	32.5	100,0
	Total	40	100	100	

*Fuente: Encuesta*

*Elaboración: Los tesisistas*

Gráfico 5



#### **Interpretación:**

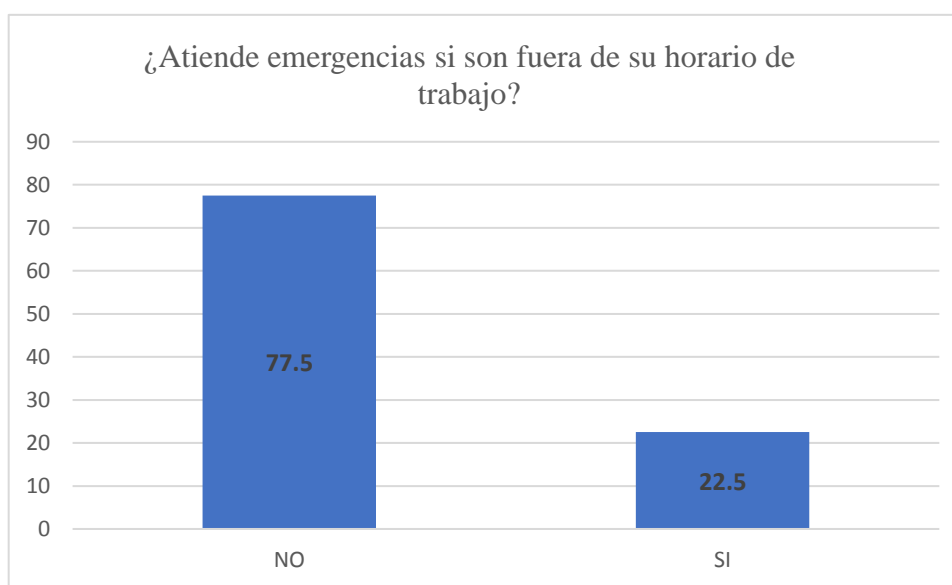
Según se puede observar en la tabla 6, las respuestas a la pregunta **¿La disponibilidad de tiempo de los trabajadores de la empresa solo se da dentro de su horario de trabajo?**, se puede interpretar que el 67.5% niega este cuestionamiento y el 32.5% afirman que dentro de la empresa existe una disponibilidad de tiempo de los trabajadores de la empresa solo se da dentro de su horario de trabajo.

**Tabla 7**

¿Atiende emergencias si son fuera de su horario de trabajo?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	NO	31	77.5	77.5	77.5
	SI	9	22.5	22.5	100,0
	Total	40	100	100	

Fuente: Encuesta

Elaboración: Los tesistas

**Gráfico 6****Interpretación:**

Según se puede observar en la tabla 7, las respuestas a la pregunta **¿Atiende emergencias si son fuera de su horario de trabajo?**, se puede interpretar que el 77.5% niega este cuestionamiento y el 22.5% afirman que dentro de la empresa existe una disponibilidad de servicio que atiende emergencias si son fuera de su horario de trabajo.

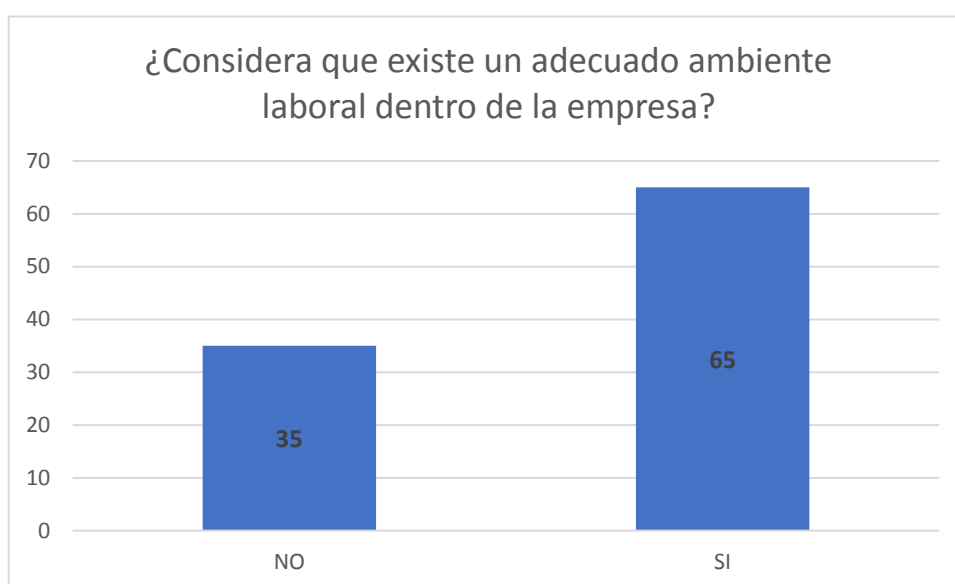
Tabla 8

<b>¿Considera que existe un adecuado ambiente laboral dentro de la empresa?</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	NO	14	35	35	35
	SI	26	65	65	100,0
	Total	40	100	100	

Fuente: Encuesta

Elaboración: Los tesisistas

Gráfico 7



### **Interpretación:**

Según se puede observar en la tabla 8, las respuestas a la pregunta **¿Considera que existe un adecuado ambiente laboral dentro de la empresa?**, se puede interpretar que el 35% niega este cuestionamiento y el 65% afirman que al considerar que dentro de la empresa existe un adecuado ambiente laboral para poder optimizar su desempeño.

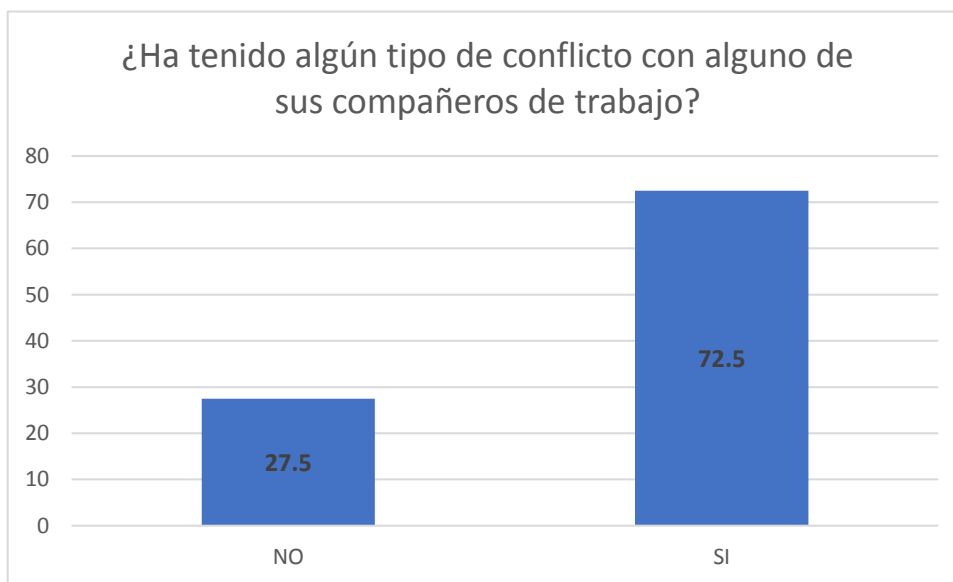
Tabla 9

¿Ha tenido algún tipo de conflicto con alguno de sus compañeros de trabajo?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	NO	11	27.5	27.5	27.5
	SI	29	72.5	72.5	100,0
	Total	40	100	100	

Fuente: Encuesta

Elaboración: Los tesisistas

Gráfico 8



### Interpretación:

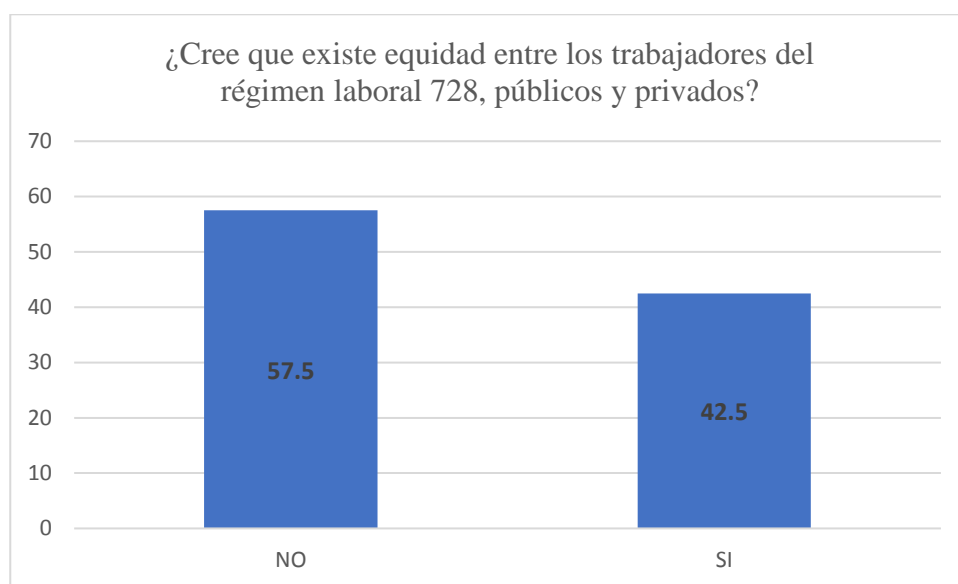
Según se puede observar en la tabla 9, las respuestas a la pregunta **¿Considera que existe un adecuado ambiente laboral dentro de la empresa?**, se puede interpretar que el 35% niega este cuestionamiento y el 65% afirman que al considerar que dentro de la empresa existe un adecuado ambiente laboral para poder optimizar su desempeño.

**Tabla 10**

<b>¿Cree que existe equidad entre los trabajadores del régimen laboral 728, públicos y privados?</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	NO	23	57.5	57.5	57.5
	SI	17	42.5	42.5	100,0
	Total	40	100	100	

*Fuente: Encuesta*

*Elaboración: Los tesisistas*

**Gráfico 9****Interpretación:**

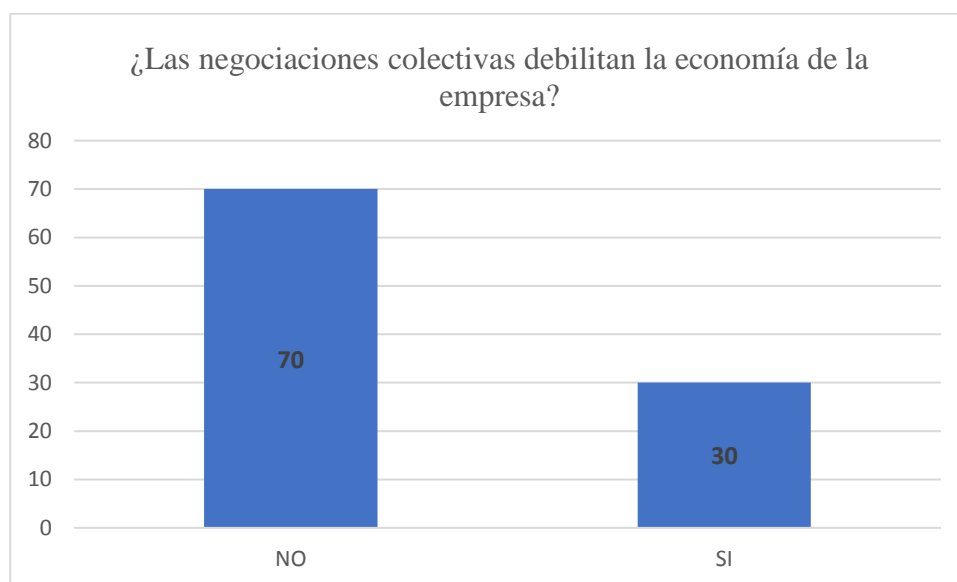
Según se puede observar en la tabla 10, las respuestas a la pregunta **¿Cree que existe equidad entre los trabajadores del régimen laboral 728, públicos y privados?**, se puede interpretar que el 57.5% niega este cuestionamiento y el 42.5% afirman que al considerar que existe un grado de equidad establecido por la empresa entre los trabajadores de un régimen determinado por el régimen 728.

**Tabla 11**

¿Las negociaciones colectivas debilitan la economía de la empresa?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	NO	28	70	70	70
	SI	12	30	30	100,0
	Total	40	100	100	

Fuente: Encuesta

Elaboración: Los tesisistas

**Gráfico 10****Interpretación:**

Según se puede observar en la tabla 11, las respuestas a la pregunta **¿Las negociaciones colectivas debilitan la economía de la empresa?**, se puede interpretar que el 70% niega este cuestionamiento y el 30% afirman que al considerar que las negociaciones colectivas que se establecen dentro de la empresa y se considera como esta debilita la economía interna de la empresa.

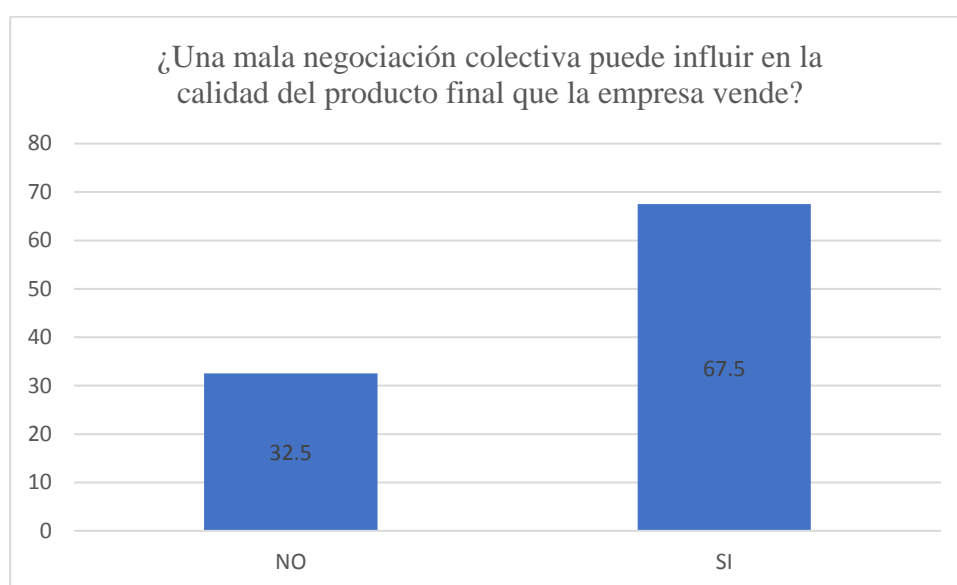


**Tabla 12**

¿Una mala negociación colectiva puede influir en la calidad del producto final que la empresa vende?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	NO	13	32.5	32.5	32.5
	SI	27	67.5	67.5	100,0
	Total	40	100	100	

*Fuente: Encuesta*

*Elaboración: Los testistas*

**Gráfico 11****Interpretación:**

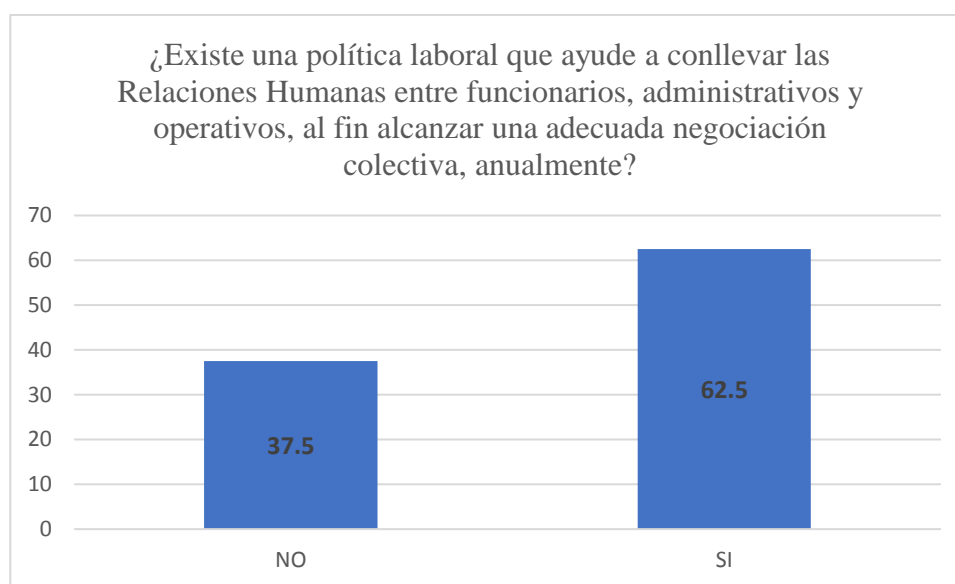
Según se puede observar en la tabla 12, las respuestas a la pregunta **¿Una mala negociación colectiva puede influir en la calidad del producto final que la empresa vende?**, se puede interpretar que el 32.5% niega este cuestionamiento y el 67.5% afirman que una carencia influye de manera negativa en la calidad del producto final que la empresa vende.

**Tabla 13**

¿Existe una política laboral que ayude a conllevar las Relaciones Humanas entre funcionarios, administrativos y operativos, al fin alcanzar una adecuada negociación colectiva, anualmente?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	NO	15	37.5	37.5	37.5
	SI	25	62.5	62.5	100,0
	Total	40	100	100	

*Fuente: Encuesta*

*Elaboración: Los tesisistas*

**Gráfico 12****Interpretación:**

Según se puede observar en la tabla 13, las respuestas a la pregunta **¿Existe una política laboral que ayude a conllevar las Relaciones Humanas entre funcionarios, administrativos y operativos, al fin alcanzar una adecuada negociación colectiva, anualmente?**, se puede interpretar que el 37.5% niega este cuestionamiento y el 62.5% afirman que la existencia de un adecuado manejo de las relaciones humanas.

**Tabla 14**

¿Existe una adecuada Gestión Gerencial en la empresa?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	NO	28	70	70	70
	SI	12	30	30	100,0
	Total	40	100	100	

*Fuente: Encuesta*

*Elaboración: Los tesisistas*

**Gráfico 13****Interpretación:**

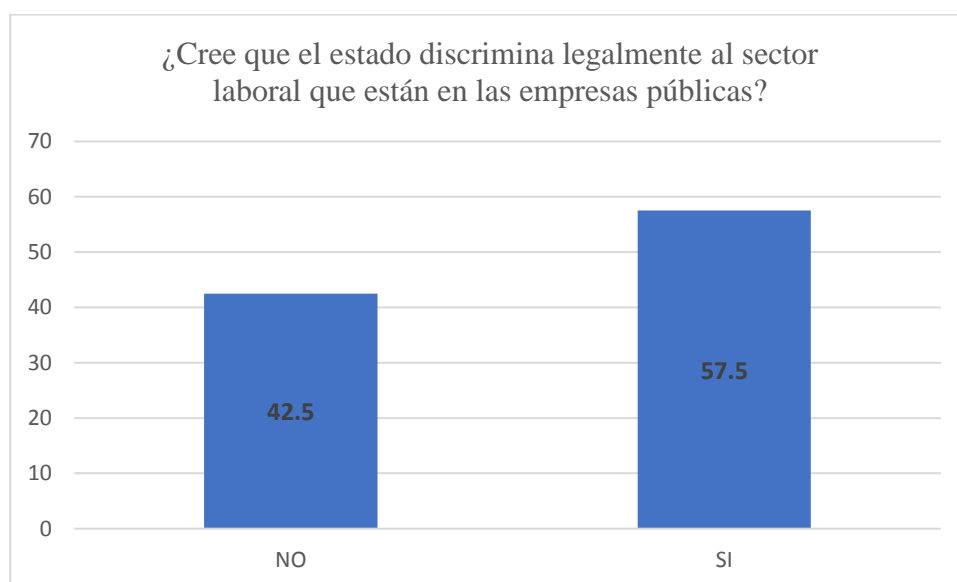
Según se puede observar en la tabla 14, las respuestas a la pregunta **¿Existe una adecuada Gestión Gerencial en la empresa?**, se puede interpretar que el 70% niega este cuestionamiento y el 30% afirman que la existencia de una adecuada gestión realizada por la gerencia dentro de la empresa buscando resultados positivos.

**Tabla 15**

¿Cree que el estado discrimina legalmente al sector laboral que están en las empresas públicas?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	NO	17	42.5	42.5	42.5
	SI	23	57.5	57.5	100,0
	Total	40	100	100	

*Fuente: Encuesta*

*Elaboración: Los tesisistas*

**Gráfico 14****Interpretación:**

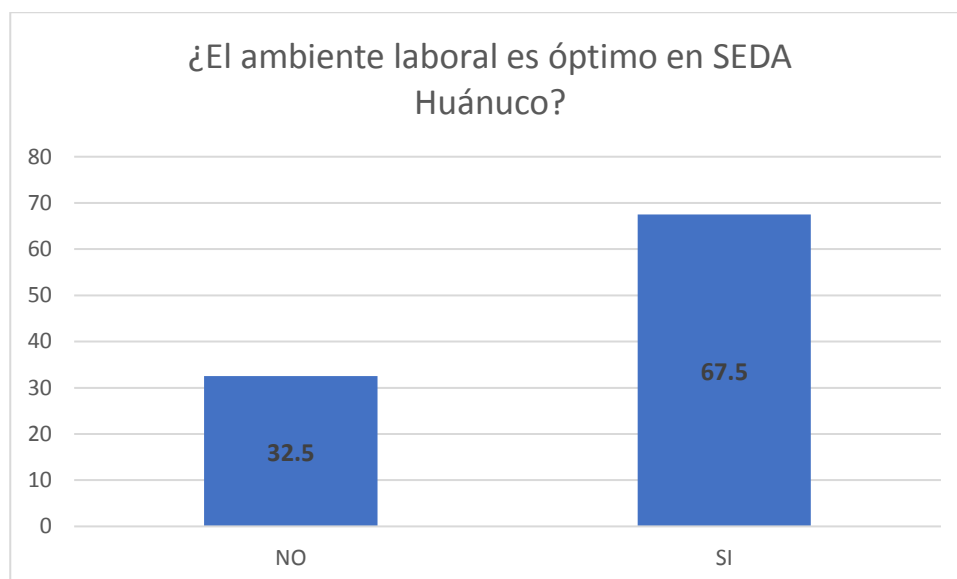
Según se puede observar en la tabla 15, las respuestas a la pregunta **¿Cree que el estado discrimina legalmente al sector laboral que están en las empresas públicas?**, se puede interpretar que el 42.5% niega este cuestionamiento y el 57.5% afirman que la existencia de un estado que discrimina legalmente al sector laboral que están en las empresas públicas.

**Tabla 16**

¿El ambiente laboral es óptimo en SEDA Huánuco?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	NO	13	32.5	32.5	32.5
	SI	27	67.5	67.5	100,0
	Total	40	100	100	

Fuente: Encuesta

Elaboración: Los tesisistas

**Gráfico 15****Interpretación:**

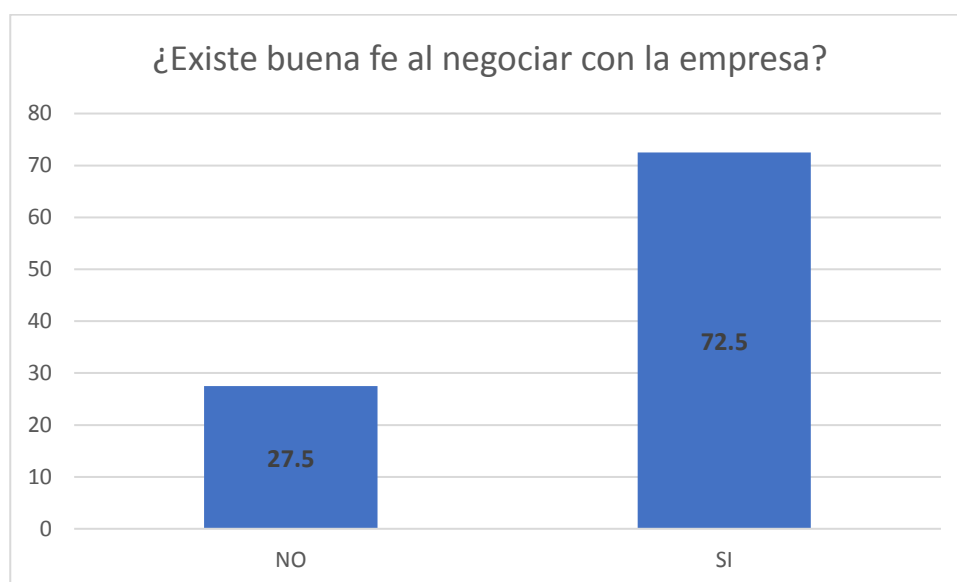
Según se puede observar en la tabla 16, las respuestas a la pregunta **¿El ambiente laboral es óptimo en SEDA Huánuco?**, se puede interpretar que el 32.5% niega este cuestionamiento y el 67.5% afirman que el ambiente en donde se desarrollan las actividades cotidianas es el más adecuado.

**Tabla 17**

¿Existe buena fe al negociar con la empresa?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	NO	11	27.5	27.5	27.5
	SI	29	72.5	72.5	100,0
	Total	40	100	100	

Fuente: Encuesta

Elaboración: Los tesisistas

**Gráfico 16****Interpretación:**

Según se puede observar en la tabla 16, las respuestas a la pregunta ¿Existe buena fe al negociar con la empresa?, se puede interpretar que el 27.5% niega este cuestionamiento y el 72.5% afirman que existe una buena fe que se hace presente al momento de negociar ante cualquier tipo de institución sea de corte privado estatal

## 5.2 Contrastación de Hipótesis y Prueba de hipótesis

A continuación, se presentan las interpretaciones de los puntajes obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores de SEDA Huánuco S.A. periodo 2019.

Calculando el Coeficiente  $r_{xy}$  de Correlación de Pearson:

Para esto se tendrá en consideración la siguiente tabla que servirá como guía para dar a conocer el grado y nivel de correlación entre las variables de estudio:

**Tabla 18 Niveles de correlación de Pearson**

*Niveles de correlación de Pearson*

$r=1$	<i>Correlación perfecta</i>
$0.8 < r < 1$	<i>Correlación muy alta</i>
$0.6 < r < 0.8$	<i>Correlación alta</i>
$0.4 < r < 0.6$	<i>Correlación moderada</i>
$0.2 < r < 0.4$	<i>Correlación baja</i>
$0 < r < 0.2$	<i>Correlación muy baja</i>
$r=0$	<i>Correlación nula</i>

### 5.2.1 Contrastación de hipótesis general

**Hi:** Existe una relación directa y significativa entre la ilegalidad y falta de equidad administrativa y la negociación colectiva entre la empresa y el sindicato de trabajadores de SEDA Huánuco S.A. periodo 2019.

**Tabla 19**

#### **Ilegalidad y falta de equidad/ Negociación colectiva**

			V.I	V.D
Ilegalidad y falta de equidad	V.I	Coefficiente de Correlación	1	,645
		Sig. (bilateral)		,001
		N	40	40
Negociación colectiva	V.D	Coefficiente de Correlación	,645	1
		Sig. (bilateral)	,001	
		N	40	40

*Fuente: Encuesta*

*Elaboración: Los tesisistas*

#### **INTERPRETACIÓN:**

Teniendo en cuenta la hipótesis general planteada; se concluye que la ilegalidad y falta de equidad administrativa se relaciona con la negociación colectiva entre la empresa y el sindicato de trabajadores de SEDA Huánuco S.A. periodo 2019, esta se da de una forma positiva y directa y de nivel alto; tal y como se muestra en los resultados estadísticos expuestos anteriormente ( $r_{xy}=0.645$ ).



### 5.2.2 Contrastación de hipótesis específicas

**HE1:** Existe una relación directa y significativa entre la discriminación y la negociación colectiva entre la empresa y el sindicato de trabajadores de SEDA Huánuco S.A. periodo 2019.

**Tabla 20**  
**Discriminación / Negociación colectiva**

		D1	V.D
Discriminación	D1	Coefficiente de Correlación	,784
		Sig. (bilateral)	,001
		N	40
Negociación colectiva	V.D	Coefficiente de Correlación	1
		Sig. (bilateral)	,001
		N	40

*Fuente: Encuesta*

*Elaboración: Los tesisistas*

### INTERPRETACIÓN:

Teniendo en cuenta la hipótesis específica 1 planteada; se concluye que la discriminación y la negociación colectiva entre la empresa y el sindicato de trabajadores de SEDA Huánuco S.A. periodo 2019, se relaciona de una forma positiva y directa con la negociación colectiva; tal y como se muestra en el resultado estadístico expuesto en la tabla N° 20 ( $r_{xy}=0.784$ ).

**HE2:** Existe una relación directa y significativa entre la credibilidad y la negociación colectiva entre la empresa y el sindicato de trabajadores de SEDA Huánuco S.A. periodo 2019.

**TABLA 21**  
**Credibilidad / Negociación colectiva**

		D2	V.D
Credibilidad	D2	Coefficiente de Correlación	,481
		Sig. (bilateral)	,001
		N	40
Negociación colectiva	V.D	Coefficiente de Correlación	1
		Sig. (bilateral)	,001
		N	40

*Fuente: Encuesta*

*Elaboración: Los tesisistas*

### **INTERPRETACIÓN:**

Teniendo en cuenta la hipótesis específica 2 planteada; la credibilidad de la empresa y el sindicato de trabajadores de SEDA Huánuco S.A. periodo 2019, se concluye que se relaciona de una forma positiva y directa y de nivel moderado con la negociación colectiva; tal y como se muestra en los resultados estadísticos de la Tabla N°21 ( $r_{xy}=0.481$ ).

**HE3:** Existe una relación directa y significativa entre la disponibilidad y la negociación colectiva entre la empresa y el sindicato de trabajadores de SEDA Huánuco S.A. periodo 2019.

**Tabla 22**  
**Disponibilidad / Negociación colectiva**

		D1	V.D
Disponibilidad	D1	Coefficiente de Correlación	,784
		Sig. (bilateral)	,001
		N	40
Negociación colectiva	V.D	Coefficiente de Correlación	1
		Sig. (bilateral)	,001
		N	40

*Fuente: Encuesta*  
*Elaboración: Los tesisistas*

### **INTERPRETACIÓN:**

Teniendo en cuenta la hipótesis específica 3 planteada; se concluye que la disponibilidad y la negociación colectiva entre la empresa y el sindicato de trabajadores de SEDA Huánuco S.A. periodo 2019, se relaciona de una forma positiva y directa con la negociación colectiva; tal y como se muestra en el resultado estadístico expuesto en la tabla N° 22 ( $r_{xy}=0.784$ ).

**HE4:** Existe una relación directa y significativa entre el ambiente laboral y la negociación colectiva entre la empresa y el sindicato de trabajadores de SEDA Huánuco S.A. periodo 2019.

**TABLA 23**  
**Ambiente laboral / Negociación colectiva**

		D2	V.D
Credibilidad	D2	Coefficiente de Correlación	,481
		Sig. (bilateral)	,001
		N	40
Negociación colectiva	V.D	Coefficiente de Correlación	1
		Sig. (bilateral)	,001
		N	40

*Fuente: Encuesta*

*Elaboración: Los tesisistas*

### **INTERPRETACIÓN:**

Teniendo en cuenta la hipótesis específica 4 planteada; la credibilidad de la empresa y el sindicato de trabajadores de SEDA Huánuco S.A. periodo 2019, se concluye que se relaciona de una forma positiva y directa y de nivel moderado con la negociación colectiva; tal y como se muestra en los resultados estadísticos de la Tabla N°21 ( $r_{xy}=0.481$ ).

### **5.3 Discusión de resultados**

El objetivo de la investigación fue Determinar la relación que existe entre la ilegalidad y falta de equidad administrativa y la negociación colectiva entre la empresa y el sindicato de trabajadores de SEDA Huánuco S.A. periodo 2019. Donde la hipótesis planteada y contrastada nos manifiesta que efectivamente existe una relación positiva y directa y de nivel alto.

#### **5.3.1 Con relación a los antecedentes**

Calle (2018), en su tesis titulada “Percepción de la negociación colectiva de los trabajadores obreros y empleados de la Municipalidad Provincial del Callao, 2017”. Concluye que:

Conforme los cálculos estadísticos efectuados con asistencia del Programa SPSS, se ha determinado que los niveles de percepción de la variable Negociación colectiva con 60.9%, está en un nivel medio. Además de se ha determinado que los niveles de percepción de la dimensión Determinación del tipo y alcance de la negociación colectiva con 46.6%, está en un nivel alto. Conforme los cálculos estadísticos efectuados con asistencia del Programa SPSS, se ha determinado que los niveles de percepción de la dimensión, se ha determinado que la titularidad del sindicato para presentarse a la negociación con 54%, está en un nivel medio. Estos resultados coinciden con lo expuesto en tabla 11, donde se expresa que las negociaciones colectivas planteadas de manera inadecuada fallan en la rentabilidad económica de la empresa, opinión que expresa el 30% de la población encuestada.

### 5.3.2 Con relación al marco teórico

De las contribuciones aportes teóricas se citan de diversos autores para ser contrastados con los respectivos resultados propios obtenidos la investigación.

La ilegalidad es sancionada por el orden jurídico con distintos castigos de acuerdo a la gravedad del accionar y la situación particular del hecho. Los delitos o hechos ilegales o antijurídicos pueden ser dolosos, si se efectuaron con intención de producir daño, o culposos si se actuó de modo negligente. Que algo sea o no ilegal no depende de nuestra subjetividad sino del hecho concreto de que exista una prohibición normativa que sancione tal conducta; o que exista un deber impuesto por la ley que no estamos cumpliendo.

La equidad es la acción de dar a cada individuo, por diferente que sea, lo que este se merece o se haya ganado. La palabra proviene del latín y suele hacer referencia, en su traducción, a igualdad. Sin embargo, ambos conceptos no representan lo mismo. De hecho, incluso podrían considerarse en contraposición el uno del otro.

Teniendo en consideración estas definiciones se relacionan con nuestro ítem visualizado en nuestra tabla 2, en la cual se pide un juicio crítico hacia uno mismo al expresar si alguna vez se ha tratado a otra persona de manera diferente por tener otro tipo de pensamiento dentro de la empresa.

### 5.3.3 Con relación a la hipótesis general

La ilegalidad y falta de equidad administrativa se relaciona con la negociación colectiva entre la empresa y el sindicato de trabajadores de SEDA Huánuco S.A. periodo 2019, esta se da de una forma positiva y directa y de nivel alto; tal y como se muestra en los resultados estadísticos expuestos anteriormente ( $r_{xy}=0.645$ ).

Considerando la definición de Manosalva (2001). Idea de que cada sociedad se da a sí misma un conjunto de normativas, leyes y reglas a cumplir que tienen como objetivo principal ordenar la convivencia y permitir que todos sus ciudadanos vivan de la manera más armoniosa posible de acuerdo a lo que para esa sociedad y esa época determinada se entienda por armonía y convivencia. Estas acciones ilegales están fuera del espectro de la ley, lo que significa que la persona no está respetando una ley o norma que debería ser respetada por todos.

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo “La negociación colectiva es el proceso voluntario que se lleva adelante entre asociaciones de trabajadores (generalmente, aunque no siempre, reunidos a través de un sindicato o grupo de sindicatos) y asociaciones de empleadores. Las asociaciones pueden formarse a nivel de empresa, de sector, de región y/o nacional. La finalidad de la negociación es llegar a un acuerdo en cuanto a las condiciones laborales aplicables a la generalidad de los trabajadores del ámbito en el que se circunscribe la negociación (contrato colectivo de trabajo)”

## CONCLUSIONES

1. La ilegalidad y falta de equidad administrativa entre la empresa y el sindicato de trabajadores de SEDA Huánuco S.A. periodo 2019, se tiene en consideración la hipótesis general planteada; se concluye que la ilegalidad cubre de cierto modo la equidad administrativa en el momento de la elaboración de contratos y disposición de sueldos y hasta alcanzar un tipo mayor de puesto. Tal y como se muestra en los resultados estadísticos teniendo un valor de ( $r_{xy}=0.645$ ), esta se da de una forma positiva y directa y de nivel alto; tal y como se muestra en los resultados estadísticos expuestos anteriormente.
2. Teniendo en cuenta la hipótesis específica 1 planteada; se concluye que la discriminación es parte de la convivencia que se da dentro de la empresa, ya que por lo menos una de las personas que ahí labora se sintió tratos discriminatorios y que no se le trato de la misma manera en comparación a otras personas. Tal y como se muestra en los resultados estadísticos teniendo un valor de ( $r_{xy}=0.784$ ), esta se da de una forma positiva y directa; tal y como se muestra en los resultados estadísticos expuestos anteriormente.
3. Teniendo en cuenta la hipótesis específica 2 planteada; se concluye que la credibilidad es parte de lo cotidiano ya que los trabajadores son motivados y crean un lazo de confianza ante sus jefes inmediatos, estos reconocen un crecimiento y buen manejo administrativo de parte de la gerencia. Tal y como se muestra en los resultados estadísticos teniendo un valor de ( $r_{xy}=0.481$ ). Esta se da de una forma positiva y directa de nivel moderado; tal y como se muestra en los resultados estadísticos expuestos anteriormente.



4. Teniendo en cuenta la hipótesis específica 3 planteada; se concluye que la disponibilidad hace referencia a la distribución de recursos humanos para la atención a los clientes de esta empresa, ante algún tipo de emergencia. Tal y como se muestra en los resultados estadísticos teniendo un valor de ( $r_{xy}=0.784$ ). Esta se da de una forma positiva y directa; tal y como se muestra en los resultados estadísticos expuestos anteriormente.
5. Teniendo en cuenta la hipótesis específica 4 planteada; se concluye que el ambiente laboral es adecuado para el cumplimiento de las actividades programadas durante el día, esto se realiza de manera adecuada ya que el personal ha solucionado algún tipo de conflicto generado dentro de la empresa. Tal y como se muestra en los resultados estadísticos teniendo un valor de ( $r_{xy}=0.481$ ). Esta se da de una forma positiva y directa de nivel moderada; tal y como se muestra en los resultados estadísticos expuestos anteriormente.

## SUGERENCIAS

1. Al determinar la relación entre la ilegalidad y falta de equidad administrativa entre la empresa y el sindicato de trabajadores de SEDA Huánuco S.A. Se sugiere a la empresa que busque manejar de fortalecer la confianza que tiene la gerencia y los trabajadores en base al trato justo entre todos los colaboradores, ya que esto será de beneficio para el crecimiento e imagen corporativa de la empresa.
2. Al determinar la relación entre la dimensión discriminación y falta de equidad administrativa entre la empresa y el sindicato de trabajadores de SEDA Huánuco S.A. Se sugiere a la empresa en este caso a quienes la manejan tratar de mejorar aún más con respecto a que si se dio un tipo de trato discriminatorio, realizar un tipo de disculpas de manera privada o pública sería recomendable.
3. Al determinar la relación entre la dimensión credibilidad y falta de equidad administrativa entre la empresa y el sindicato de trabajadores de SEDA Huánuco S.A. Se sugiere a la empresa en este caso a quienes la manejan crear lazos de confianza que permitan que el trabajador crea en un trato justo de parte de los altos directivos y esto haga que el desempeño del colaborador crezca y se fortalezca en favor a la empresa.
4. Al determinar la relación entre la dimensión disponibilidad y falta de equidad administrativa entre la empresa y el sindicato de trabajadores de SEDA Huánuco S.A. Se sugiere a la empresa en este caso a quienes la manejan crear horarios de atención ante cualquier tipo de emergencia que podría ocurrir, esto hará que los trabajadores puedan prever y controlar sus tiempos y que, de manera justa, ellos

reciban un beneficio económico mayor, esto hará que los trabajadores puedan cumplir con eficiencia ante cualquier tipo de inconveniente que pueda ocurrir.

5. Al determinar la relación entre la dimensión ambiente laboral y falta de equidad administrativa entre la empresa y el sindicato de trabajadores de SEDA Huánuco S.A. Se sugiere a la empresa en este caso a quienes la manejan la programación de paseos o reuniones con la finalidad de que los colaboradores se integren entre sí, esto con el objetivo de poder afianzar los lazos de confianza y trabajo en equipo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Assael, H. (1998). La búsqueda de la equidad. *Revista de la CEPAL*.

Avilés, O. (1993). *La negociación colectiva en América Latina* (No. P NEG0).

Baray L. (2006). Introducción a la metodología de la investigación. Juan Carlos Martínez Coll.

Calle, A. (2018). Percepción de la negociación colectiva de los trabajadores obreros y empleados de la Municipalidad Provincial del Callao, 2017.

Coraggio, J. L. (2004). Economía del trabajo. *La otra economía*, 151-163.

De, Froid y Chavarro, L. (2010). Aplicación de los convenios de la OIT en materia de derecho de asociación sindical y negociación colectiva en las decisiones de los jueces laborales en Colombia. *Prolegómenos. Derechos y Valores*, 13(26), 163-178.

Fernández, S., & Franco, A. (2010). Fundamentos epistemológicos para un modelo de comunicación en situaciones de conflicto. *Utopía y praxis latinoamericana*, 15(51), 113-125.

Flores D., Franco E., Ricalde C., Garduño A. y Apáez R. (2013). Metodología de la investigación. Editorial Trillas, SA de CV.

Gernigon, B., Odero, A., y Guido, H. (2000). La negociación colectiva. *Normas de la OIT y principios de los órganos de control. Ginebra*.

Gonzales D. (2017). Reconocimiento constitucional del derecho a la negociación colectiva de los servidores públicos.

- Hernández R., y Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación* (Vol. 4). México^ eD. F DF: McGraw-Hill Interamericana.
- Manosalva D. (2001). Legalidad o Ilegalidad del doble reconocimiento pensional en el sector público, adquirido por invalidez y por vejez.
- Marticorena, C. (2014). Trabajo y negociación colectiva. *Los trabajadores en la industria argentina, de los, 90*.
- Mokate, K. (2001). *Eficácia, eficiencia, equidad y sostenibilidad: qué queremos decir?* (Vol. 5). Departamento de Integración y Programas Regionales, Instituto Interamericano para el Desarrollo Social, Banco Interamericano de Desarrollo.
- Moore, I. B. (2016). La Cristalización de la Negociación Colectiva con Contenido Salarial en el Sector Público: el Tránsito de la Prohibición a la Restricción Razonable a la Luz de las Normas Presupuestales. *Derecho & Sociedad*, (46), 357-366.
- Oré D. (2018). La negociación colectiva centralizada en el empleo público como presupuesto para el cumplimiento del Convenio 151 de la OIT.
- Rabotnikof, N. (1999). Corrupción política: definiciones técnicas y sentidos sedimentados.
- Rawls, J. (2003). Justicia como equidad. *Revista española de control externo*, 5(13), 129-158.
- Rivera A. (2017). Efectos de la ley del servicio civil sobre el derecho de negociación colectiva de los servidores públicos del Perú.

Tormo, V. y Lahiguera, L. (2015). *Servicios públicos, diferencias territoriales e igualdad de oportunidades*. Fundación BBVA.

Torres M., Salazar G., y Paz K. (2019). Métodos de recolección de datos para una investigación.

Uriarte, Ó. E. (2011). Crítica de la libertad sindical. *Derecho Laboral. Revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales*, 54(242), 225-253.

# ANEXOS

- **Instrumento de recolección de datos**

UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZAN”



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**ILEGALIDAD Y FALTA DE EQUIDAD ADMINISTRATIVA AL APLICAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ENTRE LA EMPRESA Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE SEDA HUÁNUCO SA. PERIODO 2019.**

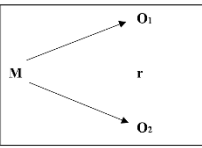
**INSTRUCCIONES:** Marque con un aspa (x) según corresponda en cada ítem, no existen respuestas buenas ni malas, debe contestar todas las preguntas según corresponda.

Nº	ÍTEMS	SÍ	NO
<b>ILEGALIDAD Y FALTA DE EQUIDAD</b>			
1	¿Considera que fue tratado con tratos discriminatorios por alguna razón en específico por parte sus compañeros de trabajo o jefes directos?		
2	¿Alguna vez ha tratado a alguien de diferente manera por tener diferente tipo de pensamiento al suyo dentro de la empresa?		
3	¿Considera que dentro de la empresa existe credibilidad de parte de los jefes inmediatos?		
4	¿Considera que los honorarios establecidos por la empresa son las adecuadas?		
5	¿La disponibilidad de tiempo de los trabajadores de la empresa solo se da dentro de su horario de trabajo?		
6	¿Atiende emergencias si son fuera de su horario de trabajo?		
7	¿Considera que existe un adecuado ambiente laboral dentro de la empresa?		
8	¿Ha tenido algún tipo de conflicto con alguno de sus compañeros de trabajo?		
<b>NEGOCIACIÓN COLECTIVA</b>			
9	¿Cree que existe equidad entre los trabajadores del régimen laboral 728, públicos y privados?		
10	¿Las negociaciones colectivas debilitan la economía de la empresa?		
11	¿Una mala negociación colectiva puede influir en la calidad del producto final que la empresa vende?		



12	¿Existe una política laboral que ayude a conllevar las Relaciones Humanas entre funcionarios, administrativos y operativos, al fin alcanzar una adecuada negociación colectiva, anualmente?		
13	¿Existe una adecuada Gestión Gerencial en la empresa?		
14	¿Cree que el estado discrimina legalmente al sector laboral que está en las empresas públicas?		
15	¿El ambiente laboral es óptimo en SEDA Huánuco?		
16	¿Existe buena fe al negociar con la empresa?		

### Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p><b>Problema General</b> ¿Qué relación existe entre la ilegalidad y falta de equidad administrativa y la negociación colectiva entre la empresa y el sindicato de trabajadores de SEDA Huánuco S.A. periodo 2019?</p> <p><b>Problemas Específicos</b> ¿Qué relación existe entre la discriminación y la negociación colectiva entre la empresa y el sindicato de trabajadores de SEDA Huánuco S.A. periodo 2019? ¿Qué relación existe entre la credibilidad y la negociación colectiva entre la empresa y el sindicato de trabajadores de SEDA Huánuco S.A. periodo 2019? ¿Qué relación existe entre la disponibilidad y la negociación colectiva entre la empresa y el sindicato de trabajadores de SEDA Huánuco S.A. periodo 2019? ¿Qué relación existe entre el ambiente laboral y la negociación colectiva entre la empresa y el sindicato de trabajadores de SEDA Huánuco S.A. periodo 2019?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar la relación que existe entre la ilegalidad y falta de equidad administrativa y la negociación colectiva entre la empresa y el sindicato de trabajadores de SEDA Huánuco S.A. periodo 2019.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b> Establecer la relación que existe entre la discriminación y la negociación colectiva entre la empresa y el sindicato de trabajadores de SEDA Huánuco S.A. periodo 2019. Establecer la relación que existe entre la credibilidad y la negociación colectiva entre la empresa y el sindicato de trabajadores de SEDA Huánuco S.A. periodo 2019. Establecer la relación que existe entre la disponibilidad y la negociación colectiva entre la empresa y el sindicato de trabajadores de SEDA Huánuco S.A. periodo 2019. Establecer la relación que existe entre el ambiente laboral y la negociación colectiva entre la empresa y el sindicato de trabajadores de SEDA Huánuco S.A. periodo 2019.</p>	<p><b>Hipótesis General</b> Si existe una relación directa y significativa entre la ilegalidad y falta de equidad administrativa y la negociación colectiva entre la empresa y el sindicato de trabajadores de SEDA Huánuco S.A. periodo 2019.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> Si existe una relación directa y significativa entre la discriminación y la negociación colectiva entre la empresa y el sindicato de trabajadores de SEDA Huánuco S.A. periodo 2019. Si existe una relación directa y significativa entre la credibilidad y la negociación colectiva entre la empresa y el sindicato de trabajadores de SEDA Huánuco S.A. periodo 2019. Si existe una relación directa y significativa entre la disponibilidad y la negociación colectiva entre la empresa y el sindicato de trabajadores de SEDA Huánuco S.A. periodo 2019. Si existe una relación directa y significativa entre el ambiente laboral y la negociación colectiva entre la empresa y el sindicato de trabajadores de SEDA Huánuco S.A. periodo 2019.</p>	<p><b>Variable Independiente:</b> Ilegalidad y falta de equidad</p> <p><b>Dimensiones</b> - Discriminación - Credibilidad - Disponibilidad - Ambiente laboral</p> <p><b>Variable Dependiente:</b> Negociación colectiva</p> <p><b>Dimensiones</b> - Economía - Gestión - Empresa - Legislación laboral</p>	<p><b>Tipo de investigación:</b> <b>Enfoque:</b> El presente estudio tiene un enfoque Cuantitativo</p> <p><b>Alcance o nivel:</b> El alcance de la investigación es correlacional.</p> <p><b>Diseño:</b> Es de tipo descriptiva correlacional.</p> 	<p>La población y muestra estará conformada por 40 trabajadores de la empresa SEDA Huánuco</p>

### Operacionalización de variables

<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>
<b>ILEGALIDAD Y FALTA DE EQUIDAD</b>	El término ilegal se refiere a una circunstancia o hecho que colida o que se encuentra fuera del marco legal vigente o de la ley, es decir, no respeta lo que está establecido, y por el contrario, la violenta pudiendo acarrear una sanción o alguna pena por la realización de dicha actividad o hecho.	Discriminación	Salarios
		Credibilidad	Relaciones Humanas
		Disponibilidad	Disponibilidad Recaudación
		Ambiente laboral	Atención al cliente
<b>NEGOCIACIÓN COLECTIVA</b>	También llamado convenio colectivo de trabajadores o convención colectiva de todos los trabajos, es un tipo peculiar del cual se deriva de contrato celebrado entre los trabajadores y los empleadores de una empresa o un sector laboral.	Economía	Desarrollo empresarial
		Gestión	Pago de impuestos
		Empresa	Identidad
		Legislación laboral	Ordenamiento jurídico



*Año del Bicentenario del Perú: 200 años de libertad*  
**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
 Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO**

**ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL DE TESIS  
 PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO (A) EN ADMINISTRACIÓN  
 MODALIDAD DE TESIS**

En la ciudad universitaria de Cayhuayna, a los veintitrés días del mes de julio del año 2021, de acuerdo al Reglamento de Grados y Títulos, se reunieron a través de la Plataforma de Video Conferencia Cisco Webex de la UNHEVAL: <https://unheval.webex.com/unheval/j.php?MTID=mfd099732ebfa38a4962871f67dfa8c8f> a las diez horas, y en mérito a la RESOLUCIÓN DE DECANO N°0225-2021-UNHEVAL/FCAT., de fecha 20.JUL.2021, con el cual se programó fijar hora, lugar y fecha, para el acto de sustentación de tesis colectiva, en mérito a la RESOLUCIÓN CONSEJO UNIVERSITARIO N°0970-2020-UNHEVAL, de fecha 27 de mayo de 2020; resuelve: Aprobar la Directiva de Asesoría y Sustentación virtual de prácticas pre profesionales, trabajos de investigación y tesis en programas de pregrado y posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco/...como consecuencia del estado de emergencia que El Estado Peruano ha declarado en todo el país, para proteger la vida y la salud de sus habitantes, en consecuencia de la comunidad universitaria de la UNHEVAL; los miembros integrantes del Jurado Examinador de la Tesis Colectiva titulado, ILEGALIDAD Y FALTA DE EQUIDAD ADMINISTRATIVA AL APLICAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ENTRE LA EMPRESA Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE SEDA HUÁNUCO S.A. PERIODO 2019; presentada por los tesisistas EVELIN SANTOS AMBROSIO Y ABEL CÉSAR LOREÑA MORALES, de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas, Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo; siendo Asesor de Tesis el profesor Dr. AMANCIO RODOLFO VALDIVIESO ECHEVARRÍA, designado con RESOLUCIÓN DE DECANO N°0058-2020-UNHEVAL/FCAT., de fecha 31.MAR.2021 procediendo a dar inicio al Acto de Sustentación de tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración; siendo los Miembros del Jurado de tesis, los siguientes Profesores, designados con RESOLUCIÓN DE DECANO N° 0164-2021-UNHEVAL/FCAT. del 16 de junio de 2021:

Dra. MELIDA SARA RIVERO LAZO	<b>PRESIDENTE</b>
Dr. JORGE ERNESTO ROMERO VELA	<b>SECRETARIO</b>
Dr. JUAN GARCÍA CÉSPEDES	<b>VOCAL</b>
Dr. JORGE LUIS JESÚS AQUINO	<b>ACCESITARIO</b>

Finalizado el Acto de Sustentación de Tesis, se procedió a deliberar y verificar la calificación, habiendo obtenido la nota y resultados siguientes:

TESISTA	Presidente	Secretario	Vocal	PROMEDIO FINAL	PROMEDIO EN LETRAS
EVELIN SANTOS AMBROSIO	14	16	14	15	Quince
ABEL CÉSAR LOREÑA MORALES	14	16	14	15	Quince

**OBSERVACIONES:**

Se da por concluido el Acto de Sustentación de Tesis a horas 12 h., en fe de lo cual firmamos.

*Melida Sara Rivero Lazo*  
 Dra. Melida Sara Rivero Lazo  
 PRESIDENTE

*Jorge Ernesto Romero Vela*  
 Dr. Jorge Ernesto Romero Vela  
 SECRETARIO

*Juan García Céspedes*  
 Dr. Juan García Céspedes  
 VOCAL



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
 Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO**  
**CARRERA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**



## **CONSTANCIA DE APTO DE SIMILITUD** **N°004-2021-FCAT-UNHEVAL-DUI**

De acuerdo al Reglamento General de Grados y Títulos modificado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N° 1893-2021-UNHEVAL de fecha 17 de agosto de 2021 y en atención a la 3era. Disposición Complementaria, donde estipula que los trabajos de investigación y tesis de pregrado deberán de tener una similitud máxima del 30%.

El Director de la Unidad de Investigación de la FCAT-UNHEVAL, hace **CONSTAR** que después de aplicado el Software Turnitin, se evidencia una similitud del 18% encontrándose bajo los parámetros reglamentarios, en consecuencia se considera APTO, adjuntando el reporte de similitud.

**Tesis para optar el título Profesional de Licenciado en Administración**  
**"ILEGALIDAD Y FALTA DE EQUIDAD ADMINISTRATIVA AL APLICAR**  
**LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ENTRE LA EMPREWSA Y EL**  
**SINDICATO DE TRABAJADORES DE SEDA HUÁNUCO S.S. PERIODO**  
**2019 "**

### **Tesistas**

Bach. Evelin SANTOS AMBROSIO ✓  
 Bach. Abel César LOREÑA MORALES

### **Asesor**

Dr. Amancio VALDIVIESO ECHEVARRÍA

Se expide la presente constancia para fines pertinentes.

Huánuco, 28 de diciembre de 2021.



Dr. Edward L. Zevallos Choy  
 Director de la Unidad de Investigación  
 FCAT - UNHEVAL



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN		REGLAMENTO DE REGISTRO DE TRABAJOS DE INVESTIGACION PARA OPTAR GRADOS ACADEMICOS Y TITULOS PROFESIONALES			
		RESPONSABLES DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UNHEVAL	VERSION	FECHA	PAGINA
VIRRECTORADO DE INVESTIGACION		OFICINA DE BIBLIOTECA CENTRAL			1 DE 2

## ANEXO 2

## AUTORIZACION PARA PUBLICACION DE TESIS ELECTRONICAS DE PREGRADO

## 1. IDENTIFICAR PERSONAL (especificar los datos de los autores de la tesis)

Apellido y nombre: Loreña Morales Abel CesarDNI: 47649598 correo electrónico Abel.Tolmizz@gmail.com

Teléfonos: casa \_\_\_\_\_ celular: \_\_\_\_\_ oficina: \_\_\_\_\_

Apellido y nombre: Santos Ambrosio EvelinDNI: 47530987 correo electrónico Fam.Santos.a@hotmail.com

Teléfonos: casa \_\_\_\_\_ celular: \_\_\_\_\_ oficina: \_\_\_\_\_

Apellido y nombre: \_\_\_\_\_

DNI: \_\_\_\_\_ correo electrónico \_\_\_\_\_

Teléfonos: casa \_\_\_\_\_ celular: \_\_\_\_\_ oficina: \_\_\_\_\_

## 2. IDENTIFICACION DE LA TESIS

Pregrado	
Facultad de:	<u>Ciencias Administrativas y Turismo</u>
E.P.:	<u>Ciencias Administrativas</u>

Título Profesional Obtenido:

Licenciados en Administración

Título De La Tesis: "ILEGALIDAD Y FALTA DE EQUIDAD ADMINISTRATIVA AL APLICAR LA NEGOCIACION COLECTIVA ENTRE LA EMPRESA Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE SEDA HUÁNUCO S.A. PERIODO - 2019."

UNIVERSIDAD NACIONAL  
HERMILIO VALDIZAN



REGLAMENTO DE REGISTRO DE TRABAJOS DE  
INVESTIGACION PARA OPTAR GRADOS  
ACADEMICOS Y TITULOS PROFECIONALES

VIRRECTORADO DE INVESTIGACION

RESPONSABLES DEL REPOSITORIO  
INSTITUCIONAL UNHEVAL

VERSION

FECHA

PAGINA

OFICINA DE BIBLIOTECA CENTRAL

2 DE 2

Tipo de acceso que autoriza(n) el (los) autoridad(es):

marca "x"	categoría de acceso	descripción del acceso
X	PUBLICO	es público y accesible al documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
	RESTRINGIDO	solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, mas no al texto completo.

Al elegir la opción "publico", a través de la presente autorizo o autorizamos de manera gratuita al repositorio institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el portal webrepositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

En caso haya(n) marcado la opción "restringido" por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso público:

- ( ) 1 año  
( ) 2 años  
( ) 3 años  
(x) 4 años

Luego del periodo señalado por usted(des), automáticamente la tesis pasara a ser de acceso público.

Fecha de firma: 04-11-2021

Firma del autor y/o autores:

  
Abel Cesar Lorcán Morales

  
Evelin Santos Ambrosio