UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

INCIDENCIA DE LAS ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN LABORAL ANTE LOS CONFLICTOS LABORALES EN LAS EMPRESAS COMERCIALES DEL DISTRITO DE CALLERÍA 2023

Tesis para optar el título profesional de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

ROSA IRIS ARBILDO PACHECO

DAVID ABIMAEL CERVAN RENGIFO

Pucallpa, Perú

2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TÍTULOS

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Siendo las 12:00 am del día martes 12 de diciembre del 2023, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Mg. Jonel Raul Manzano Mejia (Presidente), Dra. Leydi Perez Guimaraez (Miembro), y Dra. Elizabeth Norma Calixto Arias (Miembro).**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"INCIDENCIA DE LAS ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN LABORAL ANTE LOS CONFLICTOS LABORALES EN LAS EMPRESAS COMERCIALES DEL DISTRITO DE CALLERIA 2023",** por el/la/los Bachilleres en **Administración: Rosa Iris Arbildo Pacheco y David Abimael Cervan Rengifo, EN FORMA PRESENCIAL.**

Qué; según el Artículo 21° del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
b) Aprobado por unanimidad
c) Aprobado por mayoría
d) Desaprobado..."

El/la defensor (a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

APROBADO POR UNANIMIDAD

Siendo las 1:00 pm del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Mg. Jonel Raul Manzano Mejia
Presidente

Dra. Leydi Perez Guimaraez
Miembro

Dra. Elizabeth Norma Calixto Arias
Miembro

Universidad Nacional de Ucayali PUCALLPA SECRETARIO

Mg. Olmedo Pizango Isuiza
Secretario Académico

ACTA DE APROBACION

La presente Tesis fue aprobada por el Jurado Calificador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración.

MG Jonel Raúl Manzano Mejía ---------- Presidente

Dra Leydi Pérez Guimarães ---------- Miembro

Dra Elizabeth Norma Calixto Arias ---------- Miembro

Dr Juan José Palomino Ochoa ---------- Asesor

David Abimael Cervan Rengifo ---------- Tesista

Rosa Iris Arbildo Pacheco ---------- Tesista

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Nº V/0592-2023.

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

"INCIDENCIA DE LAS ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN LABORAL ANTE LOS CONFLICTOS LABORALES EN LAS EMPRESAS COMERCIALES DEL DISTRITO DE CALLERÍA 2023"

Autor(es)	:	ARBILDO PACHECO, ROSA IRIS
		CERVAN RENGIFO, DAVID ABIMAEL
Facultad	:	CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
Escuela	:	ADMINISTRACIÓN
Asesor(a)	:	Dr. PALOMINO OCHOA, JUAN JOSE

Presenta un **porcentaje de similitud de 10%,** verificado en el Sistema Antiplagio URKUND/OURIGINAL.

De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el articulo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. **En tal sentido, se declara, que el presente trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud,** procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.

En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 04/10/2023

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Rosa Iris Arbildo Pacheco

Autor de la tesis titulada : "Incidencia de las estrategias de prevención laboral ante los conflictos laborales en las empresas comerciales del distrito de Callería 2023".

Sustentada el año: 2023.

Asesor(a): Dr. Juan José Palomino Ochoa.

Facultad: Ciencias Económicas, Administrativas y Contables.

Escuela Profesional: Administración.

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 12 / 12 / 2023

Email: rosairisarbildopacheco@gmail.com Firma:

Teléfono: 949057232 DNI: 70819482

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, David Abimael Cervan Rengifo

Autor de la tesis titulada : "Incidencia de las estrategias de prevención laboral ante los conflictos laborales en las empresas comerciales del distrito de Callería 2023".

Sustentada el año 2023.

Asesor(a): Dr. Juan José Palomino Ochoa.

Facultad: Ciencias Económicas, Administrativas y Contables.

Escuela Profesional: Administración.

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

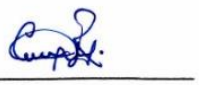
De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 12 / 12 / 2023

Email: cervan_escorpio@hotmail.com Firma: 

Teléfono: 941535853 DNI: 46131221

DEDICATORIA

A Dios, a mis padres y a todas las personas que me apoyaron para culminar este trabajo de investigación y seguir cumpliendo mis sueños.

Rosa Iris Arbildo Pacheco

A mi familia por su motivación y el amor incondicional que me brindan.

David Abimael Cervan Rengifo

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Ucayali y a mis respetados docentes que con su conocimiento aportaron en mi formación.

ÍNDICE

DEDICATORIA vii
AGRADECIMIENTO viii
ÍNDICE ix
ÍNDICE DE TABLAS xi
ÍNDICE DE FIGURAS xii
RESUMEN xiii
ABSTRACT xiv
INTRODUCCIÓN xv
CAPÍTULO I 17
EL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 17
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA 17
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 19
1.2.1. PROBLEMA GENERAL 19
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS 19
1.3. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS 19
1.3.1. OBJETIVO GENERAL 19
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 20
1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS 20
1.4.1. HIPÓTESIS GENERAL 20
1.4.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS 20
1.5. VARIABLES 21
1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA 22
1.7. VIABILIDAD 24
1.8. LIMITACIONES 24
CAPITULO II 25
MARCO TEÓRICO 25

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN....25
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES....25
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES....29
2.2. BASES TEÓRICAS....37
2.2.1. ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN LABORAL....37
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES....44
CAPITULO III....46
MARCO METODOLÓGICO....46
3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN....46
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA....47
3.2.2. MUESTRA....48
3.3. INSTRUMENTOS DE RECOPILACIÓN DE DATOS....48
3.4. PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS....49
3.5. TRATAMIENTO DE DATOS....49
CAPÍTULO IV....50
RESULTADOS Y DISCUSIÓN....50
4.1. RESULTADOS DE TRABAJO DE CAMPO....50
4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS....68
4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS....74
CAPÍTULO V....76
CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS....76
5.1. CONCLUSIONES....76
5.2. SUGERENCIAS....77
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS....78
ANEXOS....82

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de las variables	22
Tabla 2	Contratos de trabajo celebrados dentro del marco legal – I	50
Tabla 3	Contratos de trabajo celebrados dentro del marco legal – II	51
Tabla 4	Contratos de trabajo celebrados dentro del marco legal – III	52
Tabla 5	Incorporación de nuevos trabajadores a planilla electrónica – I	53
Tabla 6	Incorporación de nuevos trabajadores a planilla electrónica – II	54
Tabla 7	Incorporación de nuevos trabajadores a planilla electrónica – III	55
Tabla 8	Reconocimiento de beneficios sociales – I	56
Tabla 9	Reconocimiento de beneficios sociales – II	57
Tabla 10	Reconocimiento de beneficios sociales – III	58
Tabla 11	Pago de remuneraciones – I	59
Tabla 12	Pago de remuneraciones – II	60
Tabla 13	Pago de remuneraciones – III	61
Tabla 14	Deposito oportuno de la CTS – I	62
Tabla 15	Deposito oportuno de la CTS – II	63
Tabla 16	Deposito oportuno de la CTS – III	64
Tabla 17	Término de relación laboral – I	65
Tabla 18	Término de relación laboral – II	66
Tabla 19	Término de relación laboral – III	67
Tabla 20	Tabla de Contingencia - Hipótesis General	68
Tabla 21	Prueba de Chi-cuadrada I	69
Tabla 22	Tabla de Contingencia - Hipótesis Específica I	70
Tabla 23	Prueba de Chi-cuadrada II	70
Tabla 24	Tabla de Contingencia - Hipótesis Específica II	71
Tabla 25	Prueba de Chi-cuadrada III	72
Tabla 26	Tabla de Contingencia - Hipótesis Específica III	73
Tabla 27	Prueba de Chi-cuadrada IV	74

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Contratos de trabajo celebrados dentro del marco legal – I	50
Figura 2	Contratos de trabajo celebrados dentro del marco legal – II	51
Figura 3	Contratos de trabajo celebrados dentro del marco legal – III	52
Figura 4	Incorporación de nuevos trabajadores a planilla electrónica – I	53
Figura 5	Incorporación de nuevos trabajadores a planilla electrónica – II	54
Figura 6	Incorporación de nuevos trabajadores a planilla electrónica – III	55
Figura 7	Reconocimiento de beneficios sociales – I	56
Figura 8	Reconocimiento de beneficios sociales – II	57
Figura 9	Reconocimiento de beneficios sociales – III	58
Figura 10	Pago de remuneraciones – I	59
Figura 11	Pago de remuneraciones – II	60
Figura 12	Pago de remuneraciones – III	61
Figura 13	Deposito oportuno de la CTS – I	62
Figura 14	Deposito oportuno de la CTS – II	63
Figura 15	Deposito oportuno de la CTS – III	64
Figura 16	Término de relación laboral – I	65
Figura 17	Término de relación laboral – II	66
Figura 18	Término de relación laboral – III	67

RESUMEN

La investigación que se desarrolló tuvo como propósito principal analizar la incidencia de las estrategias de prevención laboral ante los conflictos laborales en las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023; por lo tanto, se indica que las empresas continúan enfrentando dificultades para recuperarse de las pérdidas ocasionadas por la pandemia, lo que ha impulsado la implementación de estrategias de prevención laboral, como garantizar el pago adecuado de salarios y beneficios sociales. No obstante, se apunta que las empresas medianas en el sector comercial han enfrentado conflictos laborales debido al incumplimiento de estas responsabilidades. Una de las finalidades de dicha investigación fue establecer en qué medida los contratos de trabajo celebrados dentro del marco legal contribuye evitando los conflictos laborales en el pago de remuneraciones de los trabajadores en las empresas comerciales, además se analizó en qué medida la incorporación de nuevos trabajadores en la planilla electrónica contribuye evitando los conflictos laborales en el depósito oportuno de Compensación por Tiempo de Servicios en las empresas comerciales y finalmente se determinó en qué medida el reconocimiento de los beneficios sociales contribuye evitando conflictos laborales en el término de la relación laboral de los trabajadores en las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023. La metodología de la investigación presenta un enfoque cuantitativo, de corte trasversal y al ser descriptivo se planteó a desarrollarse como una investigación no experimental. Los resultados probaron que existe incidencia significativa de las estrategias de prevención laboral ante los conflictos laborales en las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023. Conclusión: Se observa un impacto significativo de las estrategias de prevención laboral en relación con los conflictos laborales en las empresas comerciales ubicadas en el Distrito de Callería durante el año 2023.

Palabras clave: Prevención laboral, contrato laboral, remuneración.

ABSTRACT

The main purpose of the research was to analyze the incidence of labor prevention strategies in labor conflicts in commercial companies in the District of Callería 2023; therefore, it is indicated that companies continue to face difficulties in recovering from the losses caused by the pandemic, which has prompted the implementation of labor prevention strategies, such as ensuring the adequate payment of salaries and social benefits. However, it is noted that medium-sized companies in the commercial sector havefaced labor disputes due to non-compliance with these responsibilities. One of the purposesof this research was to establish to what extent the labor contracts entered into within the legal framework contribute to avoiding labor conflicts in the payment of workers' salaries in commercial companies; it was also analyzed to what extent the incorporation of new workers in the electronic payroll contributes to avoiding labor conflicts in the timely deposit of Compensation for Time of Services in commercial companies and finally it was determined to what extent the recognition of social benefits contributes to avoiding labor conflicts in the termination of the labor relationship of workers in commercial companies in the District of Callería 2023. The research methodology presents a quantitative, cross-sectional approach and being descriptive, it was planned to be developed as non-experimental research. The results proved that there is a significant impact of labor prevention strategies in labor conflicts in commercial enterprises in the District of Callería 2023. Conclusion: There is a significant impact of labor prevention strategies in relation to labor conflicts in commercial enterprises located in the District of Callería during the year 2023.

Key words: Labor prevention, labour contract, remuneration.

INTRODUCCIÓN

Las estrategias de prevención laboral están diseñadas para anticipar y abordar los problemas potenciales que pueden dar lugar a conflictos en el entorno laboral. Al implementar estas estrategias de manera efectiva, las organizaciones pueden reducir la probabilidad de que los conflictos surjan y, en caso de que ocurran, están mejor preparadas para manejarlos de manera adecuada y constructiva, esto contribuye a un ambiente laboralmás saludable, productivo y armonioso para todos los empleados.

Los conflictos laborales, los conflictos laborales pueden surgir debido a una variedad de razones, como diferencias en las expectativas laborales, problemas de comunicación, disputas salariales, condiciones de trabajo insatisfactorias, discriminación, acoso, problemas de liderazgo, entre otros. Los conflictos laborales son una parte inevitable de la dinámica en el lugar de trabajo, pero su gestión efectiva y la implementación de estrategias de prevención pueden ayudar a minimizar su impacto negativo y fomentar un ambiente laboral más armonioso y productivo.

La estructura de la disposición de la investigación se compone de capítulos organizados de la siguiente manera:

En su capítulo I, se presentan el planteamiento de problema, descripción de la realidad problemática relacionada a la responsabilidad solidaria de los representantes legales en elámbito de Callería, formulación del problema general y específicos, objetivo general y específicos, hipótesis general y específicos, justificación e importancia, viabilidad y limitaciones.

En su capítulo II: El marco Teórico donde se presentan los antecedentes de la investigación en el contexto internacional, nacional respecto a las variables y dimensiones de estudio, las bases teóricas, definiciones conceptuales.

En su capítulo III: La metodología de la investigación está compuesta por el tipo de investigación, población y muestra, los instrumentos de recopilación de datos, procedimientos de recopilación de datos y tratamiento de datos.

En su capítulo IV: Resultados y discusión, resultados del trabajo de campo, prueba de hipótesis, discusión de resultados, conclusiones de la investigación, sugerencias propuestas y anexos.

CAPÍTULO I
EL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Las empresas a nivel mundial han pasado el escenario Covid-19, dentro de un marco de inestabilidad e incertidumbre, en ese sentido las estrategias de prevención fueron muy escazas, por ello que los empleadores optaron por paralizar sus operaciones comerciales generando un grave riesgo en la liquidez, que afecto de manera directa la continuidad, con la situación sanitaria afianzada continúan nuevos retos en la mejora de la calidad y disminución de costos, el mejoramiento de la productividad, logro de objetivos, empoderamiento de los recursos humanos en cuanto al uso de las tecnologías y la automatización de los negocios.

El escenario laboral después de los escenarios inciertos por cambios inesperados que se suscitaron en el ámbito de Latinoamérica, eventos socio políticos, que hacen que se hayan previsto estrategias de prevención, para ello las nuevas regulaciones laborales contemplan la adecuación del teletrabajo y Flex-time, ante ello las empresas incorporaron tecnologías y la automatización empresarial teniendo como actores principales a los trabajadores, capacitándolos en las competencias de dominio de la tecnología, a pesar que las empresas no se han podido recuperar de las pérdidas sufridas en el escenario del Covid-19.

En el país el escenario laboral es bastante complejo porque las empresas aún no se han recuperado de manera total de las perdidas por consecuencia de la pandemia, en ese contexto las estrategias de prevención adoptada en materia laboral, ha sido tener en cuenta el monto de las remuneraciones de los trabajadores de acuerdo al perfil en cada puesto de trabajo requerido, pago de bonificaciones señaladas en las normas laborales, incorporación en la planilla electrónica a los trabajadores, pago de

Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), Vacaciones, Gratificaciones, distribución de utilidades, pago decontribuciones y retenciones.

Según El comercio (2022) estas expectativas de mayor conflictividad en el 2023 son mayores a las este año en el que consideraron en un 46% que el nivel de conflictividad laboral se elevó, en comparación con un 37% que consideró que se mantuvo igual y el 17% que cree que disminuyó este año. Para Jorge Toyama, socio de Vinatea & Toyama, las cifras oficiales de protestas laborales, fiscalizaciones de la Sunafil y los juicios laborales también revelan unpreocupante incremento de la conflictividad laboral. Toyama estimó que, por cada 36 trabajadores (incluyendo a los formales e informales), se produce un reclamo laboral sea en la vía judicial o Sunafil.

En las medianas empresas del sector comercio, tuvieron conflictos laborales quehan sido exponencialmente altas, por el incumplimiento de pago de remuneraciones de acuerdo al perfil del trabajador, bonificaciones, Compensación por Tiempo de Servicios, gratificaciones, vacaciones no gozadas, la desnaturalización de contratos y los despidos arbitrarios, por lo que resulta necesario reducir las brechas de incumplimiento de pago de remuneraciones, beneficios sociales y la desnaturalización de contratos de trabajo, que fueron de mayor conflictividad y la falta de prevención de estos riesgos laborales generaron demandas en los juzgados laborales del ámbito de Callería.

El problema principal en la empresas han sido los conflictos laborales básicamente por la desnaturalización de contratos, despidos arbitrarios, la falta de pago de los beneficios sociales, la incorporación de trabajadores a planilla, si bien las empresas vienen litigando ha resultado muy onerosos por falta de estrategias de previsión de conflictos por parte de los gestores generándoles sobrecostos, en ese sentido el aumento de la eficiencia y eficacia ha sido una de las debilidades que frena la competitividad,

productividad y logro de objetivos ante un escenario de entornos cambiantes, siendo necesario que la administración de gestión humana tenga en cuenta los riesgos laborales en medianas empresas en el Distrito de Callería.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la incidencia de las estrategias de prevención laboral ante los conflictos laborales en las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cómo los contratos de trabajo celebrados dentro del marco legal contribuyen evitando conflictos laborales en el pago de remuneraciones de los trabajadores en las empresas comerciales delDistrito de Callería 2023?
- ¿Cómo la incorporación de nuevos trabajadores en la planilla electrónica contribuye evitando conflictos laborales en el depósito oportuno de Compensación por Tiempo de Servicios en las empresascomerciales del Distrito de Callería 2023?
- ¿Cómo el reconocimiento de los beneficios sociales contribuye evitando conflictos laborales en el término de la relación laboral de lostrabajadores en las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023?

1.3. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar la incidencia de las estrategias de prevención laboral ante los conflictos laborales en las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer en qué medida los contratos de trabajo celebrados dentro del marco legal contribuye evitando los conflictos laborales en el pago de remuneraciones de los trabajadores en las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023.
- Analizar en qué medida la incorporación de nuevos trabajadores en la planilla electrónica contribuye evitando los conflictos laborales en el depósito oportuno de Compensación por Tiempo de Servicios en las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023.
- Determinar en qué medida el reconocimiento de los beneficios sociales contribuye evitando conflictos laborales en el término de la relación laboral de los trabajadores en las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023.

1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS

1.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Existe incidencia significativa de las estrategias de prevención laboral ante los conflictos laborales en las empresas comerciales del Distrito deCallería 2023.

1.4.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS

- Los contratos de trabajo celebrados dentro del marco legal contribuyen evitando conflictos laborales en el pago de remuneraciones de los trabajadores en las empresas comerciales delDistrito de Callería 2023.
- La incorporación de nuevos trabajadores en la planilla electrónica contribuye evitando conflictos laborales en el depósito oportuno de Compensación por Tiempo de Servicios en las empresas comercialesdel Distrito de Callería 2023.

- El reconocimiento de los beneficios sociales contribuye evitando conflictos laborales en el término de la relación laboral de los trabajadores en las empresas comerciales del Distrito de Callería2023.

1.5. VARIABLES

Variable principal

Estrategias de prevención laboral

Dimensiones:

- Contratos de trabajo celebrados dentro del marco legal.
- Incorporación de nuevos trabajadores a planilla electrónica
- Reconocimiento de beneficios sociales.

Variable Secundaria

Conflictos laborales

Dimensiones:

- Pago de remuneraciones.
- Deposito oportuno de la Compensación por Tiempo de Servicios.
- Término de relación laboral.

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Definición	Dimensiones	Técnicas e instrumentos
Estrategias de prevención laboral	La prevención laboral es una serie de actividades que busca disminuir los riesgos procedentes de la organización, cuyo propósito es ser eficiente en cuanto a identificación de riesgos y los daños laborales que puedan ocasionar (Guixa et al., 2013)	Contratos de trabajo celebrados dentro del marco legal	Encuesta Análisis documental de datos
		Incorporación de nuevos trabajadores a planilla electrónica	Observación
		Reconocimiento de beneficios sociales	Cuestionario de 9 ítems
Conflictos laborales	El Estado tiene como una de sus principales obligaciones la promoción de las diversas formas o métodos de solución de conflictos, las mismas que cumple un rol importante dentro de las relaciones laborales (Moreno de Toro, 2008).	Pago de remuneraciones	Encuesta Análisis documental de datos
		Deposito oportuno de la Compensación por Tiempo de Servicios.	Observación
		Término de relación laboral.	Cuestionario de 9 ítems

Nota. Cuadro de Operacionalización de las variables estrategias de prevención laboral y conflictos laborales

Fuente: Elaboración propia

1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

Las estrategias de prevención laboral es un aspecto vital para prevenir los conflictos laborales con los trabajadores en la empresa, por ello la investigación se justificó desde la perspectiva teórica, al abordar un tema sensible que frecuentemente conlleva a conflictos innecesarios con el empleador por no observar las normas laborales, que generalmente son por el incumplimiento del empleador, que por reducir costos genera contingencias

que agravan la liquidezen un litigio ante el juzgado laboral. En ese sentido las empresas deben adoptar estrategias laborales que son la de captar personal de acuerdo al perfil de la empresa, y los montos de las remuneraciones que deben pagarse, teniendo en cuenta la Remuneración Mínima Vital (RMV) de 1,025 soles por ocho horas de jornada laboral o 48 horas semanales; por el exceso se pagarán las horas extras; por otro lado las empresas al incorporar nuevos trabajadores no incorporan a la planilla electrónica lo cual configura una sanción y que a futuro propicia una contingencia laboral por el conflicto laboral cuando el trabajador termine su relación laboral, otro de los aspectos que propicia riesgos laborales y no son previstos es la falta de depósito de manera oportuna en los meses de noviembrey mayo de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), lo cual conlleva demanera innecesaria a pago de intereses y sanciones por la autoridad de trabajoy la SUNAFIL que tiene como objetivo supervisar, fiscalizar el cumplimiento de las leyes laborales, sociales, de seguridad y salud de trabajo; la investigación tiene propósito de coadyuvar a generar investigaciones profundizando las variables de estudio por futuras investigaciones.

La justificación metodológica de la investigación respecto a las estrategias de prevención laboral para prevenir conflictos laborales fue porque la investigación al encontrarse en el contexto de las ciencias sociales tiene propósitos de incrementar, profundizar, ahondar nuevos conocimientos relacionadas a las variables de estudio, además busca la rigurosidad científica teniendo en cuenta que la investigación aplica la ciencia de la estadística por ser un estudiocuantitativo, descriptivo; en el que se emplean técnicas como la encuesta, la observación directa e indirecta, el análisis de datos de fuentes primarias y secundarias, para la construcción y validación de sus instrumentos como el cuestionario se ha teniendo en cuenta sobre las alternativas e ítems la escala deLikert, lo que contribuye de manera significativa a la investigación.

1.7. VIABILIDAD

La incidencia de las estrategias de prevención laboral ante los conflictos laborales en las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023, fue una investigación del ámbito de las ciencias sociales de corte transversal, que su desarrollo fue factible en el tiempo establecido y contando con la unidad de análisis para el recojo de la información.

1.8. LIMITACIONES

La investigación no presentó limitación de temporalidad, técnica ni metodológica para su desarrollo sobre la incidencia de las estrategias de prevención laboral ante los conflictos laborales en las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023.

CAPITULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Estudio efectuado por Litardo-Velásquez et al. (2020) “Prevención de Riesgos Laborales en el cultivo de Pitahaya, Manabí, Ecuador”. La investigación fue realizada en la Compañía Agrícola Rodríguez & Asociados Pitakawsay CIA.LTDA con el objetivo de evaluar los riesgos laborales que afectan a los trabajadores que cultivan la Pitahaya y proponer un plan de prevención que garantice la seguridad y salud de los trabajadores. La metodología utilizada en la investigación consta de las etapas: caracterización del sistema productivo, identificación, evaluación de los riesgos y la propuesta del plan de prevención. Las principales herramientas y/o métodos fueron: observación directa, análisis documental de riesgos, trabajo de campo, análisis descriptivo,lista de chequeo para identificar riesgos, el método de evaluación de riesgo del Instituto Nacional de Seguridad y Salud, matriz causa - consecuencia de los riesgos. Se pudo concluir que los trabajadores del sector agrícola específicamente en el cultivo de la Pitahaya se encuentran expuesto a un conjunto de riesgos laborales que afectan su seguridad, salud y bienestar en el trabajo, por lo que el plan de prevención constituye una propuesta útil al minimizar riesgos laborales y debe ser implementada por los administrativos de la compañía.

Estudio efectuado por Colque Copa (2021) “Programa de seguridad laboral para prevenir riesgos y accidentes laborales en un laboratorio químico”. El presente artículo tiene como objetivo mostrar la elaboración de un programa de seguridad laboral para prevenir

riesgos y accidentes laborales en el Laboratorio Químico “San Martin” de la ciudad de Potosí. El diseño metodológico, tuvo un enfoque cuali-cuantitativo, siendo el tipo de investigación adoptada la descriptiva, los métodos teóricos de investigación empleados fueron la inducción-deducción, análisis-síntesis, investigación histórica, del mismo modo se utilizó métodos de nivel empírico como: entrevista, encuesta y observación. Seguidamente, en el diagnóstico se dio a conocer la situación actual de la empresa, y a través de los datos, se recabó información referente a distintas causas que pueden ocasionar accidentes o riesgos, que no solo afecta a la productividad de la empresa, sino que en muchos casos afecta a los trabajadores e incluso puede afectar su propia vida. Se concluyó que para poder cambiar la situación que se vive en la empresa, es necesario un programa de seguridad laboral, ya que este instrumento ayudará a prevenir los riesgos y accidentes que se presenten.

Estudio efectuado por López Rodríguez (2019) “La prevención de riesgos laborales en el trabajo a demanda vía aplicaciones digitales“ el objetivo del presente trabajo consiste en analizar el alcance de la prevención de riesgos laborales en el trabajo a demanda vía aplicaciones digitales. Precisamente, esta nueva forma de empleo, que se enmarca en la economía de plataformas, presenta diversos interrogantes en materia preventiva que deben ser abordados en arasde avanzar hacia una protección eficaz de la seguridad y salud de laspersonas que efectúan este tipo de trabajo. A tal fin, primero, se exponen unas consideraciones generales sobre el trabajo a demanda vía aplicaciones digitales. A continuación, se lleva a cabo una aproximación a los principales riesgos laborales de esta forma de empleo, haciendo hincapié en los riesgos psicosociales. Sobre esta

base, se aborda la prevención de riesgos laborales en el trabajo a demanda vía aplicaciones digitales, analizándose el diferente alcance de la misma según la calificación jurídica que reciban los prestadores de servicios.

Estudio efectuado por Robaina et al. (2020) “La prevención de riesgos laborales en la formación de los profesionales de la salud cubana”. Se realiza una reflexión sobre la importancia de incluir los aspectos de prevención de riesgo laborales desde la enseñanza primaria, secundaria, técnica; así como durante la carrera universitaria. El objetivo fundamental de esta comunicación es enfatizar en la necesidad que tienen los futuros trabajadores, especialmente los del sector Salud de tener una cultura de seguridady salud adecuada, acorde a los diferentes riesgos laborales que se le presentan en su tarea diaria, tanto en Cuba como en diferentes países donde laboran en condiciones excepcionales y potencialmente peligrosas. Consecuentemente se considera necesario instrumentar el desarrollo de un conocimiento en prevención de riesgos laborales entre los estudiantes de las diferentes Facultades de Ciencias Médicas del país.

Estudio efectuado por Canafoglia (2019) “En clave de conflicto: dinámica de la industria regional y trabajo en Mendoza, Argentina”. La dinámica de los conflictos laborales ocurridos en la provincia de Mendoza entre 2009 y 2016 evidencia una progresiva visibilizarían de los límites del crecimiento económico vinculado con la producción industrial y del resquebrajamiento de la anuencia política, económica y laboral. Durante dicho período recrudece la conflictividad laboral: de reclamos centralmente orientados a mejoras salariales y ratificación de los convenios colectivos de trabajo a luchas por fuentes de trabajo,

pagos atrasados y despidos. Con el fin de reflexionar sobre las transformaciones socio productivas en curso, se analiza dicha conflictividad en cuanto a las demandas de los trabajadores, sus acciones y modos de resolución, distinguiendo sectores productivos y actores involucrados.

Estudio efectuado por Paradinas (2020) “La gestión del conflicto en el ámbito laboral de las organizaciones turísticas: una herramienta de marketing interno”. El objeto de este estudio es realizar una revisión bibliográfica que permita conocer el estado del arte en cuanto a la gestión del conflicto en el ámbito laboral de las organizaciones turísticas y su relación con las herramientas empleadas por éstas para fomentar el sentimiento de pertenencia de sus empleados a la organización y a su vez que los mismos puedan ser embajadores de marca. Así, los programas de prevención y gestión de los conflictos surgidos entre las personas empleadas por la organización pueden enmarcarse dentro de las herramientas llevadasa cabo por las empresas en el entorno del marketing interno o “employer breanding” interno y, de esta forma, crear una importante ventaja competitiva frente a los competidores. Para ello se ha procedido al análisis de tesis doctorales, publicaciones de investigación y divulgación científica, libros y sitios previamente contrastados para amparar su fiabilidad. Introduciendo diversos criterios de búsqueda selectiva que hicieron posible extraer los documentos más relevantes para la investigación. Los resultados sugieren que, aunque hay numerosos estudios relacionados con la gestión del conflicto en las organizaciones, son pocos, comparativamente hablando, los que se focalizan en el sector turístico. Igualmente se observa que es escasa la bibliografía que

analiza la prevención y gestión del conflicto como una herramienta relevante en cuanto al marketing interno.

Estudio efectuado por Jiménez Figueroa et al. (2020) “Conflicto trabajo-familia, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública de Chile”. La presente investigación tuvo como objetivo identificar la relación entre las variables Conflicto trabajo- familia, Satisfacción Laboral y Calidad de Vida Laboral en una muestra de 124 funcionarios de Salud Pública del Maule, determinando diferencias entre hombres y mujeres. Se les administró el Cuestionario de Conciliación Trabajo y Familia CTF/CFT, el Cuestionario de Satisfacción Laboral S10/12 y el Cuestionario de Calidad de Vida Profesional CPV-35. Se observa que la variable Conflicto trabajo- familia tiene una relación estadísticamente significativa con Satisfacción Laboral ($r=-0,23$; $p<0,05$), no así con Calidad de Vida Laboral ($r=0,13$; $p>0,05$). A su vez, se presenta una relación estadísticamente significativa entre las variables Satisfacción Laboral y Calidad de Vida Laboral ($r=0,55$; $p<0,01$). Por último, no se reportan diferencias significativas entre hombres y mujeres en ninguna de las dimensiones de las variables. Se concluye que estas asociaciones son relevantes en el ámbito de la salud, sin embargo, respecto a la Calidad de Vida Laboral, se sugiere indagar en los indicadores que la conforman a fin de obtener un mejor panorama de ésta en el contexto de salud pública en Chile.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Estudio efectuado por Llachua Leguia (2020) “Prevención laboral y estandarización de actividades en Maestro, Puente Piedra, 2020”. El objetivo de la tesis fue determinar la relación de la

PREVENCIÓN LABORAL Y ESTANDARIZACIÓN DE ACTIVIDADES EN MAESTRO, PUENTE PIEDRA, 2020. Es por ello, que la investigación es de tipo aplicada, por lo que tiene la finalidad de demostrar la relación de la prevención Laboral y Estandarización de actividades en Maestro, Puente Piedra, 2020. Es así, que está dirigida a la adaptación de teorías para dar solución a la realidad problemática encontrada en la empresa. Por consiguiente, se usó el instrumento del cuestionario, determinada de una población de 60 colaboradores para obtener las investigaciones requeridas. Por otro lado, se desarrolla un enfoque cuantitativo, ya que, este proceso se desarrolla por etapas para poder adquirir resultados satisfactorios en la investigación. Por otra parte, el análisis de datos obtenidos se desarrolla en una escala ordinal, donde,se utiliza el diseño de investigación no experimental de corte transversal, ya que, no se llega a manipular las variables, para provecho propio se convierte la realidad bajo el análisis estadístico SPSS v 23. Por lo tanto, la investigación se trabaja con el nivel descriptivo- correlacional, es por ello que las variables de investigación están subdivididas en indicadores y dimensiones, de tal contexto que permite interpretar y analizar el sitio de estudio. De acuerdo al resultado conseguido la prevención laboral y estandarización de actividades tienen una relación fuertemente positiva de 0.512 de correlación.

Estudio efectuado por Velásquez Alva (2021) “Compliance laboral y la responsabilidad civil objetiva del empleador en prevención de riesgos laborales” El presente trabajo de investigación realizado en Lima Metropolitana trata acerca de la responsabilidad civil objetivadel empleador en prevención de riesgos laborales cuyo objetivo principal

fue buscar la relación con el compliance laboral. Se utilizó una metodología cualitativa con un diseño descriptivo correlacional y se emplearon entrevistas a expertos, así como el análisis documentalcon el uso de los instrumentos de fichajes para la recolección y análisis de datos, obteniendo como resultado que la responsabilidad civil objetiva del empleador en prevención de riesgos laborales está íntegramente correlacionada con el compliance laboral, siendo esta la única institución jurídica que permitirá al empleador diligente alcanzar su deber de prevención y de protección consiguiendo una atenuación o exoneración de la responsabilidad civil derivada de un accidente de trabajo.

Estudio efectuado por Salazar Quintanilla (2019) “Prevención de riesgos laborales en los laboratorios clínicos privados del distrito de Wánchaq-Cusco 2019” El presente estudio tiene como objetivo describir la prevención de riesgos laborales, teniendo como propósito determinar en qué medida se hace uso de las técnicas de prevención de riesgos laborales para velar por el bienestar físico, mental y social del trabajador, en cada uno de los laboratorios clínicos particulares del Distrito de Wanchaq-Cusco. Metodológicamente, el presente trabajo de investigación es de tipo básico, con un enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo y diseño no experimental transversal. La técnica utilizada fue la encuesta mediante el uso de un cuestionario, el mismo que fue aplicado en cada uno de los trabajadores para el posterior procesamiento, análisis e interpretación de los resultados; donde se obtuvo que, el 46.8% de los trabajadores encuestados ubica a la variable en un nivel bajo, y el 25.8% la halla en un nivel alto y un 12.9% en un nivel medio. Determinando que, existe un elevado porcentaje de

laboratorios que todavía no cumple totalmente con la adecuada identificación, evaluación y control de los peligros y/o riesgos asociados al desarrollo de las actividades de los trabajadores; mientras que existe otro grupo de menor porcentaje que sí cumple con la atención adecuada de la prevención de riesgos laborales.

Estudio efectuado por Abregú Naveros & Vicente Condori (2021) “La prevención del riesgo laboral y su influencia en el nivel de accidentes de trabajo de las empresas del Sector Textil, Lima Metropolitana 2020. La presente investigación tiene como propósito explicar la influencia de la prevención del riesgo laboral en el nivel de accidentes de trabajo de las empresas del Sector Textil, Lima Metropolitana 2020. El diseño de la investigación es no experimental de tipo transversal, porque se realiza sin manipular deliberadamente las variables y de alcance correlacional causal. Asimismo, la metodología que se aplicó para la recolección de datos en de enfoque cuantitativo. Para medir la opinión de los colaboradores, encargados de seguridad y salud en el trabajo del Sector Textil, en relación con las variables a estudiar y a sus referidas dimensiones, se elaboró un cuestionario tipo Likert. La confiabilidad del mencionado instrumento se determinó mediante el Coeficiente de Alfa de Cronbach (0.759) y su validación se obtuvo mediante el juicio de expertos. De una población total de 35,739 empresas textiles, se determinó un muestreo aleatorio simple obteniendo 381 empresas. Según el análisis correlacional, existe evidencia estadística para sintetizar que la prevención de riesgo laboral y el nivel de accidentes de trabajo de las empresas del sector Textil en Lima Metropolitana están relacionados.

Estudio efectuado por Hernández Tapullima (2019) “Capacitación y conflictos laborales en la entidad pública DREI, Ica 2019”. La presente investigación está basada en la entidad pública Dirección Regional De Educación Ica, dedicada a mejorar las actividades educativas de toda la región, por lo cual el objetivo de la investigación es demostrar la relación de la capacitación y los conflictos laborales en la entidad pública DREI, Ica, 2019. La capacitación es una herramienta de educación mediante el cual se establece objetivos a un corto plazo, la cual se aplica de manera organizada y en base a procesos, lo cual beneficiara a los colaboradores y organización ya que ellos adquieren nuevos conocimientos y desarrollaran mejor sus capacidades (PSICORE, 2014). El conflicto es un tipo de confrontación verbal dentro de una organización en la cual se pone en manifiesto la posición de cada persona la cual quiere sus actitudes y actividades a cambio de que uno se beneficie, por algún interés en común o persona(Munguía Rubí, 2014). La importancia de la investigación científica es que nos brindará ayuda para la mejora del estudio puesto que nos permitirá establecer contacto con la realidad de la institución a fin de que la podamos conocer mucho mejor, teniendo en cuenta que la investigación busca obtener conocimientos y solucionar problemas. En el presente proyecto de investigación se plantea utilizar una investigación descriptiva, ya que cuenta con un diseño no experimental con un corte transversal en la cual se sigue con un tipo aplicada de investigación. Finalmente se determinó que existe una relación positiva considerable entre la capacitación y los conflictos laborales demostrada por una correlación de Rho Spearman 0.826, además la sig. Es igual a 0.000 < 0.05 en ese sentido se rechaza la

hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo cual se concluye que existe relación entre las variables capacitación y conflicto laboral en la entidad pública DREI, ICA 2019.

Estudio efectuado por Cuba Panduro (2020) “Conflictos laborales delservidor civil en la Municipalidad Metropolitana de Lima”. La presente tesis titulada “Conflictos laborales del Servidor Civil en la Municipalidad Metropolitana de Lima”, tuvo como objetivo describir los Conflictos Laborales del Servidor Civil en la Municipalidad Metropolitana de Lima, para así plantear recomendaciones que contribuyan a solucionar el propósito. La investigación se desarrolló bajo un tipo de estudio según enfoque cualitativo con un diseño de investigación de estudio de caso, contando con la participación de 3 expertos en el tema de conflictos laborales, gestión administrativa municipal y negociación colectiva. Utilizando la entrevista como técnica y aplicando el instrumento guía de entrevista compuesta por 18 preguntas, para la recolección de datos que posteriormente será analizada y servirá como insumo importante en la discusión y resultado del presente trabajo. El presente trabajo de investigación concluye que las causas de los conflictos son las que no dan solucióna sus demandas porque alargan los juicios, por la mala comunicación,la falta de reconocimiento y la desmotivación, asimismo se influye de manera negativa a nivel del desempeño laboral perjudicando las actitudes para resolver un problema, separándose en conflictos intrapersonales y extra personales, los cuales se amparan bajo la Ley N° 30057 y su Reglamento, en la CPP, la OIT y la Declaración de los DDHH, entre otros. La normativa establecida en la MML son los D.L. 276, 728 y 1057, los cuales difieren en sus derechos y beneficios

sociales de los trabajadores. La gestión administrativa busca solucionar los conflictos laborales mediante el beneficio común de la gestión de personas y poder utilizar la normativa interna de manera eficiente con la selección del talento humano adecuado para promover la mejora continua de la institución, donde se debe respetar las normas vigentes.

Estudio efectuado por Beraun Mora (2021) “Relaciones laborales y manejo de conflictos en la organización. Caso sector público”. Desde que se tiene conocimiento del modo en que la humanidad se ha desenvuelto, la relación empleado – trabajador, siempre ha tenido peculiaridades, en general, muy verticales. En los países emergentes, la relación laboral no siempre acoge todos los principios establecidos legalmente y es por ello por lo que se dice que, en estos casos, “el Estadoes un pésimo administrador”. Aun así, la fortaleza de un Estado, en el que los trabajadores cumplen funciones específicas, reciben unsueldo adecuado, tienen derecho a vacaciones, un horario específico de trabajo, capacitaciones y pueden educar a sus familias; resulta siendo un ideal, el cual se trata de alcanzar. Por ello, la presente monografía es una sucinta descripción de algunas condiciones laborales que relacionan al empleador con los trabajadores que laboran en los ministerios, instituciones públicas descentralizadas, gobiernos regionales, gobiernos locales, municipalidades y otros. Explicaremos la importancia de algunas disposiciones legales que enmarcan la relación laboral, las características y funciones delempleador, al igual que las características y las labores que realiza eltrabajador dentro de los ambientes que lleva a cabo sus actividades. En cuanto a la

gestión frente a los conflictos, podemos decir que constituye una serie de procedimientos que los gestores administrativos o quienes hagan sus veces, deben conocer y practicar para que, en lo posible, el conflicto se resuelva del mejor modo y en el tiempo más breve. Muchas veces los reclamos de los trabajadores son justos, pero en otros pueden sobrepasar las posibilidades de los directivos sin contar que a veces existen agitadores profesionales que procuran que el conflicto continúe.

Estudio efectuado por Japa Remigio (2021) “Gestión de conflictos laborales. Factores a considerar y estrategias en la microempresa”. En el presente trabajo se da a conocer teoría y aplicación práctica sobre conflictos laborales que nos permite crear mejor clima laboral dentro de un grupo de trabajo, asimismo podremos aprender algunos conceptos técnicos para prevenir conflictos laborales en las microempresas. En el primer capítulo da definiciones de conflicto laboral, de microempresa, de estrategias, tipos de conflicto laboral, causas de conflicto, efectos de conflicto, resultados de conflicto, proceso de conflicto y estrategias de solución de conflicto, las cuales nos permitirán poder desarrollar luego el caso práctico en una microempresa de servicios. Para ello se ha revisado la bibliografía actualizada de comportamiento organizacional, pero relativa a conflictos laborales. En el segundo capítulo se desarrolla factores, estrategias en la microempresa y describe la aplicación práctica. Para desarrollar el caso práctico de gestión de conflictos laborales, se ha elegido a la microempresa familiar de servicios G&D Energía S.A.C. En este capítulo primero se hace un diagnóstico de la situación problemática, luego se analiza las posibles opciones para

realizar la gestión de conflictos. Finalmente se desarrolla el método elegido para gestión de conflictos laborales. En la última sección se brindan algunas conclusiones sobre el caso práctico analizado y se describe las líneas de investigación que se podría seguir en la investigación de gestión de conflictos en microempresas. Finalmente se realiza una síntesis del trabajo y se menciona algunas apreciaciones y sugerencias respecto al tema desarrollado.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN LABORAL

Concepto:

Según Díaz Zazo (2015) define la prevención laboral, como una condición laboral cuyos aspectos afectan al colaborador en su actividad cotidiana laboral, en ellos influye, el tipo de contrato indefinidos, por lo que se determina que ello afecta una mayor estabilidad emocional y seguridad que los temporales. Según Guixa et al. (2013) la prevención laboral es una serie de actividades que busca disminuir los riesgos procedentes de la organización, cuyo propósito es ser eficiente en cuanto a identificación de riesgos y los daños laborales que puedan ocasionar. Es por ello que en la actualidad es muy importante para las empresas adoptar medidas correctivas que sea vital para la minimización o reducción de las consecuencias por ello, el compromiso de toda empresa es velar por la seguridad y el bienestar de los trabajadores.

Según Aguilar Torres (2017) se entiende por prevención el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Se entiende como riesgo laboral la

posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo.

Las estrategias de prevención laboral en empresas comerciales

La prevención laboral es un conjunto de medidas y acciones que se llevan a cabo para evitar los accidentes de trabajo y lasenfermedades profesionales, en las empresas comerciales, estas medidas son especialmente importantes, ya que las condiciones de trabajo pueden ser muy variables y cambiantes. Las estrategias de prevención laboral en empresas comerciales deben estar orientadas a los siguientes objetivos:

- Evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Mejorar las condiciones de trabajo y la seguridad de los empleados.
- Reducir los costes derivados de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

Las estrategias de prevención laboral pueden dividirse en dos grandes grupos:

- Medidas preventivas generales. Estas medidas se aplican a todos los empleados y a todos los puestos de trabajo de la empresa. Por ejemplo, las medidas de seguridad y salud en el trabajo, la formación en prevención de riesgos laborales, o la evaluación de riesgos.
- Medidas preventivas específicas. Estas medidas se aplican a determinados puestos de trabajo o a determinadas situaciones de riesgo. Por ejemplo, la utilización de equipos de protección individual, la señalización de los riesgos, o la implantación de sistemas de seguridad.

Las empresas comerciales deben adoptar una serie de estrategias de prevención laboral para garantizar la seguridad y la salud de sus empleados; estas estrategias deben ser coherentes con los

riesgos específicos de la empresa y deben estar adaptadas a las características de los puestos de trabajo y de los empleados.

Estrategias preventivas generales

Las medidas preventivas generales son aquellas que se aplican a todos los empleados y a todos los puestos de trabajo de la empresa, estas medidas son esenciales para crear una cultura de prevención en la empresa y para reducir el riesgo de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Algunas de las medidas preventivas generales más importantes sonlas siguientes:

- Formación en prevención de riesgos laborales. Todos los empleados deben recibir formación en prevención de riesgos laborales para queconozcan los riesgos a los que están expuestos y cómo protegerse.
- Evaluación de riesgos. La empresa debe realizar una evaluación de riesgos para identificar los riesgos presentes en el trabajo y evaluar su gravedad.
- Plan de prevención de riesgos laborales. La empresa debe elaborarun plan de prevención de riesgos laborales que establezca lasmedidas necesarias para prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.
- Inspecciones de seguridad. La empresa debe realizar inspecciones de seguridad periódicas para comprobar que las medidas de prevención están siendo aplicadas correctamente.

Estrategias preventivas específicas

Las medidas preventivas específicas son aquellas que se aplican a determinados puestos de trabajo o a determinadas situaciones de riesgo; estas medidas deben ser diseñadas para reducir el riesgo

específico al que están expuestos los empleados.

Algunas de las medidas preventivas específicas más importantes sonlas siguientes:

- Utilización de equipos de protección individual; los empleados deben utilizar los equipos de protección individual adecuados para protegerse de los riesgos a los que están expuestos.
- Señalización de los riesgos; los riesgos presentes en el trabajo deben estar señalizados de forma clara y visible para que los empleados los conozcan.
- Implementación de sistemas de seguridad; la empresa puede implementar sistemas de seguridad para reducir los riesgos, como, por ejemplo, los sistemas de protección contra incendios, los sistemas de seguridad en altura, o los sistemas de seguridad en máquinas.

Las estrategias de prevención laboral son esenciales para garantizar la seguridad y la salud de los empleados en las empresas comerciales, las empresas deben adoptar una serie de medidas preventivas generales y específicas para reducir el riesgo de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

2.2.2. CONFLICTOS LABORALES

Concepto:

Según Neyra Salazar (2014) los intereses antagónicos que se suscitan dentro de un contexto laboral, cuyos actores principales son los trabajadores y empleadores, conlleva a afrontar diversos conflictos laborales dentro de cada organización, que considerando que cada quién tiene sus propios y legítimos intereses, es necesario advertir a qué tipo de conflicto nos referimos a fin de manejarlo de la forma más adecuada

dentro de un marco laboral para evitar controversias dilatadas y graves.

Según Moreno de Toro (2008) el Estado tiene como una de sus principales obligaciones la promoción de las diversas formas o métodos de solución de conflictos, las mismas que cumple un rol importante dentro de las relaciones laborales. Al respecto, la solución de los conflictos colectivos como materia de análisis en las relaciones laborales tienen gran relevancia en nuestra sociedad, y es por ello que nuestra Constitución lo ha regulado de la siguiente manera: “Artículo 28°.- El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga.

Según Hernández Tapullima (2019) el conflicto laboral es una enfermedad que contagia a todos los niveles de la organización lo que da comienzo a la antipatía y faltas de respeto por parte de grupos de colaboradores que impones sus actos y a su vez imponer su poderío para beneficiar un individuo o beneficio personal y a la vez se asegura de que las otras personas no cumplan sus metas.

Los conflictos laborales son una realidad en cualquier empresa, incluidas las empresas comerciales. Estos conflictos pueden surgir por diferentes motivos, como la distribución de los beneficios, las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales, o las diferencias ideológicas.

Los conflictos laborales pueden tener un impacto negativo en la empresa, ya que pueden reducir la productividad, la satisfacción de los empleados, y la imagen de la empresa. Por ello, es importante que las empresas tengan mecanismos para prevenir y resolver los conflictos laborales.

Causas de los conflictos laborales

Las causas de los conflictos laborales pueden ser muy

variadas, pero algunas de las más comunes son las siguientes:

Diferencias económicas

Los conflictos laborales pueden surgir por desacuerdos sobre la distribución de los beneficios, los salarios, o las condiciones de trabajo.

Diferencias de intereses

Los conflictos laborales pueden surgir cuando los intereses de los empleados y los de la empresa entran en conflicto. Por ejemplo, los empleados pueden querer más tiempo libre, mientras que la empresa necesita que trabajen más horas.

Diferencias de poder

Los conflictos laborales pueden surgir cuando los empleados sienten que no tienen voz o que no son escuchados por la empresa.

Diferencias personales

Los conflictos laborales pueden surgir por problemas personales entre los empleados o entre los empleados y los directivos.

Consecuencias de los conflictos laborales

Los conflictos laborales pueden tener una serie de consecuencias negativas para la empresa, como las siguientes:

Reducción de la productividad

Los empleados que están involucrados en un conflicto laboral pueden estar menos motivados y productivos.

Aumento de la rotación de personal

Los empleados que están descontentos con su trabajo pueden estar más propensos a dejar la empresa.

Deterioro de la imagen de la empresa

Los conflictos laborales pueden dañar la imagen de la empresa ante los clientes, los proveedores, y los inversores.

Prevención de los conflictos laborales

Las empresas pueden tomar una serie de medidas para prevenir los conflictos laborales, como las siguientes:

Crear una cultura de diálogo y participación

Las empresas deben fomentar el diálogo y la participación de los empleados en la toma de decisiones.

Establecer una política de recursos humanos clara y justa

Las empresas deben establecer una política de recursos humanos clara y justa que garantice los derechos de los empleados.

Ofrecer formación en resolución de conflictos

Las empresas deben ofrecer formación en resolución de conflictos a los empleados para que puedan resolver sus diferencias de forma constructiva.

Resolución de los conflictos laborales

Cuando se produce un conflicto laboral, es importante que se resuelva de forma constructiva para evitar que se prolongue o se agrave. Las empresas pueden utilizar diferentes mecanismos para resolver los conflictos laborales, como los siguientes:

Mediación

La mediación es un proceso en el que un tercero neutral ayuda a las partes involucradas en el conflicto a llegar a un acuerdo.

Arbitraje

El arbitraje es un proceso en el que un tercero neutral escucha a las partes involucradas en el conflicto y emite una decisión vinculante.

Juicio

El juicio es un proceso judicial en el que un juez resuelve el conflicto.

Los conflictos laborales son una realidad en cualquier empresa,

incluidas las empresas comerciales. Es importante que las empresas tengan mecanismos para prevenir y resolver los conflictos laborales para evitar que tengan un impacto negativo en la empresa.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

2.3.1. Beneficios sociales

Son aquellas retribuciones no dinerarias que reciben los trabajadores, independientemente de lo que cobran, como parte de pago de las tareas que realizan, para ahorrarles preocupaciones o para maximizar su salario (Huaroma Montano, 2018).

2.3.2. Compensación por tiempo de servicios

Es un beneficio social de larga data en nuestro país, siendo su naturaleza el de servir de sustento al trabajador para el momento en que afronte la pérdida de su empleo. También tiene una finalidad promocional del trabajador y de su familia (Marquez Mejía, 2002).

2.3.3. Conflictos laborales

El conflicto laboral es una enfermedad que contagia a todos los niveles de la organización lo que da comienzo a la antipatía y faltas de respeto por parte de grupos de colaboradores que impones sus actos y a su vez imponer su poderío para beneficiar un individuo o beneficio personal y a la vez se asegura de que las otras personas no cumplan sus metas (Hernández Tapullima, 2019).

2.3.4. Contratos de trabajo

Es el acuerdo entre empresario y trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución (Zurita Sayago, 2016).

2.3.5. Despidos arbitrarios

El típico caso de un despido arbitrario es cuando una empresa considera tener la convicción respecto de la configuración de un supuesto de falta grave, pero no emplea los medios legales establecidos para proceder con el despido. Así, el empleador evita la ejecución de los procedimientos establecidos en el TUO de la LPCL y vulnera el debido proceso (Ferro Delgado, 1996).

2.3.6. Gratificaciones

La gratificación es un beneficio social regulado por la Ley 27735. Equivale a 1 sueldo adicional si el trabajador ha laborado 1 semestre completo: del 1 de enero al 30 de junio y del 1 de julio al 31 de diciembre.

2.3.7. Prevención laboral

Es una condición laboral cuyos aspectos afectan al colaborador en su actividad cotidiana laboral, influye el tipo de contrato indefinidos, por lo que se determina que ello afecta una mayor estabilidad emocional y seguridad que los temporales (Díaz Zazo, 2015).

2.3.8. Remuneración

La remuneración es todo ingreso que el trabajador recibe por parte del empleador por los servicios prestados, así como por la puesta a disposición de su fuerza de trabajo (Morales Corrales, 2000).

2.3.9. Trabajador

Se denomina trabajador a la persona empleada directamente por un empresario en virtud de un contrato de servicios o de un contrato exclusivamente laboral (Ibañez Machicao, 2000).

CAPITULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Según Marradi et al. (2008) el objetivo de la investigación descriptiva es describir de forma precisa y metódica una población, situación o fenómeno. Puede responder a preguntas sobre el qué, el dónde, el cuándo y el cómo, pero no el por qué. La investigación descriptiva puede no encajar limpiamente en las definiciones de los enfoques de investigación cuantitativos o cualitativos, aunque puede incorporar componentes de ambos, frecuentemente en el mismo estudio.

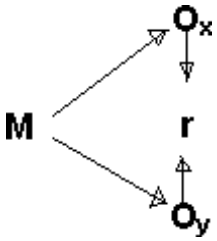
Según Barriga & Henríquez (2003) el método deductivo hace referencia a una forma particular de razonamiento. Esto significa que, este método se basa en la extracción de leyes generales, lógicas y verificables en la realidad. En otras palabras, el método deductivo es aquel que va desde lo más general y conocido, a lo más particular y próximo a conocerse. Asimismo, este tipo de razonamiento ya parte de una afirmación dada de antemano. La naturaleza de esta será la de una hipótesis y deberá ser comprobada a partir de evidencias y fundamentos sólidos.

Según Calello & Neuhaus (1985) la investigación cuantitativa es un método estructurado de recopilación y análisis de información que se obtiene a través de diversas fuentes. Este proceso se lleva a cabo con el uso de herramientas estadísticas y matemáticas con el propósito de cuantificar el problema de investigación.

Según Canales (2000) la investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, es investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y

comose dan en su contexto natural, para después analizarlos.

Esquema de la investigación:



Margen: 5%

Nivel de confianza:

95%Población: 126

Tamaño de muestra: 96

Formula Estadística

$$n = \frac{Z^2 * p * q}{e^2 + \frac{Z^2 * p * q}{N}}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5}{(0.05)^2 + \frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5}{126}}$$

$$n = \frac{0.9604}{0.0029}$$

$$n = 96$$

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Para Calvo Gomez (1982) la población se refiere al conjunto de elementos que se quiere investigar, estos elementos pueden ser objetos, acontecimientos, situaciones o grupo de personas. La población está constituida por total de 126 personas.

3.2.2. MUESTRA

Para Calvo Gomez (1982) Una muestra estadística es un subconjunto de datos perteneciente a una población de datos. Estadísticamente hablando, debe estar constituido por un cierto número de observaciones que representen adecuadamente el total de los datos. La muestra está constituida por total de 96 personas.

3.3. INSTRUMENTOS DE RECOPILACIÓN DE DATOS

Según Casas Aznar (1989) el cuestionario es un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios para alcanzar los objetivos propuestos del proyecto de investigación. El cuestionario permite estandarizar e integrar el proceso de recopilación de datos. Un diseño mal construido e inadecuado conlleva a recoger información incompleta, datos no precisos de esta manera genera información nada confiable. Por esta razón el cuestionario es en definitiva un conjunto de preguntas respecto a una o más variables que se van a medir. Según Barriga & Henríquez (2003) la encuesta es una técnica que se lleva a cabo mediante la aplicación de un cuestionario a una muestra de personas. Las encuestas proporcionan información sobre las opiniones, actitudes y comportamientos de los ciudadanos.

Según Canales (2000) la entrevista es uno de los métodos cualitativos más utilizados en la investigación. Es por ello que abordaremos los diferentes tipos de entrevistas que puedes utilizar para obtener la información que necesitas. La entrevista de investigación es uno de los métodos de recopilación de datos informativos. Este método permite recoger y analizar varios elementos: la opinión, la actitud, los sentimientos, las representaciones de la persona entrevistada.

3.4. PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Según Marradi et al. (2008) la validez y la confiabilidad en la investigación son conceptos utilizados para evaluar la calidad de un estudio, y principalmente se utilizan en la investigación cuantitativa para indicar hasta qué punto un método,una técnica o una prueba mide algo de manera efectiva.

La validez se define como la medida en que un concepto se mide con precisión,por ejemplo, en un estudio cuantitativo. La fiabilidad se refiere a la medida en que un instrumento de investigación obtiene sistemáticamente los mismosresultados si se utiliza en la misma situación en repetidas ocasiones.

3.5. TRATAMIENTO DE DATOS

Según Barriga & Henríquez (2003) el tratamiento de datos es el proceso de recopilar información sin procesar y transformarlo en una forma utilizable; esto se hace a través de una secuencia de operaciones. Para lograr esto manualmente, se requieren científicos o ingenieros especialistas.

CAPÍTULO IV
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS DE TRABAJO DE CAMPO

4.1.1. Contratos de trabajo celebrados dentro del marco legal

P1: Los contratos de trabajo celebrados dentro del marco legal contribuyen evitando conflictos laborales de los trabajadores en las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023.

Tabla 2.

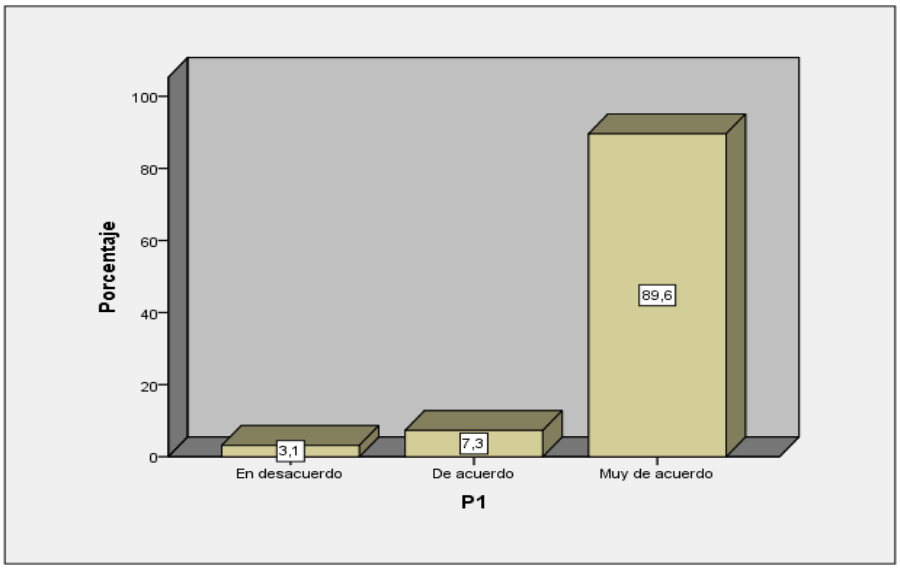
Contratos de trabajo celebrados dentro del marco legal

	f_1	F_1	H_1
En desacuerdo	3	3.1	3.1
De acuerdo	7	7.3	10.4
Muy de acuerdo	86	89.6	100.0
Total	**96**	**100.0**	

Nota. Dimensión correspondiente a la variable estrategias de prevención laboral.
Fuente: Elaboración propia.

Figura 1

Contratos de trabajo celebrados dentro del marco legal



Los contratos de trabajo celebrados dentro del marco legal contribuyen evitando conflictos laborales de los trabajadores en las

empresas comerciales del Distrito de Callería 2023: 89.6% muy de acuerdo, 7.3% de acuerdo y 3.1% en desacuerdo.

P2: La cláusula de contrato laboral aclara cualquier conflicto laboral posterior con el trabajador en las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023.

Tabla 3.

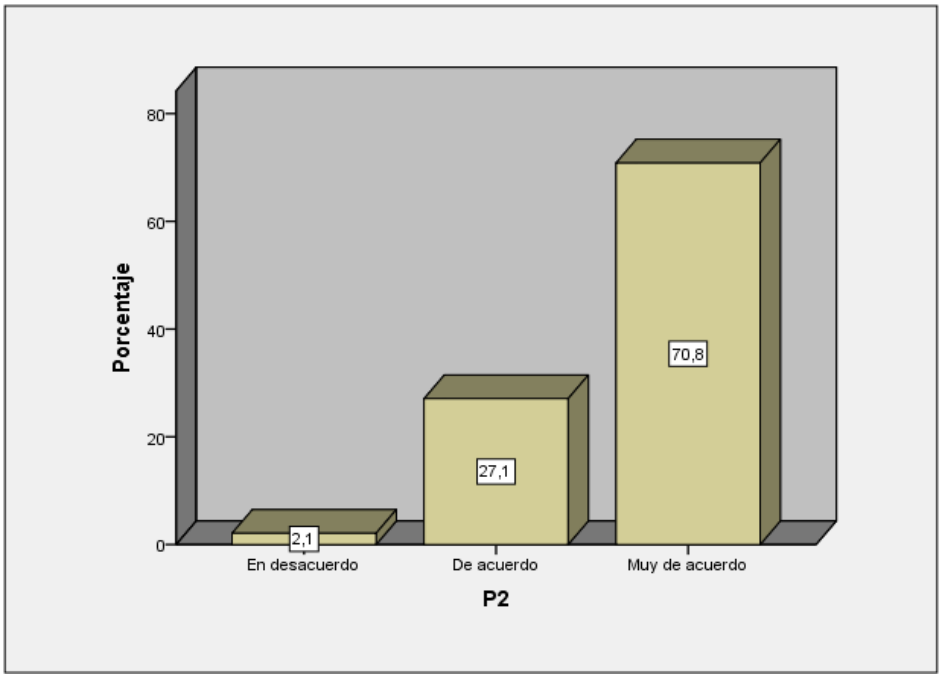
Contratos de trabajo celebrados dentro del marco legal

	f_1	F_1	H_1
En desacuerdo	2	2.1	2.1
De acuerdo	26	27.1	29.2
Muy de acuerdo	68	70.8	100.0
Total	**96**	**100.0**	

Nota. Dimensión correspondiente a la variable estrategias de prevención laboral.
Fuente: Elaboración propia.

Figura 2

Contratos de trabajo celebrados dentro del marco legal



La cláusula de contrato laboral aclara cualquier conflicto laboral posteriorcon el trabajador en las empresas comerciales del Distrito de

Callería 2023: 70.8% muy de acuerdo, 27.21% de acuerdo y 2.1% en desacuerdo.

P3: Una adecuada aplicación de los contratos evita conflictos laborales con los trabajadores en las empresas comerciales del Distrito de Callería2023.

Tabla 4.

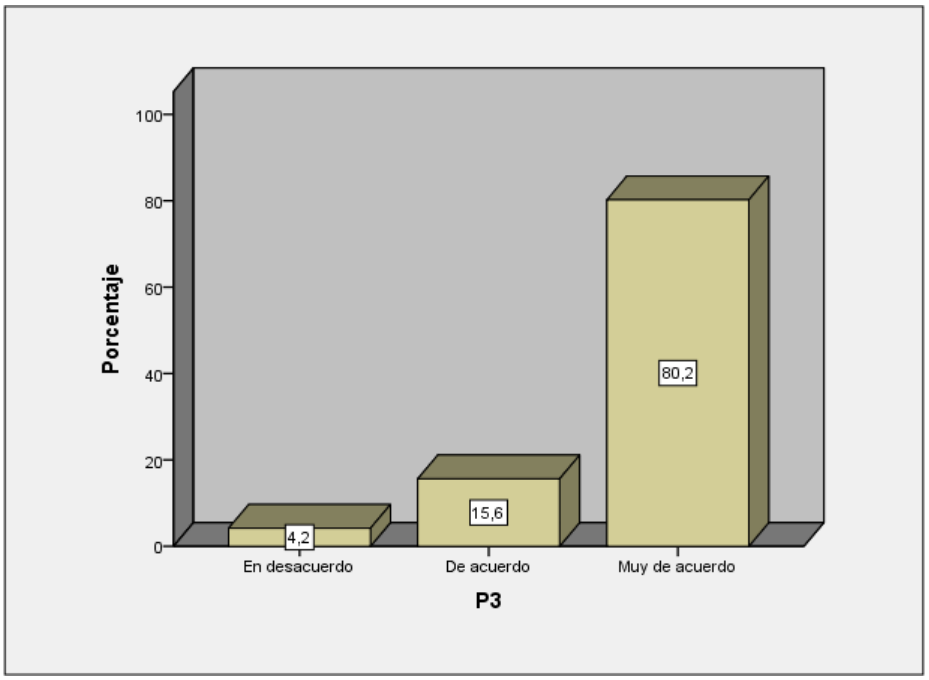
Contratos de trabajo celebrados dentro del marco legal

	f_1	F_1	H_1
En desacuerdo	4	4.2	4.2
De acuerdo	15	15.6	19.8
Muy de acuerdo	77	80.2	100.0
Total	**96**	**100.0**	

Nota. Dimensión correspondiente a la variable estrategias de prevención laboral.
Fuente: Elaboración propia.

Figura 3

Contratos de trabajo celebrados dentro del marco legal



Una adecuada aplicación de los contratos evita conflictos laborales con los trabajadores en las empresas comerciales del Distrito

de Callería 2023: 80.2% muy de acuerdo, 15.6% de acuerdo y 4.2% en desacuerdo.

4.1.2. Incorporación de nuevos trabajadores a planilla electrónica

P4: La incorporación de nuevos trabajadores en la planilla electrónica contribuye evitando conflictos laborales en las empresas comerciales delDistrito de Callería 2023.

Tabla 5

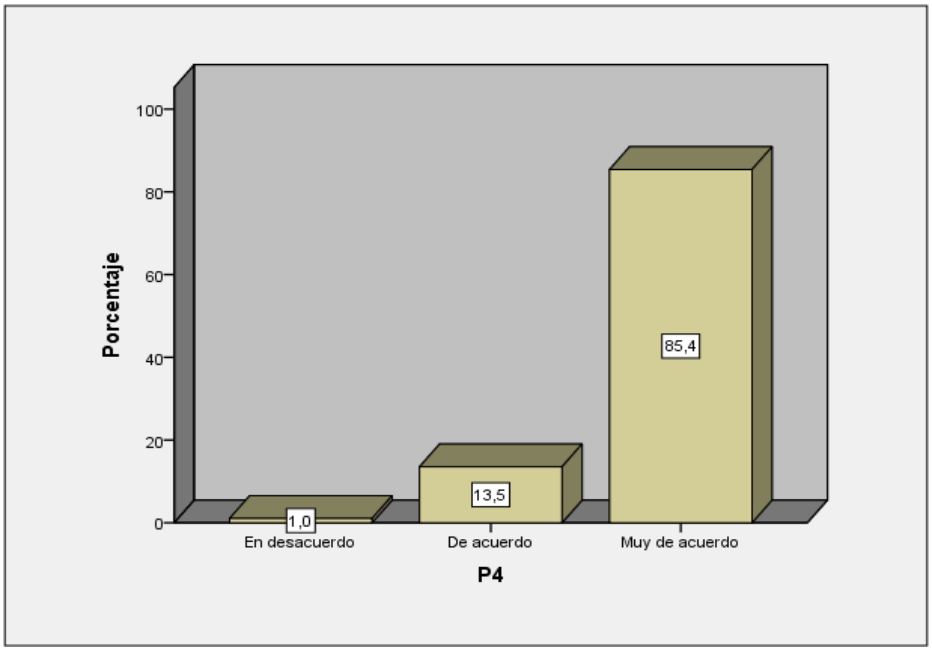
Incorporación de nuevos trabajadores a planilla electrónica

	f_1	F_1	H_1
En desacuerdo	1	10	1.0
De acuerdo	13	13.5	14.6
Muy de acuerdo	82	85.4	100.0
Total	**96**	**100.0**	

Nota. Dimensión correspondiente a la variable estrategias de prevención laboral.
Fuente: Elaboración propia.

Figura 4

Incorporación de nuevos trabajadores a planilla electrónica



La incorporación de nuevos trabajadores en la planilla

electrónica contribuye evitando conflictos laborales en las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023: Muy de acuerdo 85.4%, de acuerdo 13.5% y endesacuerdo 1.0%.

P5: La planilla electrónica es un sustento para evitar conflictos laboralesen las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023.

Tabla 6

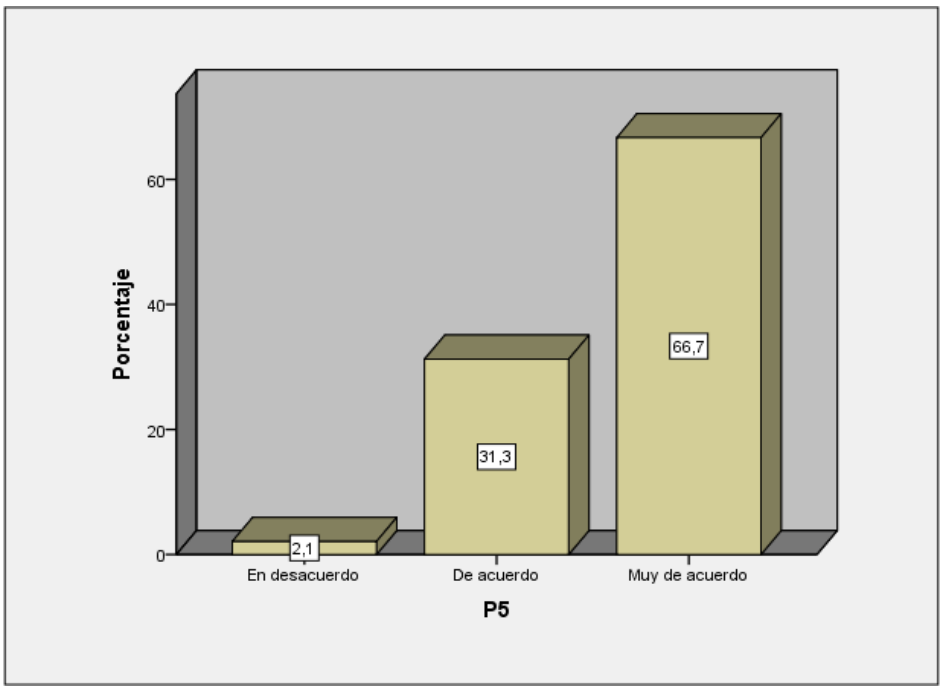
Incorporación de nuevos trabajadores a planilla electrónica

	f_1	F_1	H_1
En desacuerdo	2	2.1	2.1
De acuerdo	30	31.3	33.3
Muy de acuerdo	64	66.7	100.0
Total	**96**	**100.0**	

Nota. Dimensión correspondiente a la variable estrategias de prevención laboral. Fuente: Elaboración propia.

Figura 5

Incorporación de nuevos trabajadores a planilla electrónica



La planilla electrónica es un sustento para evitar conflictos laborales en las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023:

Muy de acuerdo 66.7%, de acuerdo 31.3% y 2.1% en desacuerdo.

P6: La planilla electrónica permite el pago de seguro y atención de saludque evita conflictos laborales en las empresas comerciales del Distrito deCallería 2023.

Tabla 7

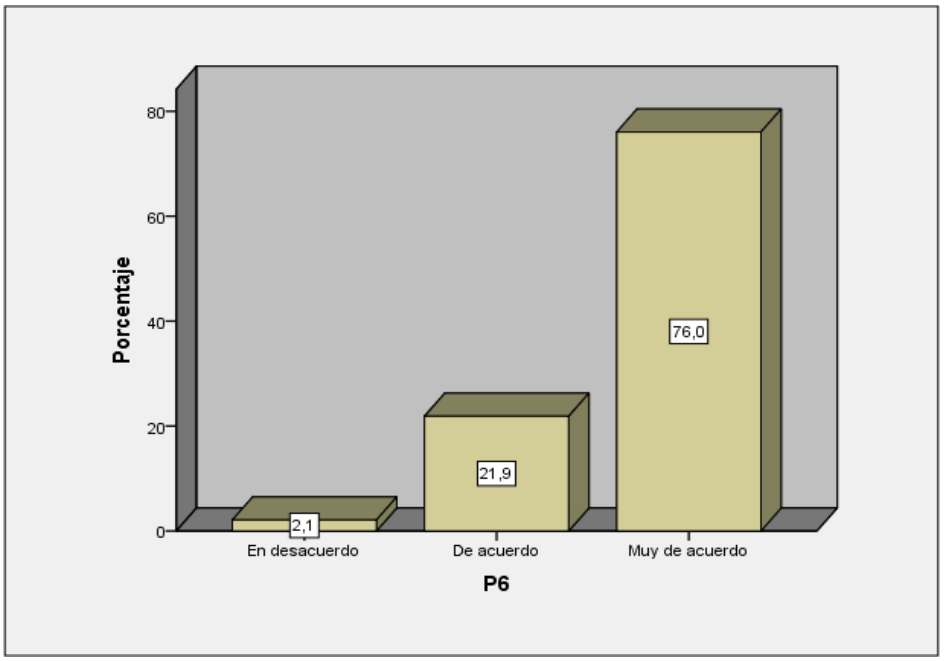
Incorporación de nuevos trabajadores a planilla electrónica

	f_1	F_1	H_1
En desacuerdo	2	2.1	2.1
De acuerdo	21	21.9	24.0
Muy de acuerdo	73	76.0	100.0
Total	**96**	**100.0**	

Nota. Dimensión correspondiente a la variable estrategias de prevención laboral.
Fuente: Elaboración propia.

Figura 6

Incorporación de nuevos trabajadores a planilla electrónica



La planilla electrónica permite el pago de seguro y atención de salud que evita conflictos laborales en las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023: Muy de acuerdo 76.0%, de acuerdo 21.9% y en desacuerdo 2.1%.

4.1.3. Reconocimiento de beneficios sociales

P7: El reconocimiento de los beneficios sociales evita conflictos laboralescon los trabajadores en las empresas comerciales del Distrito de Callería2023.

Tabla 8

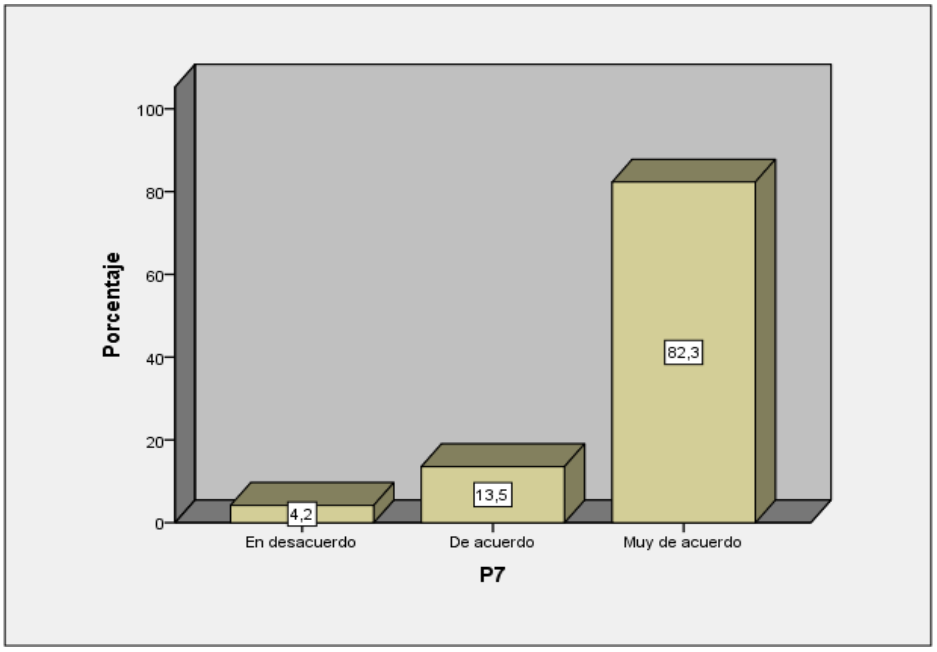
Reconocimiento de beneficios sociales

	f_1	F_1	H_1
En desacuerdo	4	4,2	4,2
De acuerdo	13	13,5	17,7
Muy de acuerdo	79	82,3	100.0
Total	**96**	**100.0**	

Nota. Dimensión correspondiente a la variable estrategias de prevención laboral.
Fuente: Elaboración propia.

Figura 7

Reconocimiento de beneficios sociales



El reconocimiento de los beneficios sociales evita conflictos laborales conlos trabajadores en las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023: Muy de acuerdo 82.3%, de acuerdo 13.5% y en desacuerdo 4.2%.

P8: El cálculo correcto de los beneficios sociales evita conflictos laboralescon los trabajadores en las empresas comerciales del Distrito de Callería2023.

Tabla 9

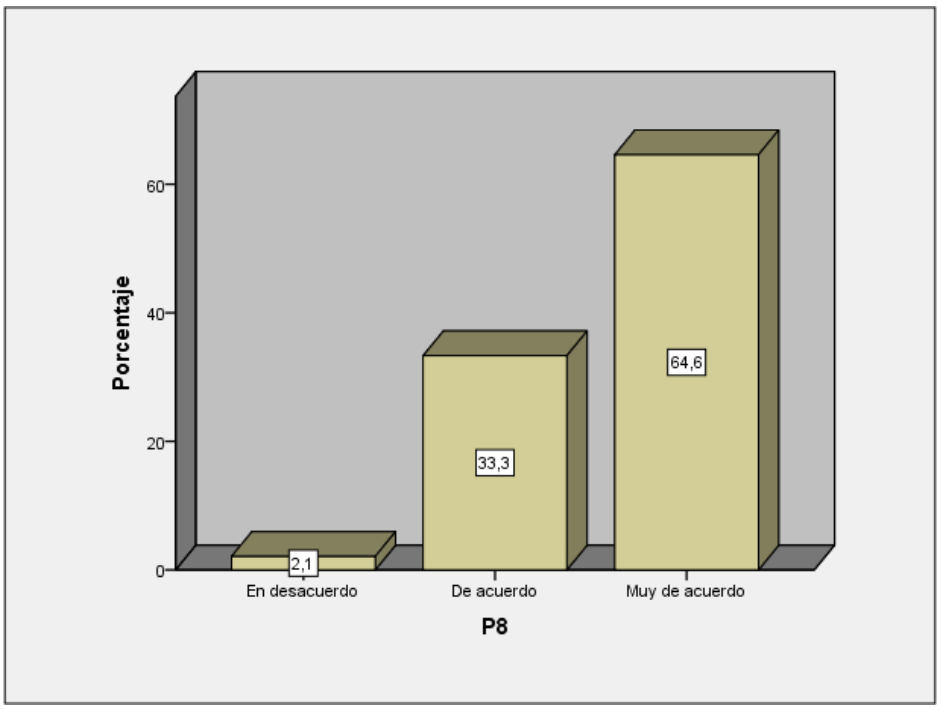
Reconocimiento de beneficios sociales

	f_1	F_1	H_1
En desacuerdo	2	2,1	2,1
De acuerdo	32	33,3	35,4
Muy de acuerdo	62	64,6	100.0
Total	96	100.0	

Nota. Dimensión correspondiente a la variable estrategias de prevención laboral. Fuente: Elaboración propia.

Figura 8

Reconocimiento de beneficios sociales



El cálculo correcto de los beneficios sociales evita conflictos laborales con los trabajadores en las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023: Muy de acuerdo 64.6%, de acuerdo 33.3% y en desacuerdo 2.1%.

P9: El pago oportuno de los beneficios sociales evita conflictos

laborales con los trabajadores en las empresas comerciales del Distrito de Callería2023.

Tabla 10

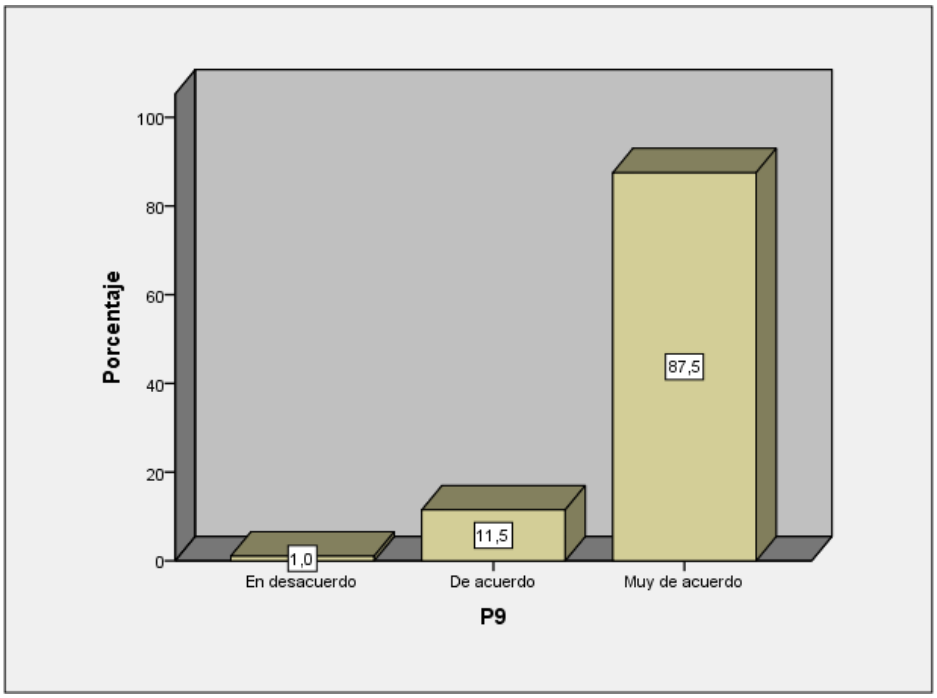
Reconocimiento de beneficios sociales

	f_1	F_1	H_1
En desacuerdo	1	1,0	1,0
De acuerdo	11	11,5	12,5
Muy de acuerdo	84	87,5	100.0
Total	**96**	**100.0**	

Nota. Dimensión correspondiente a la variable estrategias de prevención laboral. Fuente: Elaboración propia.

Figura 9

Reconocimiento de beneficios sociales



El pago oportuno de los beneficios sociales evita conflictos laborales con los trabajadores en las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023: Muy de acuerdo 87.5%, de acuerdo 11.5% y en desacuerdo 1.0%.

4.1.4. Pago de remuneraciones

P10: Los conflictos laborales se suscitan por falta de pago de remuneraciones de los trabajadores en las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023.

Tabla 11

Pago de remuneraciones

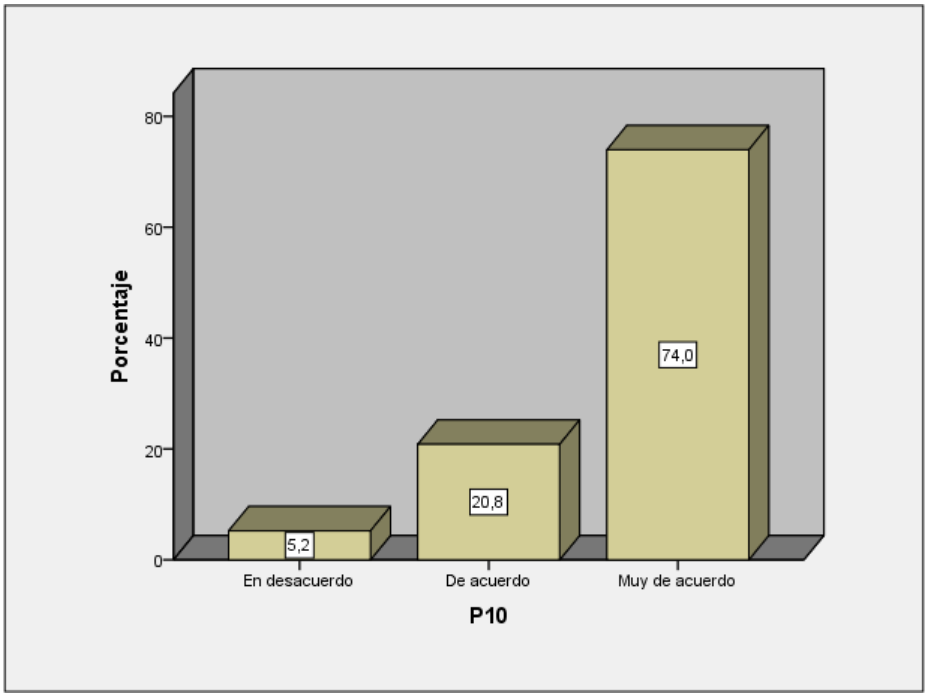
	f_1	F_1	H_1
En desacuerdo	5	5,2	5,2
De acuerdo	20	20,8	26,0
Muy de acuerdo	71	74,0	100.0
Total	**96**	**100.0**	

Nota. Dimensión correspondiente a la variable conflictos laborales.

Fuente: Elaboración propia.

Figura 10

Pago de remuneraciones



Los conflictos laborales se suscitan por falta de pago de remuneraciones de los trabajadores en las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023: Muy de acuerdo 74.0%, de acuerdo 20.8% y

en desacuerdo 5.2%.

P11: La falta de cumplimiento del pago de remuneraciones es uno de los conflictos laborales que se suscita con los trabajadores en las empresascomerciales del Distrito de Callería 2023.

Tabla 12

Pago de remuneraciones

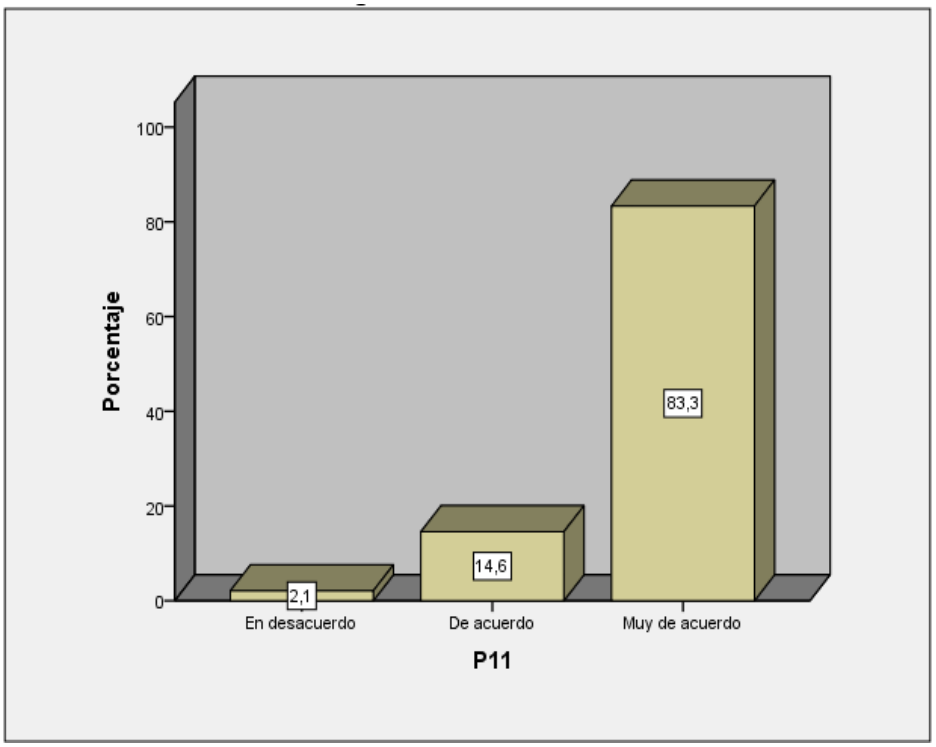
	f_1	F_1	H_1
En desacuerdo	2	2,1	2,1
De acuerdo	14	14,6	16,7
Muy de acuerdo	80	83,3	100.0
Total	**96**	**100.0**	

Nota. Dimensión correspondiente a la variable conflictos laborales.

Fuente: Elaboración propia.

Figura 11

Pago de remuneraciones



La falta de cumplimiento del pago de remuneraciones es uno de los conflictos laborales que se suscita con los trabajadores en las

empresas comerciales del Distrito de Callería 2023: Muy de acuerdo 83.3%, de acuerdo 14.6% y en desacuerdo 2.1%.

P12: El pago de remuneraciones se debe cumplir y evitar los conflictos laborales con los trabajadores en las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023.

Tabla 13

Pago de remuneraciones

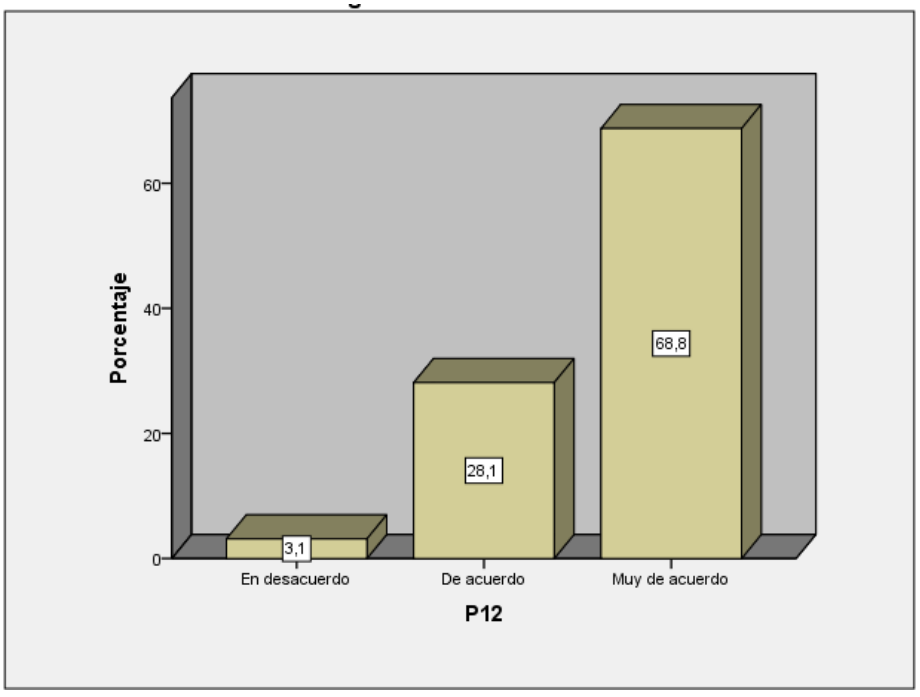
	f_1	F_1	H_1
En desacuerdo	3	3,1	3,1
De acuerdo	27	28,1	31,3
Muy de acuerdo	66	68,8	100.0
Total	**96**	**100.0**	

Nota. Dimensión correspondiente a la variable conflictos laborales.

Fuente: Elaboración propia.

Figura 12

Pago de remuneraciones



El pago de remuneraciones se debe cumplir y evitar los conflictos laborales con los trabajadores en las empresas comerciales

del Distrito de Callería 2023: Muy de acuerdo 68.8%, de acuerdo 28.1% y endesacuerdo 3.1%.

4.1.5. Deposito oportuno de la compensación por tiempo de servicios

P13: Los conflictos laborales se suscitan por la falta de depósito oportuno de Compensación por Tiempo de Servicios en las empresas comercialesdel Distrito de Callería 2023.

Tabla 14

Deposito oportuno de la Compensación por Tiempo de Servicios

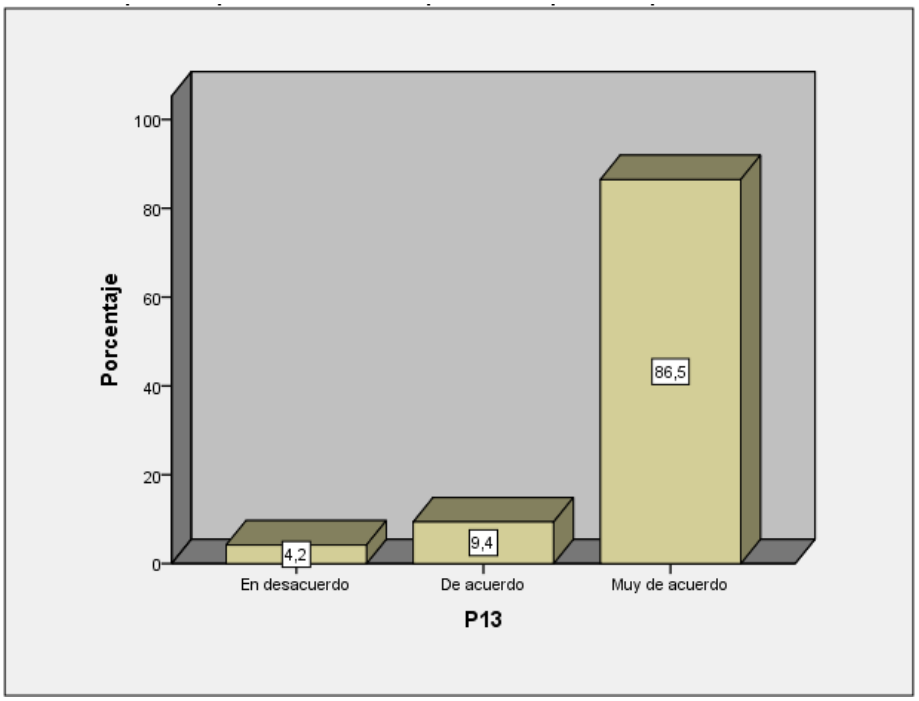
	f_1	F_1	H_1
En desacuerdo	4	4,2	4,2
De acuerdo	9	9,4	13,5
Muy de acuerdo	83	86,5	100.0
Total	**96**	**100.0**	

Nota. Dimensión correspondiente a la variable conflictos laborales.

Fuente: Elaboración propia.

Figura 13

Deposito oportuno de la Compensación por Tiempo de Servicios



Los conflictos laborales se suscitan por la falta de depósito

oportuno de Compensación por Tiempo de Servicios en las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023: Muy de acuerdo 86.5%, de acuerdo 9.4% y en desacuerdo 4.2%.

P14: El depósito se debe efectuar de acuerdo a lo señalado en las normas laborales de la Compensación por Tiempo de Servicios por las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023.

Tabla 15

Deposito oportuno de la Compensación por Tiempo de Servicios

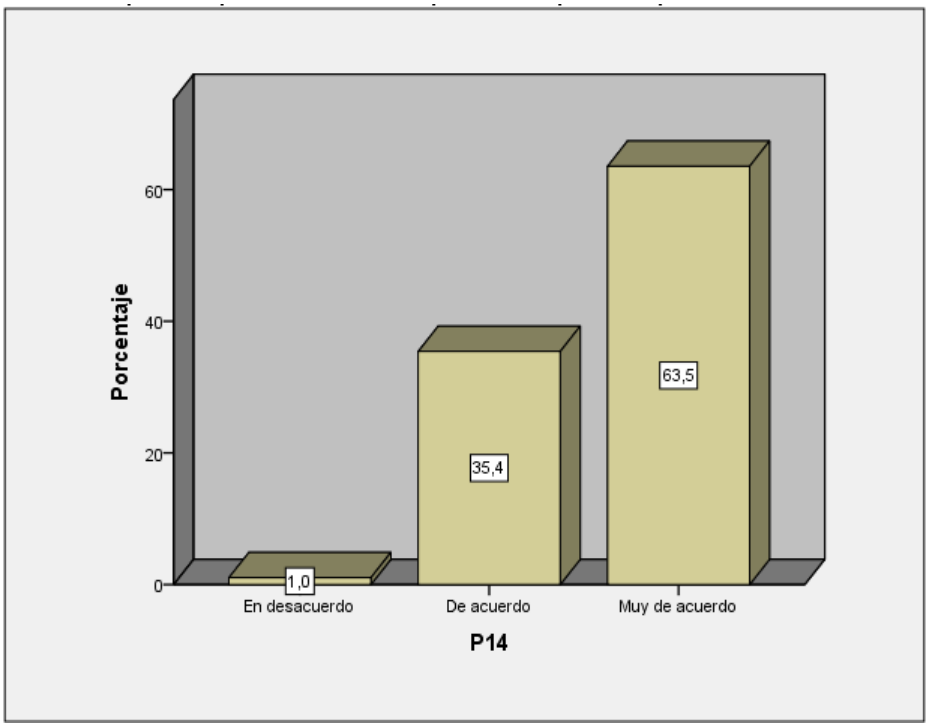
	f_1	F_1	H_1
En desacuerdo	1	1,0	1,0
De acuerdo	34	35,4	36,5
Muy de acuerdo	61	63,5	100.0
Total	**96**	**100.0**	

Nota. Dimensión correspondiente a la variable conflictos laborales.

Fuente: Elaboración propia.

Figura 14

Deposito oportuno de la Compensación por Tiempo de Servicios



El depósito se debe efectuar de acuerdo a lo señalado en las

normas laborales de la Compensación por Tiempo de Servicios por las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023: Muy de acuerdo 63.5%, de acuerdo 35.4% y en desacuerdo 1.0%.

P15: Los conflictos laborales por falta de depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios generan riesgos laborales al empleador en las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023.

Tabla 16

Deposito oportuno de la Compensación por Tiempo de Servicios

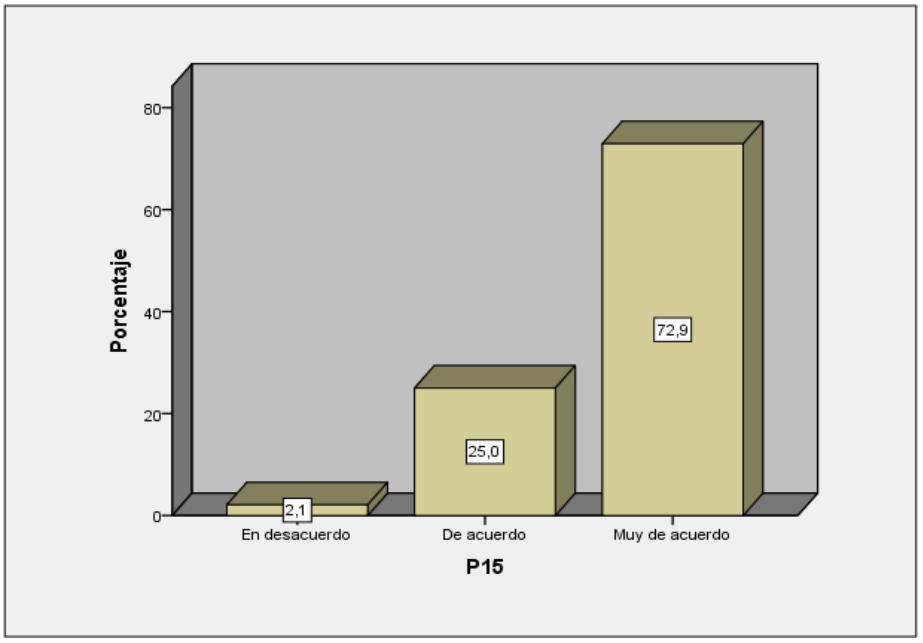
	f_1	F_1	H_1
En desacuerdo	2	2,1	2,1
De acuerdo	24	25,0	27,1
Muy de acuerdo	70	72,9	100.0
Total	**96**	**100.0**	

Nota. Dimensión correspondiente a la variable conflictos laborales.

Fuente: Elaboración propia.

Figura 15

Deposito oportuno de la Compensación por Tiempo de Servicios



Los conflictos laborales por falta de depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios generan riesgos laborales al

empleador en las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023: Muy de acuerdo 72.9%, de acuerdo 25.0% y en desacuerdo 2.1%.

4.1.6. Término de relación laboral

P16: Los conflictos laborales al término de la relación laboral se suscitan por el despido arbitrario de los trabajadores en las empresas comercialesdel Distrito de Callería 2023.

Tabla 17

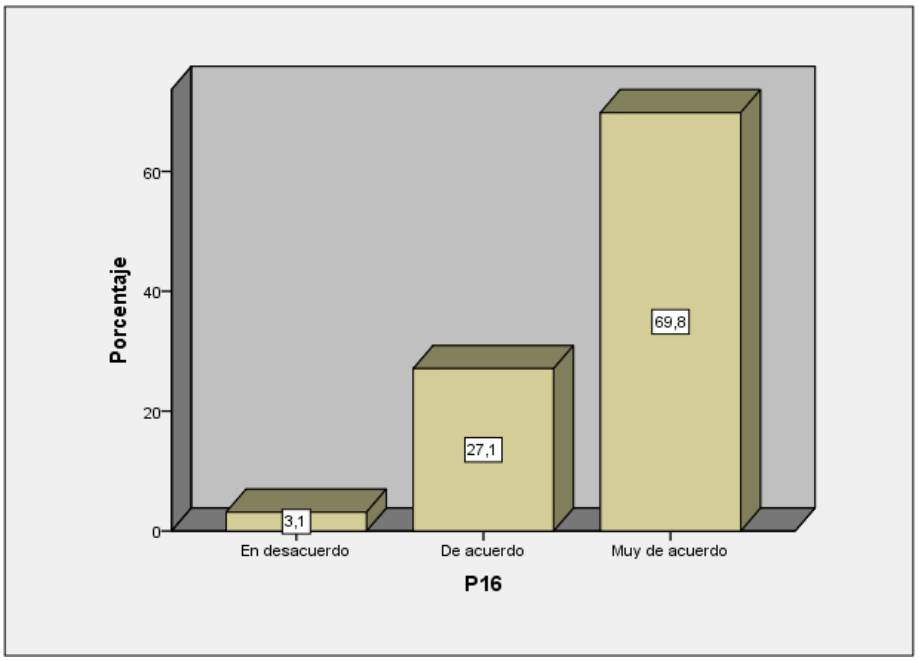
Término de relación laboral

	f_1	F_1	H_1
En desacuerdo	3	3,1	3,1
De acuerdo	26	27,1	30,2
Muy de acuerdo	67	69,8	100.0
Total	**96**	**100.0**	

Nota. Dimensión correspondiente a la variable conflictos laborales.Fuente: Elaboración propia.

Figura 16

Termino de relación laboral



Los conflictos laborales al término de la relación laboral se suscitan por el despido arbitrario de los trabajadores en las empresas

comerciales del Distrito de Callería 2023: Muy de acuerdo 69.8%, de acuerdo 27.1% y endesacuerdo 3.1%.

P17: El término de la relación laboral se efectúa sin conocer el termino de contrato de los trabajadores en las empresas comerciales del Distritode Callería 2023.

Tabla 18

Término de relación laboral

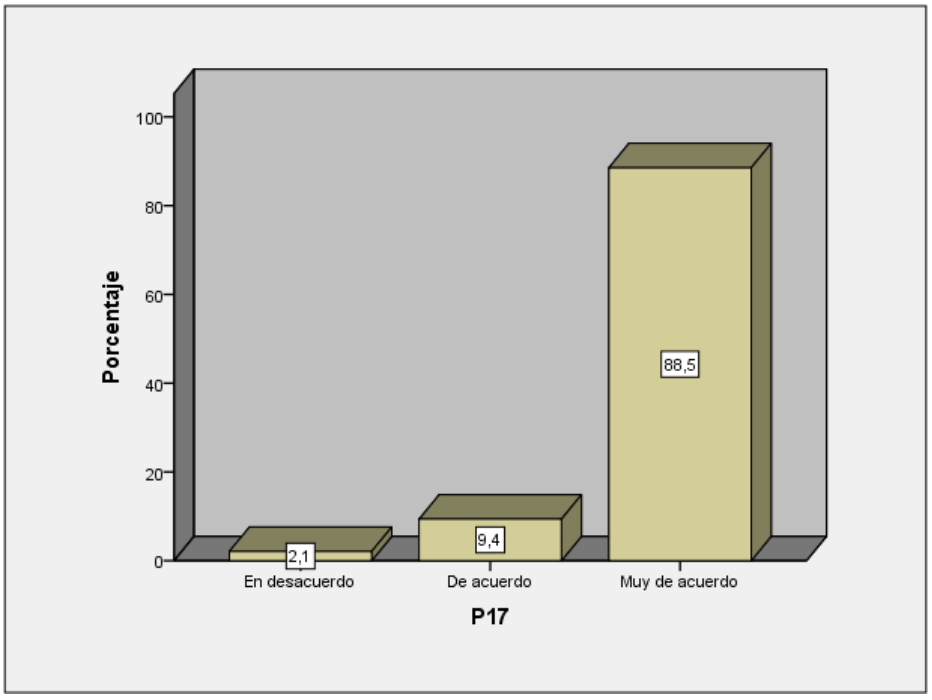
	f_1	F_1	H_1
En desacuerdo	2	2,1	2,1
De acuerdo	9	9,4	11,5
Muy de acuerdo	85	88,5	100.0
Total	**96**	**100.0**	

Nota. Dimensión correspondiente a la variable conflictos laborales.

Fuente: Elaboración propia.

Figura 17

Termino de relación laboral



El término de la relación laboral se efectúa sin conocer el termino de contrato de los trabajadores en las empresas comerciales del Distrito deCallería 2023: Muy de acuerdo 88.5%, de acuerdo 9.4% y

en desacuerdo2.1%.

P18: Los conflictos laborales en el término de la relación laboral conllevan a juicios laborales entre los trabajadores en las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023.

Tabla 19

Término de relación laboral

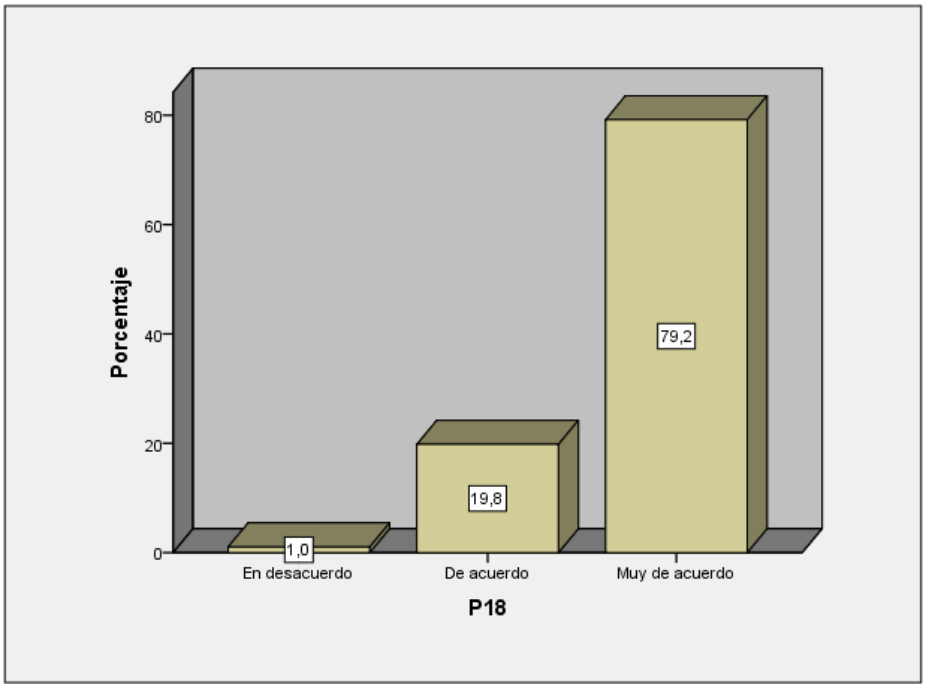
	f_1	F_1	H_1
En desacuerdo	1	1,0	1,0
De acuerdo	19	19,8	20,8
Muy de acuerdo	76	79,2	100.0
Total	**96**	**100.0**	

Nota. Dimensión correspondiente a la variable conflictos laborales.

Fuente: Elaboración propia.

Figura 18

Termino de relación laboral



Los conflictos laborales en el término de la relación laboral conllevan a juicios laborales entre los trabajadores en las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023: Muy de acuerdo 79.2%, de acuerdo 19.8% y endesacuerdo 1.0%.

4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS

4.2.1. Estrategias de prevención laboral - Conflictos laborales

Existe incidencia significativa de las estrategias de prevención laboral ante losconflictos laborales en las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023.

Tabla 20

Tabla cruzada

Estrategias de prevención laboral * Conflictos laborales					
			Conflictos laborales		
			De acuerdo	Muy de acuerdo	Total
Estrategias de prevención laboral	De acuerdo	Recuento	1	12	13
		Frecuencia esperada	4,3	8,7	13
		% del total	1,00%	12,50%	13,50%
	Muy de acuerdo	Recuento	31	52	83
		Frecuencia esperada	27,7	55,3	83
		% del total	32,30%	54,20%	86,50%
Total		Recuento	32	64	96
		Frecuencia esperada	32	64	96
		% del total	33,30%	66,70%	100,00%

Nota. análisis de la estrategia de prevención laboral y los conflictos laborales.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 21

Prueba de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. Asintótica	Sig. Exacta	Sig. Exacta
Chi-cuadrado de Pearson	4, 449[a]	1	,035		
Corrección por continuidad[b]	3,214	1	,073		
Razón de verosimilitudes	5,469	1	,019		
Estadístico exacto de Fisher				,054	,029
Asociación lineal por lineal	4,402	1	,036		
N de casos válidos	96				

Nota. Prueba de hipótesis con grado de significancia de 0.035

Fuente: Elaboración propia

4.2.2. Contratos de trabajo celebrados dentro del marco legal - Pago de remuneraciones.

Los contratos de trabajo celebrados dentro del marco legal contribuyen evitando conflictos laborales en el pago de remuneraciones de los trabajadores en las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023.

Tabla 22

Tabla cruzada

Contratos de trabajo celebrados dentro del marco legal * Pago de remuneraciones					
			Pago de remuneraciones		**Total**
			De acuerdo	Muy de acuerdo	
Contratos de trabajo celebrados dentro del marco legal	De acuerdo	Recuento	3	22	25
		Frecuencia esperada	7,3	17,7	25
		% del total	3,10%	22,90%	26,00%
	Muy de acuerdo	Recuento	25	46	71
		Frecuencia esperada	20,7	50,3	71
		% del total	26,00%	47,90%	74,00%
Total		Recuento	28	68	96
		Frecuencia esperada	28	68	96
		% del total	29,20%	70,80%	100,00 %

Nota. Análisis de los contratos de trabajo celebrados dentro del marco legal y el pago de remuneraciones

Fuente: Elaboración propia

Tabla 23

Prueba de chi-cuadrado

	Valor	**gl**	**Sig. Asintótica**	**Sig. Exacta**	**Sig. Exacta**
Chi-cuadrado de Pearson	4, 822[a]	1	0,028		
Corrección por continuidad[b]	3,764	1	0,052		
Razón de verosimilitudes	5,43	1	0,02		
Estadístico exacto de Fisher				0,039	0,022
Asociación lineal por lineal	4,771	1	0,029		
N de casos válidos	96				

Nota. Prueba de hipótesis con grado de significancia de 0.026

Fuente: Elaboración propia

4.2.3. Incorporación de nuevos trabajadores a planilla electrónica - Deposito oportuno de la Compensación por Tiempo de Servicios.

La incorporación de nuevos trabajadores en la planilla electrónica contribuye evitando conflictos laborales en el depósito oportuno de Compensación por Tiempo de Servicios en las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023.

Tabla 24

Tabla cruzada

Incorporación de nuevos trabajadores a planilla electrónica * Deposito oportuno de la Compensación por Tiempo de Servicios					
			Deposito oportuno		
			De acuerdo	Muy de acuerdo	**Total**
Incorporación de nuevos trabajadores a planilla electrónica	De acuerdo	Recuento	1	25	26
		Frecuencia esperada	5,1	20,9	26
		% del total	1,00%	26,00%	27,10%
	Muy de acuerdo	Recuento	18	52	70
		Frecuencia esperada	13,9	56,1	70
		% del total	18,80%	54,20%	72,90%
Total		Recuento	19	77	96
		Frecuencia esperada	19	77	96
		% del total	19,80%	80,20%	100,00 %

Nota. Análisis de la Incorporación de nuevos trabajadores y el Depósito oportuno

Fuente: Elaboración propia

Tabla 25

Prueba de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. Asintótica	Sig. Exacta	Sig. Exacta
Chi-cuadrado de Pearson	5,711[a]	1	,017		
Corrección por continuidad[b]	4,417	1	,036		
Razón de verosimilitudes	7,236	1	,007		
Estadístico exacto de Fisher				,020	,012
Asociación lineal por lineal	5,652	1	,017		
N de casos válidos	96				

Nota: Prueba de hipótesis con grado de significancia de 0.017

Fuente: Elaboración propia

4.2.4. Reconocimiento de beneficios sociales - Término de relación laboral

El reconocimiento de los beneficios sociales contribuye evitando conflictos laborales en el término de la relación laboral de los trabajadores en las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023.

Tabla 26

Tabla cruzada

Reconocimiento de beneficios sociales * Término de relación laboral					
			Término de relación laboral		Total
			De acuerdo	Muy de acuerdo	
Reconocimiento de beneficios sociales	De acuerdo	Recuento	0	21	21
		Frecuencia esperada	3,9	17,1	21,0
		% del total	0,0%	21,9%	21,9%
	Muy de acuerdo	Recuento	18	57	75
		Frecuencia esperada	14,1	60,9	75,0
		% del total	18,8%	59,4%	78,1%
Total		Recuento	18	78	96
		Frecuencia esperada	18,0	78,0	96,0
		% del total	18,8%	81,3%	100,0%
		Recuento	0	21	21
		Frecuencia esperada	3,9	17,1	21,0
		% del total	0,0%	21,9%	21,9%

Nota. Análisis del Reconocimiento de beneficios sociales y el Término de relación laboralFuente: Elaboración propia

Tabla 27

Prueba de hipótesis

	Valor	gl	Sig. Asintótica (bilateral)	Sig. Exacta (bilateral)	Sig. Exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,203a	1	0,013		
Corrección por continuidad$_b$	4,728	1	0,03		
Razón de verosimilitudes	9,993	1	0,002		
Estadístico exacto de Fisher				0,01	0,007
Asociación lineal por lineal	6,138	1	0,013		
N de casos válidos	96				

Nota. Prueba de hipótesis con grado de significancia de 0.013

Fuente: Elaboración propia

4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Existe incidencia significativa de las estrategias de prevención laboral ante los conflictos laborales en las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023.

Según Díaz Zazo (2015) define la prevención laboral, como una condición laboral cuyos aspectos afectan al colaborador en su actividad cotidiana laboral, en ellos influye, el tipo de contrato indefinidos, por lo que se determina que ello afecta una mayor estabilidad emocional y seguridad que los temporales.

Los contratos de trabajo celebrados dentro del marco legal contribuyen evitandoconflictos laborales en el pago de remuneraciones de los trabajadores en las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023.

La incorporación de nuevos trabajadores en la planilla electrónica contribuye evitando conflictos laborales en el depósito oportuno de Compensación por Tiempo de Servicios en las empresas comerciales del Distrito de Callería 2022. El reconocimiento de los beneficios sociales contribuye evitando conflictos laborales en el término de la relación laboral de los trabajadores en las empresascomerciales del Distrito de Callería 2023.

Según Neyra Salazar (2014) los intereses antagónicos que sesuscitan dentro de un contexto laboral, cuyos actores principales son los trabajadores y empleadores, conlleva a afrontar diversos conflictos laborales dentro de cada organización, que considerando que cada quién tiene sus propios y legítimos intereses, es necesario advertir a qué tipo de conflicto nos referimos a fin de manejarlo de la forma más adecuada dentro de un marco laboral para evitar controversias dilatadas y graves.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

5.1. CONCLUSIONES

- Los hallazgos de la investigación llegaron a la conclusión que existe incidencia significativa de las estrategias de prevención laboral ante los conflictos laborales en las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023.
- Los hallazgos de la investigación llegaron a la conclusión que los contratos de trabajocelebrados dentro del marco legal contribuyen evitando conflictos laborales en el pago de remuneraciones de los trabajadores en las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023.
- Los hallazgos de la investigación llegaron a la conclusión que la incorporación de nuevos trabajadores en la planilla electrónica contribuye evitando conflictos laborales en el depósito oportuno de Compensación por Tiempo de Servicios en las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023.
- Los hallazgos de la investigación llegaron a la conclusión que el reconocimiento de los beneficios sociales contribuye evitando conflictos laborales en el término de la relación laboral de los trabajadores en las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023.

5.2. SUGERENCIAS

- La investigación sugiere que existe incidencia significativa de las estrategias de prevención laboral ante los conflictos laborales en las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023.
- La investigación sugiere que los contratos de trabajo celebrados dentro del marco legal contribuyen evitando conflictos laborales en el pago de remuneraciones de los trabajadores en las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023.
- La investigación sugiere que la incorporación de nuevos trabajadores en la planilla electrónica contribuye evitando conflictos laborales en el depósito oportuno de Compensación por Tiempo de Servicios en las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023.
- La investigación sugiere que el reconocimiento de los beneficios sociales contribuye evitando conflictos laborales en el término de la relación laboral de los trabajadores en las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abregú Naveros, W., & Vicente Condori, C. R. (2021). *La prevención del riesgo laboral y su influencia en el nivel de accidentes de trabajo de las empresas del Sector Textil, Lima Metropolitana 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)]. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/656670

Aguilar Torres, J. J. (2017). *Propuesta para la reducción del riesgo laboral en la empresa Ditraserva S.A.C* [Tesis de licenciatura, Universidad Norbert Wiener]. https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/759

Barriga, O., & Henríquez, G. (2003). La Presentación del Objeto de Estudio: Reflexiones desde la Práctica Docente. *Cinta de Moebio: Revista Electrónica de Epistemología de Ciencias Sociales, ISSN 0717-554X, Nº. 17, 2003*.

Beraun Mora, D. L. (2021). *Relaciones laborales y manejo de conflictos en la organización. Caso sector público.* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/5299

Calello, H., & Neuhaus, S. (1985). *La investigación en las ciencias humanas: Método y teoría crítica*. Fondo Editorial Tropykos.

Calvo Gomez, F. (1982). *Estadistica Aplicada*. Deusto S.A. Ediciones. https://www.buscalibre.pe/libro-estadistica-aplicada/9788423404001/p/54608010

Canafoglia, E. C. (2019). En clave de conflicto: Dinámica de la industria regional y trabajo en Mendoza, Argentina. *Íconos - Revista de Ciencias Sociales*, *63*, Article 63. https://doi.org/10.17141/iconos.63.2019.3416

Canales, F. (2000). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*. Liberia Limusa. https://libreria-limusa.com/producto/metodologia-de-la-investigacion-2/

Casas Aznar, F. (1989). *Técnicas de investigación social: Los indicadores sociales y psicosociales : teoría y práctica*. Promociones y Publicaciones Universitarias, PPU. https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=223537

Colque Copa, J. S. (2021). PROGRAMA DE SEGURIDAD LABORAL PARA PREVENIR

RIESGOS Y ACCIDENTES LABORALES EN UN LABORATORIO QUÍMICO. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración*, *4*(16), 218-227. https://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v4i16.94

Cuba Panduro, D. J. (2020). *Conflictos laborales del servidor civil en la Municipalidad Metropolitana de Lima* [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46036

Díaz Zazo, P. (2015). *Prevención de riesgos laborales. Seguridad y Salud Laboral*. Ediciones Paraninfo, S.A.

El comercio. (2022, noviembre 21). *El 53% de las empresas considera que los conflictos laborales seguirán incrementándose en el 2023*. https://elcomercio.pe/economia/el-53-de-las-empresas-considera-que-los-conflictos-laborales-seguiran-incrementandose-en-el-2023-rmmn-noticia/

Ferro Delgado, V. (1996). El despido arbitrario y el despido nulo. *THEMIS Revista de Derecho*, *34*, 47-56. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/11832

Guixa, J., Soriano, J., Otero, C., Salas, C., & Pancho, L. (2013). *Prevención de riesgos laborales*. https://doi.org/10.5821/ebook-9788476539941

Hernández Tapullima, W. G. (2019). *Capacitación y conflictos laborales en la entidad pública DREI, Ica 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46369

Huaroma Montano, E. E. (2018). Beneficios sociales. *Universidad San Pedro*. http://repositorio.usanpedro.edu.pe//handle/USANPEDRO/9961

Ibañez Machicao, M. (2000). EVALUACION TRABAJADOR. *Gestión en el Tercer Milenio*, *3*(6), Article 6. https://doi.org/10.15381/gtm.v3i6.9995

Japa Remigio, L. L. (2021). *Gestión de conflictos laborales. Factores a considerar y estrategias en la microempresa.* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/6911

Jiménez Figueroa, A., Bravo Castillo, C., & Toledo Andaur, B. (2020). Conflicto trabajo-

familia, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública de Chile. *Revista de Investigacion Psicologica*, *23*, 67-85. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2223-30322020000100006&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Litardo-Velásquez, C. A., Real-Pérez, G. L., Cedeño-Macías, L. A., Rodríguez-Coveña, K. L., Hidalgo-Avila, A. A., Zambrano-Mero, R. A., Litardo-Velásquez, C. A., Real-Pérez, G. L., Cedeño-Macías, L. A., Rodríguez-Coveña, K. L., Hidalgo-Avila, A. A., & Zambrano-Mero, R. A. (2020). Prevención de Riesgos Laborales en el cultivo de Pitahaya, Manabí, Ecuador. *Ingeniería Industrial*, *41*(2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1815-59362020000200002&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Llachua Leguia, A. (2020). *Prevención laboral y estandarización de actividades en Maestro, Puente Piedra, 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68897

López Rodríguez, J. (2019). *La prevención de riesgos laborales en el trabajo a demanda vía aplicaciones digitales*. https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.20876

Marquez Mejía, P. E. (2002). *La compensación por tiempo de servicios en el Perú* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Ingeniería]. https://repositorio.uni.edu.pe/handle/20.500.14076/8429

Marradi, A., Archenti, N., & Pionaci, J. I. (2008). Metodología de las Ciencias Sociales. *Oficios Terrestres*, *no. 23*. http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/45117

Morales Corrales, P. (2000). La remuneración o salario. *Advocatus*, *002*, Article 002. https://doi.org/10.26439/advocatus2000.n002.2234

Moreno de Toro, C. (2008). *Diálogo y concertación social en España. Un paradigma para la solución de conflictos laborales*. *87*, 421-429. https://www2.congreso.gob.pe/Sicr/Biblioteca/Biblioteca.nsf/RBNegoColec

Munguía Rubí, S. (2014). *Propuesta de un taller de manejo de conflictos laborales para mejorar el clima organizacional en personal operativo de una institución educativa de*

asistencia privada [Tesis de licenciatura, UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO]. https://hdl.handle.net/20.500.14330/TES01000716687 http://132.248.9.195/ptd2014/agosto/0716687/Index.html

Neyra Salazar, C. (2014). *El arbitraje potestativo como forma de solución de conflictos laborales* [Tesis de maestria, Pontificia Universidad Católica del Perú]. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio//handle/20.500.12404/5613

Paradinas, M. del C. P. (2020). LA GESTIÓN DEL CONFLICTO EN EL ÁMBITO LABORAL DE LAS ORGANIZACIONES TURÍSTICAS: UNA HERRAMIENTA DE MARKETING INTERNO. *HOLOS*, *1*, 1-12. https://doi.org/10.15628/holos.2020.8260

PSICORE. (2014, julio 4). *Bateria de competencias laborales nivel administrativo B*. https://issuu.com/psicore/docs/bateria_de_competencias_laborales_-_783f62326782f3

Robaina, C., Lima, L., Tadeo, I., & Avila, I. (2020). La prevención de riesgos laborales en la formación de los profesionales de la salud cubana. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, *21*(2), Article 2. https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/133

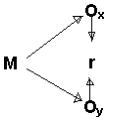
Salazar Quintanilla, A. L. (2019). *Prevención de riesgos laborales en los laboratorios clínicos privados del distrito de Wanchaq-Cusco 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad Andina del Cusco]. http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/3429

Velásquez Alva, A. D. (2021). *Compliance laboral y la responsabilidad civil objetiva del empleador en prevención de riesgos laborales* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. https://hdl.handle.net/11537/26939

Zurita Sayago, E. (2016). *Contrato individual del trabajo* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Telesup]. https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/601

ANEXOS

ANEXO Nº 01
MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA
TÍTULO: INCIDENCIA DE LAS ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN LABORAL ANTE LOS CONFLICTOS LABORALES EN LAS EMPRESAS COMERCIALES DEL DISTRITO DE CALLERÍA 2023

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES			
			VARIABLES	**DIMENSIONES**	**INSTRUMENTOS**	**METODOLOGÍA**
PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la incidencia de las estrategias de prevención laboral ante los conflictos laborales en las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023? PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Cómo los contratos de trabajo celebrados dentro del marco legal contribuyen evitando conflictos laborales en el pago de remuneraciones de los trabajadores en las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023? ¿Cómo la incorporación de nuevos trabajadores en la planilla electrónica contribuye evitando conflictos laborales en el deposito oportuno de Compensación por Tiempo de Servicios en las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023? ¿Cómo el reconocimiento de los beneficios sociales contribuye evitando conflictos laborales en el término de la relación laboral de los trabajadores en las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023?	OBJETIVO GENERAL Analizar la incidencia de las estrategias de prevención laboral ante los conflictos laborales en las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Establecer en qué medida los contratos de trabajo celebrados dentro del marco legal contribuye evitando los conflictos laborales en el pago de remuneraciones de los trabajadores en las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023. Analizar en qué medida la incorporación de nuevos trabajadores en la planilla electrónica contribuye evitando los conflictos laborales en el deposito oportuno de Compensación por Tiempo de Servicios en las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023. Determinar en qué medida el reconocimiento de los beneficios sociales contribuye evitando conflictos laborales en el término de la relación laboral de los trabajadores en las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023 .	HIPOTESIS GENERAL Existe incidencia significativa de las estrategias de prevención laboral ante los conflictos laborales en las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023. HIPOTESIS ESPECÍFICOS Los contratos de trabajo celebrados dentro del marco legal contribuyen evitando conflictos laborales en el pago de remuneraciones de los trabajadores en las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023. La incorporación de nuevos trabajadores en la planilla electrónica contribuye evitando conflictos laborales en el deposito oportuno de Compensación por Tiempo de Servicios en las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023. El reconocimiento de los beneficios sociales contribuye evitando conflictos laborales en el término de la relación laboral de los trabajadores en las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023.	**<u>Independiente</u>** Estrategias de prevención laboral (Escala de medición mixta)	Contratos de trabajo celebrados dentro del marco legal. Incorporación de nuevos trabajadores a planilla electrónica Reconocimiento de beneficios sociales.	Cuestionario de pruebas objetiva y de desarrollo	*Población (N): 126 *Muestra (n): 96 *Tipo de Investigación Descriptivo *Diseño de Investigación: No experimental  Técnicas: Observación Análisis documental Instrumentos: Cuestionario. FCEAyC de la UNU.
			<u>Dependiente</u> Conflictos laborales (Escala de medición mixta)	Pago de remuneraciones Deposito oportuno de la Compensación por Tiempo de Servicios. Término de relación laboral.	Cuestionario de prueba objetiva	
			<u>Interviniente</u> Callería 2023			

Anexo 02
UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS ADMINISTRATIVAS YCONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

ANEXO 2: Instrumentos

Instrucciones: Marcar con un aspa (X) las que considere correctas.

INCIDENCIA DE LAS ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN LABORAL ANTE LOS CONFLICTOS LABORALES EN LAS EMPRESAS COMERCIALES DEL DISTRITO DE CALLERÍA 2023

Dónde: Muy de acuerdo = 1; De acuerdo = 2; En desacuerdo

DIMENSION: Contratos de trabajo celebrados dentro del marco legal				
	Los contratos de trabajo celebrados dentro del marco legal contribuyen evitando conflictos laborales de los trabajadores en las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023.			
	La cláusula de contrato laboral aclara cualquier conflicto laboral posterior con el trabajador en las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023.			
	Una adecuada aplicación de los contratos evita conflictos laborales con los trabajadores en las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023.			
DIMENSION: Incorporación de nuevos trabajadores a planilla electrónica				
	La incorporación de nuevos trabajadores en la planilla electrónica contribuye evitando conflictos laborales en las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023.			
	La planilla electrónica es un sustento para evitar conflictos laborales en las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023.			
	La planilla electrónica permite el pago de seguro y atención de salud que evita conflictos laborales en las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023.			
DIMENSION: Reconocimiento de beneficios sociales				
	El reconocimiento de los beneficios sociales evita conflictos laborales con los trabajadores en las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023.			
	El cálculo correcto de los beneficios sociales evita conflictos laborales con los trabajadores en las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023.			
	El pago oportuno de los beneficios sociales evita conflictos laborales con los trabajadores en las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023.			
DIMENSION: Pago de remuneraciones				
	Los conflictos laborales se suscitan por falta de pago de remuneraciones de los trabajadores en las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023.			
	La falta de cumplimiento del pago de remuneraciones es uno de los conflictos laborales que se suscita con los trabajadores en las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023.			
	El pago de remuneraciones se debe cumplir y evitar los conflictos laborales con los trabajadores en las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023.			

DIMENSION: Deposito oportuno de la Compensación por Tiempo de Servicios				
	Los conflictos laborales se suscita por la falta de depósito oportuno de Compensación por Tiempo de Servicios en las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023.			
	El deposito se debe efectuar de acuerdo a lo señalado en las normas laborales de la Compensación por Tiempo de Servicios por las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023.			
	Los conflictos laborales por falta de depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios genera riesgos laborales al empleador en las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023.			
DIMENSION: Término de relación laboral.				
	Los conflictos laborales al término de la relación laboral se suscita por el despido arbitrario de los trabajadores en las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023.			
	El término de la relación laboral se efectúa sin conocer el termino de contrato de los trabajadores en las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023.			
	Los conflictos laborales en el término de la relación laboral conlleva a juicios laborales entre los trabajadores en las empresas comerciales del Distrito de Callería 2023.			