

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS



**“LA CONCILIACION Y LOS PROCESOS LABORALES, EN LOS CENTROS DE
CONCILIACION EXTRAJUDICIAL DE HUANUCO, 2022”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: DERECHO

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

TESISTAS:

SANTIAGO ÑAUPA YUDENIS

MARTINEZ MORALES ORLANDO TOMAS

ASESOR:

PONCE GARCIA SARA HERMINIA

HUÁNUCO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios, por darnos la vida y salud, a nuestros padres por los valores inculcados para que cada día seamos mejores personas, y a toda nuestra familia por su gran apoyo incondicional que creyeron en nosotros y brindaron en todo momento su apoyo incondicional para así culminar con éxito la presente investigación.

Los tesisas

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios, por todas las bendiciones y oportunidades que cada día pone en nuestros caminos. Y finalmente quiero agradecer a la Dra. Sara Herminia García Ponce por su apoyo y asesoramiento para la culminación del presente trabajo de investigación. Así mismo a todos mis colegas y amigos por su apoyo y amistad que nos brindaron en el transcurso de nuestra formación profesional.

Los tesistas.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación denominado la conciliación y los procesos laborales en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco, 2022. Tuvo como objetivo determinar los efectos de la conciliación en los procesos laborales, en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco, 2022. Para lograr este objetivo, se determinó que se analizaría y desarrollaría la conciliación judicial dentro del actual proceso laboral. Como resultado, se determinó que se reduciría la carga del proceso, que este mecanismo sería importante para resolver rápida y pacíficamente las disputas, y que los justiciables tendrían la oportunidad de resolver sus problemas en cualquier momento del proceso. Además, también se examinaron trabajos anteriores de otros autores que abordaron el tema planteado en el trabajo actual, al igual que los precedentes legales y las medidas extralegales relacionadas con el trabajo. Es importante señalar que el tipo de investigación utilizada en el presente trabajo es descriptivo porque tiene como objetivo abordar cuestiones cuantitativas al tiempo que tiene en cuenta los resultados estadísticos que se generaron como resultado de la aplicación de la encuesta a la muestra elegida; También tiene como objetivo implementar medidas para fortalecer la colaboración en el lugar de trabajo. Además, como la investigación está destinada a ser resumida mediante el uso de un cuestionario para la demostración, su diseño no es experimental. Al mismo tiempo, es importante tener en cuenta que el presente estudio tiene dos variables de investigación, una de las cuales son variables de investigación independientes y la otra son variables de investigación dependientes.

Palabras claves: Conciliación, Procesos laborales, Conflictos laborales, Nueva ley Procesal de trabajo y los justiciables.

ABSTRACT

The present research work called conciliation and labor processes in the extrajudicial conciliation centers of Huánuco, 2022. The objective was to determine the effects of conciliation in labor processes, in the extrajudicial conciliation centers of Huánuco, 2022. To achieve this objective, it was determined that judicial conciliation would be analyzed and developed within the current labor process. As a result, it was determined that the burden of the process would be reduced, that this mechanism would be important to quickly and peacefully resolve disputes, and that litigants would have the opportunity to resolve their problems at any point in the process. In addition, previous works by other authors that addressed the issue raised in the current paper were also examined, as were legal precedents and extralegal measures related to the work. It is important to note that the type of research used in this paper is descriptive because it aims to address quantitative issues while taking into account the statistical results that were generated as a result of applying the survey to the chosen sample; It also aims to implement measures to strengthen collaboration in the workplace. Furthermore, since the research is intended to be summarized using a questionnaire for demonstration, its design is not experimental. At the same time, it is important to note that the present study has two research variables, one of which are independent research variables and the other of which are dependent research variables.

Keywords: Conciliation, labor processes, labor conflicts, new labor procedure law and litigants.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
RESUMEN	IV
ABSTRACT.....	V
INTRODUCCIÓN	XII
CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
1.1 Fundamentación del problema de investigación	13
1.2 Formulación Del Problema De Investigación General Y Específicos	15
1.2.1 Problema general.....	15
1.2.2 Problemas específicos	15
1.3 Formulación de los objetivos	16
1.3.1 Objetivo general	16
1.3.2 Objetivos específicos.....	16
1.4 Justificación.....	16
1.4.1 Justificación teórica.....	16
1.4.2 Justificación practica	16
1.4.3 Justificación administrativa y jurídica.....	17
1.5 Limitaciones	17
1.6 Formulación de hipótesis general y específicas	18
1.6.1 Hipótesis General	18
1.6.2 Hipótesis Específicas.....	18

1.7	Variables.....	18
1.7.1	Variable independiente.....	19
1.7.2	Variable dependiente.....	19
1.8	Definición teórica y operacionalización de las variables	19
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....		23
2.1	Antecedentes	23
2.1.1	A Nivel Local.....	23
2.1.2	A Nivel Nacional.....	24
2.2	Bases teóricas	28
2.2.1	Procesos Laborales.....	32
2.2.2	La Conciliación	33
2.3	Bases epistemológicas o bases filosóficas o antropológicas.....	35
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.....		37
3.1	Ámbito.....	37
3.2	Población y Selección de Muestra	37
3.2.1	Población.....	37
3.2.2	Muestra.....	37
3.3	Nivel y tipo de estudio y Diseño de Investigación.....	38
3.3.1	Nivel de estudio.....	38
3.3.2	Tipo de estudio	38
3.3.3	Diseño de investigación	38
3.4	Validación y confiabilidad del instrumento	39

3.4.1	Método	39
3.4.2	Técnicas.....	40
3.4.3	Instrumentos	40
3.5	Procedimiento.....	40
3.6	Tabulación y análisis de datos.....	40
3.7	Consideraciones éticas	41
CAPITULO IV. RESULTADOS.....		42
Tabla 1.	42
Figura 1.	42
Tabla 2.	43
Figura 2.	43
Tabla 3.	44
Figura 3.	44
Tabla 4.	45
Figura 4.	45
Tabla 5.	46
Figura 5.	46
Tabla 6.	47
Figura 6.	47
Tabla 7.	48
Figura 7.	48
Tabla 8.	49

Figura 8.	49
Tabla 9.	50
Figura 9.	50
Tabla 10.	51
Figura 10.	51
Tabla 11.	52
Figura 11.	52
Tabla 12.	53
Figura 12.	53
Tabla 13.	54
Figura 13.	54
CAPITULO V. DISCUSION.....	61
CONCLUSIONES.....	64
RECOMENDACIONES.....	66
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	67
NOTA BIOGRAFICA.....	70
ANEXOS	72
ANEXO 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA	73
ANEXOS 02 CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	74
ANEXO 03 INSTRUMENTOS.....	75
ANEZO 4 FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO.....	78

ANEXO 5 ACTA DE SUSTENTACION.....	84
ANEXO 6 CONSTANCIA DE SIMILITUD.....	85
ANEXO 7 REPORTE DE SIMILITUD.....	86
ANEXO 8 AUTORIZACION DE PUBLICACION DIGITAL.....	94

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	42
Tabla 2	43
Tabla 3.	44
Tabla 4.	45
Tabla 5.....	46
Tabla 6.	47
Tabla 7.	48
Tabla 8.	49
Tabla 9.	50
Tabla 10.	51
Tabla 11.	52
Tabla 12.	53
Tabla 13.	54

INDICE DE FIGURAS

Figura 1.	42
Figura 2.	¡Error! Marcador no definido.

Figura 3.....	44
Figura 4.	45
Figura 5.	46
Figura 6.	47
Figura 7.	48
Figura 8.....	49
Figura 9.	50
Figura 10.....	51
Figura 11.	52
Figura 12.	53
Figura 13.	54

INTRODUCCIÓN

En este sentido, el estudio cae dentro del ámbito de la investigación relacional, observacional en lugar de la investigación experimental. El presente estudio buscó establecer la relación entre la conciliación y el proceso de ejecución voluntaria en el área de alimentos. Es obvio que necesitamos describir la conciliación extrajudicial que tiene lugar en el Perú en general y en los centros extrajudiciales en particular antes de seguir adelante. La sociedad peruana está sumida en una serie de conflictos sociales, donde llegar a un acuerdo extrajudicial (CEJ) antes de ir a los tribunales es una buena opción para resolver el problema. A la luz del aparente interés de la comunidad en el desarrollo de este método de resolución de estos conflictos, se propusieron teorías sobre la relación entre el CEJ y el proceso laboral (PL) teniendo en cuenta todos los factores relevantes. En un estudio relacional con dos variables analíticas, se estableció el vínculo entre ambas. Para ello, se establecieron los nexos investigativos de la investigación comparando y analizando las hipótesis de los descriptores y descriptores. El contexto o los fundamentos teóricos del problema CEJ y PL se explicaron en el Capítulo I; el marco teórico se desarrolló en el Capítulo II teniendo en cuenta los precedentes históricos relevantes, los fundamentos teóricos y los conceptos clave. El marco metodológico para el estudio se discutió en el Capítulo III, y los resultados de la investigación científica se presentaron en el Capítulo IV. En el Capítulo V, se presentaron las discusiones, conclusiones y recomendaciones antes de pasar a las referencias y apéndice

CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Fundamentación del problema de investigación

Algunos de los problemas que han plagado a los seres humanos desde el principio ha sido nuestra limitada capacidad para enfrentar y resolver amigablemente nuestras diferencias. El conciliador facilitará el diálogo para poder encontrar soluciones innovadoras de tal manera puedan satisfacer las necesidades dentro de la parte involucrada. Dicha circunstancia, la negociación se presenta como el único método eficaz para resolver problemas y conflictos.

La crisis en el sistema de justicia de Perú se remonta a la fundación del país; este hecho pernicioso se ha agravado en los últimos años y en los últimos tiempos, y como resultado, la comunidad representada de “sociedad peruana” son asistentes de algunos de tales grados más altos de manipulación política así como la corrupción administrada del gobierno es capaz. Esta disposición no ignoró completamente nuestro sistema de justicia.

Nuestro país está adoptando cada vez más una cultura en la que las disputas se resuelven mediante el uso de la fuerza o la violencia. Este es la consecuencia de aquel defecto de liderazgo y expertos en solución de conflictos del lado del gobierno en la evaluación, dirección y solución de problemas. Como resultado, es importante ver esta arma de manera responsable, sobre todo con un propósito social, ya que el diálogo que fomenta tiene como objetivo educar a nuestra sociedad sobre su responsabilidad social de apoyar la convivencia pacífica, que es un derecho humano fundamental para cada individuo.

La institución de la Conciliación se ha incorporado recientemente al proceso legal de solución de controversias del Perú porque es una alternativa a la intervención judicial. Además, tiene una fuerte relación con la Nueva Ley sobre el Proceso Administrativo de Empleo porque es una alternativa a ese proceso. Si la conciliación tiene éxito, la controversia es resuelta por las partes que acuerdan directamente, o ante la Autoridad Administrativa de Empleo o el Juez.

Los conflictos sociales no pueden evitarse, pero se puede evitar que avancen a una etapa de litigio oneroso en los tribunales laborales si se tratan con prontitud. Tan pronto como surjan tales conflictos, y de conformidad con la nueva Ley de Procedimiento en el Lugar de Trabajo, habrá un compromiso y un entendimiento mutuo cuando todas las partes en un proceso estén satisfechas.

Los derechos de los trabajadores en investigación sobre el tema de la quiebra judicial que implican el reembolso de la asistencia social y la reinclusión de las ventajas sociales de años anteriores a 2015 en los tribunales mixtos fueron en su mayoría sin resolver. Pero ahora, con la entrada en vigencia de la Nueva Ley del Trabajo y la creación de un Juzgado del Trabajo en la ciudad de Huánuco, el examen realizado por el investigador abajo firmante podría no ser concluyente.

Del mismo modo, aunque no pueda evitar por completo los conflictos sociales, puede servir para impedir que lleguen a una fase legal de resolución en los tribunales laborales. Si estos conflictos se resuelven tan pronto como surjan y de acuerdo con la nueva Ley Laboral sobre Resolución de Conflictos en el Trabajo, habrá una concesión y entendimiento mutuo donde todas las partes en el proceso estén satisfechas.

La resolución extrajudicial de conflictos es uno de los Medios Alternativos de Resolución de Conflictos, y representa una posibilidad real para que los trabajadores, ex trabajadores y empleadores ejerzan el derecho a la libre determinación, lo que les permite encontrar soluciones a sus conflictos laborales en sus propios términos, siempre que existan capacidades genuinas en todos los niveles, por encima de todo en lo que respecta a sus beneficios. El Estado debe encontrar una solución a través de sus órganos apropiados siempre que sea posible para evitar que se ponga en peligro la paz social y el normal crecimiento de la

actividad productiva, ambos de interés general para todos los peruanos. El Estado no puede permanecer indefenso e incapaz de permitir que estas cosas ocurran.

Esta oportunidad tiene como objetivo determinar si la implementación de la conciliación en la nueva ley laboral ha logrado su objetivo de reducir la carga de las audiencias procesales en los tribunales laborales en el 2022, y si hay alguna mejora futura que se pueda hacer, como aumentar la proporción de asentamientos, o si hay alguna propuesta de cambios en el procedimiento o la ley laboral. Este tema debe estudiarse y ponerse en práctica para aumentar el interés en las negociaciones y reducir la carga administrativa de este tribunal.

Este enfoque de resolución de conflictos también incluye elementos de prevención de situaciones potencialmente violentas, que pueden ayudarnos a vivir en mayor armonía y llevarnos mejor con los demás.

1.2 Formulación Del Problema De Investigación General Y Específicos

1.2.1 Problema general

PG: ¿Cuáles son los efectos de la conciliación en los procesos laborales, en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco, 2022?

1.2.2 Problemas específicos

PE1. ¿Qué efectos tiene la conciliación en la reducción de la carga procesal, en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco, 2022?

PE2. ¿Qué efectos tiene la conciliación en la Celeridad del proceso, en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco, 2022?

PE3. ¿Cuál es el efecto de la conciliación extrajudicial en los procesos laborales, en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco, 2022?

1.3 Formulación de los objetivos

1.3.1 Objetivo general

OG. Determinar los efectos de la conciliación en los procesos laborales, en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco, 2022.

1.3.2 Objetivos específicos

OE1. Establecer los efectos de la conciliación en la reducción de la carga procesal, en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco, 2022.

OE2. Indicar los efectos de la conciliación en la Celeridad de los procesos, en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco, 2022.

OE3. Mencionar los efectos de la conciliación extrajudicial en los procesos laborales, en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco, 2022.

1.4 Justificación

1.4.1 Justificación teórica

La presente investigación tiene el carácter teórico debido a cuenta con antecedentes que los problemas de solución muchas veces estaban ligadas a la violencia y con este tema en la actualidad se busca mejorar los medios alternativos de solución de problemas en menor tiempo y en menor garantía de economía procesal laboral.

1.4.2 Justificación practica

Con la ayuda de este estudio, podremos determinar si la aplicación de la conciliación está ayudando a reducir los procedimientos legales intensivos en mano de obra, dado que los centros de conciliación son cada vez más importantes para la sociedad en su conjunto. Justificación metodológica

En la presente investigación tiene su justificación metodológica en razón a que el proyecto sirve como aporte dentro de la localidad y que sirva en adelante para que dicho tema sea de conocimiento a la población. Por lo que se manejan de datos altamente confiables y que sirvan de base para las siguientes investigaciones.

1.4.3 Justificación administrativa y jurídica

La presente investigación tiene como objetivo determinar los efectos de la conciliación extrajudicial en los procesos laborales y además conocer los alcances que tiene en la solución de conflictos, dado que, si ésta se efectúa de manera adecuada, va a permitir mejorar el rendimiento de los órganos laborales, alcanzando a dar repuestas de manera más rápidas y eficientes a las partes. En la justificación administrativa la investigación tuvo un costo en el trabajo de campo en los pagos por derecho de sustentación en la universidad que ha sido cubierto por los tesisistas, por lo que fue viable.

1.5 Limitaciones

Para el desarrollo de la investigación se recolecto como datos en el tiempo lo comprendido en el año dos mil veintiuno al dos mil veintidós (1 año) a fin de agrupar datos confiables; el tiempo que se tendrá para la aplicación de la encuesta sumándose a ellos otros medios tecnológicos para la obtención de la información (celular, video llamadas, correos electrónicos, laptop) se logrará establecer la cantidad de cuantos procesos se culminaron en menor tiempo mediante la aplicación de la conciliación y en buenos acuerdos entre las partes, en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco 2022. Por otro lado, no tengo ninguna limitación para realizar esta investigación, por lo que creo se concluirá con éxito dentro del plazo fijado.

1.6 Formulación de hipótesis general y específica

1.6.1 Hipótesis General

Hi: La conciliación tiene efectos significativos en los procesos laborales, en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco, 2022

H0: la conciliación no tiene efectos significativos en los procesos laborales, en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco, 2022.

1.6.2 Hipótesis Específicas

HI1: La conciliación tiene efectos significativos en la reducción de la carga procesal, en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco, 2022.

HO1: La conciliación no tiene efectos significativos en la reducción de la carga procesal, en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco, 2022.

HI2: La conciliación tiene efectos significativos en la celeridad del proceso, en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco, 2022.

HO2: La conciliación no tiene efectos significativos en la celeridad del proceso, en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco, 2022.

HI3: La conciliación extrajudicial tiene efectos significativos en los procesos laborales, en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco, 2022.

HO3: La conciliación extrajudicial no tiene efectos significativos en los procesos laborales, en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco, 2022.

1.7 Variables

La investigación tiene las siguientes variables de investigación:

1.7.1 Variable independiente

- PROCESOS LABORALES

1.7.2 Variable dependiente

- CONCILIACION

1.8 Definición teórica y operacionalización de las variables

Proceso Laboral

El proceso laboral, como se describe en Aportes para la Reforma del Proceso Laboral (2005) de Heros Pérez Albela, tiene como objetivo determinar y llevar a cabo los derechos fundamentales que apoyan a los trabajadores y empleadores en general. Es el mecanismo para la resolución de conflictos. El objetivo es hacer realidad el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, reconocido en el artículo 139 de la Constitución de 1993.

Principios del proceso

Dado que el NLPT especifica los principios inherentes requeridos para el desarrollo del proceso en la primera fase, el Artículo I ha proporcionado la siguiente orientación:

a) **Inmediación:** Este principio garantiza que el juez debe participar activamente en los esfuerzos que constituyen el proceso, como dice el jurista Javier Arévalo (2018). Como resultado, se prioriza la comunicación directa con las partes y las acciones procesales, sin reconocer que hacerlo podría someter a una sanción de nulidad o permitir la transferencia de sus derechos a cualquier tercero o sistema judicial auxiliar (p. 258).

b) **Oralidad:** Este principio se ve reforzado por la discusión inmediata y recíproca de la comunicación bilateral, esto quiere decir cuando ciertas partes se involucran en la comunicación. Por lo tanto, ni el derecho de defensa ni el derecho a un juicio justo ni, al menos, la regla procesal de juicio inmediato se ve afectados (Abanto, César, 2020).

c) **Concentración:** El objetivo principal de la concentración es garantizar que el proceso continúe sin encontrar una solución permanente, que pueda completarse en un solo esfuerzo, que no solo incluya la mayoría de las acciones procesales, sino que también haga que se discutan rápidamente.

d) **Celeridad:** Se priorizan las decisiones que son oportunas, o que se toman con agilidad para cumplir con los plazos.

e) **Economía procesal:** Dicho proceso laboral viene desarrollada de la siguiente manera, se especifica por ley de procedimiento que se debe priorizar toda "economía procesal". Esto se hace en el contexto de la reducción del gasto económico, así como la disminución de la duración sobre la jornada de trabajo y el esfuerzo dedicado.

f) **Veracidad:** El principio de veracidad involucra al juez para que determine la verdad de los hechos entre lo que cada parte representa a través del proceso legal, como ha sido establecido por doctrina. Sin lugar a dudas, la información proporcionada por las partes puede no ser siempre exacta, ya sea debido a un error de juicio cometido por la parte que hace la demanda de buena fe, pero sin un conocimiento claro de los hechos o la ley, o porque una de las partes en el proceso está tratando de incriminar a otra parte por error al proporcionar información falsa o distorsionada al juez (Arévalo, 2018. P. 260).

Conciliación

La conciliación se conoce como Revista de Derecho Procesal del Trabajo, Mileny Yllakory Yupanqui Esquivel, "La efectividad de la conciliación y una nueva perspectiva para el desarrollo de la audiencia de conciliación en línea con los principios del proceso en el lugar de trabajo". De conformidad con lo establecido en el artículo 57 de la Ley N° 29497, 2021 Un mecanismo para resolver disputas, la conciliación tiene la cualidad de ser ejecutiva y pone fin

al proceso. Del mismo modo, el objeto de la audiencia se rige por los artículos 42 y 43 del mismo organismo regulador, y la evaluación de la audiencia como un tipo particular de finalización del proceso se trata en el artículo 30 del citado reglamento. Nadie puede descartar las ventajas de la negociación o subestimar su valor como mecanismo de apoyo para la resolución de conflictos en esta circunstancia.

Pero desde la implementación de la regla procesal, su aplicación no ha tenido el resultado deseado porque una serie de factores han llevado a que una regla se convierta en una excepción y también hay dudas sobre la efectividad de la audiencia conciliatoria.

Es un sistema que resuelve automáticamente los conflictos laborales con la ayuda de un tercero (un conciliador o juez), que trata de reunir a las partes para llegar a una resolución y tiene la capacidad de proporcionar fórmulas que pongan fin a los conflictos. En *Estrategia y Resolución de Conflictos*, Abeledo-Perrot, Buenos Aires, 1999, José Mara Videla del Mazo recomienda utilizar la mediación y otros mecanismos alternativos de solución de controversias antes de acudir a los tribunales cuando no hay necesidad de interpretar precedentes legales complicados o normas procesales.

Por último, sobre la base del marco propuesto, creemos que el uso de una nueva metodología para desarrollar la audiencia conciliadora y de aplicación resultaría de las siguientes ventajas o beneficios:

1. La ampliación de los plazos y evitar retrasos innecesarios.
2. Desarrollo de un método mejorado para el análisis de casos.
3. Asegurar una preparación adecuada para la fase de juicio de actuación.
4. Creando las condiciones idóneas para la emisión inmediata de una sentencia, que afectará las acciones tomadas por los órganos judiciales.

5. Reestructurando su tesis defensiva entre los justiciables.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
V.I Conciliación	Conciliación judicial Conciliación administrativa Conciliación extrajudicial	Es alternativa Autonomía de la voluntad
VD. Procesos laborales	Reducción de carga procesal Celeridad del proceso Principio de economía procesal	Numero de procesos laborales registrados Numero de procesos conciliados. Tiempo de duración del proceso extrajudicial.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.

2.1 Antecedentes

2.1.1 A Nivel Local

Serrano Gonzales, (2017) Presenta la investigación; Conciliación, también en relacionados con procesos laborales en la Corte Suprema de Justicia de Huánuco del 2013-2015. Universidad de Huánuco;

Concluye;

El estudio se centró en los procedimientos administrativos utilizados por los Centros de Conciliación de la ciudad de Huánuco. Para lograr la paz social, que es un derecho humano fundamental, el establecimiento de la conciliación trabaja hacia el objetivo social de ayudar a la administración de justicia a resolver conflictos sociales pacíficamente. Estos expertos en conciliación promueven y fomentan una cultura de conversación, compasión y armonía a través de la reconciliación. Por ello, con esta tesis queremos determinar si consigue o no su objetivo de servir de herramienta o ayuda para los mediadores, conciliadores y algún otra persona con responsabilidades de resolución de conflictos. Todos los días debemos lidiar con conflictos en todas las esferas de nuestras vidas: local, regional, nacional e internacional. A pesar de esto, a menudo descuidamos prepararnos y desarrollar las habilidades necesarias para abordar y resolver eficazmente estos conflictos. Esta investigación está realizada para cualquier persona que desea desarrollar habilidades y técnicas para generar mayor confianza necesaria para resolver eficazmente sus propios conflictos o los de los demás. Mi objetivo es motivar e introducir al lector a la aplicación práctica de la resolución pacífica de conflictos en lugar de abrumarlos con conceptos y definiciones.

2.1.2 A Nivel Nacional

Zuñe Ventura, (2022) presentó una tesis “Factores determinantes en la aplicación de la conciliación extrajudicial, en los Centros de Conciliación de Chiclayo, Periodo 2021” de la Universidad de Huánuco.

Concluye;

En respuesta a la encuesta, el 64% de los encuestados admitió haber resuelto una disputa antes de emprender una acción legal debido a su alto costo, lo que significa que creían que el elemento económico influyó en su decisión de buscar una resolución extrajudicial a su disputa. En una línea similar, se puede ver que cuando se trata de factores económicos, el 64% de los encuestados en la exposición dijo que los precios asequibles harían que la resolución de conflictos fuera más efectiva, mientras que el 16% dijo que una mejor accesibilidad a los centros extrajudiciales de resolución de conflictos no sería un factor. Además, la encuesta de los directores encontró que los ingresos por procedimientos extrajudiciales de resolución de disputas no superaron con frecuencia el 50%, lo que representa el 0%. Esto lleva a la siguiente sección, donde se determina que el 40% de los directores cree que reducir los costos de servicio es una de las estrategias que deben implementarse para atraer con éxito a más clientes a su instalación de resolución de disputas, además de llevar a cabo otras tareas.

Segura Quiñones, (2017) en su tesis; La conciliación y su influencia en el desempeño laboral del personal del III juzgado de paz letrado de la corte superior de justicia de la libertad, 2017, Universidad Cesar Vallejo;

Concluye;

Por esta razón, el objetivo general del presente estudio es conocer el impacto de la carga procesal en el personal del III Juzgado de Paz Letrado de la Corte Nacional de Justicia. Este estudio examinará el impacto de la excesiva carga procesal sobre el personal del III Juzgado de Paz Letrado de la Corte Nacional de Justicia en el desarrollo del trabajo de sus trabajadores judiciales y cómo afecta su productividad, con el objetivo de establecer a través de este estudio cuánto afecta la excesiva carga de trabajo que surge en los procesos centrados en la familia a los empleados judiciales, particularmente a los del III Juzgado de Paz Letrado de Trujillo, así como la forma en que afecta su capacidad para desempeñarse en el trabajo; Se trabajó con una población de 7 personas que son empleadas por el II Procurador de Paz de la ciudad de Trujillo, enfocándonos en una muestra de 6 personas que forman parte del personal jurisdiccional que desarrolla su labor dentro del área u Oficina Judicial que fue el foco de la investigación. La séptima persona era el Juez de ese Tribunal, quien finalmente se encargaba de evaluar al personal. En este estudio, dos variables fueron elegidas después de que un cuestionario fue desarrollado para este propósito y validado adecuadamente por expertos. Carga procesal Se utilizó una metodología descriptiva, correlativa. El III Juzgado de Paz Letrado de los prestadores de servicios judiciales de la ciudad de Trujillo conformó la prueba, y mediante la aplicación de un cuestionario, se determinaron el estándar y cantidad de servicio prestado por los prestadores de servicios a los usuarios del servicio final en materia judicial. Finalmente, se determinó que el III Juzgado Paz Letrado de los empleados de la CSJLL está funcionando a nivel prorrateado, o el 67%; se ha demostrado que el coeficiente de correlación de Rho Spearman da un valor de -0,345 indicando que existe una correlación negativa entre la carga media de procesamiento y las características del trabajo; existe una correlación media negativa entre la variable de carga del proceso y la dimensión característica

individual, demostrada por el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que nos da un valor de -0,237; y entre la variable de carga del proceso y el rendimiento laboral, demostrado por el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que nos da un valor de -0,386. A Nivel Internacional

Gorelli Hernández, (2007) Artículo: temas laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social, 91, 331-368. Resumen: Un grupo de regulaciones que tienen un impacto en la industria de procesos se presentan en la LO 3/2007. Podemos ver que hay dos niveles que son claramente distintos entre sí: por un lado, hay un conjunto de leyes generales que afectan a todas las normas procesales (básicamente, sus artículos 12 y 13); por otro lado, se introducen leyes adicionales a través de sus disposiciones complementarias que cambian la Ley de Enjuiciamiento Civil, la Ley Contencioso-Administrativa y la Ley Procesal Laboral. Es importante señalar que las principales leyes procesales no han sufrido reformas paralelas, lo que ha llevado a un difícil equilibrio entre la ley de justicia civil y la ley laboral, particularmente en lo que respecta al peso de la prueba o la legitimidad procesal. En cuanto a la contribución de estas innovaciones, es importante destacar el papel que desempeñan los sindicatos y las organizaciones que apoyan la igualdad de género en el lugar de trabajo en la protección de los afiliados y asociados, a pesar de que estas últimas organizaciones carecen de legitimidad en el entorno laboral.

Por otro lado, hay problemas con la aplicación de estándares que son consistentes con la literalidad del Artículo 13 de la Ley Número 3 de 2007 con respecto a la distribución de la carga de sujetos de prueba. Junto a estas dos cuestiones más polémicas, hay una serie de cuestiones menos conocidas pero no menos significativas, como la acumulación de demandas de desaliento o extinción junto con las alegaciones de daños e injusticias resultantes de violaciones de la prohibición de la discriminación

basada en el género, la nueva área de aplicación del modo procesal establecido en el artículo 138 bis LPL, o cambios en el procedimiento de la oficina.

García Alvarado y Quiroz Insignares, (2021) en su trabajo de investigación “La conciliación extrajudicial como herramienta para descongestionar la justicia en Colombia” para optar el título de abogado, de la Universidad del Costa CUC.

Concluye;

El derecho constitucional ha restado importancia a los mecanismos alternativos de solución de controversias, como la conciliación, en la búsqueda de uno de los objetivos de la constitución, a saber, la promoción de la coexistencia pacífica (Sentencia C-222/13). LA CONCILIACION EXTRAJUDICA COMO HERRAMIENTA por ser ellas mismas es resolver su litigio por medio de la conversación, solas o con la colaboración de un tercero (conciliador). Esto hace necesario, además de las técnicas de mediación y conciliación, tratar los conflictos con un nuevo énfasis en la justicia y el estado de derecho. Esto es necesario para la aplicación adecuada de la práctica de la solución consensuada de conflictos, en particular la conciliación extrajudicial. Es bastante resistente al diálogo con otras ciencias o esferas del conocimiento, según Borisoff y Victor (1991, p. 30). No acepta fácilmente las transformaciones. Los aspectos de nuestros sistemas legales actuales están sujetos a críticas, según Pearce y Littlejohn (1997, p. 8), quienes también explican el significado de este cambio. Entre otros, antropólogos, economistas, politólogos y psicólogos utilizan la cooperación extrajudicial como un recurso. Sin embargo, no debemos luchar contra nuestros invasores; En cambio, debemos respetar sus intenciones y responder a ellas de una manera novedosa. Como resultado, la cooperación y la autocomposición de las partes dan como resultado que ambas partes puedan conciliar sus diferencias a través de la

conciliación, ya sea aceptando o cediendo. Por las razones antes mencionadas, la liquidación extrajudicial es particularmente útil cuando las relaciones entre las partes deben continuar más allá de la disputa, como en el caso de las disputas familiares, así como las que involucran a vecinos, compañeros de trabajo, estudiantes o empresas con vínculos más o menos a largo plazo. LA CONCILIACIÓN DE LAS NEGOCIACIONES EXTRAJUDICIALES COMO HERRAMIENTA este respecto, es crucial sensibilizar al público sobre los beneficios de las negociaciones de solución extrajudicial y permitir un estrecho contacto entre ellos, así como garantizar que tanto las partes como el mediador estén calificados. (Ley 1123 de 2007). A pesar de sus limitaciones, las conferencias de solución extrajudicial, o MASC, liberan claramente a los tribunales judiciales del trabajo oneroso al maximizar los recursos legales disponibles. Sin embargo, como se mencionó anteriormente, estas conferencias no se pueden utilizar para resolver disputas irresolubles y son menos efectivas para resolver reclamos patrimoniales.

2.2 Bases teóricas

El Decreto Legislativo N° 910 y su Decreto Reglamentario N° 020-2001-TR definen la conciliación como un método para poner fin a los conflictos laborales. También está definido por la ley actual como un mecanismo para fomentar el acuerdo entre los empleadores y los empleados actuales o anteriores con el fin de resolver los conflictos laborales. Para ello, se recurre a un servidor público conocido como "conciliador".

Tomar nota del hecho de que el empleado de MTPE que actúa como mediador no puede proponer soluciones a la disputa si las partes no llegan a un acuerdo preciso, es un punto importante que debe hacer. Asistir a la Audiencia de Conciliación es la única obligación

que tienen tanto el empleado como el empleado. Además, la conciliación administrativa se distingue por ser:

a) **Gratuita**, solo es necesario seguir el plazo adecuado porque no se realiza ningún pago.

b) **Obligatoria** para el empleador, esto es para que sean conscientes de que una vez que son citados, están obligados a asistir el día y a la hora especificada en la notificación correspondiente o corren el riesgo de ser sancionados por su ausencia.

c) **Es única** es realizado solamente por una única audiencia.

d) **Es consensual** dado que dichas partes deben sobrellevar a un trato voluntario y extraprocesal, es por eso que deben hacerlo. No tiene lugar en un procedimiento legal y su resultado es ejecutable en un procedimiento a corto plazo con el valor de una posición ejecutiva. No es adecuado que esto sea normalizado (consentimiento aprobado por dicho juez), esto puede ser incuestionable en un entorno administrativo.

La conciliación de la administración incluye cuestiones relacionadas con la legislación laboral, las prácticas laborales de las empresas y otras normativas particulares, entre las que podríamos incluir:

- a) Ventajas para la comunidad: el CTS, vacaciones, otros incentivos
- b) Indemnizaciones: Indemnización por despido improcedente; indemnización por vacaciones; indemnización por incidentes en el trabajo.
- c) Finiquitos condicionales, pago de horas extras y pago de utilidades.
- d) Reposición.
- e) Cese de acciones de enemistad.
- f) Pago de ramos son dados por la empresa.

- g) Beneficios de los sistemas que utilizan modalidades educativas.
- h) Responsabilidades adicionales derivadas de la conexión laboral

Para que un tercero, conocido como conciliador, ayude a encontrar una solución mutuamente aceptable al conflicto, la conciliación puede ser solicitada por el empleador, el sindicato, el empleado o ambas partes. Esto podría ser empleados actuales o anteriores, jóvenes o personas que se capacitan para unirse a la fuerza laboral. Para ello, dicha solicitud deberá ser aprobada previamente por el abogado o liquidador que esté suscrito al Servicio de Defensa Jurídica Gratuita y Defensa del Trabajador; Están obligados a informar a las partes sobre el alcance del arbitraje administrativo laboral, así como sus metas y objetivos. Ambas partes deben ser informadas con no menos de diez (10) días de anticipación a la audiencia conciliatoria programada. Teniendo como resultado principal la citación a una audiencia conciliatoria de que el horario de trabajo se suspende a partir del día en que cualquiera de las partes en particular solicita una audiencia conciliatoria y dura hasta el día en que concluye el procedimiento. Dicho de otro modo, por ejemplo, si una demanda se infravalora arbitrariamente, se suspende el plazo de gracia de 30 días que se establece para posponerla mientras se resuelve el litigio administrativo, y se restablece si fracasa el litigio administrativo. La única audiencia es una audiencia de conciliación, que dura 30 (treinta) días calendario contados a partir de la fecha de citación inicial de las partes, y consiste en la(s) sesión(es) requerida(s) para llevar a cabo los fines especificados por la ley. Después de que se hayan celebrado dos o más sesiones bajo la supervisión del conciliador, la audiencia emite un aviso de aplazamiento que incluye el día, la hora y el motivo del aplazamiento. Una vez que ambas partes lo han firmado, el aviso contiene los mismos laudos que el aviso de la audiencia inicial. Sólo cuando las partes llegan a un acuerdo total o parcial sobre la cuestión contenciosa se lleva a cabo la acción en la mediación administrativa; de lo contrario, solo se muestra una muestra de apoyo. Es necesario indicar si un acto conciliatorio que contiene una obligación clara,

explícita y jurídicamente vinculante califica como un acto ejecutivo y tiene la legitimidad de un documento público. Es importante tener en cuenta que el acuerdo de conciliación puede estar en oposición a una reclamación hecha por una de las partes.

La Ley de Conciliación Extrajudicial, o Ley N° 26872, que establece las pautas para un acuerdo conciliatorio válido, regula la mediación extrajudicial. No será necesario homologar el acuerdo en un procedimiento legal; más bien, será legítimo por sí solo. En este caso, el acuerdo es un acuerdo de conciliación que tiene el estatus de un acuerdo ejecutivo. De acuerdo con el artículo 7 de la Ley N° 26872, el material del lugar de trabajo es conciliable en la medida en que se efectúen los siguientes parámetros:

a) El acuerdo laboral se llevará a cabo manteniendo la naturaleza incuestionable de los derechos del trabajador, reconocidos por la ley y la Constitución del Perú:

b) La materia laboral será atendida por:

- Centros de Conciliación Gratuitos del Ministerio de Justicia
- Centros de Conciliación Gratuitos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
- Los centros privados de mediación tendrán que trabajar con mediadores a los que el Ministerio de Justicia haya dado el visto bueno a este respecto. Cada una de las partes puede tener su propio abogado presente en la audiencia para la conciliación laboral, pero en ausencia de uno, el abogado que verificará la legalidad de los acuerdos debe estar presente en la apertura de la audiencia.

Gómez Valdez, (2010). Nueva Ley Procesal del Trabajo. La conciliación se define como un método alternativo para resolver conflictos mediante el cual dos o más partes con intereses o sentimientos mutuamente compartidos visitan un centro de

conciliación para que un tercero con experiencia en facilitación de la comunicación los ayude a resolver sus diferencias y ayude a ambas partes a salir ganadoras de la situación.

Guillermo Cabanellas (2000) en su Diccionario De Derecho Usual nos dice: que Antes del inicio de un juicio, las partes en un procedimiento legal deben llegar a un compromiso a través de la conciliación. El acto de conciliación, también conocido como tribunal conciliatorio, busca la voluntad de compromiso de las partes para evitar el pleito que una de ellas quiere establecer. El resultado puede ser positivo o negativo porque no es realmente un juicio sino más bien una acción. Cada una de las partes es libre de comenzar las acciones apropiadas en el segundo escenario en lugar del primero, cuando las partes ya están presentes.

Es posible solicitar la ejecución judicial del acuerdo ya que sus efectos son los mismos que una sentencia en el caso de que las partes sean condenadas a separarse.

Es el tipo de actividad que tiene lugar fuera del sistema legal. Es un órgano que se estableció como un mecanismo alternativo de solución de controversias en el que las partes acuden a un centro de conciliación que ha sido autorizado para tal fin para que el centro pueda ayudarlas a buscar una solución mutuamente aceptable al problema. Este tipo de negociación ya no es necesaria para medir la demanda del mercado laboral una vez que se aprobó el Decreto Legislativo 1070. Es importante señalar que no es necesario buscar la conciliación antes de la presentación de una demanda porque hacerlo es siempre un derecho potenciado de las partes.

2.2.1 Procesos Laborales

El objetivo del proceso de resolución de conflictos laborales, según la definición de Lluncor Barturen (2019), es resolver conflictos laborales a través de una colección de conductas procesales que se llevan a cabo de manera gradual, sistemática y

teleológica. Estas conductas son llevadas a cabo por jueces y partes de conformidad con las normas procesales. Con respecto al tema, es importante señalar que el proceso de empleo ha demostrado ser una herramienta eficaz para resolver conflictos derivados de las relaciones laborales (Rodríguez, 2020). Esto se logra mediante acciones de procedimiento que se desarrollan de manera sistemática y secuencial.

2.2.2 La Conciliación

En 2004, Rafael Nuez Una alternativa de resolución de conflictos conocida como conciliación permite a dos o más partes manejar sus diferencias entre sí con la ayuda de un tercero que sirve como conciliador y es imparcial y calificado.

En un proceso llamado conciliación, las partes en un conflicto encuentran una manera de resolverlo a través de un acuerdo que sea satisfactorio para ambas partes. Los conflictos pueden resolverse a través de la conciliación si son resistentes, transgénero o si así lo determina la ley.

Además de las partes involucradas en el conflicto, este modelo también incluye una figura neutral e imparcial de terceros conocida como conciliador que actúa, siempre con el consentimiento de las partes, facilitando la comunicación entre ellas y promoviendo procedimientos de creación de consenso que permitan a ambas partes llegar a resoluciones amistosas. Bases conceptuales

Conciliación laboral:

Comentarios a la Ley del Nuevo Proceso de Trabajo, Toyama Miyagusuku, 2000. Conciliación Laboral Extrajudicial. - Un tercero imparcial conocido como conciliador presidirá la audiencia extrajudicial de conciliación laboral, que podrá constar de una o más sesiones, y servirá de foro para la resolución de conflictos entre las partes del contrato de trabajo (empleador y empleado).

Giovanni, I POSADA PRIORI. Felicitaciones a la Ley Procesal del Nuevo Trabajador. Un servicio gratuito proporcionado por el Ministerio de Empleo y Promoción de Empleo se denomina Conciliación Administrativa Laboral. Los empleadores y los empleados son invitados a una audiencia conciliatoria que es conducida por un conciliador, que ayuda a las partes a resolver un conflicto que ha surgido en su relación laboral.

AVALOO VELA (2012) Discutir los "Derechos de procesamiento del lugar de trabajo" en detalle. Los derechos laborales son irrevocables. - El carácter irrevocable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley es uno de los principios rectores de las relaciones laborales, y es por ello que los derechos de los empleados son incuestionables. Así lo establece el artículo 26 párrafo segundo de la Constitución Política del Per.

Esta imposibilidad de renuncia debe entenderse como la imposibilidad legal de que un trabajador goce voluntariamente de uno o más derechos laborales protegidos por la Constitución y la ley, tales como beneficios, tiempo de vacaciones y otros privilegios.

Es el diálogo que tiene lugar entre el empleador y los empleados a través de sus representantes con el objetivo de llegar a un consenso sobre la compensación financiera y las condiciones de trabajo que rigen sus relaciones laborales.

Procedimiento en los procesos laborales.

Cuando se presenta una queja, puede hacerse directamente al empleador en los casos en que haya una disputa laboral o indirectamente a través de la Autoridad Administrativa de Empleo en los casos en que haya una disputa en el lugar de trabajo o la actividad. El primer paso en el proceso de negociación colectiva, la negociación directa, comienza dentro del plazo de 10 días siguientes a la presentación de una

reclamación, siempre que la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT) acepte este último pasó.

La conciliación en el PNL en su conjunto tiene un enfoque muy diferente al que vemos en el ALPT porque, como afirmamos, el nuevo marco normativo también exige un cambio en la forma en que se manejan los conflictos laborales. Prioriza la velocidad en la sala del tribunal y la oralidad porque se cree que "la justicia demorada no es justicia". Sin embargo, este nuevo proceso enfatiza no solo la importancia de la prontitud y la oralidad como principios fundamentales, sino también la importancia de utilizar técnicas de resolución de disputas auto compuestas porque tiene como objetivo alentar a las partes a llegar a acuerdos que pongan fin a la litis por adelantado en lugar de involucrarlas en un procedimiento legal.

2.3 Bases epistemológicas o bases filosóficas o antropológicas

Los conflictos entre empleadores y empleados comienzan a surgir como resultado de la revolución industrial, teniendo un impacto social y económico significativo y afectando intereses que trascienden a las partes involucradas. Como resultado, desde finales del siglo 19, los procesos distintos del sistema legal (como la negociación, la conciliación, la mediación y el arbitraje) se han utilizado como un paso antes de los procedimientos legales, inicialmente para resolver conflictos colectivos¹ y luego para resolver conflictos individuales. Desde la Segunda Guerra Mundial, el papel del gobierno a través de las organizaciones administrativas en el uso de esos mecanismos alternativos ha aumentado. Inicialmente, estos mecanismos alternativos eran responsabilidad de particulares o entidades privadas.

Este estudio investiga el tema de la conciliación en el lugar de trabajo con el fin de determinar sus inconvenientes y ventajas, así como sugerir mejoras que permitan una

mejor organización de su regulación y fomenten su implementación. Tomando en consideración que nuestro país cuenta con más de treinta años de experiencia exitosa en el campo de la conciliación laboral, en contraste con otras áreas legales donde existió pero no se aplicó.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1 Ámbito

El ámbito geográfico en donde se desarrolló la presente investigación en la provincia de Huánuco, cuyo ámbito institucional son los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco, asimismo, el ámbito temporal en el que se desarrolló la investigación que fue en el año 2022.

3.2 Población y Selección de Muestra

3.2.1 Población

La definición de "población" dada por el autor Fidias Arias (2006) es "un agregado de elementos finitos o infinitos que tienen características compartidas, para lo cual se extenderán los hallazgos del estudio". Sin embargo, esto sigue estando limitado por el problema de investigación y sus objetivos.

Para Hernández Sampieri (2006), la población es "la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las unidades poseen características en común, las cuales se estudian y dan origen a los datos de la investigación".

En ese sentido, nuestra población estará conformada por 33 abogados que laboran en centros de mediación y 100 conflictos laborales que se conocerán en los centros de mediación extrajudicial de Huánuco en 2022.

3.2.2 Muestra

Según el autor Fidias Arias (2006) define población como "un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio".

Para Hernández et. al.: (2006), la población es “la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las unidades poseen características en común, las cuales se estudian y dan origen a los datos de la investigación”.

En ese sentido, el tipo de muestreo que se utilizó en la presente investigación es no probabilístico intencional o deliberado porque el investigador decide que unidades son parte de su investigación en este caso son 15 procesos laborales ingresados al centro de conciliación extrajudicial de la provincia de Huánuco, durante el año 2022 y 33 abogados litigantes en materia laboral.

3.3 Nivel y tipo de estudio y Diseño de Investigación

3.3.1 Nivel de estudio

En el presente proyecto de investigación es de NIVEL DESCRIPTIVO, pues se realizó el análisis de las variables en un contexto determinado; como también es CORRELACIONAL, pues se buscó establecer la relación estadística entre las variables de estudio.

3.3.2 Tipo de estudio

El objetivo del estudio será práctico porque se centrará en fortalecer los aspectos teóricos de la conciliación laboral en los centros extrajudiciales de la provincia de Huánuco utilizando la medición variable.

3.3.3 Diseño de investigación

Debido a que no hay intención de aplicar ningún tipo de intervención a las variables, fueron evaluadas en su entorno natural y durante un período de tiempo específico, el diseño de la investigación NO ES UN EXPERIMENTAL DE CORTE TRANSVERSAL.

3.4 Validación y confiabilidad del instrumento

Se conoce como "confiabilidad" cuando un instrumento de múltiples ítems mide consistentemente una muestra de población, y se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach para lograrlo. Método, técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Método

Para Tamayo y Tamayo (2012), “El método científico es un conjunto de procedimientos por los cuales se plantean los problemas científicos y se ponen a prueba las hipótesis y los instrumentos de trabajo investigativo”

Carrasco días (2006), conceptualiza los métodos como aquellos caminos o rutas que son consistentes con el logro de los objetivos establecidos del proyecto; En otras palabras, son los procedimientos que nos conducirán por el camino de nuestro proyecto de investigación.

En ese sentido en la presente investigación se utilizó el siguiente método:

Método Dialectico. Utilizamos esta metodología en nuestra investigación porque nos permitió identificar cualquier contradicción que surgiera de la investigación realizada sobre el uso de la conciliación en los procesos laborales en la provincia de Huánuco en el año 2022.

Consistió en descomponer formal e idealmente los hechos (el tema) en cada uno de sus partes para estudiarlos describiéndolos y para su posterior explicación, contradicción e interpretación conjunta de los elementos involucrados, puesto que se pretende hacer una explicación de los factores, causas y consecuencias que repercuten en la investigación.

3.4.2 Técnicas

Se utilizó la siguiente técnica para obtener datos para cada una de las variables del presente estudio:

Técnica de ENCUESTA. Este procedimiento ayudó a recopilar y analizar una serie de puntos de datos obtenidos de la exposición de nuestra población, a partir de los cuales se espera explorar, investigar y explicar una serie de características.

3.4.3 Instrumentos

Como instrumento de recolección de datos se empleó el cuestionario, por medio del cual se formuló un cuestionario a los participantes que forman parte de los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco, del año 2022. El mismo que estuvo creada de acuerdo a las dimensiones e indicadores que conforman cada variable. A demás para su análisis de datos se procesó en el programa SPSS.

3.5 Procedimiento

El estudio actual se adhirió a los estándares de APA, que enfatizan la gestión adecuada de citas y referencias. Por otro lado, el desarrollo del estudio respetó el derecho a la privacidad de cada entrevistado porque los datos fueron manejados en total secreto.

El procesamiento de datos implica categorizar y ordenar los datos recopilados de acuerdo con sus variables para su posterior análisis. Al elegir los objetivos y componentes de nuestra pantalla, se utilizarán las metodologías de visualización intencional y basadas en cuota. Las tablas y figuras se utilizan para mostrar los resultados.

3.6 Tabulación y análisis de datos

3.7.1 Tabulación

La investigación tuvo manejo de cuadros estadísticas de acuerdo a las preguntas realizadas en la encuesta, el mismo que fueron tabulados para su análisis y diagnóstico con el uso Excel y SPSS.

El plan de tabulación nos ayudó a cuantificar los datos que arrojan los resultados obtenidos.

3.7.2 Análisis de datos

Con los datos del IBM SPSS que se anticiparon, se realizó un análisis descriptivo de los datos. El CHI cuadrado fue utilizado para probar la hipótesis. Para ello, se eligieron las preguntas más consistentes de cada variable independiente y dependiente, y se contrastaron para producir un cuadro observado y uno esperado. Este cuadro se colocó luego en el cuadro de distribución CHI, donde se le dio un nivel de significación que permitió que fuera rechazado o aceptado.

3.7 Consideraciones éticas

La presente investigación se realizó con el debido respeto ante la institución donde se dio el lugar de aplicación y de las autoridades que nos brindan la información oportuna, a fin de contar con una información verídica y real, veraz y confiabilidad en el tiempo para su análisis.

Los derechos del autor, la exactitud de los hechos, las citas y las referencias se observaron durante el desarrollo de la presente investigación. Además, se solicitará el consentimiento informado de terceros antes de su participación, y se solicitó la autorización adecuada antes de acceder a cualquier documento público reservado. También tomamos todas las precauciones para evitar involucrarnos en situaciones que puedan considerarse inapropiadas en todo momento.

CAPITULO IV. RESULTADOS

4.1 RESULTADOS DEL CUESTIONARIO A LOS ABOGADOS LITIGANTES

EN MATERIA LABORAL

VARIABLE INDEPENDIENTE

DIMENSIÓN 1: Conciliación judicial

Tabla 1.

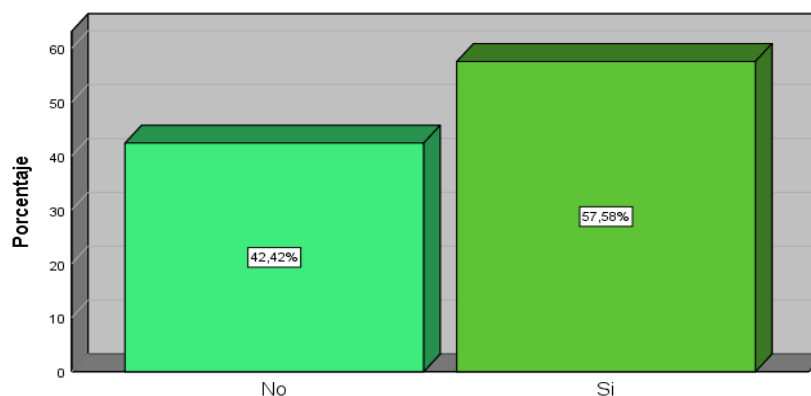
Curso sobre técnicas conciliatorias

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	14	42,4	42,4	42,4
	Si	19	57,6	57,6	100,0
Total		33	100,0	100,0	

Fuente: 33 abogados litigantes en materia laboral

Figura 1.

Curso sobre técnicas conciliatoria



Fuente: 33 abogados litigantes en materia laboral

Análisis e interpretación

Una vez realizado la encuesta a los abogados quienes llevan el proceso de conciliación y han sido nuestra muestra de estudio de la pregunta ¿Ud. Llevo algún curso sobre técnicas conciliatorias, ya sea por parte del estado o independientemente por cuenta propia?

Respondieron el 42,4% “NO”, y el 57,6% respondieron “SI” llevaron algún curso sobre técnicas conciliatorias, ya sea por parte del estado o independientemente por cuenta propia. Por lo que podemos deducir que el 57,6% respondieron que llevaron algún curso de técnicas conciliatorias, el cual nos da seguridad que los casos de conciliación que se lleva son seguros porque los abogados se encuentran preparados y capacitados.

Tabla 2.

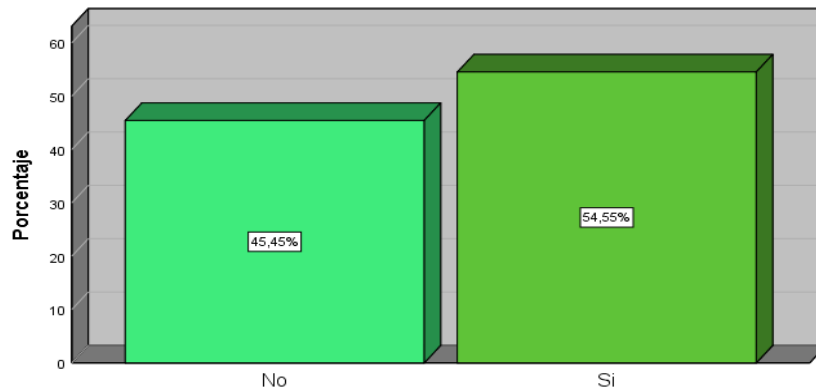
Un acto de simple trámite y no como un acto importante

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	15	45,5	45,5	45,5
	Si	18	54,5	54,5	100,0
Total		33	100,0	100,0	

Fuente: 33 abogados litigantes en materia laboral

Figura 2.

Un acto de simple trámite y no como un acto importante



Fuente: 33 abogados litigantes en materia laboral

Análisis e interpretación:

De acuerdo con la tabla y figura 2, de la pregunta ¿Cree Ud. que la audiencia de conciliación es considerada por la mayoría de los litigantes como un acto de simple trámite y no como un acto importante para la conclusión del proceso? el 45,5% de los encuestados respondieron que

“NO”, mientras que el 54,5% de los encuestados respondieron que “SI” la audiencia de conciliación es considerada por la mayoría de litigantes como un acto de simple trámite y no como acto importante para la conclusión del proceso. El porcentaje mayor es de 54,5% que representa a 18 encuestados respondieron afirmativo que los trámites de conciliación son considerados por los litigantes como un acto importante y así termina el proceso de forma positiva para ambas partes.

Tabla 3.

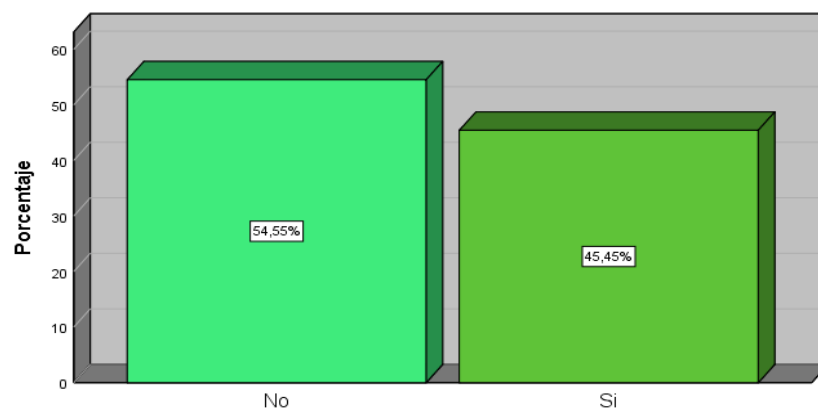
La audiencia de conciliación debería ser excepcional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	18	54,5	54,5	54,5
	Si	15	45,5	45,5	100,0
Total		33	100,0	100,0	

Fuente: 33 abogados litigantes en materia laboral

Figura 3.

La audiencia de conciliación debería ser excepcional



Fuente: 33 abogados litigantes en materia laboral

Análisis e interpretación

Conforme a la tabla y figura 3, de la pregunta ¿Cree Ud. Que la audiencia de conciliación debería ser excepcional, es decir solo realizarse si las partes tienen la voluntad de

conciliar? nos muestra que el 54,5% de los encuestados manifestaron que "NO" mientras que el 45,5% manifestaron que "SI" creen que las audiencias de conciliación deberían ser excepcional si las partes tienen la voluntad de conciliar. Como se evidencia, la mayoría de los encuestados respondieron que "NO" creen que la audiencia de conciliación debería ser excepcional, si las partes tienen la voluntad de conciliar.

Tabla 4.

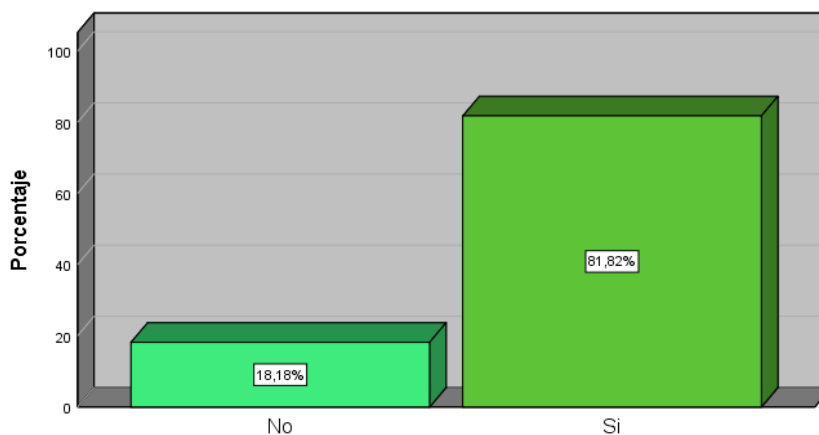
Resolución de los conflictos laborales que se presentan en los juzgados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	6	18,2	18,2	18,2
	Si	27	81,8	81,8	100,0
Total		33	100,0	100,0	

Fuente: 33 abogados litigantes en materia laboral

Figura 4.

Resolución de los conflictos laborales que se presentan en los juzgados



Fuente: 33 abogados litigantes en materia laboral

Análisis e interpretación

En la tabla y figura 4 de la pregunta ¿Cree Ud. ¿Que los conflictos laborales que se presentan en los juzgados se resuelven en gran medida mediante una sentencia a través de la conciliación Judicial? el 18,2% de los encuestados manifestaron que "NO" y el 81,8% respondieron que

“SI” creen que los conflictos laborales que se presentan en los juzgados se resuelven en gran medida mediante una sentencia a través de la conciliación judicial. Como se evidencia, la mayoría contando con un porcentaje de 81,8% de los encuestados dieron una respuesta positiva al respecto de la resolución de conflictos laborales se dan mediante una sentencia y por una conciliación judicial.

Tabla 5.

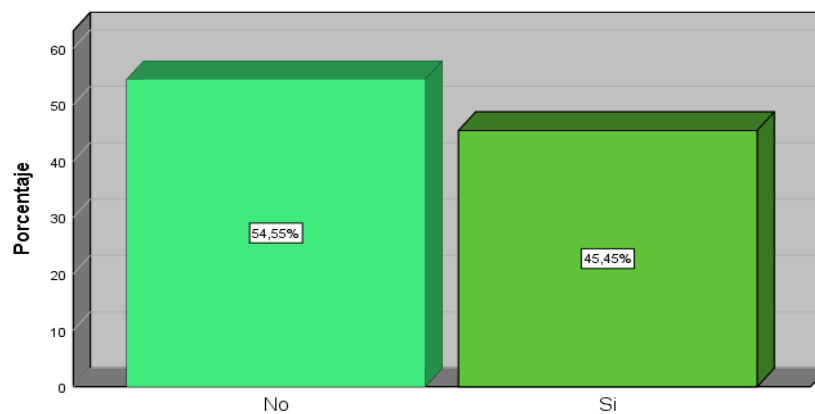
Los abogados de las partes se esfuerzan para llegar a un acuerdo conciliatorio

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	18	54,5	54,5	54,5
	Si	15	45,5	45,5	100,0
Total		33	100,0	100,0	

Fuente: 33 abogados litigantes en materia laboral

Figura 5.

Los abogados de las partes se esfuerzan para llegar a un acuerdo conciliatorio



Fuente: 33 abogados litigantes en materia laboral

Análisis e interpretación

De acuerdo con la tabla y figura 5 de la pregunta ¿Considera Ud. Que los abogados de las partes se esfuerzan para llegar a un acuerdo conciliatorio? el 54,5% de los encuestados manifestaron

que “NO”, mientras que el 45,5% respondieron que “SI” los abogados de las partes se esfuerzan para llegar a un acuerdo conciliatorio. Podemos observar que el 54,5% de la población muestral manifiestan que los abogados no se esfuerzan para llegar a un acuerdo conciliatorio.

DIMENSIÓN 2: Conciliación administrativa

Tabla 6.

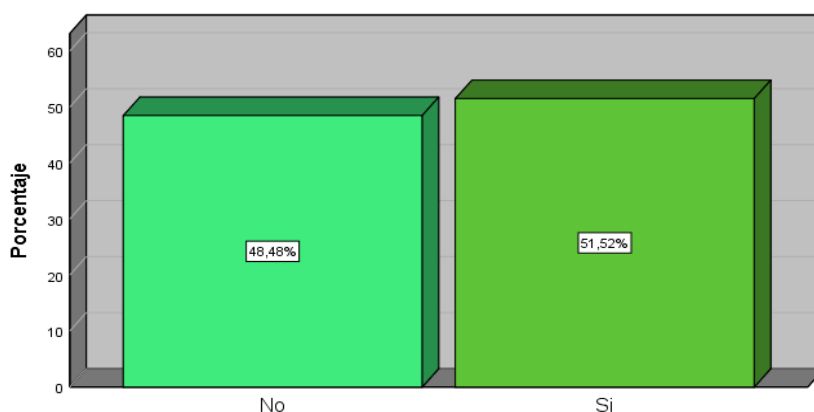
Apertura de la conciliación administrativa laboral en el año 2022

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido No	16	48,5	48,5	48,5
Si	17	51,5	51,5	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Fuente: 33 abogados litigantes en materia laboral

Figura 6.

Apertura de la conciliación administrativa laboral en el año 2022



Fuente: 33 abogados litigantes en materia laboral

Análisis e interpretación

En la tabla y figura 6 de la pregunta ¿Se vio la apertura de la conciliación administrativa laboral en el año 2022 de los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco? el 48,5% de los encuestados manifestaron que “NO”, y el 51,5% de los encuestados respondieron que “NO” se

vio la apertura de la conciliación extrajudicial de Huánuco. Como observamos que la mayoría de los encuestados respondieron que “NO” se vio la apertura de conciliación extrajudicial.

Tabla 7.

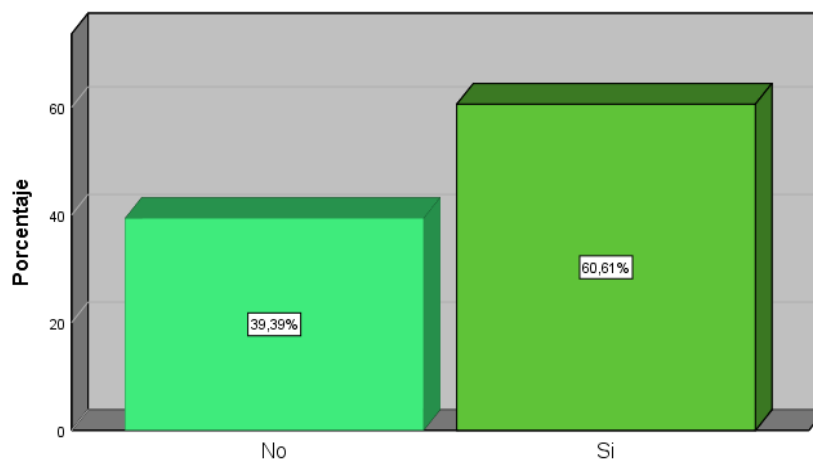
Los medios probatorios para la conciliación administrativa laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	13	39,4	39,4	39,4
	Si	20	60,6	60,6	100,0
Total		33	100,0	100,0	

Fuente: 33 abogados litigantes en materia laboral

Figura 7.

Los medios probatorios para la conciliación administrativa laboral



Fuente: 33 abogados litigantes en materia laboral

Análisis e interpretación

En la tabla y figura 7 de acuerdo con la pregunta ¿Se vio los medios probatorios para la conciliación administrativa laboral en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco? se observa que el 48,5% respondieron “NO” y el 51,5% respondieron “SI” se vio los medios probatorios para la conciliación administrativa laboral en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco. Se evidencia que la mayoría si vieron los medios probatorios para la

conciliación administrativa laboral en los centros de conciliación extrajudicial en la ciudad de Huánuco.

Tabla 8.

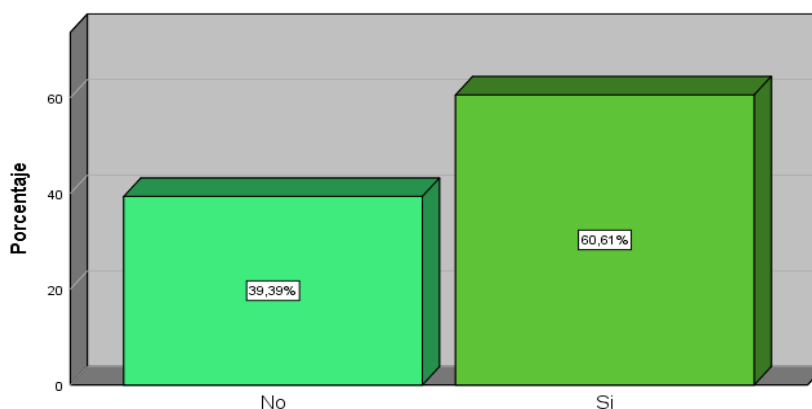
Las audiencias programadas en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	13	39,4	39,4	39,4
	Si	20	60,6	60,6	100,0
Total		33	100,0	100,0	

Fuente: 33 abogados litigantes en materia laboral

Figura 8.

Las audiencias programadas en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco



Fuente: 33 abogados litigantes en materia laboral

Análisis e interpretación:

Conforme la tabla y figura 8 de la pregunta ¿Se vio las audiencias programadas en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco? los resultados de los encuestados nos muestran que el 39,4% manifestaron que “NO” y el 60,6% manifestaron que “SI” se vio la programación de audiencias en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco. Como se observa la mayoría respondieron que “SI” se vio las audiencias programadas en los centros de conciliación extrajudicial.

Tabla 9.

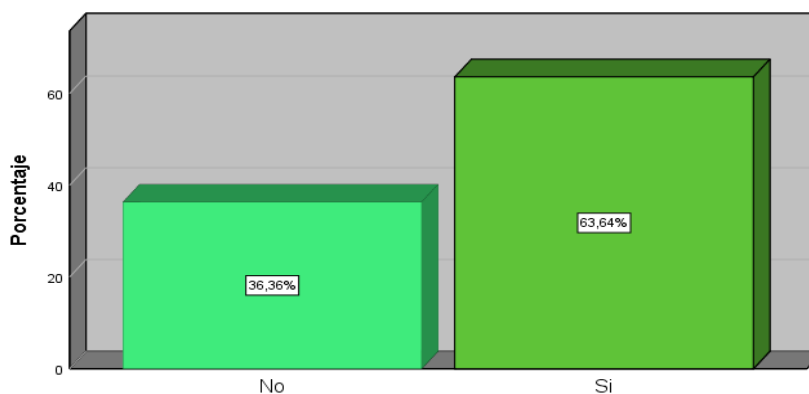
Audiencias no conciliadas que se dieron en el año 2022

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	12	36,4	36,4	36,4
	Si	21	63,6	63,6	100,0
Total		33	100,0	100,0	

Fuente: 33 abogados litigantes en materia laboral

Figura 9.

Audiencias no conciliadas que se dieron en el año 2022



Fuente: 33 abogados litigantes en materia laboral

Análisis e interpretación

En la tabla y figura 9 de acuerdo con la pregunta ¿Se vio audiencias no conciliadas que se dieron en el año 2022 en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco? se puede evidenciar que el 36,4% de los encuestados respondieron que “NO” , mientras que el 63,6 respondieron que “SI”. Evidenciamos que el porcentaje mas alto respondieron que “SI” vieron audiencias no conciliadas en el año 2022 en los centros de conciliación extrajudicial.

Tabla 10.

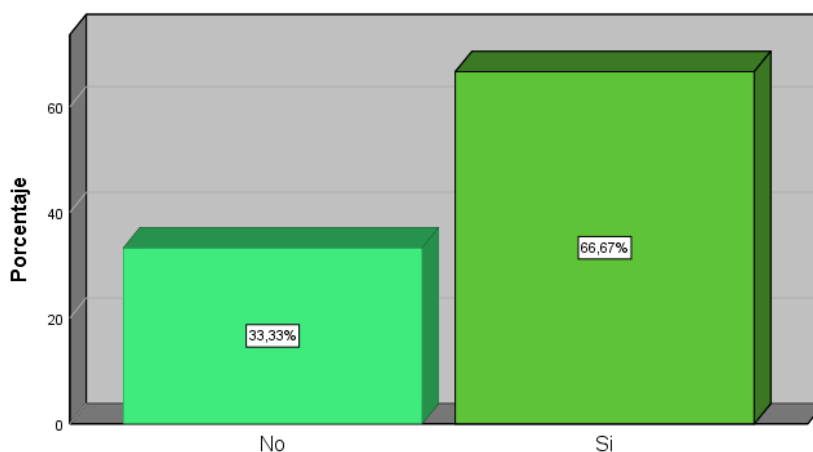
Los expedientes administrativos de conciliación en perfectas condiciones en el año 2022

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	11	33,3	33,3	33,3
	Si	22	66,7	66,7	100,0
Total		33	100,0	100,0	

Fuente: 33 abogados litigantes en materia laboral

Figura 10.

Los expedientes administrativos de conciliación en perfectas condiciones en el año 2022



Fuente: 33 abogados litigantes en materia laboral

Análisis e interpretación

En la tabla y figura 10 de la pregunta ¿Se vio los expedientes administrativos de conciliación en perfectas condiciones en el año 2022 en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco? se puede observar que el 33,3% de los encuestados respondieron que “NO”, mientras que el 66,7% respondieron que “SI”. Evidenciamos que el porcentaje más alto respondieron que “SI” los expedientes administrativos de conciliación se encuentran en perfectas condiciones y eso corresponde al año 2022.

DIMENSIÓN 3: Conciliación extrajudicial

Tabla 11.

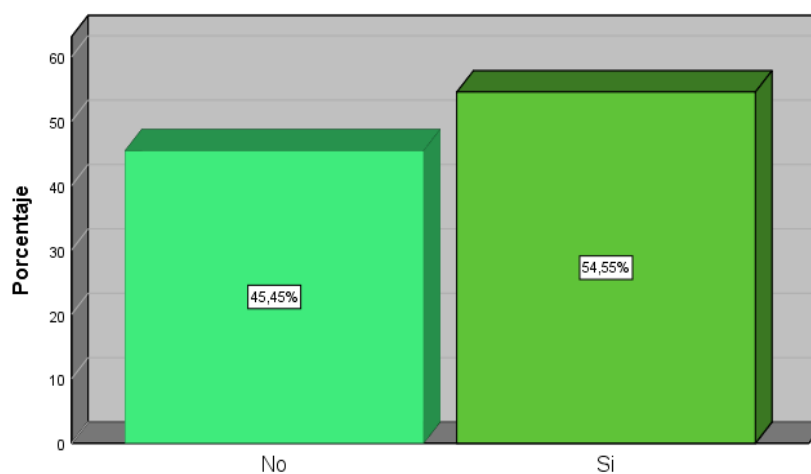
Problema en la ejecución de un acuerdo conciliatorio en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	15	45,5	45,5	45,5
	Si	18	54,5	54,5	100,0
Total		33	100,0	100,0	

Fuente: 33 abogados litigantes en materia laboral

Figura 11.

Problema en la ejecución de un acuerdo conciliatorio en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco



Fuente: 33 abogados litigantes en materia laboral

Análisis e interpretación

Conforme a la tabla y figura 11 de acuerdo con la pregunta ¿Ha tenido algún problema en la ejecución de un acuerdo conciliatorio en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco? nos muestra que el 45,5% de los encuestados manifestaron que "NO" mientras que el 54,5% manifestaron que "SI". Como se evidencia, la mayoría de los encuestados respondieron que

“SI” Problema en la ejecución de un acuerdo conciliatorio en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco.

Tabla 12.

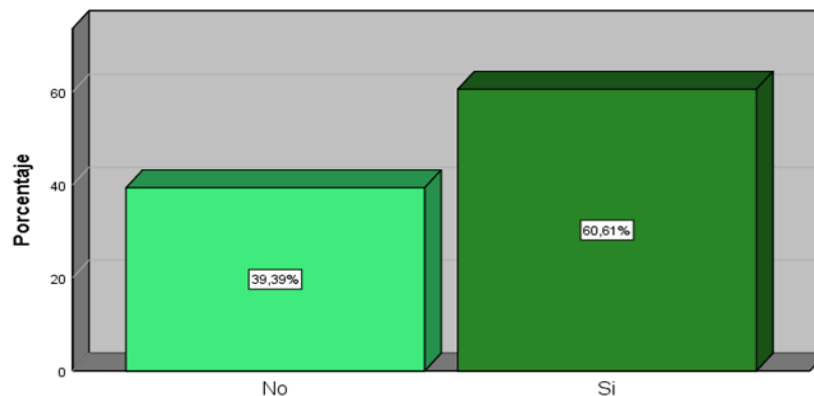
Los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco están haciendo su labor de incentivar a las partes de conciliar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	13	39,4	39,4	39,4
	Si	20	60,6	60,6	100,0
Total		33	100,0	100,0	

Fuente: 33 abogados litigantes en materia laboral

Figura 12.

Los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco están haciendo su labor de incentivar a las partes de conciliar



Fuente: 33 abogados litigantes en materia laboral

Análisis e interpretación

En la tabla y figura 12 conforme a la pregunta ¿Los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco están haciendo su labor de incentivar a las partes de conciliar? se puede observar que el 39,4% de los encuestados respondieron que “NO”, mientras que el 60,6% respondieron que “SI”. Evidenciamos que el porcentaje más alto respondieron que “SI” los centros de

conciliación extrajudicial de Huánuco están haciendo su labor de incentivar a las partes de conciliar.

Tabla 13.

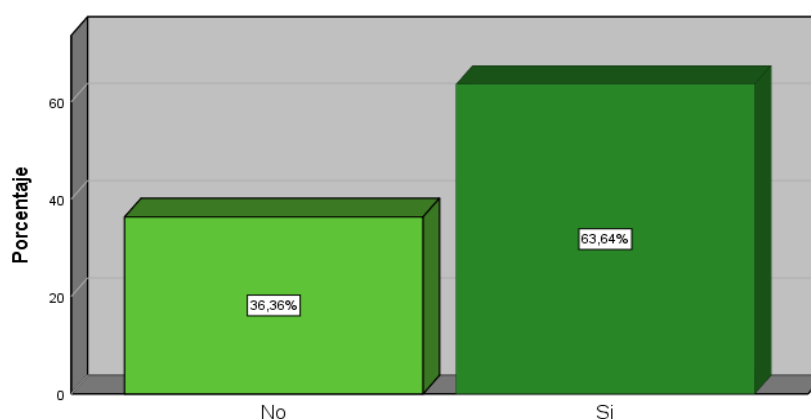
Causas para que la conciliación no se celebre con éxito

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	12	36,4	36,4	36,4
	Si	21	63,6	63,6	100,0
Total		33	100,0	100,0	

Fuente: 33 abogados litigantes en materia laboral

Figura 13.

Causas para que la conciliación no se celebre con éxito



Fuente: 33 abogados litigantes en materia laboral

Análisis e interpretación

En la tabla y figura 13 de la pregunta ¿Considera que una de las causas para que la conciliación no se celebre con éxito se debe a que la gran mayoría no confía en los centros de conciliación para la solución de sus conflictos? se puede observar que el 36,4% de los encuestados respondieron que “NO”, mientras que el 63,6% respondieron que “SI”. Evidenciamos que el porcentaje más alto respondieron que “SI” Considera que una de las causas para que la

conciliación no se celebre con éxito se debe a que la gran mayoría no confía en los centros de conciliación para la solución de sus conflictos.

VARIABLE DEPENDIENTE

Dimensión 1: Reducción de carga procesal

Tabla 14

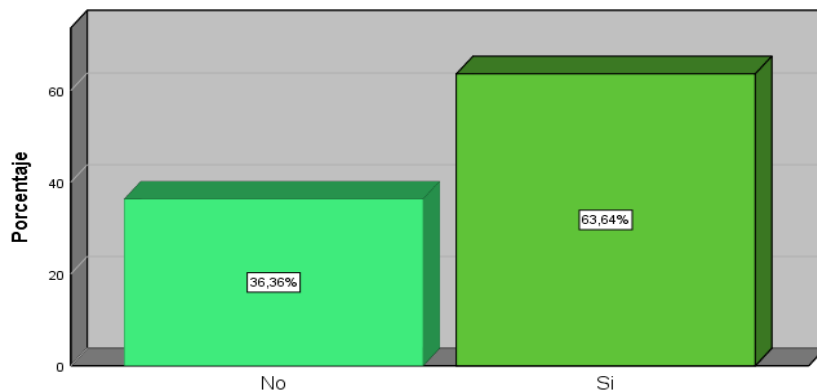
Numero de procesos laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	12	36,4	36,4	36,4
	Si	21	63,6	63,6	100,0
Total		33	100,0	100,0	

Fuente: 33 Abogados litigantes en materia laboral

Figura 14

Numero de procesos laborales



Fuente: 33 abogados litigantes en materia laboral

Análisis e interpretación

En la tabla y figura 14 de la pregunta ¿Considera Ud. Que los procesos que se llevan en los centros de conciliación extrajudicial reducen la carga procesal en el Poder judicial?, 12 de los encuestados que representan el 36,4% manifestaron que “NO” mientras que 21 encuestados representando el 63,6% manifestaron que “SI” reducen la carga laboral en el poder judicial. Se

puede evidenciar que la mayoría de los abogados litigantes respondieron que “SI” porque se conoce que es más efectivo y con menor número de procesos se dan en los centros de conciliación extrajudicial.

DIMENSIÓN 2: Celeridad en el proceso

Tabla 15

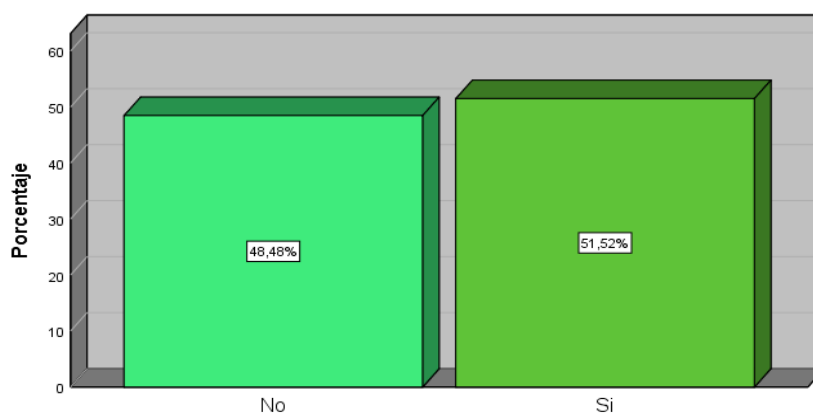
Número de procesos conciliados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido No	16	48,5	48,5	48,5
Si	17	51,5	51,5	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Fuente: 33 abogados litigantes en materia laboral

Figura 15

Número de procesos conciliados



Fuente: 33 abogados litigantes en materia laboral

Análisis e interpretación

En la tabla y figura 15 de la pregunta ¿Los centros de conciliación extrajudicial apoyan para la celeridad del proceso? el 48,5% de los encuestados manifestaron que “NO”, y el 51,5% de los encuestados respondieron que “SI” los centros de conciliación extrajudicial apoyan para la celeridad del proceso. Como observamos que la mayoría de los encuestados respondieron que “SI” apoyan los centros de conciliación a la celeridad del proceso.

DIMENSIÓN 3: Principio de economía procesal

Tabla 16

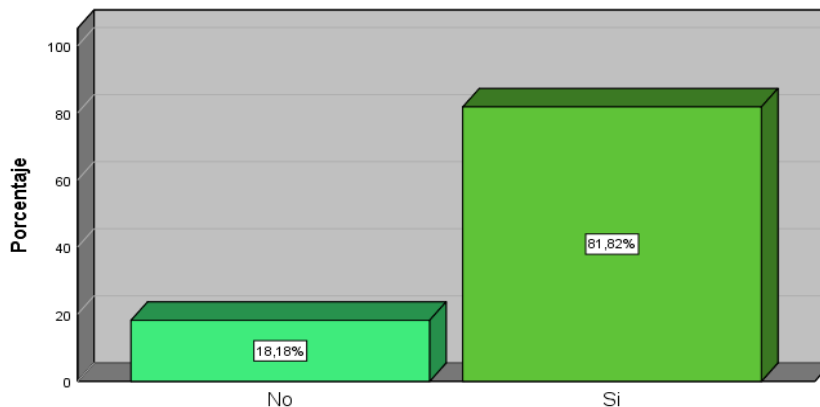
Economía del proceso extrajudicial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	6	18,2	18,2	18,2
	Si	27	81,8	81,8	100,0
Total		33	100,0	100,0	

Fuente: 33 abogados litigantes en materia laboral

Figura 16

Economía del proceso extrajudicial



Fuente: 33 abogados litigantes en materia laboral

Análisis e interpretación

En la tabla y figura 16 de la pregunta ¿Las tasas judiciales en los centros de conciliación son más económicas que las tasas judiciales en el poder judicial? 6 de los encuestados que representan el 18,2% de los encuestados manifestaron que “NO” y 27 encuestados que representan el 81,8% respondieron que “SI” los centros de conciliación son más económicas en sus tasas judiciales. Como se evidencia, la mayoría contando con un porcentaje de 81,8% de los encuestados dieron una respuesta positiva sobre la parte económica que es mejor por ser más efectivas.

4.2 ACTAS DE CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL Y PROCESOS LABORALES

N°	N° DE ACTA DEL AÑO 2022	PARTES DEL PROCESO		TEMA A CONCILIAR	CONCLUSION DE LA CONCILIACION
		SOLICITANTE	INVITADO		
1	N°005-2022 - CENTRO DE CONCIACION EXTRAJUDICIAL	Raymundo Rojas, Mirna	Yeni Rodriguez Alva EIRL	Pago de subsidios por incapacidad temporal	Falta de acuerdo entre las partes
2	N°013-2022 - CENTRO DE CONCIACION EXTRAJUDICIAL	Tumbay Perez, Yanet	Inka Comfort Hoteles del Peru SAC	Derecho Laboral	Acuerdo total de las partes
3	N°025-2022 - CENTRO DE CONCIACION EXTRAJUDICIAL	Laurencio Gargate, herlinda	Servicios Multiples Alejo S.A.C.	indemnización	Acuerdo parcial de las partes
4	N°031-2022 - CENTRO DE CONCIACION EXTRAJUDICIAL	Claveriano Valdivia Malu	Hotel polleria kokys	Derecho Laboral	Inasistencia de una parte a dos sesiones
5	N°042-2022 - CENTRO DE CONCIACION EXTRAJUDICIAL	Panduro Salazar, Noemi Elizabeth	Yeni Rodriguez Alva EIRL	Derecho Laboral	Acuerdo total de las partes
6	N°055-2022 - CENTRO DE CONCIACION EXTRAJUDICIAL	Canteño Cordova Jorge Luis	Constructora Metal Inversiones Huánuco SCRL	indemnización	Acuerdo total de las partes
7	N°061-2022 - CENTRO DE CONCIACION EXTRAJUDICIAL	Santos Pacchioni Nancy	Jony campos Mesa EIRL	Pago de subsidios por incapacidad temporal	Falta de acuerdo entre las partes
8	N° 068-2022 - CENTRO DE CONCIACION EXTRAJUDICIAL	Gabino Isla Teodoro	Servicios Múltiples Alejo S.A.C.	indemnización	Acuerdo parcial de las partes
9	N°073-2022 - CENTRO DE CONCIACION EXTRAJUDICIAL	Valenzuela Cardich Magde	Hotel pollería kokys	Derecho Laboral	Acuerdo total de las partes

10	N°077-2022 - CENTRO DE CONCILIACION EXTRAJUDICIAL	Tolentino Daza Ida	Hotel pollería kokys	Derecho Laboral	Acuerdo total de las partes
11	N°080-2022 - CENTRO DE CONCILIACION EXTRAJUDICIAL	Mejía Ignacio Percy	Constructora Metal Inversiones Huánuco SCRL	indemnización	Falta de acuerdo entre las partes
12	N°086-2022 - CENTRO DE CONCILIACION EXTRAJUDICIAL	Fabian Rojas Félix	Constructora Metal Inversiones Huánuco SCRL	indemnización	Acuerdo total de las partes
13	N° 090-2022 - CENTRO DE CONCILIACION EXTRAJUDICIAL	Human Bernal Carlos	Constructora Metal Inversiones Huánuco SCRL	indemnización	Inasistencia de una parte a dos sesiones
14	N°095-2022 - CENTRO DE CONCILIACION EXTRAJUDICIAL	Flores Garrido Mirta	Restaurant Rokys EIRL	indemnización	Falta de acuerdo entre las partes
15	N°100-2022 - CENTRO DE CONCILIACION EXTRAJUDICIAL	Timoteo Quispe, verónica	Restaurant Rokys EIRL	Derecho Laboral	Acuerdo parcial de las partes

Análisis e interpretación

Del siguiente expediente de conciliación extrajudicial de Huánuco, del año 2022 se observa que se llegó a conciliar 5 actas a un acuerdo total de las partes, mientras que 3 actas llegaron a conciliar con un acuerdo parcial, y 7 actas se llega a la conclusión falta de acuerdo entre las partes. Con relación a la conciliación, queda demostrado que en gran porcentaje los casos pasaron etapa de conciliación.

Del estudio de las actas se puede apreciar que el acta N° 005-2022 en el centro de conciliación extrajudicial que la Sra. Mirna Raymundo Rojas en su condición de demandante a Yeni Rodriguez Alva EIRL quien no quiso pagar los subsidios por incapacidad temporal. Cuya conclusión fue la falta de acuerdo entre las partes en centro de conciliación extrajudicial.

Del Acta N° 013-2022 se desprende que el acusado Inka confort Hoteles del Perú SAC, cuya acusante Yanet Tumbay Perez por derecho laboral, en conclusión llega a un acuerdo total de las partes en el centro de conciliación extrajudicial.

Del Acta N° 025-2022 en el centro de conciliación extrajudicial la Sra. Herlinda, Luarencia Gargate en su condición de demandante a Servicios múltiples Alejo S.A.C el cuál no pagó su indemnización al demandante, la conclusión fue el acuerdo parcial de las partes en el centro de conciliación extrajudicial.

Del Acta N° 031-2022 se desprende que el demandante, Malú Claveriano Valdivia cuyo tema a conciliar fue por derecho laboral, en conclusión, llega a la inasistencia de una parte a dos sesiones.

El Acta N° 042-2022 se desprende que el demandante Panduro Salazar, Noemi Elizabeth, cuyo tema a conciliar fue por derecho laboral, en conclusión, llega al acuerdo total de las partes.

Se puede observar el acta N° 055-2022 se desprende que el demandante Panduro Salazar, Noemi Elizabeth, cuyo tema a conciliar fue por derecho laboral, en conclusión, llega al acuerdo total de las partes en el centro de conciliación extrajudicial de Huánuco.

Se evidencia en el Acta N° 068-2022 se desprende que el demandante Gabino Isla Teodoro quien demanda a Servicios múltiples Alejo SAC por indemnización, llegando a la conclusión del acuerdo parcial de las partes en el centro de conciliación extrajudicial.

En el Acta N° 077-2022, la demandante Ida Tolentino Daza quien demanda a restaurante hotel pollería Kokys por derecho laboral, en conclusión, llegaron a un acuerdo total de las partes.

Podemos evidenciar en el Acta N° 080 – 2022 del centro de conciliación extrajudicial de Huánuco cuyo demandante fue Percy Mejia Ignacio al demandado Constructora Metal inversiones Huánuco SCRL por indemnización, la conclusión fue la falta de acuerdo entre las partes.

En el Acta N° 086 -2022 del centro de conciliación extrajudicial de Huánuco. El demandante Felix fabian Rojas demando a la Constructora Metal inversiones Huánuco SCRL por indemnización se llega a la conclusión de un acuerdo total de las partes.

En el acta N° 090-2022, el demandante Human Bernal Carlos, quien demandó a la Constructora Metal Inversiones Huánuco SCRL y pide indemnización, se llega a la conclusión de inasistencia de una parte a dos sesiones.

En el Acta N° 095-2022, la demandante Flores Garrido Mirta, quien demandó al restaurante Rokys E.I.R.L y pide indemnización, se llega a la conclusión de falta de acuerdo entre las partes.

En el Acta N° 095 – 2022 del centro de conciliación extrajudicial de Huánuco. Se llega a la conclusión, falta de acuerdo entre las partes.

En el Acta N° 100 -2022 de la demandante Timoteo Quispe, verónica quien demanda al Restaurant Rokys EIRL por derecho laboral y llegan a la conclusión de un acuerdo parcial de las partes.

Análisis inferencial – Prueba de Hipótesis

Valores de prueba y significatividad

Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis

ESTADÍSTICOS NO PARAMÉTRICOS: CHI CUADRADO DE PEARSON

1. Planteamiento de la hipótesis general

HG₁. La conciliación tiene efectos significativos en los procesos laborales en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco 2022.

HG₀. La conciliación no tiene efectos significativos en los procesos laborales en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco 2022.

2. Regla de decisión

Aceptar H_0 si la significancia (p valor) es $> 0,05$
 Rechazar H_0 si la significancia (p valor) es $< 0,05$

3. Prueba estadística: Chi² de Pearson (variables categóricas)

Tabla cruzada 1.

La conciliación * Procesos laborales

Recuento		Procesos laborales		
		Si	No	Total
Conciliación	Si	17	16	33
	No	7	8	15
Total		24	24	48

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,379	3	0,045
Razón de verosimilitud	4,014	3	0,413
Asociación lineal por lineal	2,731	2	0,174
N de casos válidos	15		

Decisión estadística

Se acepta la H_1 , por tanto, la conciliación si incide significativamente en los procesos laborales de los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco, 2022.

PRUEBA DE HIPOTESIS ESPECÍFICA

Hipótesis específica 1

HI₁: La conciliación tiene efectos significativos en la reducción de la carga procesal, en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco, 2022.

HO₁: La conciliación no tiene efectos significativos en la reducción de la carga procesal, en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco, 2022.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12,031	4	0,027
Razón de verosimilitud	6,085	4	0,387
Asociación lineal por lineal	2,432	1	0,099
N de casos válidos	15		

Decisión estadística

Se acepta la H_1 , por tanto, la conciliación tiene efectos significativos en la reducción de la carga procesal de los centros de conciliación en los procesos laborales de los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco, 2022.

Prueba de estadística - Hipótesis específico 2

HO₂: La conciliación tiene efectos significativos en la celeridad del proceso, en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco, 2022.

HO₂: La conciliación no tiene efectos significativos en la celeridad del proceso, en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco, 2022.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,028	4	0,045
Razón de verosimilitud	6,225	4	0,477
Asociación lineal por lineal	2,325	1	0,089
N de casos válidos	15		

Decisión estadística

Se acepta la H_1 , por tanto, la conciliación tiene efectos significativos en la celeridad del proceso en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco, 2022.

Prueba de estadística - Hipótesis específico 3

HI₃: La conciliación extrajudicial tiene efectos significativos en los procesos laborales, en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco, 2022.

HO₃: La conciliación extrajudicial no tiene efectos significativos en los procesos laborales, en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco, 2022.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,280	4	0,0325
Razón de verosimilitud	6,825	4	0,479
Asociación lineal por lineal	2,525	1	0,086
N de casos válidos	15		

Decisión estadística

Se acepta la H_3 , por tanto, la conciliación si tiene efectos significativamente en los procesos laborales de los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco, 2022.

CAPITULO V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En este capítulo realizaremos la discusión de resultados luego de haberse aplicado los instrumentos en la investigación

5.1 En referencia a la hipótesis general.

HG₁. La conciliación tiene efectos significativos en los procesos laborales en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco 2022.

HG₀. La conciliación no tiene efectos significativos en los procesos laborales en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco 2022.

Conforme con los resultados obtenidos realizada la aplicación de los instrumentos de investigación, podemos confirmar nuestra hipótesis general alterna y se rechaza la hipótesis nula, por lo que se comprueba que la conciliación tiene efectos significativos en los procesos laborales en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco 2022 y está comprobado primeramente por los expedientes de conciliación extrajudicial y procesos laborales en el cual se llegó a conciliar 5 expedientes a un acuerdo total. Serrano Gonzales en los antecedentes locales explica que los conciliadores difunden y promueven una Cultura de diálogo, tolerancia y paz como se puede evidenciar en la contratación de hipótesis así como también en los expedientes analizados en cual se concuerda con la investigación de Serrano Gonzales el autor de la tesis con el cual se está discutiendo.

Hipótesis específica 1

HI₁: La conciliación tiene efectos significativos en la reducción de la carga procesal, en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco, 2022.

HO1: La conciliación no tiene efectos significativos en la reducción de la carga procesal, en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco, 2022.

Respecto con los resultados de la investigación de la hipótesis específica 1 con los resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos de investigación podemos confirmar nuestra primera hipótesis específica alterna rechazando la hipótesis nula lo cual se comprueba que la conciliación tiene efectos significativos en la reducción de la carga procesal en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco, 2022 en la tesis de Zuñe los encuestados acudió alguna vez a corregir un conflicto, antes de ejecutar un proceso judicial por su elevado costo, es decir consideraron que el factor económico influye en asistir a solucionar su problema en un centro de conciliación extrajudicial por lo que se concuerda con el tesista Zuñe ya que la conciliación tiene efectos significativos en la reducción de la carga procesal como se evidencia con Zuñe que los encuestados prefieren solucionar su problema en un centro de conciliación por el factor económico y esto hace que no haya mucha carga laboral en el poder judicial.

Hipótesis específica 2

HI2: La conciliación tiene efectos significativos en la celeridad del proceso, en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco, 2022.

HO2: La conciliación no tiene efectos significativos en la celeridad del proceso, en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco, 2022.

Respecto con los resultados de la investigación de la hipótesis específica 2 con los resultados obtenidos aplicando los instrumentos de investigación podemos confirmar la segunda hipótesis específica alterna y así rechazamos la hipótesis nula lo cual se

comprueba que la conciliación tiene efectos en la celeridad del proceso, en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco, 2022. Aspecto que conlleva a ver que la celeridad del proceso en un centro de conciliación es importante conforme con Quiñones que explica que los servidores del poder judicial tienen excesiva carga laboral presentada en los procesos especializados en Laboral . Los centros de conciliación extrajudicial ayudan a que disminuya la carga laboral y el proceso sea más corto entonces se puede observar la efectividad en los centros de conciliación para impartir justicia.

Hipótesis específica 3

HI3: La conciliación extrajudicial tiene efectos significativos en los procesos laborales, en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco, 2022.

HO3: La conciliación extrajudicial no tiene efectos significativos en los procesos laborales, en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco, 2022.

Los resultados obtenidos en la hipótesis específica 3 en el cual se evidencia que la conciliación extrajudicial tiene efectos significativos en los procesos laborales en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco, 2022, de acuerdo a la aplicación de los instrumentos de investigación confirmamos la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Serrano explica que la Conciliación es una institución que cumple un fin social a contribuir con la administración de justicia en la solución pacífica de los conflictos sociales y, por ende, en lograr la paz social, que es un derecho fundamental de todo individuo llegando a concordar con Serrano siendo conocedores que los centros de conciliación extrajudiciales ayudan a la solución del conflicto de forma pacífica. Dando conformidad a lo que explica Serrano en su tesis.

CONCLUSIONES:

1. Conforme con los resultados obtenidos, habiéndose aplicado correctamente los instrumentos, y habiéndose realizado la discusión y contrastación de las hipótesis propuestas primigeniamente, podemos concluir que en los expedientes de los centros de conciliación extrajudicial de la Provincia de Huánuco y de acuerdo al cuestionario aplicado Se concluye que la conciliación extrajudicial tiene efectos significativos en los procesos laborales, en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco, 2022
2. De acuerdo con los resultados obtenidos y habiéndose aplicado correctamente los instrumentos, y haber realizado la discusión y contrastación de las hipótesis se llega a la conclusión que la conciliación extrajudicial tiene efectos significativamente en los procesos laborales en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco, 2022 como se puede evidenciar en las figuras 1,2,3,4,5 cuyos resultados son del cuestionario que se realizó a los abogados que trabajan en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco .
3. Conforme con los resultados obtenidos, habiéndose aplicado correctamente los instrumentos, y habiéndose realizado la discusión y contrastación de las hipótesis propuestas primigeniamente, podemos concluir que la conciliación extrajudicial si tiene efectos significativos en los procesos laborales como se evidencian en las tablas y figuras 6,7,8,9 y 10 que son respuestas del cuestionario que se utilizó y de acuerdo a los expedientes analizados podemos observar que si existe efectos significativos entre la variable independiente que es la conciliación extrajudicial con la dimensión de la celeridad del proceso.
4. Conforme con los resultados obtenidos, habiéndose aplicado correctamente los instrumentos, y habiendo realizado la discusión y contrastación de las hipótesis propuestas, podemos concluir que, variable independiente que es la conciliación

extrajudicial si tiene efectos significativos en los procesos como se puede evidenciar en las figuras 11 y 12 del cuestionario que se aplicó a los abogados que laboran en los centros de conciliación.

RECOMENDACIONES

1.- Las Actas de Conciliación Extrajudicial deben de contar con las formalidades de ley (huella digital y firma de las partes, del Conciliador Extrajudicial y de los Abogados) en todas las hojas por las cuales están compuestas.

2.- Se recomienda que la conciliación extrajudicial sea equitativo por el cual ambas partes deben de salir satisfechos con la sentencia dada. Por lo que los Proceso laborales deben ser tratados de manera efectiva y eficaz es decir crear una cultura de paz y resolver los conflictos de manera rápida y eficiente sin la necesidad de estar judicializándola.

3.- Se recomienda que en los Centros de conciliación extrajudicial deben de darse sin dilaciones indebidas para que se pueda dar con efectividad la celeridad del proceso y que la condición del conciliador acredite haber llevado cursos sobre técnicas conciliatorias, a fin de que los Centros de conciliación extrajudicial puedan ejercer de manera eficiente dicha función.

4.- Se recomienda que en los centros de conciliación extrajudicial se conozca en gran medida los intereses de ambas partes, y en base a ello proponer posibles soluciones que pongan fin al conflicto y por ende al proceso el cuál no debe ser muy largo sino en corto tiempo.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abanto, César (2020), “*Nuevo proceso laboral virtual ¿Modelo para armar o para desarmar?*” en *Soluciones Laborales* N° 152.P. 41
file:///C:/Users/nancy_birvion/Downloads/Nuevo_proceso_laboral_virtual_Modelo_p ar.pdf
- Arévalo, Javier (2018) “*Principios del Proceso Laboral*”, *Lex* N° 22, Año XVI. P. 258.
file:///C:/Users/nancy_birvion/Downloads/Dialnet-LosPrincipiosDelProcesoLaboral-6760598.pdf
- Bustamante Leija, Luis Eduardo Revista CONAMED, español, *Mecanismos alternativos de solución de controversias en la prestación de servicios de salud*, págs. 126-129.
- Cabanellas de las Cuevas, Guillermo, en su *Diccionario De Derecho Usual*, Editorial Heliasta-2010.
- Gómez Valdez, Francisco. *Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Editorial San Marcos. Lima, 2010. p. 472.
- Gorelli Hernández, Juan (2007) Artículo: *temas laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 91, 331-368.
- Insignares, M. C. (2021). *La Conciliación Extrajudicial Como Herrmienta Para Descongestionar La Justicia En Colombia [Tesis de Pregrado, Universidad del costa CUC]*. Repositorio Institucional. Obtenido de <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/8032>
- Hernández Sampieri, Roberto / Fernández Collado, Carlos / Baptista Lucio, Pilar. *Metodología de la investigación*. Sexta Edición 2016.

Heros Pérez Albela, *Aportes para la reforma del proceso laboral* (2005)

Jorge Carrillo Mayorga, *Metodología de la Investigación Jurídica, Primera Edición*, Editorial Flores. 20003

José María Videla del Mazo, *Estrategia y Resolución de Conflictos*. Abeledo-Perrot, Buenos Aires, 1999.

María de los Ángeles Fernández Flecha, Patricia Urteaga Crovetto y Aarón Verona Badajoz, *Guía De Investigación- Derecho*, Primera Edición 2015.

Mileny Yllakory Yupanqui Esquivel, *La efectividad de la conciliación y una nueva mirada para el desarrollo de la audiencia de conciliación acorde con los principios del proceso laboral*, Revista de Derecho Procesal del Trabajo. 2021

Priori Posada, Giovanni. *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Ara Editores. Lima, 2010. p.175

Segura Quiñones, Jorge Luis (2017) Tesis: *la carga procesal y su influencia en el desempeño laboral del personal del III juzgado de paz letrado de la corte superior de justicia de la libertad*, 2017. Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11816/segura_gj.pdf?sequence=1

Serrano Gonzales, Carolina Rosa (2017) Tesis: *la conciliación en los procesos laborales en la corte superior de justicia de Huánuco 2013-2015*, Universidad de Huánuco.
<http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/388;jsessionid=85E1659E00DDB6DA9FCA1D1248A559FE>

Toyama Miyagusuku, Jorge, Vinatea Recoba, Luis. Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Lima, 2010.

Zuñe Ventura, S. M. (2022). *Factores determinantes en la aplicación de la conciliación*[Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio institucional. Obtenido de <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/20.500.14257/3940?show=full>

NOTA BIOGRÁFICA



Bachiller Yudenis, Santiago Ñaupá nació en el Distrito de Conchamarca Provincia Ambo del Departamento de Huánuco en el año 1990, en un hogar conformado por sus padres y 2 hermanos.

Una niña con grandes ilusiones de superación y hacer realidad su sueño de ser profesional y aportar a la sociedad. Es así como curso mis estudios primarios en la Institución Educativa N° 32826 nivel primaria y la secundaria en la Institución Educativa “ILLATHUPA”, realice mis estudios universitarios en la Universidad Nacional Hermilio Valdizan, En la facultad de DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS, obteniendo el grado de bachiller en el año 2015, desempeñándome en la profesión dentro del sector público y privado.

En la actualidad creo ser una persona responsable, perseverante, resolutiva y proactiva en la búsqueda de la verdad y la justicia social.

Asimismo dejo esta cita “El que no vive para servir, no sirve para vivir” – Madre Teresa de Calcuta, como parte de mi filosofía de vida.

NOTA BIOGRAFICA



ORLANDO MARTINEZ MORALES, nacionalidad PERUANO, con DNI 22491564, lugar de nacimiento LIMA, domiciliado en HUANUCO, distrito HUANUCO, numero de celular 957517337,realizo estudios de Primaria Institución Educativa 2Victor Andres Belaunde-Lima y en Colegio de Secundaria en el Colegio Emblemático Príncipe de Illathupa-Huanuco, egreso de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Hermilio Vladizan, obteniendo su grado de Bachiller en Derecho y ciencias Políticas en diciembre 2001, realiza trabajos de apoyo en Oficinas de Consultoría de Derecho.

ANEXOS

ANEXO 01

Matriz de consistencia

TESISTAS: YUDENIS SANTIAGO ÑAUPA
 ORLANDO TOMAS, MARTINEZ MORALES
Asesor: DRA. GARCIA PONCE SARA HERMINIA

Título: LA CONCILIACION Y LOS PROCESOS LABORALES, EN LOS CENTROS DE CONCILIACION EXTRAJUDICIAL DE HAUNUCO, 2022.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general:</p> <p>PG: ¿Cuáles son los efectos de la conciliación en los procesos laborales, en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>PE₁: ¿Que efectos tiene la conciliación en la reducción de la carga procesal, en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco 2022?</p> <p>PE₂: ¿Que efectos tiene la conciliación en la celeridad del proceso, en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco 2022?</p> <p>PE₃: ¿Cuál es el efecto de la conciliación extrajudicial, en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco 2022?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>OG: Determinar los efectos de la conciliación en los procesos laborales, en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>OE₁: Establecer los efectos de la conciliación en la reducción de la carga procesal, en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco 2022.</p> <p>OE₂: Establecer la mejora de la conciliación laboral en los procesos laborales en la celeridad procesal laboral del juzgado laboral de Huánuco – 2021-2022.</p> <p>OE₃: Mencionar los efectos de la conciliación extrajudicial en los procesos laborales, en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco 2022.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>HG: la conciliación tiene efectos significativos en los procesos laborales, en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco 2022.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>HI₁: La conciliación tiene efectos significativos en la reducción de la carga procesal, en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco 2022.</p> <p>HI₂: La conciliación tiene efectos significativos en la celeridad del proceso, en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco 2022.</p> <p>HI₃: La conciliación extrajudicial tiene efectos significativos en los procesos laborales, en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco 2022.</p>	<p style="text-align: center;">Variable</p> <p>Independiente:</p> <p style="text-align: center;">Procesos laborales</p> <p style="text-align: center;">Variable</p> <p>Dependiente:</p> <p style="text-align: center;">Conciliación</p>	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Aplicada</p> <p>Nivel de investigación:</p> <p>Descriptivo</p> <p>Métodos de investigación:</p> <p>Método dialéctico.</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental correlacional transversal.</p> <p>Muestra:</p> <p>10 procesos laborales de los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco del 2022.</p> <p>Técnicas e instrumentos:</p> <p>Encuesta mediante cuestionario.</p>

ANEXOS 02

Consentimiento informado

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: “LA CONCILIACION Y LOS PROCESOS LABORALES, EN LOS CENTROS DE CONCILIACION EXTRAJUDICIAL DE HAUNUCO, 2022.

OBJETIVO: Determinar los efectos de la conciliación en los procesos laborales, en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco 2022.

INVESTIGADORES: **SANTIAGO ÑAUPA YUDENIS**

ORLANDO TOMAS, MARTINEZ MORALES

- **CONSENTIMIENTO / PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA**

Por intermedio de la presente, Acepto participar en el estudio: he leído la información proporcionada, o me ha sido leída, he tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento participar voluntariamente en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

Firma del investigador responsable

huella digital

ANEXO 03

Instrumentos: ENCUESTA

Anexo 03

Estimado Sr.(a).....

Se le solicita su valioso tiempo y su colaboración para rellenar el presente cuestionario que busca recoger información para recolectar datos importantes para la presente investigación titulado: **La conciliación y los procesos laborales, en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco, 2022**". Así mismo se le pide ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, ya que posteriormente será analizada e incorporado en la investigación titulada líneas arriba.

INSTRUCCIONES: El cuestionario consta de ítems. Cada ítem incluye dos alternativas de respuesta. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x) en el recuadro que considere que se aproxime más a su realidad.

VALOR	1	2
	NO	SI

Variable	Rubro	Pregunta	NO 1	SI 2
V.I CONCILIACIÓN	1	¿Ud. Llevo algún curso sobre técnicas conciliatorias, ya sea por parte del estado o independientemente por cuenta propia?		
		¿Cree Ud. Que la audiencia de conciliación es considerada por la mayoría de litigantes como un acto de simple trámite y no como un acto importante para la conclusión del proceso?		
		¿Cree Ud. Que la audiencia de conciliación debería ser excepcional, es decir solo realizarse si las partes tienen la voluntad de conciliar?		
		¿Cree Ud. Que Los conflictos laborales que se presentan en los juzgados se resuelven en gran medida mediante una sentencia a través de la conciliación Judicial?		
		¿Considera Ud. Que los abogados de las partes se esfuerzan para llegar a un acuerdo conciliatorio?		
	2	¿Se vio la apertura de la conciliación administrativa laboral en el año 2022 de los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco?		
		¿Se vio los medios probatorios para la conciliación administrativa laboral en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco?		
		¿Se vio las audiencias programadas en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco?		
		¿Se vio audiencias no conciliadas que se dieron en el año 2022 en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco?		
		¿Se vio los expedientes administrativos de conciliación en perfectas condiciones en el año 2022 en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco?		
	3	¿Ha tenido algún problema en la ejecución de un acuerdo conciliatorio en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco?		
		¿Los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco están haciendo su labor de incentivar a las partes de conciliar?		

		¿Considera que una de las causas para que la conciliación no se celebre con éxito se debe a que la gran mayoría no confía en los centros de conciliación para la solución de sus conflictos?		
--	--	--	--	--

Variable	Rubro	Pregunta	NO 1	SI 2
V.D	1	¿Considera Ud. Que los procesos que se llevan en los centros de conciliación extrajudicial reducen la carga procesal en el Poder judicial?		
	2	¿Los centros de conciliación extrajudicial apoyan para la celeridad del proceso?		
PROCESOS LABORALES	3	¿Las tasas judiciales en los centros de conciliación son más económicas que las tasas judiciales en el poder judicial?		

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellidos y Nombre del Experto: ALEXANDER JANAMPA GRADOS

Especialidad: DERECHO PENAL

“Calificar con 1,2,3,4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Conciliación Judicial	¿Ud. Llevo algún curso sobre técnicas conciliatorias, ya sea por parte del estado o independientemente por cuenta propia?	4	4	4	4
	¿Cree Ud. Que la audiencia de conciliación es considerada por la mayoría de litigantes como un acto de simple trámite y no como un acto importante para la conclusión del proceso?	4	4	4	4
	¿Cree Ud. Que la audiencia de conciliación debería ser excepcional, es decir solo realizarse si las partes tienen la voluntad de conciliar?	4	4	4	4
	¿Cree Ud. Que Los conflictos laborales que se presentan en los juzgados se resuelven en gran medida mediante una sentencia a través de la conciliación Judicial?	4	4	4	4
	¿Considera Ud. Que los abogados de las partes se esfuerzan para llegar a un acuerdo conciliatorio?	4	4	4	4
Conciliación Administrativa	¿Se vio la apertura de la conciliación administrativa laboral en el año 2022 de los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco?	4	4	4	4
	¿Se vio los medios probatorios para la conciliación administrativa laboral en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco?	4	4	4	4
	¿Se vio las audiencias programadas en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco?	4	4	4	4

	¿Se vio audiencias no conciliadas que se dieron en el año 2022 en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco?	4	4	4	4
	¿Se vio los expedientes administrativos de conciliación en perfectas condiciones en el año 2022 en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco?	4	4	4	4
Conciliación extrajudicial	¿Ha tenido algún problema en la ejecución de un acuerdo conciliatorio en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco?	4	4	4	4
	¿Los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco están haciendo su labor de incentivar a las partes de conciliar?	4	4	4	4
	¿Considera que una de las causas para que la conciliación no se celebre con éxito se debe a que la gran mayoría no confía en los centros de conciliación para la solución de sus conflictos?	4	4	4	4
Reducción de carga Procesal	¿Considera Ud. Que los procesos que se llevan en los centros de conciliación extrajudicial reducen la carga procesal en el Poder judicial?	4	4	4	4
Celeridad del Proceso	¿Los centros de conciliación extrajudicial apoyan para la celeridad del proceso?	4	4	4	4
Principio de economía Procesal	¿Las tasas judiciales en los centros de conciliación son más económicas que las tasas judiciales en el poder judicial?	4	4	4	4

¿Falta alguna dimensión o ítem?: No (X) Si ()

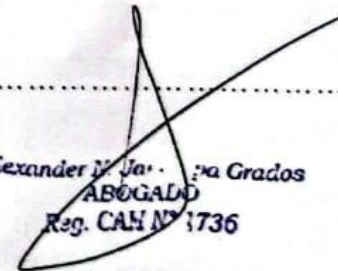
En caso la respuesta anterior haya sido afirmativa especifique:

Decisión del experto: El instrumento debe ser aplicado SI (X) NO ()

FIRMA:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO:

DNI N°:


 Mg. Alexander J. Jarro Grados
 ABOGADO
 Reg. CAH N° 1736
 4197484
 ABOGADO

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellidos y Nombre del Experto: GARCIA PONCE, SARA HERMINIA

Especialidad: DERECHO PENAL

“Calificar con 1,2,3,4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Conciliación Judicial	¿Ud. Llevo algún curso sobre técnicas conciliatorias, ya sea por parte del estado o independientemente por cuenta propia?	4	4	4	4
	¿Cree Ud. Que la audiencia de conciliación es considerada por la mayoría de litigantes como un acto de simple trámite y no como un acto importante para la conclusión del proceso?	4	4	4	4
	¿Cree Ud. Que la audiencia de conciliación debería ser excepcional, es decir solo realizarse si las partes tienen la voluntad de conciliar?	4	4	4	4
	¿Cree Ud. Que Los conflictos laborales que se presentan en los juzgados se resuelven en gran medida mediante una sentencia a través de la conciliación Judicial?	4	4	4	4
	¿Considera Ud. Que los abogados de las partes se esfuerzan para llegar a un acuerdo conciliatorio?	4	4	4	4
Conciliación Administrativa	¿Se vio la apertura de la conciliación administrativa laboral en el año 2022 de los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco?	4	4	4	4
	¿Se vio los medios probatorios para la conciliación administrativa laboral en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco?	4	4	4	4
	¿Se vio las audiencias programadas en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco?	4	4	4	4


	¿Se vio audiencias no conciliadas que se dieron en el año 2022 en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco?	4	4	4	4
	¿Se vio los expedientes administrativos de conciliación en perfectas condiciones en el año 2022 en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco?	4	4	4	4
Conciliación extrajudicial	¿Ha tenido algún problema en la ejecución de un acuerdo conciliatorio en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco?	4	4	4	4
	¿Los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco están haciendo su labor de incentivar a las partes de conciliar?	4	4	4	4
	¿Considera que una de las causas para que la conciliación no se celebre con éxito se debe a que la gran mayoría no confía en los centros de conciliación para la solución de sus conflictos?	4	4	4	4
Reducción de carga Procesal	¿Considera Ud. Que los procesos que se llevan en los centros de conciliación extrajudicial reducen la carga procesal en el Poder judicial?	4	4	4	4
Celeridad del Proceso	¿Los centros de conciliación extrajudicial apoyan para la celeridad del proceso?	4	4	4	4
Principio de economía Procesal	¿Las tasas judiciales en los centros de conciliación son más económicas que las tasas judiciales en el poder judicial?	4	4	4	4

¿Falta alguna dimensión o ítem?: No (X) Si ()

En caso la respuesta anterior haya sido afirmativa especifique:

.....

Decisión del experto: El instrumento debe ser aplicado SI (X) NO ()


 * **García Rance Saúl Hernández**
 ABOGADO
 Reg. N° 1899 I.C.A.H.

FIRMA:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: **GARCÍA RANCE, SAÚL HERNÁNDEZ.**

DNI N°: **45061856**

ABOGADO

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellidos y Nombre del Experto: SURICHAQUI CASIMIRO, BRIODYTH

Especialidad: DERECHO PENAL

“Calificar con 1,2,3,4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Conciliación Judicial	¿Ud. Llevo algún curso sobre técnicas conciliatorias, ya sea por parte del estado o independientemente por cuenta propia?	4	4	4	4
	¿Cree Ud. Que la audiencia de conciliación es considerada por la mayoría de litigantes como un acto de simple trámite y no como un acto importante para la conclusión del proceso?	4	4	4	4
	¿Cree Ud. Que la audiencia de conciliación debería ser excepcional, es decir solo realizarse si las partes tienen la voluntad de conciliar?	4	4	4	4
	¿Cree Ud. Que Los conflictos laborales que se presentan en los juzgados se resuelven en gran medida mediante una sentencia a través de la conciliación Judicial?	4	4	4	4
	¿Considera Ud. Que los abogados de las partes se esfuerzan para llegar a un acuerdo conciliatorio?	4	4	4	4
Conciliación Administrativa	¿Se vio la apertura de la conciliación administrativa laboral en el año 2022 de los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco?	4	4	4	4
	¿Se vio los medios probatorios para la conciliación administrativa laboral en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco?	4	4	4	4
	¿Se vio las audiencias programadas en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco?	4	4	4	4

	¿Se vio audiencias no conciliadas que se dieron en el año 2022 en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco?	4	4	4	4
	¿Se vio los expedientes administrativos de conciliación en perfectas condiciones en el año 2022 en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco?	4	4	4	4
Conciliación extrajudicial	¿Ha tenido algún problema en la ejecución de un acuerdo conciliatorio en los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco?	4	4	4	4
	¿Los centros de conciliación extrajudicial de Huánuco están haciendo su labor de incentivar a las partes de conciliar?	4	4	4	4
	¿Considera que una de las causas para que la conciliación no se celebre con éxito se debe a que la gran mayoría no confía en los centros de conciliación para la solución de sus conflictos?	4	4	4	4
Reducción de carga Procesal	¿Considera Ud. Que los procesos que se llevan en los centros de conciliación extrajudicial reducen la carga procesal en el Poder judicial?	4	4	4	4
Celeridad del Proceso	¿Los centros de conciliación extrajudicial apoyan para la celeridad del proceso?	4	4	4	4
Principio de economía Procesal	¿Las tasas judiciales en los centros de conciliación son más económicas que las tasas judiciales en el poder judicial?	4	4	4	4

¿Falta alguna dimensión o ítem?: No (X) Si ()

En caso la respuesta anterior haya sido afirmativa especifique:

.....

Decisión del experto: El instrumento debe ser aplicado SI (X) NO ()

FIRMA: 

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Surichaqui Casimiro Braddy Th

DNI N°: 47271695

DB060DA



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

En la ciudad de Huánuco, a los veinticuatro (24) días del mes de octubre del año dos mil veintitrés, siendo las dieciocho 18:00 horas, en cumplimiento a la Resolución de Consejo Universitario N° 0970-2020-UNHEVAL, con la que se aprueba la Directiva de Asesoría y Sustentación virtual de Practicas Pre profesionales, Trabajos de Investigación y Tesis en Programas de Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco y a la **RESOLUCIÓN DECANAL N°0359-2023-UNHEVAL/FDyCP-D** de fecha 02 de octubre del 2023, con la que se fija fecha y hora para sustentar la Tesis, titulada: "**LA CONCILIACIÓN Y LOS PROCESOS LABORALES, EN LOS CENTROS DE CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL DE HUÁNUCO, 2022**", *presentado por los bachilleres Yudenis SANTIAGO ÑAUPA y Orlando Tomas MARTINEZ MORALES* del Programa de Fortalecimiento en Investigación-PROFI, bajo el asesoramiento del *Dra. Sara Herminia García Ponce*, designado con **RESOLUCIÓN DECANAL N° 0202-2023-UNHEVAL/FDyCP-D**, reunidos mediante la plataforma del Cisco Webex LINK: <https://unheval.webex.com/unheval/j.php?MTID=m2a00312482cf3bf5b5d6b36f9d5d95a9> los Jurados Examinadores integrados por los siguientes docentes:

DR. ARMANDO PIZARRO ALEJANDRO:	PRESIDENTE
DR. LENIN DOMINGO ALVARADO VARA:	SECRETARIO
MG. EDUARDO LAVADO IGLESIAS:	VOCAL
MG. LUIS IVAN AGUIRRE ANTONIO:	ACCESITARIO

los bachilleres mencionados, a fin de proceder con la evaluación y calificación de la sustentación de su tesis y obtener el **TÍTULO de ABOGADO**.

Los aspirantes *Yudenis SANTIAGO ÑAUPA y Orlando Tomas MARTINEZ MORALES*, procedieron al acto de defensa de su tesis:

- Exposición de la tesis
- Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de los aspirantes al Título de Abogado, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Presentación personal
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado.
- Dicción y dominio de escenario.

Obteniendo en consecuencia el titulado la nota de:


Yudenis SANTIAGO ÑAUPA (16) *Dieciséis* Equivalente a: *Bueno*
Orlando Tomas MARTINEZ MORALES (16) *Dieciséis* Equivalente a: *Bueno*

Calificación que se realizó de acuerdo con el Art. 78° del Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Los miembros del Jurado firman el presente ACTA en señal de conformidad, siendo las 10 horas, del mismo día.


DR. ARMANDO PIZARRO ALEJANDRO
PRESIDENTE
N° DNI 22422838


DR. LENIN DOMINGO ALVARADO VARA
SECRETARIO
N° DNI 22720910


MG. EDUARDO LAVADO IGLESIAS
VOCAL
N° DNI 22491332

Legenda:

*Resultado: Aprobado o Desaprobado

*Mención según escala de calificación: (19 a 20: Excelente); (17 a 18: Muy Bueno); (14 a 16: Bueno)

CONSTANCIA DE SIMILITUD

La Dirección de la Unidad de investigación de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco, en cumplimiento a la Tercera Disposición Complementaria del Reglamento General de Grados y Títulos.


HAGO CONSTAR:

Que, los bachilleres, **Yudenis Santiago Ñaupa y Orlando Tomas Martínez Morales**; autor de la tesis titulada: **"LA CONCILIACION Y LOS PROCESOS LABORALES, EN LOS CENTROS DE CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL DE HUÁNUCO, 2022"** Ha obtenido un reporte de similitud general del 25% con el aplicativo TURNITING ORIGINALITY, lo cual es un porcentaje de similitud permitido para la tesis de pregrado. En consecuencia, es **APTO**. Se adjunta el reporte de similitud.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Huánuco 06 de junio de 2023




Dr. Leoncio Enrique Vásquez Solís
Director de la Unidad de investigación

NOMBRE DEL TRABAJO

"LA CONCILIACIÓN Y LOS PROCESOS LA BORALES, EN LOS CENTROS DE CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL DE HUÁNUCO, 2022 "

AUTOR

- Yudenis Santiago Ñaupá
- Orlando Tomás Martínez Morales

RECUENTO DE PALABRAS

15200 Words

RECUENTO DE CARACTERES

84152 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

84 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

465.9KB

FECHA DE ENTREGA

Jun 6, 2023 10:47 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jun 6, 2023 10:49 AM GMT-5

● 25% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 23% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 17% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)
- Material citado



Dr. Leoncio Enrique Vásquez Solís

Director de la Unidad de investigación

● 25% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 23% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 17% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.ucv.edu.pe Internet	5%
2	repositorio.unheval.edu.pe Internet	4%
3	repositorio.udh.edu.pe Internet	3%
4	hdl.handle.net Internet	2%
5	docplayer.es Internet	1%
6	distancia.udh.edu.pe Internet	<1%
7	core.ac.uk Internet	<1%
8	Universidad Cesar Vallejo on 2018-03-06 Submitted works	<1%

9	revistas.pj.gob.pe	<1%
	Internet	
10	alicia.concytec.gob.pe	<1%
	Internet	
11	Universidad Autonoma del Peru on 2022-05-17	<1%
	Submitted works	
12	lpderecho.pe	<1%
	Internet	
13	1library.co	<1%
	Internet	
14	repositorio.upla.edu.pe	<1%
	Internet	
15	pontificiabolivariana on 2022-06-10	<1%
	Submitted works	
16	idus.us.es	<1%
	Internet	
17	repositorio.uasf.edu.pe	<1%
	Internet	
18	Universidad Cesar Vallejo on 2022-05-03	<1%
	Submitted works	
19	repositorio.upn.edu.pe	<1%
	Internet	
20	Universidad Continental on 2022-07-28	<1%
	Submitted works	

21	Universidad Cesar Vallejo on 2017-06-09 Submitted works	<1%
22	repositorio.udch.edu.pe Internet	<1%
23	doku.pub Internet	<1%
24	repositorio.ulasamericas.edu.pe Internet	<1%
25	repositorio.undac.edu.pe Internet	<1%
26	Universidad San Ignacio de Loyola on 2015-08-13 Submitted works	<1%
27	Universidad Tecnologica del Peru on 2022-01-13 Submitted works	<1%
28	repositorio.ug.edu.ec Internet	<1%
29	repositorio.uss.edu.pe Internet	<1%
30	ezproxybib.pucp.edu.pe Internet	<1%
31	repositorio.icte.ejercito.mil.pe Internet	<1%
32	repositorio.uladech.edu.pe Internet	<1%

33	repositorio.unu.edu.pe	Internet	<1%
34	Universidad Cesar Vallejo on 2018-07-21	Submitted works	<1%
35	Universidad Cesar Vallejo on 2022-10-24	Submitted works	<1%
36	rraae.cedia.edu.ec	Internet	<1%
37	editorial.redem.org	Internet	<1%
38	repositorio.unjfsc.edu.pe	Internet	<1%
39	BENEMERITA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE PUEBLA BIBLIOTECA on ...	Submitted works	<1%
40	Isidro Ocegüera Rocío Edith. "Influencia del estrés en el rendimiento ac...	Publication	<1%
41	Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo on 2023-05-18	Submitted works	<1%
42	Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas on 2014-11-17	Submitted works	<1%
43	qdoc.tips	Internet	<1%
44	Universidad Católica Los Angeles de Chimbote on 2020-04-28	Submitted works	<1%

45	Universidad Cesar Vallejo on 2022-07-06 Submitted works	<1%
46	bibliotecadigital.univalle.edu.co Internet	<1%
47	dspace.espoch.edu.ec Internet	<1%
48	repositorio.ual.edu.pe Internet	<1%
49	repositorio.unasam.edu.pe Internet	<1%
50	repositorio.unjbg.edu.pe Internet	<1%
51	slideshare.net Internet	<1%
52	idoc.pub Internet	<1%
53	ateneonline.net Internet	<1%
54	dane.gov.co Internet	<1%
55	lexisnexis.cl Internet	<1%
56	Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo on 2023-05-18 Submitted works	<1%

57	Universidad Señor de Sipan on 2022-12-12	<1%
	Submitted works	
58	Universidad Tecnologica del Peru on 2022-12-07	<1%
	Submitted works	
59	apirepositorio.unh.edu.pe	<1%
	Internet	
60	ciencia.lasalle.edu.co	<1%
	Internet	
61	docplayer.ru	<1%
	Internet	
62	eprints.lib.hokudai.ac.jp	<1%
	Internet	
63	secretariasenado.gov.co	<1%
	Internet	
64	Ibarra Meléndez Nelson Raymundo. "Programa de intervención de tera...	<1%
	Publication	
65	Universidad Cesar Vallejo on 2019-07-17	<1%
	Submitted works	
66	Universidad EAFIT on 2016-03-14	<1%
	Submitted works	
67	Universidad Peruana de Las Americas on 2018-09-03	<1%
	Submitted works	
68	Villarruel Vázquez Ricardo Emmanuel. "Importancia de la cantidad de li...	<1%
	Publication	

69	allies.alliance21.org	Internet	<1%
70	issuu.com	Internet	<1%
71	repositorio.unicauca.edu.co:8080	Internet	<1%
72	repositorio.utp.edu.pe	Internet	<1%
73	asambleatbp.org	Internet	<1%
74	coursehero.com	Internet	<1%
75	euder.com	Internet	<1%
76	goconqr.com	Internet	<1%
77	researchgate.net	Internet	<1%
78	voanoticias.com	Internet	<1%



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado	<input checked="" type="checkbox"/>	Segunda Especialidad		Posgrado:	Maestría		Doctorado	
Pregrado (tal y como está registrado en SUNEDU)								
Facultad	DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS							
Escuela Profesional	DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS							
Carrera Profesional	DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS							
Grado que otorga	-----							
Título que otorga	ABOGADO							
Segunda especialidad (tal y como está registrado en SUNEDU)								
Facultad	-----							
Nombre del programa	-----							
Título que Otorga	-----							
Posgrado (tal y como está registrado en SUNEDU)								
Nombre del Programa de estudio	-----							
Grado que otorga	-----							

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Apellidos y Nombres:		SANTIAGO ÑAUPA YUDENIS							
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de Celular:	988705500	
Nro. de Documento:	46685348				Correo Electrónico:				yudenissantiago@gmail.com
Apellidos y Nombres:		MARTINEZ MORALES ORLANDO TOMAS							
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de Celular:	957517337	
Nro. de Documento:	22491564				Correo Electrónico:				orlandotmm61@gmail.com
Apellidos y Nombres:		-----							
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de Celular:	-----	
Nro. de Documento:	-----				Correo Electrónico:				-----

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los datos requeridos completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)								SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
Apellidos y Nombres:		GARCIA PONCE SARA HERMINIA				ORCID ID:		0000-0004-8900-5496			
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de documento:	22409006			

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los Apellidos y Nombres completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	ARMANDO PIZARRO ALEJANDRO
Secretario:	LENIN DOMINGO ALVARADO VARA
Vocal:	EDUARDO LAVADO IGLESIAS
Vocal:	-----
Vocal:	-----
Accesitario	LUIS IVAN AGUIRRE ANTONIO

5. Declaración Jurada: *(Ingrese todos los datos requeridos completos)*

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Títulado: <i>(Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)</i>
LA CONCILIACION Y LOS PROCESOS LABORALES, EN LOS CENTROS DE CONCILIACION EXTRAJUDICIAL DE HUÁNUCO, 2022
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: <i>(tal y como está registrado en SUNEDU)</i>
TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizan (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan.





6. Datos del Documento Digital a Publicar: *(Ingrese todos los datos requeridos completos)*

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: <i>(Verifique la Información en el Acta de Sustentación)</i>		2023	
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: <i>(Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)</i>	Tesis	<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis Formato Artículo
	Trabajo de Investigación		Trabajo de Suficiencia Profesional
	Trabajo Académico		Otros <i>(especifique modalidad)</i>
Palabras Clave: <i>(solo se requieren 3 palabras)</i>	CONCILIACION	PROCESOS LABORALES	CENTROS DE CONCILIACION EXTRAJUDICIAL
Tipo de Acceso: <i>(Marque con X según corresponda)</i>	Acceso Abierto	<input checked="" type="checkbox"/>	Condición Cerrada (*)
	Con Período de Embargo (*)		Fecha de Fin de Embargo:
¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? <i>(ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):</i>	SI	NO	<input checked="" type="checkbox"/>
Información de la Agencia Patrocinadora:			

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.

7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma: 		
Apellidos y Nombres:	SANTIAGO ÑAUPA YUDENIS	
DNI:	46685348	Huella Digital
Firma: 		
Apellidos y Nombres:	MARTINEZ MORALES ORLANDO TOMAS	
DNI:	22491564	Huella Digital
Firma:		
Apellidos y Nombres:		
DNI:		Huella Digital
Fecha: 11/01/2024		

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.