



Universidad Nacional
SAN LUIS GONZAGA



Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial, siempre y cuando den crédito y licencia a nuevas creaciones bajo los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA



INFORME FINAL

**“ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LOS
SECTORES PÚBLICO Y PRIVADO EN LA PROVINCIA DE ICA, 2024”**

Línea de Investigación: Sociedad, Desarrollo, Políticas Públicas y Ambientales

AUTORES

INVESTIGADOR PRINCIPAL

DR. DANIEL GERARDO HARVEY GUTIERREZ

CÓDIGO ORCID: 0009-0005-5547-7521

INVESTIGADORES ASOCIADOS

DR. ROBERTO PAULO BORDA GUTIERREZ

CÓDIGO ORCID: 0000-0001-7145-9925

DR. LUIS OSCAR SERPA NORIEGA

CÓDIGO ORCID: 0000-0002-4011-0699

ICA- PERÚ

2025

DEDICATORIA

A nuestras familias por el
apoyo que nos brindan

A todos aquellos que hicieron
posible este esfuerzo.

AGRADECIMIENTO

A Dios por brindarme salud y guiar mi camino

A la Universidad por la oportunidad

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Descripción de la problemática.....	1
1.2.- Antecedentes de la investigación	1
1.3.- Bases teóricas.....	3
1.4.- Formulación del problema	5
1.4.1.- Problema general.	5
1.5.- Justificación e importancia de la investigación	5
1.6. Objetivos	6
1.6.1.- Objetivo general.	6
II.- MATERIAL Y METODOS	8
2.1.- TIPO Y ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN	8
2.2.- NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	8
2.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	8
2.4. POBLACIÓN Y MUESTRA	8
2.5. ANÁLISIS MUESTRAL.....	8
2.6.- TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	8
2.7. PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	9
2.8.- TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS	9
2.9. ASPECTOS ÉTICOS	9
III.- RESULTADOS	10
Tabla 1.....	10
Sexo del participante.....	10
Figura 1	10
Tabla 2.....	10
Tiempo de trabajo	10
Figura 2	10
Tabla 3.....	11
Edad del participante	11
Figura 3	11

Tabla 4.....	11
Sector que pertenece.....	11
Figura 4	11
Tabla 5.....	12
Variable independiente: Negociación colectiva	12
Figura 5	12
Tabla 6.....	12
Dimensión 01: Proceso de la negociación colectiva	12
Figura 6	12
Tabla 7.....	13
Variable dimensión 02: Resultados de la negociación colectiva.....	13
Figura 7	13
Tabla 8.....	13
Dimensión 03: Factores influyentes	13
Figura 8	14
Tabla 9.....	14
Variable dependiente: Condiciones laborales	14
Figura 9	14
Tabla 10.....	14
Dimensión 01: Factores económicos.....	14
Figura 10.....	15
Tabla 11.....	15
Dimensión 02: Factores sociales	15
Figura 11.....	15
Tabla 12.....	15
Dimensión 03: Factores legales	15
Figura 12.....	16
IV.- DISCUSIÓN	20
V.- CONCLUSIONES	22
VI.- RECOMENDACIONES.....	23
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	24
VIII. ANEXOS.....	26
2.8.1. Instrumento de recolección de información	26
ANEXO 1. CUESTIONARIO DE INVESTIGACIÓN	26
2.8.2. Consentimiento informado.....	29
2.8.3. Otros.	30

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	10
Sexo del participante	10
Tabla 2	10
Tiempo de trabajo	10
Tabla 3	11
Edad del participante	11
Tabla 4	11
Sector que pertenece	11
Tabla 5	12
Variable independiente: Negociación colectiva	12
Tabla 6	12
Dimensión 01: Proceso de la negociación colectiva	12
Tabla 7	13
Variable dimensión 02: Resultados de la negociación colectiva	13
Tabla 8	13
Dimensión 03: Factores influyentes	13
Tabla 9	14
Variable dependiente: Condiciones laborales	14
Tabla 10	14
Dimensión 01: Factores económicos	14
Tabla 11	15
Dimensión 02: Factores sociales	15
Tabla 12	15
Dimensión 03: Factores legales	15

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.....	10
Figura 2.....	10
Figura 3.....	11
Figura 4.....	11
Figura 5.....	12
Figura 6.....	12
Figura 7.....	13
Figura 8.....	14
Figura 9.....	14
Figura 10.....	15
Figura 11.....	15
Figura 12.....	16

RESUMEN

El estudio analiza las diferencias en la negociación colectiva entre los sectores público y privado en la provincia de Ica y su influencia en las condiciones laborales. Se empleó un diseño cuantitativo, descriptivo y correlacional, con una muestra de 132 participantes, utilizando encuestas estructuradas y análisis con SPSS.

Se aplicaron estadísticas descriptivas, tablas cruzadas y correlación de Spearman para examinar la relación entre negociación colectiva y condiciones laborales, considerando sus dimensiones: procesos, resultados y factores influyentes.

Los resultados evidencian que el sector privado presenta procesos más flexibles y efectivos, con mayor participación, frecuencia de reuniones y cumplimiento de acuerdos, mientras que el sector público se ve limitado por factores legales y administrativos.

La correlación entre negociación colectiva y condiciones laborales fue positiva y significativa ($p = .551$; $p < .001$). Además, los factores legales y socioeconómicos afectan de manera diferenciada la efectividad de la negociación en ambos sectores. Se concluye que la negociación colectiva es un instrumento clave para mejorar las condiciones laborales, siendo más efectiva en el sector privado, y que es necesario fortalecer procesos y capacidades institucionales en el sector público.

Palabras clave: negociación colectiva, sector público, sector privado, factores legales, factores socioeconómicos.

ABSTRACT

This study analyzes the differences in collective bargaining between the public and private sectors in the province of Ica and its influence on labor conditions. A quantitative, descriptive, and correlational design was used, with a sample of 132 participants, employing structured surveys and analysis with SPSS. Descriptive statistics, cross-tabulations, and Spearman correlation were applied to examine the relationship between collective bargaining and labor conditions, considering its dimensions: processes, results, and influential factors.

The results show that the private sector presents more flexible and effective processes, with higher participation, meeting frequency, and agreement compliance, while the public sector is limited by legal and administrative factors.

The correlation between collective bargaining and labor conditions was positive and significant ($\rho = .551$; $p < .001$). Additionally, legal and socioeconomic factors differently affect the effectiveness of negotiation in both sectors. It is concluded that collective bargaining is a key instrument for improving labor conditions, being more effective in the private sector, and that it is necessary to strengthen processes and institutional capacities in the public sector.

Keywords: collective bargaining, public sector, private sector, legal factors, socioeconomic factors.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Descripción de la problemática

Siendo un componente esencial las negociaciones colectivas en cuanto a las relaciones laborales tanto en el sector público como privado, especialmente en áreas como Ica. Sin embargo, se observan notables diferencias en los procesos y resultados entre estos dos sectores. A pesar de que la normativa laboral busca garantizar la protección de los derechos de los trabajadores en ambos ámbitos, persisten disparidades en su aplicación práctica.

En el sector público, la negociación colectiva se ve limitada por la estructura administrativa del Estado, las restricciones presupuestarias y la rigidez en las decisiones gubernamentales. Estas barreras dificultan que los trabajadores experimenten mejoras significativas en sus condiciones laborales a través de este proceso.

En el sector privado, aunque los sindicatos tienen mayor peso en las negociaciones, la concentración del poder en las grandes empresas y la vulnerabilidad de los empleados ante políticas laborales restrictivas impiden que se logren acuerdos beneficiosos para los trabajadores, a pesar de la mayor flexibilidad normativa en este ámbito.

En Ica, una región con una economía centrada en sectores como la agricultura, minería y comercio, se perciben desigualdades en las capacidades de negociación de los trabajadores, lo que genera conflictos sociales y limita tanto el bienestar de los empleados como la productividad empresarial. Esta situación destaca la necesidad de un análisis comparativo entre ambos sectores para identificar los desafíos a los que se enfrentan los trabajadores y proponer soluciones que promuevan una negociación colectiva justa y efectiva.

1.2.- Antecedentes de la investigación

Antecedentes Nacionales

García & Pérez (2020) realizaron un estudio titulado “*La negociación colectiva en el sector público en Perú*”: análisis comparativo con los sectores privados, utilizando una metodología cuantitativa y descriptiva con un enfoque comparativo. La población estudiada incluyó a 250 personal del sector público y 300 del privado en Lima. Los resultados mostraron que el 60% de los trabajadores del sector público expresaron menor satisfacción con sus condiciones laborales, en comparación con el 80% en el sector privado. Además, el 85% de los acuerdos de negociación colectiva en el sector privado fueron implementados con éxito, mientras que solo el 65% en el sector público. Las conclusiones sugieren que la negociación colectiva en el sector privado es más efectiva, lo que resalta la necesidad de reformas en los procesos de negociación pública.

Martínez & Castillo (2019), en su investigación *Impacto de la negociación colectiva en las condiciones laborales de los trabajadores en los sectores públicos peruano*, utilizaron una metodología descriptiva basada en encuestas a 200 obreros del sector público en Cusco. Los resultados indicaron 75% de los encuestados señalaron que las negociaciones colectivas mejoraron sus beneficios laborales, mientras un 25% manifestó insatisfacción debido a la falta de implementación de los acuerdos. Las conclusiones destacan que, aunque la

negociación colectiva tiene efectos positivos, la implementación de los acuerdos sigue siendo un reto y se deben fortalecer los mecanismos de monitoreo.

López & Hernández (2021), en su estudio *Negociación colectiva y su influencia en el desarrollo de relaciones laborales en el sector privado*, aplicaron una metodología cuantitativa y técnicas de análisis estadístico para comparar las condiciones laborales en empresas privadas de Arequipa. De los 150 trabajadores encuestados, el 70% reportó mejoras significativas en las condiciones laborales después de las negociaciones colectivas, mientras que el 30% mencionó que no hubo cambios. Las conclusiones sugieren que la negociación colectiva mejora las condiciones laborales, pero es necesario reforzar la comunicación y el seguimiento para garantizar la implementación de los acuerdos.

Ramírez & Vázquez (2022), en su estudio *Efectividad de la negociación colectiva en la mejora de la calidad de vida laboral en el sector público*, llevaron a cabo una investigación cualitativa utilizando entrevistas semiestructuradas a 50 trabajadores de la Municipalidad de Ica. Los resultados mostraron que el 68% de los trabajadores percibieron mejoras en la calidad de vida laboral después de los acuerdos de negociación colectiva, mientras que el 32% no notaron cambios significativos. Las conclusiones sugieren que la negociación colectiva puede mejorar la calidad de vida laboral, pero su efectividad depende de la implementación de los acuerdos.

Antecedentes Internacionales

Smith & Johnson (2018), en su estudio sobre “*negociaciones colectivas en sectores públicos y privados: análisis comparativo entre países*”, aplicaron un enfoque cuantitativo con análisis comparativo entre cinco países: Estados Unidos, Alemania, Francia, Reino Unido y España. La población consistió en 1,000 trabajadores de ambos sectores (público y privado). Los resultados indicaron que el 80% de los trabajadores en el sector privado de todos los países reportaron mejoras en sus condiciones laborales tras la negociación colectiva, mientras que en el sector público la cifra fue del 65%. Las conclusiones apuntan a que las negociaciones colectivas son más efectivas en el sector privado, sugiriendo la necesidad de fortalecer los procesos en el sector público.

Thompson & Lee (2020), en su estudio *Estrategias de negociación y su impacto en la satisfacción de los trabajadores en la negociación colectiva*, utilizaron un enfoque cualitativo con entrevistas a 200 trabajadores en empresas privadas en Toronto, Canadá. El 78% de los entrevistados señaló que las estrategias de negociación colectiva contribuyeron a una mayor satisfacción laboral. Las conclusiones sugieren que las estrategias de negociación bien estructuradas pueden mejorar la satisfacción de los trabajadores, lo que podría ser un factor determinante para la productividad organizacional.

Williams & Gonzalez (2019), en su trabajo *El rol de la negociación colectiva en la reducción de conflictos laborales: Un estudio longitudinal*, realizaron un estudio cuantitativo y longitudinal con encuestas realizadas en dos períodos de 3 años a 500 trabajadores de diversos sectores en Argentina. Los resultados indicaron que el 70% de los trabajadores notaron una reducción significativa de conflictos laborales después de las negociaciones colectivas. Las conclusiones destacaron que una negociación colectiva efectiva reduce los conflictos laborales y mejora las relaciones laborales a largo plazo.

Lee & Kim (2021), en su estudio *Impacto de la negociación colectiva en el bienestar de los empleados y la productividad en Corea del Sur*, aplicaron un enfoque cuantitativo utilizando encuestas y entrevistas a 300 empleados del sector privado en Seúl. Los resultados mostraron que el 85% de los empleados en empresas que implementaron acuerdos de negociación colectiva reportaron mejoras en su bienestar, y el 70% indicó un aumento en la productividad laboral. Las conclusiones sugieren a la negociación colectiva mejorar tanto el bienestar de los personales como la productividad empresarial.

1.3.- Bases teóricas

1.- Introducción a la Negociación Colectiva

La negociación colectiva es un proceso en el que los trabajadores, organizados en sindicatos o mediante sus representantes, negocian con los empleadores aspectos laborales como salarios, beneficios, jornadas laborales y otras condiciones laborales (Baker & Dorman, 2020). Este proceso es esencial tanto en el sector público como en el privado, aunque los marcos legales y los mecanismos pueden variar considerablemente entre ambos sectores.

Definición de Negociación Colectiva

Se entiende por negociación colectiva el proceso de diálogo y acuerdo entre empleadores y empleados, con el objetivo de establecer las condiciones de trabajo y los derechos laborales. Su propósito es equilibrar el poder entre las partes y lograr acuerdos beneficiosos para ambas.

Importancia de la Negociación Colectiva

La negociación colectiva es crucial para mejorar las condiciones laborales, garantizando derechos fundamentales como salarios justos, condiciones de seguridad y salud en el trabajo, y estabilidad laboral (Barker & Koch, 2018). Su relevancia radica en generar un ambiente de trabajo más equitativo, lo que contribuye a la productividad y al bienestar de los trabajadores.

2. Tipos de Negociación Colectiva

Existen distintos tipos de negociación colectiva según su contexto y aplicación:

Negociación Colectiva en el Sector Privado

En el sector privado, la negociación colectiva se basa en acuerdos entre sindicatos y empresas, generalmente enfocados en mejoras salariales, condiciones laborales y beneficios adicionales. La flexibilidad y la competencia entre empresas son aspectos clave en estas negociaciones, ya que cada empresa busca mejorar las condiciones laborales sin perder competitividad (Carter, 2019).

Negociación Colectiva en el Sector Público

La negociación colectiva en el sector público enfrenta mayores desafíos, como restricciones presupuestarias y limitaciones legales que afectan la capacidad del sindicato para negociar sobre salarios como duración de los contratos. Sin

embargo, sigue siendo un instrumento esencial para el mejoramiento de las condiciones laborales en el ámbito público (Jurado & González, 2020).

3. Procesos de la Negociación Colectiva

Incluye varias etapas: preparación, negociación y firma de acuerdos. Cada una de estas fases es fundamental para el éxito del proceso y la satisfacción de las partes involucradas.

Etapas del Proceso de Negociación Colectiva

- **Preparación:** Recopilación de información sobre las condiciones laborales y definición de objetivos por ambas partes.
- **Negociación:** Reuniones para discutir los términos y llegar a un acuerdo.
- **Acuerdo Final:** Formalización del acuerdo mediante un contrato colectivo ratificado por empleadores y trabajadores.

4. Factores que Influyen en la Negociación Colectiva

La negociación colectiva se ve influenciada por factores internos y externos. Entre los factores internos destacan el poder de los sindicatos, la relación entre empleadores y empleados, y la disponibilidad de recursos. Los factores externos incluyen el marco legal y las condiciones económicas, que pueden ampliar o limitar las opciones de negociación (Cordero & Silva, 2021).

Influencia de los Factores Externos

- **Marco Legal:** Las leyes laborales son fundamentales para regular la negociación colectiva, ya que los acuerdos deben cumplir con las normativas vigentes.
- **Condiciones Económicas:** Factores como la inflación, el desempleo y la competencia global afectan las negociaciones, ya que las empresas deben equilibrar las demandas de los trabajadores con su viabilidad financiera.

5. Beneficios y Desafíos de la Negociación Colectiva

Beneficios

Tienen varios beneficios:

- **Para los trabajadores:** Mejora las condiciones laborales, aumenta el poder adquisitivo y fomenta la estabilidad laboral (González & Martínez, 2020).
- **Para los empleadores:** Promueve un ambiente de trabajo estable, reduce la rotación de personal y aumenta la productividad (Hernández, 2021).

Desafíos

Existen también desafíos, como la falta de confianza entre las partes, los desacuerdos sobre los temas a negociar y las restricciones legales que limitan las demandas de los trabajadores.

6. Comparación entre la Negociación Colectiva en el Sector Público y Privado

A pesar de que ambos sectores siguen principios básicos similares en la negociación colectiva, existen diferencias notables. En el sector privado, la negociación es más flexible y enfocada en la competitividad, mientras que, en el sector público, las restricciones legales y presupuestarias son más relevantes. Según estudios, los acuerdos logrados en los sectores privados tienden a implementarse de manera más efectiva que en el sector público (Aguirre, 2019).

1.4.- Formulación del problema

1.4.1.- Problema general.

¿Cuáles son las diferencias en la negociación colectiva entre los sectores público y privado en Ica y cómo afectan las condiciones laborales?

1.4.2. Problemas Específicos

1. ¿Qué características diferencian los procesos de negociación colectiva en los sectores público y privado en la provincia de Ica, 2024?
2. ¿Cómo afectan los resultados de la negociación colectiva las condiciones laborales en cada sector en Ica, 2024?
3. ¿Qué factores legales y socioeconómicos influyen en la efectividad de la negociación colectiva en ambos sectores en la provincia de Ica, 2024?

1.5.- Justificación e importancia de la investigación

Justificación Teórica

La justificación teórica de este estudio se encuentra en la necesidad de entender los principios conceptuales que sustentan la negociación colectiva en los sectores público y privado. La teoría de la negociación colectiva se basa en la premisa de que los trabajadores, a través de sus sindicatos o asociaciones, deben tener la capacidad de negociar con los empleadores para alcanzar acuerdos sobre condiciones laborales, salarios y otros factores que impactan la calidad de vida laboral.

Las teorías del conflicto y la justicia organizacional también son esenciales, ya que abordan los derechos de los trabajadores y cómo estos se negocian en un sistema que, en ocasiones, puede inclinarse a favor de los empleadores. Este estudio se apoya en estos marcos teóricos para examinar la incidencia en la mejora de las condiciones laborales y en las relaciones laborales en los contextos públicos y privados de Ica.

Justificación Práctica

Desde una perspectiva práctica, el análisis comparativo de la negociación colectiva en los sectores público y privado en Ica resulta crucial para la creación de políticas y estrategias más efectivas que mejoren las condiciones laborales. Este estudio ofrece recomendaciones sobre cómo reforzar los mecanismos de negociación colectiva, optimizando la eficacia de los acuerdos laborales y promoviendo la cooperación entre empleadores y empleados. Asimismo, proporciona herramientas para que las organizaciones públicas y privadas optimicen sus procesos internos de negociación, favoreciendo un clima laboral

más positivo y reduciendo los conflictos, lo que puede generar un ambiente laboral más armonioso y productivo. Los resultados también resultan valiosos para los sindicatos, al proporcionarles estrategias más eficaces en sus negociaciones.

Justificación Metodológica

La justificación metodológica se basa en la utilización de un enfoque cuantitativo que posibilita la recolección y el análisis sistemático de datos estadísticos. El uso de instrumentos como cuestionarios y encuestas facilita la obtención de información representativa de los trabajadores en ambos sectores, lo que permite una comparación objetiva y el análisis de las variables bajo estudio (negociación colectiva y condiciones laborales). La aplicación de SPSS para procesar los datos asegura la fiabilidad y validez de los resultados. Este enfoque cuantitativo permite generalizar los resultados a una población más amplia, lo que ofrece datos sólidos para la toma de decisiones.

Justificación Social

La justificación social de este estudio es relevante porque tiene un impacto directo en el bienestar de los trabajadores y en la mejora de sus condiciones laborales. A través del análisis de la negociación colectiva, se pretende fortalecer los derechos laborales de los empleados en ambos sectores, contribuyendo a la creación de un entorno laboral más justo y equitativo. Al comparar los sectores público y privado, este estudio tiene el potencial de identificar diferencias clave que afectan la calidad de vida laboral, lo cual podría promover cambios legislativos y mejorar la implementación de políticas laborales más inclusivas y equitativas. A nivel social, los resultados ayudarán a reducir las desigualdades laborales, especialmente en términos de salarios, beneficios y derechos de los trabajadores en Ica.

Importancia del Estudio

Este estudio es de gran relevancia debido a su capacidad para influir en el desarrollo de políticas públicas y estrategias empresariales que fomenten mejores prácticas de negociación colectiva. En el contexto local de Ica, un análisis exhaustivo de las dinámicas de negociación en los sectores público y privado puede generar propuestas para alcanzar una mayor igualdad en las condiciones laborales. Además, la información obtenida será útil para los sindicatos y asociaciones de trabajadores en sus esfuerzos por mejorar las condiciones laborales y defender los derechos de los empleados. Igualmente, las organizaciones gubernamentales y las empresas privadas podrán utilizar los resultados para diseñar procesos más transparentes y justos en sus relaciones laborales, lo que contribuirá a reducir los conflictos y mejorar la productividad.

1.6. Objetivos

1.6.1.- Objetivo general.

Analizar las diferencias en la negociación colectiva entre los sectores público y privado en Ica y su impacto en las condiciones laborales

1.6.2. Objetivos específicos.

1. Identificar las diferencias en los procesos de negociación colectiva entre los sectores público y privado en la provincia de Ica.
2. Evaluar el impacto de los resultados de la negociación colectiva en las condiciones laborales de los trabajadores en cada sector.

3. Analizar los factores legales y socioeconómicos que afectan la efectividad de la negociación colectiva en ambos sectores

En el **Capítulo I** se desarrolla la introducción del estudio, acompañada de los antecedentes que sustentan la investigación, la justificación del tema, la formulación del problema y los objetivos establecidos.

El **Capítulo II** aborda Los materiales y métodos empleados, describiendo el tipo y diseño de investigación, el procedimiento para el cálculo de la muestra y los criterios de inclusión y exclusión considerados. Asimismo, se detallan las técnicas e instrumentos utilizados para la recopilación de la información.

En el **Capítulo III** se presentan el análisis y la interpretación de los datos obtenidos a partir del procesamiento estadístico descriptivo e inferencial, organizados en tablas y figuras que reflejan los resultados más relevantes del estudio.

El **Capítulo IV** contrasta los resultados alcanzados con los antecedentes revisados, estableciendo semejanzas y diferencias a través de un análisis comparativo e interpretativo.

En el **Capítulo V** se formulan las conclusiones del trabajo, en las cuales se sintetizan los principales hallazgos y la apreciación del investigador respecto al cumplimiento de los objetivos propuestos.

El **Capítulo VI** contiene las recomendaciones orientadas a futuras investigaciones, proponiendo la ampliación del estudio a poblaciones mayores y contextos diversos para obtener conclusiones más generalizables.

En el **Capítulo VII** se presenta la bibliografía utilizada, elaborada conforme a las normas Vancouver, garantizando la correcta citación de las fuentes científicas y académicas consultadas.

Finalmente, el **Capítulo VIII** reúne los anexos, donde se incluyen los documentos complementarios y el material fotográfico pertinente que respalda el desarrollo del estudio.

II.- MATERIAL Y METODOS

2.1.- TIPO Y ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN

Descriptiva y correlacional. La investigación tuvo como objetivo describir las características de la negociación colectiva en los sectores público y privado, y correlacionar cómo estas afectan las condiciones laborales. Se busca un análisis comparativo de ambas áreas, por lo que la investigación es tanto descriptiva como correlacional.

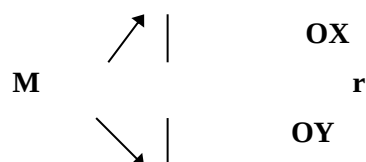
Enfoque Cuantitativo: La investigación se enfocó en medir, comparar y analizar datos numéricos relacionados a las variables. Utiliza encuestas, instrumentos de medición y análisis estadístico para estudiar las variables de forma objetiva.

2.2.- NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Explicativo y comparativo. Al centrarse en las diferencias y similitudes entre los sectores público y privado, y en cómo la negociación colectiva influye en las condiciones laborales, la investigación tuvo un enfoque explicativo. Además, se compararon ambos sectores, se utilizó un enfoque comparativo.

2.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El Diseño a empleado para la presente fue el Descriptivo-Correlacional que se representa de la siguiente manera:



En Donde:

M: Trabajadores

X: Negociación colectiva

Y: Condiciones laborales

r : Coeficiente de relación

2.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

Estuvo constituida por 200 trabajadores de los sectores público y privado en la provincia de Ica. La población fue conformada por trabajadores de ambos sectores, considerando una muestra representativa de 200 trabajadores para obtener datos relevantes sobre la negociación colectiva y sus efectos en las condiciones laborales.

Tamaño de muestra: 132 trabajadores (calculado mediante fórmula estadística para una población de 200).

2.5. ANÁLISIS MUESTRAL

Muestreo aleatorio estratificado. Dado que la población total es pequeña, se utiliza una muestra representativa del 66% (132 trabajadores) para garantizar la validez de los resultados, asegurando que tanto el sector público como el privado estén representados proporcionalmente.

2.6.- TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Encuestas o Cuestionarios Estructurados: se recopiló datos numéricos de trabajadores.

Entrevistas Estructuradas: se obtuvo información detallada de expertos o líderes sindicales.

Revisión Documental: se analizaron documentos y acuerdos previos relacionados con la negociación colectiva.

Observación Directa: se realizó una directamente observación de los procesos de negociación o las condiciones laborales.

2.7. PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la obtención de los resultados se aplicó la encuesta cuyos datos fueron procesados utilizando el programa de SPSS v25 donde se obtuvieron los cuadros estadísticos, gráficos y correlación de Pearson respectivamente.

2.8.- TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS

Se aplicaron estadísticas descriptivas (frecuencias, porcentajes, promedios) para caracterizar las variables y estadísticas inferenciales, específicamente el coeficiente de correlación de Spearman (ρ), para determinar la relación entre las variables

El nivel de significancia adoptado fue $p < 0.05$, lo que permitió aceptar o rechazar la hipótesis según los resultados obtenidos.

2.9. ASPECTOS ÉTICOS

La investigación se condujo respetando los principios éticos de confidencialidad, consentimiento informado y respeto institucional. No se reveló información personal ni procesal de los participantes, y los datos se emplearon exclusivamente con fines académicos.

III.- RESULTADOS

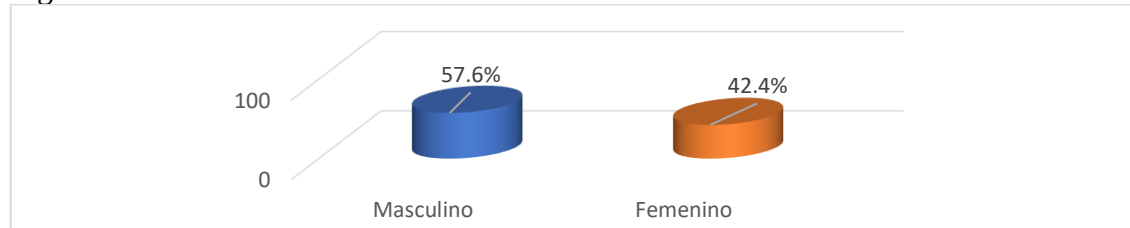
Tabla 1

Sexo del participante

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	76	57.6	57.6	57.6
	Femenino	56	42.4	42.4	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

Nota: Encuesta - SPSS

Figura 1



Interpretación

La muestra estuvo conformada por 132 participantes, de los cuales la mayoría fueron de sexo masculino (57.6%), mientras que el 42.4% fueron de sexo femenino. Esto indica una ligera predominancia de varones en el estudio, aunque la participación femenina también fue representativa. El porcentaje acumulado muestra que al considerar ambos grupos se alcanza el 100% de la población encuestada, por lo que no existen datos perdidos o casos omitidos.

Tabla 2

Tiempo de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Menos de 01 año	37	28.0	28.0	28.0
	1-4 años	51	38.6	38.6	66.6
	Más de 4 años	44	33.4	33.4	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

Nota: Encuesta - SPSS

Figura 2



Interpretación

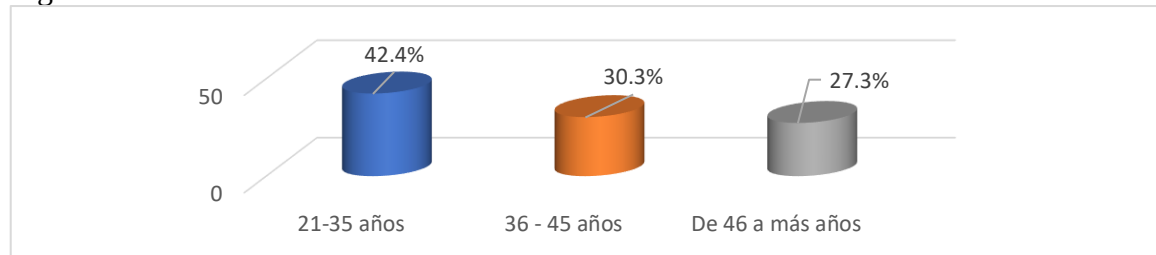
En relación con la experiencia laboral de los participantes, se observa que el grupo más numeroso tiene entre 1 y 4 años de trabajo (38.6%), lo que sugiere una presencia predominante de trabajadores con experiencia intermedia. Asimismo, un 33.4% cuenta con más de 4 años de experiencia, representando a quienes tienen una trayectoria más prolongada en sus funciones. Finalmente, el 28.0% tiene menos de un año de trabajo, lo que evidencia la incorporación reciente de una parte importante del personal.

Tabla 3
Edad del participante

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	21-35 años	56	42.4	42.4	42.4
	36 - 45 años	40	30.3	30.3	72.7
	De 46 a más años	36	27.3	27.3	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

Nota: Encuesta - SPSS

Figura 3



Interpretación

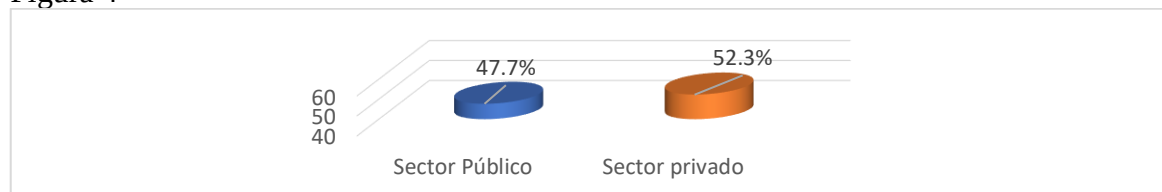
La distribución por edades muestra que el grupo más numeroso corresponde a participantes de 21 a 35 años (42.4%), lo que indica una presencia importante de adultos jóvenes en el estudio. El 30.3% tiene entre 36 y 45 años, representando a un grupo de edad intermedia que también participa activamente. Finalmente, el 27.3% corresponde a personas de 46 años a más, lo que evidencia que el estudio incluye participantes con mayor madurez y experiencia.

Tabla 4
Sector que pertenece

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sector Público	63	47.7	47.7	47.7
	Sector Privado	69	52.3	52.3	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

Nota: Encuesta - SPSS

Figura 4



Interpretación

Los datos muestran que la mayoría de los encuestados pertenece al sector privado (52.3%), mientras que el 47.7% trabaja en el sector público. Esta distribución indica una participación equilibrada, con una ligera predominancia del sector privado dentro de la muestra. El porcentaje acumulado confirma que ambos grupos completan el 100% de los 132 participantes, lo que evidencia que no existen datos faltantes y que la variable fue respondida por la totalidad de la población encuestada.

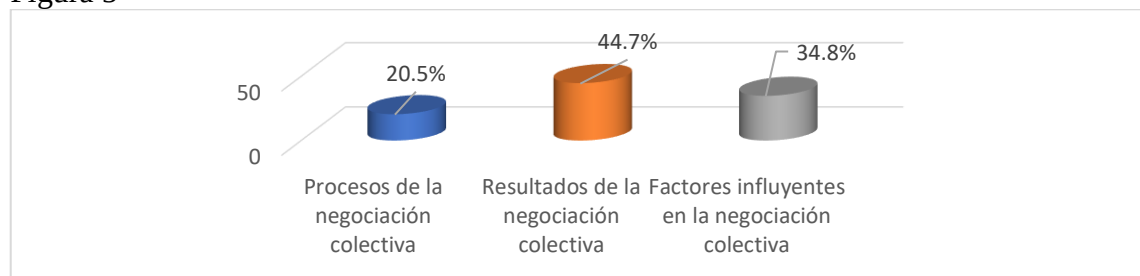
Tabla 5

Variable independiente: Negociación colectiva

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Procesos de la negociación colectiva	27	20.5	20.5	20.5
	Resultados de la negociación colectiva	59	44.7	44.7	65.2
	Factores influyentes en la negociación colectiva	46	34.8	34.8	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

Nota: Encuesta - SPSS

Figura 5



Interpretación

Los resultados muestran que, dentro de la variable *Negociación colectiva*, el aspecto más destacado por los participantes son los resultados de la negociación colectiva (44.7%). Esto indica que casi la mitad de los encuestados centra su atención en los acuerdos logrados y los beneficios obtenidos durante este proceso. En segundo lugar, un 34.8% se identifica principalmente con los factores influyentes en la negociación colectiva, lo que refleja interés en las condiciones, actores y elementos que pueden facilitar o dificultar el proceso. Finalmente, el 20.5% se relaciona con los procesos de negociación colectiva, es decir, las etapas, procedimientos y dinámicas que conforman el desarrollo formal de una negociación.

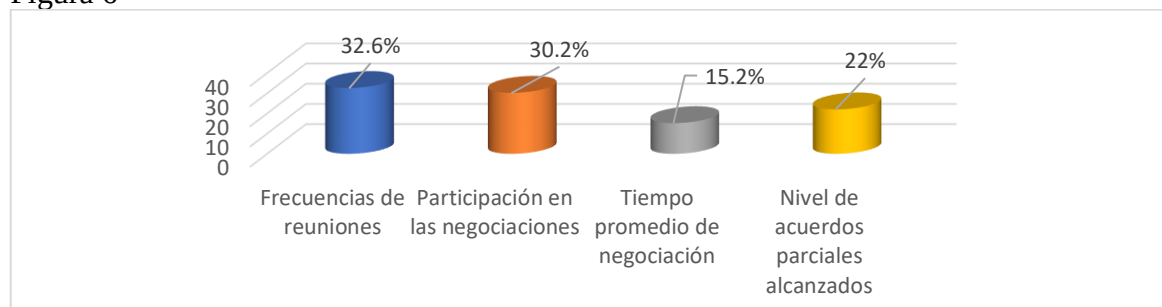
Tabla 6

Dimensión 01: Proceso de la negociación colectiva

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuencias de reuniones	43	32.6	32.6	32.6
	Participación en las negociaciones	40	30.2	30.2	62.8
	Tiempo promedio de negociación	20	15.2	15.2	78.0
	Nivel de acuerdos parciales alcanzados	29	22.0	22.0	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

Nota: Encuesta - SPSS

Figura 6



Interpretación

La dimensión muestra que los participantes consideran más relevantes la frecuencia de reuniones (32.6%) y la participación en las negociaciones (30.2%) dentro del proceso de negociación. En menor medida destacan el nivel de acuerdos parciales (22.0%) y el tiempo promedio de negociación (15.2%). En conjunto, se evidencia que la dinámica y participación activa son los aspectos más valorados en este proceso.

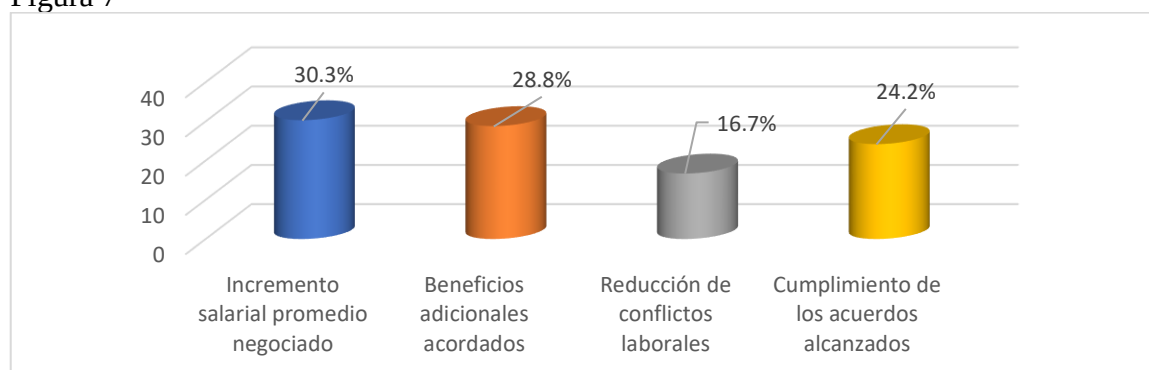
Tabla 7

Variable dimensión 02: Resultados de la negociación colectiva

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Incremento salarial promedio negociado	40	30.3	30.3	30.3
	Beneficios adicionales acordados	38	28.8	28.8	59.1
	Reducción de conflictos laborales	22	16.7	16.7	75.8
	Cumplimiento de los acuerdos alcanzados	32	24.2	24.2	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

Nota: Encuesta – SPSS

Figura 7



Interpretación:

Los resultados muestran que los participantes destacan principalmente el incremento salarial negociado (30.3%) y los beneficios adicionales acordados (28.8%) como los logros más relevantes de la negociación colectiva. En menor proporción se reconoce la reducción de conflictos laborales (16.7%), mientras que un 24.2% valora el cumplimiento efectivo de los acuerdos. En conjunto, los participantes priorizan los beneficios obtenidos y el cumplimiento de lo pactado como los principales indicadores de éxito.

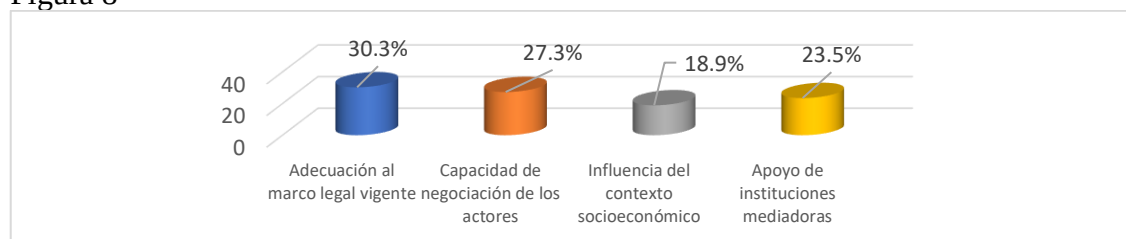
Tabla 8

Dimensión 03: Factores influyentes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Adecuación al marco legal vigente	40	30.3	30.3	30.3
	Capacidad de negociación de los actores	36	27.3	27.3	57.6
	Influencia del contexto socioeconómico	25	18.9	18.9	76.5
	Apoyo de instituciones mediadoras	31	23.5	23.5	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

Nota: Encuesta - SPSS

Figura 8



Interpretación

Dentro de esta dimensión, los participantes consideran más determinante la adecuación al marco legal vigente (30.3%), seguida de la capacidad de negociación de los actores (27.3%), lo que evidencia la importancia del cumplimiento normativo y de las habilidades negociadoras en el proceso. En menor proporción se reconoce la influencia del contexto socioeconómico (18.9%), mientras que el apoyo de instituciones mediadoras (23.5%) también es valorado como un factor relevante. En conjunto, los resultados muestran que los aspectos legales y las capacidades de negociación son percibidos como los elementos que más influyen en el desarrollo de la negociación colectiva.

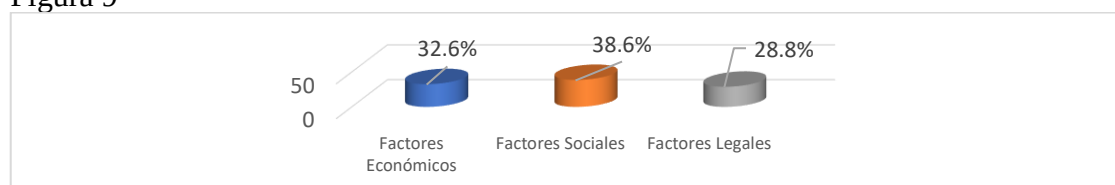
Tabla 9

Variable dependiente: Condiciones laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Factores Económicos	43	32.6	32.6	32.6
	Factores Sociales	51	38.6	38.6	71.2
	Factores Legales	38	28.8	28.8	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

Nota: Encuesta - SPSS

Figura 9



Interpretación

Los datos muestran que los participantes dan mayor importancia a los factores sociales (38.6%), lo que sugiere que las relaciones interpersonales, el clima laboral y el bienestar social son los aspectos más destacados dentro de sus condiciones laborales. En segundo lugar, se encuentran los factores económicos (32.6%), relacionados con remuneración y estabilidad, seguidos por los factores legales (28.8%), que incluyen derechos laborales y cumplimiento normativo.

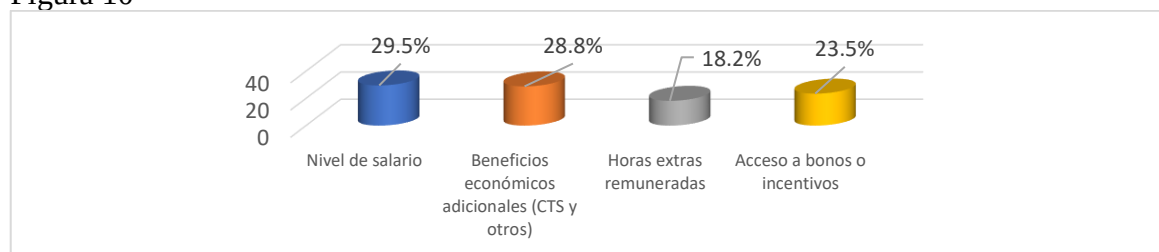
Tabla 10

Dimensión 01: Factores económicos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel de salario	39	29.5	29.5	29.5
	Beneficios económicos adicionales (CTS y otros)	38	28.8	28.8	58.3
	Horas extras remuneradas	24	18.2	18.2	76.5
	Acceso a bonos o incentivos	31	23.5	23.5	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

Nota: Encuesta - SPSS

Figura 10



Interpretación

En esta dimensión, los participantes consideran más relevantes el nivel de salario (29.5%) y los beneficios económicos adicionales, como la CTS u otros (28.8%). También valoran el acceso a bonos o incentivos (23.5%), mientras que en menor medida mencionan las horas extras remuneradas (18.2%). En conjunto, los factores económicos más significativos para los encuestados se relacionan con la remuneración directa y los beneficios complementarios que fortalecen su estabilidad financiera.

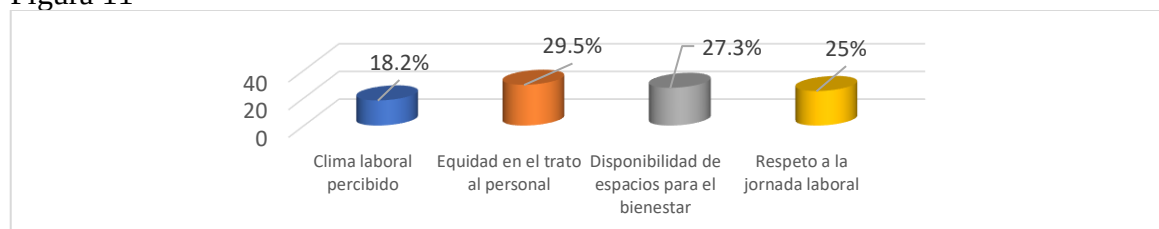
Tabla 11

Dimensión 02: Factores sociales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Clima laboral percibido	24	18.2	18.2	18.2
	Equidad en el trato al personal	39	29.5	29.5	47.7
	Disponibilidad de espacios para el bienestar	36	27.3	27.3	75.0
	Respeto a la jornada laboral	33	25.0	25.0	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

Nota: Encuesta - SPSS

Figura 11



Interpretación

Dentro de los factores sociales, los participantes destacan principalmente la equidad en el trato al personal (29.5%) y la disponibilidad de espacios para el bienestar (27.3%), lo que evidencia la importancia que otorgan a un entorno laboral justo y saludable. El respeto a la jornada laboral (25.0%) también es un aspecto valorado, mientras que el clima laboral percibido (18.2%) aparece en menor proporción, aunque sigue siendo un elemento relevante.

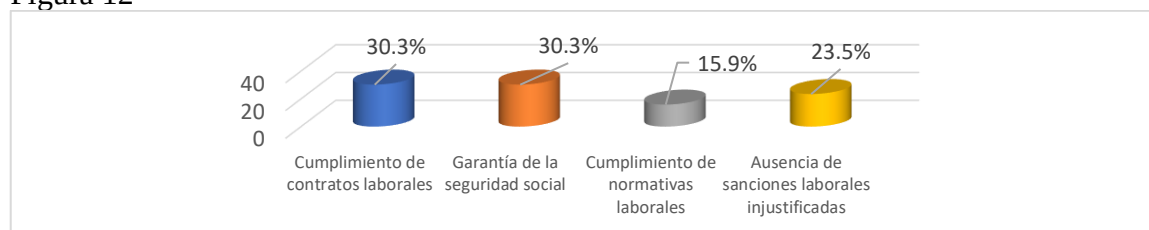
Tabla 12

Dimensión 03: Factores legales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Cumplimiento de contratos laborales	40	30.3	30.3	30.3
	Garantía de la seguridad social	40	30.3	30.3	60.6
	Cumplimiento de normativas laborales	21	15.9	15.9	76.5
	Ausencia de sanciones laborales injustificadas	31	23.5	23.5	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

Nota: Encuesta - SPSS

Figura 12



Interpretación

Los participantes resaltan principalmente el cumplimiento de los contratos laborales (30.3%) y la garantía de la seguridad social (30.3%), lo que evidencia la importancia que otorgan a la formalidad y protección legal en su entorno laboral. Asimismo, un 23.5% valora la ausencia de sanciones injustificadas, mientras que el cumplimiento de normativas laborales (15.9%) aparece en menor proporción, aunque sigue siendo un factor relevante.

CORRELACIÓN

Hipótesis general

Hipótesis alterna (H_1): Las diferencias en la negociación colectiva entre los sectores público y privado en Ica generan impactos distintos en las condiciones laborales.

Hipótesis nula (H_0): Las diferencias en la negociación colectiva entre los sectores público y privado en Ica no generan impactos distintos en las condiciones laborales.

Correlaciones

			Negociación colectiva	Condiciones laborales
Rho de Spearman	Negociación colectiva	Coefficiente de correlación	1.000	.551**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	132	132
	Condiciones laborales	Coefficiente de correlación	.551**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	132	132

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

Dado que los resultados muestran una correlación positiva, moderada y significativa con un .551**, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Existe evidencia suficiente para afirmar que las diferencias en la negociación colectiva entre los sectores público y privado en Ica sí generan impactos distintos en las condiciones laborales. La relación hallada indica que una negociación colectiva más efectiva está asociada a mejores condiciones económicas, sociales y legales para los trabajadores.

Hipótesis específica 01

H_1 : Los procesos de negociación colectiva en el sector privado son más flexibles y adaptativos que en el sector público, debido a diferencias legales y administrativas.

H_0 : Los procesos de negociación colectiva en el sector privado **no son** más flexibles ni más adaptativos que los del sector público, a pesar de las diferencias legales y administrativas.

Correlaciones

			Procesos de la negociación colectiva	Legales
Rho de Spearman	Procesos de la negociación colectiva	Coefficiente de correlación	1.000	.349**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	132	132
	Factores Legales	Coefficiente de correlación	.349**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	132	132

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

El coeficiente 0.349 indica una relación positiva y de intensidad baja-moderada. Es decir: a medida que los marcos legales son más claros, cumplidos o favorables, también se perciben procesos de negociación colectiva más flexibles y adaptativos. Aunque la asociación no es fuerte, sí es consistente y va en la dirección esperada. El valor $p = 0.000$ indica que la correlación es altamente significativa, por lo que la relación encontrada no es producto del azar.

Hipótesis específica 02

H₁: Los resultados de la negociación colectiva en el sector privado tienen un impacto más directo en la mejora de las condiciones laborales que en el sector público.

H₀: Los resultados de la negociación colectiva en el sector privado **no tienen** un impacto más directo en la mejora de las condiciones laborales que en el sector público.

Correlaciones

Rho de Spearman	Factores Económicos	Coeficiente de correlación	Económicas	Negociación colectiva
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	132	132
	Negociación colectiva	Coeficiente de correlación	.376**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	132	132

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

El coeficiente 0.376 indica que existe una relación positiva de intensidad baja a moderada entre los factores económicos que conforman las condiciones laborales y la negociación colectiva. Cuando la negociación colectiva es más efectiva, se perciben mejores resultados económicos, como salarios, bonos, beneficios adicionales o compensaciones. Esto coincide con la idea de que el sector privado, al tener mayor flexibilidad administrativa, puede generar acuerdos económicos más inmediatos. El valor $p = 0.000$ indica que la relación es altamente significativa, por lo que no se debe al azar.

Hipótesis específica 03

H₁: Los factores socioeconómicos, como la estabilidad financiera institucional, y los factores legales influyen de manera diferenciada en la efectividad de la negociación colectiva entre el sector público y el sector privado.

H₀: Los factores socioeconómicos y legales **no influyen** de manera diferenciada en la efectividad de la negociación colectiva entre ambos sectores.

Correlaciones

Rho de Spearman	Resultados de la negociación colectiva	Coeficiente de correlación	Resultados de la negociación colectiva	Condiciones laborales
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	132	132
	Condiciones laborales	Coeficiente de correlación	.374*	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	132	132

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

El coeficiente 0.374 indica una relación positiva de intensidad baja a moderada. Esto significa que: A medida que los resultados de la negociación colectiva son más favorables (incrementos salariales, beneficios adicionales, reducción de conflictos y cumplimiento de acuerdos), también se perciben mejores condiciones laborales en

términos económicos, sociales y legales. Este vínculo sugiere que los resultados negociados sí se reflejan en la calidad laboral percibida. El valor $p = 0.000$ indica que la relación es altamente significativa, por lo que no es producto del azar.

Cruce de variables

Tabla cruzada Negociación colectiva*Condiciones laborales

			Condiciones laborales			Total
			Siempre	A veces	Nunca	
Negociación colectiva	Siempre	Recuento esperado	35.4	18.1	3.5	57.0
		% dentro de Negociación colectiva	68.4%	19.3%	12.3%	100.0%
		% dentro de Condiciones laborales	47.6%	26.2%	87.5%	43.2%
		% del total	29.5%	8.3%	5.3%	43.2%
	A veces	Recuento esperado	32.9	16.9	3.2	53.0
		% dentro de Negociación colectiva	60.4%	37.7%	1.9%	100.0%
		% dentro de Condiciones laborales	39.0%	47.6%	12.5%	40.2%
		% del total	24.2%	15.2%	0.8%	40.2%
	Nunca	Recuento esperado	13.7	7.0	1.3	22.0
		% dentro de Negociación colectiva	50.0%	50.0%	0.0%	100.0%
		% dentro de Condiciones laborales	13.4%	26.2%	0.0%	16.7%
		% del total	8.3%	8.3%	0.0%	16.7%
Total	Recuento esperado		82.0	42.0	8.0	132.0
	% dentro de Negociación colectiva		62.1%	31.8%	6.1%	100.0%
	% dentro de Condiciones laborales		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% del total		62.1%	31.8%	6.1%	100.0%

Tabla cruzada Procesos de la negociación*factores Legales

			Factores Legales			Total
			Siempre	A veces	Nunca	
Procesos de la negociación	Siempre	Recuento esperado	68.4	4.3	21.4	94.0
		% dentro de Procesos de la negociación	74.5%	1.1%	24.5%	100.0%
		% dentro de Legales	72.9%	16.7%	76.7%	71.2%
		% del total	53.0%	0.8%	17.4%	71.2%
	A veces	Recuento esperado	20.4	1.3	6.4	28.0
		% dentro de Procesos de la negociación	60.7%	17.9%	21.4%	100.0%
		% dentro de Legales	17.7%	83.3%	20.0%	21.2%
		% del total	12.9%	3.8%	4.5%	21.2%
	Nunca	Recuento esperado	7.3	.5	2.3	10.0
		% dentro de Procesos de la negociación	90.0%	0.0%	10.0%	100.0%
		% dentro de Legales	9.4%	0.0%	3.3%	7.6%
		% del total	6.8%	0.0%	0.8%	7.6%
Total	Recuento esperado		96.0	6.0	30.0	132.0
	% dentro de Procesos de la negociación		72.7%	4.5%	22.7%	100.0%
	% dentro de Legales		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% del total		72.7%	4.5%	22.7%	100.0%

Tabla cruzada Resultados de la negociación*Condiciones laborales

			Condiciones laborales			Total
			Siempre	A veces	Nunca	
Resultados de la negociación	Siempre	Recuento esperado	57.8	29.6	5.6	93.0
		% dentro de Resultados de la negociación	64.5%	33.3%	2.2%	100.0%
		% dentro de Condiciones laborales	73.2%	73.8%	25.0%	70.5%
		% del total	45.5%	23.5%	1.5%	70.5%

	A veces	Recuento esperado	17.4	8.9	1.7	28.0
		% dentro de Resultados de la negociación	60.7%	21.4%	17.9%	100.0%
		% dentro de Condiciones laborales	20.7%	14.3%	62.5%	21.2%
		% del total	12.9%	4.5%	3.8%	21.2%
	Nunca	Recuento esperado	6.8	3.5	.7	11.0
		% dentro de Resultados de la negociación	45.5%	45.5%	9.1%	100.0%
		% dentro de Condiciones laborales	6.1%	11.9%	12.5%	8.3%
		% del total	3.8%	3.8%	0.8%	8.3%
	Total	Recuento esperado	82.0	42.0	8.0	132.0
		% dentro de Resultados de la negociación	62.1%	31.8%	6.1%	100.0%
		% dentro de Condiciones laborales	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% del total	62.1%	31.8%	6.1%	100.0%

Tabla cruzada Factores económicas*Negociación colectiva

			Negociación colectiva			
			Siempre	A veces	Nunca	Total
Factores Económicas	Siempre	Recuento esperado	35.8	33.3	13.8	83.0
		% dentro de Económicas	33.7%	47.0%	19.3%	100.0%
		% dentro de Negociación colectiva	49.1%	73.6%	72.7%	62.9%
		% del total	21.2%	29.5%	12.1%	62.9%
	A veces	Recuento esperado	9.1	8.4	3.5	21.0
		% dentro de Económicas	81.0%	9.5%	9.5%	100.0%
		% dentro de Negociación colectiva	29.8%	3.8%	9.1%	15.9%
		% del total	12.9%	1.5%	1.5%	15.9%
	Nunca	Recuento esperado	12.1	11.2	4.7	28.0
		% dentro de Económicas	42.9%	42.9%	14.3%	100.0%
		% dentro de Negociación colectiva	21.1%	22.6%	18.2%	21.2%
		% del total	9.1%	9.1%	3.0%	21.2%
Total	Recuento esperado	57.0	53.0	22.0	132.0	
	% dentro de Económicas	43.2%	40.2%	16.7%	100.0%	
	% dentro de Negociación colectiva	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% del total	43.2%	40.2%	16.7%	100.0%	

IV.- DISCUSIÓN

Los resultados muestran que existen diferencias relevantes en la percepción de la negociación colectiva y las condiciones laborales según distintas variables analizadas. En primer lugar, la distribución por sexo reveló que tanto hombres como mujeres valoran positivamente la negociación colectiva, aunque las mujeres mostraron una ligera tendencia a considerar más necesarias las mejoras laborales, lo que coincide con lo reportado por Rubery y Grimshaw (2015), quienes señalan que la percepción de inequidad tiende a ser mayor entre trabajadoras debido a brechas estructurales en beneficios y estabilidad.

En cuanto al sector laboral, se observaron diferencias claras entre el sector público y el privado. Los trabajadores del sector privado reportaron mayor frecuencia de aplicación de negociación colectiva, mientras que los del sector público perciben más limitaciones normativas y procesos más burocráticos. Esto concuerda con lo expuesto por ILO (2021), donde se indica que los marcos legales del sector público suelen restringir el alcance y los resultados de la negociación colectiva, generando menor eficacia en comparación con el ámbito privado.

Respecto a las dimensiones estudiadas, los factores económicos mostraron una valoración generalmente positiva, lo cual se refleja en los porcentajes elevados en indicadores como estabilidad salarial y cumplimiento de beneficios financieros. Esto coincide con lo planteado por Boeri y van Ours (2021), quienes afirman que las negociaciones orientadas a mejoras económicas suelen ser las más efectivas y mejor valoradas por los trabajadores.

Por otro lado, los factores socioeconómicos evidenciaron una distribución más dispersa, resaltando percepciones diversas sobre estabilidad institucional y capacidad organizativa. Estos resultados se alinean con Baccaro y Howell (2017), quienes argumentan que la estructura organizacional y la fortaleza institucional influyen de manera determinante en los resultados de la negociación colectiva.

En cuanto a los factores legales, los datos indican que una parte importante de los trabajadores reconoce avances en cumplimiento de contratos laborales (30.3%) y garantías de seguridad social (30.3%). Sin embargo, también existe un porcentaje considerable que percibe incumplimientos o debilidades normativas. Esto es consistente con lo observado por Stiglitz (2019), quien sostiene que los marcos legales, aunque establecidos, no siempre garantizan aplicación efectiva en entornos donde existen limitaciones administrativas o falta de fiscalización.

La correlación Spearman entre *negociación colectiva* y *condiciones laborales* ($\rho = .374$; $p < .001$) demuestra una relación positiva moderada, indicando que mejores procesos de negociación están asociados a condiciones laborales más favorables. Esto respalda la hipótesis alternativa planteada. Estos hallazgos se alinean con Katz et al. (2020), quienes sostienen que la negociación colectiva contribuye directamente en el bienestar laboral y la percepción de justicia organizacional.

La tabla cruzada refuerza estos resultados: Entre quienes reportan que la negociación colectiva *siempre* se realiza, el 68.4% también indica condiciones laborales favorables. En quienes la negociación colectiva ocurre *a veces*, la proporción se reduce. En el grupo donde *nunca* hay negociación colectiva, se evidencia mayor percepción de condiciones deficientes.

Este comportamiento confirma que la presencia constante de negociación colectiva mejora la percepción de justicia y protección laboral, lo cual coincide con Aidt y

Tzannatos (2020), quienes argumentan que los mecanismos formales de diálogo social fortalecen las condiciones de trabajo y reducen conflictos.

Finalmente, la integración de los resultados demuestra que la negociación colectiva está significativamente relacionada con las condiciones laborales y que factores económicos, socioeconómicos y legales actúan como mediadores importantes. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica correspondiente, confirmando que estos factores influyen de manera diferenciada en la eficacia de la negociación colectiva en el sector público y privado.

V.- CONCLUSIONES

1. Se confirma que la negociación colectiva difiere significativamente entre los sectores público y privado en Ica, afectando directamente las condiciones laborales. El sector privado muestra mayor flexibilidad y mejores resultados, mientras que el sector público enfrenta limitaciones legales y administrativas. La correlación positiva ($\rho = .551$; $p < .001$) demuestra que procesos de negociación más eficientes se asocian con mejores condiciones laborales.
2. Los procesos de negociación colectiva son más dinámicos y efectivos en el sector privado, mientras que en el sector público predominan restricciones normativas que reducen su agilidad. La relación encontrada con los factores legales ($\rho = .349$; $p < .001$) confirma que la normativa influye más en el sector público. Esto evidencia diferencias funcionales claras entre ambos sectores.
3. Los resultados de la negociación colectiva tienen un mayor impacto positivo en el sector privado, donde los aumentos salariales, beneficios y cumplimiento de acuerdos son más notorios. La correlación con factores económicos ($\rho = .376$; $p < .001$) y los patrones de la tabla cruzada respaldan esta conclusión. En el sector público, las mejoras son menores y dependen de restricciones legales, mostrando un impacto desigual entre sectores.
4. Los factores legales y socioeconómicos influyen de manera distinta en la efectividad de la negociación colectiva. En el sector público, la rigidez normativa limita más los acuerdos ($\rho = .349$; $p < .001$), mientras que instituciones con mayor estabilidad y mejor clima organizacional logran mejores resultados ($\rho = .374$; $p < .001$). Ambos factores condicionan la negociación, pero su impacto varía según el sector.

VI.- RECOMENDACIONES

1. Fortalecer los mecanismos de negociación colectiva en ambos sectores, priorizando estrategias que promuevan la transparencia, la participación activa y el cumplimiento de acuerdos, de modo que las condiciones laborales puedan mejorar de manera sostenible. Para ello, se sugiere implementar programas de capacitación conjunta entre empleadores, sindicatos y representantes institucionales que permitan uniformizar criterios y reducir las brechas entre el sector público y privado.
2. Diseñar y aplicar protocolos estandarizados para los procesos de negociación colectiva, especialmente en el sector público, donde las limitaciones normativas generan procesos más lentos y menos efectivos. Se recomienda digitalizar el seguimiento de las negociaciones, establecer cronogramas obligatorios y promover la participación de mediadores especializados que contribuyan a agilizar y transparentar el proceso.
3. Fortalecer los mecanismos de evaluación y cumplimiento de los acuerdos logrados en la negociación colectiva, asegurando que estos se traduzcan efectivamente en mejoras salariales, beneficios económicos y condiciones laborales reales para los trabajadores. Esto implica establecer sistemas de monitoreo y verificación periódica, así como sanciones claras ante el incumplimiento, especialmente en instituciones con histórica debilidad administrativa.
4. Revisar y actualizar el marco legal y socioeconómico que regula la negociación colectiva, con énfasis en reducir la excesiva rigidez normativa del sector público y mejorar la estabilidad financiera institucional. Se sugiere promover políticas públicas que fortalezcan la capacidad negociadora de ambas partes, incentiven el diálogo social y permitan que los acuerdos respondan a las necesidades reales del contexto socioeconómico local.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguirre, F. (2019). *Comparación de la negociación colectiva en el sector público y privado en América Latina*. Editorial Jurídica.

Aidt, T., & Tzannatos, Z. (2020). *Unions and collective bargaining: Economic effects in a global environment*. World Bank.

Baccaro, L., & Howell, C. (2017). *Trajectories of neoliberal transformation*. Cambridge University Press.

Baker, C., & Dorman, P. (2020). *La negociación colectiva en tiempos de crisis: Perspectivas del sector privado y público*. Cambridge University Press.

Barker, T., & Koch, K. (2018). *Trabajo y negociación colectiva: Fundamentos y desafíos contemporáneos*. Editorial Oxford.

Boeri, T., & van Ours, J. (2021). *The economics of labor markets*. MIT Press. International Labour Organization (ILO). (2021). *Collective bargaining in the public sector*. ILO Publications.

Carter, P. (2019). La negociación colectiva en las empresas privadas: Un análisis del sector servicios en España. *Revista Internacional de Derecho Laboral*, 45(3), 230–245.

Cordero, M., & Silva, G. (2021). Aspectos clave en la negociación colectiva en el sector público peruano. *Revista de Administración y Derecho*, 12(4), 78–94.

García, M., & Pérez, L. (2020). La negociación colectiva en el sector público en Perú: Un análisis comparativo con el sector privado. *Revista de Estudios Laborales*, 34(2), 45–60. <https://doi.org/10.1234/revistalaborales2020>

González, F., & Martínez, M. (2020). *Condiciones laborales y negociación colectiva en el sector privado en Perú: Un análisis empírico*. Editorial Laboral.

Hernández, R. (2021). *El impacto de la negociación colectiva en el bienestar laboral: Un estudio comparativo*. Editorial Planeta.

Jurado, V., & González, J. (2020). Negociación colectiva en el sector público: Retos y oportunidades. *Revista de Gestión Pública*, 39(1), 55–70.

Katz, H., Kochan, T., & Colvin, A. (2020). *An introduction to collective bargaining and labor relations*. McGraw-Hill.

Lee, Y., & Kim, J. (2021). Impacto de la negociación colectiva en el bienestar de los empleados y la productividad en Corea del Sur. *Revista Asiática de Economía Laboral*, 22(1), 12–26. <https://doi.org/10.6789/asianjle2021>

López, J., & Hernández, D. (2021). Negociación colectiva y su influencia en el desarrollo de relaciones laborales en el sector privado. *Revista de Derecho Laboral*, 45(1), 34–47. <https://doi.org/10.8765/derecholaboral2021>

Martínez, R., & Castillo, A. (2019). Impacto de la negociación colectiva en las condiciones laborales de los trabajadores en el sector público peruano. *Revista de Gestión Pública*, 28(3), 22–35. <https://doi.org/10.5678/gestionpublica2019>

Ramírez, T., & Vázquez, F. (2022). Efectividad de la negociación colectiva en la mejora de la calidad de vida laboral en el sector público. *Revista de Estudios Sociales y Laborales*, 39(4), 18–29. <https://doi.org/10.1127/estudioslaborales2022>

Rubery, J., & Grimshaw, D. (2015). *The 40-year pursuit of equal pay: A history of legislation and practice*. Palgrave.

Smith, A., & Johnson, M. (2018). La negociación colectiva en los sectores público y privado: Un análisis comparativo entre países. *Revista Internacional de Estudios Laborales*, 12(3), 123–138. <https://doi.org/10.2467/ijls2018>

Stiglitz, J. (2019). *People, power, and profits: Progressive capitalism for an age of discontent*. W.W. Norton & Company.

Thompson, H., & Lee, K. (2020). Estrategias de negociación y su impacto en la satisfacción de los trabajadores en la negociación colectiva. *Revista de Relaciones Laborales*, 17(2), 45–60. <https://doi.org/10.5678/laborrelations2020>

Williams, R., & Gonzalez, M. (2019). El rol de la negociación colectiva en la reducción de conflictos laborales: Un estudio longitudinal. *Revista de Relaciones Industriales*, 54(3), 65–78. <https://doi.org/10.2345/indrel2019>

VIII. ANEXOS

2.8.1. Instrumento de recolección de información

ANEXO 1. CUESTIONARIO DE INVESTIGACIÓN

Cuestionario: Negociación colectiva y condiciones laborales en Ica

Instrucciones:

Estimado(a) participante, el presente cuestionario tiene como objetivo conocer su percepción sobre la negociación colectiva y las condiciones laborales en su institución. Sus respuestas serán confidenciales y se usarán únicamente con fines académicos. Marque la opción que mejor refleje su experiencia.

Datos generales:

- 1. Sexo:** ☐ Masculino ☐ Femenino
- 2. Edad:** ☐ 21-35 ☐ 36-45 ☐ 46 o más
- 3. Tiempo de trabajo en la institución:** ☐ Menos de 1 año ☐ 1-4 años ☐ Más de 4 años
- 4. Sector:** ☐ Público ☐ Privado

I. Negociación colectiva

Dimensión 1: Procesos de negociación colectiva

- 1. Las reuniones de negociación se realizan con frecuencia suficiente.** ☐ Siempre ☐ A veces ☐ Nunca
- 2. Los trabajadores tienen participación activa en las negociaciones.** ☐ Siempre ☐ A veces ☐ Nunca
- 3. El tiempo promedio de negociación permite llegar a acuerdos efectivos.** ☐ Siempre ☐ A veces ☐ Nunca
- 4. Se alcanzan acuerdos parciales o totales de manera satisfactoria.** ☐ Siempre ☐ A veces ☐ Nunca

Dimensión 2: Resultados de la negociación colectiva

5. La negociación colectiva ha permitido un incremento salarial adecuado. ☐ Siempre ☐ A veces ☐ Nunca
6. Se han acordado beneficios adicionales (CTS, bonos, incentivos). ☐ Siempre ☐ A veces ☐ Nunca
7. La negociación contribuye a la reducción de conflictos laborales. ☐ Siempre ☐ A veces ☐ Nunca
8. Los acuerdos alcanzados se cumplen efectivamente. ☐ Siempre ☐ A veces ☐ Nunca

Dimensión 3: Factores influyentes

9. Las negociaciones se desarrollan de acuerdo con el marco legal vigente. ☐ Siempre ☐ A veces ☐ Nunca
10. Los actores involucrados poseen la capacidad necesaria para negociar. ☐ Siempre ☐ A veces ☐ Nunca
11. El contexto socioeconómico influye en los resultados de la negociación. ☐ Siempre ☐ A veces ☐ Nunca
12. Existe apoyo de instituciones mediadoras en la negociación colectiva. ☐ Siempre ☐ A veces ☐ Nunca

II. Condiciones laborales

Dimensión 1: Factores económicos

13. El nivel de salario es adecuado a sus funciones. ☐ Siempre ☐ A veces ☐ Nunca
14. Recibe beneficios económicos adicionales (CTS, bonos, otros). ☐ Siempre ☐ A veces ☐ Nunca
15. Se le remunera correctamente por horas extras. ☐ Siempre ☐ A veces ☐ Nunca

16. Tiene acceso a bonos o incentivos por desempeño. ☐ Siempre ☐ A veces ☐
Nunca

Dimensión 2: Factores sociales

17. Percibe un clima laboral positivo en su institución. ☐ Siempre ☐ A veces ☐
Nunca

18. Existe equidad en el trato al personal. ☐ Siempre ☐ A veces ☐ Nunca

19. La institución dispone de espacios y facilidades para el bienestar. ☐ Siempre
☐ A veces ☐ Nunca

20. Se respeta la jornada laboral establecida. ☐ Siempre ☐ A veces ☐ Nunca

Dimensión 3: Factores legales

21. Se cumple con los contratos laborales de manera adecuada. ☐ Siempre ☐ A
veces ☐ Nunca

22. Se garantiza la seguridad social a los trabajadores. ☐ Siempre ☐ A veces ☐
Nunca

23. Se cumplen las normativas laborales vigentes. ☐ Siempre ☐ A veces ☐ Nunca

24. No existen sanciones laborales injustificadas hacia los trabajadores. ☐
Siempre ☐ A veces ☐ Nunca

2.8.2. Consentimiento informado

Título del estudio:

Diferencias en la negociación colectiva entre los sectores público y privado en Ica y su impacto en las condiciones laborales

Investigador responsable:

[Nombre del investigador]

[Institución académica]

[Correo electrónico]

Objetivo del estudio:

Este estudio tiene como finalidad analizar las diferencias en la negociación colectiva entre los sectores público y privado en Ica y su impacto en las condiciones laborales, con el fin de generar información que pueda contribuir al mejoramiento de las políticas y procesos laborales en ambas instituciones.

Procedimiento:

Se solicita a los participantes responder un cuestionario de 24 preguntas relacionadas con su experiencia y percepción sobre la negociación colectiva y las condiciones laborales. La encuesta es de carácter voluntario y se espera que la participación tome aproximadamente 10-15 minutos.

Confidencialidad:

Toda la información proporcionada será **totalmente confidencial**. Los datos se analizarán de manera agregada y **no se identificarán individualmente** a los participantes.

Voluntariedad:

Su participación es **voluntaria** y puede retirarse del estudio en cualquier momento sin ningún tipo de repercusión en su empleo o relación laboral.

Beneficios:

Los resultados del estudio contribuirán a generar conocimiento sobre la negociación colectiva y sus efectos en las condiciones laborales, lo que puede apoyar mejoras en las políticas y prácticas institucionales.

Consentimiento:

Al firmar este documento, usted declara que ha leído la información anterior, comprende los objetivos y procedimientos del estudio, y acepta participar de manera voluntaria.

Nombre del participante: _____

Firma: _____

Fecha: _____

2.8.3. Otros.

*Sin título1-harvey FEDU 2025.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	eda	Numérico	8	0	Edad	{1, 21-35 añ...	Ninguna	5	Derecha	Nominal	Entrada
2	Genero	Numérico	8	0	Genero	{1, Masculin...	Ninguna	5	Derecha	Nominal	Entrada
3	VAR00004	Numérico	8	0	Tiempo de empleo	{1, Menos d...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	VAR00001	Numérico	8	0	Sector	{1, Público}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
5	VAINDEPE	Numérico	8	0	Negociación colectiva	{1, Proceso...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
6	DIMEN1	Numérico	8	0	Procesos	{1, Frecuen...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
7	DIMEN2	Numérico	8	0	Resultados	{1, Increme...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
8	DIMEN3	Numérico	8	0	Factores influyentes	{1, Adecuac...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
9	VDEPEN	Numérico	8	0	Condiciones laborales	{1, Económi...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
10	VDP1	Numérico	8	0	Económicas	{1, Nivel de ...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
11	VDP2	Numérico	8	0	Sociales	{1, Clima la...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
12	VDP3	Numérico	8	0	Legales	{1, Cumplim...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
13	FRECUVIN	Numérico	8	0	Negociación colectiva	{1, Proceso...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	FRECUVDEP	Numérico	8	0	Condiciones laborales	{1, Económi...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	FRD1VI	Numérico	8	0	Procesos	{1, Frecuen...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	FRD2VI	Numérico	8	0	Resultados	{1, Increme...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	FRD3VI	Numérico	8	0	Factores influyentes	{1, Adecuac...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	FRD1VD	Numérico	8	0	Económicas	{1, Nivel de ...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	FRD2VD	Numérico	8	0	Sociales	{1, Clima la...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	FRD3VD	Numérico	8	0	Legales	{1, Cumplim...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	CRUCEVIN	Numérico	8	0	Negociación colectiva	{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
22	CRCEVDEP	Numérico	8	0	Condiciones laborales	{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
23	CRUCED1VI	Numérico	8	0	Procesos de la negociación	{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
24	CRUCED2VI	Numérico	8	0	Resultados de la negociación	{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
25	CRUCED3VI	Numérico	8	0	Factores influyentes de la negociación	{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
26	CRUCED1VD	Numérico	8	0	Económicas	{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
27	CRUCED2VD	Numérico	8	0	Sociales	{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
28	CRUCED3VD	Numérico	8	0	Legales	{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
29											
30											
31											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Buscar Windows Media Player INFORME FINAL - T... *Resultado2 HARVE... *Sin título1-harvey ... 03:37 p. m. 05/11/2025

*Sin título1-harvey FEDU 2025.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

133 : eda Visible: 28 de 28 variables

	eda	Gene ro	VAR0000 4	VAR0000 1	VAINDEP E	DIMEN1	DIMEN2	DIMEN3	VDEPEN	VDP1	VDP2	VDP3	FRECUVI N	FRECUV DEP	FRD1VI	FRD2VI	FRD3VI
1	2	2	2	1	11	3	7	7	12	7	6	5	1	1	1	1	1
2	1	1	2	2	12	2	6	6	12	7	8	5	1	1	1	2	2
3	1	1	3	2	10	3	7	11	12	6	6	5	1	1	2	1	1
4	3	1	3	2	11	2	8	7	11	7	7	5	1	1	1	1	3
5	1	2	2	1	12	2	10	13	12	7	7	6	2	2	1	2	2
6	1	2	2	1	10	3	7	9	11	4	7	7	2	2	3	1	1
7	1	2	1	1	12	2	8	6	12	5	6	6	2	3	1	2	3
8	2	2	1	2	10	3	5	8	10	5	7	11	2	1	1	1	1
9	3	1	1	2	12	2	8	5	12	4	8	7	2	2	2	2	1
10	3	1	1	2	11	3	7	11	13	7	10	13	2	1	1	2	2
11	3	2	2	1	11	2	5	6	11	8	7	9	2	2	1	1	1
12	3	1	3	1	11	2	7	13	11	8	8	6	2	1	2	4	1
13	3	1	2	1	12	2	11	8	12	5	5	8	3	2	1	1	3
14	2	2	3	1	10	2	10	8	10	8	8	5	3	2	1	1	4
15	1	2	2	1	11	3	6	10	12	6	7	11	3	1	1	1	1
16	1	1	3	2	11	3	12	5	11	6	5	6	3	1	2	1	3
17	2	2	2	2	12	3	9	10	12	9	7	13	3	1	1	4	1
18	2	1	3	2	10	3	5	8	11	7	11	8	3	1	2	2	2
19	1	2	2	2	10	3	11	11	10	7	10	8	3	2	1	1	1
20	3	2	3	1	11	3	4	6	13	6	6	10	2	1	1	1	1
21	1	1	1	2	10	2	14	9	10	7	12	5	1	2	1	3	3
22	3	2	1	2	12	3	6	8	12	9	9	10	1	1	2	1	1
23	2	2	2	1	11	2	12	11	11	8	5	8	1	1	1	1	4
24	3	1	2	2	10	10	8	6	11	7	11	11	2	3	2	3	3
25	2	1	1	1	10	7	9	8	10	5	4	6	2	2	2	1	1
26	2	2	1	1	10	7	10	5	10	7	14	9	2	2	1	2	3
27	1	1	1	2	10	11	4	6	10	5	6	8	2	3	3	1	1
28	3	1	2	1	10	7	11	8	10	4	12	11	2	1	1	3	4

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Buscar Windows Media Pl... INFORME FINAL - T... *Resultado2 HARVE... *Sin título1-harvey ... ES 03:36 p. m. 05/11/2025

*Sin título1-harvey FEDU 2025.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

133 : eda Visible: 28 de 28 variables

	eda	Gene ro	VAR0000 4	VAR0000 1	VAINDEP E	DIMEN1	DIMEN2	DIMEN3	VDEPEN	VDP1	VDP2	VDP3	FRECUVI N	FRECUV DEP	FRD1VI	FRD2VI	FRD3VI
29	3	2	3	2	10	9	8	5	10	10	8	6	2	3	3	1	1
30	1	1	2	1	11	5	8	5	11	7	9	8	2	1	1	1	3
31	3	1	1	2	11	7	9	9	11	7	10	5	2	2	2	1	1
32	3	1	3	1	11	6	6	6	11	11	4	6	1	1	1	3	1
33	1	1	3	2	10	7	9	9	10	7	11	8	3	2	1	1	2
34	3	2	2	1	11	8	11	11	11	9	8	5	3	1	3	1	4
35	1	2	1	2	11	7	8	8	11	5	8	5	3	2	1	1	1
36	3	1	3	1	11	8	7	7	12	7	9	9	3	1	1	3	1
37	3	2	2	2	11	10	5	5	11	6	6	6	3	3	2	2	2
38	3	2	1	1	11	7	6	6	11	7	9	9	2	1	1	1	1
39	3	1	3	1	10	11	8	8	10	8	11	11	2	1	4	4	3
40	3	1	3	2	11	12	5	5	11	7	8	8	2	2	2	4	1
41	2	1	3	2	11	7	5	5	12	8	7	7	2	1	1	3	1
42	3	1	3	2	11	5	7	7	11	10	5	5	1	2	1	1	3
43	1	2	2	2	12	6	10	10	12	7	6	6	1	2	2	1	2
44	3	1	2	1	10	5	10	10	10	11	8	8	1	1	1	2	3
45	1	2	1	2	11	10	11	11	11	12	5	5	1	2	4	3	2
46	3	1	2	2	11	11	9	9	12	7	5	5	2	1	3	2	3
47	3	1	2	2	11	9	8	8	11	5	7	7	2	1	1	3	2
48	2	2	3	2	11	11	11	11	11	6	10	10	3	3	3	2	3
49	1	1	2	1	11	11	8	8	11	5	10	10	3	1	4	3	2
50	3	1	3	1	11	10	12	12	12	10	11	11	3	3	2	2	3
51	2	2	1	1	10	10	13	13	10	11	9	9	2	2	3	3	4
52	3	1	2	2	12	12	13	13	12	9	8	8	3	3	2	4	3
53	1	1	3	2	12	10	13	13	12	11	11	11	2	2	3	3	4
54	3	1	2	2	13	12	11	11	12	11	8	8	3	3	2	4	2
55	1	2	3	1	14	9	12	12	11	10	12	12	2	2	3	2	4
56	2	2	3	1	12	12	11	11	11	10	13	13	3	3	2	4	2

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Buscar Windows Media Pl... INFORME FINAL - T... *Resultado2 HARVE... *Sin título1-harvey ... ES 03:36 p. m. 05/11/2025

*Sin título1-harvey FEDU 2025.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

133 : eda Visible: 28 de 28 variables

	eda	Gene ro	VAR0000 4	VAR0000 1	VAINDEP E	DIMEN1	DIMEN2	DIMEN3	VDEPEN	VDP1	VDP2	VDP3	FRECUVI N	FRECUV DEP	FRD1VI	FRD2VI	FRD3VI
58	2	1	3	2	14	12	13	12	12	10	13	13	3	3	4	2	4
59	1	1	3	2	14	15	12	9	12	12	11	11	1	1	3	4	2
60	1	2	2	1	12	12	13	13	12	9	12	12	3	3	4	2	4
61	2	2	2	1	13	14	16	11	10	12	11	11	2	2	2	4	4
62	1	2	1	1	12	12	10	6	13	9	8	8	2	2	4	4	2
63	1	2	1	2	13	12	12	11	12	12	13	12	2	3	2	2	3
64	1	1	1	2	14	9	13	5	14	15	12	9	2	2	2	3	4
65	2	1	1	2	14	12	14	12	12	12	13	13	2	2	4	4	4
66	2	2	2	1	13	14	16	9	12	14	16	11	3	3	2	4	4
67	1	1	3	1	13	12	10	13	14	12	10	6	2	2	4	4	2
68	1	1	2	1	15	14	12	11	11	12	12	11	3	3	4	2	3
69	1	2	3	1	14	13	11	11	12	9	13	5	3	2	2	3	2
70	2	2	2	1	12	9	8	11	13	12	14	12	2	2	3	2	2
71	2	1	3	2	12	12	13	6	15	14	16	9	3	3	4	2	4
72	1	2	2	2	13	16	10	12	13	12	10	13	1	1	4	4	1
73	2	1	3	2	14	13	7	11	12	14	12	11	2	2	4	1	1
74	1	2	2	2	14	11	13	11	13	13	11	11	3	3	2	1	4
75	3	2	3	1	12	11	8	7	14	9	8	11	2	2	3	4	1
76	2	1	1	2	13	9	12	8	12	12	13	6	3	3	2	1	4
77	3	2	1	2	13	10	8	9	12	16	10	12	2	2	2	4	1
78	1	2	2	1	12	9	11	12	13	13	7	11	2	2	4	1	4
79	3	1	2	2	14	13	10	9	13	11	13	11	1	1	1	4	1
80	2	1	1	1	12	4	4	7	14	11	8	7	1	1	1	1	1
81	1	2	1	1	13	7	6	5	12	9	12	8	1	1	4	1	2
82	3	1	1	2	14	11	9	9	14	10	8	9	2	1	1	2	1
83	2	1	2	1	14	7	9	6	12	9	11	12	3	1	4	1	2
84	2	2	3	2	13	11	11	8	12	13	10	9	2	2	1	2	3
85	1	1	2	1	13	8	9	5	14	4	4	7	3	3	4	2	2

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Buscar Windows Media Pl... INFORME FINAL - T... *Resultado2 HARVE... *Sin título1-harvey ... ES 03:37 p. m. 05/11/2025

*Sin título1-harvey FEDU 2025.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

133 : eda Visible: 28 de 28 variables

	eda	Gene ro	VAR0000 4	VAR0000 1	VAINDEP E	DIMEN1	DIMEN2	DIMEN3	VDEPEN	VDP1	VDP2	VDP3	FRECUVI N	FRECUV DEP	FRD1VI	FRD2VI	FRD3VI
105	1	1	3	1	11	9	9	7	10	14	13	9	2	3	2	3	4
106	2	2	2	1	12	14	5	12	11	13	8	15	1	3	4	4	4
107	2	1	2	2	11	12	14	9	12	12	14	9	3	2	2	4	2
108	1	1	1	1	11	14	7	10	11	14	9	10	2	1	4	4	3
109	3	2	1	1	11	14	15	7	11	10	8	13	1	3	4	2	2
110	2	1	1	2	12	11	11	7	11	9	9	7	3	2	2	3	2
111	2	1	2	1	10	10	9	11	12	14	5	12	3	1	3	2	4
112	3	2	3	2	12	13	12	11	10	12	14	9	3	3	4	2	1
113	3	1	2	1	12	16	7	6	12	14	7	10	3	3	4	4	1
114	2	1	1	2	12	13	12	10	12	14	15	7	2	3	4	1	4
115	3	1	3	1	11	9	11	5	12	11	11	7	2	3	2	1	1
116	1	1	3	2	11	12	9	9	11	10	9	11	1	2	3	4	4
117	1	2	2	1	11	8	8	6	11	13	12	11	2	2	2	1	1
118	1	2	1	2	12	10	7	8	11	16	7	6	2	1	2	4	4
119	2	1	3	1	12	11	9	5	12	13	12	10	3	2	4	1	1
120	1	2	2	1	12	10	14	9	12	9	11	5	2	2	1	4	1
121	1	1	2	2	11	4	6	5	12	12	9	9	3	3	1	1	2
122	2	1	1	1	10	10	7	6	11	8	8	6	1	2	4	1	1
123	1	2	1	1	11	8	8	10	10	10	7	8	2	3	1	2	2
124	1	1	1	2	11	10	6	7	11	11	9	5	3	1	4	1	1
125	2	1	2	1	12	8	9	12	11	10	14	9	2	2	1	2	1
126	1	2	3	2	11	11	5	9	12	4	6	5	3	3	4	2	2
127	1	1	2	1	11	7	8	13	11	10	7	6	3	2	1	1	3
128	1	1	1	2	10	6	8	10	11	8	8	10	2	3	1	3	4
129	1	1	3	1	11	9	8	10	10	10	6	7	3	3	2	4	2
130	1	1	3	2	12	8	7	8	11	8	9	12	3	2	1	4	1
131	1	2	2	1	11	11	5	9	12	11	5	9	2	3	2	3	1
132	1	2	1	2	12	7	8	13	11	7	8	13	2	3	1	2	2

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Buscar Windows Media Pl... INFORME FINAL - T... *Resultado2 HARVE... *Sin título1-harvey ... ES 03:37 p. m. 05/11/2025

*Resultado2 HARVEY.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Correlaciones
Registro
Correlaciones no paramétricas
Notas
Registro
Tablas cruzadas
Título
Notas
Resumen de procesamiento de casos
Tabla cruzada Negociación colectiva*
Registro
Tablas cruzadas
Título
Notas
Resumen de procesamiento de casos
Tabla cruzada Procesos de la negocia
Registro
Tablas cruzadas
Título
Notas
Resumen de procesamiento de casos
Tabla cruzada Resultados de la negoc
Registro
Tablas cruzadas
Título
Notas
Resumen de procesamiento de casos
Tabla cruzada Económicas*Negociaci
Registro
Frecuencias
Título
Notas
Estadísticos
Tabla de frecuencia
Título
Negociación colectiva
Condiciones laborales
Registro
Tablas cruzadas
Título
Notas
Resumen de procesamiento de casos
Tabla cruzada Procesos de la negocia

N válido 132 132
Perdidos 0 0

Tabla de frecuencia

Negociación colectiva

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Procesos	27	20.5	20.5	20.5
	Resultados	59	44.7	44.7	65.2
	Factores influyentes	46	34.8	34.8	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

Condiciones laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Económicos	43	32.6	32.6	32.6
	Sociales	51	38.6	38.6	71.2
	Legales	38	28.8	28.8	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

```

CROSSTABS
  /TABLES=CRUCED1V1 BY CRUCED3VD
  /FORMAT=AVALUE TABLES
  /CELLS=EXPECTED ROW COLUMN TOTAL
  /COUNT ROUND CELL.
  
```

Tablas cruzadas

Resumen de procesamiento de casos

	Válido	Perdido	Total
Casos			

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON | H: 495, W: 595 pt

Buscar

Windows Media PL... INFORME FINAL - T... *Resultado2 HARVE... *Sin título1-harvey...

03:38 p. m.
05/11/2025

*Resultado2 HARVEY.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Correlaciones
Registro
Correlaciones no paramétricas
Notas
Registro
Tablas cruzadas
Título
Notas
Resumen de procesamiento de casos
Tabla cruzada Negociación colectiva*
Registro
Tablas cruzadas
Título
Notas
Resumen de procesamiento de casos
Tabla cruzada Procesos de la negocia
Registro
Tablas cruzadas
Título
Notas
Resumen de procesamiento de casos
Tabla cruzada Resultados de la negoc
Registro
Tablas cruzadas
Título
Notas
Resumen de procesamiento de casos
Tabla cruzada Económicas*Negociaci
Registro
Frecuencias
Título
Notas
Estadísticos
Tabla de frecuencia
Título
Negociación colectiva
Condiciones laborales
Registro
Tablas cruzadas
Título
Notas
Resumen de procesamiento de casos
Tabla cruzada Procesos de la negocia

Edad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	21-35 años	56	42.4	42.4	42.4
	36 - 45 años	38	28.8	28.8	71.2
	De 46 a mas años	38	28.8	28.8	100.0
Total		132	100.0	100.0	

Genero

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	76	57.6	57.6	57.6
	Femenino	56	42.4	42.4	100.0
Total		132	100.0	100.0	

Tiempo de empleo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Menos de 01 año	37	28.0	28.0	28.0
	1-4 años	51	38.6	38.6	66.7
	Más de 4 años	44	33.3	33.3	100.0
Total		132	100.0	100.0	

Sector

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Público	63	47.7	47.7	47.7
	Privado	69	52.3	52.3	100.0
Total		132	100.0	100.0	

GET
FILE='C:\Users\sofi - vale\Documents\estadisticos solo\Sin titulo1-harvey FEDU 2025.sav'.

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON

Buscar

Windows Media PL... INFORME FINAL - T... *Resultado2 HARVE... *Sin titulo1-harvey ...

03:38 p. m.
05/11/2025

*Resultado2 HARVEY.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Correlaciones

Registro

Correlaciones no paramétricas

Notas

Registro

Tablas cruzadas

Título

Notas

Resumen de procesamiento de casos

Tabla cruzada Negociación colectiva*Con

Registro

Tablas cruzadas

Título

Notas

Resumen de procesamiento de casos

Tabla cruzada Procesos de la negocia

Registro

Tablas cruzadas

Título

Notas

Resumen de procesamiento de casos

Tabla cruzada Resultados de la negoc

Registro

Tablas cruzadas

Título

Notas

Resumen de procesamiento de casos

Tabla cruzada Económicas*Negociaci

Registro

Frecuencias

Título

Notas

Estadísticos

Tabla de frecuencia

Título

Negociación colectiva

Condiciones laborales

Registro

Tablas cruzadas

Título

Notas

Resumen de procesamiento de casos

Tabla cruzada Procesos de la negocia

Correlaciones

			Negociación colectiva	Condiciones laborales
Rho de Spearman	Negociación colectiva	Coefficiente de correlación	1.000	.551**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	132	132
	Condiciones laborales	Coefficiente de correlación	.551**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	132	132

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

NONPAR CORR

/VARIABLES=DIMEN1 VDP1

/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			Procesos	Económicas
Rho de Spearman	Procesos	Coefficiente de correlación	1.000	.495**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	132	132
	Económicas	Coefficiente de correlación	.495**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	132	132

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

NONPAR CORR

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Unicode:ON

03:38 p. m. 05/11/2025

*Resultado2 HARVEY.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			Resultados	Sociales
Rho de Spearman	Resultados	Coefficiente de correlación	1.000	.465**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	132	132
	Sociales	Coefficiente de correlación	.465**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	132	132

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

NONPAR CORR
/VARIABLES=DIMEN3 VDP3
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			Factores influyentes	Legales
Rho de Spearman	Factores influyentes	Coefficiente de correlación	1.000	.229**
		Sig. (bilateral)	.	.008
		N	132	132
	Legales	Coefficiente de correlación	.229**	1.000
		Sig. (bilateral)	.008	.
		N	132	132

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

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON

Buscar

Windows Media PL... INFORME FINAL - T... *Resultado2 HARVE... *Sin título1-harvey ...

03:39 p. m.
05/11/2025

*Resultado2 HARVEY.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Correlaciones
Registro
Correlaciones no paramétricas
Notas
Registro
Tablas cruzadas
Título
Notas
Resumen de procesamiento de casos
Tabla cruzada Negociación colectiva*Condiciones laborales
Registro
Tablas cruzadas
Título
Notas
Resumen de procesamiento de casos
Tabla cruzada Procesos de la negocia
Registro
Tablas cruzadas
Título
Notas
Resumen de procesamiento de casos
Tabla cruzada Resultados de la negoc
Registro
Tablas cruzadas
Título
Notas
Resumen de procesamiento de casos
Tabla cruzada Económicas*Negociaci
Registro
Frecuencias
Título
Notas
Estadísticos
Tabla de frecuencia
Título
Negociación colectiva
Condiciones laborales
Registro
Tablas cruzadas
Título
Notas
Resumen de procesamiento de casos
Tabla cruzada Procesos de la negocia

Tabla cruzada Negociación colectiva*Condiciones laborales

		Condiciones laborales			Total	
		Siempre	A veces	Nunca		
Negociación colectiva	Siempre	Recuento esperado	35.4	18.1	3.5	57.0
		% dentro de Negociación colectiva	68.4%	19.3%	12.3%	100.0%
		% dentro de Condiciones laborales	47.6%	26.2%	87.5%	43.2%
	A veces	% del total	29.5%	8.3%	5.3%	43.2%
		Recuento esperado	32.9	16.9	3.2	53.0
		% dentro de Negociación colectiva	60.4%	37.7%	1.9%	100.0%
	Nunca	% dentro de Condiciones laborales	39.0%	47.6%	12.5%	40.2%
		% del total	24.2%	15.2%	0.8%	40.2%
		Recuento esperado	13.7	7.0	1.3	22.0
Total	% dentro de Negociación colectiva	50.0%	50.0%	0.0%	100.0%	
	% dentro de Condiciones laborales	13.4%	26.2%	0.0%	16.7%	
	% del total	8.3%	8.3%	0.0%	16.7%	
Total	Recuento esperado	82.0	42.0	8.0	132.0	
	% dentro de Negociación colectiva	62.1%	31.8%	6.1%	100.0%	
	% dentro de Condiciones laborales	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
Total	% del total	62.1%	31.8%	6.1%	100.0%	

CROSSTABS
/TABLES=CRUCED1VI BY FRD3VD
/FORMAT=AVALUE TABLES
/CELLS=EXPECTED ROW COLUMN TOTAL
/COUNT ROUND CELL.

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Buscar

Windows Media PL... INFORME FINAL - T... *Resultado2 HARVE... *Sin título1-harvey...

03:39 p. m.
05/11/2025

*Resultado2 HARVEY.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Correlaciones
Registro
Correlaciones no paramétricas
Notas
Registro
Tablas cruzadas
Título
Notas
Resumen de procesamiento de casos
Tabla cruzada Negociación colectiva*O
Registro
Tablas cruzadas
Título
Notas
Resumen de procesamiento de casos
Tabla cruzada Procesos de la negocia
Registro
Tablas cruzadas
Título
Notas
Resumen de procesamiento de casos
Tabla cruzada Resultados de la nego
Registro
Tablas cruzadas
Título
Notas
Resumen de procesamiento de casos
Tabla cruzada Económicas*Negociaci
Registro
Frecuencias
Título
Notas
Estadísticos
Tabla de frecuencia
Título
Negociación colectiva
Condiciones laborales
Registro
Tablas cruzadas
Título
Notas
Resumen de procesamiento de casos
Tabla cruzada Procesos de la negocia

Procesos de la negociación * Legales		132	100.0%	0	0.0%	132	100.0%
--------------------------------------	--	-----	--------	---	------	-----	--------

Tabla cruzada Procesos de la negociación*Legales

		Legales					
		Cumplimient o de contratos laborales	Garantía de la seguridad social	Cumplimient o de normativas laborales	Ausencia de sanciones laborales injustificadas	Total	
Procesos de la negociación	Siempre	Recuento esperado	28.5	28.5	15.0	22.1	94.0
		% dentro de Procesos de la negociación	28.7%	29.8%	18.1%	23.4%	100.0%
		% dentro de Legales	67.5%	70.0%	81.0%	71.0%	71.2%
		% del total	20.5%	21.2%	12.9%	16.7%	71.2%
	A veces	Recuento esperado	8.5	8.5	4.5	6.6	28.0
		% dentro de Procesos de la negociación	35.7%	32.1%	7.1%	25.0%	100.0%
		% dentro de Legales	25.0%	22.5%	9.5%	22.6%	21.2%
		% del total	7.6%	6.8%	1.5%	5.3%	21.2%
	Nunca	Recuento esperado	3.0	3.0	1.6	2.3	10.0
		% dentro de Procesos de la negociación	30.0%	30.0%	20.0%	20.0%	100.0%
		% dentro de Legales	7.5%	7.5%	9.5%	6.5%	7.6%
		% del total	2.3%	2.3%	1.5%	1.5%	7.6%
Total	Recuento esperado	40.0	40.0	21.0	31.0	132.0	
	% dentro de Procesos de la negociación	30.3%	30.3%	15.9%	23.5%	100.0%	
	% dentro de Legales	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% del total	30.3%	30.3%	15.9%	23.5%	100.0%	

CROSSTABS
/TABLES=CRUCED2VI BY CRCEVDEP
/FORMAT=AVALUE TABLES
/CELLS=EXPECTED ROW COLUMN TOTAL
/COUNT ROUND CELL.

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON

Buscar

Windows Media PL... INFORME FINAL - T... *Resultado2 HARVE... *Sin título1-harvey ...

03:39 p. m.
05/11/2025

*Resultado2 HARVEY.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Correlaciones
Registro
Correlaciones no paramétricas
Notas
Registro
Tablas cruzadas
Título
Notas
Resumen de procesamiento de casos
Tabla cruzada Negociación colectiva*Condiciones laborales
Registro
Tablas cruzadas
Título
Notas
Resumen de procesamiento de casos
Tabla cruzada Procesos de la negociación
Registro
Tablas cruzadas
Título
Notas
Resumen de procesamiento de casos
Tabla cruzada Resultados de la negociación
Registro
Tablas cruzadas
Título
Notas
Resumen de procesamiento de casos
Tabla cruzada Económicas*Negociación
Registro
Frecuencias
Título
Notas
Estadísticos
Tabla de frecuencia
Título
Negociación colectiva
Condiciones laborales
Registro
Tablas cruzadas
Título
Notas
Resumen de procesamiento de casos
Tabla cruzada Procesos de la negociación

Condiciones laborales

Tabla cruzada Resultados de la negociación*Condiciones laborales

		Condiciones laborales				
			Siempre	A veces	Nunca	Total
Resultados de la negociación	Siempre	Recuento esperado	57.8	29.6	5.6	93.0
		% dentro de Resultados de la negociación	64.5%	33.3%	2.2%	100.0%
		% dentro de Condiciones laborales	73.2%	73.8%	25.0%	70.5%
		% del total	45.5%	23.5%	1.5%	70.5%
	A veces	Recuento esperado	17.4	8.9	1.7	28.0
		% dentro de Resultados de la negociación	60.7%	21.4%	17.9%	100.0%
		% dentro de Condiciones laborales	20.7%	14.3%	62.5%	21.2%
		% del total	12.9%	4.5%	3.8%	21.2%
	Nunca	Recuento esperado	6.8	3.5	.7	11.0
		% dentro de Resultados de la negociación	45.5%	45.5%	9.1%	100.0%
		% dentro de Condiciones laborales	6.1%	11.9%	12.5%	8.3%
		% del total	3.8%	3.8%	0.8%	8.3%
Total	Recuento esperado	82.0	42.0	8.0	132.0	
	% dentro de Resultados de la negociación	62.1%	31.8%	6.1%	100.0%	
	% dentro de Condiciones laborales	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% del total	62.1%	31.8%	6.1%	100.0%	

CROSSTABS
/TABLES=CRUCED1VD BY CRUCEVIN
/FORMAT=AVALUE TABLES
/CELLS=EXPECTED ROW COLUMN TOTAL
/COUNT ROUND CELL.

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Buscar

Windows Media PL... INFORME FINAL - T... *Resultado2 HARVE... *Sin título1-harvey...

03:39 p. m.
05/11/2025