



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS

MAESTRÍA EN DERECHO

TESIS

**DERECHOS COLECTIVOS Y EQUILIBRIO PRESUPUESTAL
EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA, 2024**

PRESENTADO POR:

BACH. JUAN FREDY MACHACA CHIPANA

ASESOR:

DR. HUGO FLORES MESTAS

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN DERECHO

CON MENCIÓN EN DERECHO CONSTITUCIONAL

MOQUEGUA - PERÚ

2024



Universidad José Carlos Mariátegui
FACULTAD DE CIENCIAS
“UNIDAD DE INVESTIGACIÓN”

“Año de la Recuperación y la Consolidación de la Economía Peruana”

00019-2025

CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD

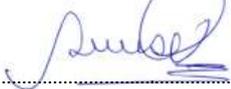
La que suscribe, en calidad de Jefe de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias, certifica que el: Trabajo de Investigación (___) / Tesis (X) / Trabajo de Suficiencia Profesional (___) / Trabajo Académico (___), titulado **“DERECHOS COLECTIVOS Y EQUILIBRIO PRESUPUESTAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA, 2024”** presentado por el bachiller: **MACHACA CHIPANA, Juan Fredy**, para obtener el: Grado Académico (X) / Título Profesional (___) / Título de Segunda Especialidad (___) de: **MAESTRO EN DERECHO CON MENCIÓN EN DERECHO CONSTITUCIONAL**, asesorado por el Dr. Gerardo Hugo Flores Mestas, designado con Resolución Directoral N° 0277-2024-DEPG-UJCM, fue sometido a revisión de similitud textual con el software TURNITIN obteniendo un porcentaje del **19%**, el cual se encuentra dentro de los parámetros **PERMITIDOS** por la Universidad José Carlos Mariátegui, de conformidad a la normativa interna, considerándolo apto para su publicación en el Repositorio Institucional.

Se expide la presente para los fines pertinentes.

Moquegua, 14 de enero de 2025



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI
FACULTAD DE CIENCIAS


Dr. LUIS DELFIN BERMEJO PERALTA
JEFE (e) DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

ÍNDICE DE CONTENIDO ÍNDICE

PÁGINA DE JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTOS	iv
ÍNDICE DE CONTENIDO ÍNDICE	v
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	x
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
Institucional	8
1.2. Definición del problema	12
1.2.1. Problema general.	12
1.2.2. Problemas específicos	12
1.3. Objetivos de la investigación	12
1.3.1. Objetivo general.	12
1.3.2. Objetivos específicos	13
1.4. Justificación e importancia de la investigación	13
1.5. Variables y operacionalización	18
1.6. Hipótesis de la investigación.	23
1.6. 1. Hipótesis general	23
1.6.2. Hipótesis específicas	23
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	24
2.1. Antecedentes de la investigación.	24
2.2. Bases teóricas	37
2.2.1. Marco jurídico	42
2.3 Marco conceptual	54
CAPÍTULO III: MÉTODO	57
3.1. Tipo de investigación.	57
3.2. Diseño de la investigación.	58
3.3. Población.	59
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	61
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.	62
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	64

4.1. Presentación de resultados por variables. _____	64
4.2. Contrastación de hipótesis. _____	87
4.3. Discusión de resultados. _____	103
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES _____	113
5.1. Conclusiones _____	113
5.2. Recomendaciones _____	116
BIBLIOGRAFÍA _____	120
Anexos 1 _____	127
Matriz de consistencia _____	127
ANEXO 2: Instrumento. _____	129

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Tabla 1	22
Tabla 2	60
Tabla 3	65
Tabla 4	66
Tabla 5	68
Tabla 6	69
Tabla 7	70
Tabla 8	72
Tabla 9	73
Tabla 10	74
Tabla 11	75
Tabla 12	77
Tabla 13	78
Tabla 14	79
Tabla 15	80
Tabla 16	82
Tabla 17	83
Tabla 18	84
Tabla 19	85
Tabla 20	87
Tabla 21	87
Tabla 22	89
Tabla 23	90
Tabla 24	91
Tabla 25	93
Tabla 26	95
Tabla 27	101

RESUMEN

La indagación propuesta fue probar que se genera vía constitucional, derechos colectivos del docente universitario que debe ejercer el sindicato para el otorgamiento de beneficios colectivos en tanto guarde nexos directos con el equilibrio presupuestal en la Universidad Nacional de Moquegua, 2024. Se inquirió a 28 docentes, es una pesquisa básica, no experiencial, de enfoque cualitativo.

El derecho entre los "Derechos colectivos del docente universitario" y "Equilibrio presupuestal" revela una relación positiva moderada, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.477. Se prueba que entre "Participación y Representatividad" y "Equilibrio presupuestal" hay una relación positiva débil, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.216, que no alcanza significancia estadística ($p = 0.134$).

Entre "Condiciones Laborales y Beneficios" y "Equilibrio presupuestal" hay una relación positiva débil, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.269. Aunque esta correlación sugiere una tendencia leve en la que mejores condiciones laborales y beneficios podrían asociarse con una mejor percepción del equilibrio presupuestal, la relación observada no es lo suficientemente fuerte como para ser considerada significativa en términos prácticos o estadísticos, dado que el valor de significación ($p = 0.083$). Se prueba que entre "Capacidad de Negociación y Resolución de Conflictos" y "Equilibrio presupuestal" muestra una relación positiva fuerte, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.644.

Se concluye que existe la percepción positiva y alta entre derechos colectivos y equilibrio presupuestal en la UNAM.

Palabras Clave: previsión, provisión presupuestal, docencia, universidad.

ABSTRACT

The proposed inquiry was to prove that collective rights of university teachers are generated through constitutional means, which the union must exercise in order to grant collective benefits as long as they are directly related to the budget balance at the National University of Moquegua, 2024. Twenty-eight teachers were interviewed; it is a basic, non-experiential, qualitative research.

The rho between “Collective rights of university teachers” and “Budget balance” reveals a moderate positive relationship, with a Pearson correlation coefficient of 0.477. It is proven that between “Participation and Representativeness” and “Budget balance” there is a weak positive relationship, with a Pearson correlation coefficient of 0.216, which does not reach statistical significance ($p = 0.134$).

Although this correlation suggests a slight tendency in which better working conditions and benefits could be associated with a better perception of budget balance, the observed relationship is not strong enough to be considered significant in practical or statistical terms, given the significance value ($p = 0.083$). It is proven that between “Negotiation and Conflict Resolution Capacity” and “Budget Balance” shows a strong positive relationship, with a Pearson correlation coefficient of 0.644.

It is concluded that there is a positive and high perception between collective rights and budget balance at UNAM.

Key words: foresight, budget provision, teaching, university.

INTRODUCCIÓN

En el marco de la administración pública, la negociación colectiva se erige como un derecho fundamental para los trabajadores del sector público, permitiéndoles concertar condiciones laborales justas y adecuadas. Sin embargo, este derecho debe armonizarse con principios de responsabilidad fiscal y sostenibilidad económica que garanticen el uso eficiente de los recursos públicos. En este contexto, la presente investigación se centra en el análisis de un conflicto jurídico emblemático en el Perú, entre el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) y la Universidad Nacional de Moquegua (UNAM), junto con su sindicato docente (SIDUNAM), que surgió en torno a la validez de un convenio colectivo aprobado con/sin la debida viabilidad presupuestaria, según lo dispuesto por la Ley N° 31188 y el Decreto Supremo N° 008-2022-PCM.

El conflicto aborda la demanda interpuesta por el MEF contra la UNAM y SIDUNAM, solicitando la nulidad parcial de cláusulas del convenio colectivo suscrito en 2023. Dichas cláusulas, que otorgaban beneficios económicos a los docentes, como apoyo alimentario y movilidad local, fueron aprobadas con/sin un informe previo que garantizará la disponibilidad presupuestaria, generando incertidumbre sobre las normativas vigentes. En primera instancia, el juzgado declaró fundada la demanda del MEF, anulando parcialmente el convenio colectivo y estableciendo un precedente importante sobre la importancia del cumplimiento de los procedimientos legales en la negociación colectiva dentro del sector público.

La UNAM, inconforme con esta resolución, interpuso un recurso de apelación argumentando que la sentencia no consideró adecuadamente las pruebas presentadas, que demostraban la existencia de viabilidad presupuestaria, aunque estas fueron emitidas después de la firma del convenio. La universidad sostuvo que la interpretación de la ley por parte del juzgado fue excesivamente estricta y que los principios de negociación colectiva deben permitir cierta flexibilidad, especialmente en contextos de negociación descentralizada donde las condiciones pueden variar. Aunque la postura

de la universidad y del SIDUNAM es que la provisión presupuestal fue torgada antes, en el proceso y después de la firma del convenio.

Por su parte, el MEF se mantuvo firme en su posición durante el proceso de apelación, insistiendo en que la viabilidad presupuestaria debe ser un requisito previo a la aprobación de cualquier acuerdo colectivo que implique compromisos económicos. Además, el MEF citó jurisprudencia relevante, incluyendo casos similares resueltos en otras cortes superiores, para reforzar la nulidad de los acuerdos alcanzados sin la debida provisión presupuestaria. La argumentación del MEF se centró en la necesidad de proteger la estabilidad económica y fiscal del Estado, evitando precedentes que pudieran comprometer la disciplina fiscal y la correcta gestión de los recursos públicos. Aunque la apelación también cita jurisprudencia.

Este estudio no solo explora los aspectos legales y procesales del caso, sino que también examina las implicancias de las decisiones judiciales en la negociación colectiva en el sector público. En particular, se analiza cómo la jurisprudencia y las normativas vigentes condicionan los derechos de los trabajadores a negociar colectivamente, balanceando estos derechos con la obligación del Estado de mantener un manejo fiscal responsable. A través de un análisis detallado de los documentos procesales y las resoluciones judiciales involucradas, esta investigación pretende ofrecer una visión comprensiva sobre los desafíos y limitaciones que enfrentan las entidades públicas en el Perú al negociar acuerdos colectivos.

La importancia de este estudio radica en su capacidad para esclarecer la interacción entre las normativas de negociación colectiva y las políticas de administración fiscal, ofreciendo recomendaciones para mejorar la práctica de la negociación colectiva en el sector público. Asimismo, el análisis del caso permite reflexionar sobre el papel de los órganos judiciales en la protección de los derechos laborales, mientras se asegura el cumplimiento de las leyes y la sostenibilidad financiera del Estado. Este trabajo se dirige a académicos, juristas y profesionales de la administración pública interesados

en comprender las complejidades legales que enmarcan la negociación colectiva en el Perú y su impacto en la gestión de recursos públicos.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción de la realidad problemática internacional

Varios organismos internacionales desempeñan roles clave en la normativa y supervisión de las relaciones laborales y los convenios colectivos a nivel mundial. Estos incluyen:

1. Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Establece normas internacionales del trabajo que proporcionan marcos para las políticas laborales y los convenios colectivos a nivel global. (Pablo Salcedo et al., 2013) Desarrolla convenios y recomendaciones que los países miembros pueden adoptar para mejorar las condiciones laborales, promover el empleo decente, y fomentar el diálogo social.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera los convenios colectivos como un mecanismo esencial mediante el cual trabajadores, empleadores y sus respectivas organizaciones pueden llegar a acuerdos sobre asuntos vinculados al empleo. Según la OIT, esta práctica no solo sirve como una herramienta crucial para la determinación de condiciones laborales y salariales, sino que también juega un papel fundamental en el fomento de la confianza entre las partes (Pangol Lascano, 2021). El convenio colectivo se presenta como un proceso dialogado y concertado que permite

la armonización de los intereses de empleados y empleadores, contribuyendo así a la estabilidad laboral y al desarrollo de relaciones laborales constructivas. La OIT enfatiza que este proceso es un pilar para la democracia industrial, alentando la participación activa de los trabajadores en la definición de disposiciones que afectan directamente su entorno laboral y bienestar.

2. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)

Proporciona un foro para que los gobiernos colaboren en la solución de problemas comunes y coordinen políticas internas y externas, incluyendo las laborales (González Parias et al., 2022).

Realiza análisis y recomendaciones sobre políticas laborales, incluyendo prácticas de convenio colectivo, y estudia los efectos de la globalización en el mercado laboral.

3. Organización Mundial del Comercio (OMC)

Aunque su enfoque principal es regular el comercio internacional, sus políticas pueden influir en las relaciones laborales al promover estándares laborales a través de acuerdos comerciales.

Fomenta la inclusión de cláusulas laborales en acuerdos comerciales, lo que puede afectar la regulación de las relaciones laborales y los convenios colectivos (González-Gallego et al., 2021).

4. Banco Mundial

Proporciona asistencia técnica y financiera a países para el desarrollo económico, lo que incluye mejoras en el sector laboral (Grados Smith, 2021).

Ofrece orientación y apoyo en la implementación de políticas laborales, incluidas aquellas que afectan el convenio colectivo y las condiciones de trabajo.

Convenios en países de América Latina.

España

Los convenios colectivos en España son acuerdos negociados entre los representantes de los trabajadores y los empleadores o sus organizaciones, regulando las condiciones de trabajo y empleo (Quiñones, 2012).

Estos convenios pueden ser de ámbito sectorial, empresarial o de ámbito geográfico más amplio (como regional o nacional).

La regulación principal proviene del Estatuto de los Trabajadores, que establece el marco legal para el convenio colectivo y los derechos laborales.

Brasil

En Brasil, los convenios colectivos se negocian entre los sindicatos de trabajadores y los empleadores o sus asociaciones, estableciendo condiciones laborales específicas para sectores o empresas(Cardoso, 2024).

Se distingue entre “convenção coletiva de trabalho” (negociación a nivel de sector) y “acordo coletivo de trabalho” (negociación a nivel de empresa).

La Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT) y la Constitución Federal de 1988 proporcionan la base legal para el convenio colectivo y los derechos sindicales.

Argentina

Los convenios colectivos en Argentina se celebran entre sindicatos y empleadores o asociaciones empresariales, regulando términos y condiciones de empleo en diferentes sectores o empresas(González, 2023).

Estos convenios se registran y homologan ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, lo que les confiere validez y aplicabilidad.

La Ley de Contrato de Trabajo y la Ley de Asociaciones Sindicales son fundamentales para establecer las reglas de la negociación colectiva y la actividad sindical.

Chile

En Chile, los convenios colectivos se conocen como "contratos colectivos" y son el resultado de negociaciones entre los sindicatos y los empleadores.

La negociación puede ser a nivel de empresa o sectorial, aunque es más común a nivel de empresa(Gamonal Contreras & Arellano Ortiz, 2018).

El Código del Trabajo chileno regula las relaciones laborales, incluido los convenios colectivos, estableciendo las normas para la celebración de contratos colectivos.

El problema que relaciona las variables de los derechos colectivos del docente universitario, el ejercicio de estos derechos por el sindicato, y el otorgamiento de beneficios colectivos en conexión con el equilibrio presupuestal de la universidad, presenta una complejidad que se observa a nivel internacional en varios contextos.

1. Equilibrio entre Derechos Laborales y Restricciones Presupuestarias

A nivel internacional, muchas universidades enfrentan el desafío de equilibrar los derechos colectivos de los docentes (Sánchez López & Martínez Alcántara, 2014), como mejoras salariales y condiciones laborales, con las limitaciones de su presupuesto. En algunos casos, las demandas sindicales pueden estar en tensión con las capacidades financieras de las instituciones, llevando a negociaciones complejas y, a veces, a conflictos laborales.

2. Marco Constitucional y Legal

En diferentes países, los derechos colectivos de los trabajadores, incluidos los docentes universitarios (Espinoza Escobar, 2023), están protegidos por la constitución o la legislación laboral. Sin embargo, la interpretación y aplicación de estas leyes pueden variar, afectando cómo los sindicatos pueden ejercer estos derechos y negociar beneficios colectivos. Esto puede llevar a desafíos legales y debates sobre la interpretación de los derechos constitucionales en el contexto universitario.

3. Presiones Financieras Globales

La financiación de las universidades públicas está influenciada por factores económicos globales, políticas gubernamentales y prioridades nacionales, lo que puede resultar en presupuestos fluctuantes o restringidos. Esto impacta directamente en la capacidad de las universidades para negociar y cumplir con las demandas sindicales, afectando el otorgamiento de beneficios colectivos a los docentes.

4. Diferencias Internacionales en la Negociación Colectiva

La forma en que se lleva a cabo el convenio colectivo y el ejercicio de los derechos colectivos pueden variar significativamente de un país a otro, dependiendo de las tradiciones legales, culturales y políticas. Mientras que en algunos lugares los sindicatos de docentes universitarios tienen un fuerte poder de negociación y un marco legal sólido para apoyar sus demandas, en otros pueden enfrentar mayores restricciones o limitaciones legales (Gamonal Contreras & Arellano Ortiz, 2018).

5. Impacto en la Calidad Educativa y la Investigación

El equilibrio entre los derechos colectivos de los docentes, la gestión sindical y el presupuesto de la universidad tiene implicaciones directas en la calidad de la educación y la pesquisa. Los conflictos prolongados o la falta de recursos pueden afectar la misión educativa y de pesquisa de las instituciones (Tálamo, 2019).

Nacional

El problema que relaciona las variables de derechos colectivos del docente universitario generados vía constitucional, el ejercicio de estos derechos por el sindicato para el otorgamiento de beneficios colectivos, y el equilibrio presupuestal en las universidades nacionales o públicas, especialmente en el contexto de Perú, se enmarca dentro de una realidad más amplia que afecta a muchas naciones. A nivel internacional, este problema se manifiesta de diversas formas, reflejando los desafíos y dinámicas específicos de cada país. En el caso del Perú, se puede considerar lo siguiente:

1. Marco Constitucional y Derechos Laborales

En el Perú, como en otros países, los derechos colectivos de los trabajadores, incluidos los docentes universitarios, están amparados por la Constitución. Esto establece un marco legal para que los sindicatos negocien beneficios colectivos. La aplicación de estos derechos puede variar, dependiendo de la interpretación legal y la situación política y económica del país (Espinoza Escobar, 2023).

2. Negociación Colectiva y Beneficios Colectivos

La negociación colectiva en las universidades del estado son fases claves para determinar los beneficios colectivos de los docentes. En todo caso, estas fases pueden enfrentar y lidiar cuando las demandas sindicales chocan con las limitaciones presupuestarias de la universidad, especialmente en contextos de restricciones fiscales o crisis económicas(Sánchez Zapata et al., 2020).

3. Equilibrio Presupuestal en Universidades Públicas

Las universidades nacionales o públicas en el Perú deben manejar sus presupuestos de manera que equilibren los ingresos y los gastos. Las decisiones presupuestarias impactan directamente en la capacidad de la universidad para otorgar beneficios colectivos, lo que puede generar tensiones entre la administración universitaria y los sindicatos docentes (Sánchez López & Martínez Alcántara, 2014).

4. Influencias Políticas y Económicas

El financiamiento de las universidades del estado en el Perú puede ser susceptible a cambios políticos y económicos, lo que puede afectar el equilibrio presupuestal y, por ende, la capacidad de otorgar beneficios colectivos. Las fluctuaciones en la financiación gubernamental o en las prioridades políticas pueden tener un impacto significativo en la estabilidad financiera de las universidades (Tello Miranda & Flores Gutiérrez, 2021).

5. Impacto en la Calidad Educativa

Los conflictos entre los derechos colectivos y el equilibrio presupuestal también pueden tener implicaciones en la calidad de la educación y la pesquisa. Los desafíos financieros y laborales podrían afectar la moral del personal docente y la experiencia educativa de los estudiantes(Martí Noguera et al., 2018).

El problema a nivel nacional, y específicamente en el Perú, refleja la tensión entre garantizar derechos laborales adecuados para los docentes universitarios y mantener la sostenibilidad financiera de las instituciones educativas públicas.

Regional

El problema que relaciona las variables de derechos colectivos del docente universitario, ejercidos vía constitucional a través de los sindicatos, y el otorgamiento de beneficios colectivos en el contexto del equilibrio presupuestal en universidades nacionales o públicas, especialmente en regiones como Arequipa, Tacna y Moquegua en Perú, refleja desafíos específicos regionales dentro del marco nacional. Veamos cómo se presenta este problema en estas regiones:

1. Contexto Regional y Equilibrio Presupuestal

En regiones como Arequipa, Tacna y Moquegua, las universidades públicas enfrentan la necesidad de equilibrar sus presupuestos en un contexto donde pueden existir diferencias significativas en términos de recursos financieros, dependiendo de la economía local, la asignación de fondos por parte del gobierno central y regional, y las prioridades de inversión en educación superior. El equilibrio presupuestal se convierte en un reto crítico que puede afectar la capacidad de estas instituciones para otorgar beneficios colectivos a los docentes (Padilla Castillo & Quispe Vega, 2018).

2. Derechos Colectivos y Negociación en Universidades

En estas regiones, los sindicatos de docentes universitarios ejercen los derechos colectivos para negociar con las autoridades universitarias, buscando bienestar en las condiciones laborales, salarios y otros beneficios. La dinámica de estas negociaciones puede variar, influenciada por factores como la situación económica regional, la fortaleza y organización del sindicato, y la disposición de las autoridades universitarias para negociar (Rosales Quispe & Antezana, 2020).

3. Influencia de Factores Socioeconómicos y Políticos

Tacna y Moquegua, al ser regiones con características socioeconómicas y políticas propias, enfrentan desafíos únicos que pueden influir en la negociación de derechos colectivos y en la gestión presupuestaria de sus universidades. Por ejemplo, el desarrollo económico regional, la dependencia de ciertas industrias y la estabilidad política pueden impactar en la asignación de recursos a las universidades y, por ende, en su capacidad para otorgar beneficios colectivos.

4. Desafíos en la Calidad Educativa y Laboral

Las tensiones entre los requerimientos financieros y los derechos laborales en estas regiones pueden repercutir en la calidad de la educación superior y en las condiciones laborales de los docentes. La gestión efectiva del equilibrio presupuestal, mientras se aseguran los derechos y beneficios de los docentes, es clave para mantener un ambiente académico de alta calidad (Vidal Ledo & Morales Suárez, 2010).

Institucional

El procurador del MEF demandó a la UNAM y el sindicato de docentes universitarios (SIDUNAM) de conformidad con lo dispuesto en el artículo 30° del Decreto Supremo N° 008-2022-PCM, que aprueba Lineamientos para la Implementación de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal (en adelante los lineamientos) e interpuso demanda de NULIDAD PARCIAL DEL CONVENIO COLECTIVO CORRESPONDIENTE AL PLIEGO DE RECLAMOS PERIODO 2023, DE FECHA 14 DE JULIO DE 2023, SUSCRITO ENTRE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA Y EL SINDICATO DE DOCENTES DE LA UNAM- - SIDUNAM siendo su pretensión-principal que se declare la nulidad de la(s) siguiente(s) cláusula(s) y acuerdo(s):

PRETENSIONES ECONÓMICAS:

Aduce el procurador que ese acuerdo hacía que la Universidad Nacional de Moquegua, hará la entrega de apoyo alimentario en forma anual por condiciones de trabajo en estricto cumplimiento a favor de la normatividad vigente: aceptando el pedido

sustentado y razonado por el elevado costo de vida que señala el SIDUNAM, ambas partes acuerdan que la entrega de apoyo alimentario será por el importe de S/. 1,500.00 Para el ejercicio presupuestal 2023. Y un bono de pasajes por S/. 300.00 soles.

Así:

Lo expresado por el demandante, se suscribió el convenio colectivo de fecha 13 de julio del 2023 con el SIDUNAM, acordándose en el referido convenido los siguientes puntos:

(...)

PRIMERO: LAS PARTES acuerdan, que la Universidad Nacional de Moquegua, hará la entrega de apoyo alimentario en forma anual por condiciones de trabajo en estricto cumplimiento a la normatividad vigente; aceptando el pedido sustentado y razonado por el elevado costo de vida que señala el SIDUNAM, ambas partes acuerdan que la entrega de apoyo alimentario será por el importe de S/. 1500.00 soles para el ejercicio presupuestal 2023.

(...)

CUARTO: LAS PARTES acuerdan que la Universidad Nacional de Moquegua realizará el pago de movilidad local por el valor de S/. 300.00 soles (trescientos y 100/00 soles); solamente para los docentes ordinarios agremiados y no agremiados que laboran en la Filial Ilo; sin embargo, su aplicación y entrega está condicionada a la elaboración de una “Directiva de Movilidad Local”.

¿Cuál es el problema?

Que la procuraduría se opone al convenio por las siguientes consideraciones

Se habría constatado una infracción del literal g) del numeral 4 de los Lineamientos para la elaboración del Informe de Viabilidad Presupuestal, cuya función es asegurar el financiamiento de los acuerdos que serán establecidos en las Negociaciones Colectivas a nivel descentralizado. De acuerdo con estos lineamientos, el Informe de Viabilidad Presupuestal debe especificar los recursos disponibles del pliego para cubrir los costos derivados de la implementación del convenio colectivo a formalizarse.

Adicionalmente, se ha verificado el incumplimiento del numeral 5.8 de los mencionados lineamientos. En este punto se estipula que en el informe presupuestal, las entidades deben evaluar la repriorización de recursos, identificando los fondos del pliego presupuestario que se financiarán con cargo a la Autorización Presupuestaria de Modificación (APM) aprobada y el monto del espacio fiscal que ha sido distribuido en el nivel de negociación colectiva descentralizado, ya sea a nivel sectorial o por entidad pública, tal como se detalla en el Informe de Fiscalización del Espacio Fiscal Sectorial y Público (IFESAFSP).

En el curso de la investigación, se detectó una infracción específica al numeral 5.5 de los Lineamientos para la Implementación de la Viabilidad Presupuestal (IVP), que establece que los convenios colectivos con implicaciones presupuestarias deben entrar en vigencia a partir del 01 de enero del año siguiente a su firma, tal como lo estipula el numeral 17.2 del artículo 17 de la Ley correspondiente.

Adicionalmente, se observó una violación en relación con el Decreto Supremo N° 008-2022-PCM, que regula los lineamientos para la ejecución de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal. De acuerdo con el artículo 30 de dicho decreto supremo, cualquier Convenio Colectivo que se firme en contravención con las disposiciones de la Ley o los lineamientos será declarado nulo de pleno derecho. Ésta nulidad no excluye las posibles responsabilidades administrativas, civiles o penales que puedan recaer sobre los firmantes del convenio.

En vista de esos incumplimientos, solicita la nulidad parcial del Convenio Colectivo correspondiente al pliego de reclamos para el período 2023, firmado el 13 de julio de 2023, específicamente de las cláusulas y acuerdos implicados, y que, por lo tanto, dichas cláusulas y acuerdos sean declarados sin ningún efecto jurídico u obligacional en aplicación de la sanción de nulidad estipulada en el art. 30° del Decreto Supremo N° 008-2022-PCM.

Antecedentes del entorno del problema.

1.1 Con Carta N° 003-2022-JSCB/SG/SIDUNAM/UNAM, en fecha 24 de noviembre de 2022, el Secretario General de Sindicato (SIDUNAM), presenta el pliego de reclamos para el año 2023. El cual fue observado a través del Informe N° 132-2022-UAP/URH/DIGA/UNAM, ratificado por el Informes N° 0808-2022URH/DIGA/UNAM y notificado a través de la Carta N° 578-2022-DIGA/CO/UNAM.

1.2 Mediante Carta N° 010-2022-JSCB/SG/SIDUNAM/UNAM, en fecha 30 de diciembre de 2022, el Secretario General de (SIDUNAM), absuelve las observaciones y presente el nuevo pliego de reclamos para el año 2023. Derivado con Informe N° 007-2022-OAJ/CO/UNAM.

1.3 A través de la Resolución Presidencial N° 014-2023-UNAM, se constituye la Comisión Negociadora, para efectuar el proceso de negociación colectiva, correspondientes al pliego de Reclamos 2023, del (SIDUNAM). Modificada mediante la Resolución de Comisión Organizadora NO 329-2023-UNAM.

1.4 En tal contexto se inicia con la instalación de dicha comisión, el 20 de marzo de 2023, posteriormente se suscriben la Actas N° 02 (23/03/2023), 03 (30/03/2023) y 04 (24/04/2023).

1.5 Con Informe N° 526-203-OPP/UNAM, de fecha 14 de julio de 2023, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, emite la disponibilidad presupuestal para atender las solicitudes de apoyo alimentario requerido por los sindicatos de la UNAM.

1.6 Finalmente, se firma el convenio colectivo correspondiente al Pliego de Reclamos Periodo 2023, suscrito entre la UNAM de Moquegua y el Sindicato de Docentes de la Universidad Nacional de Moquegua (SIDUNAM).

1.7 Ante las observaciones, notificada a través del Módulo de Negociación Colectiva, respecto de las cláusulas con incidencia económica. Se emite el Informe N° 553-203-OPP/UNAM e Informe N° 617-203-OPP/UNAM.

1.2. Definición del problema

1.2.1. Problema general.

¿Cómo es el nexo entre derechos colectivos del docente universitario que debe ejercer el sindicato para el otorgamiento de beneficios colectivos y el equilibrio presupuestal en la universidad nacional de Moquegua, 2024?

1.2.2. Problemas específicos

¿De qué manera es el nexo entre la Participación y Representatividad del sindicato con el equilibrio presupuestal en la universidad nacional de Moquegua, 2024?

¿Cuál es el nexo entre los derechos colectivos del docente universitario como es Condiciones Laborales y Beneficios con el equilibrio presupuestal en la universidad nacional de Moquegua, 2024?

¿Cómo es el nexo entre la capacidad de Negociación y Resolución de Conflictos del sindicato de docentes universitarios con el equilibrio presupuestal en la universidad nacional de Moquegua, 2024?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general.

Probar que se genera vía constitucional, derechos colectivos del docente universitario que debe ejercer el sindicato para el otorgamiento de beneficios colectivos en tanto guarde nexo directo con el equilibrio presupuestal en la Universidad Nacional de Moquegua, 2024.

1.3.2. Objetivos específicos

Demostrar que se genera vía constitucional, derechos colectivos del docente universitario que debe ejercer el sindicato, como es participación y representatividad, en tanto guarde nexo directo con el equilibrio presupuestal en la Universidad Nacional de Moquegua, 2024.

Contrastar que se genera vía constitucional, derechos colectivos del docente universitario que debe ejercer el sindicato como es Condiciones Laborales y Beneficios, en tanto guarde nexo directo con el equilibrio presupuestal en la Universidad Nacional de Moquegua, 2024.

Determinar que se genera vía constitucional, derechos colectivos del docente universitario que debe ejercer el sindicato como es Capacidad de Negociación y Resolución de Conflictos, en tanto guarde nexo directo con el equilibrio presupuestal en la Universidad Nacional de Moquegua, 2024.

1.4. Justificación y limitaciones de la investigación

Teórica

La justificación teórica para la conexión entre las variables "generación vía constitucional de derechos colectivos del docente universitario, ejercicio sindical de estos derechos para el otorgamiento de beneficios colectivos, y el equilibrio presupuestal en las universidades nacionales o públicas en Arequipa, Tacna y Moquegua del Perú" se basa en varios fundamentos teóricos y principios que se interconectan:

El Marco Constitucional de Derechos Laborales que es la base teórica se encuentra en la doctrina de derechos laborales como derechos humanos, reconocidos en constituciones y en tratados internacionales. Estos derechos incluyen la negociación

colectiva, condiciones laborales justas y el derecho a la sindicación, fundamentando que los derechos colectivos de los docentes universitarios deben ser protegidos y promovidos a través de mecanismos legales y constitucionales (Llontop Olaya, 2018).

Teoría de la Negociación Colectiva (Sánchez-Castañeda, 2005): Desde la perspectiva de las relaciones laborales, la negociación colectiva es un proceso a través del cual los trabajadores, representados por sus sindicatos, negocian con el empleador los términos de empleo. La teoría sostiene que este proceso es esencial para equilibrar el poder entre empleadores y empleados, y para asegurar que los trabajadores, incluidos los docentes universitarios, reciban una parte equitativa de los recursos generados por la institución.

Gestión Presupuestal en Instituciones Educativas (Peralta Tapia et al., 2023), la teoría económica y de la administración pública aporta al entendimiento de cómo las universidades gestionan sus recursos financieros, subrayando la importancia del equilibrio presupuestal para la sostenibilidad financiera. Según esta perspectiva, las universidades deben administrar sus presupuestos de manera que puedan cumplir sus objetivos académicos y laborales, incluido el otorgamiento de beneficios colectivos, sin comprometer su estabilidad financiera.

Interacción entre Derechos Laborales y Gestión Financiera: La teoría de la interacción organizacional sugiere que las políticas laborales y la gestión financiera no son esferas aisladas, sino que están interconectadas. Así, el ejercicio de derechos colectivos y la negociación de beneficios laborales deben considerarse en el contexto de la realidad financiera de la institución, lo que implica un nexo directo con el equilibrio presupuestal (Vílchez et al., 2019).

En el caso de Tacna y Moquegua, la justificación teórica también incorpora la consideración de factores regionales específicos, como el contexto económico, político y social, que influyen en la capacidad de las universidades para negociar y otorgar beneficios colectivos, así como en su gestión presupuestaria.

La justificación teórica de esta conexión de variables se basa en la integración de conceptos de derechos laborales, negociación colectiva, gestión financiera y sostenibilidad institucional, todo ello dentro del marco legal y constitucional que rige las universidades públicas en el contexto regional específico de Tacna y Moquegua en Perú.

Metodológica

Para justificar metodológicamente la evaluación de la conexión entre los derechos colectivos del docente universitario generados vía constitucional, el ejercicio de estos derechos por el sindicato para el otorgamiento de beneficios colectivos, y el equilibrio presupuestal en las universidades nacionales o públicas de Arequipa, Tacna y Moquegua, utilizaremos tanto estadística descriptiva como inferencial, enfocándonos en la correlación de Spearman. Aquí está la justificación metodológica para cada etapa del análisis:

Justificación Metodológica usando Estadística Descriptiva

Recolección y Presentación de Datos:

Recolectar datos cuantitativos y cualitativos sobre los derechos colectivos ejercidos por los sindicatos, los beneficios colectivos otorgados a los docentes y la situación presupuestal de las universidades en las regiones mencionadas.

Utilizar estadística descriptiva para presentar un resumen de estos datos, además de tablas y gráficos que ilustren la distribución de los datos.

Análisis Preliminar:

Realizar un análisis descriptivo para entender las características principales de los datos, identificando patrones, tendencias y posibles anomalías en las variables estudiadas.

Establecer una base para la comprensión de las conexiones entre las variables, preparando el terreno para un examen más profundo mediante estadística inferencial.

Justificación Metodológica usando Estadística Inferencial

Análisis de Correlación de Spearman:

Seleccionar la correlación de Spearman debido a su capacidad para medir la conexión entre variables que no necesariamente tienen una distribución normal o una conexión lineal. Spearman es apropiado para datos ordinales o para evaluar relaciones monótonas.

Aplicar este método para evaluar la fuerza y dirección de la asociación entre el ejercicio de los derechos colectivos por parte del sindicato, el otorgamiento de beneficios colectivos y el equilibrio presupuestal en las universidades.

Evaluación de la Significancia Estadística:

Utilizar pruebas de significancia estadística para determinar si las correlaciones observadas son estadísticamente significativas, lo que indicaría una conexión no aleatoria entre las variables.

Establecer el nivel de confianza y el valor p para evaluar la hipótesis de que existe una conexión alta entre las variables.

Inferencias y Conclusiones:

Basándose en los resultados de la correlación de Spearman, realizar inferencias sobre la naturaleza y vitalidad de la conexión entre el ejercicio de derechos colectivos y el equilibrio presupuestal en el contexto de las universidades estudiadas.

Determinar si los patrones identificados en el análisis descriptivo se sostienen y tienen significancia estadística, lo que podría llevar a conclusiones sobre la dinámica entre los derechos colectivos, beneficios colectivos y la gestión presupuestaria en las universidades del sur peruano.

Esta metodología estadística permite no solo describir las características de los datos, sino también realizar inferencias sobre las relaciones entre las variables, proporcionando una base sólida para comprender cómo interactúan los derechos colectivos de los docentes universitarios y el equilibrio presupuestal en estas regiones peruanas.

Práctica

La justificación práctica o pragmática de la conexión entre las variables en cuestión se enfoca en la relevancia y las implicaciones concretas de comprender y gestionar la interacción entre los derechos colectivos del docente universitario, el ejercicio de estos derechos por el sindicato, y el equilibrio presupuestal en las universidades nacionales o públicas de Arequipa, Tacna y Moquegua en Perú.

Entender la conexión entre los derechos colectivos y el equilibrio presupuestal permite a las universidades gestionar sus recursos más eficientemente, asegurando que se puedan otorgar beneficios colectivos sin comprometer la sostenibilidad financiera.

Un análisis detallado de esta conexión ayuda a las instituciones a realizar una planificación presupuestaria más precisa y realista, alineando las expectativas de los docentes con las capacidades financieras de la universidad.

El entendimiento claro de cómo los beneficios colectivos se relacionan con el equilibrio presupuestal proporciona una base sólida para las negociaciones entre los sindicatos y la administración de las universidades, facilitando procesos más transparentes y equitativos.

Decisiones informadas: La conexión entre estas variables ayuda a asumir decisiones informadas en la negociación colectiva, asegurando que los acuerdos sean sostenibles y beneficiosos para ambas partes.

Una gestión adecuada de esta conexión puede prevenir conflictos laborales, promoviendo un clima de trabajo más estable y armonioso que beneficie tanto a los docentes como a la administración universitaria.

El equilibrio entre los beneficios colectivos y la salud financiera de la universidad incide positivamente en la calidad de la educación y la investigación, elementos centrales de la misión universitaria.

Al mantener un nexo directo con el equilibrio presupuestal, las universidades demuestran su compromiso con el cumplimiento de los derechos constitucionales, reforzando su responsabilidad social y legal.

La gestión equilibrada de estos aspectos fortalece la confianza y la credibilidad de la universidad ante los usuarios, incluyendo docentes, estudiantes, autoridades y la sociedad en general.

La correcta valoración y recompensa al personal docente a través de beneficios colectivos, equilibrados con la realidad presupuestal, es clave para el desarrollo y la retención de talento en la educación superior.

La estabilidad financiera y laboral propicia un entorno académico que favorece la innovación y el progreso, elementos esenciales para el avance de la educación superior en la región.

Desde una perspectiva práctica, la comprensión y gestión efectiva de la conexión entre los derechos colectivos del docente universitario y el equilibrio presupuestal en las universidades de Tacna y Moquegua son cruciales para asegurar la viabilidad financiera, la justicia laboral, la calidad educativa y el desarrollo sostenible del sector educativo superior en estas regiones.

Limitaciones

Las organizaciones en el Perú no tienen el apoyo de sus propios miembros, la institución sindical no podía escapar de esta realidad. Por lo mismo que la búsqueda de respondientes en el sindicato fue una peripecia, pero aun así se logró la colaboración. También se debe decir que los componentes del sindicato son de distintas profesiones, y una buena mayoría no están vinculadas al derecho, la economía o la administración, por lo que podría perderse en certeza al momento de generar las percepciones y las opiniones.

1.5. Variables y operacionalización

Variables

V1: Derechos colectivos del docente universitario

V2: Equilibrio presupuestal

Participación y Representatividad

Condiciones Laborales y Beneficios

Capacidad de Negociación y Resolución de Conflictos

Los "Derechos colectivos "

Se refieren a los derechos que pertenecen a grupos de trabajadores, en contraposición a los derechos individuales que posee cada trabajador por separado. Estos derechos colectivos permiten a los trabajadores unirse y actuar en conjunto para mejorar sus condiciones laborales, negociar salarios, jornadas de trabajo, beneficios, condiciones de seguridad y salud, y otros aspectos del ambiente laboral.

La "negociación colectiva"

es el proceso mediante el cual los representantes de los trabajadores (usualmente sindicatos) y los empleadores discuten y llegan a acuerdos sobre los términos y condiciones de empleo. Es una herramienta fundamental de los derechos colectivos, ya que proporciona el marco para que los trabajadores puedan colectivamente dialogar y negociar con el empleador, en lugar de hacerlo individualmente. La negociación colectiva busca equilibrar la conexión de poder entre el empleador y los trabajadores, y puede resultar en un convenio colectivo que estipula los términos acordados de empleo.

Un "presupuesto público equilibrado"

Se refiere a la situación en la que los ingresos del gobierno igualan sus gastos en un período fiscal determinado. Esto significa que el total de dinero que el gobierno recauda a través de impuestos, tasas, multas, y otros ingresos es exactamente igual a la cantidad que gasta en servicios públicos, infraestructura, salarios de empleados públicos, y otros gastos operativos y de capital.

La idea detrás de un presupuesto equilibrado es promover la responsabilidad fiscal y evitar la acumulación de deuda pública excesiva. Un presupuesto equilibrado sugiere que el gobierno está viviendo dentro de sus medios, gastando solo lo que puede permitirse a través de sus ingresos existentes. Esto puede ser visto como un indicador de buena gestión financiera y estabilidad económica. Sin embargo, también es objeto de debate, ya que algunos argumentan que durante períodos de recesión económica o para financiar inversiones a largo plazo, puede ser prudente y necesario incurrir en déficits presupuestarios.

Dimensiones

1. Participación y Representatividad

Indicador de participación activa: Mediría la proporción de docentes afiliados al sindicato que participan activamente en las reuniones, votaciones y otras actividades sindicales. Este indicador refleja el nivel de compromiso y la implicación de los docentes en el proceso de negociación colectiva.

Indicador de representatividad: Evaluaría qué tan representativo es el sindicato de la diversidad de intereses y especialidades de los docentes en la universidad. Esto incluiría analizar si las diferentes áreas académicas y rangos de experiencia están adecuadamente representados.

2. Condiciones Laborales y Beneficios

Indicador de mejoras laborales: Cuantificaría las mejoras logradas en las condiciones laborales de los docentes como resultado de la negociación colectiva, como la reducción de horas de trabajo, aumento de salarios, y mejoras en el ambiente laboral.

Indicador de beneficios sociales y económicos: Mediría la efectividad del sindicato en la negociación de beneficios adicionales, tales como seguros de salud, fondos de pensiones, oportunidades de desarrollo profesional y otros beneficios extralaborales.

3. Capacidad de Negociación y Resolución de Conflictos

Indicador de eficacia en la negociación: Evaluaría la capacidad del sindicato para alcanzar acuerdos satisfactorios en la negociación colectiva, incluyendo la velocidad para llegar a acuerdos y el porcentaje de acuerdos cumplidos por la parte administrativa.

Indicador de gestión de conflictos: Mediría la capacidad del sindicato para manejar y resolver conflictos laborales, incluyendo la rapidez en la resolución de disputas y la satisfacción de los docentes con los procesos de mediación y resolución de conflictos.

4. Sostenibilidad Financiera

Indicador de estabilidad presupuestal: Evalúa la capacidad de la universidad para mantener un presupuesto equilibrado a lo largo del tiempo, asegurando que los ingresos cubran los gastos sin incurrir en déficits crónicos.

Indicador de gestión de recursos: Mide la eficiencia en la administración de los recursos financieros disponibles, incluyendo la optimización de gastos y la inversión adecuada en áreas clave.

5. Capacidad de Inversión en Personal

Indicador de asignación presupuestal para beneficios: Cuantifica el porcentaje del presupuesto total que se destina a beneficios colectivos para los docentes, como bonificaciones, capacitaciones, mejoras en las condiciones laborales, entre otros.

Indicador de adaptabilidad financiera: Evalúa la habilidad de la universidad para ajustar sus prioridades presupuestales y financiar beneficios colectivos en respuesta a cambios en el entorno económico o en las demandas del personal.

6. Transparencia y Gobernanza Financiera

Indicador de transparencia presupuestal: Mide el grado de apertura y claridad con que la universidad comunica su información financiera y presupuestaria a la comunidad universitaria, incluidos los docentes.

Indicador de participación en la definición de disposiciones presupuestarias: Evalúa el nivel de involucramiento que tienen los docentes y sus representantes en los procesos de planificación y definición de disposiciones sobre el presupuesto universitario.

Tabla 1

Matriz de operacionalización de variables

Def conceptual	Def. operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala		
se refiere al conjunto de facultades y prerrogativas que posee el sindicato de docentes de esta universidad para representar y defender colectivamente los intereses laborales, profesionales, económicos, y sociales de sus miembros. Implica una CONEXIÓN causal entre el equilibrio presupuestal de la universidad y su capacidad para otorgar beneficios colectivos a los docentes.	Se enfoca en los métodos específicos y los indicadores cuantitativos o cualitativos que se utilizarán para determinar la efectividad y el alcance de los derechos colectivos del sindicato	Participación y Representatividad	Indicador de participación activa	1,2	Lickert		
			Indicador de representatividad	3			
			Indicador de mejoras laborales	4,5			
		Beneficios	Indicador de beneficios sociales y económicos	6			
			Capacidad de Negociación y Resolución de Conflictos	Indicador de eficacia en la negociación		7,8	
				Indicador de gestión de conflictos		9	
		se mide o cuantifica la CONEXIÓN entre el equilibrio presupuestal de la universidad y su capacidad para proporcionar beneficios colectivos a los docentes. Esta definición se enfoca en los métodos prácticos y los indicadores que se utilizarán para evaluar ambos componentes de la variable.	se mide o cuantifica la CONEXIÓN entre el equilibrio presupuestal de la universidad y su capacidad para proporcionar beneficios colectivos a los docentes. Esta definición se enfoca en los métodos prácticos y los indicadores que se utilizarán para evaluar ambos componentes de la variable.	Sostenibilidad Financiera		Indicador de estabilidad presupuestal	10,11
						Indicador de gestión de recursos	12
				Capacidad de Inversión en Personal		Indicador de asignación presupuestal para beneficios	13,14
Indicador de adaptabilidad financiera	15						
Transparencia y Gobernanza Financiera	Indicador de transparencia presupuestal			16,17			
Indicador de participación en la toma de decisiones presupuestarias	18						

Nota. Base de datos

1.6. Hipótesis de la investigación

1.6. 1. Hipótesis general

Se genera vía constitucional, derechos colectivos del docente universitario que debe ejercer el sindicato para el otorgamiento de beneficios colectivos en tanto guarde nexo directo con el equilibrio presupuestal en la universidad nacional de Moquegua, 2024.

1.6.2. Hipótesis específicas

Se genera vía constitucional, derechos colectivos del docente universitario que debe ejercer el sindicato, como es participación y representatividad, en tanto guarde nexo directo con el equilibrio presupuestal en la Universidad Nacional de Moquegua, 2024.

Se genera vía constitucional, derechos colectivos del docente universitario que debe ejercer el sindicato como es Condiciones Laborales y Beneficios, en tanto guarde nexo directo con el equilibrio presupuestal en la Universidad Nacional de Moquegua, 2024.

Se genera vía constitucional, derechos colectivos del docente universitario que debe ejercer el sindicato como es Capacidad de Negociación y Resolución de Conflictos, en tanto guarde nexo directo con el equilibrio presupuestal en la Universidad Nacional de Moquegua, 2024.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación.

Antecedentes

1

La pesquisa (Castillo Medina, 2023) llevada a cabo durante el período presupuestal de 2021 en el Programa Presupuestal Penal 0086 de una Corte Superior de Justicia se enfocó en analizar la conexión entre la Ejecución Presupuestal y la Calidad de Gasto. El estudio, que se desarrolló bajo un diseño no experimental, incluyó a una población de 45 servidores y empleó un muestreo no probabilístico para seleccionar los participantes.

Para la recolección de datos, se usó la encuesta, aplicada mediante un cuestionario como instrumento de medición. Posteriormente, los datos recabados fueron procesados utilizando un software estadístico, lo que permitió realizar un análisis detallado de las variables en estudio.

Los resultados obtenidos a partir del análisis estadístico indicaron una correlación muy alta entre las variables de trabajo, con un coeficiente de correlación de Spearman (Rho)

de 0,864. Este valor refleja una alta correspondencia entre las variables analizadas. Adicionalmente, se registró un p-valor de 0,000, que es menor al umbral de sig. establecido ($p < 0,05$). Este resultado estadístico permitió rechazar la (H_0) y aceptar la (H_1), confirmando que hay una conexión directa y alta entre la ejecución presupuestal y la calidad del gasto en el contexto específico del Programa Presupuestal Penal 0086 durante el año en cuestión.

2

La Universidad Nacional de San Martín (Gutierrez Lopez et al., 2023) ha llevado a cabo una pesquisa titulada "Incidencia de la Programación Multianual de Inversiones 2019 – 2021 en la ejecución presupuestaria de la Universidad Nacional de San Martín". Esta pesquisa se centró en evaluar cómo la planificación de inversiones a lo largo de varios años influye en la gestión presupuestaria de la institución. Se observó que los procesos de programación multianual de inversiones y la ejecución presupuestaria están interconectados y se corresponden con las directivas normativas técnicas correspondientes.

El estudio se propuso como objetivo general probar la influencia de la programación multianual de inversiones en la ejecución presupuestaria entre los años 2019 y 2021. Para ello, se optó por el tipo aplicado, de carácter descriptivo-explicativo y con un esbozo no experiencial longitudinal. Este enfoque facilitó el análisis profundo de las variables mediante el análisis de brechas, la selección de la cartera de inversiones, la conformación y proposición del Plan de Inversiones Multianuales (PMI), y su posterior aprobación y presentación ante el órgano rector del sistema Invierte.pe.

El análisis se complementó con la evaluación del (%) de ejecución del gasto de inversión y el nivel de influencia en la realización presupuestaria. Los resultados mostraron que la Programación Multianual de Inversiones tuvo un impacto positivo y notable en la ejecución presupuestaria durante el periodo estudiado. Específicamente, se mejoró el desempeño de "regular" en el año 2019 a "bueno" en los dos años subsiguientes, superando ampliamente la meta del 100% gracias a la concesión de

proyectos y montos adicionales por parte del Ministerio de Economía y Finanzas, los cuales fueron eficazmente ejecutados por la entidad universidad.

Se puede decir que, la hipótesis planteada fue aceptada, destacando la eficacia de una planificación a largo plazo en la mejora de la gestión financiera institucional.

3

Uno de los principios fundamentales (Cordero Zamora & Chihuan Sauñe, 2024) que se busca mantener en las instituciones públicas es la eficiencia en la entrega de bienes y la dación de servicios públicos de alta calidad. Con este objetivo en mente, se realizó una pesquisa en el Comedor Universitario de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga en el año 2018, para explorar la conexión entre la gestión presupuestal y la adquisición de bienes y servicios.

El estudio se caracterizó por un enfoque cuantitativo, empleando un esbozo no experiencial y transversal. El estudio fue correlacional y se clasificó como pesquisa de tipo básico. La muestra estuvo compuesta por 9 colaboradores, quienes colaboraron en la recolección de datos vía cuestionarios.

Los resultados del análisis indicaron que las etapas de programación y formulación del presupuesto no exhibieron una conexión alta con la adquisición de bienes y servicios, con valores p mayores a 0.05. De igual forma, la fase de aprobación tampoco mostró una conexión alta con la compra de bienes y servicios ($p > 0.05$). Sin embargo, la fase de ejecución del presupuesto sí demostró una conexión significativa con la adquisición de bienes y servicios, con un valor p menor a 0.05 y un coeficiente de correlación de 0.76. Además, la etapa de evaluación también presentó una conexión alta con la adquisición de bienes y servicios, con un p valor menor a 0.05 y un rho de 0.72.

A partir de estos hallazgos, se concluyó que la gestión presupuestal, particularmente en las fases de ejecución y evaluación, tiene una conexión alta con la adquisición eficiente de bienes y servicios en el Comedor Universitario. Esto subraya la importancia de una gestión presupuestal efectiva para mejorar la calidad de los servicios prestados por instituciones públicas como la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.

4

La pesquisa realizada en el año 2019 (Polo Carapo, 2023) se propuso como objetivo general determinar la influencia de la negociación colectiva en la mejora de las remuneraciones de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay. Para ello, se revisaron investigaciones previas y se consultaron teorías relevantes en el ámbito de la negociación colectiva, destacando las aportaciones de autores como Casasola (2014) y Molina & Godino (2017), que sirvieron como base teórica para una correcta redacción y desarrollo de la pesquisa.

Para la recopilación de datos, se diseñó un cuestionario que incluyó preguntas específicamente orientadas a abordar los problemas y objetivos planteados, buscando así obtener información relevante y actualizada sobre el impacto de la negociación colectiva en las remuneraciones de los trabajadores.

La negociación colectiva fue llevada a cabo con la participación activa de los sindicatos Sutramuny y Sumtramuny, junto con la Municipalidad Provincial de Yungay. Ésta negociación no solo abordó la mejora en las remuneraciones sino también el desempeño de los trabajadores, con el objetivo de justificar el incremento en los costos del servicio prestado y mejorar la calidad del servicio mismo.

Entonces, la pesquisa confirmó que la negociación colectiva genera una incidencia directa en la mejora de las remuneraciones y en el desempeño de los empleados de la Municipalidad Provincial de Yungay, subrayando la importancia de este mecanismo como herramienta efectiva para el desarrollo laboral y la eficiencia administrativa.

5

La investigación realizada por (Espinoza Cruz, 2023), en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, abordó el estudio de la relación entre la ejecución del presupuesto y la eficiencia operativa en el lapso comprendido entre 2013 y 2017. Este estudio se apoyó en información recabada de las áreas de Planificación y Presupuesto, así como de los informes disponibles en el portal Seguimiento de la Ejecución Presupuestal (Consulta amigable) del Ministerio de Economía y Finanzas. Para llevar

a cabo esta investigación, se optó por un enfoque cualitativo y se empleó una metodología descriptiva en el diseño y recolección de datos, con el fin de profundizar en las dinámicas y resultados asociados a la administración presupuestaria.

En el marco del estudio llevado a cabo, se analizaron un total de 60 documentos relacionados con el balance de ejecución presupuestal, así como otros registros pertinentes. Durante el período de 2013 a 2017, los fondos asignados a través de financiamiento con recursos ordinarios ascendieron a aproximadamente 471,952,225.00 soles. De esta cifra, se logró una ejecución efectiva de 389,094,897.31 soles, lo que representa un porcentaje de avance del 82.44%. Asimismo, se observó una reversión de fondos por un total de 30,616,170.70 soles. Este análisis detallado ofrece una visión clara de cómo se gestionaron y distribuyeron los recursos durante el periodo en cuestión, reflejando tanto los logros como los desafíos en la administración de los fondos públicos.

Adicionalmente, el estudio reveló problemas significativos en el Plan Anual de Contrataciones (PAC), un documento crucial para la gestión, que experimentó modificaciones frecuentes. Estas alteraciones indican una deficiencia en la planificación de las contrataciones y una falta de responsabilidad adecuada por parte de las entidades encargadas de supervisar la ejecución presupuestal. Esta situación ha llevado a violaciones de las políticas estatales en el marco del Presupuesto por Resultados y ha impedido el cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan Estratégico Institucional (PEI) de la universidad. Esta serie de eventos subraya la necesidad de mejorar los procesos de planificación y supervisión para asegurar la eficacia y transparencia en la gestión de los recursos públicos.

En cuanto a la eficiencia en la ejecución presupuestal para el período estudiado, los resultados no fueron positivos. La predominancia de decisiones políticas sobre el trabajo técnico obstaculizó la eficiencia operativa, demostrando que la gestión del

presupuesto y las decisiones administrativas pueden tener un impacto directo y significativo en la eficacia institucional. En resumen, esta pesquisa expone la importancia crítica de una planificación y ejecución presupuestal cuidadosa para la mejora continua de la eficiencia operativa en entidades educativas.

6

En el marco de la presente investigación (Ventura Carrillo, 2023) realizada en una Municipalidad Distrital de Ferreñafe, se propuso como objetivo general probar la conexión entre la ejecución presupuestal y el proceso de contrataciones. Para abordar este objetivo, se adoptó un método descriptivo correlacional. La pesquisa se categorizó dentro de un tipo básico.

La población estuvo compuesta por 25 servidores públicos. Para el recojo de datos, se utilizó un cuestionario con escalas ordinales diseñado para medir ambas variables de pesquisa. Este instrumento fue validado por tres expertos en gestión pública con maestría en el área, y alcanzó una confiabilidad medida por el alfa de Cronbach superior a 0.800, lo cual indica una alta consistencia interna.

Los resultados obtenidos a través de la encuesta revelaron que el 44% de los servidores públicos calificaron la ejecución presupuestal de la municipalidad como de nivel medio. Un 32% indicó que el nivel era bajo, mientras que el 24% restante consideró que el nivel era alto. Estos resultados sugieren que la municipalidad aún enfrenta desafíos significativos para ejecutar su presupuesto de manera eficaz y conforme a lo estipulado en el Plan Operativo Anual.

La conclusión de la pesquisa establece que hay una conexión alta entre la ejecución presupuestal y el proceso de contrataciones, apoyada por un sig. de 0.000. Este valor, siendo menor a 0.05, indica una relación de alta correlación con un coeficiente de 0.984. Esto subraya una fuerte interdependencia entre cómo se maneja el presupuesto y cómo se llevan a cabo las contrataciones en la municipalidad, lo que es crucial para mejorar la gestión y eficiencia de las operaciones municipales.

El estudio realizado por (Huillca Sergo, 2023) en la Universidad Nacional Intercultural de Quillabamba durante el año 2020, tuvo como objetivo principal explorar si una adecuada planificación de la auditoría financiera gubernamental contribuye a la identificación de áreas de riesgo en la gestión financiera y presupuestaria de la institución. Este trabajo de investigación, de naturaleza aplicada y con un enfoque correlacional, se llevó a cabo mediante un diseño no experimental. El análisis buscó establecer conexiones significativas entre la planificación de auditorías y la eficacia en la detección de potenciales problemas y riesgos, enfatizando la importancia de procesos de auditoría bien estructurados para la mejora continua de las prácticas de gestión financiera y presupuestaria.

Para la recolección de datos en su investigación, se optó por utilizar la técnica de la encuesta, la cual se caracterizó por incluir un conjunto de preguntas meticulosamente estructuradas y diseñadas para evaluar las dimensiones de las variables bajo estudio. La muestra seleccionada para participar en este proceso consistió en 65 individuos, entre los cuales se encontraban supervisores, auditores y asistentes que están registrados en el Sistema Informático de Sociedades de Auditoría a nivel de Cusco. Esta metodología permitió obtener una visión detallada y representativa de las prácticas de auditoría financiera gubernamental y facilitó la identificación de áreas críticas que requieren atención en la gestión financiera y presupuestaria.

Los hallazgos del análisis realizado revelaron una relación significativa entre las variables estudiadas. De manera específica, se descubrió que la identificación de áreas de riesgo durante la fase de planificación de la auditoría financiera juega un papel crucial en la detección de posibles errores y debilidades en la gestión financiera y presupuestaria de la universidad. En consecuencia, la hipótesis inicial propuesta en el estudio fue confirmada, validando que una planificación efectiva de la auditoría es fundamental para incrementar la transparencia y eficiencia en la administración de los

recursos financieros en la Universidad Nacional Intercultural de Quillabamba durante el período analizado. Este resultado subraya la importancia de las prácticas de auditoría meticulosas como herramientas esenciales para el mejoramiento continuo de la gestión de recursos en las instituciones educativas.

8

En Argentina, (González, 2023) la llegada de la pandemia de COVID-19 coincidió con un gobierno recién asumido en 2019, en medio de una crisis económica preexistente. Este contexto complicado propició la instauración de un diálogo social tripartito entre trabajadores, empleadores y el Estado, presentando desafíos sin precedentes para las relaciones laborales del país. El objetivo de este artículo es examinar la dinámica de la negociación colectiva durante la pandemia y evaluar las similitudes y diferencias entre los trabajadores catalogados como "esenciales", como aquellos del sector sanitario, y los "no esenciales", como los del sector gastronómico.

Se identificaron dos tendencias principales en este periodo. Por un lado, los actores empresariales, sindicales y el Estado lograron, a través de la negociación colectiva, adaptarse y responder a las nuevas demandas emergentes de la crisis sanitaria. Por otro lado, la pandemia sirvió como catalizador para la revitalización de la negociación colectiva, integrando nuevos contenidos que reflejan las necesidades impuestas por la emergencia sanitaria. Este análisis muestra cómo la negociación colectiva se adaptó y evolucionó en respuesta a un contexto excepcional, destacando su papel crucial en la gestión de crisis laborales y sanitarias.

9

2023

Nuevas herramientas para el diálogo, negociación colectiva y resolución de conflictos en el ámbito de las relaciones laborales

Este estudio (Bertoldo & Tagliavini, 2023) explora el uso de herramientas derivadas de la Programación Neuro-Lingüística (PNL), la Inteligencia Emocional (IE) y la

Psicología Positiva para determinar si su aplicación facilita el diálogo y la resolución de conflictos en el contexto de las relaciones laborales. La pesquisa se inspira en observaciones previas que han demostrado efectos positivos de estas herramientas en la negociación en diversos ámbitos. Se plantea la hipótesis de que, si estas herramientas pueden influir en la modificación de pensamientos y emociones, entonces es posible que también contribuyan a cambiar comportamientos. Esto, a su vez, podría prevenir la aparición de conflictos o resolverlos de manera más asertiva y efectiva, beneficiando a todas las partes involucradas y fomentando acuerdos más sostenibles y duraderos. Este enfoque sugiere una forma innovadora y práctica de abordar y gestionar las dinámicas de las relaciones laborales mediante el desarrollo de habilidades comunicativas y emocionales.

10

La negociación colectiva (Correa Carrasco, 2024), entendida como una institución jurídico-laboral, ha mostrado a lo largo de su historia una notable capacidad para responder a los desafíos impuestos por cambios sociales y económicos significativos, ofreciendo un marco idóneo para estructurar las relaciones laborales. En el contexto actual, marcado por la globalización y la digitalización de las relaciones de producción, es esencial que la negociación colectiva desempeñe un papel crucial en la gobernanza de estos procesos. Esto requiere, de manera indispensable, que se asegure la eficacia normativa de los acuerdos alcanzados a través de esta vía.

Para lograr esto, es imperativo que el legislador realice los ajustes normativos necesarios para corregir cualquier disfunción en el modelo estatutario actual de negociación colectiva, facilitando su adaptación a las nuevas exigencias de la realidad socioeconómica contemporánea. Este ajuste debe proteger el trabajo asalariado y responder adecuadamente a los desafíos planteados.

Además, en una economía globalizada, el cumplimiento eficaz de este rol requiere una reconfiguración transnacional de los elementos estructurales de la autonomía colectiva.

Esta reconfiguración debe alinearse con las estrategias organizativas de las empresas multinacionales, asegurando que la negociación colectiva continúe siendo efectiva y relevante en el panorama laboral internacional.

11

La negociación colectiva ante la digitalización de las condiciones de trabajo

La negociación colectiva (Ramírez, 2024) se ha convertido en un elemento central para la adaptación a los cambios actuales y futuros en la gobernanza del trabajo, tal como lo refleja la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Esta ley reconoce la creciente importancia de las tecnologías digitales, cuyo impacto en las formas de trabajo y en las relaciones laborales colectivas sigue evolucionando rápidamente. La completa manifestación de este impacto aún está por verse, dado el ritmo acelerado con que se implementan estas tecnologías.

La complejidad de este fenómeno sugiere que es difícil enumerar de manera definitiva todas sus consecuencias, y aún más sus posibles soluciones. Sin embargo, es evidente que la tarea de la autonomía colectiva en este contexto será desafiante. Este estudio tiene como propósito analizar críticamente los obstáculos que enfrenta la negociación colectiva, especialmente en su papel de maximizar las ventajas y oportunidades que ofrecen las nuevas tecnologías en el ámbito laboral. Se busca, por lo tanto, profundizar en cómo la negociación colectiva puede responder efectivamente a estos desafíos emergentes y garantizar una transición justa hacia las nuevas formas de trabajo digitalizado.

12

En su obra, (Gárate Castro, 2024) aborda de manera exhaustiva las materias fundamentales para una comprensión integral del sistema español de negociación colectiva laboral, fundamentado en el artículo 37.1 de la Constitución de 1978. Este

tratamiento incluye una revisión detallada de todos los aspectos de los convenios colectivos establecidos en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tales como unidades de negociación, ámbitos, concurrencia, contenido, sujetos negociadores, procedimiento de negociación, revisión, vigencia, aplicación e interpretación, impugnación, entre otros. Además, extiende su análisis a los elementos relevantes de otros productos de la negociación colectiva que se encuentran normativamente referenciados fuera de dicho Título, incluyendo acuerdos o pactos colectivos de empresa y de terminación de huelgas, así como a los llamados convenios colectivos extraestatutarios.

Cada tema tratado es presentado de forma estructurada, enfocándose en los problemas prácticos que surgen, y está acompañado generalmente de las soluciones que han sido respaldadas por la jurisprudencia constitucional y ordinaria, así como por la doctrina judicial. La exposición se divide en contenido básico para introducir a los principiantes y en análisis más detallados y profundos destinados a lectores con mayor experiencia en relaciones laborales. Para estos últimos, el autor proporciona una guía amplia y valiosa que se actualiza constantemente, ofreciendo una visión clara sobre los problemas encontrados y sus soluciones correspondientes.

13

“Modernización” del sistema de negociación colectiva desde un enfoque garantista

La negociación colectiva (Monereo Pérez, 2024) no solo actúa como una institución que regula y estructura el sistema de relaciones laborales y ciertos aspectos de la gestión empresarial, sino que también desempeña un papel crucial como institución sociopolítica y jurídica. Contribuye significativamente a la instauración de una "democracia industrial" y a la definición de las relaciones de poder entre organizaciones profesionales que se encuentran en un conflicto estructural constante. Así, la negociación colectiva se establece como un mecanismo esencial para la cohesión del sistema democrático y pluralista de relaciones laborales.

Por otro lado, la reforma de 2012, que fue promovida en la Exposición de Motivos de la Ley 3/2012 como una "modernización" de la negociación colectiva —una calificación técnica que pretende ser aséptica y neutral—, en realidad representó un giro autoritario. Aunque este cambio no fue necesariamente inconstitucional en todos los aspectos que abordó la reforma legislativa, terminó generando más problemas y conflictos de los que supuestamente buscaba resolver. Este giro en la política laboral puso de manifiesto las complejidades y desafíos inherentes a la modificación de estructuras tan fundamentales como la negociación colectiva dentro del marco legal y social.

14

Límites constitucionales del derecho de negociación colectiva en las entidades públicas del país

El estudio (Cabrel Ríos, 2024) se propuso determinar si los límites interpretativos constitucionales al derecho de negociación colectiva de entidades públicas con el Ejecutivo podrían facilitar mejoras salariales y otros derechos laborales. Para ello, se adoptó una metodología de investigación de tipo básico interpretativo, centrada en analizar los alcances constitucionales de la negociación colectiva en las entidades públicas del país. Esta pesquisa fue de carácter descriptivo correlacional y/o asociativo entre variables, utilizando un enfoque mixto y un diseño no experimental de corte transversal sin manipular variables inconstantes.

Los resultados del estudio indicaron que las negociaciones colectivas se centraron en discutir derechos relacionados con las condiciones laborales y económicas, buscando evitar conflictos y facilitar la conciliación de acuerdo con los artículos 25 y siguientes del Decreto Supremo 008-2022-PCM, que regula la Ley 31188, en beneficio de los trabajadores. Sin embargo, la austeridad económica estatal parece ser un obstáculo significativo para la implementación de incrementos o reajustes de sueldos y salarios, lo que podría deteriorar las condiciones de calidad de vida y trabajo de los empleados sindicalizados.

En conclusión, aproximadamente el 70% de los casos analizados demostraron que los límites constitucionales al derecho de negociación colectiva de entidades públicas con el Ejecutivo no permiten la mejora salarial ni la ampliación de otros derechos laborales, principalmente debido al equilibrio presupuestario austero que mantienen las instituciones.

15

Aplicación de la negociación colectiva en el Bienestar Laboral del Área Administrativa de la Municipalidad de Independencia Distrito de Independencia 2022

Este estudio investigó (Zegarra Amoretti, 2024) la aplicación de la negociación colectiva y su influencia en el bienestar laboral del personal administrativo de la Municipalidad. El objetivo principal fue determinar cómo la negociación colectiva afecta el bienestar laboral. Además, se establecieron dos objetivos específicos: evaluar el impacto de la negociación colectiva en los vínculos laborales y analizar su efecto en los beneficios dentro del área administrativa.

El marco teórico se apoyó en la teoría pura del derecho de Hans Kelsen, que aborda el derecho como un fenómeno estrictamente normativo. También se examinaron otras perspectivas teóricas, incluyendo los derechos fundamentales según Robert Alexy y la teoría tridimensional del derecho de Fernández Sesarego. La metodología empleada incluyó una revisión de la legislación peruana y la recopilación de datos de diversas municipalidades.

Los resultados indicaron que la negociación colectiva ha tenido efectos positivos en el ámbito municipal, beneficiando a los trabajadores con reconocimientos en fechas festivas y mejoras en las condiciones laborales. No obstante, también se identificaron desafíos como la falta de conocimiento sobre las normativas por parte de los empleados y dificultades en la implementación de los acuerdos.

En conclusión, este estudio contribuye al entendimiento de cómo la negociación colectiva puede mejorar el bienestar laboral en el gobierno local y sugiere la

implementación de medidas que mejoren las condiciones laborales y fortalezcan las relaciones entre los empleados y las instituciones que los contratan.

2.2. Bases teóricas

1

Los derechos colectivos de los trabajadores, incluidos la sindicación, la negociación colectiva y el derecho de huelga, son fundamentales en el marco jurídico laboral. El artículo 27 de la ley pertinente establece que los trabajadores deben recibir protección adecuada contra el despido arbitrario, subrayando la importancia de la seguridad laboral en la legislación.

Además, el artículo 28 reconoce explícitamente los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, y se compromete a asegurar su ejercicio de manera democrática. En este contexto, el Estado desempeña un papel crucial al garantizar la libertad sindical, un elemento esencial para el funcionamiento efectivo de las relaciones laborales. Esto incluye el fomento de la negociación colectiva y la promoción de métodos pacíficos para la resolución de conflictos laborales, evidenciando un esfuerzo por mantener un ambiente laboral armónico y constructivo.

La ley también otorga un carácter vinculante a las convenciones colectivas, asegurando que los acuerdos alcanzados en el proceso de negociación colectiva sean obligatorios para las partes involucradas. Este aspecto refuerza la importancia y seriedad de las negociaciones colectivas en el ámbito laboral.

Por último, el derecho de huelga, aunque reconocido como un derecho laboral fundamental, está regulado para garantizar que su ejercicio se alinee con el interés social. La ley establece excepciones y limitaciones al derecho de huelga, buscando un equilibrio entre los derechos de los trabajadores y las necesidades de la sociedad, asegurando que las acciones de huelga se lleven a cabo de manera responsable y considerada.

Para construir el marco teórico que respalda la variable "desde la perspectiva constitucional, existen los derechos colectivos del docente universitario que debe ejercer el sindicato para el otorgamiento por parte de la entidad de los beneficios colectivos", se pueden considerar diversas teorías y enfoques que abarcan el derecho constitucional, las relaciones laborales, la gestión de recursos humanos y la economía laboral. A continuación, se presentan algunas teorías y conceptos clave que pueden formar parte de este marco teórico:

1. Teoría del Derecho Constitucional

Derechos Fundamentales en el Trabajo: Esta teoría se enfoca en cómo la Constitución protege los derechos laborales como derechos fundamentales, incluyendo el derecho a la asociación sindical, la negociación colectiva y el derecho de huelga(Vílchez et al., 2019).

Principio de Autonomía Colectiva: Se refiere a la capacidad y libertad que tienen los sindicatos y asociaciones de trabajadores para regular sus propios asuntos, incluida la negociación colectiva, sin interferencias indebidas(Gamonal Contreras & Arellano Ortiz, 2018).

2. Teoría de las Relaciones Laborales

Negociación Colectiva: Estudia los procesos mediante los cuales sindicatos y empleadores llegan a acuerdos sobre condiciones de trabajo, salarios y beneficios. Esta teoría enfatiza la importancia de la negociación colectiva como un medio para equilibrar las relaciones de poder entre empleados y empleadores(Izquierdo, 2017).

Dinámica de Poder en Relaciones Laborales: Examina cómo el poder se distribuye y se ejerce dentro de las relaciones laborales, y cómo los sindicatos pueden usar su poder colectivo para mejorar las condiciones laborales (Fernández Toledo, 2019).

3. Teoría de la Gestión de Recursos Humanos

Modelos de Relaciones Industriales: Analiza diferentes modelos de relaciones entre el personal y la administración, incluidos los sistemas de trabajo colaborativo y las negociaciones basadas en la cooperación o el conflicto (Armijos Mayon, 2019).

Gestión Estratégica de Recursos Humanos: Se enfoca en cómo las políticas de recursos humanos y las prácticas de gestión pueden alinearse estratégicamente para cumplir con los objetivos organizacionales, al tiempo que satisfacen las necesidades y derechos de los empleados.

4. Economía Laboral

Teoría del Contrato Laboral (Toledo Filho, 2011), examina cómo los contratos laborales, implícitos y explícitos, regulan la conexión entre trabajadores y empleadores, incluyendo cómo los derechos colectivos influyen en la formación y ejecución de estos contratos.

Análisis del Mercado Laboral en Educación: Estudia las características específicas del mercado laboral académico, incluyendo la oferta y demanda de docentes universitarios, y cómo los beneficios colectivos pueden afectar la atracción y retención de talento en el sector educativo.

5. Equidad y Justicia en el Trabajo (Picó Toribio et al., 2019): Aborda cómo los principios de equidad y justicia deben aplicarse en el ámbito laboral, enfocándose en la protección de los derechos de los trabajadores y la promoción de condiciones laborales justas.

El marco teórico proporciona una base sólida para entender la complejidad y multidimensionalidad de la variable en estudio, integrando perspectivas legales, laborales, administrativas y económicas que son fundamentales para analizar los derechos colectivos de los docentes universitarios y su conexión con los beneficios colectivos dentro del marco constitucional.

La gestión económica y financiera del Estado se articula a través de un presupuesto público equilibrado, cuya elaboración y aprobación son anuales y corresponden al Congreso, según lo establecido en el Artículo 77. Este artículo señala que el presupuesto del sector público se organiza en dos secciones principales: el Gobierno Central y las entidades descentralizadas. Se destaca en el texto legal que la asignación de los recursos públicos se realiza de manera equitativa, con la programación y ejecución del presupuesto orientadas hacia la eficiencia, la cobertura de las necesidades sociales básicas y el principio de descentralización. Además, se garantiza que las diferentes regiones o circunscripciones reciban una participación justa de los ingresos generados por la explotación de recursos naturales locales, lo cual se conoce como canon.

En el marco del proceso presupuestario, el Artículo 78 delimita que el Presidente de la República tiene la responsabilidad de enviar al Congreso el Proyecto de Ley de Presupuesto, así como los proyectos de ley de endeudamiento y equilibrio financiero, antes del 30 de agosto de cada año. Este proyecto de ley es examinado y evaluado por una comisión bicameral, conformada por igual número de senadores y diputados, cuyo dictamen posteriormente se debate y vota conforme al reglamento del Congreso.

El mismo artículo enfatiza la necesidad de que el presupuesto sea realmente equilibrado, lo que implica una planificación financiera donde los ingresos deben cubrir los gastos sin recurrir al endeudamiento para financiar gastos permanentes. Además, se establece que los préstamos obtenidos del Banco Central de Reserva o del Banco de la Nación no deben considerarse como ingresos fiscales y que es imperativo incluir una partida para el servicio de la deuda pública dentro del presupuesto aprobado. Estas disposiciones buscan asegurar una gestión fiscal responsable y sostenible, evitando la dependencia de deudas para cubrir gastos corrientes y asegurando el cumplimiento de las obligaciones financieras del Estado.

Para respaldar la variable “Es imprescindible lograr el equilibrio presupuestal (financiamiento) en la universidad nacional para lograr beneficios colectivos”, se pueden invocar diversas teorías y enfoques dentro del marco teórico que abarquen la

economía de la educación, la gestión financiera en instituciones educativas, y la teoría de la negociación colectiva. Aquí los conceptos y teorías relevantes:

1. Economía de la Educación

Esta teoría (Serrano Martínez, 1996) analiza cómo los recursos financieros influyen en la calidad y accesibilidad de la educación. Se enfoca en la importancia del financiamiento adecuado para sostener programas educativos de calidad, incluidos los beneficios para el personal docente y administrativo.

Teoría de la Inversión en Capital Humano (Sosa, 2013) explica la importancia de invertir en educación y formación, argumentando que los recursos financieros asignados a la educación son una inversión en el capital humano que beneficia a la sociedad en su conjunto.

2. Gestión Financiera en Instituciones Educativas

Sostenibilidad Financiera: Examina (Gómez Daza et al., 2016) cómo las instituciones deben gestionar sus recursos para garantizar su sostenibilidad a largo plazo. Destaca la necesidad de un equilibrio presupuestal para evitar déficits que puedan comprometer la capacidad de la universidad para ofrecer beneficios colectivos.

Presupuesto y Control de Gestión: Se enfoca (Rodríguez Pérez et al., 2015) en las prácticas de presupuestación y control financiero dentro de las universidades, incluyendo la planificación y asignación de recursos para maximizar su eficacia y eficiencia.

3. Teoría de la Negociación Colectiva

La conexión entre Negociación Colectiva y Financiamiento (Zegarra Amoretti, 2024) Analiza cómo la capacidad de negociación de un sindicato y la obtención de beneficios colectivos están influenciadas por la estabilidad financiera de la institución

empleadora. Subraya que un equilibrio presupuestal sólido permite a las universidades cumplir con los acuerdos negociados colectivamente.

En economía de las Relaciones Laborales (Castillo Betancourt, 2019) Investiga cómo las decisiones financieras de las instituciones afectan las relaciones laborales y cómo un enfoque equilibrado puede facilitar acuerdos mutuamente beneficiosos entre empleadores y empleados.

4. Administración Pública y Política Educativa

Política de Financiamiento Educativo: Aborda (Antúnez Sánchez et al., 2017) cómo las decisiones políticas en materia de financiamiento afectan la capacidad de las instituciones educativas para ofrecer servicios de calidad, incluyendo beneficios para el personal.

Gobernanza y Responsabilidad Fiscal en Educación: Considera la importancia de una gobernanza efectiva y la responsabilidad fiscal en la gestión de los recursos educativos, asegurando que el financiamiento se alinee con las metas educativas y laborales.

5. Teoría del Bienestar Social

El Impacto del Bienestar del Personal (Valenzuela, 2022) en la Calidad Educativa: Explora cómo la satisfacción laboral y el bienestar del personal docente, apoyados por beneficios colectivos adecuados, contribuyen directamente a la calidad de la enseñanza y el aprendizaje en las instituciones educativas.

Este marco teórico interdisciplinario permite analizar la relación entre el equilibrio presupuestal de las universidades nacionales y la provisión de beneficios colectivos, enfatizando la interdependencia entre la gestión financiera sostenible y el bienestar de la comunidad académica.

2.2.1. Marco jurídico

Sobre el procedimiento de negociación colectiva en el marco de la Ley NO 31188 y sus Lineamientos.

2.1,

El 2 de mayo de 2021, se promulgó en Perú la Ley N° 31188, denominada Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, en adelante referida como LNCSE. Esta ley está diseñada para regular el proceso de negociación colectiva llevado a cabo por las organizaciones sindicales de trabajadores del estado. Posteriormente, el 20 de enero de 2022, se publicó en el diario oficial "El Peruano" el Decreto Supremo N° 008-2022-PCM. Este decreto, estableciendo los Lineamientos para la implementación de la LNCSE, actúa en concordancia con el artículo 103 de la Constitución Política del Perú, proporcionando así el marco normativo esencial para la negociación colectiva de los servidores públicos de las entidades que se especifican en el artículo 2 de la LNCSE. Desde su entrada en vigencia, estas normativas han establecido los procedimientos y directrices que las entidades estatales y sus trabajadores deben seguir para la negociación colectiva, asegurando un proceso estructurado y conforme a los principios constitucionales.

2.2

El artículo 2 del Convenio N° 87 de la Organización Internacional del Trabajo, que fue ratificado por el Estado peruano a través de la Resolución Legislativa N° 13281, se centra en los derechos fundamentales de los trabajadores dentro del contexto sindical. Este artículo estipula de manera explícita que todos los trabajadores, sin excepción y sin la necesidad de solicitar autorización previa, gozan del derecho inalienable de constituir las organizaciones que estimen convenientes para la defensa y representación de sus intereses laborales. Además, tienen la libertad de afiliarse a estas organizaciones, cumpliendo únicamente con los requisitos que los estatutos de dichas organizaciones estipulen. Este principio es un pilar fundamental que garantiza la libertad sindical, permitiendo a los trabajadores organizarse de manera autónoma para defender sus derechos laborales y promover sus intereses colectivos dentro del marco legal establecido.

2.3. La declaración en cuestión establece que, para afiliarse a una organización sindical, los trabajadores deben cumplir con los estatutos de la misma. Es importante destacar que las organizaciones sindicales pueden establecer diversos criterios para definir su estructura y membresía. Estos criterios incluyen el perfil de los trabajadores que forman parte de la organización, la naturaleza del trabajo que realizan (ámbito funcional), así como la localización geográfica de su actividad (ámbito territorial). Adicionalmente, dentro del ámbito personal, es posible que se considere el régimen de vinculación que los servidores tienen con el Estado, es decir, la forma específica en que están contratados o empleados por su entidad gubernamental. Este conjunto de parámetros asegura que las organizaciones sindicales puedan organizar de manera efectiva a sus miembros de acuerdo con características comunes y relevantes, facilitando así una representación más efectiva y adecuada a las necesidades específicas de sus integrantes. (2)

2.4.

En este marco, pueden presentarse circunstancias donde, de acuerdo con sus propios estatutos, una organización sindical tenga la capacidad de incluir en su composición a miembros que pertenezcan a uno o más regímenes laborales dentro del ámbito de la administración pública. Esta configuración se justifica en el principio de libertad sindical, el cual se reconoce como el derecho inherente y autodeterminativo de los trabajadores para participar en la fundación y en las actividades de las organizaciones sindicales. Dicho principio permite a los empleados públicos organizarse de manera libre y autónoma, eligiendo o creando la organización sindical que mejor represente sus intereses laborales y profesionales, sin restricciones arbitrarias. Esta flexibilidad es fundamental para fomentar una representación efectiva y para asegurar que los derechos laborales se mantengan y se promuevan dentro del ámbito público. (3).

2.5.

En relación con los niveles de negociación, es crucial subrayar que el artículo 2 de la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal (LNCSE) delinea explícitamente su esfera de aplicación. De acuerdo con esta legislación, la ley se aplica a las negociaciones colectivas que se llevan a cabo entre las organizaciones sindicales de trabajadores estatales y diversas entidades del sector público. Esto abarca entidades del Poder Ejecutivo, el Poder Legislativo, el Poder Judicial, así como los gobiernos regionales y locales, incluyendo también los organismos autónomos que son reconocidos por la Constitución Política del Perú y sus respectivas leyes orgánicas. Además, se extiende a otras entidades y organismos del Estado, proyectos y programas estatales que ejercen funciones administrativas. Esta disposición asegura que una amplia gama de trabajadores estatales, independientemente de la rama de gobierno o nivel de gobierno local o regional en el que trabajen, están incluidos bajo la cobertura de esta ley, facilitando así un enfoque uniforme y comprensivo hacia la negociación colectiva en el sector público.

2.6.

El artículo 5 de la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal (LNCSE) establece y clarifica la existencia de dos niveles de negociación en el ámbito público, detallando tanto los alcances como los efectos de los acuerdos celebrados en cada uno de estos niveles. En particular, el nivel descentralizado se distingue por llevarse a cabo dentro de contextos específicos como pueden ser sectores, territorios, entidades públicas particulares, o cualquier otro ámbito que las organizaciones sindicales estimen adecuado. Los acuerdos logrados a este nivel poseen efectos que se circunscriben estrictamente al ámbito en el que se han negociado.

En el nivel descentralizado de negociación, participan aquellas organizaciones sindicales que tienen una representatividad significativa dentro del ámbito específico, conforme a los criterios que se establecen en el numeral 9.2 del artículo 910 de la Ley

de Negociación Colectiva en el Sector Estatal (LNCSE). Es esencial que, antes de comenzar la negociación en este nivel, se posea un conocimiento detallado sobre las cuestiones económicas y los acuerdos previamente establecidos en el nivel de negociación centralizado. Este conocimiento es crucial ya que permite iniciar el trato directo en temas que no fueron abordados en el nivel centralizado, aunque la conclusión de dicho trato solo puede efectuarse tras conocer los detalles de lo acordado en el nivel centralizado. Esta estructura promueve una coherencia y complementariedad entre los distintos niveles de negociación, facilitando así una gestión más eficiente y efectiva de los derechos y beneficios laborales en el sector estatal.

2.8

De acuerdo con lo dispuesto en el literal d) del numeral 13.2 del artículo 13 de la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal (LNCSE), el proceso de negociación colectiva a nivel descentralizado debe concluir antes del 30 de junio de cada año. Esta fecha límite se establece para garantizar la coordinación con los ciclos presupuestarios y está reflejada igualmente en el numeral 14.5 del artículo 14 de los Lineamientos. En este último se especifica que cualquier negociación que implique disposiciones con efectos presupuestarios debe finalizar para la misma fecha, asegurando así que los acuerdos sean considerados adecuadamente en la planificación financiera del estado.

Adicionalmente, los Lineamientos aclaran que, si esta fecha límite es superada, según lo dispuesto en el numeral 5-3, la implementación de dichas disposiciones presupuestarias se llevará a cabo conforme a las etapas del proceso presupuestario anual. Esto implica que cualquier acuerdo alcanzado que afecte el presupuesto entrará en vigor a partir del 1 de enero del año siguiente a la firma del acuerdo.

Este marco temporal no solo asegura que haya suficiente tiempo para la adecuada implementación de los acuerdos en el ciclo presupuestario, sino que también proporciona un límite claro para facilitar una planificación y ejecución eficaz. Además, en casos donde los trabajadores opten por la huelga, podrían darse extensiones a estos

plazos, lo que permite una mayor flexibilidad en las negociaciones mientras se garantiza el cumplimiento de los procedimientos presupuestarios establecidos.

1.7.

En este contexto, es fundamental destacar las disposiciones establecidas en los numerales 5.2 y 5.3 del artículo 5 de los Lineamientos, que regulan el proceso de negociación colectiva a nivel descentralizado. Según el numeral 5.2, para iniciar efectivamente la negociación descentralizada, es necesario tener conocimiento previo de las cuestiones económicas y los acuerdos alcanzados a nivel centralizado. Esto permite que las negociaciones a nivel descentralizado se enfoquen inicialmente en las materias que no fueron cubiertas en el nivel centralizado. Una vez que se conozcan los detalles de los acuerdos del nivel centralizado, entonces se puede proceder a finalizar las negociaciones sobre las cuestiones pendientes a nivel descentralizado.

Además, el numeral 5.3 establece que los acuerdos logrados tanto en el nivel centralizado como en el descentralizado deben ser presentados al Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) antes del 30 de junio de cada año. Esto permite que las implicancias económicas de dichos acuerdos sean evaluadas y consideradas en la Ley de Presupuesto del Sector Público. En situaciones donde no se alcancen acuerdos económicos a nivel centralizado para esa fecha, se permite que las negociaciones sobre cuestiones de impacto económico a nivel descentralizado continúen hasta el 15 de julio, ofreciendo un margen adicional para alcanzar consensos en aspectos financieramente significativos.

Estas regulaciones aseguran que los procesos de negociación colectiva estén sincronizados con los ciclos presupuestarios del gobierno, facilitando una integración efectiva de las necesidades y acuerdos laborales en la planificación financiera nacional. Esto no solo promueve una mayor coherencia y transparencia en la gestión de recursos públicos, sino que también asegura que los intereses laborales estén adecuadamente representados y considerados en el marco presupuestario del Estado.

2.9

En el marco de la negociación colectiva descentralizada, el artículo 4 de la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal (LNCSE) y el numeral 6.1 del artículo 6 de los Lineamientos proporcionan claridad sobre los temas que pueden ser objeto de negociación. Estos documentos legales especifican de manera detallada los diversos aspectos que las organizaciones sindicales están autorizadas a discutir y acordar con las entidades estatales correspondientes, asegurando así un proceso de negociación estructurado y definido claramente. Estos aspectos abarcan una amplia gama de condiciones laborales y de empleo, lo cual incluye:

Las remuneraciones: Este término se refiere a la compensación económica que se otorga a los servidores públicos como contraprestación por los servicios prestados. La remuneración es un elemento central en las negociaciones ya que constituye la contraparte directa del trabajo realizado por los empleados públicos.

Las circunstancias de trabajo con influencia económica: Estas condiciones incluyen aquellos montos adicionales que se proporcionan a los servidores públicos para facilitar el adecuado desempeño de sus funciones. Estos montos no son considerados como beneficios o ventajas patrimoniales directos para los empleados, ni forman parte de su remuneración habitual, pero son esenciales para la ejecución efectiva de sus responsabilidades laborales.

Las interacciones entre empleadores y servidores públicos se encuadran dentro de una categoría que abarca las prestaciones relacionadas con la regulación o el otorgamiento de beneficios o derechos individuales a los servidores públicos. Estas prestaciones se caracterizan por no tener una incidencia directa en el presupuesto, permitiendo así la gestión de derechos individuales sin impactar de manera significativa las finanzas públicas. Estos aspectos suelen incluir mejoras en las condiciones laborales que no implican costos adicionales significativos para el empleador.

Las relaciones entre las organizaciones de empleadores y de servidores públicos: Similar a la categoría anterior, pero enfocada en los derechos colectivos de los trabajadores. Esto incluye la negociación de aspectos que afectan a grupos de

trabajadores y sus relaciones colectivas con los empleadores, también sin incidencia presupuestal directa.

Otras disposiciones normativas con rango de ley: Incluye cualquier otro aspecto que pueda ser objeto de negociación colectiva, conforme a lo establecido por otras normas legales.

Estas áreas definen el marco dentro del cual los servidores públicos y los empleadores pueden negociar, asegurando que tanto los derechos individuales como colectivos de los trabajadores sean discutidos y, cuando sea posible, mejorados a través del proceso de negociación colectiva. Este enfoque facilita una conexión laboral equilibrada y justa, contribuyendo a la estabilidad y eficiencia dentro del sector público.

2.10.

El artículo 6 de la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal (LNCSE), complementado por los numerales 6.2 y 6.3 del mismo artículo en los Lineamientos, expone de forma detallada la manera en que deben gestionarse los temas susceptibles de negociación. En el nivel centralizado, las negociaciones están autorizadas a abordar los temas especificados en el numeral anterior, siempre que estos sean aplicables a todos los servidores públicos de las entidades mencionadas en el primer párrafo del artículo 2 de la LNCSE. Además, dichas negociaciones deben estar alineadas con el régimen laboral específico que rige a los servidores involucrados, asegurando así la pertinencia y legalidad de los acuerdos.

Por otro lado, en el nivel descentralizado, se abordan las condiciones de trabajo o empleo que implican un impacto económico y que son relevantes para los servidores ubicados dentro del ámbito específico al que se hace referencia. Este enfoque se centra en los servidores identificados en el literal b) del numeral 5.1 del artículo 5 de los Lineamientos. Dicho numeral especifica que estos servidores son aquellos que operan dentro de una jurisdicción o entidad particular, asegurando que las negociaciones sean pertinentes y directamente aplicables a los afectados por estas condiciones laborales.

En este nivel, la negociación se centra en aspectos que afectan directamente a grupos más específicos de trabajadores, permitiendo abordar y ajustar las condiciones laborales con mayor precisión según las características y necesidades locales o sectoriales.

Esta estructuración de la negociación asegura que las discusiones sean relevantes y adecuadas a los diferentes niveles y contextos dentro del sector público, proporcionando un marco para tratar las condiciones laborales de manera eficaz y pertinente a cada nivel administrativo. (5.)

2.11.

A pesar de lo anterior, las organizaciones sindicales que cumplieron con presentar sus proyectos de convenios colectivos dentro del plazo previsto para la negociación en el nivel descentralizado, trabajando en colaboración con la representación empleadora, debían adherirse a varias obligaciones. Estas responsabilidades están detalladas en el numeral 6.2 del artículo 6 de la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal (LNCSE), así como en los numerales 5.2 y 5.3 del artículo 5 de los Lineamientos. Estos numerales establecen las bases y procedimientos que deben seguirse para garantizar una negociación efectiva y conforme a las normativas vigentes. Estas obligaciones incluyen:

a) Verificación de Coincidencias: Las partes debían revisar si los temas propuestos para negociar en su proyecto de convenio colectivo coincidían con aquellos presentados en el nivel centralizado. Esto asegura una coherencia en las negociaciones a lo largo de los diferentes niveles.

b) Espera de Acuerdos Centrales: En caso de encontrar coincidencias en los temas entre ambos proyectos de convenios colectivos, tanto los representantes empleadores como los sindicales debían esperar a que se resolvieran estos temas en el nivel centralizado antes de proceder. Esta espera garantiza que cualquier acuerdo alcanzado en el nivel central influya adecuadamente en las discusiones descentralizadas.

c) Negociación de Materias Distintas: Las partes debían continuar negociando aquellos temas que no coincidieran con los discutidos en el nivel centralizado. Esta negociación permitía abordar aspectos específicos y particulares de cada entidad sin interferencias de las decisiones tomadas centralizadamente.

d) Principio de Previsión y Viabilidad Presupuestal: Para las materias económicas que no coinciden y que son incluidas en el proyecto de convenio colectivo descentralizado, su negociación debía realizarse bajo los principios de previsión y provisión presupuestal. Esto implica que cualquier acuerdo debería tener en cuenta la disponibilidad de recursos y la sostenibilidad financiera, asegurando que las decisiones tomadas sean viables desde el punto de vista presupuestario.

Este marco de obligaciones subraya la importancia de una coordinación efectiva entre los diferentes niveles de negociación y asegura que las decisiones económicas se tomen con una perspectiva completa de las implicancias financieras y presupuestales.

2.12.

Es crucial resaltar que, conforme al artículo 30 de los Lineamientos, se establece que cualquier convenio colectivo que se firme en contravención con las disposiciones especificadas tanto en la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal (LNCSE) como en los propios Lineamientos, será considerado automáticamente nulo de pleno derecho. Esta medida subraya la importancia de adherirse estrictamente a la normativa vigente para asegurar la validez legal de los acuerdos colectivos dentro del sector estatal.

Esta nulidad es independiente de las posibles responsabilidades administrativas, civiles o penales que puedan corresponder a los firmantes del convenio. Tal disposición subraya la importancia de adherirse estrictamente a las normas establecidas durante todo el proceso de negociación colectiva, prestando especial atención a la correcta formulación de las cláusulas del convenio.

Además, la observancia del principio de previsión y provisión presupuestal, así como la garantía de viabilidad presupuestal, son aspectos críticos cuando se negocian

cláusulas con incidencia económica en los convenios colectivos. Estos principios aseguran que todas las obligaciones económicas derivadas de los convenios sean sostenibles y estén respaldadas por los recursos presupuestarios apropiados. Cumplir con estos requisitos no solo es una cuestión de legalidad sino también de responsabilidad fiscal, garantizando que las decisiones tomadas no comprometan la estabilidad financiera de las entidades involucradas ni la eficacia de los servicios que prestan. (6)

2.13.

Las entidades que están reguladas por la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal (LNCSE) están obligadas a seguir protocolos específicos durante los procedimientos de negociación colectiva con las organizaciones sindicales que representan a sus servidores. Este requisito es especialmente crucial cuando se abordan temas negociables que tienen un impacto económico directo, tales como las remuneraciones y otras condiciones de trabajo que inciden en el presupuesto. La adherencia a estos protocolos asegura que las negociaciones se conduzcan de manera ordenada y conforme a la ley, garantizando así la equidad y la transparencia en el proceso.

Durante el proceso de negociación, las entidades afectadas están obligadas a adherirse al principio de previsión y provisión presupuestal. Este principio es fundamental y se encuentra especificado en el literal d) del artículo 3 de la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal (LNCSE). Este mandato establece que las entidades deben asegurarse de que existan los recursos presupuestarios adecuados para cumplir con los compromisos que surjan de las negociaciones, garantizando así la sostenibilidad financiera de los acuerdos alcanzados. Este principio exige que se anticipen y reserven los recursos necesarios para cubrir las obligaciones económicas que puedan derivarse de la negociación colectiva. Además, deben asegurar la garantía de viabilidad presupuestal, lo que significa que cualquier acuerdo alcanzado en la negociación debe estar respaldado por la disponibilidad de fondos presupuestarios. El artículo 10 de la LNCSE refuerza este punto al estipular que la parte empleadora es responsable de

garantizar que los acuerdos negociados en el sector público sean económicamente viables y puedan ser implementados efectivamente.

Estas disposiciones buscan asegurar que las negociaciones no solo sean justas y equitativas, sino también financieramente sostenibles, evitando compromisos que podrían desestabilizar las finanzas de las entidades públicas involucradas.

2.14.

En el contexto de la negociación colectiva, es esencial que todas las materias que tengan una incidencia económica directa y que se discutan durante el procedimiento sean respaldadas por una adecuada viabilidad presupuestal antes de llegar a acuerdos que se formalicen en un convenio colectivo. Estos acuerdos, que tienen repercusiones económicas significativas, requieren de una planificación financiera cuidadosa para asegurar que los compromisos de gasto resultantes puedan ser cubiertos a partir del primero de enero del año siguiente al que se celebre el acuerdo.

La viabilidad de los acuerdos económicos alcanzados en las negociaciones depende primordialmente de dos fuentes de financiamiento. La primera fuente es el espacio fiscal, que es determinado por la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas. Esta entidad es responsable de evaluar y asignar los recursos necesarios dentro del marco presupuestario del Estado. Este proceso asegura que los compromisos financieros derivados de los acuerdos de negociación colectiva sean sostenibles y estén adecuadamente respaldados por disponibilidades presupuestarias. En segundo lugar, los recursos propios de la entidad involucrada también juegan un rol crucial, ya que contribuyen al financiamiento de los acuerdos desde la capacidad financiera específica de cada entidad.

Este enfoque garantiza que los acuerdos alcanzados en las negociaciones colectivas no solo sean justos y beneficiosos para los trabajadores, sino que también sean sostenibles y responsables desde el punto de vista fiscal. De esta manera, se promueve una gestión equilibrada y prudente de los recursos públicos, asegurando que las decisiones tomadas

en el ámbito laboral estén alineadas con las capacidades económicas y los objetivos financieros del sector público. (7).

5 Informe Técnico N° 0930-2023-SERVIR/GPGSC, fundamento 2.17

6 Informe Técnico N° 1308-2023-SERVIR/GPGSC, fundamento 2.21

7 0887-2023-SERVIR/GPGSC, 3-9

2.3 Marco conceptual

Solvencia universitaria (Rodríguez Pérez et al., 2015)

Esta variable sugiere que la habilidad de la Universidad Nacional de Moquegua para proporcionar beneficios colectivos a su personal docente, tales como mejoras salariales, desarrollo profesional, condiciones laborales óptimas y otros incentivos, depende directamente de su capacidad para mantener un equilibrio entre sus ingresos y gastos. El equilibrio presupuestal se refiere a la situación financiera en la cual los recursos económicos que la universidad genera (a través de matrículas, subvenciones estatales, donaciones, etc.) son suficientes para cubrir sus obligaciones y gastos operativos sin incurrir en déficits. Este equilibrio permite a la universidad planificar y comprometerse a largo plazo con mejoras y beneficios para su personal, asegurando la sostenibilidad de sus políticas laborales y educativas. En este contexto, la gestión financiera prudente y la planificación presupuestaria estratégica se convierten en elementos cruciales para garantizar que se puedan otorgar y sostener dichos beneficios colectivos.

Equilibrio Presupuestal (Corrêa da Silva et al., 2020).

Se medirá a través de indicadores financieros como el balance entre ingresos y gastos anuales de la Universidad Nacional de Moquegua, el cual debe ser cero o positivo para

indicar un equilibrio. Se revisarán los estados financieros de la universidad, incluyendo ingresos por matrículas, financiamiento estatal, donaciones y otros ingresos, contrastados con los gastos operativos, salarios, mantenimiento, inversiones en infraestructura, y otros gastos.

Otorgamiento de Beneficios Colectivos:

Se determinará por la capacidad de la universidad para proveer y mantener beneficios como incrementos salariales, programas de desarrollo profesional, mejoras en las condiciones de trabajo, y otros incentivos para los docentes. Este aspecto se cuantificará a través de la revisión de las políticas de recursos humanos de la universidad, los acuerdos de negociación colectiva con el sindicato de docentes, y los informes de satisfacción y compromiso del personal académico.

Para operacionalizar esta variable, se recopilarán y analizarán datos financieros de la universidad para confirmar la presencia de un equilibrio presupuestal y se evaluarán los registros de recursos humanos y acuerdos sindicales para verificar la implementación y mantenimiento de beneficios colectivos para los docentes. La conexión entre el equilibrio presupuestal y el otorgamiento de beneficios se analizará para determinar si la estabilidad financiera de la universidad influye directamente en la provisión y calidad de los beneficios colectivos ofrecidos a los docentes.

Negociación colectiva(Sánchez-Castañeda, 2005).

La capacidad del sindicato para negociar con la administración de la universidad en nombre de los docentes, estableciendo acuerdos sobre salarios, condiciones de trabajo, horas laborales, beneficios, seguridad laboral, y otros aspectos importantes para el bienestar de los docentes.

Representación: La facultad del sindicato para actuar como representante legal y voz de los docentes en diferentes foros y ante diversas instancias, incluyendo la

administración universitaria, entidades gubernamentales, y otros organismos relevantes.

Defensa de Derechos Laborales:

Indicador de acciones de defensa: Número de veces que el sindicato ha intervenido en conflictos laborales o ha tomado medidas legales para defender los derechos de los docentes.

Indicador de resolución de conflictos: Porcentaje de conflictos laborales resueltos favorablemente para los docentes a través de la intervención del sindicato.

Estos indicadores permiten evaluar de manera cuantitativa y cualitativa la efectividad y el impacto de los derechos colectivos ejercidos por el sindicato de docentes en la Universidad Nacional de Moquegua. Se basan en datos concretos que pueden ser recopilados y analizados para determinar cómo el sindicato está desempeñando su rol en la representación, negociación, y defensa de los derechos de sus miembros.

CAPÍTULO III: MÉTODO

3.1. Tipo de investigación.

Es básica. La investigación de las variables “desde la perspectiva constitucional, existen los derechos colectivos del docente universitario que debe ejercer el sindicato para el otorgamiento por parte de la entidad los beneficios colectivos para ello es imprescindible lograr el equilibrio presupuestal en la universidad nacional para lograr beneficios colectivos” debe clasificarse como pesquisa básica o teórica. Esto por las siguientes razones:

La pesquisa se centra en entender y explicar las relaciones teóricas y principios fundamentales entre los derechos colectivos de los docentes universitarios, la actuación del sindicato, el otorgamiento de beneficios colectivos y la gestión del equilibrio presupuestal. Su objetivo principal es generar conocimiento sobre cómo estas variables interactúan dentro del marco legal y organizacional de las universidades nacionales.

En este tipo de pesquisa no se manipulan las variables de forma experimental o controlada. En su lugar, se analizan y observan dentro de sus contextos naturales o institucionales para entender sus interacciones y efectos sin alterar deliberadamente las condiciones o comportamientos.

La investigación básica busca ampliar la comprensión teórica del fenómeno estudiado, proporcionando posturas y fundamentos que pueden ser utilizados para futuras investigaciones aplicadas o para el desarrollo de políticas basadas en evidencia. En este caso, la pesquisa puede ayudar a elucidar cómo las prácticas constitucionales y legales influyen en la gestión financiera y en las políticas de recursos humanos en el ámbito académico.

Este tipo de investigación se apoya fuertemente en marcos teóricos existentes y busca contribuir a la teoría en campos como el derecho constitucional, la economía de la educación, la gestión financiera y las relaciones laborales en el contexto de la educación superior.

En resumen, la pesquisa es básica o teórica ya que se enfoca en el desarrollo de conocimiento y comprensión teórica de las relaciones entre las variables mencionadas, sin intentar manipular estas variables en un entorno controlado. Su propósito es construir una base teórica sólida que pueda servir para entender los mecanismos subyacentes y posiblemente orientar futuras investigaciones aplicadas o decisiones políticas.

3.2. Diseño de la investigación.

El diseño de investigación para las variables mencionadas se puede clasificar como no experimental. En un diseño de pesquisa no experimental, el investigador observa y analiza las variables sin manipularlas o controlar el entorno en el que ocurren. Este enfoque es coherente con el estudio de cómo los derechos colectivos de los docentes universitarios, ejercidos por el sindicato, se relacionan con el equilibrio presupuestal necesario para otorgar beneficios colectivos. Aquí están las características que lo definen como no experimental:

En la pesquisa no experimental, las variables se estudian en su contexto natural sin intervención o alteración por parte del investigador. En este caso, se observarían los

procesos constitucionales y administrativos relacionados con los derechos colectivos y el equilibrio presupuestal tal como ocurren en las universidades.

Este tipo de pesquisa a menudo busca determinar las relaciones o correlaciones entre variables. Aquí, se podría analizar cómo la gestión de los derechos colectivos por parte del sindicato está relacionada con la capacidad de la universidad para mantener un equilibrio presupuestal y ofrecer beneficios colectivos.

La pesquisa no experimental se enfoca en describir la naturaleza y el estado de las variables en estudio. Se podría describir cómo se ejercen los derechos colectivos en las universidades y cómo esto afecta al equilibrio presupuestal y a la provisión de beneficios colectivos.

Aunque los diseños no experimentales no manipulan variables para establecer causalidad directa, pueden utilizarse para realizar análisis retrospectivos o longitudinales que buscan entender las relaciones causales o los patrones a lo largo del tiempo. Por ejemplo, cómo las variaciones en el equilibrio presupuestal a lo largo de los años han afectado la capacidad de la universidad para otorgar beneficios colectivos.

Utilización de Datos Secundarios

En la pesquisa no experimental, a menudo se recurre a datos secundarios o existentes para analizar las relaciones entre variables.

3.3. Población.

La población de estudio está compuesta por los respondientes que participarán en un cuestionario diseñado específicamente para este proyecto de investigación. Para el desarrollo del estudio actual, se han identificado cinco casos de análisis detallados. Además, la población y muestra del estudio incluyen 30 trabajadores sindicalizados en la provincia de Moquegua. Este grupo será el foco de la investigación y sobre ellos se aplicaron las herramientas de recolección de datos para profundizar en el análisis requerido.

3.3.1 Muestra.

La determinación de la muestra para la encuesta se basa en la fórmula científica propuesta por (Chávez Alizo, 2007), la cual proporciona directrices claras sobre cómo seleccionar el tamaño de la muestra considerando un margen de error específico para asegurar su representatividad. Según esta metodología, se establece un error del 5% para garantizar que la muestra seleccionada refleje adecuadamente las características y la variabilidad de la población general. Este enfoque permite obtener resultados que son estadísticamente significativos y confiables para el análisis subsiguiente. Aplicando la fórmula que esta al seguido:

Tabla 2

Fórmula científica

CHAVEZ	ALIZO
Nidia	
$n = \frac{4NPq}{E^2(N-1) + 4Pq}$	
N	30
p	50
q	50
e	5
n=	28

Nota. Responde al interés del investigador

- n = muestra
- N = universo : 30
- Z = : **1.96**
- e = Error : 5%
- p = Probabilidad de éxito : **50%**
- q = Probabilidad de fracaso : **50%**

Conforme a los parámetros de la fórmula, el tamaño de la muestra queda determinado en 28 respondientes.

Tamaño de la muestra: 28 respondientes.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Para investigar la conexión entre las variables mencionadas, se utilizaron diversas técnicas e instrumentos.

Técnica de Investigación: Análisis Documental

Esta técnica implicó la revisión y análisis de documentos legales, actas de negociación colectiva, políticas universitarias y otros documentos oficiales para entender cómo se ejercen los derechos colectivos del docente universitario y cómo esto se relaciona con el equilibrio presupuestal en las universidades.

El análisis documental es particularmente adecuado para estudiar cuestiones constitucionales y legales, así como para evaluar políticas financieras y administrativas sin interferir en los procesos naturales.

Los documentos oficiales, como las constituciones, leyes laborales, acuerdos sindicales, informes financieros de universidades y documentos de política interna, se utilizarán como instrumentos para recopilar datos relevantes.

Estos documentos proporcionaron evidencia directa de las prácticas legales y administrativas y ofrecen una visión integral de cómo se gestionan los derechos colectivos y el equilibrio presupuestal en el contexto universitario.

Se obtuvieron copias de la legislación pertinente que establezca los derechos colectivos de los docentes universitarios.

Se recolectaron acuerdos de negociación colectiva entre sindicatos y la administración de las universidades.

Se accedió a los informes financieros de las universidades para analizar su estado presupuestal.

Se analizó y examinó la legislación y los acuerdos sindicales para identificar cómo se garantizan y ejercen los derechos colectivos.

Se analizaron los informes financieros para entender cómo se maneja el equilibrio presupuestal y cómo se relaciona con el otorgamiento de beneficios colectivos.

Se logró interpretar cómo las leyes y políticas facilitan o limitan el ejercicio de los derechos colectivos en el ámbito universitario.

Se determinó si existe una conexión directa entre la gestión financiera de las universidades y su capacidad para otorgar beneficios colectivos a los docentes.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

Para el procesamiento y análisis de datos en la pesquisa de la relación entre las variables mencionadas, se emplearon varias técnicas. Estas técnicas ayudaron a organizar, interpretar y analizar la información recopilada para entender cómo los derechos colectivos del docente universitario, ejercidos a través del sindicato, se relacionan con el equilibrio presupuestal en la universidad y el otorgamiento de beneficios colectivos. Aquí se describen algunas técnicas adecuadas para este propósito:

1. Análisis de Contenido

Esta técnica implica examinar y codificar textualmente los datos para identificar patrones, temas o categorías recurrentes en los documentos legales, acuerdos sindicales y registros financieros.

Utilizar el análisis de contenido para evaluar la naturaleza de los derechos colectivos y cómo estos están articulados en la legislación y los acuerdos de negociación colectiva. También, analizar cómo se discuten y representan los asuntos de equilibrio presupuestal en los documentos financieros de las universidades.

2. Análisis Documental

Esta técnica se centra en el análisis detallado de documentos para comprender su significado, contexto y relevancia para el tema de estudio.

Se revisaron documentos constitucionales, legislación laboral, políticas universitarias y acuerdos de negociación para comprender las disposiciones legales relacionadas con los derechos colectivos y el equilibrio presupuestal.

3. Análisis Temático

Consiste en identificar, analizar y reportar patrones (temas) dentro de los datos. Esta técnica se usó para descubrir temas subyacentes en el conjunto de datos.

4. Análisis Cualitativo

Se refiere al análisis de datos no numéricos, como textos, entrevistas, para interpretar sus significados y obtener ideas.

5. Comparación y Contraste

Técnica que implica la comparación de diferentes sets de datos o documentos para identificar similitudes y diferencias.

Comparar políticas y prácticas entre diferentes universidades o entre distintos periodos para evaluar cómo han evolucionado los derechos colectivos y el equilibrio presupuestal a lo largo del tiempo.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS POR VARIABLES.

1

La tabla 3 presenta la distribución de respuestas a la pregunta: "¿Está de acuerdo que el sindicato de docentes tiene el reconocimiento del Ministerio de Trabajo y de sus afiliados para iniciar negociaciones colectivas?" en un grupo de 28 docentes de la Universidad Nacional de Moquegua.

Un 64.3% de los encuestados (35.7% de acuerdo + 28.6% muy de acuerdo) apoya la idea de que el sindicato de docentes tiene el reconocimiento necesario para iniciar negociaciones colectivas. Este porcentaje significativo refleja un respaldo generalizado hacia la legitimidad del sindicato en cuanto a la defensa de los derechos laborales.

El 25% de los encuestados se muestra neutral, lo que sugiere que una cuarta parte de los docentes no tiene una opinión firme sobre el tema, posiblemente debido a falta de información o interés en los asuntos sindicales.

Solo el 10.7% (7.1% muy en desacuerdo + 3.6% en desacuerdo) no está de acuerdo con el reconocimiento del sindicato. Este pequeño porcentaje podría indicar una minoría que tiene dudas o no confía en la capacidad del sindicato para representar adecuadamente los intereses de los docentes.

La mayoría de los docentes (64.3%) está de acuerdo en que el sindicato tiene el reconocimiento necesario para negociar colectivamente, lo que podría fortalecer la posición del sindicato en futuras negociaciones.

La presencia de un 25% de respuestas neutrales indica una oportunidad para el sindicato de mejorar la comunicación y educación sobre su rol y legitimidad entre los docentes.

El análisis sugiere que la mayoría de los docentes de la Universidad Nacional de Moquegua reconoce la legitimidad del sindicato para iniciar negociaciones colectivas, lo que refleja una confianza general en su rol. Sin embargo, existe un grupo significativo de docentes que permanece neutral, lo que podría ser abordado por el sindicato mediante estrategias de comunicación más efectivas para lograr un mayor respaldo y reducir la neutralidad o el escepticismo.

Tabla 3

¿Está de acuerdo que el sindicato de docentes tiene el reconocimiento el ministerio de trabajo y de sus afiliados para iniciar negociaciones colectivas?

	Porcentaje	Frecuencia
Muy en desacuerdo	7.1	2
En desacuerdo	3.6	1
Ni en desacuerdo ni en acuerdo	25.0	7
De acuerdo	35.7	10
Muy de acuerdo	28.6	8
Total	100.0	28

Nota. De los procesos laborales y los respondientes.

2

La tabla 4 muestra la distribución de las respuestas a la pregunta: "¿Considera que el sindicato representa adecuadamente los intereses de los docentes?"

Un 53.6% de los encuestados (42.9% de acuerdo + 10.7% muy de acuerdo) considera que el sindicato representa adecuadamente los intereses de los docentes. Aunque esto refleja una mayoría, el porcentaje no es contundente, indicando que poco más de la mitad de los docentes confía en la representación sindical.

Un 46.4% de los encuestados (21.4% muy en desacuerdo + 25.0% en desacuerdo) no está satisfecho con la representación que realiza el sindicato. Este porcentaje es significativo y sugiere que casi la mitad de los docentes siente que sus intereses no están siendo adecuadamente defendidos.

La división casi equilibrada entre quienes están de acuerdo y en desacuerdo indica una polarización en la percepción sobre la efectividad del sindicato.

El hecho de que un porcentaje considerable de docentes (46.4%) no esté de acuerdo con la representación del sindicato sugiere que existen problemas de percepción o de comunicación que deben ser abordados por la dirigencia sindical. Es crucial que el sindicato tome medidas para mejorar su representación y aumentar la confianza de los docentes.

Aunque una mayoría está de acuerdo con la representación del sindicato, este no debe ignorar las críticas y debe trabajar en fortalecer su vínculo con todos los docentes para consolidar su legitimidad y efectividad.

El análisis indica una percepción dividida entre los docentes de la Universidad Nacional de Moquegua respecto a la representación sindical. Si bien una ligera mayoría confía en la representación del sindicato, un porcentaje significativo no lo hace, lo que sugiere la necesidad de mejorar la comunicación, la transparencia y las estrategias de defensa de los intereses de los docentes. El sindicato debe tomar en serio estas críticas para evitar la pérdida de apoyo y fortalecer su rol como defensor de los derechos colectivos de los docentes.

Tabla 4

¿Considera que el sindicato representa adecuadamente los intereses de los docentes?

	Porcentaje	Frecuencia
Muy en desacuerdo	21.4	6
En desacuerdo	25.0	7
De acuerdo	42.9	12
Muy de acuerdo	10.7	3
Total	100.0	28

Nota. De los procesos laborales y los respondientes.

La tabla 5 refleja la percepción de los docentes respecto a la pregunta: "¿Considera que el sindicato ha iniciado bien el proceso de negociación colectiva y este incluye a todos los docentes en el proceso de toma de decisiones?"

El 42.9% de los encuestados (39.3% de acuerdo + 3.6% muy de acuerdo) considera que el sindicato ha iniciado bien el proceso de negociación colectiva y que este incluye a todos los docentes en la toma de decisiones. Este porcentaje indica que una parte considerable de los docentes ve de manera positiva los esfuerzos del sindicato en este aspecto.

Un 28.6% de los encuestados está en desacuerdo y un 28.6% mantiene una postura neutral, lo que representa un 57.2% de respuestas que no expresan un acuerdo claro con el proceso llevado a cabo por el sindicato. Este dato es relevante porque sugiere que más de la mitad de los docentes tiene dudas o reservas sobre cómo se está manejando la negociación colectiva.

La distribución de opiniones sugiere una moderada polarización entre aquellos que confían en el proceso iniciado por el sindicato y aquellos que son más escépticos o indecisos.

El hecho de que una cantidad significativa de docentes esté en desacuerdo o se mantenga neutral indica que el sindicato podría no estar incluyendo efectivamente a todos los docentes en el proceso de toma de decisiones. Es crucial que el sindicato revise sus estrategias de comunicación y participación para asegurar que todos los docentes se sientan representados.

Con un 42.9% de aprobación, el sindicato tiene una base de apoyo, pero también una gran oportunidad de mejorar su inclusividad y transparencia en el proceso de negociación, lo que podría traducirse en un mayor respaldo en el futuro.

El análisis de la tabla sugiere que, aunque una parte significativa de los docentes considera que el sindicato ha iniciado bien el proceso de negociación colectiva, existe una proporción considerable que no está convencida o es neutral al respecto. Esto indica una necesidad clara de que el sindicato mejore sus procesos de inclusión y

participación, para garantizar que todos los docentes se sientan partícipes en la toma de decisiones.

Tabla 5

¿considera que el sindicato ha iniciado bien el proceso de negociación colectiva y este incluye a todos los docentes en el proceso de toma de decisiones?

	Porcentaje	Frecuencia
En desacuerdo	28.6	8
Ni en desacuerdo ni en acuerdo	28.6	8
De acuerdo	39.3	11
Muy de acuerdo	3.6	1
Total	100.0	28

Nota. De los procesos laborales y los respondientes.

4

La tabla 6 refleja las percepciones de los docentes sobre las mejoras en las condiciones laborales logradas a través de la negociación colectiva en comparación con periodos anteriores.

Un 35.7% de los encuestados (32.1% satisfecho + 3.6% muy satisfecho) está satisfecho con las mejoras en las condiciones laborales logradas a través de la negociación colectiva. Aunque esto representa un grupo considerable, no constituye una mayoría clara.

Un 28.6% de los encuestados (10.7% muy insatisfecho + 17.9% insatisfecho) no está satisfecho con las mejoras logradas. Este porcentaje es significativo y sugiere que más de un cuarto de los docentes no está conforme con los resultados de las negociaciones colectivas.

Un 35.7% de los encuestados se mantiene neutral, lo que indica que una gran parte de los docentes no tiene una opinión firme sobre las mejoras laborales alcanzadas, lo que podría reflejar una percepción de cambios insuficientes o poca información al respecto.

El hecho de que una parte considerable de los docentes esté insatisfecha o neutral respecto a las mejoras en las condiciones laborales indica que el sindicato enfrenta desafíos en la percepción de su efectividad. Puede ser necesario revisar y posiblemente intensificar los esfuerzos de negociación para abordar mejor las expectativas de los docentes.

La alta proporción de respuestas neutrales sugiere una oportunidad para que el sindicato mejore la comunicación sobre los logros alcanzados y el impacto de las negociaciones en las condiciones laborales. Una mayor claridad y transparencia en estos aspectos podría ayudar a mejorar la percepción general entre los docentes.

El análisis muestra que las opiniones sobre las mejoras en las condiciones laborales logradas a través de la negociación colectiva están divididas. Aunque un grupo de docentes está satisfecho, una proporción significativa está insatisfecha o no tiene una opinión clara al respecto.

Tabla 6

¿Cómo evalúa las mejoras en las condiciones laborales logradas a través de la negociación colectiva respecto a periodos anteriores?

	Porcentaje	Frecuencia
Muy insatisfecho	10.7	3
Insatisfecho	17.9	5
Ni satisfecho ni insatisfecho	35.7	10
Satisfecho	32.1	9
Muy satisfecho	3.6	1
Total	100.0	28

Nota. De los procesos laborales y los respondientes.

5

La tabla 7 presenta las percepciones de los docentes respecto a la satisfacción con los beneficios sociales y económicos obtenidos por el sindicato en la Universidad Nacional de Moquegua.

Un 50% de los encuestados se declara insatisfecho con los beneficios sociales y económicos obtenidos por el sindicato. Este dato es significativo, indicando que la mitad de los docentes no está conforme con los resultados logrados en este aspecto.

Un 32.1% de los encuestados mantiene una postura neutral, lo que sugiere que una parte considerable de los docentes no tiene una opinión definida sobre los beneficios obtenidos, posiblemente debido a falta de claridad sobre estos beneficios o a una percepción de que los resultados no son ni negativos ni positivos.

Solo el 17.9% de los encuestados está satisfecho con los beneficios sociales y económicos obtenidos. Este es un porcentaje bajo, lo que indica que hay mucho espacio para mejorar en la percepción de los logros del sindicato en este ámbito.

La alta tasa de insatisfacción (50%) es un indicador claro de que los docentes no están viendo los beneficios esperados de las acciones del sindicato. Es fundamental que el sindicato revise y mejore sus estrategias para asegurar que los beneficios obtenidos se alineen más con las expectativas y necesidades de sus miembros.

El alto porcentaje de neutralidad (32.1%) también sugiere que el sindicato podría necesitar mejorar la comunicación sobre los beneficios que se han logrado. Es posible que algunos docentes no estén completamente informados o que no perciban el valor de los beneficios actuales.

El análisis señala que existe una alta insatisfacción entre los docentes de la Universidad Nacional de Moquegua con respecto a los beneficios sociales y económicos obtenidos por el sindicato, con la mitad de los encuestados expresando insatisfacción.

Tabla 7

¿Está satisfecho con los beneficios sociales y económicos obtenidos por el sindicato?

	Porcentaje	Frecuencia
Insatisfecho	50.0	14
Ni satisfecho ni insatisfecho	32.1	9
Satisfecho	17.9	5
Total	100.0	28

Nota. De los procesos laborales y los respondientes.

6

La tabla 8 da a conocer las respuestas de los docentes sobre si consideran que las mejoras laborales y los beneficios alcanzados reflejan sus necesidades y expectativas en la UNAM.

Un 46.4% de los encuestados (39.3% en desacuerdo + 7.1% muy en desacuerdo) considera que las mejoras laborales y los beneficios alcanzados no reflejan sus necesidades y expectativas. Este es un indicador claro de insatisfacción con los resultados de las negociaciones o las acciones del sindicato.

Un 32.1% de los docentes no se inclina ni a favor ni en contra, lo que podría reflejar una falta de claridad o de información sobre los beneficios logrados, o una percepción de que estos beneficios no son relevantes o significativos.

Solo un 21.4% de los encuestados está de acuerdo en que las mejoras alcanzadas reflejan sus necesidades y expectativas. Este bajo porcentaje sugiere que una minoría de docentes considera que los esfuerzos del sindicato han sido efectivos y alineados con sus expectativas.

La alta tasa de desacuerdo sugiere que el sindicato podría no estar alineado con las necesidades y expectativas reales de los docentes. Esto indica la necesidad de realizar una evaluación más precisa de las prioridades de los miembros y de ajustar las estrategias de negociación en consecuencia.

La significativa neutralidad también sugiere que existe un espacio considerable para mejorar la comunicación y la transparencia respecto a lo que se ha logrado y cómo estos logros afectan directamente a los docentes.

Se revela una desconexión significativa entre las mejoras laborales y beneficios alcanzados y las expectativas y necesidades de los docentes de la Universidad Nacional de Moquegua. Con un 46.4% de desacuerdo, es evidente que el sindicato enfrenta un desafío importante en ajustar sus estrategias para reflejar mejor las demandas y expectativas de sus miembros. Además, con un 32.1% de neutralidad, hay un margen considerable para mejorar la percepción general a través de una mejor comunicación y una alineación más estrecha con las verdaderas prioridades de los docentes.

Tabla 8

¿Considera que las mejoras laborales y beneficios alcanzados reflejan sus necesidades y expectativas?

	Porcentaje	Frecuencia
Muy en desacuerdo	7.1	2
En desacuerdo	39.3	11
Ni en desacuerdo ni en acuerdo	32.1	9
De acuerdo	21.4	6
Total	100.0	28

Nota. De los procesos laborales y los respondientes.

7

La tabla 9 presenta la percepción de los docentes sobre la efectividad del sindicato en la negociación de acuerdos con la administración en la Universidad Nacional de Moquegua.

Un 60.7% de los encuestados (53.6% eficaz + 7.1% muy eficaz) considera que el sindicato ha sido efectivo en la negociación de acuerdos con la administración. Este es un porcentaje mayoritario, lo que indica que más de la mitad de los docentes reconoce el trabajo del sindicato en este aspecto.

Sin embargo, un 32.1% de los encuestados considera que el sindicato ha sido ineficaz en estas negociaciones. Este porcentaje no es despreciable y refleja que un tercio de los docentes no está satisfecho con la efectividad del sindicato.

Un 7.1% de los encuestados mantiene una postura neutral, lo que sugiere que hay algunos docentes que no tienen una opinión definida sobre la eficacia del sindicato en la negociación.

El hecho de que la mayoría de los docentes considere que el sindicato es eficaz o muy eficaz en las negociaciones es un punto a favor, indicando que hay un reconocimiento positivo de los esfuerzos realizados.

A pesar de esta percepción positiva, el 32.1% que considera al sindicato ineficaz señala que aún hay áreas que necesitan ser mejoradas, ya sea en la estrategia de negociación, en los resultados obtenidos, o en la comunicación de estos logros a los docentes.

La mayoría de los docentes de la Universidad Nacional de Moquegua considera que el sindicato ha sido eficaz en la negociación de acuerdos con la administración, lo cual es un indicador positivo del desempeño sindical. Sin embargo, la percepción de ineficacia por parte de un tercio de los encuestados subraya la importancia de continuar mejorando las estrategias de negociación y asegurando que los resultados satisfagan las expectativas de todos los docentes.

Tabla 9

¿Qué tan efectivo considera al sindicato en la negociación de acuerdos con la administración?

	Porcentaje	Frecuencia
Ineficaz	32.1	9
Ni eficaz ni ineficaz	7.1	2
Eficaz	53.6	15
Muy eficaz	7.1	2
Total	100.0	28

Nota. De los procesos laborales y los respondientes.

8

La tabla 10 muestra las opiniones de los docentes sobre la capacidad del sindicato para resolver conflictos laborales de manera satisfactoria en la Universidad Nacional de Moquegua.

Un 60.7% de los encuestados (50.0% en desacuerdo + 10.7% muy en desacuerdo) no considera que el sindicato tenga la capacidad para resolver conflictos laborales de manera satisfactoria. Este porcentaje mayoritario indica una percepción negativa generalizada respecto a la capacidad del sindicato en este aspecto crítico.

Un 21.4% de los encuestados no se inclina ni hacia el desacuerdo ni hacia el acuerdo, lo que podría reflejar incertidumbre o falta de experiencias directas con los conflictos laborales que hayan sido gestionados por el sindicato.

Solo un 17.8% de los encuestados (10.7% de acuerdo + 7.1% muy de acuerdo) considera que el sindicato es capaz de resolver satisfactoriamente los conflictos

laborales. Este es un porcentaje bajo, lo que sugiere que solo una minoría de los docentes confía en la capacidad del sindicato en esta área.

La alta tasa de desacuerdo señala un desafío importante para el sindicato, indicando que una gran parte de los docentes no cree que el sindicato pueda manejar efectivamente los conflictos laborales. Esto puede afectar negativamente la confianza y el apoyo hacia el sindicato.

Se sugiere que la mayoría de los docentes de la Universidad Nacional de Moquegua no confía en la capacidad del sindicato para resolver conflictos laborales de manera satisfactoria. Con un 60.7% de desacuerdo, este es un área crítica que el sindicato debe abordar para mejorar su percepción y efectividad. Fortalecer las estrategias de resolución de conflictos, aumentar la transparencia, y garantizar que los docentes sientan que sus preocupaciones están siendo escuchadas y gestionadas de manera efectiva, son pasos necesarios para recuperar la confianza de los miembros y mejorar el apoyo hacia el sindicato. También podría ser el mayor interés de lo sindicalizados por la vida del SIDUNAM.

Tabla 10

¿Cómo evalúa la capacidad del sindicato para resolver conflictos laborales de manera satisfactoria?

	Porcentaje	Frecuencia
Muy en desacuerdo	10.7	3
En desacuerdo	50.0	14
Ni en desacuerdo ni en acuerdo	21.4	6
De acuerdo	10.7	3
Muy de acuerdo	7.1	2
Total	100.0	28

Nota. De los procesos laborales y los respondientes.

9

La tabla 11 denota las percepciones de los docentes sobre si el sindicato y las autoridades de la Universidad Nacional de Moquegua (UNAM) actúan con rapidez y eficiencia en la resolución de conflictos.

Un 67.9% de los encuestados (42.9% en desacuerdo + 25.0% muy en desacuerdo) considera que el sindicato y las autoridades de la UNAM no actúan con rapidez y eficiencia en la resolución de conflictos. Este es un porcentaje significativo que refleja una percepción negativa generalizada sobre la capacidad de estas entidades para gestionar conflictos de manera eficaz.

Un 10.7% de los encuestados se mantiene neutral, lo que podría sugerir una falta de información o de experiencia directa en situaciones de conflicto gestionadas por el sindicato y las autoridades.

Solo un 21.4% de los encuestados está de acuerdo en que el sindicato y las autoridades actúan con rapidez y eficiencia. Este bajo porcentaje indica que solo una minoría confía en la capacidad y eficiencia de estas instituciones para resolver conflictos.

La mayoría de los docentes no percibe que el sindicato y las autoridades actúen con la celeridad y eficiencia necesarias, lo que podría afectar la confianza en ambos grupos. Esta situación sugiere la necesidad de revisar los procedimientos y mecanismos actuales de resolución de conflictos, buscando hacerlos más ágiles y efectivos.

La significativa proporción de docentes en desacuerdo presenta una oportunidad para que tanto el sindicato como las autoridades mejoren la comunicación y la transparencia en el manejo de conflictos, demostrando a los docentes que sus preocupaciones están siendo tratadas con seriedad y prontitud.

El análisis de la tabla indica una percepción predominantemente negativa entre los docentes de la Universidad Nacional de Moquegua respecto a la rapidez y eficiencia con la que el sindicato y las autoridades resuelven los conflictos.

Tabla 11

¿Cree que el sindicato y autoridades de la UNAM actúan con rapidez y eficiencia en la resolución de conflictos?

	Porcentaje	Frecuencia
Muy en desacuerdo	25.0	7
En desacuerdo	42.9	12
Ni en desacuerdo ni en acuerdo	10.7	3
De acuerdo	21.4	6
Total	100.0	28

Nota. De los procesos laborales y los respondientes.

La tabla 12 presenta las opiniones de los docentes sobre si consideran que la Universidad Nacional de Moquegua (UNAM) mantiene una estabilidad presupuestal a largo plazo.

Un 39.2% de los encuestados (32.1% de acuerdo + 7.1% muy de acuerdo) cree que la universidad mantiene una estabilidad presupuestal a largo plazo. Aunque este grupo es significativo, no representa una mayoría absoluta, lo que indica cierta confianza en la gestión presupuestal de la universidad.

Un 46.4% de los encuestados (25.0% en desacuerdo + 21.4% muy en desacuerdo) no está de acuerdo con que la universidad mantenga dicha estabilidad presupuestal. Este es un porcentaje alto que sugiere preocupaciones entre los docentes sobre la sostenibilidad financiera de la institución a largo plazo. O no conoce a cabalidad la realidad económica del canon minero de la UNAM.

Un 14.3% de los encuestados indica que "a veces" la universidad mantiene estabilidad presupuestal, lo que podría reflejar la percepción de que la estabilidad no es consistente, sino que depende de ciertos periodos o situaciones específicas.

La división entre acuerdo y desacuerdo muestra que casi la mitad de los docentes tiene dudas o preocupaciones sobre la estabilidad financiera a largo plazo de la universidad. Esto podría tener implicaciones importantes para la planificación y gestión financiera de la universidad, indicando la necesidad de fortalecer la transparencia y comunicación en este aspecto.

La percepción variable de estabilidad presupuestal sugiere que podría haber una falta de comunicación clara sobre la situación financiera de la universidad. Mejorar la transparencia en la planificación financiera y la comunicación de los esfuerzos para mantener la estabilidad podría ayudar a reducir estas preocupaciones. Además del interés de los sindicalizados.

Para mejorar la confianza en la gestión presupuestal, la universidad podría beneficiarse de una mayor transparencia y una comunicación más efectiva sobre sus estrategias y planes a largo plazo para mantener la estabilidad financiera.

Tabla 12

10 ¿Considera que la Universidad de Moquegua mantiene una estabilidad presupuestal a largo plazo?

	Porcentaje	Frecuencia
Muy en desacuerdo	21.4	6
En desacuerdo	25.0	7
A veces	14.3	4
Acuerdo	32.1	9
Muy de acuerdo	7.1	2
Total	100.0	28

Nota. De los procesos laborales y los respondientes.

11

La tabla 13 presenta las opiniones de los docentes sobre si creen que la Universidad Nacional de Moquegua garantiza la previsión presupuestal en la negociación colectiva, tal como lo señala la ley.

Un 64.3% de los encuestados (42.9% en desacuerdo + 21.4% muy en desacuerdo) no cree que la universidad garantice adecuadamente la previsión presupuestal durante la negociación colectiva. Este es un porcentaje considerable, que refleja una falta de confianza significativa en la capacidad de la universidad para cumplir con las disposiciones legales en materia presupuestal durante las negociaciones.

Un 17.9% de los encuestados indicó que "a veces" la universidad garantiza esta previsión presupuestal. Esto sugiere que algunos docentes perciben que la universidad puede cumplir con estas obligaciones en ciertos casos, pero no de manera consistente. Solo un 17.9% (14.3% de acuerdo + 3.6% muy de acuerdo) de los encuestados considera que la universidad garantiza la previsión presupuestal de manera adecuada durante la negociación colectiva. Este bajo porcentaje de acuerdo sugiere que la mayoría de los docentes no confía en que la universidad esté gestionando correctamente esta obligación legal.

La alta tasa de desacuerdo indica una preocupación significativa entre los docentes sobre si la universidad está cumpliendo con los requisitos legales en cuanto a la

previsión presupuestal durante las negociaciones colectivas. Esto podría tener implicaciones legales y de confianza que la universidad debe abordar con urgencia. La percepción de inconsistencia en el cumplimiento de estas previsiones presupuestales sugiere que la universidad necesita mejorar la transparencia y la consistencia en la gestión de los recursos durante las negociaciones. Esto podría implicar una mejor comunicación de los procesos y decisiones financieras a los docentes para asegurar que se sientan más confiados en la gestión presupuestal.

Tabla 13

¿Cree que la Universidad en la negociación colectiva garantiza la provisión presupuestal señalado taxativamente en la ley?

	Porcentaje	Frecuencia
Muy en desacuerdo	21.4	6
En desacuerdo	42.9	12
A veces	17.9	5
Acuerdo	14.3	4
Muy de acuerdo	3.6	1
Total	100.0	28

Nota. De los procesos laborales y los respondientes.

12

La tabla 14 refleja las percepciones de los docentes sobre si creen que la Universidad Nacional de Moquegua garantiza la provisión presupuestal en la negociación colectiva que contribuye a la estabilidad y calidad del empleo docente.

Un 57.1% de los encuestados (35.7% en desacuerdo + 21.4% muy en desacuerdo) no cree que la universidad garantice adecuadamente la provisión presupuestal que contribuye a la estabilidad y calidad del empleo docente durante la negociación colectiva. Este es un porcentaje alto que refleja una percepción negativa importante sobre la gestión presupuestal de la universidad en este contexto.

Un 25% de los encuestados indicó que "a veces" la universidad garantiza esta provisión presupuestal. Esto sugiere que una parte de los docentes percibe que la universidad

podría estar cumpliendo con estas obligaciones en ciertos momentos, pero no de manera constante o predecible.

Solo un 17.9% de los encuestados (14.3% de acuerdo + 3.6% muy de acuerdo) considera que la universidad garantiza la provisión presupuestal de manera adecuada para contribuir a la estabilidad y calidad del empleo docente. Este bajo nivel de acuerdo subraya la desconfianza generalizada en la capacidad de la universidad para asegurar estos aspectos críticos durante las negociaciones.

La percepción mayoritaria de desacuerdo indica una preocupación seria entre los docentes sobre si la universidad está tomando las medidas necesarias para asegurar la estabilidad y la calidad del empleo a través de la negociación presupuestal. Esto puede afectar la moral y la confianza de los docentes en la administración universitaria.

La percepción de inconsistencia en la provisión presupuestal sugiere que la universidad necesita reforzar su enfoque en la gestión presupuestal y mejorar la comunicación con los docentes sobre cómo se están asegurando los recursos para mantener la estabilidad y calidad del empleo.

Tabla 14

12 ¿Piensa que la Universidad en la negociación colectiva garantiza la provisión presupuestal que contribuye a la estabilidad y calidad del empleo docente?

	Porcentaje	Frecuencia
Muy en desacuerdo	21.4	6
En desacuerdo	35.7	10
A veces	25.0	7
Acuerdo	14.3	4
Muy de acuerdo	3.6	1
Total	100.0	28

Nota. De los procesos laborales y los respondientes.

13

La tabla 15 muestra las opiniones de los docentes sobre su satisfacción con la proporción del presupuesto que se destina a beneficios para los docentes en la UNAM. Un 64.3% de los encuestados (42.9% en desacuerdo + 21.4% muy en desacuerdo) no está satisfecho con la proporción del presupuesto que se destina a beneficios para los docentes. Este porcentaje alto refleja una insatisfacción generalizada respecto a cómo

la universidad está distribuyendo su presupuesto en relación con los beneficios para el personal docente.

Un 25% de los encuestados respondió que "a veces" está satisfecho con la proporción del presupuesto destinada a beneficios. Esto sugiere que algunos docentes perciben que la distribución presupuestal puede ser adecuada en ciertos momentos, pero no de manera constante.

Solo un 10.7% de los encuestados (7.1% de acuerdo + 3.6% muy de acuerdo) está satisfecho con la proporción del presupuesto destinada a beneficios para los docentes. Este bajo nivel de satisfacción destaca una percepción general de que los recursos destinados a los docentes son insuficientes.

La alta tasa de desacuerdo indica que muchos docentes sienten que no se está destinando una proporción adecuada del presupuesto a sus beneficios. Esto puede afectar la moral y la percepción de equidad dentro de la universidad.

El análisis de la tabla revela una insatisfacción significativa entre los docentes de la Universidad Nacional de Moquegua respecto a la proporción del presupuesto que se destina a beneficios para ellos. Con un 64.3% de desacuerdo, es evidente que los docentes consideran insuficiente la inversión en sus beneficios. La universidad podría necesitar reevaluar su distribución presupuestal y mejorar la comunicación con los docentes para asegurar que se sienten valorados y que sus beneficios son adecuadamente priorizados en la planificación financiera.

Tabla 15

13 ¿Está satisfecho con la proporción del presupuesto que se destina a beneficios para los docentes?

	Porcentaje	Frecuencia
Muy en desacuerdo	21.4	6
En desacuerdo	42.9	12
A veces	25.0	7
Acuerdo	7.1	2
Muy de acuerdo	3.6	1
Total	100.0	28

Nota. De los procesos laborales y los respondientes.

La tabla 16 presenta las opiniones de los docentes sobre si consideran que la Universidad Nacional de Moquegua tiene la autonomía necesaria para adaptar su presupuesto con el fin de mejorar los beneficios del personal docente cuando es necesario.

Un 57.1% de los encuestados (46.4% de acuerdo + 10.7% muy de acuerdo) cree que la universidad tiene la autonomía para adaptar su presupuesto y mejorar los beneficios del personal docente cuando es necesario. Este porcentaje significativo refleja una confianza general en la capacidad de la universidad para gestionar su presupuesto de manera flexible.

Un 28.6% de los encuestados respondió que "a veces" la universidad tiene esta autonomía. Esto sugiere que, aunque existe cierta confianza en la capacidad de la universidad, algunos docentes perciben que esta capacidad no se ejerce consistentemente.

Un 14.3% de los encuestados (10.7% en desacuerdo + 3.6% muy en desacuerdo) no cree que la universidad tenga la autonomía necesaria para adaptar su presupuesto. Este pequeño grupo puede reflejar preocupaciones sobre las limitaciones financieras o burocráticas que podrían restringir la capacidad de la universidad para actuar en beneficio del personal docente.

La mayoría de los docentes confía en que la universidad tiene la autonomía necesaria para ajustar su presupuesto en favor del personal docente. Esto es positivo, ya que sugiere que los docentes perciben a la universidad como capaz de tomar decisiones financieras que beneficien al cuerpo docente.

La percepción de inconsistencia por parte de algunos docentes indica que, aunque existe confianza, es necesario asegurar que esta capacidad de adaptación presupuestal se ejerza de manera constante y visible. La universidad podría beneficiarse de una mayor transparencia en la forma en que se toman y se implementan estas decisiones presupuestales.

La mayoría de los docentes confía en que la institución tiene la autonomía para adaptar su presupuesto y mejorar los beneficios del personal docente cuando es necesario. Sin

embargo, la percepción de inconsistencia entre algunos docentes subraya la importancia de que la universidad demuestre de manera constante y transparente cómo utiliza esta autonomía para el beneficio de su personal. Asegurar que esta flexibilidad se aplique de manera efectiva podría fortalecer aún más la confianza de los docentes en la gestión financiera de la universidad.

Tabla 16

¿Considera que la Universidad tiene la autonomía de adaptar su presupuesto para mejorar los beneficios del personal docente cuando es necesario?

	Porcentaje	Frecuencia
Muy en desacuerdo	3.6	1
En desacuerdo	10.7	3
A veces	28.6	8
Acuerdo	46.4	13
Muy de acuerdo	10.7	3
Total	100.0	28

Nota. De los procesos laborales y los respondientes.

15

La tabla 17 muestra las opiniones de los docentes sobre si creen que los beneficios actuales para los docentes reflejan un gasto adecuado de la Universidad Nacional de Moquegua en su personal.

Un 57.2% de los encuestados (42.9% en desacuerdo + 14.3% muy en desacuerdo) no cree que los beneficios actuales para los docentes reflejen un gasto adecuado por parte de la universidad en su personal. Este alto porcentaje sugiere que la mayoría de los docentes siente que la universidad no está invirtiendo de manera suficiente o adecuada en los beneficios para su personal.

Un 17.9% de los encuestados respondió que "a veces" considera que los beneficios reflejan un gasto adecuado. Esto sugiere que algunos docentes perciben que la inversión de la universidad en beneficios puede ser adecuada en ciertos momentos o contextos, pero no consistentemente.

Solo un 25% de los encuestados (21.4% de acuerdo + 3.6% muy de acuerdo) cree que los beneficios actuales para los docentes reflejan un gasto adecuado de la universidad. Este bajo nivel de acuerdo indica que una minoría de los docentes confía en que la

universidad está gestionando de manera apropiada sus recursos para el beneficio del personal docente.

La predominancia de opiniones en desacuerdo destaca una insatisfacción significativa entre los docentes respecto a cómo la universidad está destinando sus recursos a los beneficios para su personal. Esta percepción podría afectar la moral del personal docente y su compromiso con la institución.

La universidad podría necesitar reevaluar cómo está asignando su presupuesto a los beneficios del personal docente para asegurar que estas inversiones sean vistas como adecuadas y equitativas. Además, mejorar la comunicación sobre cómo y por qué se toman estas decisiones podría ayudar a mitigar las preocupaciones de los docentes.

El análisis de la tabla revela una insatisfacción notable entre los docentes de la Universidad Nacional de Moquegua en cuanto a la percepción de que los beneficios actuales reflejan un gasto adecuado por parte de la universidad en su personal.

Tabla 17

¿Cree que los beneficios actuales para los docentes reflejan un gasto adecuado de la Universidad en su personal?

	Porcentaje	Frecuencia
Muy en desacuerdo	14.3	4
En desacuerdo	42.9	12
A veces	17.9	5
Acuerdo	21.4	6
Muy de acuerdo	3.6	1
Total	100.0	28

Nota. De los procesos laborales y los respondientes.

16

La tabla 18 muestra las opiniones de los docentes sobre si consideran que la UNAM es transparente en su gestión presupuestal.

Un 50% de los encuestados (32.1% en desacuerdo + 17.9% muy en desacuerdo) no cree que la universidad sea transparente en su gestión presupuestal. Este porcentaje significativo refleja una falta de confianza en la manera en que la universidad maneja y comunica sus decisiones financieras.

Un 39.3% de los encuestados indicó que "a veces" considera que la universidad es transparente en su gestión presupuestal. Esto sugiere que algunos docentes perciben que la transparencia es variable y no constante, lo que podría reflejar experiencias o impresiones mixtas en cuanto a cómo se gestionan y comunican los asuntos financieros. Solo un 10.7% de los encuestados (7.1% de acuerdo + 3.6% muy de acuerdo) cree que la universidad es transparente en su gestión presupuestal. Este bajo porcentaje indica que la confianza en la transparencia de la universidad es limitada entre los docentes. La alta tasa de desacuerdo y la percepción de inconsistencia sugieren que la universidad necesita mejorar en la forma en que gestiona y comunica su presupuesto. La falta de transparencia percibida podría afectar la confianza del personal docente en la administración universitaria y su disposición a respaldar decisiones financieras. El análisis de la tabla indica que una gran parte de los docentes de la UNAM no percibe que la universidad sea transparente en su gestión presupuestal. Con un 50% de desacuerdo y un 39.3% que opina que la transparencia es inconsistente, queda claro que la universidad necesita tomar medidas para mejorar la percepción de su transparencia.

Tabla 18

¿Opina que la Universidad es transparente en su gestión presupuestal?

	Porcentaje	Frecuencia
Muy en desacuerdo	17.9	5
En desacuerdo	32.1	9
A veces	39.3	11
Acuerdo	7.1	2
Muy de acuerdo	3.6	1
Total	100.0	28

Nota. De los procesos laborales y los respondientes.

17

La tabla 19 refleja las percepciones de los docentes sobre si sienten que tienen suficiente participación en las decisiones presupuestales de la Universidad Nacional de Moquegua.

Un 75% de los encuestados (39.3% muy en desacuerdo + 35.7% en desacuerdo) no siente que los docentes tengan suficiente participación en las decisiones presupuestales de la universidad. Este alto porcentaje indica una insatisfacción importante con el nivel de involucramiento de los docentes en las decisiones financieras.

Un 21.4% de los encuestados indicó que "a veces" siente que los docentes tienen suficiente participación. Esto sugiere que, en algunas ocasiones, los docentes pueden percibir un cierto nivel de participación, pero no de manera constante.

Solo un 3.6% de los encuestados está de acuerdo en que los docentes tienen suficiente participación en las decisiones presupuestales, lo que indica que casi todos los docentes perciben una falta de involucramiento en estas decisiones.

La mayoría de los docentes percibe que no tienen suficiente participación en las decisiones presupuestales, lo que puede generar descontento y una sensación de exclusión. Esto podría afectar la moral del personal docente y su percepción de justicia y equidad dentro de la universidad.

La universidad podría beneficiarse de revisar sus procesos de toma de decisiones presupuestales para incluir de manera más activa a los docentes. Implementar mecanismos que permitan la participación directa de los docentes en las discusiones y decisiones presupuestales podría mejorar la satisfacción y el compromiso del personal.

Tabla 19

17 ¿Siente que los docentes tienen suficiente participación en las decisiones presupuestales de la Universidad?

	Porcentaje	Frecuencia
Muy en desacuerdo	39.3	11
En desacuerdo	35.7	10
A veces	21.4	6
Acuerdo	3.6	1
Total	100.0	28

Nota. De los procesos laborales y los respondientes.

Análisis y Comentario:

La tabla 20 muestra las percepciones de los docentes sobre si consideran que la Universidad Nacional de Moquegua practica una buena gobernanza en la gestión de sus recursos financieros.

Un 60.7% de los encuestados (39.3% en desacuerdo + 21.4% muy en desacuerdo) no cree que la universidad practique una buena gobernanza en la gestión de sus recursos financieros. Este porcentaje mayoritario refleja una falta de confianza en cómo la universidad gestiona sus finanzas, lo cual es un indicativo de insatisfacción generalizada respecto a la gobernanza financiera.

Un 25% de los encuestados considera que "a veces" la universidad practica una buena gobernanza. Esta percepción sugiere que algunos docentes ven esfuerzos o mejoras ocasionales en la gestión financiera, pero que estas no son consistentes.

Solo un 14.3% de los encuestados está de acuerdo en que la universidad practica una buena gobernanza en la gestión de sus recursos financieros. Este bajo nivel de acuerdo indica que solo una pequeña proporción de los docentes confía en la eficacia y transparencia de la gobernanza financiera de la universidad.

Implicancias para la Universidad:

La alta tasa de desacuerdo indica una preocupación importante entre los docentes sobre cómo la universidad maneja sus recursos financieros. Esta percepción negativa podría afectar la moral del personal docente y su confianza en la administración de la universidad.

Para mejorar la percepción de gobernanza, la universidad podría necesitar aumentar la transparencia en sus procesos financieros y demostrar una gestión más efectiva y consistente de sus recursos. Implementar mecanismos de rendición de cuentas y participación del personal en las decisiones financieras podría ayudar a mejorar esta percepción.

Tabla 20

¿Considera que la Universidad practica una buena gobernanza en la gestión de sus recursos financieros?

	Porcentaje	Frecuencia
Muy en desacuerdo	21.4	6
En desacuerdo	39.3	11
A veces	25.0	7
Acuerdo	14.3	4
Total	100.0	28

Nota. De los procesos laborales y los respondientes.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.

Normalidad

La tabla 21 demuestra que las variables y dimensiones tienen una distribución normal. De tal manera que los sig. Tiene valores por encima de 0.05.

Tabla 21

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Derechos colectivos del docente universitario	0.931	28	0.065
Equilibrio presupuestal	0.945	28	0.146
Participación y Representatividad	0.943	28	0.133
Condiciones Laborales y Beneficios	0.940	28	0.110
Capacidad de Negociación y Resolución de Conflictos	0.933	28	0.075

Nota. De los procesos laborales y los respondientes.

Primera

La tabla 22 denota la correlación de Pearson entre dos variables: "Derechos colectivos del docente universitario" y "Equilibrio presupuestal". Aquí se observa la fuerza y la dirección de la relación entre estas dos variables en una muestra de 28 observaciones.

Entre "Derechos colectivos del docente universitario" y "Equilibrio presupuestal" es de 0.477, lo que indica una correlación positiva moderada. Esto sugiere que a medida que se perciben mejor los derechos colectivos del docente, también se tiende a percibir un mejor equilibrio presupuestal, y viceversa.

El valor de significación (Sig. unilateral) es 0.005, lo que indica que la correlación es estadísticamente significativa al nivel de 0.01 (es decir, $p < 0.01$). Esto significa que hay menos del 1% de probabilidad de que la correlación observada haya ocurrido por azar, lo que refuerza la fiabilidad de esta relación.

Esta correlación moderada y significativa sugiere que existe una asociación importante entre la percepción de los derechos colectivos del docente universitario y la percepción del equilibrio presupuestal. Es probable que los docentes que sienten que sus derechos colectivos son respetados y protegidos también perciban que la universidad gestiona adecuadamente sus recursos financieros.

La relación positiva entre estas dos variables puede implicar que las mejoras en la percepción de una de estas áreas pueden influir positivamente en la percepción de la otra. Por ejemplo, si la universidad fortalece la protección de los derechos colectivos, esto podría mejorar la percepción de que hay un equilibrio presupuestal adecuado.

El análisis de la tabla 22 de correlaciones sugiere que existe una relación positiva y significativa entre la percepción de los derechos colectivos del docente universitario y el equilibrio presupuestal. Esta relación moderada indica que ambas áreas están interconectadas, lo que significa que mejorar en una podría tener efectos beneficiosos en la otra. Para la universidad, esto implica que estrategias que fortalezcan los derechos colectivos del personal docente también pueden contribuir a una mejor percepción de la estabilidad financiera y la gobernanza presupuestal, generando un ambiente más positivo y equilibrado en la institución.

Tabla 22*Correlaciones*

		Derechos colectivos del docente universitario	Equilibrio presupuestal
Derechos colectivos del docente universitario	Correlación de Pearson	1	,477**
	Sig. (unilateral)		0.005
	N	28	28
Equilibrio presupuestal	Correlación de Pearson	,477**	1
	Sig. (unilateral)	0.005	
	N	28	28

Nota. De los procesos laborales y los respondientes.

Segunda

La tabla 23 denota la correlación de Pearson entre dos variables: "Participación y Representatividad" y "Equilibrio presupuestal".

La correlación es de 0.216, lo que indica una correlación positiva pero débil. Esto sugiere que existe una relación leve entre la participación y representatividad de los docentes y la percepción del equilibrio presupuestal. Sin embargo, esta relación no es lo suficientemente fuerte como para considerarse significativa en términos prácticos.

Significación Estadística:

El valor de significación (Sig. unilateral) es 0.134, lo que indica que la correlación no es estadísticamente significativa al nivel convencional de 0.05. Esto significa que no hay suficiente evidencia para afirmar que existe una relación significativa entre la participación y representatividad de los docentes y el equilibrio presupuestal.

Dado que la correlación es débil y no significativa, se podría inferir que la participación y representatividad de los docentes no tienen un impacto considerable en cómo perciben el equilibrio presupuestal dentro de la universidad. Esto podría sugerir que otros factores, más allá de la participación y representatividad, influyen de manera más fuerte en la percepción del equilibrio presupuestal.

La falta de una relación significativa también podría indicar que mejorar la participación y representatividad por sí sola no necesariamente resultaría en una mejora

en la percepción del equilibrio presupuestal. Podría ser necesario abordar otros aspectos o combinar varios esfuerzos para tener un impacto significativo.

El análisis de la tabla de correlaciones sugiere que la relación entre la "Participación y Representatividad" y el "Equilibrio presupuestal" es débil y no significativa. Esto indica que, dentro de esta muestra, la participación y representatividad de los docentes no se relacionan fuertemente con cómo perciben el equilibrio presupuestal de la universidad. Para mejorar la percepción del equilibrio presupuestal, la universidad podría necesitar enfocarse en otros factores o en una combinación de esfuerzos, más allá de simplemente aumentar la participación y representatividad.

Tabla 23

		Participación y Representatividad	Equilibrio presupuestal
Participación y Representatividad	Correlación de Pearson	1	0.216
	Sig. (unilateral)		0.134
	N	28	28
Equilibrio presupuestal	Correlación de Pearson	0.216	1
	Sig. (unilateral)	0.134	
	N	28	28

Nota. De los procesos laborales y los respondientes.

Tercera

La tabla 24 presenta la correlación de Pearson entre dos variables: "Condiciones Laborales y Beneficios" y "Equilibrio presupuestal". Es de 0.269, lo que indica una correlación positiva pero débil. Esto sugiere que existe una relación leve entre la percepción de las condiciones laborales y beneficios, y la percepción del equilibrio presupuestal. Sin embargo, la relación no es lo suficientemente fuerte como para tener un impacto considerable en términos prácticos.

El valor de significación (Sig. unilateral) es 0.083, lo que indica que la correlación no es estadísticamente significativa al nivel convencional de 0.05. Aunque está cerca de ser significativa, no alcanza el umbral necesario para considerarse como una relación estadísticamente robusta.

La correlación débil y no significativa sugiere que, en esta muestra, las percepciones de las condiciones laborales y los beneficios no tienen una fuerte influencia en cómo los docentes perciben el equilibrio presupuestal. Esto puede indicar que otros factores, aparte de las condiciones laborales y los beneficios, son más determinantes en la percepción del equilibrio presupuestal.

Dado que la relación no es significativa, se podría reflexionar sobre la necesidad de explorar otras variables que puedan influir más directamente en la percepción del equilibrio presupuestal.

El análisis de la tabla indica que la relación entre las "Condiciones Laborales y Beneficios" y el "Equilibrio presupuestal" es débil y no significativa dentro de la muestra de 28 observaciones. Esto sugiere que, aunque puede haber una leve tendencia a que mejores condiciones laborales y beneficios se asocien con una mejor percepción del equilibrio presupuestal, esta relación no es lo suficientemente fuerte ni consistente.

Tabla 24

Correlaciones		Condiciones Laborales y Beneficios	Equilibrio presupuestal
Condiciones Laborales y Beneficios	Correlación de Pearson	1	0.269
	Sig. (unilateral)		0.083
	N	28	28
Equilibrio presupuestal	Correlación de Pearson	0.269	1
	Sig. (unilateral)	0.083	
	N	28	28

Nota. De los procesos laborales y los respondientes.

Cuarta

La tabla 25 presenta la correlación de Pearson entre dos variables: "Capacidad de Negociación y Resolución de Conflictos" y "Equilibrio presupuestal" y es de 0.644, lo que indica una correlación positiva fuerte. Esto sugiere que una mejor percepción de la capacidad de negociación y resolución de conflictos se asocia fuertemente con una mejor percepción del equilibrio presupuestal. Es decir, cuando los docentes perciben que la universidad maneja bien las negociaciones y la resolución de conflictos, tienden también a percibir que existe un buen manejo del presupuesto.

El valor de significación (Sig. unilateral) es 0.000, lo que indica que la correlación es estadísticamente significativa al nivel de 0.01 (es decir, $p < 0.01$). Esto refuerza la confiabilidad de la relación observada, indicando que es muy poco probable que esta correlación ocurra por azar.

La fuerte correlación y la significación estadística sugieren que la capacidad de la universidad para negociar y resolver conflictos tiene un impacto considerable en cómo los docentes perciben el manejo del presupuesto. Esto podría implicar que mejorar las prácticas de negociación y resolución de conflictos podría tener un efecto positivo directo en la percepción de estabilidad y equilibrio financiero.

La interconexión entre estas dos variables subraya la importancia de las habilidades de gestión y resolución de conflictos en el contexto de la gobernanza universitaria, ya que influye en la percepción general del equilibrio presupuestal.

El análisis de la tabla indica que existe una fuerte y significativa relación positiva entre la "Capacidad de Negociación y Resolución de Conflictos" y el "Equilibrio presupuestal". Esto sugiere que las percepciones sobre la capacidad de la universidad para manejar conflictos y negociar efectivamente están fuertemente ligadas a cómo se percibe el equilibrio y la estabilidad financiera. Por lo tanto, fortalecer las habilidades y estrategias en estas áreas podría mejorar no solo la percepción del manejo de conflictos, sino también la confianza en la gestión presupuestal de la universidad. Esta interconexión subraya la importancia de una gestión integrada y efectiva en la universidad.

Tabla 25

Correlaciones		Capacidad de Negociación y Resolución de Conflictos	Equilibrio presupuestal
Capacidad de Negociación y Resolución de Conflictos	Correlación de Pearson	1	,644**
	Sig. (unilateral)		0.000
	N	28	28
Equilibrio presupuestal	Correlación de Pearson	,644**	1
	Sig. (unilateral)	0.000	
	N	28	28

Nota. De los procesos laborales y los respondientes.

PROCESO DE NEGOCIACION COLECTIVA:

El caso presentado en la tabla 26 resume el conflicto jurídico entre el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) y la Universidad Nacional de Moquegua (UNAM), junto con el Sindicato de Docentes de la UNAM (SIDUNAM), centrado en la nulidad parcial de un convenio colectivo debido a la supuesta falta de viabilidad presupuestaria.

1 El MEF demanda la nulidad de ciertas cláusulas del convenio colectivo, argumentando que no cumplían con las normativas legales que exigen respaldo presupuestario para su ejecución. El juzgado de primera instancia declara fundada la demanda, anulando dichas cláusulas, lo que motivó a la UNAM y SIDUNAM a apelar, cuestionando la interpretación de la ley y la valoración de las pruebas.

2 El conflicto involucra al MEF, la UNAM y el sindicato SIDUNAM, donde el MEF busca mantener la nulidad parcial del convenio, mientras que la UNAM y SIDUNAM apelan buscando la revocación de la sentencia.

3 El objetivo central del MEF es anular las cláusulas del convenio que otorgaban beneficios económicos sin el debido respaldo presupuestario. La UNAM, por su parte, argumenta que dichas cláusulas sí contaban con viabilidad presupuestaria, y por tanto, la sentencia debería ser revocada.

4 Las cláusulas impugnadas están relacionadas con apoyo alimentario y movilidad local, que, según el MEF, no contaban con respaldo presupuestario adecuado al momento de su firma, hecho que fue ratificado por el juzgado de primera instancia.

5 La base legal de la sentencia se fundamenta en la Ley N° 31188 y el Decreto Supremo N° 008-2022-PCM, que regulan la negociación colectiva en el sector público. La UNAM cuestiona la interpretación de estas normativas, argumentando que se omitieron consideraciones clave.

6 El MEF sostiene que el proceso de negociación no respetó los procedimientos legales establecidos, especialmente en cuanto a prever la disponibilidad presupuestaria, lo cual fue respaldado por la sentencia.

7 La sentencia se apoya en jurisprudencia previa que refuerza la necesidad de contar con respaldo presupuestario para la validez de convenios colectivos en el sector público. La UNAM, sin embargo, cuestiona la relevancia de la jurisprudencia citada, considerando que no es directamente aplicable al caso.

8 El MEF alega que la UNAM no presentó pruebas válidas de disponibilidad presupuestaria antes de firmar el convenio, lo cual fue aceptado por el juzgado. La UNAM, en su apelación, presenta informes presupuestarios posteriores a la firma del convenio, los cuales son desestimados por el MEF.

9 La sentencia anula las cláusulas impugnadas, lo que implica que los beneficios económicos pactados no pueden ser otorgados. La UNAM busca la reversión de esta anulación, mientras que el MEF insiste en la necesidad de mantener la nulidad para asegurar la legalidad y responsabilidad fiscal.

10 El MEF argumenta que permitir la ejecución de un convenio sin respaldo presupuestario crearía un precedente peligroso en la administración pública. La sentencia refuerza esta perspectiva, mientras que la UNAM sugiere que este enfoque podría desincentivar futuras negociaciones colectivas.

11 La sentencia adopta una interpretación estricta y literal de las leyes aplicables, alineándose con la postura del MEF. La UNAM considera que esta interpretación fue excesivamente rigurosa y no consideró las particularidades del caso.

12 El MEF argumenta que su demanda protege el derecho constitucional de administrar los recursos públicos de manera responsable. La UNAM, por su parte, sostiene que la sentencia afecta los derechos constitucionales de los trabajadores.

13 La sentencia podría reducir el impacto financiero en la UNAM y evitar futuros conflictos, aunque la UNAM teme que afecte la moral y las relaciones laborales.

14 La sentencia confirma la admisibilidad de la demanda, procediendo a resolver sobre el fondo del asunto, mientras que la UNAM cuestiona algunos aspectos formales.

15 El MEF solicita la ratificación de la nulidad parcial del convenio, alineándose con lo decidido en primera instancia, mientras que la UNAM busca la revocación total de la sentencia.

Este resumen refleja la complejidad del caso, donde se enfrentan interpretaciones legales y la viabilidad económica de los acuerdos colectivos en el sector público, enmarcado en la necesidad de mantener la legalidad y la responsabilidad fiscal.

Tabla 26

Matriz de alegatos

Puntos Clave	Demanda del MEF	Sentencia en Primera Instancia	Apelación	Escrito del MEF Solicitando Ratificación
1. Contexto del Conflicto	MEF demanda a la UNAM y SIDUNAM por presunta nulidad de partes del convenio colectivo debido a falta de viabilidad presupuestaria.	El juzgado declara fundada la demanda del MEF, determinando que ciertas cláusulas del convenio son nulas por falta de cumplimiento legal.	La UNAM apela argumentando que la sentencia no valoró correctamente las pruebas y que hubo un error en la interpretación de la ley.	El MEF solicita la ratificación de la sentencia, argumentando que la decisión inicial está bien fundamentada y debe ser confirmada.

2. Partes Involucradas	Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) contra la Universidad Nacional de Moquegua (UNAM) y el Sindicato de Docentes de la UNAM (SIDUNAM).	Juzgado declara la nulidad parcial del convenio colectivo entre UNAM y SIDUNAM.	UNAM y SIDUNAM buscan que se revoque la sentencia de nulidad parcial del convenio colectivo.	MEF, a través de su Procuraduría Pública Especializada, insiste en la confirmación de la nulidad parcial dictada en primera instancia.
3. Objetivo Principal	Anular las cláusulas del convenio colectivo que otorgaban beneficios económicos sin respaldo presupuestario conforme a la normativa vigente.	Sentencia declara la nulidad de las cláusulas específicas del convenio que carecían de la aprobación presupuestaria previa.	UNAM solicita la revocación de la sentencia alegando que sí existía viabilidad presupuestaria para las cláusulas impugnadas.	MEF busca que se mantenga la nulidad parcial, citando la falta de pruebas de viabilidad presupuestaria al momento de la firma del convenio.
4. Cláusulas Impugnadas	Cláusulas sobre apoyo alimentario y movilidad local para los docentes, que según el MEF no contaban con respaldo presupuestario adecuado.	El juzgado considera que las cláusulas sobre apoyo alimentario y movilidad local fueron acordadas sin la debida previsión presupuestaria.	UNAM sostiene que la evaluación del juzgado sobre la falta de respaldo presupuestario fue incorrecta y que existían informes que lo avalaban.	MEF insiste en que los informes presentados por UNAM fueron posteriores a la firma del convenio y, por tanto, no son válidos como prueba.

5. Base Legal	Se basa en la Ley N° 31188 y el Decreto Supremo N° 008-2022-PCM, que regulan la negociación colectiva en el sector público y requieren respaldo presupuestario.	La sentencia se fundamenta en las mismas normativas, concluyendo que el convenio colectivo violó dichas leyes al no prever el presupuesto necesario.	UNAM argumenta que la interpretación de estas leyes por parte del juzgado fue incorrecta y que se omitieron consideraciones clave.	MEF argumenta que la interpretación de la ley fue correcta y que el convenio debía contar con la viabilidad presupuestaria antes de ser firmado.
6. Procedimiento de Negociación	MEF alega que el proceso de negociación no cumplió con los procedimientos requeridos por la ley, especialmente en términos de prever la disponibilidad presupuestaria.	Sentencia establece que la negociación colectiva no respetó los procedimientos legales, lo que justifica la nulidad parcial del convenio.	UNAM afirma que sí cumplió con los procedimientos, presentando informes de disponibilidad presupuestaria aunque fueran posteriores.	MEF refuerza que los procedimientos fueron violados al no presentar los informes presupuestarios antes de la firma del convenio.
7. Jurisprudencia Aplicada	MEF cita casos previos donde la falta de viabilidad presupuestaria llevó a la nulidad de acuerdos similares en el sector público.	La sentencia se apoya en jurisprudencia que refuerza la necesidad de contar con respaldo presupuestario previo para la validez de los convenios.	UNAM cuestiona la relevancia de la jurisprudencia citada, alegando que no es directamente aplicable al caso en cuestión.	MEF defiende que la jurisprudencia citada es directamente aplicable y fortalece la validez de la sentencia en primera instancia.

8. Argumentación sobre Pruebas	MEF argumenta que UNAM no presentó pruebas válidas de disponibilidad presupuestaria antes de firmar el convenio.	Sentencia acepta la argumentación del MEF, destacando la falta de pruebas de viabilidad presupuestaria antes de la firma del convenio.	UNAM presenta informes presupuestarios fechados después del convenio como pruebas, argumentando que estos validan la negociación.	MEF desestima las pruebas presentadas por UNAM por estar fechadas posteriormente a la firma, lo que las invalida como respaldo previo.
9. Consecuencia para el Convenio	Solicita la nulidad de las cláusulas económicas del convenio colectivo debido a la falta de respaldo presupuestario.	Sentencia anula las cláusulas impugnadas del convenio, lo que implica que los beneficios económicos pactados no pueden ser otorgados.	UNAM busca la reversión de esta anulación, argumentando que sí se contaba con viabilidad económica para los acuerdos.	MEF insiste en que la anulación parcial es necesaria para mantener la legalidad y la responsabilidad fiscal en la gestión pública.
10. Efecto sobre la Negociación Colectiva	MEF argumenta que permitir la ejecución de un convenio sin respaldo presupuestario sentaría un precedente peligroso en la administración pública.	Sentencia refuerza que los convenios colectivos en el sector público deben cumplir estrictamente con los requisitos presupuestarios y legales.	UNAM sugiere que el enfoque del juzgado puede desincentivar futuras negociaciones colectivas en el sector público.	MEF mantiene que la decisión es crucial para asegurar que todas las negociaciones colectivas cumplan con las leyes y normativas presupuestarias.
11. Interpretación del Juez	MEF pide una interpretación estricta de las leyes que regulan la negociación colectiva y el presupuesto público.	Sentencia adopta una interpretación estricta y literal de las leyes aplicables para justificar la nulidad parcial del convenio.	UNAM argumenta que el juez interpretó de manera demasiado estricta la ley, sin considerar las particularidades del caso.	MEF defiende la necesidad de una interpretación estricta para evitar abusos y asegurar la disciplina fiscal en las negociaciones colectivas.

12. Derechos Constitucionales	MEF alega que su demanda no solo cumple con la ley, sino que también protege el derecho constitucional de administrar los recursos públicos de manera responsable.	Sentencia se alinea con la protección del interés público y la responsabilidad fiscal como principios constitucionales.	UNAM sostiene que la sentencia afecta los derechos constitucionales de los trabajadores a la negociación colectiva y al bienestar económico.	MEF argumenta que la sentencia no vulnera derechos, sino que protege el interés público y la estabilidad económica del Estado.
13. Impacto en la Relación Laboral	MEF afirma que la ejecución del convenio sin respaldo presupuestario podría generar inestabilidad económica y conflictos adicionales en la administración pública.	Sentencia anula las cláusulas impugnadas, lo que podría reducir el impacto financiero en la UNAM y evitar conflictos mayores en el futuro.	UNAM teme que la anulación de las cláusulas afecte la moral y las relaciones laborales dentro de la universidad.	MEF defiende la necesidad de la nulidad para mantener un equilibrio fiscal y evitar problemas financieros futuros en la institución.
14. Requisitos de Admisibilidad	MEF asegura que su demanda cumple con todos los requisitos procesales y legales para ser admitida y resuelta favorablemente.	Sentencia confirma la admisibilidad de la demanda y procede a resolver sobre el fondo del asunto.	UNAM cuestiona algunos aspectos formales de la demanda, aunque la apelación se centra más en el fondo del asunto.	MEF reafirma que la demanda fue correctamente admitida y que la sentencia debe ser confirmada en su totalidad.

15. Solicitud Final	MEF pide que se declare nulo el convenio en las partes que otorgaban beneficios económicos sin respaldo presupuestario y se reestablezca la legalidad.	Sentencia declara la nulidad parcial del convenio, alineándose con lo solicitado por el MEF.	UNAM solicita la revocación total de la sentencia y la restitución de los beneficios económicos pactados en el convenio.	MEF solicita que se confirme la sentencia en todos sus términos, asegurando la corrección y la legalidad del proceso seguido.
------------------------------------	--	--	--	---

Nota. De los procesos laborales y los respondientes.

DISCUSIÓN DE LA BASE LEGAL

En el caso presentado, el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) fundamenta su demanda en la Ley N° 31188 y el Decreto Supremo N° 008-2022-PCM, que exigen respaldo presupuestario para cualquier convenio colectivo en el sector público. La sentencia de primera instancia respalda esta interpretación estricta de la ley, anulando parcialmente el convenio entre la UNAM y SIDUNAM por no cumplir con estos requisitos.

La UNAM apela, argumentando que la interpretación de la ley fue demasiado rígida y que sus informes presupuestarios, aunque presentados posteriormente, cumplían con el espíritu de la normativa. Sin embargo, el MEF insiste en que la viabilidad presupuestaria debe ser aprobada antes de la firma del convenio, sin excepciones, para garantizar la responsabilidad fiscal.

En cuanto a la jurisprudencia aplicada, el MEF cita precedentes en los que la falta de viabilidad presupuestaria llevó a la nulidad de convenios similares, lo que refuerza su posición. La UNAM cuestiona la aplicación de estos precedentes, alegando diferencias contextuales en su caso, pero el MEF sostiene que mantener la coherencia legal es esencial para evitar precedentes que debiliten la disciplina fiscal.

Finalmente, el MEF defiende que su postura protege no solo la legalidad, sino también derechos constitucionales como la responsabilidad fiscal y la estabilidad económica, lo

que justifica la nulidad parcial del convenio. La UNAM, por su parte, alega que la sentencia afecta los derechos constitucionales de los trabajadores a una negociación colectiva justa.

Tabla 27

Puntos Clave	Demanda del MEF	Sentencia en Primera Instancia	Apelación	Escrito del MEF Solicitando Ratificación
Base Legal	Descriptivo: El MEF se basa en la Ley N° 31188 y el Decreto Supremo N° 008-2022-PCM . Estas normativas exigen que cualquier convenio colectivo en el sector público tenga respaldo presupuestario antes de su aprobación.	Descriptivo: La sentencia confirma que el convenio colectivo no cumplió con los requisitos de la Ley N° 31188 y el D.S. N° 008-2022-PCM , lo que justifica la nulidad parcial.	Descriptivo: UNAM argumenta que la interpretación de la ley fue demasiado rígida y que los informes presupuestarios, aunque posteriores, cumplan con el espíritu de la Ley N° 31188 .	Descriptivo: El MEF insiste en que la Ley N° 31188 y el D.S. N° 008-2022-PCM requieren explícitamente que la viabilidad presupuestaria sea aprobada antes de la firma del convenio.
Argumentativo	El MEF argumenta que sin la aprobación presupuestaria previa, como lo exige la Ley N° 31188 , cualquier acuerdo es nulo y no debe ser ejecutado.	La sentencia adopta una interpretación estricta de la Ley N° 31188 , afirmando que sin viabilidad presupuestaria, los acuerdos colectivos son ilegales.	UNAM sugiere que los informes presentados después de la firma del convenio deberían ser aceptados como válidos, promoviendo una interpretación más flexible de la ley.	El MEF sostiene que cualquier flexibilización en la interpretación de estas normativas podría socavar la responsabilidad fiscal del sector público.

Jurisprudencia Aplicada	Descriptivo: El MEF cita el expediente N° 00590-2023-0-2601-JR-LA-02 , donde la falta de viabilidad presupuestaria llevó a la nulidad de un convenio colectivo similar.	Descriptivo: La sentencia se apoya en el expediente N° 00594-2023-0-0601-JR-LA-01 de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, que también trató la nulidad de un convenio por falta de viabilidad presupuestaria.	Descriptivo: UNAM argumenta que el caso citado por el juzgado no es directamente aplicable, dado que las circunstancias en su caso eran distintas y los informes fueron presentados, aunque tarde.	Descriptivo: El MEF reafirma que la jurisprudencia, incluyendo los expedientes N° 00590-2023-0-2601-JR-LA-02 y N° 00594-2023-0-0601-JR-LA-01 , establece claramente que la falta de viabilidad presupuestaria invalida los acuerdos.
Argumentativo:	El MEF utiliza este precedente para reforzar su argumento de que cualquier convenio firmado sin viabilidad presupuestaria es nulo de pleno derecho.	La sentencia sigue la jurisprudencia, subrayando que los precedentes legales apoyan la nulidad cuando no se cumple con las normativas presupuestarias.	UNAM sugiere que el contexto y los detalles específicos de su situación no fueron adecuadamente considerados, lo que debería llevar a una diferente aplicación de la jurisprudencia.	El MEF argumenta que la aplicación de esta jurisprudencia es necesaria para mantener la coherencia legal y evitar precedentes que puedan debilitar la disciplina fiscal.
Descripción de los Derechos Constitucionales	El MEF alega que la responsabilidad fiscal es un derecho constitucional implícito en la gestión pública y debe ser protegido por la ley.	La sentencia respalda que la protección del interés público y la responsabilidad fiscal son principios constitucionales fundamentales, que justifican la nulidad del convenio.	UNAM argumenta que la nulidad de las cláusulas afecta los derechos constitucionales de los trabajadores, como el derecho a una negociación colectiva justa.	El MEF sostiene que la sentencia protege derechos constitucionales como la sostenibilidad económica y la gestión responsable de los recursos públicos .

Argumentativo	El MEF defiende que su postura no solo cumple con las normativas legales, sino que también es necesaria para salvaguardar el derecho constitucional a una gestión fiscal responsable.	La sentencia interpreta que la responsabilidad fiscal y la legalidad en la administración pública son derechos y deberes constitucionales, justificando la nulidad parcial.	UNAM sugiere que la interpretación del juzgado ignora el derecho constitucional de los trabajadores a beneficiarse de los acuerdos alcanzados en una negociación colectiva .	El MEF argumenta que asegurar la responsabilidad fiscal y la estabilidad económica es crucial para proteger los derechos de todos los ciudadanos, no solo de los trabajadores involucrados.
----------------------	--	--	--	---

Nota. De los procesos laborales y los respondientes.

4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

Primera

Para generar una discusión de los resultados con el objetivo de "Probar que se genera vía constitucional, derechos colectivos del docente universitario que debe ejercer el sindicato para el otorgamiento de beneficios colectivos en tanto guarde nexo directo con el equilibrio presupuestal en la Universidad Nacional de Moquegua, 2024", es importante analizar cómo los hallazgos de las investigaciones mencionadas pueden relacionarse y aportar al cumplimiento de este objetivo. Donde la correlación de Pearson fue de 0.477.

Al respecto Castillo Medina (2023) encontró una correlación muy alta ($Rho = 0.864$) entre la ejecución presupuestal y la calidad del gasto en un programa penal, lo que resalta la importancia de una gestión eficiente para lograr resultados óptimos. En contraste, la correlación más baja en el caso de la Universidad Nacional de Moquegua podría indicar desafíos específicos en la vinculación entre la gestión presupuestal y los derechos colectivos, posiblemente debido a las particularidades del contexto

universitario. Gutiérrez López et al. (2023) demostraron que la programación multianual de inversiones impactó positivamente en la ejecución presupuestaria de una universidad, mejorando significativamente su desempeño. Este hallazgo sugiere que una planificación a largo plazo, alineada con objetivos claros, puede fortalecer la relación entre el presupuesto y los beneficios colectivos. Cordero Zamora & Chihuan Sauñe (2024) encontraron que las fases de ejecución y evaluación presupuestal mostraron una alta correlación con la adquisición eficiente de bienes y servicios en un comedor universitario. Este resultado resalta la importancia de la ejecución efectiva del presupuesto para lograr objetivos específicos.

Polo Carapo (2023) demostró que la negociación colectiva puede tener un impacto directo y positivo en la mejora de las remuneraciones y el desempeño de los trabajadores. Esto refuerza la importancia del rol sindical en la lucha por derechos colectivos. Espinoza Cruz (2023) identificó deficiencias significativas en la planificación y supervisión presupuestal, lo que impactó negativamente en la eficiencia operativa de una universidad. Ventura Carrillo (2023) encontró una alta correlación entre la ejecución presupuestal y el proceso de contrataciones en una municipalidad, subrayando la importancia de la gestión presupuestal en el logro de objetivos organizativos.

Huillca Sergo (2023) destacó la importancia de la planificación efectiva de auditorías financieras para mejorar la gestión de recursos. Este hallazgo sugiere que una auditoría rigurosa podría identificar áreas de mejora en la gestión presupuestal de la Universidad Nacional de Moquegua, lo que a su vez podría fortalecer la relación entre presupuesto y derechos colectivos.

En estudios más específicos de la negociación colectiva, como los de González (2023) y Bertoldo & Tagliavini (2023), se subraya la adaptabilidad y efectividad de la negociación colectiva en contextos de crisis y el uso de herramientas emocionales y comunicativas para facilitar acuerdos. Esto implica que el éxito del sindicato en Moquegua podría depender no solo de la gestión presupuestal, sino también de la habilidad para negociar y adaptarse a las circunstancias específicas. Correa Carrasco (2024) y Ramírez (2024) analizan la necesidad de ajustes normativos y la adaptación a

nuevos contextos, como la digitalización. Esto sugiere que, en Moquegua, además de un equilibrio presupuestal, podría ser necesario revisar las normativas y estrategias sindicales para maximizar los beneficios colectivos.

Gárate Castro (2024) y Monereo Pérez (2024) ofrecen una visión detallada de los convenios colectivos y los desafíos legales y sociales, lo cual es relevante para comprender las limitaciones y oportunidades que enfrenta el sindicato en Moquegua para ejercer derechos colectivos dentro del marco constitucional. Cabrel Ríos (2024) señala los límites constitucionales que pueden restringir las mejoras salariales en entidades públicas, lo que es particularmente relevante en el contexto de la Universidad Nacional de Moquegua. Esto podría explicar por qué la correlación encontrada es moderada, ya que las limitaciones legales y constitucionales pueden estar imponiendo restricciones significativas. Finalmente, Zegarra Amoretti (2024) muestra que la negociación colectiva puede mejorar el bienestar laboral, pero enfrenta desafíos en su implementación.

En resumen, la correlación de Pearson de 0.477 en la Universidad Nacional de Moquegua indica una relación moderada entre los derechos colectivos del docente universitario y el equilibrio presupuestal, lo que sugiere que, aunque existe un vínculo, este no es lo suficientemente fuerte para garantizar automáticamente el éxito de las negociaciones sindicales sin considerar otros factores. La comparación con otras investigaciones revela que la gestión eficiente, la planificación a largo plazo, la adaptabilidad normativa y la negociación efectiva son cruciales para fortalecer esta relación y maximizar los beneficios colectivos.

2

Para generar una discusión de los resultados en función del objetivo planteado — “Demostrar que se genera vía constitucional, derechos colectivos del docente universitario que debe ejercer el sindicato, como es Participación y Representatividad, en tanto guarde nexo directo con el equilibrio presupuestal en la Universidad Nacional de Moquegua, 2024” — y teniendo en cuenta los resultados de una correlación de

Pearson de 0.216, es fundamental analizar cómo se relacionan estos resultados con los hallazgos de las tesis.

Castillo Medina (2023) encontró una correlación muy alta ($Rho = 0.864$) entre la ejecución presupuestal y la calidad del gasto en un programa penal, lo que demuestra una conexión sólida y directa entre la eficiencia presupuestal y la calidad de los resultados. La débil correlación en la Universidad Nacional de Moquegua sugiere que, a diferencia del programa penal estudiado por Castillo Medina, la relación entre presupuesto y derechos colectivos en la universidad podría estar influenciada por otros factores que diluyen la conexión directa, como la falta de mecanismos institucionales claros para vincular el presupuesto con los derechos de participación y representatividad.

Gutiérrez López et al. (2023) encontraron que la programación multianual de inversiones mejoró significativamente la ejecución presupuestaria en la Universidad Nacional de San Martín, lo que sugiere que una planificación financiera sólida puede tener un impacto positivo en los resultados. Sin embargo, en Moquegua, la baja correlación podría indicar que la planificación presupuestaria no está alineada de manera efectiva con los derechos colectivos, o que las prioridades presupuestales no están orientadas a fortalecer la participación y representatividad docente. Cordero Zamora & Chihuan Sauñe (2024) evidenciaron una alta correlación entre las fases de ejecución y evaluación presupuestal y la adquisición eficiente de bienes y servicios, subrayando la importancia de una gestión presupuestal efectiva. La correlación baja en Moquegua podría reflejar una falta de correspondencia entre las fases de ejecución presupuestal y los mecanismos de participación y representatividad docente, sugiriendo que estos procesos no están siendo considerados prioritarios en la gestión financiera de la universidad.

Polo Carapo (2023) demostró que la negociación colectiva tuvo un impacto directo y positivo en la mejora de las remuneraciones y el desempeño de los trabajadores en una

municipalidad. Esto refuerza la importancia de la negociación colectiva como un medio para fortalecer los derechos colectivos. Sin embargo, la baja correlación en Moquegua podría indicar que el sindicato no está logrando vincular de manera efectiva la negociación colectiva con el equilibrio presupuestal, lo que limita su capacidad para ejercer influencia significativa en la participación y representatividad. Espinoza Cruz (2023) identificó deficiencias en la planificación y supervisión presupuestal que impactaron negativamente la eficiencia operativa en una universidad. De manera similar, la débil correlación en Moquegua podría sugerir que deficiencias en la planificación y supervisión presupuestal están obstaculizando la posibilidad de que los derechos colectivos se vinculen de manera efectiva con el presupuesto institucional.

Ventura Carrillo (2023) encontró una fuerte interdependencia entre la ejecución presupuestal y el proceso de contrataciones en una municipalidad, lo que destaca la importancia de la gestión financiera para el logro de objetivos administrativos. La baja correlación en Moquegua, en contraste, podría indicar que la ejecución presupuestal no está directamente influenciando la participación y representatividad de los docentes, o que estos aspectos no están siendo adecuadamente considerados dentro de los procesos financieros. Huillca Sergo (2023) enfatizó la importancia de una planificación efectiva de auditorías financieras para mejorar la gestión de recursos. En Moquegua, la baja correlación podría ser un indicio de que una planificación inadecuada o la falta de auditorías efectivas están limitando la capacidad del sindicato para vincular los derechos colectivos con el equilibrio presupuestal. Estudios específicos sobre la negociación colectiva, como los de González (2023) y Bertoldo & Tagliavini (2023), subrayan la adaptabilidad y efectividad de la negociación colectiva en contextos de crisis y el uso de herramientas emocionales y comunicativas para facilitar acuerdos. Sin embargo, la baja correlación en Moquegua podría reflejar que las estrategias actuales del sindicato no están siendo lo suficientemente adaptativas o efectivas para fortalecer la participación y representatividad en relación con el presupuesto.

Correa Carrasco (2024) y Ramírez (2024) analizan la necesidad de ajustes normativos para que la negociación colectiva siga siendo eficaz en un contexto globalizado y digitalizado. La baja correlación en Moquegua podría indicar que estos ajustes normativos son necesarios para fortalecer la conexión entre los derechos colectivos y el presupuesto, permitiendo que la participación y representatividad docente se traduzcan en beneficios reales.

Gárate Castro (2024) y Monereo Pérez (2024) ofrecen un análisis detallado de los convenios colectivos y los desafíos legales, lo cual es relevante para comprender las limitaciones que enfrenta el sindicato en Moquegua. La baja correlación sugiere que, a pesar de la existencia de estos convenios, la representación y participación docente no están suficientemente vinculadas al equilibrio presupuestal. Finalmente, Cabrel Ríos (2024) y Zegarra Amoretti (2024) señalan que los límites constitucionales y la falta de conocimiento normativo pueden afectar la efectividad de la negociación colectiva y el bienestar laboral. La correlación baja en Moquegua podría reflejar estas limitaciones, indicando que los derechos de participación y representatividad no están siendo plenamente ejercidos o protegidos dentro del marco presupuestal.

Comparando con otras investigaciones, se destaca la necesidad de mejorar la planificación, supervisión, y ejecución presupuestal, así como de adaptar las estrategias sindicales y normativas para fortalecer la conexión entre estos derechos colectivos y la gestión financiera de la universidad. Esto es crucial para que la participación y representatividad docente se traduzcan en beneficios tangibles y efectivos en el contexto universitario.

3

Para desarrollar una discusión sobre los resultados en función del objetivo planteado —“Contrastar que se genera vía constitucional, derechos colectivos del docente universitario que debe ejercer el sindicato como es Condiciones Laborales y Beneficios, en tanto guarde nexo directo con el equilibrio presupuestal en la

Universidad Nacional de Moquegua, 2024” — y considerando los resultados de una correlación de Pearson de 0.269, es esencial analizar cómo estos resultados se comparan con los hallazgos de las tesis.

Castillo Medina (2023) encontró una correlación muy alta ($Rho = 0.864$) entre la ejecución presupuestal y la calidad del gasto en un programa penal, lo que subraya la importancia de una ejecución presupuestal eficiente para alcanzar objetivos de calidad. En comparación, la correlación baja en Moquegua podría sugerir que la gestión presupuestal en esta universidad no está suficientemente orientada hacia la mejora de las condiciones laborales y los beneficios docentes, o que otros factores internos o externos están diluyendo esta relación. Gutiérrez López et al. (2023) demostraron que la programación multianual de inversiones impactó positivamente la ejecución presupuestaria, mejorando notablemente el desempeño de una universidad. Este hallazgo resalta cómo una planificación financiera sólida puede tener efectos significativos en la gestión. Sin embargo, la correlación más baja en Moquegua podría indicar que, aunque se planifica el presupuesto, no se está priorizando adecuadamente la mejora de las condiciones laborales y beneficios de los docentes, o que estas mejoras no están claramente vinculadas al presupuesto. Polo Carapo (2023) mostró que la negociación colectiva tuvo un impacto directo y positivo en la mejora de las remuneraciones y el desempeño de los trabajadores en una municipalidad, lo que sugiere la importancia de la negociación como una herramienta para asegurar derechos laborales. En Moquegua, la correlación baja podría indicar que, aunque existen mecanismos de negociación colectiva, estos no están logrando conectar efectivamente las condiciones laborales y beneficios con la gestión presupuestal de manera significativa.

Espinoza Cruz (2023) identificó deficiencias en la planificación y supervisión presupuestal que afectaron negativamente la eficiencia operativa en una universidad. Ventura Carrillo (2023) encontró una fuerte interdependencia entre la ejecución presupuestal y el proceso de contrataciones, lo que subraya la importancia de una buena gestión presupuestal para la efectividad administrativa y el bienestar. Huillca Sergio

(2023) destacó la importancia de la planificación efectiva de auditorías financieras para mejorar la gestión de recursos humanos y financieros. González (2023) y Bertoldo & Tagliavini (2023) enfatizan la adaptabilidad y la resolución de conflictos a través de la negociación colectiva en contextos de crisis, lo que puede ser clave para mejorar las condiciones laborales. Sin embargo, en Moquegua, la correlación baja podría reflejar que las estrategias de negociación colectiva no están siendo lo suficientemente adaptativas o efectivas para influir significativamente en las condiciones laborales y beneficios dentro del contexto presupuestal. Gárate Castro (2024) y Monereo Pérez (2024) proporcionan un análisis detallado de los convenios colectivos y sus desafíos, lo que es relevante para entender las limitaciones que enfrenta el sindicato en Moquegua. La correlación baja sugiere que, a pesar de los convenios colectivos, la vinculación entre las condiciones laborales, beneficios y el presupuesto no es lo suficientemente fuerte, posiblemente debido a barreras legales o institucionales.

Finalmente, Cabrel Ríos (2024) y Zegarra Amoretti (2024) indican que los límites constitucionales y el desconocimiento normativo pueden afectar la efectividad de la negociación colectiva y el bienestar laboral.

La comparación con otros estudios destaca la necesidad de mejorar la planificación, ejecución y supervisión presupuestal, así como de adaptar las estrategias sindicales y normativas para fortalecer esta conexión. Solo mediante un enfoque integrado que considere estos factores se podrá garantizar que los derechos colectivos relacionados con las condiciones laborales y beneficios sean efectivamente protegidos y promovidos en el contexto presupuestal de la universidad.

4

La discusión de resultados de las tesis mencionadas puede abordarse considerando el objetivo planteado: "Determinar que se genera vía constitucional, derechos colectivos del docente universitario que debe ejercer el sindicato como es Capacidad de Negociación y Resolución de Conflictos, en tanto guarde nexo directo con el equilibrio presupuestal en la universidad nacional de Moquegua, 2024", con una correlación de Pearson de 0.644.

Impacto de la Programación Multianual de Inversiones en la Ejecución Presupuestaria (Gutiérrez López et al., 2023) refleja una planificación estratégica eficiente que podría ser aplicable en contextos de negociación sindical, donde una adecuada planificación financiera podría fortalecer la capacidad de negociación del sindicato, mejorando el equilibrio presupuestal.

Conexión entre la Gestión Presupuestal y la Adquisición de Bienes y Servicios (Cordero Zamora & Chihuan Sauñe, 2024) indica una relación sólida similar a la observada en la tesis principal. La gestión eficaz de recursos es crucial para mantener un equilibrio presupuestal, lo que a su vez podría respaldar la capacidad de negociación sindical si se demuestra que la gestión sindical contribuye a esta eficiencia. Influencia de la Negociación Colectiva en la Mejora de las Remuneraciones (Polo Carapo, 2023) sugiriendo que la capacidad de negociación sindical tiene un impacto significativo en los resultados financieros, lo que podría extrapolarse a la situación en la universidad de Moquegua, fortaleciendo la hipótesis de la tesis principal.

Aunque se logró una buena ejecución presupuestal, las deficiencias en planificación y supervisión que afectaron la eficiencia operativa (Espinoza Cruz, 2023) pueden servir como una advertencia en la tesis principal. La capacidad de negociación del sindicato debe ir acompañada de una supervisión adecuada para garantizar que los acuerdos contribuyan positivamente al equilibrio presupuestal.

La correlación extremadamente alta ($Rho = 0.984$) encontrada en este estudio destaca la importancia de la ejecución presupuestal en los procesos administrativos (Ventura Carrillo, 2023);, lo que podría indicar que una gestión financiera sólida es un pilar fundamental para fortalecer la capacidad de negociación sindical y mantener un equilibrio presupuestal adecuado.

La planificación efectiva en la auditoría financiera que mejora la identificación de riesgos también es relevante en el contexto de la tesis principal (Huillca Sergo, 2023). Un sindicato con capacidad de negociación bien desarrollada puede jugar un papel crucial en la identificación y mitigación de riesgos financieros, contribuyendo así al equilibrio presupuestal.

Al comparar los hallazgos de las tesis mencionadas, se observa que la capacidad de negociación y resolución de conflictos del sindicato está estrechamente relacionada con la eficiencia en la gestión financiera y el equilibrio presupuestal, aunque no alcanza los niveles de correlación más altos observados en estudios como los de Ventura Carrillo (2023) y Castillo Medina (2023). No obstante, los resultados sugieren que el sindicato, si bien tiene un impacto moderado, puede mejorar su influencia mediante una planificación y gestión financiera más rigurosas, alineando sus objetivos con la eficiencia administrativa y presupuestal, como lo demuestran los estudios de Gutiérrez López et al. (2023) y Huillca Sergo (2023).

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

Primera

Se ha demostrado que los "Derechos colectivos del docente universitario" y "Equilibrio presupuestal" revela una relación positiva moderada, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.477 y un nivel de significancia estadística ($p < 0.01$). Estos resultados sugieren que a medida que se perciben de manera más favorable los derechos colectivos de los docentes, también se tiende a percibir una mayor estabilidad en la gestión presupuestal de la universidad. Aunque la percepción presupuestal es alta mas no así la conciencia de los derechos laborales. Talvez sea por los presupuestos que reciben del canon minero. Es importante recordar que un porcentaje del 5% que corresponde a la región es para la UNAM.

Esta correlación significativa indica que las percepciones de los derechos colectivos y la estabilidad financiera no solo están interrelacionadas, sino que probablemente se influyen mutuamente. Por tanto, fortalecer la protección y el respeto de los derechos colectivos del cuerpo docente podría traducirse en una mejora en la percepción de un equilibrio presupuestal adecuado, lo que a su vez podría contribuir a un entorno institucional más equilibrado y positivo.

En términos prácticos, estos hallazgos sugieren que las políticas y estrategias que promuevan y protejan los derechos colectivos del personal docente no solo benefician a los docentes en sí, sino que también pueden tener un impacto positivo en la percepción de la estabilidad financiera y la gobernanza dentro de la universidad. Esto resalta la importancia de adoptar un enfoque integral que contemple tanto el bienestar del personal como la gestión financiera para promover un ambiente institucional saludable y sostenible.

Segunda

Se prueba que entre "Participación y Representatividad" y "Equilibrio presupuestal" hay una relación positiva débil, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.216, que no alcanza significancia estadística ($p = 0.134$). Estos resultados sugieren que, en la muestra estudiada, la participación y representatividad de los docentes tienen una relación limitada con la percepción del equilibrio presupuestal de la universidad, y esta relación no es lo suficientemente fuerte como para ser considerada significativa en términos prácticos. Podría ser por la escasa participación que existe de los integrantes en los gremios sindicales. Siendo esta de baja magnitud, se entiende que es baja la relación dado que la percepción del presupuesto es significativa.

La falta de significancia estadística y la debilidad de la correlación indican que otros factores, más allá de la participación y representatividad de los docentes, probablemente tienen un mayor impacto en cómo se percibe el equilibrio presupuestal dentro de la institución.

Estos hallazgos sugieren que aumentar la participación y representatividad de los docentes, por sí solo, no sería una estrategia efectiva para mejorar la percepción del equilibrio presupuestal en la universidad.

Tercera

El análisis entre "Condiciones Laborales y Beneficios" y "Equilibrio presupuestal" muestra una relación positiva débil, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.269. Aunque esta correlación sugiere una tendencia leve en la que mejores condiciones laborales y beneficios podrían asociarse con una mejor percepción del equilibrio presupuestal, la relación observada no es lo suficientemente fuerte como para ser considerada significativa en términos prácticos o estadísticos, dado que el valor de significación ($p = 0.083$) no alcanza el umbral convencional de 0.05. Quiere decir que si bien el presupuesto es voluminoso en la UNAM las condiciones remunerativas no lo son. Este es un reclamo permanente de los docentes, por ello que la relación es baja entre esta variable y dimensión.

Otra forma de plantearlo es que los resultados indican que, en la muestra analizada, las percepciones de las condiciones laborales y los beneficios no tienen un impacto considerable en cómo los docentes perciben el equilibrio presupuestal de la universidad.

Cuarta

Se prueba que entre "Capacidad de Negociación y Resolución de Conflictos" y "Equilibrio presupuestal" muestra una relación positiva fuerte, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.644, que es estadísticamente significativa ($p < 0.01$). Estos resultados indican que existe una asociación sólida entre la percepción de la capacidad del SIDUNAM para manejar negociaciones y resolver conflictos, y la percepción del equilibrio presupuestal. Los docentes confían en la fuerza de su organización. Por ello que su capacidad de negociación es apreciada, así como que tienen la percepción que el presupuesto es voluminoso.

La significancia estadística refuerza la confiabilidad de esta relación, sugiriendo que la capacidad del SIDUNAM en estas áreas no solo es crucial para la resolución efectiva de conflictos, sino que también tiene un impacto considerable en cómo los docentes perciben la estabilidad y el manejo financiero de la institución. En otras palabras, los

docentes que confían en la capacidad del sindicato para negociar y resolver conflictos también tienden a tener una percepción más favorable del equilibrio presupuestal.

Estos hallazgos subrayan la importancia de fortalecer las habilidades de gestión y resolución de conflictos en el contexto de la gobernanza universitaria, ya que una mejora en estas áreas podría traducirse en una percepción más positiva de la estabilidad financiera. Esto destaca la necesidad de una gestión integrada y efectiva que aborde tanto la resolución de conflictos como la administración financiera para mejorar la confianza y el equilibrio dentro de la universidad.

5.2. RECOMENDACIONES

Primera

Dado que los resultados indican una correlación positiva moderada y significativa entre la percepción de los "Derechos colectivos del docente universitario" y el "Equilibrio presupuestal", se recomienda a las autoridades universitarias que implementen políticas y estrategias orientadas a fortalecer y proteger los derechos colectivos del personal docente.

Estas estrategias pueden incluir la mejora de las condiciones laborales, el fortalecimiento de la representación sindical, y el aseguramiento de procesos transparentes y justos en la toma de decisiones que afecten al cuerpo docente. Al hacerlo, no solo se podría mejorar la percepción de los derechos colectivos entre los docentes, sino que también se podría influir positivamente en la percepción de un adecuado equilibrio presupuestal, promoviendo así una mayor confianza en la gestión financiera de la universidad.

Además, se sugiere que la universidad realice evaluaciones periódicas de la percepción de estos derechos y su impacto en la percepción de la estabilidad financiera. Esta retroalimentación permitirá ajustar y perfeccionar las estrategias implementadas, asegurando un ambiente institucional más positivo, con una gobernanza presupuestal que goce de mayor aceptación y confianza por parte de toda la comunidad académica.

La integración de políticas de protección y promoción de los derechos colectivos del docente no solo beneficiará a los docentes, sino que también podría contribuir de manera significativa a la percepción de una gestión financiera estable y equilibrada, lo que es esencial para la sostenibilidad a largo plazo de la institución.

Segunda

Se demuestra que en contraste con lo que se pueda decir, la propia desidia de los docentes en la "Participación y Representatividad" resulta pro debajo de la percepción que se tiene del "Equilibrio presupuestal", por lo mismo que se recomienda que la SIDUNAM explore y enfoque sus esfuerzos en crear conciencia sindical de participación total para que ambas variables puedan correlacionar de manera significativa. Ello implica talleres, seminarios, training.

Es preciso realizar un análisis más profundo para identificar otros factores que podrían influir de manera más significativa en la percepción del equilibrio presupuestal. Estos podrían incluir la transparencia en la gestión financiera, la comunicación efectiva de las políticas presupuestarias, y la estabilidad económica general de la institución.

Implementar una estrategia multifactorial que combine mejoras en la participación y representatividad con otras iniciativas orientadas a fortalecer la percepción de la estabilidad financiera. Esto podría incluir programas de formación para docentes en gestión presupuestaria, aumentar la transparencia en la asignación de recursos, y fomentar la participación en decisiones estratégicas que afecten al presupuesto.

Dado que la participación y representatividad de los docentes por sí sola no parece tener un impacto significativo en la percepción del equilibrio presupuestal, es fundamental que la universidad adopte un enfoque más holístico que considere múltiples factores para mejorar la percepción general del manejo presupuestal dentro de la institución.

Tercera

Dado que los resultados muestran una correlación débil y no significativa entre las "Condiciones Laborales y Beneficios" y la percepción del "Equilibrio presupuestal," se recomienda que la universidad enfoque sus esfuerzos en identificar y abordar otros

factores que puedan tener una mayor influencia en la percepción del equilibrio presupuestal.

Explorar Otras Variables Influyentes: Realizar un análisis más exhaustivo para identificar otros factores que puedan estar influyendo de manera más significativa en la percepción del equilibrio presupuestal. Estos factores podrían incluir la transparencia en la gestión financiera, la participación en la toma de decisiones presupuestarias, y la estabilidad económica general de la universidad.

Implementar Estrategias de Comunicación: Mejorar la comunicación interna respecto a la gestión del presupuesto y la asignación de recursos puede ser crucial. Asegurarse de que los docentes estén bien informados y comprendan cómo se gestionan los recursos podría mejorar la percepción del equilibrio presupuestal, independientemente de las condiciones laborales y beneficios.

Monitoreo Continuo: Establecer un sistema de monitoreo continuo para evaluar la percepción del equilibrio presupuestal entre los docentes, así como los factores que puedan estar influyendo en esta percepción. Esto permitirá realizar ajustes estratégicos en tiempo real y mejorar la gestión presupuestal de manera más efectiva.

Enfoque Integral: Considerar un enfoque multifactorial que no solo mejore las condiciones laborales y beneficios, sino que también abarque otros aspectos críticos de la gestión universitaria que podrían influir en la percepción del equilibrio presupuestal. En conclusión, mientras que las condiciones laborales y beneficios son importantes, los resultados sugieren que no son el factor más determinante en la percepción del equilibrio presupuestal. Por lo tanto, un enfoque más integral y basado en múltiples factores es recomendable para mejorar la percepción del equilibrio financiero dentro de la universidad.

Cuarta

Dado que los resultados muestran una fuerte correlación positiva y estadísticamente significativa entre la "Capacidad de Negociación y Resolución de Conflictos" y el "Equilibrio presupuestal", se recomienda a la universidad que invierta en el

fortalecimiento de las habilidades de negociación y resolución de conflictos como una estrategia clave para mejorar la percepción del manejo presupuestal.

Capacitación Continua: Implementar programas de formación continua para el personal administrativo y directivo enfocados en la mejora de habilidades de negociación y resolución de conflictos. Estos programas deben incluir técnicas avanzadas de mediación, negociación efectiva, y manejo de crisis.

Estrategias de Gestión Integrada: Desarrollar e implementar estrategias de gestión que integren la resolución de conflictos y la toma de decisiones financieras. Esto podría incluir la creación de protocolos claros para la resolución de conflictos que tengan en cuenta las implicaciones presupuestarias y la transparencia en las negociaciones relacionadas con la asignación de recursos.

Transparencia y Comunicación: Fomentar una cultura de transparencia y comunicación abierta en relación con la gestión presupuestal. Cuando los docentes y otros miembros del personal universitario están informados sobre cómo se manejan los recursos y cómo se resuelven los conflictos, es más probable que perciban una administración financiera estable y equilibrada.

Evaluación de Impacto: Establecer mecanismos para evaluar regularmente el impacto de las prácticas de negociación y resolución de conflictos en la percepción del equilibrio presupuestal. Esto permitirá ajustar las estrategias según sea necesario y asegurará que las mejoras en estas áreas continúen teniendo un efecto positivo en la percepción de estabilidad financiera.

En resumen, dado el fuerte vínculo entre la capacidad de la universidad para negociar y resolver conflictos y la percepción del equilibrio presupuestal, es crucial que la universidad invierta en fortalecer estas áreas. Al hacerlo, no solo mejorará la percepción del manejo financiero, sino que también fomentará un ambiente institucional más confiable y estable.

BIBLIOGRAFÍA

- Antúnez Sánchez, A., Ramírez Sánchez, A., & Díaz Ocampo, E. (2017). El control administrativo. La Contraloría General de la República. *Misión Jurídica*, 10(12), 177–199. <https://doi.org/10.25058/1794600x.150>
- Armijos Mayon, F. B. (2019). Gestión de administración de los recursos humanos. *Universidad y Sociedad*, 9(2), 313–318. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-163.pdf>
- Bertoldo, G., & Tagliavini, A. R. (2023). *NUEVAS HERRAMIENTAS PARA EL DIÁLOGO, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES LABORALES*. 23. <https://repositorio.21.edu.ar/handle/ues21/27010>
- Cabrel Ríos, J. R. (2024). *Límites constitucionales del derecho de negociación colectiva en las entidades públicas del país* [Universidad Nacional José faustino Sánchez Carrión]. <https://repositorio.unjpsc.edu.pe/handle/20.500.14067/9115>
- Cardoso, A. (2024). Collective Bargaining and the Extent of its Results in Brazil: Permanencies and Ruptures. *Dados*, 67(1), 1–35. <https://doi.org/10.1590/dados.2024.67.1.310>
- Castillo Betancourt, D. C. (2019). COMPETENCIAS LABORALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA EMPRESA DE ENTRETENIMIENTO Y JUEGOS DE AZAR. In *Carbohydrate Polymers* (Vol. 6, Issue 1). https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/2339/COMPETENCIAS_LABORALES_SATISFACCIÓN_LABORAL_EMPRESA_ENTRETENIMIENTO_JUEGOS_AZAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castillo Medina, E. E. (2023). *Ejecución presupuestal y calidad de gasto en el programa presupuestal penal 0086, de una corte superior de justicia – 2021*. UCV.
- Chávez Alizo, N. (2007). *Introducción a la investigación educativa*. Maracaibo: Gráfica González, 2007. <https://www.urbe.edu/UDWLibrary/InfoBook.do?id=4556>

- Cordero Zamora, R. R., & Chihuan Sauñe, P. P. (2024). *Gestión presupuestal y adquisición de bienes y servicios del comedor universitario de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2018* [Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga]. <https://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/6397>
- Correa Carrasco, M. (2024). *Retos actuales en la negociación colectiva*. 22. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9304174>
- Corrêa da Silvaa, M., Bernardes do Nascimento, J. C. H., & Gomes da Silva, J. D. (2020). *Teoria do Equilíbrio Pontuado : uma análise da execução orçamentária no Estado do Rio de Janeiro (2002-2018)*. 28(1), 27–46. <https://revistas.unimilitar.edu.co/index.php/rfce/article/view/4106/4290>
- Espinoza Cruz, R. F. (2023). *Ejecución presupuestal y eficiencia operativa en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión – Pasco 2017*. 94. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/3386>
- Espinoza Escobar, J. H. (2023). La contratación temporal de los docentes universitarios. necesidad de un reexamen desde la constitución peruana. *Estudios Constitucionales*, 21(2), 117–144. <https://doi.org/10.4067/s0718-52002023000200117>
- Fernández Toledo, R. (2019). *CONFIGURACIÓN DEL PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR: DENOMINACIÓN, NATURALEZA JURÍDICA, FUNDAMENTO Y CONTENIDO*. 245, 51–97. <https://www.scielo.cl/pdf/revderudec/v87n245/0718-591X-revderudec-87-245-00051.pdf>
- Gamonal Contreras, S., & Arellano Ortiz, P. (2018). *Negociación colectiva, autonomía y abstención legislativa*. 36. <https://www.scielo.cl/pdf/iusetp/v24n3/0718-0012-iusetp-24-03-00173.pdf>
- Gárate Castro, F. J. (2024). *Negociación colectiva*. 153–167. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=111789>
- Gómez Daza, J. A., Ríos Saavedra, O. A., Gómez Daza, J. A., & Ríos Saavedra, O. A. (2016). Impacto de la gestión de riesgos sobre la eficiencia bancaria en costos, un caso aplicado a los bancos en Colombia. *Cuadernos de Administración*

- (*Universidad Del Valle*), 32(56), 36–49.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452016000200036&lng=en&nrm=iso&tlng=es
- González, C. S. (2023). Relaciones laborales en Argentina Negociación colectiva y diálogo social en tiempos de pandemia. *Revista de Ciencias Sociales*, 36(52), 61–85. <https://doi.org/10.26489/rvs.v36i52.3>
- González Parias, C. H., Londoño Arias, J. A., Paradela López, M., & Builes Tobón, C. A. (2022). *Estrategias de la OCDE para sumar influencia en la gobernanza económica internacional OECD ' s strategies to increase its influence on international economic governance.* 6586, 20.
<http://www.scielo.org.co/pdf/recig/v20n40/2500-7645-recig-20-40-832.pdf>
- Gonzálvez-Gallego, N., Nieto-Torrejón, L., & Pérez-Cárceles, M. C. (2021). A global measure of open government for the oecd. recommendations for spain. *Trimestre Económico*, 88(349), 219–245. <https://doi.org/10.20430/ETE.V88I349.907>
- Grados Smith, P. L. (2021). Implicancias de la inclusión financiera y el empleo informal en la pobreza monetaria de los departamentos del Perú. *Revista Finanzas y Política Económica*, 13(2), 545–569.
<https://doi.org/10.14718/revfinanzpolitecon.v13.n2.2021.10>
- Gutierrez Lopez, J. F., Encomenderos Davalos, D. O., & Gonzales Gamonal, M. M. (2023). *Incidencia de la programación multianual de inversiones 2019 - 2021 en la ejecución presupuestaria de la Universidad Nacional de San Martín.* 94.
<https://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/5038>
- Huillca Sergo, R. (2023). *Trascendencia de la planificación de la auditoría financiera gubernamental e identificación de áreas de riesgo en la gestión financiera y presupuestal de la Universidad Nacional Intercultural de Quillabamba, periodo 2020* [Universida Nacional de San Antonio Abad del Cusco].
<http://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/8041>
- Izquierdo, O. (2017). Las relaciones laborales: propuesta teórico metodológica para el análisis de los procesos laborales en el contexto de Actualización del Modelo Económico Cubano. *Scielo*, 283, 193–206.

<http://scielo.sld.cu/pdf/uh/n283/uh14283.pdf>

Llontop Olaya, P. L. (2018). Incumplimiento de mandatos judiciales laborales por concepto remunerativos como excepción al principio constitucional inexistencia de prisión por deudas [UCV]. In *Universidad César Vallejo*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36044/Llontop_OP_L.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martí Noguera, J. J., Licandro, Ó., & Gaete Quezada, R. (2018). La Responsabilidad Social de la Educación Superior como Bien Común. Concepto y desafíos. *Revista de La Educación Superior*, 47(186), 1–22. <https://doi.org/10.36857/resu.2018.186.353>

Monereo Pérez, J. L. (2024). " MODERNIZATION " OF THE COLLECTIVE BARGAINING SYSTEM FROM A GUARANTEE-BASED APPROACH. 14, 1–146. https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/9223/7882

Pablo Salcedo, J., Miguel Tovar, L., & Marcela Arrivillaga, D. (2013). Aportes de la Organización Internacional del Trabajo al mundo laboral de las personas con VIH/sida. (Spanish). *Contributions by the International Labor Organization to the Working Context of the HIV/AIDS People. (English)*, 39(4), 708–717. <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v39n4/spu08413.pdf>

Padilla Castillo, V. M., & Quispe Vega, M. Á. (2018). *EL PRESUPUESTO ANUAL Y SU CONTRIBUCIÓN AL CUMPLIMIENTO DE LAS CONDICIONES BÁSICAS DE CALIDAD, PARA EL LICENCIAMIENTO, DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DEL PERÚ, 2014- 2017* [USMP]. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4318/padilla_quispe.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pangol Lascano, A. M. (2021). The role of international labour standards in the area of labour law in a globalized world. *Universidad y Sociedad*, 13(1), 276–282. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n1/2218-3620-rus-13-01-276.pdf>

Peralta Tapia, M. E., Horna Torres, E., Horna Torres, E., & Heredia Llatas, F. D. (2023). Gestión administrativa en unidades de gestión educativa: una revisión literaria. *Revista Educación*, 47, 0–11.

<https://doi.org/10.15517/revedu.v47i1.49904>

- Picó Toribio, B., Martínez-Tur, V., & Estreder, Y. (2019). Relaciones de la justicia entre compañeros y la justicia del supervisor con el desempeño: un estudio de diario. *Acción Psicológica*, 16(1), 129–142. <https://doi.org/10.5944/ap.16.1.22458>
- Polo Carapo, C. D. (2023). *La influencia de la negociación colectiva para mejorar las remuneraciones de los trabajadores de la municipalidad provincial de Yungay, 2019* [UCV]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/132128>
- Quiñones, S. A. (2012). *La flexibilidad laboral en España y Perú: análisis de ciertos aspectos diferenciadores*. 309–334. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2836/2765>
- Ramírez, M. F. (2024). *La negociación colectiva ante la digitalización de las condiciones Collective bargaining in the face of the digitisation of working conditions*. 10, 101–122. <https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/929/1128>
- Rodríguez Pérez, H., Fernández Andrés, A., & de Dios Martínez, A. (2015). Sobre el análisis de la gestión presupuestaria con enfoque de riesgos. *Retos de La Dirección*, 9(1), 23–44. <http://scielo.sld.cu/pdf/rdir/v9n1/rdir02115.pdf>
- Rosales Quispe, P., & Antezana, M. (2020). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal del nivel operativo de la empresa de seguridad privada Calderón & Ventura S.A.C., provincia de Huancayo 2020. *Universidad Continental*, 110.
- Sánchez-Castañeda, A. (2005). Las tendencias de la negociación colectiva. *Gaceta Laboral*, 11(2), 173–185. https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972005000200001#:~:text=La negociación colectiva se puede,de trabajo en una empresa.
- Sánchez López, C., & Martínez Alcántara, S. (2014). Condiciones de trabajo de docentes universitarios, satisfacción, exigencias laborales y daños a la salud. *Salud de Los Trabajadores*, 22(1), 19–28.

- <https://ve.scielo.org/pdf/st/v22n1/art03.pdf>
- Sánchez Zapata, D. C., Vergara Mesa, H. D., Sánchez Zapata, D. C., & Vergara Mesa, H. D. (2020). Las condiciones de trabajo y la negociación colectiva de los empleados públicos en Colombia. *Revista de Derecho*, 53, 205–231. <http://www.scielo.org.co/pdf/dere/n53/2145-9355-dere-53-205.pdf>
- Serrano Martínez, L. (1996). Indicadores de capital humano y productividad. *Revista De Economía Aplicada*, 4(10), 177–190. <http://revecap.com/revista/numeros/10/pdf/serrano.pdf>
- Sosa, M. (2013). Capital Intelectual en Mercados en Desarrollo: El caso de Paraguay [Universidad de Sevilla]. In *Universidad de Sevilla*. https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/58120/M_TD-PROV20.pdf?sequence=4
- Tálamo, F. (2019). *Política educativa, sindicalismo y trabajo docente: hacia la resignificación de los debates políticos y académicos en torno a las prácticas pedagógicas y sindicales para una educación popular y socialmente emancipadora* (Parana (ed.)). <https://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/iie-agmer/20191128095146/Politica-Educativa.pdf>
- Tello Miranda, M. A., & Flores Gutiérrez, J. O. (2021). La eficiencia técnica de las universidades públicas del Perú. *Industrial Data*, 24(1), 153–177. <https://doi.org/10.15381/idata.v24i1.19661>
- Toledo Filho, M. C. (2011). *DERECHO DEL TRABAJO Y SOLIDARIDAD: UN ABORDAJE DESDE LA TEORÍA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO*. 143–155. <https://www.scielo.org.mx/pdf/rlds/n13/1870-4670-rlds-13-143.pdf>
- Valenzuela, L. I. (2022). Estado de Bienestar Habilitante, política social solidaria y “Vida Ética” en América Latina. *Polis (Santiago)*, 21(62), 91–110. <https://doi.org/10.32735/s0718-6568/2022-n62-1743>
- Ventura Carrillo, E. R. (2023). *Ejecución presupuestal y proceso de contrataciones en una municipalidad distrital de Ferreñafe*. 127. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/130672>
- Vidal Ledo, M., & Morales Suárez, I. (2010). Calidad educativa. *Educación Médica*

Superior, 24(2), 0–0.

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

[21412010000200013&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412010000200013&lng=es&nrm=iso&tlng=es)

Vílchez, C., Rojas, A., & Huapaya, A. (2019). Capacitación, remuneración promedio e impuestos como factores que explican la actitud hacia la regulación laboral en contextos de informalidad. *Contaduría y Administración*, 65(1), 152. <https://www.scielo.org.mx/pdf/cya/v65n1/0186-1042-cya-65-01-e152.pdf>

Zegarra Amoretti, N. P. (2024). *Aplicación de la negociación colectiva en el Bienestar Laboral del área Administrativa de la Municipalidad de Independencia Distrito de Independencia* 2022. 89. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/3045>

Anexos 1

Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores	metodología
¿Cómo es el nexo entre derechos colectivos del docente universitario que debe ejercer el sindicato para el otorgamiento de beneficios colectivos y el equilibrio presupuestal en la universidad nacional de Moquegua, 2024?	Probar que se genera vía constitucional, derechos colectivos del docente universitario que debe ejercer el sindicato para el otorgamiento de beneficios colectivos en tanto guarde nexo directo con el equilibrio presupuestal en la universidad nacional de Moquegua, 2024.	Se genera vía constitucional, derechos colectivos del docente universitario que debe ejercer el sindicato para el otorgamiento de beneficios colectivos en tanto guarde nexo directo con el equilibrio presupuestal en la universidad nacional de Moquegua, 2024.	V1: derechos colectivos del docente universitario V2: Equilibrio presupuestal	Es de tipo básica, se pretende lograr correspondencia entre las variables, de diseño experiencial, con una muestra de 40 respondientes. 20 expedientes. Se empleará la técnica de la encuesta. Con un instrumento de 18 preguntas. Se analizará en el SPSS 27.
¿De qué manera es el nexo entre la Participación y Representatividad del sindicato con el equilibrio presupuestal en la universidad nacional de Moquegua, 2024?	Demostrar que se genera vía constitucional, derechos colectivos del docente universitario que debe ejercer el sindicato, como es Participación y Representatividad, en tanto guarde nexo directo con el equilibrio presupuestal en la universidad nacional de Moquegua, 2024.	Se genera vía constitucional, derechos colectivos del docente universitario que debe ejercer el sindicato, como es Participación y Representatividad, en tanto guarde nexo directo con el equilibrio presupuestal en la universidad nacional de Moquegua, 2024.		
¿Cuál es el nexo entre los derechos colectivos del docente universitario como es				

<p>Condiciones Laborales y Beneficios con el equilibrio presupuestal en la universidad nacional de Moquegua, 2024?</p> <p>¿Cómo es el nexo entre la capacidad de Negociación y Resolución de Conflictos del sindicato de docentes universitarios con el equilibrio presupuestal en la universidad nacional de Moquegua, 2024?</p>	<p>Contrastar que se genera vía constitucional, derechos colectivos del docente universitario que debe ejercer el sindicato como es Condiciones Laborales y Beneficios, en tanto guarde nexo directo con el equilibrio presupuestal en la universidad nacional de Moquegua, 2024.</p> <p>Determinar que se genera vía constitucional, derechos colectivos del docente universitario que debe ejercer el sindicato como es Capacidad de Negociación y Resolución de Conflictos, en tanto guarde nexo directo con el equilibrio presupuestal en la universidad nacional de Moquegua, 2024.</p>	<p>Se genera vía constitucional, derechos colectivos del docente universitario que debe ejercer el sindicato como es Condiciones Laborales y Beneficios, en tanto guarde nexo directo con el equilibrio presupuestal en la universidad nacional de Moquegua, 2024.</p> <p>Se genera vía constitucional, derechos colectivos del docente universitario que debe ejercer el sindicato como es Capacidad de Negociación y Resolución de Conflictos, en tanto guarde nexo directo con el equilibrio presupuestal en la universidad nacional de Moquegua, 2024.</p>		
---	--	--	--	--