

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA



**Percepción sobre la audiencia de conciliación y su repercusión en
la carga procesal del Módulo Corporativo Laboral Tumbes, 2020**

TESIS

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

Autor: Br. Braggiant Joseph Willeams Medina Izquierdo

TUMBES, 2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA



**Percepción sobre la audiencia de conciliación y su repercusión en
la carga procesal del Módulo Corporativo Laboral, Tumbes 2020**

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Mg. Hugo Valencia Hilares (Presidente)

Mg. Hugo Chanduví Vargas (Vocal)

Mg. Christiam Giancarlo Loayza Pérez (Vocal)

TUMBES, 2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA



**Percepción sobre la audiencia de conciliación y su repercusión
en la carga procesal del Módulo Corporativo Laboral, Tumbes
2020**

**Los suscritos declaramos que la Tesis es original en su
contenido y forma:**

Autor: Br. Braggiant Joseph Willeams Medina Izquierdo

Asesor: Mg. Frank Alexander Díaz Valiente

TUMBES, 2020



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA DE DERECHO



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

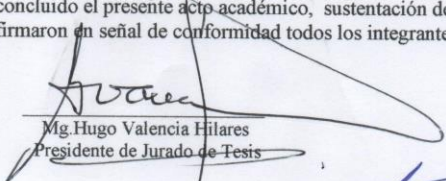
En la ciudad de Tumbes, a los quince días del mes de marzo del dos mil veintiuno, siendo las 17.00 horas, se reunieron, los integrantes del jurado, designados por **Resolución Decanal N° 0232-2020/UNTUMBES-FDCP-D(e)**; del 17 de diciembre del 2020, **Mg. Hugo Valencia Hilares** con DNI N° 00326525, en su condición de presidente, **Mg. Hugo Chanduvi Vargas** con DNI N° 80453434 miembro, **Mg. Christiam Giancarlo Loayza Pérez**, con DNI. N° 10813859 miembro, y el **Mg. Frank Alexander Díaz Valiente** con DNI N° 46378953 asesor de tesis; para la sustentación en acto público de la tesis titulada **“PERCEPCIÓN SOBRE LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN Y SU REPERCUSIÓN EN LA CARGA PROCESAL DEL MÓDULO CORPORATIVO LABORAL TUMBES, 2020”**, ejecutada por el bachiller Braggiant Joseph Willeams Medina Izquierdo, para optar el Título Profesional de Abogado, la que se realiza en FORMA VIRTUAL, en la plataforma oficial de la UNTUMBES Cisco Webex.

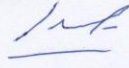
De conformidad con el artículo 55 y siguientes del Reglamento de Grados y Títulos y Artículo 62 y siguientes del Reglamento de Tesis de Pregrado y Posgrado, de la Universidad Nacional de Tumbes, la sustentación de la tesis es un acto público de exposición y defensa del trabajo ejecutado, amparado en las normas reglamentarias invocadas, el presidente del jurado dio por iniciado el acto de sustentación, concediendo el uso de la palabra al bachiller Braggiant Joseph Willeams Medina Izquierdo, para que proceda a la sustentación respectiva.

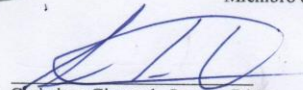
Luego de la sustentación de la tesis, formulación de preguntas y la deliberación del jurado, de conformidad con el artículo 57 del Reglamento General de Grados y Títulos, concordante con el artículo 65 del Reglamento de Tesis de Pre grado y posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declaran aprobado por **UNANIMIDAD ()**, **MAYORIA ()** con el calificativo de Regular (), Buena (**X**) Muy Buena () y Sobresaliente ().

Por tanto, el Bachiller BRAGGIANT JOSEPH WILLEAMS MEDINA IZQUIERDO, queda **APTO** para iniciar los trámites administrativos y el Consejo Universitario de la Universidad Nacional de Tumbes expida el Título Profesional de Abogado, de conformidad con lo estipulado en el Artículo N° 90 del Estatuto de la Universidad Nacional de Tumbes y lo normado en el Reglamento de Grados y Títulos.

Siendo las 18 horas con 00 minutos, del mismo día, el Presidente del Jurado dio por concluido el presente acto académico, sustentación de tesis, para mayor constancia de lo actuado firmaron en señal de conformidad todos los integrantes del jurado.


Mg. Hugo Valencia Hilares
Presidente de Jurado de Tesis


Mg. Hugo Chanduvi Vargas
Miembro de Jurado de Tesis


Mg. Christiam Giancarlo Loayza Pérez
Miembro de Jurado de Tesis

DEDICATORIA

A mis padres por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad; muchos de mis logros se los debo a ustedes entre los que se incluye este. Me formaron con reglas y con algunas libertades, pero al final de cuentas, me motivaron constantemente para alcanzar mis anhelos.

Gracias madre y padre.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darme sus talentos, fortaleza, sabiduría y paciencia para la realización de este pequeño y nutritivo aporte académico, como lo es la tesis.

Un gratificante agradecimiento a mis maestros por haber estado cuando los necesité.

ÍNDICE GENERAL

	Pag.
RESUMEN	x
Abstract	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
II. REVISIÓN DE LITERATURA	14
2.1.Bases Teóricas Científicas.....	14
2.2.Antecedentes.....	25
2.3.Definición de términos Básicos.....	30
III. METODOLOGÍA	32
3.1. Tipo de Estudio y Diseño de Contrastación de Hipótesis	32
3.2. Variables e Hipótesis de la Investigación	33
3.3. Formulación de las Hipótesis	34
3.4. Población, Muestra y Muestreo	35
3.5. Métodos, Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	36
3.6. Plan de Procesamiento y Análisis de Datos.....	37
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	38
4.1.1. Percepción sobre la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral, desde sus diferentes indicadores.	38
4.1.2. Percepción sobre la audiencia de conciliación en el proceso abreviado laboral, desde sus diferentes indicadores.	44
4.1.3. Percepción sobre la repercusión de la audiencia de conciliación en la carga procesal del proceso ordinario laboral, desde sus diferentes indicadores.	50
4.1.4. Percepción sobre la repercusión de la audiencia de conciliación en la carga procesal del proceso abreviado laboral, desde sus diferentes indicadores.	55
4.1.5. Percepción de la audiencia de conciliación en el proceso ordinario y abreviado laboral, desde sus diferentes indicadores.	60
4.1.6. Percepción sobre la repercusión de la audiencia de conciliación en el proceso ordinario y abreviado laboral, desde sus diferentes indicadores.	61
V. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	63
5.1. Dimensión percepción sobre la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral.....	63
5.2. Dimensión de la percepción sobre la audiencia de conciliación en el proceso abreviado laboral.....	65
5.3. Dimensión de la percepción sobre la repercusión de la audiencia de conciliación en la carga procesal del proceso ordinario laboral.....	67

5.4. Dimensión de la percepción sobre la repercusión de la audiencia de conciliación en la carga procesal del proceso abreviado laboral.	69
VI. CONCLUSIONES	70
VII. RECOMENDACIONES	72
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	74
IX. ANEXOS	77

ÍNDICE DE TABLAS

1. Cuadro 01. Participación activa del juez.....	39
2. Cuadro 02. Asistencia de las partes y formulas conciliatorias	40
3. Cuadro 03. Acuerdo pacífico entre las partes.....	41
4. Cuadro 04. Fase de ejecución y celeridad del proceso.....	42
5. Cuadro 05. Fase de ejecución y celeridad del proceso.....	43
6. Cuadro 06. Participación activa del juez.....	45
7. Cuadro 07. Asistencia de las partes y formulas conciliatorias.....	46
8. Cuadro 08. Acuerdo pacífico entre las partes.....	47
9. Cuadro 09. Fase de ejecución y celeridad del proceso.....	48
10. Cuadro 10. Fase de ejecución y celeridad del proceso.....	49
11. Cuadro 11. Prontitud de solución.....	51
12. Cuadro 12. Liberación de agenda procesal.....	52
13. Cuadro 13. Economía del proceso.....	53
14. Cuadro 14. Disminución de actuaciones procesales.....	54
15. Cuadro 15. Prontitud de solución.....	56
16. Cuadro 16. Liberación de agenda procesal.....	57
17. Cuadro 17. Economía del proceso.....	58
18. Cuadro 18. Disminución de actuaciones procesales.....	59
19. Cuadro 19. Correlación de la variable 1.....	60
20. Cuadro 20. Correlación de la variable 2.....	61
21. Cuadro 21. Correlación de variables aplicando Tau C de Kendall.....	82

ÍNDICE DE ANEXOS

1. Matriz de Consistencia.....	77
2. Cuadro de operacionalización de las variables.....	79
3. Instrumento de recolección de información Cuestionario.....	80
4. Formulación de Cuestionario Electrónico.....	82

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo; analizar la percepción de la comunidad jurídica sobre la audiencia de conciliación y su repercusión en la carga procesal del Módulo Corporativo Laboral de Tumbes durante el 2020. La metodología tuvo un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de tipo descriptiva- correlacional y explicativa, con una población muestral de 296 miembros de la comunidad jurídica, la técnica empleada fue el cuestionario, usando como instrumento la encuesta y el análisis de los datos a través de la prueba de Tau C de Kendall. Los resultados indican que, la población muestral presenta un gran interés acerca de los criterios tomados en la audiencia de conciliación, esto se debe a que son conscientes que de no cumplirse afectaría la pronta solución laboral y aumentaría la carga procesal. Se concluye que, existe una relación positiva entre las variables de estudio, por lo cual se pueden identificar alternativas de solución en los conflictos laborales y el descongestionamiento de los procesos judiciales, que finalmente alargan el proceso y el trabajador se ve afectado.

Palabras Claves: Audiencia de conciliación, proceso ordinario laboral, proceso abreviado laboral, carga procesal.

Abstract

This investigation had as objective; analyze the perception of the legal community about the conciliation hearing and its impact on the procedural burden of the Tumbes Corporate Labor Module during 2020. The methodology had a quantitative approach, non-experimental design, descriptive-explanatory type, with a sample population Of 296 members of the legal community, the technique used was the questionnaire, using the survey as an instrument and in data analysis the Kendall's Tau C test. The results indicate that the sample population shows great interest about the criteria taken in the conciliation hearing, this is because they are aware that if not complied with, it would affect the prompt labor solution and increase the procedural burden. It is concluded that there is a positive relationship between the study variables, which is why it is possible to identify alternative solutions in labor disputes and the decongestion of judicial processes that finally lengthen the process and the worker is affected.

Keywords: Conciliation hearing, ordinary labor process, abbreviated labor process, procedural burden.

I. INTRODUCCIÓN

A lo largo de los años, se han venido dando problemas en torno a los trabajadores y empleadores por solucionar sus conflictos laborales, dado que, nuestro sistema judicial es muy engorroso para poder tener un mejor acceso a la tutela de bienes jurídicos; por esa razón, se crearon nuevas figuras e instituciones jurídicas que suplan estos trámites dilatorios como la implementación de la audiencia de conciliación, que sirve como un mecanismo alternativo para la solución de conflictos.

Ahora bien, en nuestro país peruano se implementó la conciliación laboral desde el período de los setenta, que en su momento estuvo a cargo del ministerio de trabajo con el objetivo de evadir la aglomeración de la carga en el poder judicial. (Cordova Clemente, 2017).

Actualmente, la problemática sigue encaminada en esa línea; asimismo, haciendo una descripción remota en el año 2010 se implementó la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497 para dar solución a los procesos laborales; además, se buscó que en las audiencias de conciliación como medio de solución se reduzca el volumen de procesos laborales, haciendo una tutela rápida y efectiva, no vulnerando las pretensiones de las partes y por ende el respeto de sus derechos irrenunciables; es decir, que se aplique de manera eficaz en la totalidad del proceso.

Además, es necesario mencionar que en otros países y contextos nacionales se han generado algunos problemas en torno a ello; para esto se ha obtenido información en fuentes de páginas como: Google Académico; Concytec y diferentes repositorios de las diversas universidades que toman como referencia las variables de estudio de la presente investigación.

Es necesario resaltar que, según el contexto nacional el autor Yana Yanqui, (2017) en su tesis denominada “Eficacia de la conciliación judicial en el proceso laboral y su repercusión en la carga procesal en el Primer Juzgado de Trabajo del Cusco del año 2014”; tuvo como objetivo general de determinar en qué medida la actuación de los jueces en las audiencias de conciliación laboral influye en la congestión procesal; el método utilizado es de tipo descriptivo-explicativo, transversal y obedece a un diseño no experimental; el tamaño de la población pertenece a los casos del primer juzgado

de trabajo ingresados en los meses de enero a setiembre del 2014; en conclusión, la actuación de los jueces en la audiencia de conciliación judicial en proceso laboral influye directamente en la sobrecarga procesal; y está respaldado con las evidencias observables.

Siguiendo con este orden de ideas, el presente trabajo de investigación titulado “Percepción sobre la audiencia de conciliación y su repercusión en la carga procesal del Módulo Corporativo Laboral Tumbes, 2020.” tiene como objeto de estudio, determinar si se cumple en la práctica la audiencia de conciliación y su implicancia en la carga procesal aplicado al Módulo Corporativo Laboral; en ese sentido, se realiza la búsqueda de los antecedentes relacionados con las variables de estudios, siendo éstas la percepción sobre la audiencia de conciliación y la percepción sobre la repercusión de la audiencia de conciliación en la carga procesal.

El propósito, es contrastar con la realidad los diversos enfoques de la comunidad jurídica acerca del tema sobre la audiencia de conciliación aplicada a los procesos laborales de la Nueva ley procesal de Trabajo y con ello su repercusión en la carga procesal; para ello se aplicará un cuestionario que servirá para la obtención de los resultados fehacientes que se recopilarán durante la presente investigación.

Su relevancia, está orientada a responder las expectativas de los empleados que buscan una solución temprana al conflicto y que la parte demandada pueda formular acuerdos conciliatorios satisfactorios, sin dilatar el proceso y que el juez pueda armonizar la paz social en justicia, con su rol protagónico activo.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. BASES TEÓRICAS CIENTÍFICAS

2.1.1. LA PERCEPCIÓN

Según Benemérita, (2018) hace un enfoque a la percepción como la actitud que nace propiamente del ser, lo cual se encuentra ubicado en el raciocinio e intuición de la mente humana, que repercute en su comportamiento; es decir, ante una acción siempre surgirá una reacción ya sea de manera positiva o negativa, dicho ello, éstas respuestas pueden modificarse ante un agente externo que se encuentre ubicado en la realidad que se suscite y pueda ser percibido por todos sus sentidos.

La percepción sobre el objeto del derecho. En este sentido se hace una apreciación aplicado al derecho como lo dice Cardona Valencia, (2012) en su estudio de percepciones de los abogados sobre el objeto del derecho, donde muestra que la percepción aplicada al ámbito jurídico es de gran importancia y juega un papel determinante debido a la influencia que ésta ejerce en la capacidad de juicio de la persona sobre los estímulos que se suscitan en la realidad; claro está, que esto se da por la capacidad del sujeto de interactuar con la sociedad en el ámbito jurídico que facilita a los abogados y magistrados en la búsqueda a una estrategia adecuada para conciliar las partes procesales, aplicando herramientas jurídicas oportunas en la solución de conflictos del ámbito laboral que es menester a la presente investigación.

1.1.2. ASPECTOS BÁSICOS DEL DERECHO PROCESAL

El derecho procesal, la definición más acertada según Cabrejo Vega Loursoc, (2019) en donde el concepto genérico sería la agrupación de normas jurídicas que regulan el proceso judicial, en otras palabras, son las que se encargan de regular los requisitos propios del desarrollo y los efectos del mismo proceso laboral.

Asimismo, es menester mencionar que es una rama del derecho público, basándose en la relación jurídica, que agrupa un conjunto de actos procesales que permiten desarrollar un vínculo entre las partes procesales, juzgador y otras personas que intervienen durante el proceso; tienen como finalidad dar solución al litigio, basándose en dichos actos consolidados y debidamente comprobados.

Para conocer la definición general de los **principios que regulan el proceso laboral**, debemos abordar el tema de los principios generales del derecho que son las garantías que dan firmeza y dinamismo al sistema de la norma jurídica, ya que esto determina las respuestas ambiguas, que permiten esclarecerlas en los vacíos legales para una buena aplicación de la norma pertinente en su afán de alcanzar los casos que se suscitan en la realidad. Dicho ello, los principios están formados por valores propios del ser humano, es decir, en su pensar que tienen factores importantes que producen impartición de justicia (Puente Bardales, 2004).

De esta manera, el proceso laboral, al ser un proceso distinto, que cuenta con un prototipo especial de los que puede definirse como aquellas concepciones que nacen de la realidad percibida y que ellos direccionan la implementación, interpretación y la aplicación de las normas procesales que son en materia laboral (Huamán Estrada, 2008).

Según Rodríguez (1998, como se citó en Huamán Estrada, 2008), menciona que propiamente son tres los principios del derecho procesal de trabajo tales como informadora, en cuanto inspiran al creador de leyes y sirven de fundamento del ordenamiento jurídico; normativa o integradora, al actuar como fuente supletoria ante un vacío o laguna legal que se presente en la norma se tendrán en cuenta los principios; y por ultimo interpretativa, al ser aplicada por el criterio del magistrado de ser el caso el juez laboral.

Justamente, es de importancia que en la presente investigación se explique de manera concreta los principios que son recogidos por nuestra legislación nacional aplicados en la nueva ley procesal de trabajo – Ley N° 29497, tomando en cuenta que las dimensiones dadas en la presente investigación se dividen en dos procesos bien marcados, como el proceso ordinario laboral y el proceso abreviado, de tal manera que estos serán explicados más adelante.

Proceso laboral peruano. Es menester dar una definición acertada, sobre el proceso laboral y gracias al estudio de las investigaciones ha sido posible llegar a un consenso citando a Gamarra Vilchez, (2011) en donde concluye que el proceso laboral es un conjunto de actos procesales encaminados a construir un caso en concreto que nace de un problema social, hasta donde se puedan recabar elementos probatorios pertinentes que permita la claridad de los hechos.

1.1.3. LA NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO – LEY N° 29497

Este tema, es trascendental en la presente investigación dado que, durante muchos años se han venido dando conflictos laborales y por ello las leyes dadas en materia laboral han ido cambiando acorde a la realidad actual; sin embargo, la última reforma procesal laboral fue impartida con la nueva ley procesal de trabajo – Ley N° 29497.

Dicho ello, nos debemos remontar a partir de la Resolución Ministerial N° 058-2008-TR, pues en su momento existía una comisión en la gestión del Ministro de Trabajo del Dr. Mario Pasco Cosmopolis, en donde se dedicaron a la elaboración del anteproyecto de Ley sobre la nueva ley procesal de trabajo, el que tenía énfasis en la oralidad y uso de la tecnología, este proyecto fue sujeto a debate ante el congreso de la república, donde se aprobó por unanimidad; posterior a ello, sea manifestado por el Presidente de la Republica de aquel entonces en donde se promulgo la Ley N° 29497, con fecha 15 de enero del 2010 (Chacon Amado, Franklin Fernando y Mattos Panta, 2015).

De tal forma su importancia; esta ley se ha ido aplicando progresivamente en los diferentes departamentos de nuestro país peruano; llegando a implementarse en Tumbes a finales del año 2015; en donde tuvo mucha acogida con respecto a los procesos laborales hasta la actualidad; teniendo en consideración que aquí se gestionó en dos juzgados como lo son: el juzgado especializado permanente que ve los procesos ordinarios laborales y el juzgado de paz letrado laboral que conoce los procesos abreviados laborales.

1.1.4. PRINCIPIOS APLICADOS EN LA NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO

Estos principios son señalados en el Título en el artículo I del Título Preliminar tipificados con el nombre de principios del proceso laboral; es decir, lo que los doctrinarios llaman directrices aplicados en los procedimientos laborales; los cuales tenemos el principio de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad (Arce Ortiz, 2006).

La Conciliación. Cuando analizamos la conciliación, debemos entender qué es la audiencia de conciliación y cómo se aplica esta figura en la sociedad, ya que de ahí parte todo tema a investigar; dada su naturaleza esta será analizada en la nueva estructura la ley procesal de trabajo.

Es menester mencionar que, de acuerdo con la Real Academia Española, citado por Rebollar Martínez, (2018) el término Conciliación proviene del latín “*conciliatio-onis*”, que es “la acción y efecto de conciliar; conveniencia o semejanza de una cosa con otra; acuerdo de los litigantes para evitar un pleito o desistir del ya iniciado” (p. 15).

Según Serrano Gonzales, (2017) señala que la conciliación, es una vía de acuerdos y discrecionalidades que las partes intervinientes deciden frente a un tercero imparcial llamado conciliador que estimula e invita a las personas, organizaciones en disputas, con la finalidad de trabajar con el objetivo de alcanzar la meta trazada.

Ahora bien, desde nuestra perceptiva la conciliación es una figura jurídica autocompositivo que da soluciones entre las partes con intervención de un tercero ya sea un conciliador o juez, que busca ajuntar a los sujetos de derecho para llegar a una paz social en justicia, orientándolos a encontrar propuestas conciliatorias que culminen con la controversia suscitada (Gago Garay, 2004).

Características de la conciliación

Como toda figura aplicada en la solución de conflictos, ésta tiene ciertas características a tener en cuenta, por ello como lo dice el autor Osorio Villegas, (2002) donde precisa que es importante determinar en su oportunidad los puntos que tienen diferencia con los demás mecanismos de solución y que nacen propiamente de la conciliación; algunos se señalan en la documentación extendida por el Ministerio de Justicia y del Derecho, dentro del proyecto piloto para la modernización de la administración de justicia los cuales es el origen; que se encuentra establecido en la carta magna para administrar justicia. Asimismo, una característica es la eficiencia, en donde a las partes en conflicto brinda entre ellos una mejor solución; es decir, más efectivo, más celeridad y una oportunidad de costo beneficio (p. 63).

Siguiendo con el autor Osorio Villegas, (2002) otra característica a resaltar es la amplitud en la selección de criterios de decisión, esto es buscar las propuestas para disminuir los obstáculos que son materia de controversia en la conciliación ya que esto es muy amplio conservando y dándole énfasis a la no vulneración de los derechos fundamentales de la persona que son normas de carácter obligatorio.

Otra peculiaridad, es la igualdad de las partes en donde estos poseen igualdad e imparcialidad ante un tercero; asimismo la voluntariedad del acuerdo donde se

produce facultativamente por las partes intervinientes y por último y no menos importante es la cosa juzgada, de ello se colige una vez ya planteadas las propuestas acordadas de tal manera escritas en un documento, se pasa a la cosa juzgada, es decir después de esto ya no hace falta recurrir a otra vía. (Osorio Villegas, 2002).

1.1.5. LA AUDIENCIA DE CONCILIACION

Cuando se analiza la conciliación propia de una etapa procesal dentro de un proceso laboral, lo esencial es partir de un conjunto de factores que consiguen terminar un caso laboral. Por ello, la nueva ley procesal de trabajo no solo es una norma que cumple su función procesal, si no que este ha tenido una proyección donde del procedimiento, a la cual se le otorga una solución temprana a la tutela jurisdiccional efectiva entre las partes, dicho ello debería de existir acuerdos conciliatorios que deben de ser impulsados por el juez conductor del proceso (Cabrejo Vega Loursoc, 2019).

En esa misma línea la Audiencia de Conciliación, es una etapa preliminar que no necesariamente se encuentra restringida a la conciliación; además, el juez debe tener conocimiento del caso en concreto que se disputa, saber qué es lo que se está reclamando por los sujetos de derecho, en otras palabras, debe de ubicarse y enmarcar cuáles son sus pretensiones principales y accesorias que fundamentan los hechos, y ello debe de realizar el juez las preguntas pertinentes en donde juega un rol protagónico, promoviendo la comunicación (Anhuaman Orbegoso, Leslie Daniela y Castro Castillo, 2018).

El test de disponibilidad de derechos

Es menester mencionar que, tiene relación con el principio de Irrenunciabilidad de derechos en donde se podría decir que es un límite objetivo sobre las materias conciliables y, en consecuencia, para la validez de los acuerdos conciliatorios. Aunado a ello está reconocido en la Constitución Política y consiste en la prohibición de los actos de disposición del titular de un derecho laboral, que recaigan sobre derechos originados en normas taxativas. Su vulneración se sanciona con la invalidez del acto normativo y en el caso de análisis en donde nos encontramos es causal para poder considerarse nulo un acuerdo conciliatorio o el acta de conciliación extendida cuando no hay acuerdo y contiene en la descripción de la controversia una afectación a este principio (Gago Garay, 2004).

1.1.6. LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN EN EL PROCESO ORDINARIO Y ABREVIADO LABORAL

Proceso Ordinario Laboral, para abordar esta figura jurídica fundamental es menester mencionar que su regulación en el proceso ordinario laboral se encuentra desde el artículo 42° al 47° de la nueva ley procesal de trabajo, si bien es cierto la normativa de este precepto legal es amplia, para la presente investigación solo nos ocuparemos de la etapa de la conciliación propiamente dicha y cuáles son sus efectos o implicancias en la carga procesal; lo cual nos coloca en analizar su tramitación respectiva.

Por su parte Vela (2016, como se citó en Hernández Custodio, 2019), quien hace mención que la audiencia de conciliación es la primera fase del proceso ordinario laboral, claro está que está enmarcado en el artículo 43° de la Ley N° 29497, en donde ello es el filtro para determinar si efectivamente se puede resolver el conflicto de manera rápida es decir tener un reflejo de lo que se le llama el principio de celeridad procesal, sin llegar a una etapa de juzgamiento; aunado a ello también en esta etapa se persigue poner fin a la Litis, claro está que si se cumple ello, estaría teniendo un efecto positivo esta etapa conciliatoria.

El autor Hernández Custodio, también hace mención que esta etapa de la audiencia de conciliación es de obligatoriedad y que de no existir ella el proceso devendría nulo, es decir su omisión causaría la nulidad del presente proceso.

Proceso Abreviado Laboral, el autor Gómez (2014, como se citó en Preciado Morán, 2016), donde menciona que “el proceso abreviado posee una proceso que se caracteriza por su brevedad y por concentrar las etapas de la conciliación y el juzgamiento, es una sola diligencia que es la Audiencia Única” (p.20).

En el escenario ideal, el proceso laboral abreviado en la nueva ley procesal de trabajo privilegia resolver el conflicto jurídico laboral en el menor tiempo posible, invocando de esta forma a otro de los principios que lo inspira, el de celeridad, que como señala Gamarra (2005, como se citó en Preciado Morán, 2016), menciona que este principio de celeridad es básico del Derecho Procesal del Trabajo porque constituye el objetivo principal que se persigue en el proceso laboral para buscar rapidez, a través de la simplificación de los trámites, limitación de los recursos impugnatorios e instancias, brevedad de los plazos, y perentoriedad de los términos.

Es menester mencionar que, conocemos que el proceso ordinario laboral se encuentra estructurado por dos audiencias, una de conciliación y la otra de juzgamiento, en cambio, por otro lado, tenemos a un proceso abreviado laboral que se estructura bajo una audiencia única que comprende cinco etapas la conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia. Por ello lo que nos ocupa el tema de investigación es la figura de la conciliación en la audiencia única. (Preciado Morán, 2016).

Señala Avalos (2014, como se citó en Preciado Morán, (2016), que esta etapa tiene por finalidad fomentar el avenimiento entre los justiciables para que, dejando de lado sus diferencias, pongan fin a su controversia. Debe tenerse en cuenta que, a diferencia del proceso ordinario laboral, la demanda es contestada previamente, por lo que esta etapa comienza con la acreditación de las partes y de sus apoderados, para proseguir con el acercamiento entre las partes (pp. 27-28).

En ese orden de ideas la norma dice que si la conciliación es infructuosa (acuerdo parcial o sin acuerdo), el juez hará entrega de la contestación y sus anexos al demandante, a fin de que pueda observar cuáles son los argumentos de su contraparte y revisar los medios probatorios ofrecidos, se otorga un tiempo prudencial para la correspondiente exanimación (defensas de forma y fondo), así también, para deducir las cuestiones probatorias.

Ahora bien, de manera concisa se ha explicado los procesos laborales que se encuentran bien enmarcados en la nueva ley procesal de trabajo – Ley 29497, en donde solo se explica la función de la conciliación en cada estructura procesal, dicho ello al haber hecho la respectiva dimensiones de estudio, se desglosan los siguientes indicadores cuyo orden es participación activa del juez, asistencia de las partes y formulas conciliatorias, acuerdo pacífico entre las partes, fase de ejecución y celeridad del proceso.

a) Participación activa del juez. Esto se encuentra establecido en los artículos III del Título preliminar y artículo 12.1° de la Nueva ley procesal de trabajo; es importante mencionar que, el artículo 43.2° también cumple una función fundamental, donde el juez asume un rol protagónico activo, tal como lo menciona la norma, no solo tendrá las facultades para interrogar a las partes procesales y abogados que concurran a la audiencia de conciliación, él tendrá la dirección del

proceso laboral, en donde podrá adoptar un criterio participativo y efectivo, sin perder su imparcialidad, agregando formulas justas y esto ayudaría a que por la Litis entre las partes haya un equilibrio significativo (Gamarra Vílchez, 2011).

Aquí debemos de tener en cuenta algunos principios que tanto el juez como las partes procesales acuden a ellos para un buen desenvolvimiento de la audiencia de conciliación en ambos procesos laborales.

b) Principio de oralidad. Según Vinaeta (2014, como se citó en Cristoval de la Cruz, 2020), este principio fundamental es mencionado en oposición a la escrituralidad, es decir, debe ser concebida como el desenvolvimiento de la comunicación activa ejercida por los sujetos procesales tales como los abogados y el juez; esto se da en una audiencia laboral donde se tiene que aplicar el rol activo del juez en la dirección del proceso laboral, así de la mano con el abogado que este desarrolla sus fundamentos de alegatos de apertura y clausura (p.188).

c) Principio de inmediación. Según este principio, el juez participa directamente en todas las actuaciones procesales, debiendo realizarse en presencia de él, lo cual le facilita entrar en interacción con los sujetos procesales, es decir; el juez no puede delegar o facultar sus poderes a ningún tercero (secretario o asistente judicial), esto es bajo sanción de nulidad (Arévalo Vela, 2018).

En conclusión, tal como lo menciona el autor se puede confirmar que este principio permite al juez tener mayor cercanía con las partes y oír sus discrepancias, lo cual ayuda a tener un mejor panorama de la Litis, con el fin de que esto se someta a una decisión certera y así poder expedir mejor las resoluciones judiciales acorde a cada caso en concreto que se suscite en la realidad.

d) Asistencia de las partes y fórmulas conciliatorias. En este punto se presentan varias singularidades uno de ellos un tema a tratar es la figura de la rebeldía automática en el marco de la audiencia de conciliación del emplazado que concurre a la audiencia sin contar con poderes para conciliar, lo cual se podría presentar este caso en donde no llevo consigo estos poderes conciliatorios o también en contrario census pese a que los trajo consigo, no está

tipificado que efectivamente tiene los poderes sufrientes para conciliar (De Lama Laura, 2019).

Desde mi entender, el autor De Lama tiene a bien mencionar esta figura que ya ha sido materia de análisis por los juristas que se reúnen en sesiones plenarios para concebir criterios uniformizados respecto a un tema ambiguo o que existe duda; en el II Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral; responde a los casos de rebeldía automática donde la Ley N° 29497, lo establece al mencionar que el demandado no asista a la audiencia de conciliación automáticamente lo declaran rebelde o si este asiste pero no contesta la demanda o no tiene los suficientes poderes para conciliar, a pesar de ello el pleno concluye por mayoría que si se dieran esos casos el demandado puede presentar su contestación de demanda, ello lo hacen con la intención de prevalecer el principio de oralidad en el proceso laboral (Corte Suprema de Justicia de la Republica, 2014).

Respecto a esta figura porque si bien es cierto para que se llegue a un acuerdo conciliatorio, deben de asistir las partes, pero ellos no tienen las facultades para conciliar o si los tuviere no quieren ejercerla, pues he ahí el problema la norma debería de ser en todo caso si no tienen poderes para conciliar no se debe de tener por aceptada la contestación de demanda, claro está que al demandado le están dando la facilidades para que pueda frustrar la conciliación y así este no cumpla su fin que es solucionar la Litis, y agregado a ello no se pueda arribar al fortalecimiento de las relaciones generando una cultura de paz, eso es nuestro entender (De Lama Laura, 2019).

Empero, en el trámite de un proceso abreviado laboral regulado por la Nueva Ley Procesal del Trabajo, que ha sido diseñado para llevarse a cabo, por regla general, en una Audiencia Única (a diferencia de las dos existentes en el proceso ordinario laboral) en la que se concentra la diligencia de conciliación y la de juzgamiento (dentro de ésta sus diferentes etapas), la incomparecencia de la parte demandada debe generar consecuencias más severas que dejen un mensaje claro a la colectividad jurídica en torno a la suma gravitación de que las partes asistan a la aludida Audiencia (Saldarriaga Medina, 2010).

- e) Acuerdo pacífico entre las partes.** Según el autor Hernandez Custodio (2019), precisa que esta audiencia de conciliación tiene un carácter peculiar en el sentido de la participación activa del juez en donde se muestra como el conciliador, en otros términos, el que propone o crea formulas conciliatorias; dicho ello resulta importante puesto que es necesario también analizar aquí las conductas que presentan las partes en donde deben de manifestar su mera voluntad de conciliar y ellos también tienen la misma función de proponer formulas conciliatorias.
- f) Principio de veracidad.** Hablar de este principio para su esquematización en la práctica se tiene que aplicar entorno con la tramitación del proceso, está claro que en todo momento la norma posee un espíritu transparente y ello debe de reflejarse con los hechos que son presentador por las partes procesales en donde no se les permite simular o incurrir en falsedades en la aplicación de los medios probatorios existentes para cada caso en concreto; aquí lo único que va a ser prioridad es la buena fe de los sujetos que intervienen en el proceso (Arce Ortiz, 2016).
- g) Fase de ejecución y celeridad del proceso.** La fase de ejecución de la audiencia de conciliación en su estructura del proceso ordinario es compatible con la celeridad del proceso. Agregando a ello en la audiencia única la norma ha tenido a bien inclinarse en ese sentido ya que es un proceso más célere, y por ello de acuerdo al autor Acevedo, (2013, como se citó en Cabrejo Vega Loursoc, 2019), el principio de celeridad en este apartado se pretende incrementar los actos procesales, en un periodo de tiempo corto, con la finalidad de agilizar el proceso laboral y asegurar la unificación de todas las actuaciones que son latentes en el conflicto (p. 37).

1.1.7. REPERCUSION EN LA CARGA PROCESAL

Definición. Cuando se escucha el estudio de las cargas procesales, según Cabrejo Vega Loursoc, (2019) “son condiciones que operan en el proceso, propio interés de las partes en donde se dan todos los actos procesales que constituyen una respuesta a los deberes de los sujetos” (p. 44).

La excesiva carga judicial, además de las dificultades en lo concerniente a las condiciones en las que se presta el servicio de administración de justicia son

considerados factores que dificultan la aplicación de la norma laboral. Anudando a ello las limitaciones presupuestales, la insuficiente capacitación de algunos jueces y auxiliares, además de las carencias tecnológicas, han sido las causas que han venido contribuyendo a la demora de la solución de los procesos judiciales (Lluncor Chumioque, 2019).

Debemos tener en cuenta que si el estudio del a presente investigación es el tema de la conciliación en los procesos laborales de la nueva ley procesal de trabajo es importante señalar su implicancia en la carga procesal, por ello paso a bien explicar cada indicador de estudio.

1.1.8. ASPECTOS IMPORTANTES DE LA CONCILIACION SOBRE SU REPERCUCION EN LA CARGA PROCESAL

Los puntos más importantes de la audiencia de conciliación en la carga procesal son:

- a) Prontitud de solución.** Este punto va de la mano con lo que es el principio de celeridad del proceso en torno a una buena aplicación de la conciliación, en primer lugar, está la conformidad de la administración de justicia para conocer las pretensiones tipificadas, la naturaleza jurídica de la vía procedimental optada y las pruebas para una decisión justa y en segundo lugar, el interés de los sujetos procesales que forman parte del proceso, para que sus solicitudes se resuelvan de manera oportuna.
- b) Liberación de la agenda procesal.** Aquí en este punto es propiamente de la agenda del juez en la programación de las audiencias en todo a una buena aplicación de la conciliación tanto en el proceso ordinario laboral como en el abreviado ya que, si se diera ello al resolverse el proceso en una sola audiencia, permite liberar la agenda de fijaciones de audiencias, para poder reprogramar otras audiencias, entre ellas las de juzgamiento en donde se necesita de mayores estudios del caso y aunado a ello descongestionaría la carga procesal del mismo.
- c) Economía en el proceso.** Este punto a tratarse se fundamenta en el ahorro en el gasto económico, lo cual se manifiesta en que esto no sea un obstáculo para que el procedimiento judicial se desenvuelva con la exigencia que existe en la norma; es decir que de existir mayor costo podría alargar la tramitación de los actos procesales antes de reducirlos; claro está que ello va de la mano con la

economía del tiempo; más celeridad procesal y en la economía del esfuerzo que con ello baja los tramites que son repetitivos, que a la par reduciría el trabajo de los asistentes jurisdiccionales y jueces (Arévalo Vela, 2018).

De esta manera, solo se considera el principio de concentración en proceso abreviado laboral. Según el autor Mora, (2013, como se citó en Arévalo Vela, 2018), concluye que este principio debe concentrar todas las etapas en una sola audiencia; es decir, tanto el juez que dirige el proceso en donde su finalidad es producir una sentencia bien hecha como también las partes procesales que concurren a la audiencia para poder evaluar las pruebas recabadas de ser esto necesario, todo ello con el objetivo de que en el proceso no existan retardos y poder garantizar un fallo óptimo con conocimiento de juicio de valor claro que debe tener el juez (p. 259).

d) Disminución de actuaciones procesales. En este aspecto es menester mencionar que es fundamental la participación del juez en la audiencia de conciliación del proceso ordinario y del proceso abreviado en buena cuenta esto ayudaría a la disminución de actuaciones procesales y la carga procesal; teniendo en cuenta que para que se cumpla el fin de la etapa conciliatoria es importante que el juez esté capacitado en temas de acuerdos y formulas conciliatorias y claro está que ello debe estar de la mano con la voluntad de las partes en arribar a una pronta solución para sus conflictos.

2.2. ANTECEDENTES

2.2.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

De tal manera que el autor Rebollar Martínez, (2018) en su tesis denominada “La Conciliación como complemento esencial para la solución de conflictos laborales en México”, tiene como objetivo general analizar el mecanismo idóneo para instaurar la Conciliación como complemento esencial para la solución de conflictos laborales, ante la falta de eficacia en los procedimientos laborales, como metodología cualitativa hermenéutica, llega a la conclusión que la Conciliación es un mecanismo viable que ha demostrado en diversos ordenamientos su eficacia en el mecanismo, la normatividad, la estructura y la forma en que deben ser empleados los medios de solución de conflictos, sin duda, tal implementación no da posibilidad de obtener una

solución pronta, ni mucho menos renunciar a derechos que perjudiquen el acceso a la justicia ya que se busca el protagonismo y participación de los intervinientes para que éstos construyan la mejor forma posible solución a sus problemas laborales.

En tal sentido, el autor Arias Borrayo, (2008) en su investigación "Aplicación de la fase de conciliación en el proceso laboral por parte del estado de Guatemala y como consecuencia violación al principio de igualdad constitucional." Que tiene como objetivo general señalar la importancia de la fase de conciliación en el proceso laboral por parte del Estado de Guatemala, teniendo como metodología Analítico-sintético, inductivo-deductivo, se concluye que la falta de aplicación de la fase de conciliación en el proceso laboral por parte del Estado de Guatemala, contribuye a que las personas individuales o jurídicas sean, derivado del vínculo laboral que ha existido o existe entre la dependencia estatal y trabajadores, debido a la naturaleza jurídica de la Procuraduría General y demás instituciones públicas, sin previa autorización de los mismos, no puede llegar a un acuerdo laboral con la parte demandante como establece la Ley Orgánica del Ministerio Público, Decreto 512 del Congreso de la República 1997.

En tal sentido, como resultado de la aplicación de esta ley se llega a una última instancia dentro del proceso laboral y que, por lo complejo de los procesos, la parte demandante desisten o se allanan en el proceso.

2.2.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Según la autora Yana Yanqui, (2017) en la tesis denominada "Eficacia de la conciliación judicial en el proceso laboral y su repercusión en la carga procesal en el Primer Juzgado de Trabajo del Cusco del año 2014"; tiene como objetivo general determinar en qué medida la actuación de los jueces en las audiencias de conciliación laboral influye en la congestión procesal que tiene el Primer Juzgado de trabajo del Cusco, la metodología empleada es descriptivo, explicativo, transversal y obedece a un diseño no experimental, en donde se concluye que la Nueva Ley Procesal Laboral N° 29497, busca que exista cercanía del juez a las partes, que se respeten y que se plasmen en los casos los siguientes principios, celeridad, oralidad y veracidad, para aminorar la carga procesal de los tribunales, así como también reducir el costo y la demora en la resolución de los conflictos.

Por su parte el autor Córdova Clemente, (2017) en su tesis planteada “Factores que incrementan la carga procesal en los procesos judiciales de los juzgados laborales permanente, Lima Este.-2017”, presenta como objetivo de investigación, describir en qué medida se da la carga procesal en los procesos judiciales de los Juzgados Laborales Permanente Lima Este – 2017; como metodología empleada es diseño descriptivo de tipo no experimental-transversal; se llegó a la conclusión que la mitad de trabajadores se encuentra totalmente de acuerdo, acerca de la carga procesal y un porcentaje en minoría totalmente desacuerdo, generando lentitud en los procesos judiciales y creando malestar a los trabajadores del poder judicial por no poder desarrollar su labor eficiente; el 35.48% se encontró totalmente de acuerdo acerca de la cultura de paz y un 6.45% señalo están totalmente en desacuerdo, es fundamental para los abogados implementar la cultura de paz en los procesos judiciales, a través del dialogo y la negociación.

Por su parte Hernández Custodio, (2019) en su tesis planteada “El efecto de la conciliación en el proceso ordinario laboral frente a la vulneración del principio de celeridad y concentración procesal”; tiene como objetivo determinar si el efecto de la conciliación en el proceso ordinario laboral genera la vulneración del principio de celeridad y concentración procesal; emplea como metodología: de tipo cualitativo-cuantitativo, descriptivo y el uso de técnicas en análisis documental y encuesta; se concluye, que existe vulneración del principio de celeridad en razón del proceso ordinario laboral y su eficacia en función al efecto de la conciliación; es decir no está alcanzando un efecto positivo, de nada sirve tener separado una fase de la otra, por lo que se debe proceder a la unificación de las vías procesales, es decir por optarse por un proceso con audiencia única, esto permitirá tener un proceso más célere y concentrado.

Añade el autor Fernández Silva, (2019) en su tesis de investigación titulado “Eficacia de la audiencia de conciliación judicial en el proceso laboral en el Perú”; tiene como objetivo determinar la eficacia de las audiencias de conciliación judicial en el proceso laboral en el Perú; utiliza como metodología: de revisión sistemática tales como Google Académico, Scielo, Scopus, Redalyc, y repositorios de diferentes Universidades; considerando 20 documentos, de los cuales 10 fueron elegidos; el autor determina que la conciliación es ineficaz a causa de políticas, presupuesto, el desconocimiento de las bondades de la conciliación, la deficiencia en asesoramiento

del abogado de la parte demandante, falta de capacitación de los jueces y abogados en técnicas de conciliación, el tiempo de conciliación, la excesiva carga procesal, el número insuficiente de juzgados especializados de trabajo, la programación de la audiencia de conciliación fuera del plazo.

Según Díaz Arce, Nérida Fiorella y Diestra Arévalo, (2017) en su tesis planteada “El nivel de eficacia de la audiencia de conciliación y el de la audiencia única en el proceso laboral”, cuyo principal objetivo es determinar la diferencia entre el nivel de eficacia de la audiencia de conciliación respecto al nivel de eficacia de la audiencia única en los procesos laborales tramitados ante los juzgados de trabajo de Trujillo; teniendo como metodología: según el diseño se empleó el método científico, analítico-sintético, elaboración de cuadros estadísticos a 362 actas de audiencias de conciliación pertenecientes a los juzgados laborales especializados y 336 realizadas en los Juzgados de Paz Letrado Laborales; el autor concluye que el nivel de eficacia de la audiencia única es mayor que la audiencia de conciliación, ya que se ven mayores posibilidades de conciliación en la audiencia única que en la audiencia de conciliación; además la audiencia de conciliación se creó para conciliar, el nivel de eficacia de dicha audiencia (12.43%) genera que gran parte de las causas judiciales sean resultas por el juzgador mediante una sentencia; y, ello vulnera el principio de celeridad y economía procesal, ya que genera mayor sobrecarga procesal de que existe.

La audiencia única tiene 33.92% de eficacia de conciliación, en virtud de su estructura en donde respeta los principios de celeridad y economía procesal.

2.2.3. ANTECEDENTES REGIONALES

Se revisan diferentes fuentes bajo la búsqueda de las variables tales como la percepción de la comunidad jurídica sobre la audiencia de conciliación y la repercusión en la carga procesal del Módulo Corporativo Laboral Tumbes, obteniendo un resultado escaso sobre los estudios e investigaciones buscados, ante este problema del motivo de la presente propuesta, hay dos suposiciones de explicación: Que realmente los procesos laborales que se realizan en la vía judicial, en especial en lo que se refiere a la audiencia de conciliación tanto en el proceso ordinario laboral como en el proceso abreviado no cumple su razón de ser de la audiencia de conciliación, ya que la nueva ley procesal de trabajo se implementó en

la ciudad de tumbes en el año 2015; sin embargo, se realizaron búsquedas de información tanto en las páginas web conocidas como repositorios en tumbes y no se encontró resultado oportuno para la seguida información.

2.3. DEFINICIÓN DE TERMINOS BÁSICOS

a. La conciliación

Es un mecanismo autocompositivo que resuelve Litis donde los sujetos procesales logran una solución satisfactoria, contando con la intervención de un juez, que su rol es impulsar activamente la conciliación, arribando a acuerdos teniendo estos la calidad de cosa juzgada, sin trasgredir la norma (Campos Torres, 2011).

b. Derecho Procesal Laboral

Es el conjunto de normas legales que regulan la actividad jurisdiccional de los juzgados y del proceso del trabajo para el sustento del ordenamiento jurídico laboral que tienen relación con los conflictos entre el trabajador y el empleador y/o organizaciones constituidas (Díaz Arce, Nérida Fiorella y Diestra Arevalo, 2017).

c. Principios del proceso laboral

Son las directrices o lineamientos a seguir en todo proceso laboral de los cuales se inspiran en los siguientes principios como el de intermediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad, de los cuales están tipificados en la nueva ley procesal de trabajo (Puente Bardales, 2004).

d. Proceso ordinario laboral

Es un modelo procesal, en donde su función es que cada proceso por su complejidad se tramite teniendo en cuenta lo que la nueva ley procesal de trabajo establece o en contrario census lo que la norma no ha mencionado su vida procedimental pertinente al caso (Arce Huaches, 2019).

e. Proceso abreviado laboral

Es un proceso laboral que se identifica esencialmente por la reducción en la dilatación de los actos procesales que son reconocidos incensarios, ya que estos se concentran teniendo en consideración al principio de la economía procesal (Arce Huaches, 2019).

f. La audiencia de conciliación

Es el primer acto procesal del proceso ordinario laboral que se divide de la audiencia de juzgamiento; en la cual el juez debe de intervenir como un mediador entre los sujetos procesales, con el objetivo de llegar a un acuerdo conciliatorio, es decir llegar a una cultura de paz teniendo en consideración el test de disponibilidad de derechos (Diaz Arce, Nériida Fiorella y Diestra Arevalo, 2017).

g. La audiencia única

Es una etapa procesal del proceso abreviado laboral; la diferencia entre el proceso ordinario es que esta se lleva a cabo en una sola la audiencia de conciliación y juzgamiento en donde prima la concentración de actuaciones procesales (Arce Huaches, 2019).

h. Participación activa del juez

El rol protagónico del juez es la responsabilidad que asume el juez en la norma de la nueva ley procesal de trabajo, en donde debe de tramitar el proceso teniendo una participación activa en las audiencias, esto debe ser guiado por los principios de intermediación, entre otros (Diaz Arce, Nériida Fiorella y Diestra Arevalo, 2017).

i. Carga procesal

Esta figura en términos generales se entiende como la cantidad de expedientes judiciales que su estadio se encuentra por ser resueltos por el juzgado pertinente; aunado a ello no debe de ser ajeno a las resoluciones judiciales que se encuentran pendientes (Guitierrez Huaman, 2017).

III. METODOLOGÍA

3.1. TIPO DE ESTUDIO Y DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

El análisis del presente trabajo de investigación, ha sido de tipo Descriptiva-correlacional y explicativa. Tal como se muestra, “Estudios correlacionales descriptivos describen variables y las relaciones que se dan de forma natural entre las mismas” (Sousa et al., 2007, p.3).

La presente investigación es explicativa porque va más allá tratando de encontrar una explicación del fenómeno en cuestión, para lo cual busca establecer, de manera confiable, la naturaleza de la relación que existe entre uno o más efectos o variables dependientes y una o más causas o variables independientes (Loor De Tamariz, 2014).

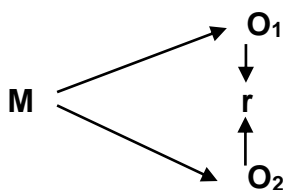
La investigación, tuvo un enfoque cuantitativo. “Se caracteriza por utilizar métodos y técnicas cuantitativas y por ende tiene que ver con la medición, el uso de magnitudes, la observación y medición de las unidades de análisis, el muestreo, el tratamiento estadístico” (Ñaupas et al., 2018, p. 140).

Y finalmente el diseño aplicado ha sido no experimental “es aquel que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Se basa fundamentalmente en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos” (Salinas Meruane, 2009, p. 94).

Así mismo, según su alcance temporal transversal en donde “las variables son identificadas en un punto en el tiempo y las relaciones entre las mismas son determinadas” (Sousa et al., 2007, p. 3).

Para identificar la relación entre la variable de percepción sobre la audiencia de conciliación que posee la comunidad jurídica del módulo corporativo laboral de la Corte Superior de Justicia de Tumbes, y la variable de percepción sobre la repercusión en la carga procesal laboral que poseen los mismos; por tal razón, se diseñó el siguiente esquema:

Esquema:



Donde:

M: Comunidad jurídica del Módulo Corporativo Laboral de Tumbes.

O1 = Observación de la variable percepción de la comunidad jurídica sobre la audiencia de conciliación.

O2 = Observación de la variable percepción de la audiencia de conciliación sobre la repercusión en la carga procesal.

r = Correlación de ambas variables.

3.2. VARIABLES E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

3.2.1. VARIABLES

VARIABLE 01: Percepción de la comunidad jurídica sobre la audiencia de conciliación.

VARIABLE 02. Percepción sobre la repercusión de la audiencia de conciliación en la carga procesal en la audiencia de conciliación.

En presente investigación para su contratación de la hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Tau C de Kendall el cual es una medida de correlación para variables en un nivel de medición ordinal (ambas), de tal modo que los individuos, casos o unidades de análisis de la muestra pueden ordenarse por rangos. Aunado a ello coeficiente utilizado para relacionar estadísticamente es el escalamiento de Likert, que es en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes (Hernández Sampieri y Mendoza Torres, 2018).

HIPÓTESIS NULA

H₀: V1 Percepción de la comunidad jurídica sobre la audiencia de conciliación (D1,:D2) y V2 Percepción de la audiencia de conciliación sobre la repercusión en la carga procesal del módulo corporativo laboral de la corte superior de justicia de tumbes 2020 (D1,:D2), las variables y sus dimensiones no están asociadas estadísticamente ($P:>0.05$).

HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

H₁: V1 Percepción de la comunidad jurídica sobre la audiencia de conciliación (D1,:D2) y V2 Percepción de la audiencia de conciliación sobre la repercusión en la carga procesal del módulo corporativo laboral de la corte superior de justicia de tumbes 2020 (D1,:D2), las variables y sus dimensiones están asociadas estadísticamente. El contraste requiere de un nivel de confianza que será de $\alpha=0.05$.

De tal manera que por esta razón el criterio de toma de decisiones establecido es que para todo valor de significancia (p) igual o menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación **H₁** . Destacando de la siguiente manera:

Nivel de Confianza: 95%

Nivel de error: 5% o 0.05

Toma de decisiones: para una significancia $p: \leq 0.05$, se rechaza la hipótesis nula H_0 , para todo valor de $p > 0,05$, se acepta la hipótesis de investigación **H₁**.

3.3. FORMULACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

El planteamiento de la hipótesis es:

Si la percepción de la comunidad jurídica sobre la audiencia de conciliación guarda relación con la repercusión en la carga procesal del Módulo Corporativo Laboral Tumbes, 2020.

3.4. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

La población del presente estudio tuvo 872 abogados registrados en el Colegio de Abogados de Tumbes; por otra parte, en el módulo corporativo laboral de la Corte Superior de Justicia de Tumbes se encuentran laborando 24 personas en el área administrativa y jurisdiccional, más 5 magistrados que se encargan de impartir justicia.

Los resultados de toda investigación deberían poder generalizarse en vista que no se puede estudiar al total de la población, es decir, que se puedan hacer inferencias a partir de la muestra estudiada. La mejor forma de hacerlo es que la muestra de participantes sea elegida de manera aleatoria, con el propósito que todos los elementos de la población tengan la misma probabilidad de ser incluidos en el estudio (Arias Gómez et al., 2016, p. 206).

Es importante mencionar que en la presente investigación se trabajó utilizando la aplicación de muestreo no probabilístico de, lo cual para su conformación se consideró el programa web SurveyMonkey, la fuente extraída es la siguiente <https://es.surveymonkey.com/mp/sample-size-calculator/>, aquí es donde se realizó el cálculo mediante la siguiente fórmula expresada en la población arrojando un total de 267 abogados registrados en el colegio de abogados de Tumbes.

Cabe mencionar que, al muestreo se agregaron al personal jurisdiccional, administrativos cuya población es de 24 y de los magistrados son 05; finalmente, se trabajó con una muestra final de 296 personas que pertenecen a la comunidad jurídica.

$$n = \frac{\frac{z^2 xp(1-p)}{e^2}}{1 + \left(\frac{z^2 xp(1-p)}{e^2 N}\right)}$$

Dónde:

n = Tamaño de la población

e = Margen de error (como decimal)

z = Nivel de confianza (como puntuación de z)

p = Valor de porcentaje (como decimal)

Criterios de selección

Criterios de Inclusión. Los abogados que formaron parte de este estudio fueron todos los miembros del colegio de abogados de Tumbes, personal jurisdiccional, administrativos y magistrados que imparten justicia en el Módulo Corporativo Laboral de la Corte superior de Justicia.

Criterios de Exclusión. Personal de limpieza, personal de seguridad y usuarios.

3.5. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El Método de investigación que se utilizó fue a través de la representación hipotético-deductivo, que tiene la finalidad de comprender los fenómenos y explicar el origen o las causas que la generan. Sus otros objetivos son la predicción y el control, que serían una de las aplicaciones más importantes con sustento, asimismo, en las leyes y teorías científicas. (Sánchez Flores, 2019, p. 108).

Por lo tanto; en nuestro tema de investigación este método nos permitió pronosticar una supuesta verdad acerca de la percepción de la comunidad jurídica en relación con la audiencia de conciliación y la carga procesal del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Tumbes; de esta manera, entendiendo el origen del problema para darle solución.

Se empleó la técnica de encuesta aplicándola a 296 de toda la población de la comunidad jurídica.

Se utilizó como Instrumento de recolección de datos al cuestionario que nos permitió medir las dos variables de estudio, constituidas cada una de ellas con dos dimensiones y 8 indicadores. Cabe mencionar, que en lo que se refiere a la primera variable se realizaron 10 preguntas, en donde se observa que en dos indicadores se consideró dos interrogantes y para los demás indicadores solo una.

En resumen; el instrumento planteado constituye un total general de 18 preguntas que serán sometidos los miembros de la comunidad jurídica.

Validez del instrumento. De este modo, la investigación cumple con criterios de seriedad apoyándose en la comprobación del instrumento; por tal razón, fue sometido a la validación por juicio de expertos que en este caso se tomó en cuenta la aprobación de profesionales competentes en el área, siendo un investigador y dos profesionales registrados en el colegio de Abogados de Tumbes; de manera que permite conocer la eficacia y digna consideración de la presente.

Confiabilidad del instrumento. La confiabilidad del instrumento fué calculada mediante el Alpha de Cronbach a una prueba piloto que consta de 24 abogados inscritos en el Colegio de abogados de Tumbes que será aplicado en el mismo lugar que se realizará la aplicación de la presente investigación; en donde además de tener contacto directo con los encuestados, permitió observarlos y tener un análisis crítico más óptimo, es decir dicha prueba superó el estándar mínimo de 0,65 para garantizar su confiabilidad.

3.6. PLAN DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Para la recopilación de la información y el logro de los objetivos de la investigación se elaboró el instrumento con preguntas de opción múltiple, mediante la escala ordinal; asimismo, la aplicación del instrumento en la plataforma virtual, empleando el formato de Google Drive y posición de totalmente en desacuerdo (-1), en desacuerdo (-2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (0), de acuerdo (1) y totalmente de acuerdo (2); a fin de transformar los datos. Por otro lado, para el tratamiento de los datos se hizo uso de los estadísticos, a través de Microsoft Excel que permitió realizar el cálculo de los datos estadísticos descriptivos (frecuencia, porcentaje) e inferenciales (Prueba de coeficiente de relación Tau C de Kendall) con el software SPSS v.25.0. el mismo que nos permitió determinar si la hipótesis de investigación es cierta y de esa manera asegurar que los resultados obtenidos se organicen y se ilustren en figuras para su análisis.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. PERCEPCIÓN SOBRE LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN Y SU REPERCUSIÓN EN LA CARGA PROCESAL DEL MÓDULO CORPORATIVO LABORAL, TUMBES 2020.

4.1.1. Resultados de la percepción sobre la **audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral**, desde sus diferentes indicadores.

ÍTEMS	TED (-2)		ED (-1)		N (0)		EA (1)		TEA (2)		X	DS
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Participación activa del juez												
1. La participación activa del juez en la audiencia de conciliación del proceso ordinario laboral influye en la solución del conflicto de interés entre las partes.	16	5.4	56	18.9	8	2.7	128	43.2	88	29.7	0.73	1.225
Asistencia de las partes y fórmulas conciliatorias												
2. Considera usted que la asistencia de las partes a la audiencia de conciliación del proceso ordinario es esencial para formular propuestas conciliatorias.	8	2.7	0	0	0	0	128	43.2	160	54.1	1.46	0.758
Acuerdo pacífico entre las partes												
3. El acuerdo pacífico arribado por las partes en la conciliación del proceso ordinario favorece al restablecimiento y fortalecimiento de las relaciones generando una cultura de paz.	8	2.7	24	8.1	8	2.7	168	56.8	88	29.7	1.03	0.946
Fase de ejecución y celeridad del proceso												
4. La fase de ejecución de la audiencia de conciliación en su estructura del proceso ordinario es compatible con la celeridad del proceso.	24	8.1	64	21.6	8	2.7	144	48.6	56	18.9	0.49	1.246
5. La fase de ejecución de la audiencia de conciliación en el proceso ordinario es un mero formalismo.	32	10.8	104	35.1	48	16.2	96	32.4	16	5.4	-0.14	1.145
											0.71	1.3

Fuente: El autor. X: media. DS: desviación estándar.

Cuadro 01. Participación activa del juez.

Items	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	16	5,4
En desacuerdo	56	18,9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	2,7
De acuerdo	128	43,2
Totalmente de acuerdo	88	29,7
Total	296	100,0

Fuente: Ficha de recolección de datos.

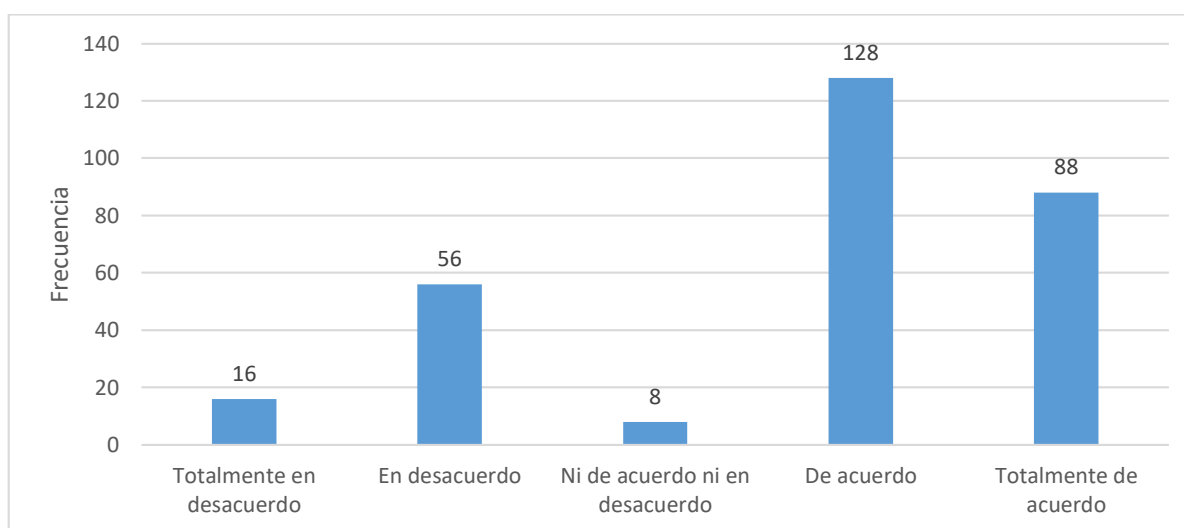


Figura 01. Percepción de la participación activa del juez en la audiencia de conciliación del proceso ordinario laboral.

De los resultados expuestos en la tabla y figura 01, de los 296 miembros de la comunidad jurídica encuestados, respecto a la participación activa del juez, la mayoría (128) indicaron que se encuentran de acuerdo en que la participación activa del juez es influyente para la solución del conflicto de intereses entre las partes que se lleven a cabo en el proceso ordinario laboral; sin embargo, en su minoría de la población muestral (16), expresan que se encuentran en total desacuerdo.

Cuadro 02. Asistencia de las partes y formulas conciliatorias.

Items	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	8	2,7
En desacuerdo	0	0,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0,0
De acuerdo	128	43,2
Totalmente de acuerdo	160	54,1
Total	296	100,0

Fuente: Ficha de recolección de datos.

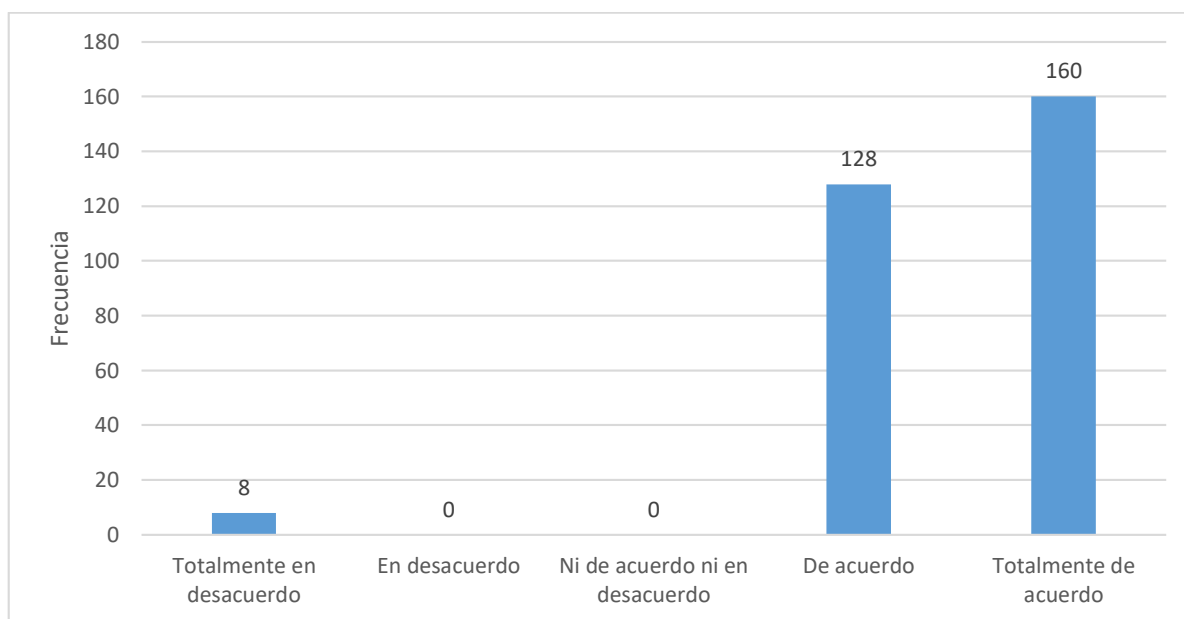


Figura 02. Percepción de la asistencia de las partes y formulas conciliatorias en la audiencia de conciliación del proceso ordinario laboral.

De acuerdo a los resultados expuestos en la tabla y figura 02, se determinó que, de los 296 miembros de la comunidad jurídica encuestados, la mayoría (160) considera que la asistencia de las partes del proceso ordinario es esencial para formular propuestas conciliatorias; sin embargo, el menor número de la población muestral (8), se encuentran en totalmente desacuerdo y nadie muestra su desacuerdo o se mantiene neutral.

Cuadro 03. Acuerdo pacífico entre las partes.

Items	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	8	2,7
En desacuerdo	24	8,1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	2,7
De acuerdo	168	56,8
Totalmente de acuerdo	88	29,7
Total	296	100,0

Fuente: Ficha de recolección de datos.

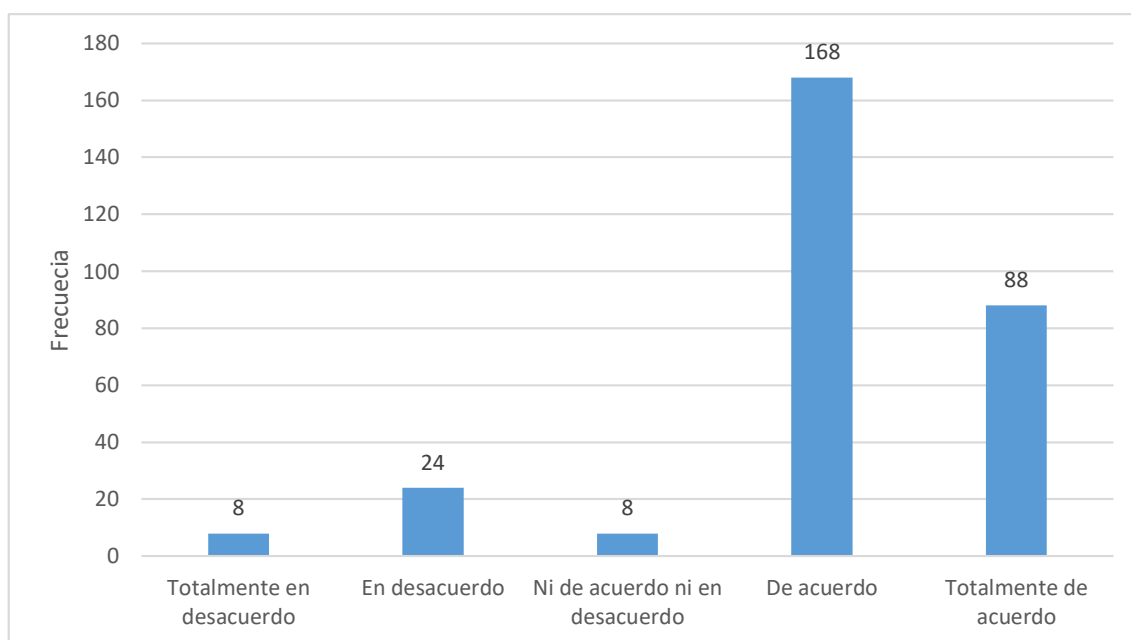


Figura 03. Percepción del acuerdo pacífico entre las partes en la audiencia de conciliación del proceso ordinario laboral.

De los resultados obtenidos en la tabla y figura 03, del total de los 296 miembros de la comunidad jurídica encuestados, la mayoría (168) indicaron que se encuentran a favor del acuerdo pacífico que existe entre las partes en la audiencia de conciliación ya que favorece al restablecimiento de las relaciones; sin embargo, el menor número de la población muestral (8), se encuentran en totalmente desacuerdo o mantienen una respuesta neutral.

Cuadro 04. Fase de ejecución y celeridad del proceso.

Items	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	24	8,1
En desacuerdo	64	21,6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	2,7
De acuerdo	144	48,6
Totalmente de acuerdo	56	18,9
Total	296	100,0

Fuente: Ficha de recolección de datos.

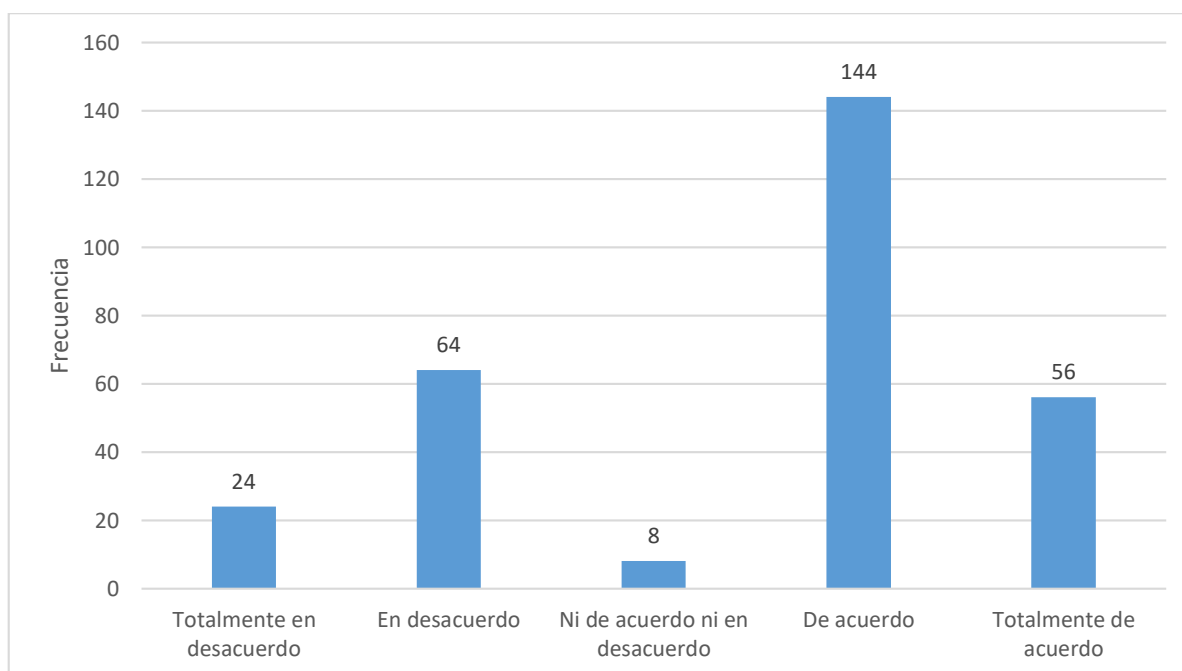


Figura 04. Percepción de la fase de ejecución y celeridad del proceso en la audiencia de conciliación del proceso ordinario laboral.

De acuerdo a los resultados expuestos en la tabla y figura 04, se determinó que, de los 296 miembros de la comunidad jurídica encuestados, la mayoría (144) considera que la fase de ejecución en la audiencia de conciliación en su estructura es compatible con la celeridad del proceso; por otra parte, el menor número de la población muestral (24), se encuentran en totalmente en desacuerdo y (8) asume su duda en el ítem de ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Cuadro 05. Fase de ejecución y celeridad del proceso.

Items	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	32	10,8
En desacuerdo	104	35,1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	48	16,2
De acuerdo	96	32,4
Totalmente de acuerdo	16	5,4
Total	296	100,0

Fuente: Ficha de recolección de datos.

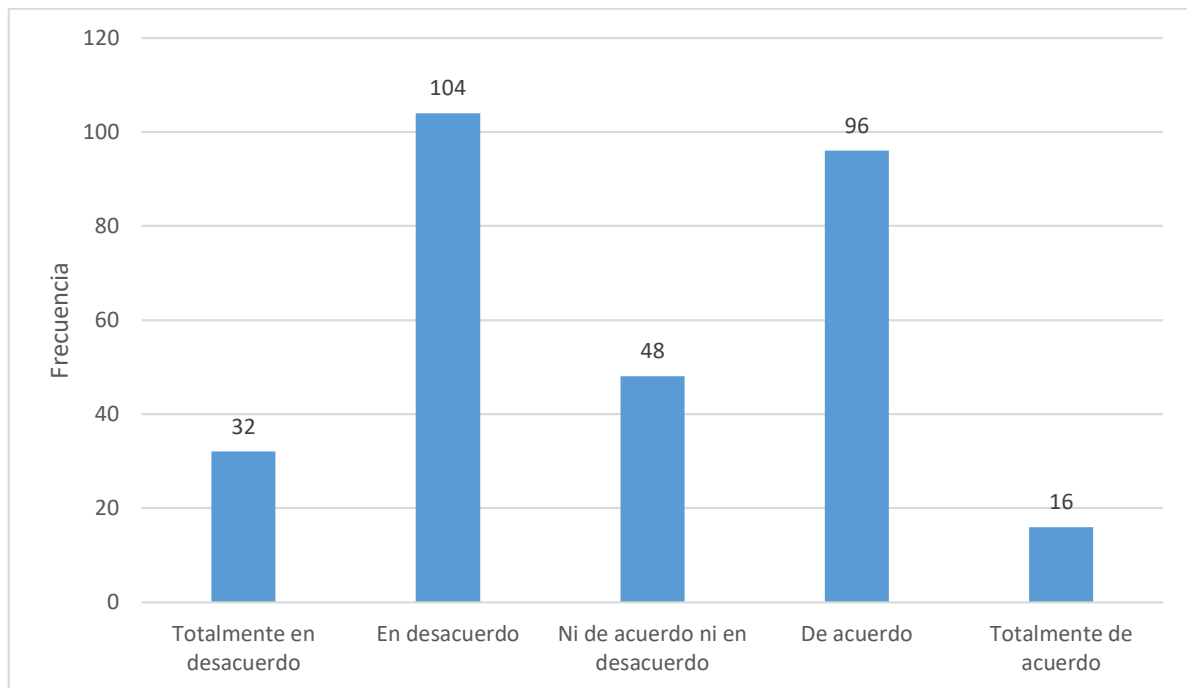


Figura 05. Percepción de la fase de ejecución y celeridad del proceso en la audiencia de conciliación del proceso ordinario laboral.

De los resultados expuestos en la tabla y figura 05, de los 296 miembros de la comunidad jurídica encuestados, respecto a la fase de ejecución de la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral, la mayoría (104) indicaron que se encuentran en desacuerdo que sea un mero trámite; sin embargo, en su minoría de la población muestral (16), expresan que se encuentran en total de acuerdo.

4.1.2. Resultados de la percepción sobre la **audiencia de conciliación en el proceso abreviado laboral**, desde sus diferentes indicadores.

ÍTEMS	TED (-2)		ED (-1)		N (0)		EA (1)		TEA (2)		X	DS
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Participación activa del juez												
6. La participación activa del juez en la audiencia única del proceso abreviado laboral influye en la solución del conflicto de interés entre las partes procesales.	8	2.7	0	0,0	24	8.1	184	62.2	80	27	1.11	0.765
Asistencia de las partes y fórmulas conciliatorias												
7. Considera usted que la asistencia de las partes a la audiencia de conciliación del proceso abreviado es esencial para formular propuestas conciliatorias.	40	13.5	0	0,0	0	0,0	168	56.8	88	29.7	0.89	1.228
Acuerdo pacífico entre las partes												
8. El acuerdo pacífico arribado por las partes en la conciliación del proceso abreviado favorece al restablecimiento y fortalecimiento de las relaciones generando una cultura de paz.	8	2.7	0	0.0	16	5.4	208	70.3	64	21.6	1.08	0.713
Fase de ejecución y celeridad del proceso												
9. La fase de ejecución de la audiencia de conciliación en su estructura del proceso abreviado es compatible con la celeridad del proceso.	0	0.0	40	13.5	32	10.8	176	59.5	48	16.2	0.78	0.876
10. La fase de ejecución de la audiencia única en el proceso abreviado laboral es un mero formalismo.	16	5.4	104	35.1	56	18.9	96	32.4	24	8.1	0.03	1.104
											0.78	0.94

Fuente: El autor. X: media. DS: desviación estándar.

Cuadro 06. Participación activa del juez.

Items	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	8	2,7
En desacuerdo	0	0,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	24	8,1
De acuerdo	184	62,2
Totalmente de acuerdo	80	27,0
Total	45	100,0

Fuente: Ficha de recolección de datos.

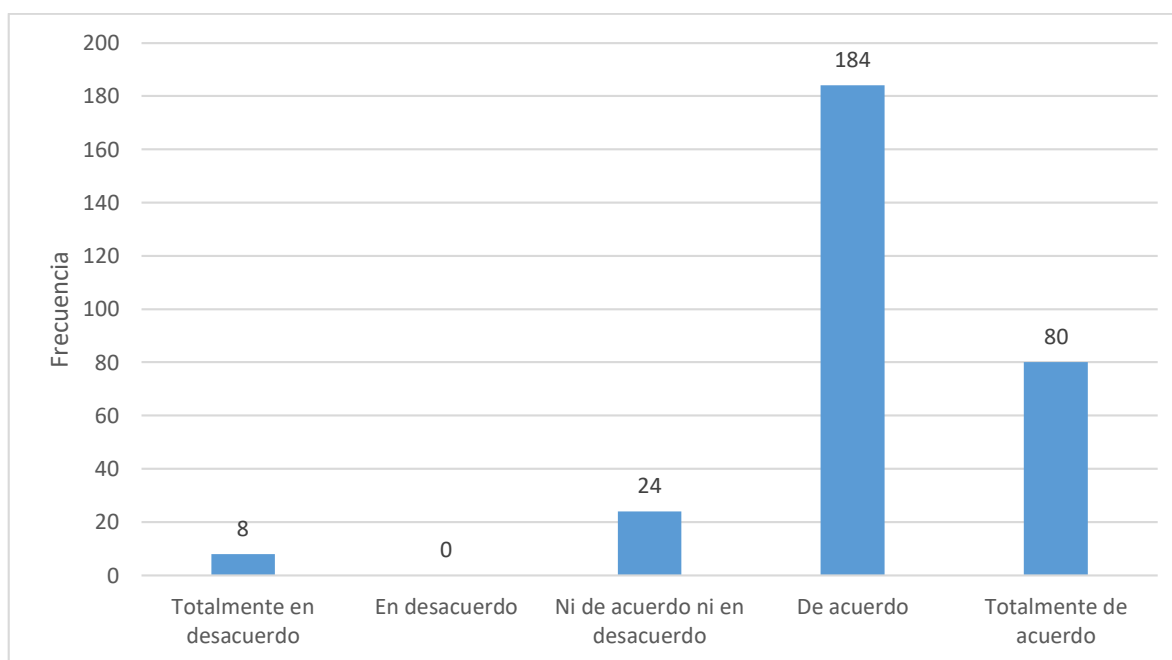


Figura 06. Percepción de la participación activa del juez en la audiencia de conciliación del proceso abreviado laboral.

En los resultados observados de la tabla y figura 06, de los 296 encuestado, en razón a la participación activa del juez en la audiencia única en el proceso abreviado laboral, la mayoría (184) indicaron que se encuentran de acuerdo que influye para la solución de los conflictos de intereses entre las partes procesales; por lo contrario, en su minoría de la población muestral (8), manifiestan que se encuentran totalmente en desacuerdo y agregado a ello nadie se pronunció en desacuerdo.

Cuadro 07. Asistencia de las partes y formulas conciliatorias.

Items	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	40	13,5
En desacuerdo	0	0,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0,0
De acuerdo	168	56,8
Totalmente de acuerdo	88	29,7
Total	296	100,0

Fuente: Ficha de recolección de datos.

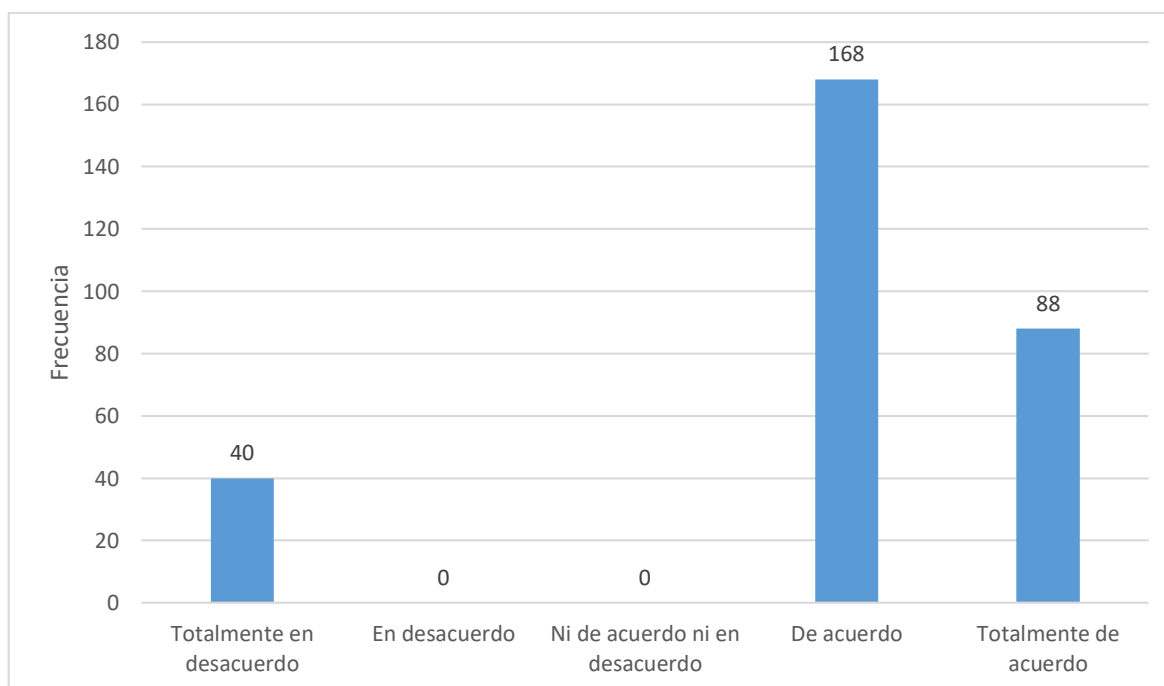


Figura 07. Percepción de la asistencia de las partes y formulas conciliatorias en la audiencia de conciliación del proceso abreviado laboral.

En cuanto a los resultados de la tabla y figura 07, de los 296 miembros de la comunidad jurídica encuestados, en relación a la asistencia de las partes en la audiencia de conciliación del proceso abreviado laboral, la mayoría (168) indicaron que se encuentran de acuerdo con la formulación de propuestas conciliatorias; no obstante, en su minoría (40), manifestaron que se encuentran totalmente en desacuerdo y agregado a ello nadie se pronunció en desacuerdo y/o neutral.

Cuadro 08. Acuerdo pacífico entre las partes.

Items	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	8	2,7
En desacuerdo	0	0,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	5,4
De acuerdo	208	70,3
Totalmente de acuerdo	64	21,6
Total	296	100,0

Fuente: Ficha de recolección de datos.

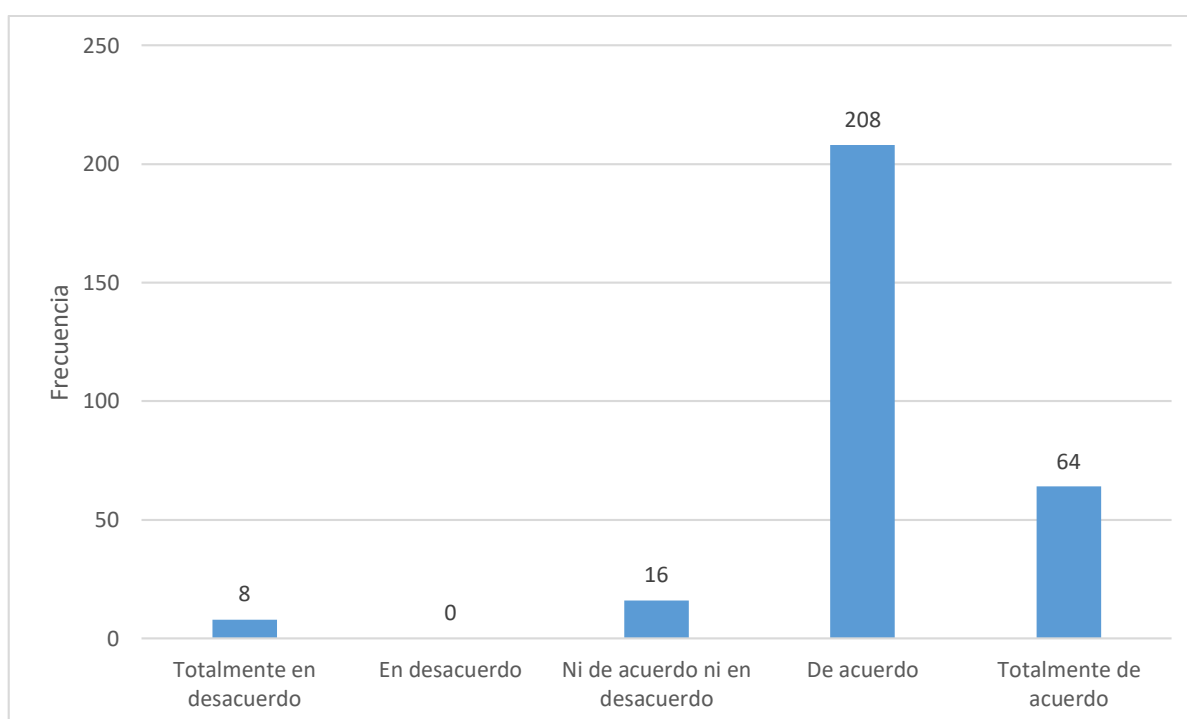


Figura 08. Percepción del acuerdo pacífico entre las partes en la audiencia de conciliación del proceso abreviado laboral.

De acuerdo a los resultados de la tabla y figura 08, de los 296 miembros de la comunidad jurídica encuestados, respecto al acuerdo pacífico de las partes en la audiencia de conciliación del proceso abreviado laboral, la mayoría (208) indicaron que se encuentran de acuerdo en que favorece al restablecimiento y fortalecimiento de las relaciones generando una cultura de paz; sin embargo, en su minoría de la población muestral (8), manifestaron que se encuentran totalmente en desacuerdo y nadie se pronunció en desacuerdo.

Cuadro 09. Fase de ejecución y celeridad del proceso.

Items	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0,0
En desacuerdo	40	13,5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	32	10,8
De acuerdo	176	59,5
Totalmente de acuerdo	48	16,2
Total	296	100,0

Fuente: Ficha de recolección de datos.

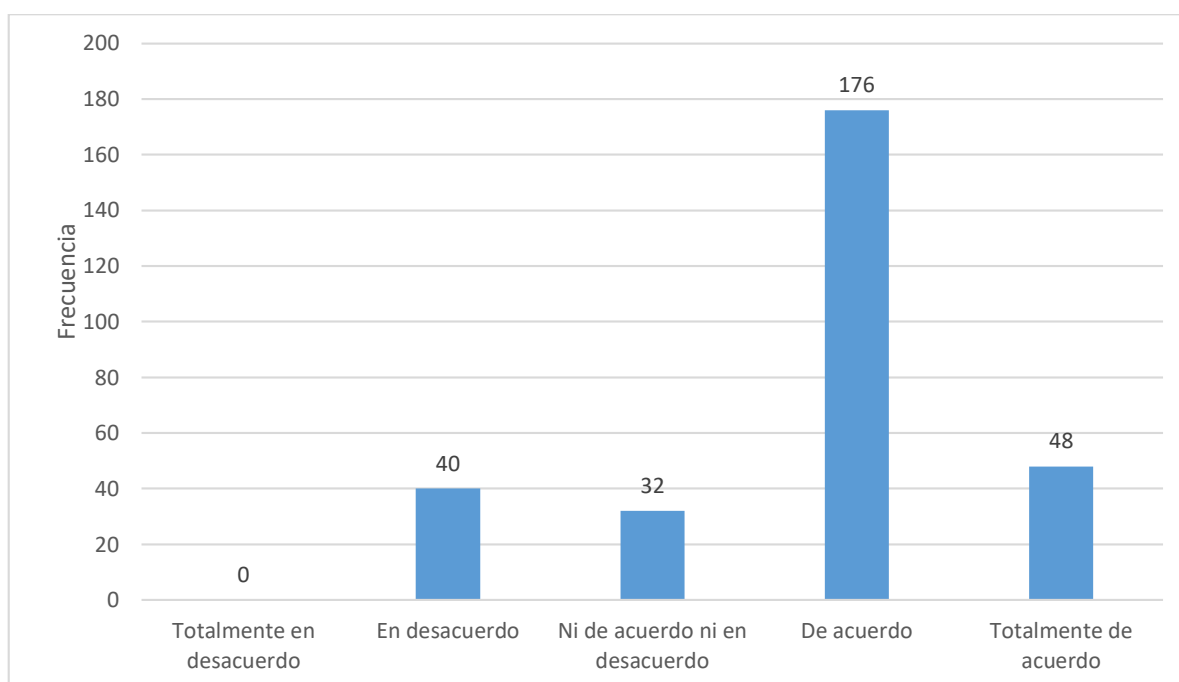


Figura 09. Percepción de la fase de ejecución y celeridad del proceso en la audiencia de conciliación del proceso abreviado laboral.

En los resultados que se reflejan en la tabla y figura 09, de los 296 miembros de la comunidad jurídica encuestados, respecto a la fase de ejecución de la audiencia de conciliación, la mayoría (176) indicaron que se encuentran de acuerdo en que la estructura del proceso abreviado laboral es compatible con la celeridad en el proceso; sin embargo, en su minoría de la población muestral (32), expresan que se encuentran neutral, además nadie se pronunció totalmente en desacuerdo.

Cuadro 10. Fase de ejecución y celeridad del proceso.

Items	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	16	5,4
En desacuerdo	104	35,1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	56	18,9
De acuerdo	96	32,4
Totalmente de acuerdo	24	8,1
Total	296	100,0

Fuente: Ficha de recolección de datos.

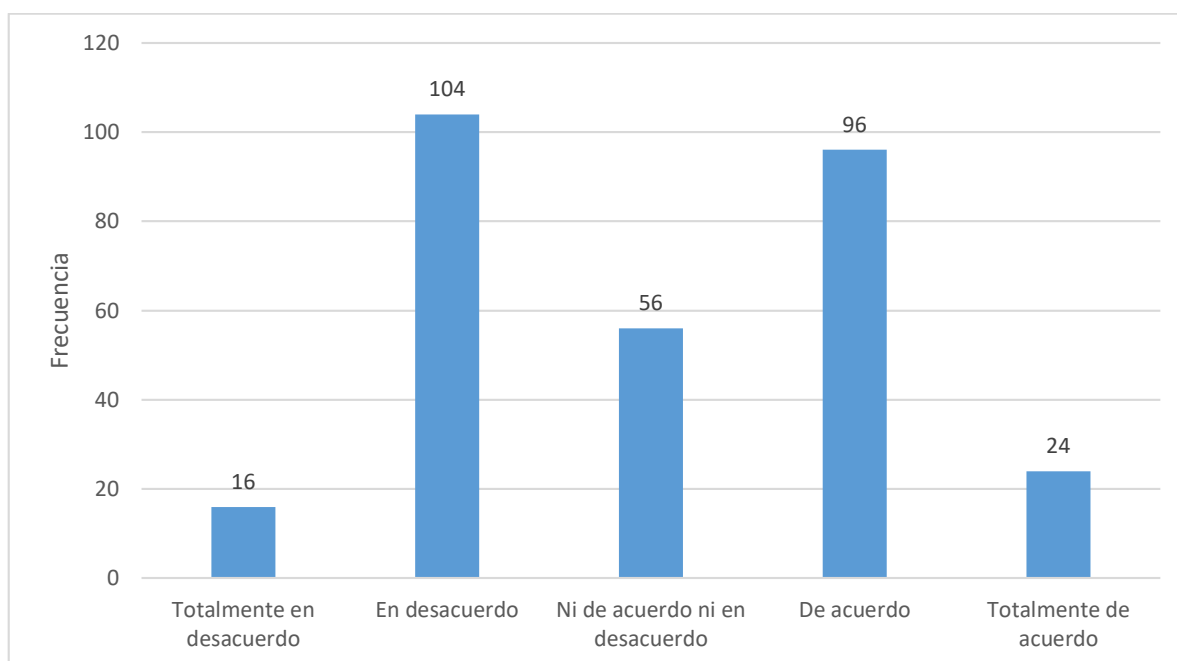


Figura 10. Percepción de la fase de ejecución y celeridad del proceso en la audiencia de conciliación del proceso abreviado laboral.

De los resultados expuestos en la tabla y figura 10, de los 296 miembros de la comunidad jurídica encuestados, respecto a la fase de ejecución de la audiencia de conciliación en el proceso abreviado laboral, la mayoría (104) indicaron que se encuentran en desacuerdo que sea un mero trámite; sin embargo, en su minoría de la población muestral (24), expresan que se encuentran totalmente de acuerdo.

4.1.3. Resultados de la percepción sobre la **repercusión de la audiencia de conciliación en la carga procesal del proceso ordinario laboral**, desde sus diferentes indicadores.

ÍTEMS	TED (-2)		ED (-1)		N (0)		EA (1)		TEA (2)		X	DS
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Prontitud de solución												
11. El modelo de la audiencia de conciliación dentro del proceso ordinario laboral genera una pronta solución a los procesos laborales.	16	5.4	48	16.2	24	8.1	176	59.5	32	10.8	0.54	1.057
Liberación de agenda procesal												
12. La forma correcta de aplicación de la audiencia de conciliación en el proceso ordinario repercute en la liberación de la agenda procesal.	16	5.4	32	10.8	16	5.4	160	54.1	72	24.3	0.81	1.088
Economía en el proceso												
13. La división de los actos procesales garantiza que la audiencia de conciliación en el proceso ordinario mejore la economía y disminuya la carga procesal.	16	5.4	88	29.7	48	16.2	112	37.8	32	10.8	0.19	1.137
Disminución de actuaciones procesales												
14. La participación del juez en la audiencia de conciliación del proceso ordinario influye en la disminución de actuaciones procesales y la carga procesal.	8	2.7	48	16.2	16	5.4	160	54.1	64	21.6	0.76	1.052
											0.58	1.14

Fuente: El autor. X: media. DS: desviación estándar.

Cuadro 11. *Prontitud de solución.*

Items	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	16	5,4
En desacuerdo	48	16,2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	24	8,1
De acuerdo	176	59,5
Totalmente de acuerdo	32	10,8
Total	296	100,0

Fuente: Ficha de recolección de datos.

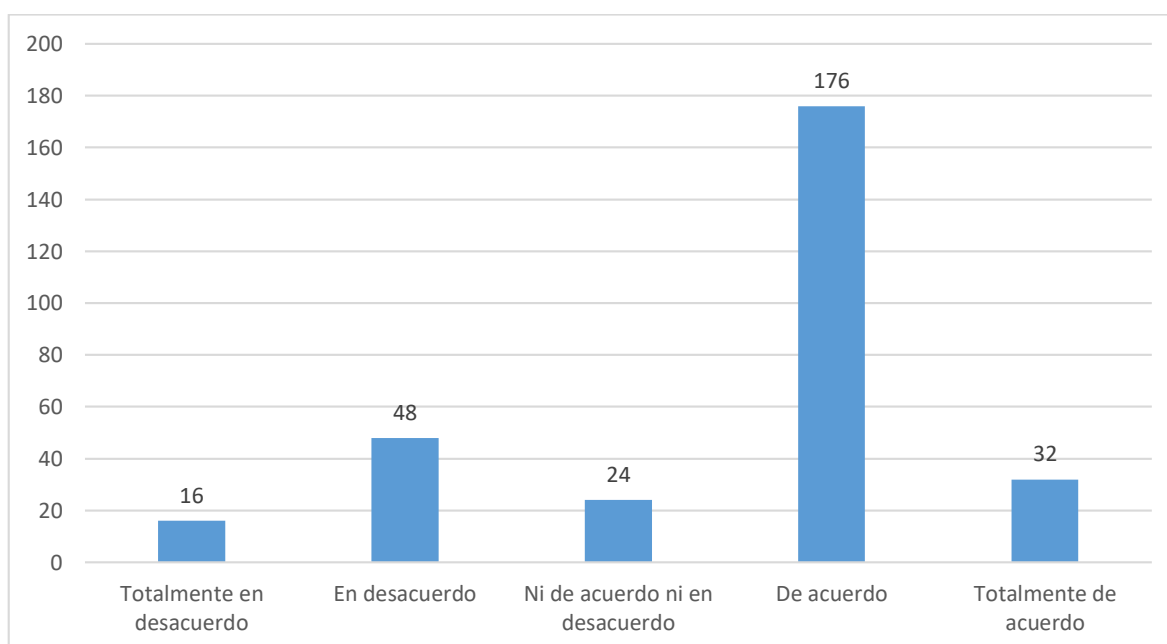


Figura 11. Percepción de la prontitud de solución sobre la repercusión de la audiencia de conciliación en la carga procesal del proceso ordinario laboral.

En los resultados observados de la tabla y figura 11, se encuestaron 296 miembros de la comunidad jurídica, en razón al modelo de la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral, la mayoría (176) indicaron que se encuentran de acuerdo generando una prontitud en la solución a los procesos laborales; por el contrario, en su minoría de la población muestral (16), expresan que se encuentran totalmente en desacuerdo.

Cuadro 12. Liberación de agenda procesal.

Items	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	16	5,4
En desacuerdo	32	10,8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	5,4
De acuerdo	160	54,1
Totalmente de acuerdo	72	24,3
Total	296	100,0

Fuente: Ficha de recolección de datos.

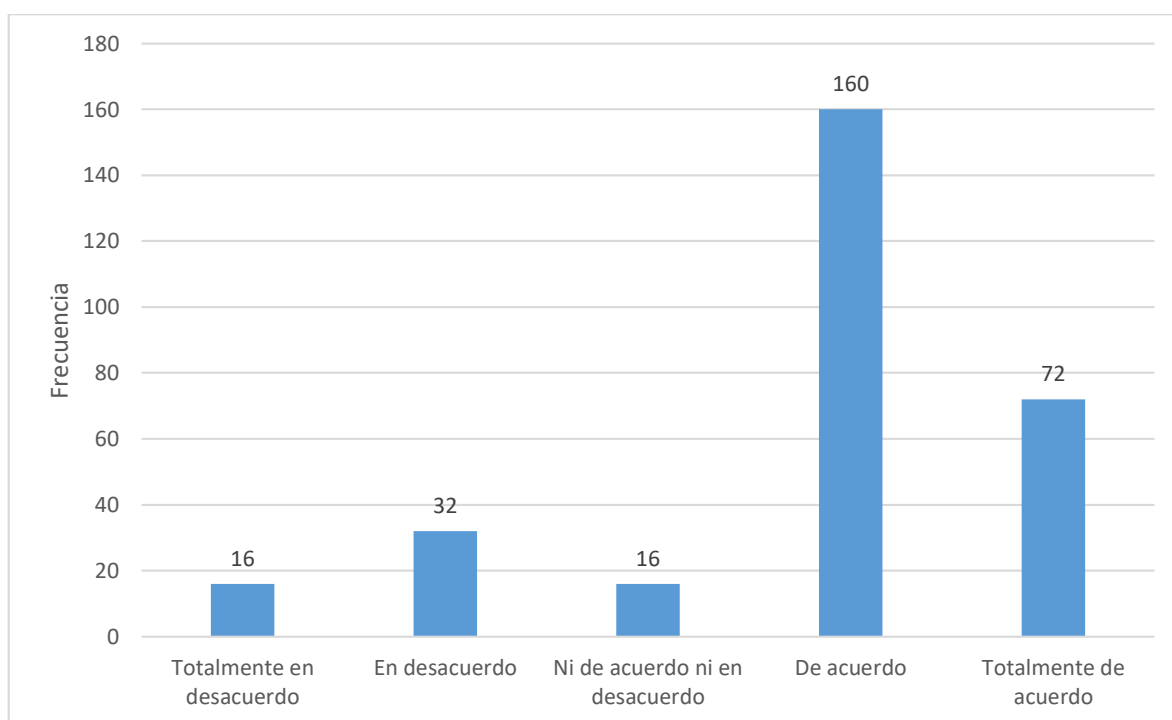


Figura 12. Percepción de la liberación de la agenda procesal sobre la repercusión de la audiencia de conciliación en la carga procesal del proceso ordinario laboral.

De acuerdo a los resultados expresados de la tabla y figura 12, se encuestaron 296 miembros de la comunidad jurídica, en razón a la forma correcta de aplicación de la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral, la mayoría (160) indicaron que se encuentran de acuerdo a que esto repercute en favor a la liberación de la agenda procesal; sin embargo, en su minoría de la población muestral (16), expresan que se encuentran totalmente en desacuerdo y se mantienen en neutral.

Cuadro 13. *Economía del proceso.*

Items	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	16	5,4
En desacuerdo	88	29,7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	48	16,2
De acuerdo	112	37,8
Totalmente de acuerdo	32	10,8
Total	296	100,0

Fuente: Ficha de recolección de datos.

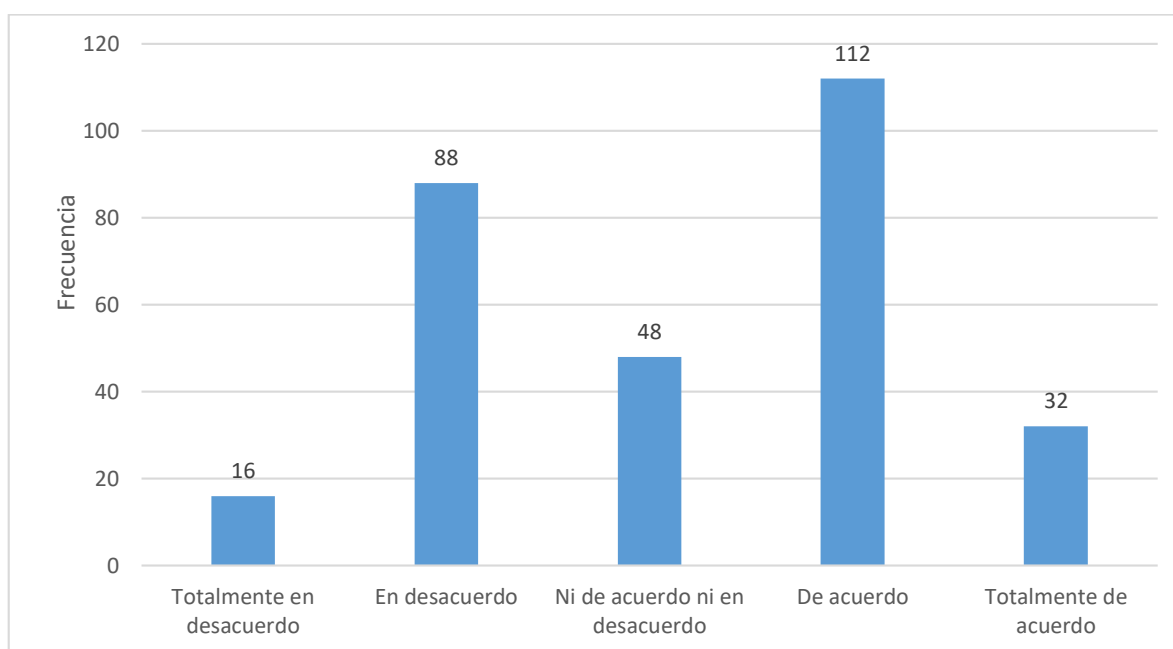


Figura 13. Percepción en la economía del proceso sobre la repercusión de la audiencia de conciliación en la carga procesal del proceso ordinario laboral.

De acuerdo a los resultados expresados de la tabla y figura 13, de los cuales se encuestaron a 296 miembros de la comunidad jurídica, en razón a la economía en el proceso ordinario laboral, la mayoría (112) indicaron que se encuentran en de acuerdo a que exista una división de los actos procesales en donde garantiza que la audiencia de conciliación mejore la economía y disminuya la carga procesal; sin embargo, en su minoría de la población muestral (16), expresan que se encuentran totalmente en desacuerdo.

Cuadro 14. *Disminución de actuaciones procesales.*

Items	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	8	2,7
En desacuerdo	48	16,2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	5,4
De acuerdo	160	54,1
Totalmente de acuerdo	64	21,6
Total	296	100,0

Fuente: Ficha de recolección de datos.

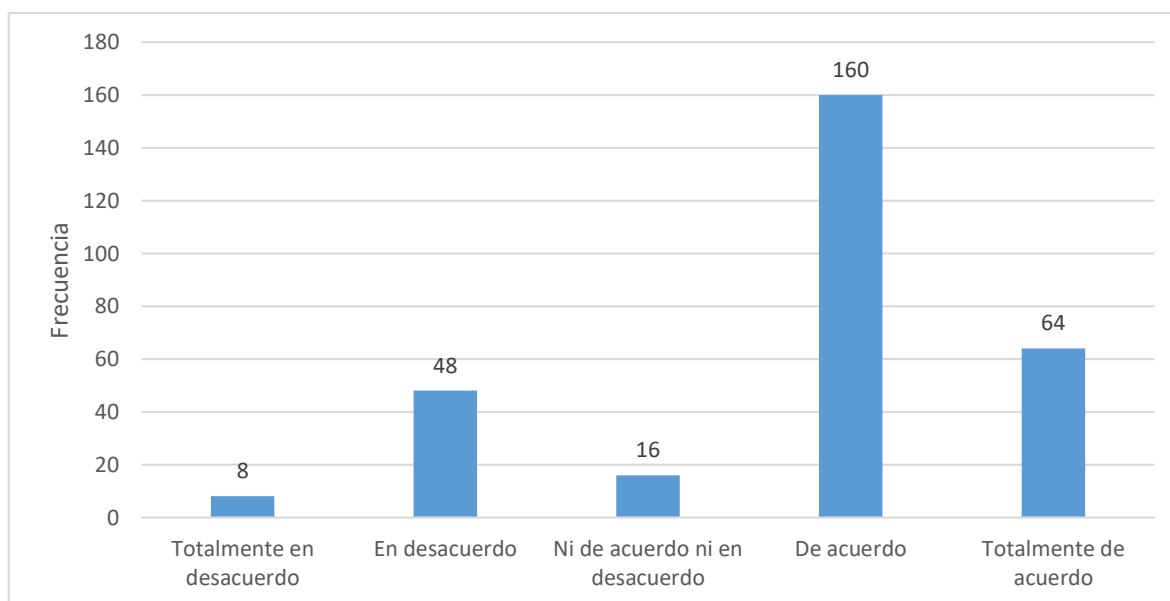


Figura 14. Percepción en la disminución de actuaciones procesales sobre la repercusión de la audiencia de conciliación en la carga procesal del proceso ordinario laboral.

De acuerdo a los resultados expresados de la tabla y figura 14, se encuestaron 296 miembros de la comunidad jurídica, en razón a la disminución de actuaciones procesales, la mayoría (160) indicaron que se encuentran de acuerdo a que la participación activa del juez en la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral influye en la disminución de las actuaciones procesales y la carga procesal; por otra parte, en su minoría de la población muestral (8), expresan que se encuentran totalmente en desacuerdo.

4.1.4. Resultados de la percepción sobre la **repercusión de la audiencia de conciliación en la carga procesal del proceso abreviado laboral**, desde sus diferentes indicadores.

ÍTEMS	TED (-2)		ED (-1)		N (0)		EA (1)		TEA (2)		X	DS
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Prontitud de solución												
15. El modelo de la conciliación en audiencia única dentro del proceso abreviado laboral genera una pronta solución a los procesos laborales	16	5.4	24	8.1	16	5.4	200	67.6	40	13.5	0.76	0.972
Liberación de agenda procesal												
16. La forma correcta de aplicación de la conciliación en audiencia única repercute en la liberación de la agenda procesal.	8	2.7	16	5.4	32	10.8	200	67.6	40	13.5	0.84	0.824
Economía en el proceso												
17. La concentración de los actos procesales garantiza que la conciliación en audiencia única mejore la economía y disminuya la carga procesal.	16	5.4	16	5.4	8	2.7	192	64.9	64	21.6	0.92	0.971
Disminución de actuaciones procesales												
18. La participación del juez en la conciliación de audiencia única influye en la disminución de actuaciones procesales y la carga procesal.	8	2.7	24	8.1	56	18.9	136	45.9	72	24.3	0.81	0.984
											0.83	0.94

Fuente: El autor. X: media. DS: desviación estándar.

Cuadro 15. *Prontitud de solución.*

Items	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	16	5,4
En desacuerdo	24	8,1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	5,4
De acuerdo	200	67,6
Totalmente de acuerdo	40	13,5
Total	296	100,0

Fuente: Ficha de recolección de datos.

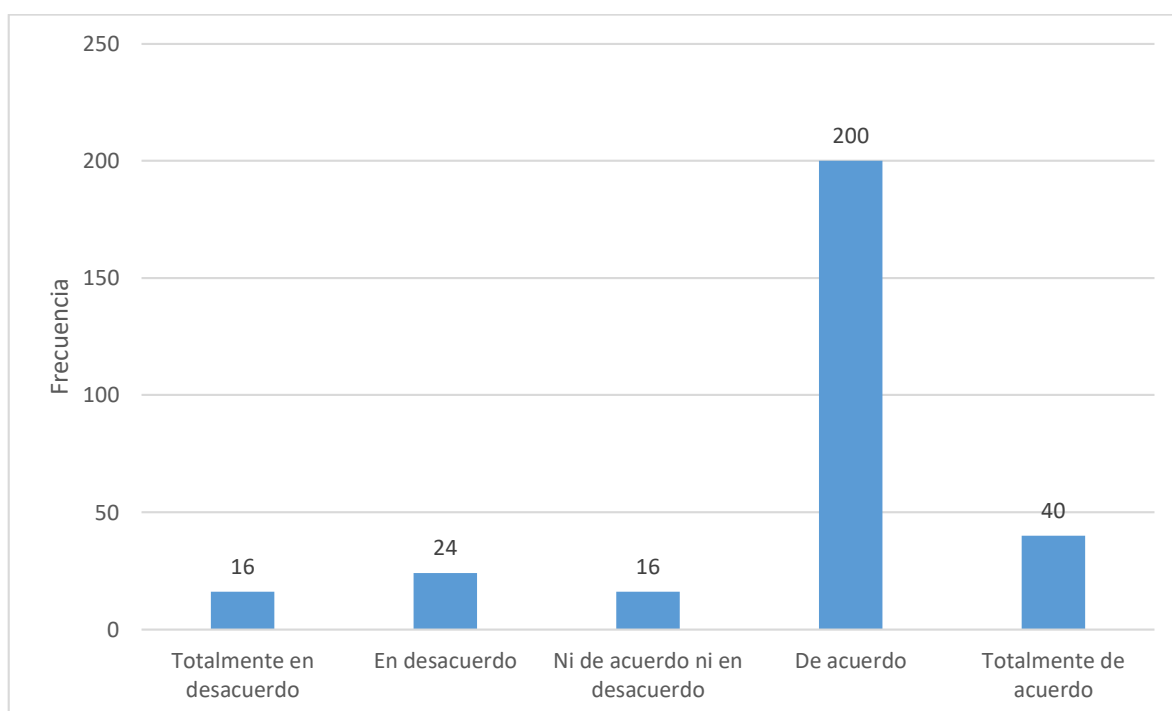


Figura 15. Percepción de la prontitud de solución sobre la repercusión de la audiencia de conciliación en la carga procesal del proceso abreviado laboral.

En los resultados expresados de la tabla y figura 15, se encuestaron 296 miembros de la comunidad jurídica, en razón al modelo de conciliación en la audiencia única dentro del proceso abreviado laboral, la mayoría (200) indicaron que se encuentran de acuerdo generando una prontitud en la solución a los procesos laborales; por el contrario, en su minoría de la población muestral (16), expresan que se encuentran totalmente en desacuerdo y se mantienen en neutral.

Cuadro 16. Liberación de agenda procesal.

Items	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	8	2,7
En desacuerdo	16	5,4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	32	10,8
De acuerdo	200	67,6
Totalmente de acuerdo	40	13,5
Total	296	100,0

Fuente: Ficha de recolección de datos.

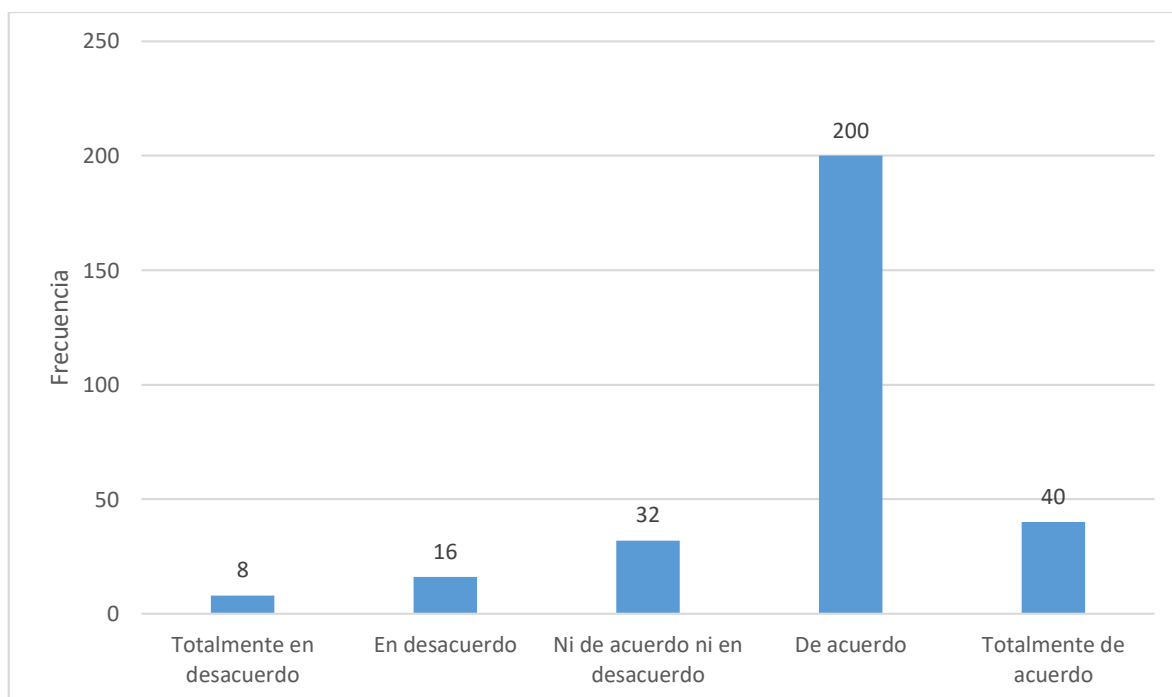


Figura 16. Percepción de la liberación de la agenda procesal sobre la repercusión de la audiencia de conciliación en la carga procesal del proceso abreviado laboral.

En relación a los resultados observados de la tabla y figura 16, se encuestaron 296 miembros de la comunidad jurídica, en razón a la forma correcta de aplicación de la conciliación en la audiencia única en el proceso abreviado laboral, la mayoría (200) indicaron que se encuentran de acuerdo a que ello repercute a favor de la liberación de la agenda procesal; sin embargo, en su minoría (8), expresan que se encuentran totalmente en desacuerdo.

Cuadro 17. Economía del proceso.

Items	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	16	5,4
En desacuerdo	16	5,4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	2,7
De acuerdo	192	64,9
Totalmente de acuerdo	64	21,6
Total	296	100,0

Fuente: Ficha de recolección de datos.

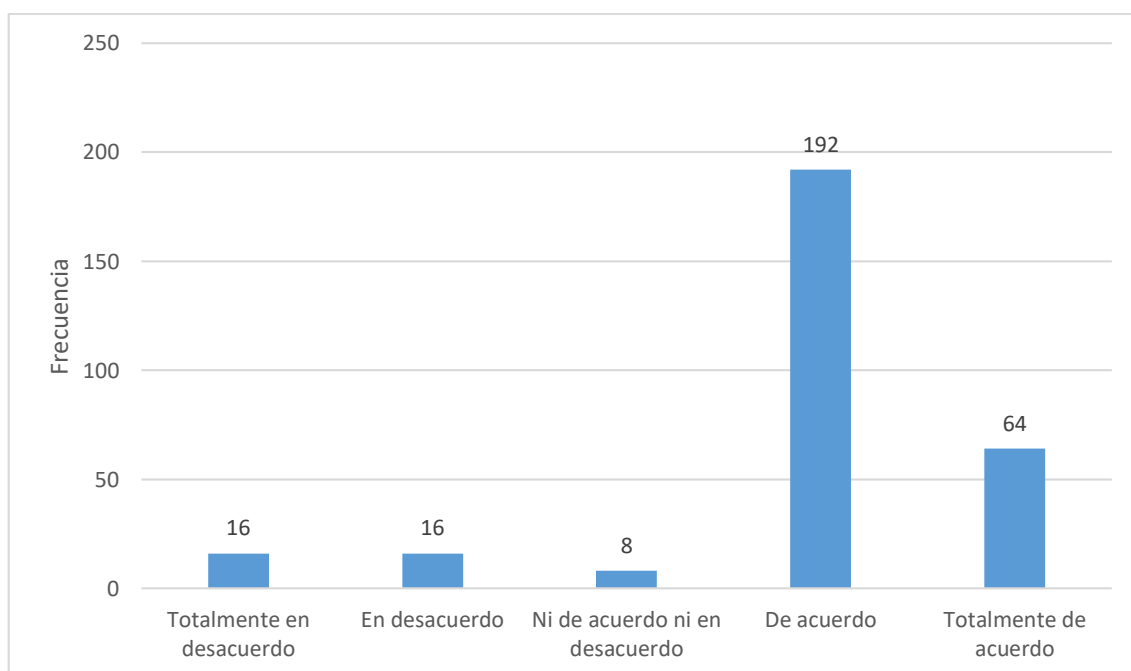


Figura 17. Percepción de la economía del proceso sobre la repercusión de la audiencia de conciliación en la carga procesal del proceso abreviado laboral.

De acuerdo a los resultados plasmados de la tabla y figura 17, se encuestaron 296 miembros de la comunidad jurídica, en razón a la economía en el proceso abreviado laboral, la mayoría (192) indicaron que se encuentran de acuerdo a que exista una concentración de los actos procesales en donde garantice que la audiencia de conciliación en audiencia única mejore la economía y disminuya la carga procesal; sin embargo, en su minoría de la población muestral (8), expresan que se encuentran neutral.

Cuadro 18. Disminución de actuaciones procesales

Items	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	8	2,7
En desacuerdo	24	8,1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	56	18,9
De acuerdo	136	45,9
Totalmente de acuerdo	72	24,3
Total	296	100,0

Fuente: Ficha de recolección de datos.

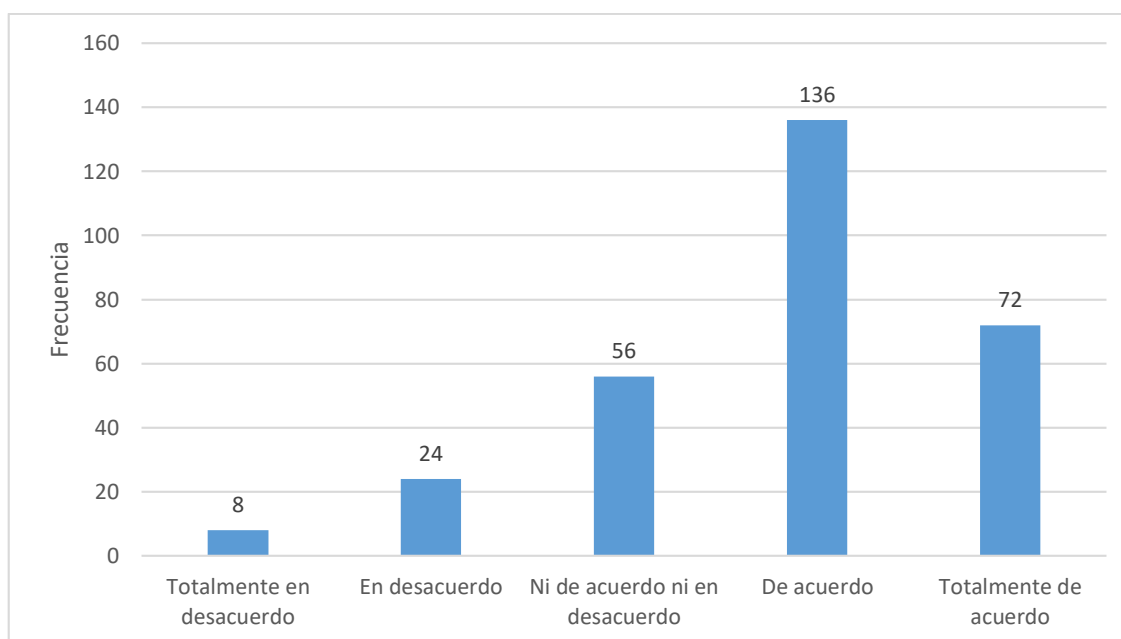


Figura 18. Percepción de la disminución de actuaciones procesales sobre la repercusión de la audiencia de conciliación en la carga procesal del proceso abreviado laboral.

De acuerdo a los resultados expresados de la tabla y figura 18, se encuestaron 296 miembros de la comunidad jurídica, en razón a la disminución de actuaciones procesales, la mayoría (136) indicaron que se encuentran de acuerdo a que la participación activa del juez en la conciliación de audiencia única en el proceso abreviado laboral influye en la disminución de las actuaciones procesales y la carga procesal; por otro lado, en su minoría de la población muestral (8), expresan que se encuentran totalmente en desacuerdo.

4.1.5. Resultados sobre la variable percepción de la **audiencia de conciliación en el proceso ordinario y abreviado laboral**, desde sus diferentes indicadores.

Cuadro 19. Matriz de correlación entre elementos de la variable percepción de la comunidad jurídica de la audiencia de conciliación (prueba de correlación de Tau C de Kendall).

		PROCESO ABREVIADO					
		P6	P7	P8	P9	P10	
PROCESO ORDINARIO	P1	Coeficiente de correlación	,379**	,385**	,267**	,374**	,147**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,003
	P2	Coeficiente de correlación	,372**	,330**	,258**	,380**	,128*
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,015
	P3	Coeficiente de correlación	,417**	,664**	,630**	,207**	-,076
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,132
	P4	Coeficiente de correlación	,266**	,188**	,158**	,426**	-,155**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,002	,000	,002
	P5	Coeficiente de correlación	,295**	,195**	,203**	-,002	,576**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,965	,000

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

Fuente: IBM SPSS Statistics versión 25 – Datos procesados.

En el cuadro 19 se puede apreciar que, según el resultado estadístico para conocer la percepción de la comunidad jurídica sobre la audiencia de conciliación, hay una correlación significativa entre el indicador acuerdo pacífico de la dimensión del proceso ordinario laboral con la asistencia de las partes y las formulas conciliatorias del proceso abreviado laboral; en donde arroja como resultado que se encuentran asociados positivamente con un valor de 0,664 y un nivel de sig. en 0,000 con lo que podemos afirmar que la relación es significativa.

4.1.6. Resultados sobre la variable percepción sobre la **repercusión de la audiencia de conciliación en el proceso ordinario y abreviado laboral**, desde sus diferentes indicadores.

Cuadro 20. Matriz de correlación entre elementos de la variable percepción sobre la repercusión de la audiencia de conciliación en la carga procesal (prueba de correlación de Tau C de Kendall).

		PROCESO ABREVIADO				
		P15	P16	P17	P18	
PROCESO ORDINARIO	P11	Coeficiente de correlación	,569**	,497**	,466**	,360**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
	P12	Coeficiente de correlación	,537**	,469**	,246**	,382**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
	P13	Coeficiente de correlación	,464**	,295**	,465**	,211**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
	P14	Coeficiente de correlación	,506**	,474**	,669**	,333**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000

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

Fuente: IBM SPSS Statistics versión 25 – Datos procesados.

En el cuadro 19 se puede apreciar que, según el resultado estadístico para conocer la percepción sobre la audiencia de conciliación en la carga procesal, hay una correlación significativa entre el indicador disminución de actuaciones procesales de la dimensión del proceso ordinario laboral y el indicador economía del proceso en la dimensión del proceso abreviado laboral; en donde arroja como resultado que se encuentran asociados positivamente con un valor de 0,669 y un nivel de sig. en 0,000 con lo que podemos afirmar que la relación es significativa.

Cuadro 21. Correlación de variables aplicando Tau C de Kendall.

		Variable 2	
Variable 1		0,535	Coefficiente de Correlación
		0,000	Sig. (bilateral)
		296	Numero de encuestados

Fuente: IBM SPSS Statistics versión 25 – Datos procesados.

En el cuadro 20 se puede apreciar que según el resultado estadístico para conocer si “la percepción de la comunidad jurídica sobre la audiencia de conciliación” está relacionada con la “percepción sobre la repercusión de la audiencia de conciliación en la carga procesal”; se realizó en el programa (IBM SPSS Statistics versión 25) el cálculo estadístico respectivo aplicando la **prueba de correlación de Tau C de Kendall**, obteniendo un n° encuestados = 296 - una Sig. = 0,000 y con un coeficiente de correlación tanto la variable 1 como la variable 2 en donde arroja como resultado que se encuentran asociados positivamente con un valor de 0,535 con lo que podemos afirmar que la relación es significativa.

En ese orden de ideas, al obtener $p \leq 0.005$ conforme al criterio de toma de decisiones se infiere que existe asociación entre la percepción de la comunidad jurídica sobre la audiencia de conciliación y su repercusión en la carga procesal del Módulo Corporativo Laboral Tumbes, aceptando de esa manera la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSION DE LOS RESULTADOS

5.1. Dimensión percepción sobre la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral.

El presente estudio muestra 296 miembros de la comunidad jurídica que fueron encuestados para conocer la percepción que éstos tienen acerca de la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral, de ese modo el **cuadro 01** refleja que, en su mayoría consideran que la participación activa del juez es influyente para la solución del conflicto de intereses entre las partes, que se lleven a cabo en el proceso ordinario laboral; así mismo, en el **cuadro 04**, la mayor parte de la población muestral indican que la fase de ejecución en la audiencia de conciliación en su estructura es compatible con la celeridad del proceso.

Resultados similares, encontramos en el trabajo de investigación de Rebollar Martínez (2018), donde señala que la conciliación es un mecanismo viable que ha demostrado en diversos ordenamientos su eficacia, incluso a nivel internacional utilizando el mecanismo apropiado, la normatividad, la estructura y la forma en que deben ser empleados los medios de solución de conflictos, sin duda, tal implementación da la posibilidad de obtener una solución pronta a las controversias laborales sin renunciar a derechos que perjudiquen el acceso a la justicia. Pues lo que se busca, es el protagonismo y participación de los intervinientes para que éstos construyan la mejor forma posible a la solución de sus problemas laborales. Por su parte, Yana Yanqui (2017), refiere que la Nueva Ley Procesal Laboral N° 29497, busca que exista cercanía del juez a las partes, que se respeten y que se plasmen en los casos los siguientes principios, celeridad, oralidad y veracidad.

Definitivamente, la percepción de la comunidad jurídica confirma con otras investigaciones que la participación activa del juez cumple un papel fundamental en la audiencia de conciliación para dar solución a los problemas laborales que se presenten una entidad pública o empresa privada, de la misma manera, se confirma con otros autores que el tiempo del proceso ordinario laboral es un factor esencial para que el juez respete el principio de celeridad y fomente los acuerdos conciliatorios entre las partes procesales.

De acuerdo a los resultados mostrados en el **cuadro 02**, se determinó que, la mayoría de la población muestral encuestada reconoce que la asistencia de las partes en el proceso ordinario es esencial para formular propuestas conciliatorias; de este modo, resultados similares de Arias Borrayo (2008), menciona que al no aplicarse la fase de conciliación en el proceso laboral, éstas contribuirían a que las personas individuales o jurídicas sean perjudicadas, derivado del vínculo laboral que existió o existe entre la dependencia estatal y trabajadores. Por lo tanto, los diferentes estudios confirman los resultados de la percepción que tienen los miembros de la comunidad jurídica a la cual se encuestó.

De los resultados obtenidos en el **cuadro 03**, la mayor parte de la población muestral expresaron su percepción a favor del acuerdo pacífico que debería existir entre las partes en la audiencia de conciliación, ya que favorece al restablecimiento de las relaciones generando una cultura de paz; por lo contrario, los resultados de Arias Borrayo (2008), mencionan que la Procuraduría General, como representante del Estado de Guatemala e instituciones públicas, no puede llegar a un acuerdo laboral con la parte demandante como lo establece la Ley Orgánica del Ministerio Público sin previa autorización por norma expresa y como consecuencia el proceso laboral se realiza de forma más compleja y a partir de ahí la parte demandante desiste o se allana en el proceso. A su vez, esto es un obstáculo para los derechos de los trabajadores, en donde se propone la posibilidad en que la norma sea más flexible para que las partes procesales puedan arribar acuerdos conciliatorios y así se cumpliría la razón de ser de una conciliación utilizando como un mecanismo alternativo de solución de conflictos laborales.

Se puede colegir que, la percepción de la comunidad jurídica no concuerda con Arias, ya que es un país distinto y con normativas que imposibilitan solucionar los problemas laborales; cabe mencionar, que para brindar un diagnóstico certero se debe considerar las propuestas de ambas partes con el fin de generar una paz social en justicia.

5.2. Dimensión de la percepción sobre la audiencia de conciliación en el proceso abreviado laboral.

El presente estudio muestra 296 miembros de la comunidad jurídica que fueron encuestados para conocer la percepción que éstos tienen acerca de la audiencia de conciliación en el proceso abreviado laboral, de ese modo, los resultados que se reflejan en el **cuadro 09**, respecto a la fase de ejecución de la audiencia de conciliación, la mayoría indicaron que se encuentran de acuerdo que la estructura del proceso abreviado laboral es compatible con la celeridad en el proceso. Para Hernandez Custodio (2019), en sus resultados menciona que existe vulneración del principio de celeridad en razón del proceso ordinario laboral y su eficacia en función al efecto de la conciliación; es decir, no está alcanzando un efecto positivo, de nada sirve tener separado una fase de la otra, por lo que se debe proceder a la unificación de las vías procesales, en otras palabras, optar por la estructura de un proceso como la audiencia única del proceso abreviado laboral, esto permitirá tener un proceso más célere y concentrado.

De ello podemos mencionar que, la percepción de la comunidad jurídica coincide con Hernández, ya que la estructura del proceso abreviado laboral en la fase de ejecución de etapa de la audiencia de conciliación cumple con el principio de la celeridad del proceso en donde se concentran las etapas procesales en una sola audiencia única razón de ello ayuda a que los trabajadores obtengan una mejor respuesta célere por parte de sus procesos judiciales.

Por otro lado, los resultados obtenidos en el **cuadro 08**, de los 296 miembros de la comunidad jurídica encuestados, manifestaron estar de acuerdos en su mayoría que se deben de practicar los acuerdos pacíficos entre las partes en la audiencia de conciliación del proceso abreviado laboral, ya que favorecen al restablecimiento y fortalecimiento de las relaciones generando una cultura de paz. En esa línea de ideas afirma Cordova Clemente (2017), en su tesis lo cual menciona que el 35.48% se encontró totalmente de acuerdo acerca de la cultura de paz y un 6.45% señalo están totalmente en desacuerdo.

De ello se desprende que esta alternativa social para las audiencias de conciliaciones laborales es fundamental ya que así aumentarían un clima armonioso entre las partes y mejorarán las idiosincrasias respecto al concepto que no todo debe acabar en conflictos, es ahí en que el legislador debe de poner mayor énfasis encontrando estrategias para poder optar medidas de solución rápidas que sean propuestas conciliatorias equilibradas sin llegar a extender un proceso laboral por años, y ello se podría hacer a través del dialogo y la negociación con un rol activo del juez.

Entonces podemos afirmar que la percepción de la comunidad jurídica concuerda con Córdova en su investigación dado que ello revela que es necesario tener una cultura de paz social en justicia siempre y cuando existan mecanismo y estrategias de solución por parte del juez y de las partes procesales que intervienen en un proceso laboral.

Asimismo, de los resultados tabulados estadísticamente en el **cuadro 10**, de los 296 miembros de la comunidad jurídica encuestados, respecto a la fase de ejecución de la audiencia de conciliación en el proceso abreviado laboral, la mayoría indicaron que se encuentran en desacuerdo que sea un mero trámite.

Entonces haciendo una contrastación por Díaz Arce, Nérida Fiorella y Diestra Arevalo (2017), en donde argumentan que el nivel de eficacia de la audiencia única es mayor que la audiencia de conciliación, ya que se ven mayores posibilidades de conciliación en la audiencia única que en la audiencia de conciliación del proceso ordinario laboral, con ello se colige que efectivamente la audiencia única en el proceso abreviado no es un mero formalismo, dado que, por ser pretensiones no tan complejas se puede conciliar siempre y cuando haya una buena participación activa del juez y asistencia de las partes para proponer propuestas de conciliación.

Esto pone en evidencia de resulta necesario la asistencia de las partes en una audiencia de conciliación para que ello no resulte una etapa muerta o un mero formalismo y así cumpla su fin que es la solución del conflicto de interés de manera pronta.

5.3. Dimensión de la percepción sobre la repercusión de la audiencia de conciliación en la carga procesal del proceso ordinario laboral.

El presente estudio muestra 296 miembros de la comunidad jurídica que fueron encuestados para conocer la percepción que éstos tienen sobre la repercusión de la audiencia de conciliación en la carga procesal del proceso ordinario laboral, de ese modo, los resultados que se reflejan en el **cuadro 12**, se encuestaron 296 miembros de la comunidad jurídica, en razón a la forma correcta de aplicación de la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral, la mayoría (160) indicaron que se encuentran de acuerdo a que esto repercute en favor a la liberación de la agenda procesal. El reflejo de los resultados por parte de Fernandez Silva (2019), en su trabajo de investigación hace referencia a que las audiencias de conciliación repercuten en carga procesal por sus programaciones fuera del plazo.

Esto se puede manifestar en el sentido que una correcta aplicación de la audiencia de conciliación favorecería la liberación de la agenda procesal que manejan las programaciones de las audiencias de conciliación y las de juzgamiento en donde se tiende a que se alarguen sus plazos, una porque las pretensiones planteadas por los demandantes son complejas que a simple vista no se pueden resolver a través de una conciliación, otras porque al programar fecha para las audiencias de conciliación los asistentes jurisdiccionales no notifican a las partes en su oportunidad, otras porque la parte demandada asiste a la audiencia pero sin las facultades para conciliar en donde se le tiene como rebelde automáticamente pero puede seguir participando del proceso y es por ello que tienen alargarse los plazos y como consecuencia de ello se da la excesiva carga procesal que existe en el juzgado especializado en el módulo corporativo laboral.

De tal modo que la percepción por la comunidad jurídica es aceptable y concuerdan con la investigación de Fernández toda vez que el estudio aplicado va direccionado con las mismas similitudes para una correcta audiencia de conciliación en donde ayudaría a mejorar y a descongestionar la agenda procesal.

De los resultados observados en el **cuadro 11**, se encuestaron 296 miembros de la comunidad jurídica, en razón al modelo de la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral, la mayoría (176) indicaron que se encuentran de acuerdo generando una prontitud en la solución a los procesos laborales, asimismo los resultados del **cuadro 13**, en razón a la economía en el proceso ordinario laboral, la

mayoría (112) indicaron que se encuentran de acuerdo a que exista una división de los actos procesales en donde garantiza que la audiencia de conciliación mejore la economía y disminuya la carga procesal.

Relación significativa con los resultados de Yana Yanqui (2017), en su tesis de la cual menciona que si se aplicara una eficaz audiencia de conciliación con los principios de celeridad, oralidad y veracidad se podrá aminorar la carga procesal de los tribunales, así como también reducir el costo y la demora en la resolución de los conflictos.

Definidamente las percepciones de la comunidad jurídica guardan relación con Yana Yanqui en donde la nueva ley procesal de trabajo en el proceso ordinario laboral posee un modelo de audiencia de laboral que genera una pronta solución a los procesos laborales y aunado a ello tenemos que su estructura se encuentra dividida garantizando una etapa apropiada para las conciliaciones en donde pueda culminar un proceso laboral a través de un acta de acuerdo conciliatorio mejorando la economía de la parte demandante y disminuyendo la carga procesal en el juzgado laboral.

De acuerdo a los resultados expresados en el **cuadro 14**, se encuestaron 296 miembros de la comunidad jurídica, en razón a la disminución de actuaciones procesales, la mayoría (160) indicaron que se encuentran de acuerdo a que la participación activa del juez en la audiencia de conciliación del proceso ordinario laboral influye en la disminución de las actuaciones procesales y la carga procesal. Siguiendo esa línea de ideas Fernandez Silva, (2019), explica que la conciliación es ineficaz a causa de políticas, presupuesto, el desconocimiento de las bondades de la conciliación, la deficiencia en asesoramiento del abogado de la parte demandante, falta de capacitación de los jueces y abogados en técnicas de conciliación, el tiempo de conciliación, la excesiva carga procesal.

Ello en razón a que los jueces y/o magistrados tienen que poner mayor énfasis a las conciliaciones laborales para que ello influya a la disminución de las actuales procesales sin pasar a un juzgamiento anticipado o al juzgamiento propio de los procesos laborales, en donde ello causa una excesiva carga procesal.

5.4. Dimensión de la percepción sobre la repercusión de la audiencia de conciliación en la carga procesal del proceso abreviado laboral.

El presente estudio muestra 296 miembros de la comunidad jurídica que fueron encuestados para conocer la percepción que éstos tienen sobre la repercusión de la audiencia de conciliación en la carga procesal del proceso abreviado laboral, de ese modo, los resultados que se reflejan en el **cuadro 15**, se encuestaron 296 miembros de la comunidad jurídica, en razón al modelo de conciliación en la audiencia única dentro del proceso abreviado laboral, la mayoría (200) indicaron que se encuentran de acuerdo generando una prontitud en la solución a los procesos laborales.

El autor Cordova Clemente, (2017), menciona que la mitad de trabajadores se encuentra totalmente de acuerdo, acerca que existe la carga procesal en el proceso ordinario laboral y un porcentaje en minoría totalmente desacuerdo, generando lentitud en los procesos judiciales y creando malestar a los trabajadores del poder judicial por no poder desarrollar su labor eficiente.

De acuerdo a los resultados plasmados en el **cuadro 17**, se encuestaron 296 miembros de la comunidad jurídica, en razón a la economía en el proceso abreviado laboral, la mayoría (192) indicaron que se encuentran de acuerdo a que exista una concentración de los actos procesales en donde garantice que la audiencia de conciliación en audiencia única mejore la economía y disminuya la carga procesal. Resultados semejantes por Díaz Arce, Nérida Fiorella y Diestra Arevalo, (2017), explica que la audiencia de conciliación se creó para conciliar, el nivel de eficacia de dicha audiencia (12.43%) genera que gran parte de las causas judiciales sean resultas por el juzgador mediante una sentencia; y, ello vulnera el principio de celeridad y economía procesal, ya que genera mayor sobrecarga procesal de que existe. Agregado a ello mencionan que la audiencia única tiene 33.92% de eficacia de conciliación, en virtud de su estructura en donde respeta los principios de celeridad y economía procesal. Este resultado concuerda con lo presentado en el cuadro antes descrito por la percepción de la comunidad jurídica.

VI. CONCLUSIONES

1. A través del presente trabajo de investigación se llegó a la conclusión que, al analizar las percepciones de la comunidad jurídica sobre la audiencia de conciliación frente a la percepción sobre la repercusión de la audiencia de conciliación en la carga procesal del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Tumbes, concluimos que la población muestral presenta un gran interés acerca de los criterios tomados en la Audiencia de Conciliación, ya que son conscientes que de no cumplirse afectaría la pronta solución laboral y aumentaría la carga procesal.
2. Por otro lado, se determinó que la percepción de la comunidad jurídica sobre la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral y abreviado del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia tiene un nivel de significancia alto para la solución de interés entre empleadores y trabajadores. A su vez, los indicadores que se encuentran muy asociados es el acuerdo pacífico en donde la población encuestada, indicaron que se encuentran a favor de que éste se aplique entre las partes procesales, ya que favorece al restablecimiento de las relaciones, tal como lo mencionan otros autores y afirman la percepción de la comunidad jurídica, en caso de no cumplirse este sería un obstáculo para los derechos de los trabajadores, por tal razón, es importante brindar un diagnóstico certero para generar una cultura de paz social en justicia. Así mismo, también se encuentran asociado la asistencia de las partes, en donde es fundamental para formular propuestas conciliatorias.
3. Así mismo, se pudo determinar que el nivel de la carga procesal en el Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia tiene un nivel de significancia alto, debido a que los procesos se alargan hasta la última instancia y esto genera la dilatación en la obtención de los derechos laborales que le corresponde al trabajador. Cabe mencionar que, también existe una correlación significativa entre el indicador disminución de actuaciones procesales y la economía del proceso; en donde se manifiesta que la participación de los jueces laborales tienen que cumplir un rol activo practicando el dialogo y las negociaciones en las audiencias de conciliación, con el fin de que ello no pase a una etapa de juzgamiento anticipado o al

juzgamiento propiamente dicho, determinando los derechos laborales en una sentencia y no en un acta de acuerdo conciliatorio que es más factible y así contribuiría a la economía del proceso teniendo en cuenta que va ligado a la aplicación de los principios de la nueva ley procesal del trabajo como la celeridad y la economía procesal para evitar el congestionamiento de la carga procesal.

4. Finalmente, al establecer la relación entre la percepción de la comunidad jurídica sobre la audiencia de conciliación está relacionada con la percepción sobre la repercusión de la audiencia de conciliación en la carga procesal del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Tumbes, podemos concluir que existe una relación significativa positiva para encontrar pronta solución de conflictos laborales y al descongestionamiento de los procesos judiciales que finalmente alargan el proceso y el trabajador se ve afectado.

VII. RECOMENDACIONES

1. Exhortar a la comunidad jurídica de Tumbes para que se capaciten a cerca de la audiencia de conciliación de la nueva ley procesal de trabajo en el proceso ordinario laboral y abreviado laboral; así mismo, incitamos a que las Universidades del país presten mayor énfasis en la enseñanza de los procesos básicos del derecho laboral a sus alumnos, pudiendo desarrollar concursos de simulaciones que sirvan de modelo para los acuerdos conciliatorios y de esa manera se puedan desarrollar en la práctica legal, con la finalidad de contribuir a la celeridad de los procesos sin afectar los derechos de los trabajadores.
2. Sugerir al área encargada de capacitaciones y al Equipo Técnico de la Corte Superior de Justicia de Tumbes que se implemente la Nueva Ley Procesal de Trabajo a través del trabajo en conjunto y brindando propuestas de capacitaciones tanto a los jueces que imparten justicia laboral, otorgando el tiempo requerido en la etapa conciliatoria e informar a los sujetos procesales el propósito, las ventajas y los objetivos de la audiencia de conciliación, procurando con ello resolver la litis con un acuerdo conciliatorio; al personal administrativo que se encarga de dinamizar el tramite procedimental en base a resultados positivos para la mejora en la disminución de la carga procesal descongestionando sus despachos a cargo; como por ejemplo se realicen charlas de actualizaciones y así poder generar una paz social en justicia.
3. Que se incluyan instrumentos legales como ciertas pautas o criterios que deben adoptar los jueces, respetando los principios de celeridad, oralidad y economía del proceso para llevar en la práctica una buena audiencia de conciliación y que los test de disponibilidad de derechos de los trabajadores sean más flexibles y en buena cuenta que las entidades públicas y empresas privadas tenga la voluntad de conciliar y que la norma sea obligatoria para buscar las prontas soluciones de conflictos en una audiencia de conciliación tanto en el proceso ordinario como en el proceso abreviado laboral.

4. Finalmente, se sugiere que el estado peruano implemente tecnología digital en todos los juzgados laborales, con la intención de ser más expeditivos los procesos laborales y que en la práctica se cumplan y de ser necesario sancionar a los abogados que busquen dilatar el proceso con escritos innecesarios y no arriben acuerdos conciliatorios, sin incentivar a su patrocinado para que ellos tengan una cultura armoniosa; cabe resaltar, que se necesita tener mayor personal toda vez que los procesos laborales hoy en día abundan y que la población de trabajadores crece más y más, en donde el empleador se aprovecha muchas veces de la mayor demanda que existe en el mercado, lo cual genera que los pagos sean irrisorios y que las contrataciones sean de modalidad eventual; por tal razón, se necesita tener una seguridad jurídica laboral en óptimas condiciones.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anhuaman Orbegoso, Leslie Daniela y Castro Castillo, E. G. (2018). *La ineficacia de la doble audiencia en el proceso ordinario laboral para garantizar el derecho de la tutela jurisdiccional efectiva*. [Universidad Nacional de Trujillo].
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Arce Huaches, E. (2019). *Relación entre la aplicación del juzgamiento anticipado y el incremento de la carga procesal del Módulo Corporativo Laboral de Tumbes del 2016 a Marzo del 2019* [Universidad Nacional de Tumbes].
[http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/UNITUMBES/1042/QUILICHE CABANILLAS%20IRMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/UNITUMBES/1042/QUILICHE%20CABANILLAS%20IRMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arce Ortiz, E. G. (2016). Los principios en el derecho procesal de trabajo peruano. *Pensamiento Jurídico*, 0(339–364).
[http://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/168169/Elmer Arce Ortiz.pdf?sequence=1](http://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/168169/Elmer%20Arce%20Ortiz.pdf?sequence=1)
- Arévalo Vela, J. (2018). Los principios del proceso laboral. *Lex*, 16(22), 18.
<https://doi.org/10.21503/lex.v16i22.1657>
- Arias Borrayo, E. A. (2008). *Aplicación de la fase de conciliación en el proceso laboral por parte del estado de Guatemala y como consecuencia violación al principio de igualdad constitucional*. [Universidad de San Carlos de Guatemala].
http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_7575.pdf
- Arias Gómez, J., Villasís Keever, M. Á., & Miranda Novales, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201.
<https://doi.org/10.29262/ram.v63i2.181>
- Benemérita, P. R. (2018). Percepción y perspectiva: vicios (distorsiones) e inversiones de nuestra visión de la realidad humana y de sus valores debido a la percepción y sus alteraciones. *Correlatos*, 1(1), 69–82.
https://www.upaep.mx/templates/cefes/docs/03_percepcion_perspectiva.pdf
- Cabrejo Vega Loursoc, E. de J. (2019). Integración de audiencia de conciliación y juzgamiento frente a la carga procesal en el proceso ordinario laboral en Chiclayo. [Universidad Señor de Sipán]. In *Universidad señor de sipán*.
<https://doi.org/10.5354/0717-8883.1983.23762>
- Campos Torres, S. (2011). La Conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Derecho & Sociedad*, 0(37), 8. file:///C:/Users/abc/Downloads/13174-Texto del artículo-52463-1-10-20150713 (1).pdf
- Cardona Valencia, R. D. y L. M. O. A. (2012). *Percepciones de los abogados sobre el objeto del derecho*. 19, 149–155. file:///C:/Users/abc/Downloads/Dialnet-PercepcionesDeLosAbogadosSobreElObjetoDelDerecho-5621402 (2).pdf
- Chacon Amado, Franklin Fernando y Mattos Panta, E. C. (2015). *La ineficacia de la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral regulado por la ley N° 29497*. [Universidad Nacional de Trujillo]. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/1076>
- Cordova Clemente, J. Y. (2017). Factores que incrementan la carga procesal en los procesos judiciales de los juzgados laborales permanente, Lima Este.-2017. [Universidad Cesar Vallejo]. In *Universidad Cesar Vallejo*.
<https://doi.org/10.5354/0717-8883.1983.23762>
- Corte Suprema de Justicia de la Republica. (2014). *Pleno de jurisdicción* (p. 75).
- Cristoval de la Cruz, T. (2020). *El principio de oralidad y la sentencia en procesos*

laborales. *La realidad en la Corte de Junín*. 2.

- De Lama Laura, M. G. (2019). El proceso laboral regulado en la ley 29497 algunas reflexiones a casi diez años de su entrada en vigencia. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 29.
- Díaz Arce, Nérida Fiorella y Diestra Arevalo, T. (2017). *El nivel de eficacia de la audiencia de conciliación y el de la audiencia única en el proceso laboral*. [Universidad Nacional de Trujillo]. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/9300>
- Fernandez Silva, Y. L. (2019). *Eficacia de la audiencia de conciliación judicial en el proceso laboral en el Perú* [Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/21012>
- Gago Garay, E. J. M. (2004). *La conciliación laboral en el Perú*. <https://biblioteca.cejamerica.org/bitstream/handle/2015/4071/peru-gago-conciliacion-laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gamarra Vélchez, L. (2011). La Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497. *Derecho & Sociedad*, 0(37), 200–211. file:///C:/Users/abc/Downloads/13173-Texto del artículo-52459-1-10-20150713.pdf
- Guitierrez Huaman, R. Ju. (2017). La conciliación extrajudicial y su incidencia en la disminución de la carga procesal, primer juzgado civil de huancavelica en el 2016 [Universidad Nacional de Huancavelica]. In *Вестник Росздравнадзора* (Vol. 4). <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1591>
- Hernandez Custodio, E. J. (2019). El efecto de la conciliación en el proceso ordinario laboral frente a la vulneración del principio de celeridad y concentración procesal [Universidad nacional Pedro Ruiz Gallo]. In “*El efecto de la conciliación en el proceso ordinario laboral frente a la vulneración del principio de celeridad y concentración procesal.*” <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/5309>
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación: las tres rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. In *Mc Graw Hill* (Vol. 1, Issue Mexico). http://www.mhhe.com/latam/sampieri_mi1e
- Huamán Estrada, E. N. (n.d.). *Los principios del proceso laboral peruano en la nueva ley procesal de trabajo*. 2008, 55–70. file:///C:/Users/abc/Downloads/6_4-Huaman-Estrada.pdf
- Lluncor Chumioque, G. D. R. (2019). *Proponer que la contestación de la demanda se efectúe antes de la fecha de la audiencia de conciliación señalada en el proceso ordinario laboral*. 12. file:///C:/Users/abc/Downloads/1181-Texto del artículo-4045-2-10-20200913.pdf
- Llor De Tamariz, M. (2014). Introducción - Investigación en ciencias sociales. *Alternativas*, 15(3), 83. <http://alcazaba.unex.es/asg/400758/MATERIALES/INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN EN CC.SS..pdf>
- Ñaupas, H., & Paitán, Marcelino Raúl Valdivia Dueñas, Jesús Josefa Palacios Vilela, H. E. R. D. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Osorio Villegas, A. M. (2002). Conciliación mecanismo alternativo de solución de conflictos por excelencia [Pontificia universidad Javeriana]. In *Enciclopedia de Paz y Conflictos* (Vol. 1). <https://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere4/Tesis-15.pdf>
- Preciado Morán, A. L. (2016). *Curso “ Los Procesos Especiales En La Nueva Ley Procesal Laboral”*. 84.

[http://repositorio.amag.edu.pe/bitstream/handle/123456789/713/PROCESOS EXPECIALES EN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.amag.edu.pe/bitstream/handle/123456789/713/PROCESOS%20EXPECIALES%20EN%20LA%20NUEVA%20LEY%20PROCESAL%20DEL%20TRABAJO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Puente Bardales, P. M. (2004). *Los Principios en la Nueva ley Procesal de Trabajo N° 29497*. 4.
<https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/528dfe00490b56e29da89d0ace91a86e/PRINCIPIOS+NLPT-Pedro+Puente+Bardales.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=528dfe00490b56e29da89d0ace91a86e>
- Rebollar Martinez, G. (2018). *La Conciliación como complemento esencial para la solución de conflictos laborales en México*. 002478, 198.
<http://riaa2.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.12055/439/REMGRB02T.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Saldarriaga Medina, J. M. (2010). *La inasistencia como causal de rebeldía en la nueva ley procesal de trabajo y sus consecuencias en el proceso abreviado laboral*. 1–4.
[http://www.justiciayderecho.org.pe/revista7/revista7/articulos/LA INASISTENCIA COMO CAUSAL DE REBELDÍA.pdf](http://www.justiciayderecho.org.pe/revista7/revista7/articulos/LA%20INASISTENCIA%20COMO%20CAUSAL%20DE%20REBELDIA.pdf)
- Salinas Meruane, P. y C. C. M. (2009). *Diseños de Investigación en Ciencias Sociales*.
<http://info.bnp.gob.pe/cgi-bin/abnetclwo/o8935/id9b754f68/nt1?acc=165&doc=1>
- Sánchez Flores, F. A. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria*, 13, 101–122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Serrano Gonzales, C. R. (2017). *La conciliación en los procesos laborales en la corte superior de justicia de Huanuco 2013-2015*. [Universidad Nacional de Huanuco].
<https://core.ac.uk/download/pdf/80293278.pdf>
- Sousa, V., Driessnack, M., & Costa, I. (2007). Revisión de diseños de investigación resaltantes para enfermería. Parte1: Diseño de investigación cuantitativa. *Revista Latinoamericana Enfermagem*, 15(3), 6.
http://www.scielo.br/pdf/rlae/v15n3/es_v15n3a22.pdf
- Yana Yanqui, N. (2017). *Eficacia de la conciliación judicial en el proceso laboral y su repercusión en la carga procesal en el Primer Juzgado de Trabajo del Cusco del año 2014* [Universidad andina del Cusco].
http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/800/1/Edder_Tesis_bachiller_2016.pdf

IX. ANEXOS

ANEXO 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Percepción sobre la audiencia de conciliación y su repercusión en la carga procesal del Módulo Corporativo Laboral Tumbes, 2020.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS GENERAL	OBJETIVO GENERAL	VARIABLES	MARCO TEÓRICO (ESQUEMA)	MÉTODOS	
¿Cuál es la percepción de la comunidad jurídica sobre la audiencia de conciliación y su repercusión en la carga procesal del Módulo Corporativo Laboral Tumbes, 2020.?	La percepción de la comunidad jurídica indica una relación significativa entre la audiencia de conciliación y la carga procesal del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Tumbes, durante el año 2020.	Analizar la percepción de la comunidad jurídica sobre la audiencia de conciliación y su repercusión en la carga procesal del Módulo Corporativo Laboral Tumbes, 2020.	V1.- Percepción de la comunidad jurídica sobre la audiencia de conciliación. V2.- Percepción sobre la repercusión de la audiencia de conciliación en la carga procesal.	Bases teóricas - Antecedentes - Definición de términos básicos	Enfoque: Cuantitativo Método: Hipotético – Deductivo. Diseño: No experimental. Tipo de investigación: Descriptivo – Correlacional y explicativo.	
Problemas Específicos	Hipótesis Específicas	Objetivos específicos:				
P.E. 1. ¿Cuál es la percepción de la comunidad jurídica sobre la audiencia de conciliación en el Módulo Corporativo Laboral.?	H.E. 1. : La percepción de la comunidad jurídica sobre la audiencia de conciliación en el Modulo Corporativo Laboral resulta alto para la solución de interés entre empleadores y trabajadores.	1.-. Determinar la percepción de la comunidad jurídica sobre la audiencia de conciliación en el Modulo Corporativo Laboral Tumbes, 2020.			Población: Magistrados 05 Abogados litigantes 872 Personal jurisdiccional 24	Muestra y Muestreo: Abogados litigantes, personal jurisdiccional, administrativo y Magistrados del módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Tumbes.

<p>P.E. 2. ¿Cuál es la percepción sobre la repercusión de la audiencia de conciliación en la carga procesal del Módulo Corporativo Laboral Tumbes, 2020?</p>	<p>H.E. 2. El nivel de la carga procesal en el módulo corporativo laboral es alto, debido a que los procesos se alargan hasta la última instancia y ello genera una dilatación en la obtención de un derecho laboral que le corresponde al trabajador.</p>	<p>2.-. Determinar la percepción sobre la repercusión de la audiencia de conciliación en la Carga procesal en el Módulo Corporativo Laboral Tumbes, 2020</p>	<p>Técnica: Encuesta.</p> <p>Instrumento: Cuestionario.</p> <p>Métodos de Análisis de Investigación: Estadística Inferencial.</p> <p>Estadística inferencial: Correlación de Tau C de Kendall.</p>
<p>P.E. 3. ¿Cómo se relaciona la percepción de la comunidad jurídica sobre la audiencia de conciliación y su repercusión en la carga procesal del Módulo Corporativo Laboral Tumbes, 2020.?</p>	<p>H.E. 3: La percepción de la comunidad jurídica sobre la audiencia de conciliación si se relaciona con la carga procesal del módulo corporativo laboral de la Corte superior de tumbes puesto que este resultado es alto teniendo en cuenta que ayudaría a la pronta solución del conflicto laboral y al descongestionamiento de los procesos judiciales.</p>	<p>3.- . Relacionar la percepción de la comunidad jurídica sobre la audiencia de conciliación y su repercusión en la carga procesal del Módulo Corporativo Laboral Tumbes, 2020.</p>	

ANEXO 02. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V1: Percepción de la comunidad jurídica sobre la audiencia de conciliación.	Es la manera de cómo interpretan los magistrados, abogados y el personal jurisdiccional, los mecanismos de solución frente a un problema laboral de las partes que acuden en voluntad propia a un proceso conciliatorio, teniendo estos las facultades de proponer propuestas conciliatorias que coadyuven a términos justos.	La presente variable se ha dimensionado en los dos tipos de procesos de la nueva ley procesal de trabajo que son el proceso ordinario laboral y el proceso abreviado de los cuales sus indicadores se encuentran claramente vinculados con la percepción de la comunidad jurídica.	Proceso ordinario laboral	Participación activa del juez	ordinal
				Asistencia de las partes y formulas conciliatorias	
				Acuerdo pacífico entre las partes	
				Fase de ejecución y celeridad del proceso	
			Proceso abreviado laboral	Participación activa del juez	
				Asistencia de las partes y formulas conciliatorias	
				Acuerdo pacífico entre las partes	
				Fase de ejecución y celeridad del proceso	
V2: Percepción sobre la repercusión de la audiencia de conciliación en la carga procesal.	Es el enfoque que asumen los magistrados, abogados, demandantes, demandados y trabajadores jurisdiccionales sobre los efectos que tiene la audiencia de conciliación para la solución de sus conflictos de interés en la que se refleja la carga procesal.	La presente variable se ha dimensionado tanto en la percepción en el proceso ordinario laboral y en el proceso abreviado laboral de los cuales sus indicadores se encuentran estrechamente identificados con la carga procesal en el módulo corporativo laboral desde el 2016 al 2020.	Percepción en el proceso ordinario laboral	Prontitud de solución	ordinal
				Liberación de agenda procesal	
				Economía en el proceso	
				Disminución de actuaciones procesales	
			Percepción en el proceso abreviado laboral	Prontitud de solución	
				Liberación de agenda procesal	
				Economía en el proceso	
				Disminución en actuaciones procesales	

ANEXO 03: CUESTIONARIO

Estimado (a) participante:

El presente formulario servirá de instrumento para la recolección de información acerca de la percepción sobre la audiencia de conciliación y su repercusión en la carga procesal del Módulo Corporativo Laboral Tumbes, 2020. Para ello, Le agradezco que sus respuestas sean con total sinceridad de acuerdo a lo que usted considere y/o perciba en el área de trabajo profesional en el que se desenvuelve, motivo por el cual le aseguro total discrecionalidad.

Bach. Braggiant Joseph Willeams Medina Izquierdo

INSTRUCCIONES: Marcar con un aspa (X) la alternativa que Ud. crea conveniente. Se recomienda responder con la mayor sinceridad posible.

(-2) Totalmente en desacuerdo – (-1) En desacuerdo – (0) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (1) De acuerdo – (2) Totalmente de acuerdo

N°	Ítems	Escala de respuesta				
		-2	-1	0	1	2
01	La participación activa del juez en la audiencia de conciliación del proceso ordinario laboral influye en la solución del conflicto de interés entre las partes procesales.					
02	Considera usted que la asistencia de las partes a la audiencia de conciliación del proceso ordinario es esencial para formular propuestas conciliatorias.					
03	El acuerdo pacífico arribado por las partes en la conciliación del proceso ordinario favorece al restablecimiento y fortalecimiento de las relaciones generando una cultura de paz.					
04	La fase de ejecución de la audiencia de conciliación en su estructura del proceso ordinario es compatible con la celeridad del proceso.					
05	La fase de ejecución de la audiencia de conciliación en el proceso ordinario es un mero formalismo.					
06	La participación activa del juez en la audiencia única del proceso abreviado laboral influye en la solución del conflicto de interés entre las partes procesales.					

07	Considera usted que la asistencia de las partes a la audiencia de conciliación del proceso abreviado es esencial para formular propuestas conciliatorias.					
08	El acuerdo pacífico arribado por las partes en la conciliación del proceso abreviado favorece al restablecimiento y fortalecimiento de las relaciones generando una cultura de paz.					
09	La fase de ejecución de la audiencia de conciliación en su estructura del proceso abreviado es compatible con la celeridad del proceso.					
10	La fase de ejecución de la audiencia única en el proceso abreviado laboral es un mero formalismo.					
11	El modelo de la audiencia de conciliación dentro del proceso ordinario laboral genera una pronta solución a los procesos laborales.					
12	La forma correcta de aplicación de la audiencia de conciliación en el proceso ordinario repercute en la liberación de la agenda procesal.					
13	La división de los actos procesales garantiza que la audiencia de conciliación en el proceso ordinario mejore la economía y disminuya la carga procesal.					
14	La participación del juez en la audiencia de conciliación del proceso ordinario influye en la disminución de actuaciones procesales y la carga procesal.					
15	El modelo de la conciliación en audiencia única dentro del proceso abreviado laboral genera una pronta solución a los procesos laborales					
16	La forma correcta de aplicación de la conciliación en audiencia única repercute en la liberación de la agenda procesal.					
17	La concentración de los actos procesales garantiza que la conciliación en audiencia única mejore la economía y disminuya la carga procesal.					
18	La participación del juez en la conciliación de audiencia única influye en la disminución de actuaciones procesales y la carga procesal.					

¡GRACIAS POR SU COLABORACION, BENDICIONES!

ANEXO 04: FORMULACIÓN DE CUESTIONARIO ELECTRÓNICO

Encuesta sobre la audiencia de conciliación y su repercusión en la carga procesal del módulo corporativo laboral Tumbes, 2020

Estimado (a) participante:

El presente instrumento tiene como finalidad recopilar información oportuna respecto a las percepciones sobre la audiencia de conciliación y su repercusión en la carga procesal del módulo corporativo laboral, Tumbes 2020. Solicito su colaboración, agradezco que sus respuestas sean con total sinceridad de acuerdo a lo que usted considere y/o perciba de su trabajo profesional. Por favor responda todos los ítems, un cordial saludo.

Bach. Braggiant Joseph Willeams Medina Izquierdo.

*Obligatorio



Correo electrónico: *

Tu respuesta

Registro ICAT: *

Tu respuesta

La participación activa del juez en la audiencia de conciliación del proceso ordinario laboral influye en la solución del conflicto de interés entre las partes procesales. *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

Considera usted que la asistencia de las partes a la audiencia de conciliación del proceso ordinario es esencial para formular propuestas conciliatorias. *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

El acuerdo pacífico arribado por las partes en la conciliación del proceso ordinario favorece al restablecimiento y fortalecimiento de las relaciones generando una cultura de paz. *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

La fase de ejecución de la audiencia de conciliación en su estructura del proceso ordinario es compatible con la celeridad del proceso. *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

La fase de ejecución de la audiencia de conciliación en el proceso ordinario es un mero formalismo. *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

La participación activa del juez en la audiencia única del proceso abreviado laboral influye en la solución del conflicto de interés entre las partes procesales. *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

Considera usted que la asistencia de las partes a la audiencia de conciliación del proceso abreviado es esencial para formular propuestas conciliatorias. *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

El acuerdo pacífico arribado por las partes en la conciliación del proceso abreviado favorece al restablecimiento y fortalecimiento de las relaciones generando una cultura de paz. *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

La fase de ejecución de la audiencia de conciliación en su estructura del proceso abreviado es compatible con la celeridad del proceso. *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

La fase de ejecución de la audiencia única en el proceso abreviado laboral es un mero formalismo. *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

El modelo de la audiencia de conciliación dentro del proceso ordinario laboral genera una pronta solución a los procesos laborales. *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

La forma correcta de aplicación de la audiencia de conciliación en el proceso ordinario repercute en la liberación de la agenda procesal. *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

La división de los actos procesales garantiza que la audiencia de conciliación en el proceso ordinario mejore la economía y disminuya la carga procesal. *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

La participación del juez en la audiencia de conciliación del proceso ordinario influye en la disminución de actuaciones procesales y la carga procesal. *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

El modelo de la conciliación en audiencia única dentro del proceso abreviado laboral genera una pronta solución a los procesos laborales. *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

La forma correcta de aplicación de la conciliación en audiencia única del proceso abreviado repercute en la liberación de la agenda procesal. *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

La concentración de los actos procesales garantiza que la conciliación en audiencia única del proceso abreviado mejore la economía y disminuya la carga procesal. *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

La participación del juez en la conciliación de audiencia única del proceso abreviado influye en la disminución de actuaciones procesales y la carga procesal. *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

Enviar

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Google no creó ni aprobó este contenido. [Denunciar abuso](#) - [Condiciones del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios

Percepción sobre la audiencia de conciliación y su repercusión en la carga procesal del Módulo Corporativo Laboral Tumbes, 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD

27%

INDICE DE SIMILITUD

26%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.unprg.edu.pe

Fuente de Internet

4%

2

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

2%

3

repositorio.uandina.edu.pe

Fuente de Internet

2%

4

idoc.pub

Fuente de Internet

2%

5

dspace.unitru.edu.pe

Fuente de Internet

2%

6

repositorio.uss.edu.pe

Fuente de Internet

1%

7

repositorio.untumbes.edu.pe

Fuente de Internet

1%

8

repositorio.unp.edu.pe

Fuente de Internet

1%

riaa2.uaem.mx

9

Fuente de Internet

1%

10

creativecommons.org

Fuente de Internet

1%

Submitted to Universidad Tecnologica del Peru 11

Trabajo del estudiante

1%

12	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	1%
	Trabajo del estudiante	
13	Submitted to Universidad Católica de Santa María	1%
	Trabajo del estudiante	
14	qdoc.tips	1%
	Fuente de Internet	
15	es.scribd.com	1%
	Fuente de Internet	
16	repositorio.upao.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	
17	www.jusdem.org.pe	<1%
	Fuente de Internet	

18 www.justiciayderecho.org
Fuente de Internet <1%

19 alicia.concytec.gob.pe
Fuente de Internet <1%

Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz **20**
Gallo
Trabajo del estudiante <1%

21 bpcentrodecomercio.blogspot.com
Fuente de Internet <1%

22 www.usmp.edu.pe
Fuente de Internet <1%

23 repositorio.upt.edu.pe
Fuente de Internet <1%

Submitted to Escuela Politecnica Nacional

24

Trabajo del estudiante

<1%

www.scielo.org.pe

25

Fuente de Internet

<1%

Submitted to Universidad Continental

26

Trabajo del estudiante

<1%

es.slideshare.net

27

Fuente de Internet

<1%

sistemas.amag.edu.pe

28

Fuente de Internet

<1%

www.dspace.unitru.edu.pe

29

Fuente de Internet

<1%

Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola 30

Trabajo del estudiante

<1%

doku.pub

31

Fuente de Internet

<1%

repositorio.uladech.edu.pe

32

Fuente de Internet

<1%

www.dominiodelasciencias.com

33

Fuente de Internet

<1%

help.surveymonkey.com

34

Fuente de Internet

<1%

ri.ues.edu.sv

35

Fuente de Internet

<1%

riull.ull.es

36

Fuente de Internet

<1%

Submitted to Universidad Alas Peruanas

37

Trabajo del estudiante

<1%

tesis.pucp.edu.pe

38

Fuente de Internet

<1%

itaiusesto.com

39

Fuente de Internet

<1%

tesis.usat.edu.pe

40

Fuente de Internet

<1%

www.procuraduria.gov.co

41

Fuente de Internet

<1%

Submitted to Universidad Catolica Los Angeles

42 de Chimbote

Trabajo del estudiante

<1%

habilidadesdenegociacionyconflicto.blogspot.com

43

Fuente de Internet

<1%

www.scribd.com

44

Fuente de Internet

<1%

actualidadlaboral.com

45

Fuente de Internet

<1%

repositorio.une.edu.pe

46

Fuente de Internet

<1%

Submitted to Universidad Andina del Cusco

47

Trabajo del estudiante

<1%

repository.unimilitar.edu.co

48

Fuente de Internet

<1%

repositorio.ust.edu.pe

49

Fuente de Internet

<1%

50 repositorio.uigv.edu.pe
Fuente de Internet <1%

51 rabida.uhu.es
Fuente de Internet <1%

52 revistas.pucp.edu.pe
Fuente de Internet <1%

53 www.clubensayos.com
Fuente de Internet <1%

54 cybertesis.unmsm.edu.pe
Fuente de Internet <1%

Excluir citas

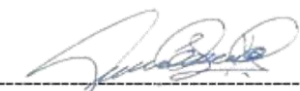
Activo

Excluir coincidencias

< 15 words

Excluir bibliografía

Activo


Ms. Frank A. Díaz Valiente
Asesor de tesis