



*Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.
José María Pino Suárez 400-2 esq a Lerdo de Tejada, Toluca, Estado de México. 7223898475*

RFC: ATI120618V12

Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.

<http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/>

Año: XI

Número: Edición Especial.

Artículo no.:68

Período: Diciembre, 2023

TÍTULO: Estrategias sindicales y conflictos laborales de obreros en Empresa Minera Marsa, la Libertad, Perú.

AUTORES:

1. Máster. Russbelt Yaulilahua-Huacho.
2. Máster. Maximiliano Yaulilahua-Huacho.

RESUMEN: El sindicato es una asociación integrada por trabajadores que defienden y promueven los intereses laborales, económicos, profesionales y sociales del empleador vinculados a la actividad de una entidad pública o privada. La investigación tuvo como objetivo determinar la relación de estrategias sindicales y conflictos laborales de obreros en la Empresa Minera Marsa, la Libertad - Perú. Se realizó un estudio correlacional con una muestra de 341 trabajadores obreros, la técnica utilizada fue la encuesta con instrumento cuestionario basado en escala de Likert orientados a variables estrategias sindicales y manejo de conflictos laborales de 25 preguntas. Se concluye, la no existencia de asociación entre las estrategias sindicales y conflictos laborales que fomenta la Empresa Minera frente a los obreros mineros.

PALABRAS CLAVES: sindicales mineros, conflictos sociales, inestabilidad laboral, empresa minera.

TITLE: Union strategies and labor conflicts of workers at Empresa Minera Marsa, La Libertad – Perú.

AUTHORS:

1. Master. Russbelt Yaulilahua-Huacho.
2. Master. Maximiliano Yaulilahua-Huacho.

ABSTRACT: The union is an association made up of workers who defend and promote the labor, economic, professional, and social interests of the employer linked to the activity of a public or private entity. The objective of the research was to determine the relationship between union strategies and labor conflicts of workers in the Marsa Mining Company, La Libertad - Peru. A correlational study was carried out with a sample of 341 blue-collar workers, the technique used was the survey with a questionnaire instrument based on a Likert scale aimed at variables such as union strategies and management of labor conflicts with 25 questions. It is concluded that there is no association between union strategies and labor conflicts promoted by the Mining Company against mining workers.

KEY WORDS: mining unions, social conflicts, labor instability, mining company.

INTRODUCCIÓN.

El sindicato es una asociación integrada por trabajadores que desarrollan la defensa y promoción de los intereses laborales, económicos, profesionales y sociales del empleador vinculados a las actividades de institución pública o privada (Canalda, 2022; Laufer, 2019). El manejo de conflictos laborales es considerado como una estrategia a mejora; los objetivos entre los empleadores y empleados de distinta naturaleza de manera democrático (D'Urso, 2016; Ayala y Ratto, 2019).

Estudios realizados por (Montserrat, 2019; Julián, 2017) argumentan, que las estrategias sindicales ayudan a superar las limitaciones estructurales del procesos de trabajo y condiciones de empleo; asimismo, Lazzaro y PuJol (2017); Ayala y Ratto (2019) y Ratto, (2020) mencionan, que el sindicalismo es la acción colectiva de los trabajadores, donde cumplen un rol importante al organizar a las instituciones sociales hacia un estado más democrático; sin embargo, la práctica del

neoliberalismo en las empresas mineras ocasionan régimen de expoliación de carácter global que resultan las incidencias de conflictos sociales (Fernandez, 2019; Dasten, 2018).

La literatura sostiene, que los conflictos sociales son hechos inevitables e importantes en la vida social, aun cuando se trata del aspecto laboral o familiar que tiene mecanismos de distintas formas, procesos y resultados (Clayton, 2021; Oruna et al., 2021); por lo tanto, es necesario para prevenir los conflictos sociales mineras la comunicación, el liderazgo y conocer los factores intervinientes logrando confianza con los involucrados (Spelten et al., 2022; Vinogradova et al., 2012) en vista de que estos conflictos son aspectos inevitables y natural de la interacción humana (Pérez et al., 2022; Palmieri y De Oliveira, 2014).

En los países latinoamericanos como Argentina, Chile y Ecuador, la reforma de las organizaciones sindicales se crean con el fin de incrementar sus niveles de representatividad en el trabajo, pero tuvieron retroceso de las negociaciones colectivas y conflictividad laboral (Manky, 2017; Montarcé, 2017 y Armijo et al., 2021); por ello, el uso de estrategia es el éxito para mantener buen clima organizacional, equilibrado entre los trabajadores y la empresa, teniendo en consideración los indicadores estrategias sindicales y manejo de conflictos laborales; de lo contrario, conlleva a desestabilizar el clima organizacional y las relaciones laborales, dificultando el desempeño de los trabajadores y la empresa (Gago, 2016).

En Perú, los conflictos laborales mineros se generan frecuentemente, ocasionando el desequilibrio económico del país, despidos arbitrarios del trabajador sin beneficios laborales por compensación de tiempos de servicios, y producto a ello, en los últimos años, se genera el aumento progresivo de conflictos sociales.

La importancia de la investigación fue obtener las opciones reales y actualizadas de los trabajadores mineros sobre las deficiencias y compromisos que cuenta la empresa minera, para mitigar y gestionar nuevas programas y estrategias prácticas que promuevan el trabajo decente, productivo en

condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana, abriendo el camino hacia el progreso social y económico de las familias y del país, con el fin de prevenir los conflictos laborales mineros en el Perú, teniendo en cuenta como modelo de aplicación el de los países de Latinoamérica.

El presente artículo tiene como objetivo determinar la relación de estrategias sindicales y conflictos laborales de obreros en la Empresa Minera Marsa, la Libertad - Perú, el cual permitirá en un futuro que se implementen acciones para reducir los conflictos laborales a través de una aplicación de buenas prácticas de sociabilización colectiva entre el sindicato de trabajadores y las empresas mineras.

DESARROLLO.

Metodología.

El estudio se realizó en la Empresa Minera Marsa, ubicado entre 392 a 580 kilómetros (km) en el distrito de Parcoy del departamento de Libertad, Perú, a una altitud de 3,916 metros sobre el nivel del mar (msnm), con temperaturas media anual que oscilan entre los 16 y 20°C (SENAMHI, 2022).

La población estuvo conformada por 3041 obreros mineros de la Empresa Marsa, en edades entre los 22 a 65 años de sexo masculino, de los cuales se consideraron una muestra de 341 trabajadores mineros. Considerándose muestra tipo probabilístico - estratificada que se determinó mediante aplicación de fórmula matemática.

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Los datos fueron recolectados mediante el cuestionario teniendo como propuesta la de Barrios y Delgado (2020) y modificado por los autores. El cuestionario de tipo escala de Likert fue categorizado en cinco niveles (1 = nunca; 2 = casi nunca; 3 = a veces; 4 = casi siempre y 5 = siempre) para ambas variables del estudio. Está compuesta por un total de 25 ítems que evaluó tres dimensiones: inestabilidad laboral, inseguridad laboral e insuficiencia salarial para estrategias sindicales, y tres dimensiones: evadir, colaborar y conciliación para conflictos laborales.

Previo a la aplicación del instrumento, se realizó un plan piloto de 10 encuestas para la confiabilidad del instrumento mediante el uso de la prueba de Alfa de Cronbach ($p < 0.05$), considerándose confiable el grado de confiabilidad mayor a 0.08 (González y Pazmiño, 2015), el mismo que cumplió con los criterios de validez mediante el juicio de expertos.

Para su aplicación, se coordinó con el gerente general de la empresa minera previo a la firma del acta de consentimiento informado para intervención de la investigación, los mismos que fueron sometidos en grupo durante la inducción en la sala de “diálogo diario de seguridad” (DDS) de la empresa minera Marsa. Se remitió el formulario de manera independiente a cada trabajador minero, el cual tuvo un tiempo de 10 minutos para resolver por encuestado.

La investigación corresponde a tipo aplicada de diseño correlacional, y para el análisis de resultados se realizaron la comparación porcentual y la correlación estadística de Rho Spearman ($p < 0.05$) para el análisis de la relación entre las variables del estudio; para ello, se utilizó el software estadístico SPSS versión 24.0 (IBM, 2019).

Resultados.

En la Tabla 1, se observa que el 27% de los obreros mineros tienen respuesta de nivel de categorización nunca, el 68% casi nunca, el 6% a veces, el 0% casi siempre y siempre en variable estrategias sindicales; mientras el 26% nunca, el 59% casi nunca, 14% a veces, el 0% casi siempre y siempre en variable conflictos laborales, siendo el $p < 0.05$ de significancia de correlación para ambas variables y el coeficiente de Rho Spearman fue 0.31, que indica que la relación entre variables de investigación es baja.

Los resultados evidenciaron tendencias altas de opiniones de casi nunca y nunca en los obreros mineros frente a estrategias sindicales y conflictos laborales que fomenta la Empresa Minera Marsa; estos resultados encontrados en la investigación estarían posiblemente relacionados por la existencia de falta de representatividad colectiva del trabajador, práctica inadecuada de política nacional por la

empresa minera, retroceso de negociaciones colectivas y conflictividad laboral (Palmieri y De Oliveira, 2014; Spelten et al., 2022); a estos se sumarían el desequilibrio económica del trabajador, los despidos arbitrarios sin veneficios laborales según las normativas establecidas por el estado, resultando como precursores el incremento progresivo de conflictos sociales entre los trabajadores mineros y la empresa minera (Matamoros y Álvarez, 2022).

Tabla 1. Estrategias sindicales y conflictos laborales de obreros mineros que labora en la Empresa Marsa – Perú (N= 314).

| | | Categorización de respuestas | | | | | | | | | | Correlación Rho Spearman (0.05) | |
|----------|-----|------------------------------|----|------------|----|---------|----|--------------|---|---------|---|---------------------------------|---------------------------|
| Variable | N | Nunca | | Casi nunca | | A veces | | Casi siempre | | Siempre | | r | Significancia (bilateral) |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | | |
| V1 | 341 | 91 | 27 | 231 | 68 | 19 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.31** | 0.00 |
| V2 | 341 | 90 | 26 | 202 | 59 | 49 | 14 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |

Leyenda: V1= Estrategias sindicales, V2= Conflictos laborales.

En la Tabla 2, podemos observar, que el personal obrero minero que labora en la Empresa Marsa, el 31%, 25% y 64% opinaron nunca, el 48%, 66% y 33% mencionan casi nunca y el 21%, 9% y 3% manifestaron a veces hubo inestabilidad laboral, inseguridad laboral e insuficiencia salarial. Mientras que en casi siempre y siempre fue 0%; siendo el $p < 0.05$ con Rho Spearman que indica la relación entre variable y las dimensiones bajo, muy bajo y moderada.

Similar comportamiento se observa en las dimensiones evadir, colaborar y conciliar, el 43%, 16% y 66% opinaron nunca, el 37%, 54% y 30% manifestaron casi nunca, el 19%, 23% y 4% declararon a veces; el 1%, 6% y 0% manifestaron casi siempre y en categoría de respuesta siempre fue 0%, donde el $p < 0.05$ con rho Spearman que indica la relación entre variable y las dimensiones fue baja en todas.

Tabla 2. Evaluación de las dimensiones según los variables de estudio de los obreros mineros que laboran en la Empresa Marsa – Perú (N= 314).

| Variable/Dimensiones | | Categorización de respuestas | | | | | | | | | | Correlación Rho Spearman (0,05) | | |
|------------------------|--|------------------------------|-------|----|------------|----|---------|----|--------------|---|---------|---------------------------------|---------|---------------------------|
| | | N | Nunca | | Casi nunca | | A veces | | Casi siempre | | Siempre | | r | Significancia (bilateral) |
| | | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | | |
| V1 | | | | | | | | | | | | | | |
| Inestabilidad laboral | | 341 | 107 | 31 | 162 | 48 | 72 | 21 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.25** | 0.00 |
| Inseguridad laboral | | 341 | 86 | 25 | 226 | 66 | 29 | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.13* | 0.02 |
| Insuficiencia salarial | | 341 | 219 | 64 | 113 | 33 | 9 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.40** | 0.00 |
| V2 | | | | | | | | | | | | | | |
| Evadir | | 341 | 145 | 43 | 125 | 37 | 66 | 19 | 5 | 1 | 0 | 0 | 0.17*** | 0.00 |
| Colaborar | | 341 | 55 | 16 | 185 | 54 | 79 | 23 | 22 | 6 | 0 | 0 | 0.32** | 0.00 |
| Conciliación | | 341 | 225 | 66 | 103 | 30 | 13 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.30** | 0.00 |

Legenda: V1= Estrategias sindicales, V2= Conflictos laborales.

Los resultados evidenciaron tendencias altas de declaraciones de casi nunca y nunca de los obreros mineros entre las estrategias sindicales y conflictos laborales y las dimensiones que fomenta la Empresa Minera Marsa; estos resultados encontrados en la investigación estarían posiblemente relacionados por la existencia de falta de representatividad colectiva del trabajador y la empresa minera; el estudio reporta según las dimensiones de inestabilidad laboral, inseguridad laboral e insuficiencia laboral, que existe alta desconformidad de los obreros mineros calificándose de casi nunca a nunca.

En la dimensión evadir y conciliación, el coeficiente de correlación fue alto de $r = 0.17 - 0.40$; $p < 0.05$ con significancia opuesta para las variables y dimensiones del estudio. Los resultados encontrados posiblemente estarían involucrados a factores de las relaciones sindicales mineras que variarían relacionadas a la economía y el momento de inestabilidad político que atraviesa la empresa minera, resultado con actores para los conflictos sociales entre la empresa y los actores mineros; por lo tanto, es necesario que debe existir una dinámica en las relaciones laborales y la empresa para minimizar la existencia de violencia de grupos laborales para que los trabajadores se sientan respaldados y legitimados (Ramírez, 2021; Spelten et al. 2022).

Estudio realizado en Perú- Cajamarca, por Rosario (2015) reporta, que los conflictos sociales con empresas mineras van más allá de lo superficial que pueda parecer un conflicto; es decir, que hay causas más profundas como la expectativa laboral, el resentimiento, el temor y la desconfianza de los trabajadores y de las comunidades campesinas aledañas, además de la preocupación natural por el agua (Aparicio, 2017) y se encontró que la responsabilidad social corporativa y prevención de conflictos sociales son dependientes, por lo que la responsabilidad social corporativa influye en la prevención de conflictos sociales mineros y ayudan a fortalecer el estricto cumplimiento de acuerdos y compromisos citados como parte de la responsabilidad social corporativa, contribuyendo a la participación activa y directa de los actores principales: la Comunidad, el Estado y la Empresa.

El estudio realizado en Ecuador por Massa et al. (2018) evidenció tendencias altas de la presencia de conflictos sociales y la inconformidad de los pobladores al no ser tomados en cuenta en los procesos de toma de decisiones por las empresas mineras ecuatorianas (Chiroque, 2021), el caso las Bambas, Apurímac, Perú reporta desde los primeros años de exploración hasta la puesta en operación, que la mina ha estado envuelta en números escenarios de conflictividad social y han tenido diversos espacios de diálogo con el poder ejecutivo para poder canalizar las demandas de la población; sin embargo, estos espacios de diálogo han variado en sus ámbitos y modalidades por el simple hecho de los

reclamos de los actores del entorno de la mina, que no han sido atendidos; por lo tanto, la minera las Bambas sigue siendo un referente en materia de conflictividad social a escala del estado peruano. Algunos estudios realizados en los países europeos y asiáticos demuestran que es necesaria la negociación colectiva, así como la conciliación para el manejo de conflictos sociales, el cual contribuye a las empresas a que desarrollen sus actividades en un ambiente adecuado con activa satisfacción laboral de los trabajadores (Clayton, 2021).

CONCLUSIONES.

En la Empresa Minera Marsa, la Libertad, Perú, según las encuestas aplicadas, existen tendencias altas de opinión de casi nunca a nunca en los obreros mineros frente la variable estrategias sindicales y conflictos laborales que fomenta la Empresa minera.

En cuanto a las dimensiones en la que se ha evaluado la inestabilidad laboral, inseguridad laboral e insuficiencia laboral, existen tendencias altas de desconformidad por los obreros mineros calificándolos de casi nunca a nunca se preocupó la empresa en mejorar la calidad de trabajo de los obreros mineros; asimismo, las dimensiones de evadir y conciliación con coeficiente de correlación alta opuestamente para las variables y dimensiones, la empresa evade los reclamos que realizan los obreros mineros, lo cual afecta para la conciliación entre el sindicato y la empresa minera comparadas en el estudio.

Conflicto de intereses.

Los autores declaramos que no existe conflicto de intereses para la publicación del presente artículo científico.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Aparicio, J. R. (2017). Influencia de la responsabilidad social corporativa en la prevención de conflicto social minero caso: Las bambas - 2014 [Universidad Nacioanl de San Agustín]. In

2. Armijo, L., Caro, P., & Román, H. (2021). Agencia individual y colectiva en dirigentas sindicales de la industria de la minería en Chile: un análisis articulando perspectiva de las capacidades y género. *Izquierdas*, 50, 0–0. <https://doi.org/10.4067/s0718-50492021000100230>
3. Ayala, J., & Ratto, N. (2019). Estrategias sindicales en dos grandes empresas fragmentadas y filiales de Coca-Cola en Chile. *Sociología Del Trabajo*, 94(94), 63–87. <https://doi.org/10.5209/stra.63264>
4. Barrios, E., & Delgado, U. (2020). Diseño y validación del cuestionario “Actitud hacia la investigación en estudiantes universitarios.” *Revista INNOVA*, 2. <http://www.ecopetrol.com.co/especiales/RevistaInnova3ed/idi2.htm>
5. Canalda, S. (2022). The exercise of trade union rights in cooperatives: a study of their regulation in collective bargaining. *CIRIEC-Espana Revista de Economía Publica, Social y Cooperativa*, 105, 115–144. <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.105.24208>
6. Chiroque, C. O. (2021). Factores que limitan el adecuado funcionamiento de los espacios de diálogo implementados por el Poder Ejecutivo en torno a la mina Las Bambas en la provincia de Cotabambas (Apurímac) durante el periodo 2015 – 2019. Pontificia Universidad Católica del Perú.
7. Clayton, D. (2021). Conflict and conciliation: industrial relations in an industrialising Hong Kong, ca. 1946-1960. *Labor History*, 62(4), 470–488. <https://doi.org/10.1080/0023656X.2021.1934424>
8. D’Urso, L. (2016). Estrategias sindicales en el lugar de trabajo. La “revitalización” del sindicalismo de colaboración: el sector automotriz argentino y brasilero. *Izquierdas*, 31, 194–218.

9. Dasten, J. (2018). Precariedad laboral y estrategias sindicales en el neoliberalismo: Cambios en la politización del trabajo en Chile. *Psicoperspectivas*, 17(1). <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol17-issue1-fulltext-947>
10. Fernandez, M. (2019). Subcontratación, estrategias sindicales y calidad del empleo en la industria petroquímica. *Journal of Social and Human Sciences*, 13(13), 163–177. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=553565464010>
11. Gago, A. (2016). Crisis, cambio en la UE y estrategias sindicales: El impacto de la condicionalidad en el repertorio estratégico de los sindicatos españoles durante la crisis de la eurozona. *Revista Espanola de Ciencia Politica*, 1(42), 45–68. <https://doi.org/10.21308/recp.42.02>
12. González, J., & Pazmiño, M. (2015). Cálculo e interpretación del Alfa de Cronbach para el caso de validación de la consistencia interna de un cuestionario, con dos posibles escalas tipo Likert. *Revista Publicando*, 62–67. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-423821>
13. IBM. (2019). Guía del usuario de IBM SPSS Statistics 26 Core System. 338. https://www.ibm.com/docs/en/SSLVMB_26.0.0/pdf/es/IBM_SPSS_Statistics_Core_System_User_Guide.pdf
14. Julián, D. (2017). Características organizacionales del sindicalismo en Chile. Investigación-acción en sindicatos de la Región de la Araucanía. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 63(232), 269–300. <https://doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2018.232.58312>
15. Laufer, R. (2019). Estrategias sindicales y desarrollo del clasismo en la argentina de los 70. Las ocupaciones fabriles y la huelga larga del smata córdoba, Junio - Julio de 1970. *Wake Up Magazine*, January, 47–75. <https://www.researchgate.net/publication/331984739%0ALaufer>,
16. Lazzaro, M., & PuJol, L. (2017). Riesgos psicosociales e integración profesional de médicos extranjeros: Un estudio sobre el manejo del conflicto en Chile. *Rev Med Chile*, 145, 1300–1307.

17. Manky, O. (2017). El lugar importa: Efectos de la movilidad en las estrategias sindicales. *Revista Mexicana de Sociología*, 79(1), 35–63.
18. Massa, P., Arcos, R. del C., & Maldonado, D. (2018). Minería a gran escala y conflictos sociales : un análisis para el sur de Ecuador. *Revista Problemas Del Desarrollo*, 194(49), 119–142. <https://www.probdes.iiec.unam.mx/index.php/pde/article/view/63175/57389>
19. Matamoros, C., & Álvarez, R. (2022). Trade union organizations in vocational-technical schools. Between renewal and postponement. *Chile. 1983-1993. Paginas*, 14(34), 1983–1993. <https://doi.org/10.35305/rp.v14i34.589>
20. Monserrat, M. A. (2019). Las organizaciones obreras rosarinas y el Estado: conflictos y prácticas sindicales (1912-1930). *Historia Regional*, 32(41), 1–13.
21. Montarcé, I. (2017). El accionar político de la suprema corte de justicia de la nación en el conflicto laboral de luz y fuerza del centro. *El Cotidiano*, 206, 69–80.
22. Oruna, A. M., Uribe, Y. C., & Sánchez, J. A. (2021). Neuroética en el clima laboral de una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(93), 279–307. <https://doi.org/10.52080/rvg93.19>
23. Palmieri, T., & De Oliveira, L. (2014). El sector metalúrgico: Relaciones sindicales, motivación y significados del trabajo. *Revista Colombiana de Psicología*, 24(1), 165–181. <https://doi.org/10.15446/rcp.v24n1.39907>
24. Pérez, C., Hunt, A., & Sarwar, M. B. (2022). Organizing Workers in the Informal Economy in Selected African and Latin American Countries: The Potential of Trade Union and Social and Solidarity Economy (SSE) partnerships. *CIRIEC-Espana Revista de Economía Publica, Social y Cooperativa*, 105, 93–114. <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.105.24261>
25. Ramírez, A. (2021). Estrategias sindicales frente a las políticas empresarias de flexibilización y ajuste. Un análisis de la UOM Villa Constitución en el conflicto de 1991 en la planta Acindar.

- Historia Regional, 44, 1–18. <http://historiaregional.org/ojs/index.php/historiaregional/index%0A>
26. Ratto, N. (2020). Las estrategias sindicales de las trabajadoras de casa particular en Chile en su lucha contra la precariedad (2010-2014). *Izquierdas*, 1155–1176.
27. Rosario, C. A. (2015). Agua, minería and conflictos sociales en Cajamarca. <http://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/1009>
28. SENAMHI. (2022). Reporte de tiempo para la localidad de retamas, ubicada en la provincia patáz (la libertad). (Vol. 00).
29. Spelten, E., van Vuuren, J., O’Meara, P., Thomas, B., Grenier, M., Ferron, R., Helmer, J., & Agarwal, G. (2022). Workplace violence against emergency health care workers: What Strategies do Workers use? *BMC Emergency Medicine*, 22(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s12873-022-00621-9>
30. Vinogradova, E., Kozina, I., & Cook, L. (2012). Russian labor: Quiescence and conflict. *Communist and Post-Communist Studies*, 45(3–4), 219–231. <https://doi.org/10.1016/j.postcomstud.2012.06.011>

DATOS DE LOS AUTORES.

- 1. Russbelt Yaulilahua-Huacho.** Magister en Ecología y Gestión ambiental. Gestor RENACYT del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional de Huancavelica. Perú. Correo electrónico: russbelt.yaulilahua@unh.edu.pe
- 2. Maximiliano Yaulilahua-Huacho.** Magíster en Gestión Pública. Maestro Muestrero de la Empresa Minera Marsa. Perú. Correo electrónico: myh2021oro@gmail.com

RECIBIDO: 10 de septiembre del 2023.

APROBADO: 11 de octubre del 2023.