



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“Estudio comparativo de los procesos laborales en instituciones públicas
y privadas atendidas en el primer juzgado civil en la Provincia de San
Martín, 2018”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA

Br. Elius Melissa Soria Hoyos

ASESORA

Dra. Gabriela del Pilar Palomino Alvarado

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Reforma y modernización de la gestión pública

TARAPOTO – PERÚ

2020

Página del Jurado

ESCUELA DE POSTGRADO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRA EN
GESTIÓN PÚBLICA

La bachiller **Soria Hoyos Elius Melissa**, para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública, ha sustentado la tesis titulada:

"Estudio Comparativo de los Procesos Laborales en Instituciones Públicas y Privadas Atendidas en el Primer Juzgado Civil en la Provincia de San Martín, 2018"

El Jurado evaluador emitió el dictamen de

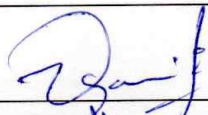
Aprobado por Mayoria.

Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

[Empty box for recommendations]

Mg. Zarith Nancy Garrido Campaña

-Presidente



Mg. Carlos Rojas Silva

- Secretario/a



Dra. Gabriela Del Pilar Palomino Alvarado

-Vocal



Tarapoto 16 de enero 2019

Dedicatoria

Este proyecto de tesis va dedicado a mi hija y a mi madre, quienes son se han convertido en inspiración para crecer profesionalmente, sintiendo el apoyo que me brindan día a día, con sus atenciones, comprensión, cariño y muestra de amor.

Elius Melissa

Agradecimiento

Agradezco a mi hija, madre, y esposo por todo su apoyo incondicional, moral y emocional, motivo por el cual me he impulsado en la realización de mis sueños, anhelos y expectativas profesionales. A mi esposo por acompañarme en agotadoras noches de estudio, para vencer el cansancio y sueño por haber trabajado todo el día.

A la Universidad César Vallejo, gracias a la aplicación de conocimiento de los docentes, he podido desarrollarme profesionalmente en este campo de la Gestión Pública, y por ello efectué y desarrollé mi investigación satisfactoriamente.

La autora

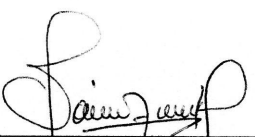
Declaratoria de Autenticidad

Yo, **Elius Melissa Soria Hoyos**, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Tarapoto; presento mi trabajo académico titulado: **“Estudio comparativo de los procesos laborales en instituciones públicas y privadas atendidas en el primer juzgado civil en la Provincia de San Martín, 2018”**, en 64 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Tarapoto, 16 de enero de 2019


Elius Melissa Soria Hoyos
DNI N° 41221117

Presentación

Señores miembros del jurado calificador; cumpliendo con las disposiciones establecidas en el reglamento de grado y títulos de la Universidad César Vallejo; pongo a vuestra consideración la presente investigación titulada “Estudio comparativo de los procesos laborales en instituciones públicas y privadas atendidas en el primer juzgado civil en la Provincia de San Martín, 2018”, con la finalidad de optar el título de: Maestra en Gestión Pública

La investigación está dividida en siete capítulos:

- I. INTRODUCCIÓN.** Se considera la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y objetivos de la investigación.
- II. MÉTODO.** Se menciona el diseño de investigación; variables, operacionalización; población y muestra; técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad y métodos de análisis de datos.
- III. RESULTADOS.** En esta parte se menciona las consecuencias del procesamiento de la información.
- IV. DISCUSIÓN.** Se presenta el análisis y discusión de los resultados encontrados en la tesis.
- V. CONCLUSIONES.** Se considera en enunciados cortos, teniendo en cuenta los objetivos planteados.
- VI. RECOMENDACIONES.** Se precisa en base a los hallazgos encontrados.
- VII. REFERENCIAS.** Se consigna todos los autores de la investigación.

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación.....	vi
Índice	vii
Índice de figuras	ix
Índice de tablas	x
Resumen	xi
Abstract.....	xii
I. INTRODUCCIÓN	
1.1. Realidad problemática.....	13
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	19
1.4. Formulación del problema	31
1.5. Justificación del estudio	31
1.6. Hipótesis.....	33
1.7. Objetivos	33
II. MÉTODO	
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	34
2.2. Variables, operacionalización	35
2.3. Población y muestra	36
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	37
2.5. Método de análisis de datos	38
2.6. Aspectos éticos.....	39
III. RESULTADOS	40
IV. DISCUSIÓN	44
V. CONCLUSIONES	46
VI. RECOMENDACIONES	47
VII. REFERENCIAS	48

ANEXOS	51
---------------------	----

Índice de tablas

Tabla 1. Procesos laborales en Instituciones Públicas.....	40
Tabla 2. Procesos laborales en Instituciones Privadas	41
Tabla 3. Resultados para la Prueba de Hipótesis.....	43

Índice de figuras

Figura 1. Procesos laborales en Instituciones Públicas (%)	40
Figura 2. Procesos laborales en Instituciones Privadas (%)	41
Figura 3. Zonas de decisión Probabilística	43

RESUMEN

El trabajo de investigación titulada "Estudio comparativo de los procesos laborales en instituciones públicas y privadas atendidas en el primer juzgado civil en la Provincia de San Martín, 2018", responde a un diseño no experimental, de nivel descriptivo comparativo, tuvo como muestra de estudio a 20 expedientes laborales tanto de instituciones públicas y privadas, donde el tipo de muestreo fue no probabilístico. Para el recojo de información se utilizó la lista de cotejo para la variable de estudio, que previamente fue evaluado por expertos en la materia. Los resultados indican que los procesos laborales en instituciones públicas atendidas en el primer juzgado civil en la Provincia de San Martín, son de un nivel ineficiente al 55%, mientras que un nivel regular se obtuvo de los procesos laborales en instituciones privadas al 60%. A través de la prueba estadística "T de Student" se concluyó, que no existe diferencia significativa en los procesos laborales en instituciones públicas y privadas atendidas en el primer juzgado civil en la Provincia de San Martín, 2018, dado que se presentó un T observado (-0,645) menor al T probabilístico (-1.686).

Palabras claves: Procesos laborales, derecho procesal laboral, instituciones públicas y privadas.

ABSTRACT

The research work entitled "Comparative study of labor processes in public and private institutions served in the first civil court in the Province of San Martín, 2018", responds to a non-experimental design, comparative descriptive level, had as a sample study of 20 labor files of both public and private institutions, where the type of sampling was not probabilistic. For the collection of information, the comparison list was used for the study variable, which was previously evaluated by experts in the field. The results indicate that the labor processes in public institutions served in the first civil court in the Province of San Martín, are of an inefficient level to 55%, while a regular level was obtained from the labor processes in private institutions to 60%. The statistical test "T for Student" was concluded that there is no significant difference in the labor processes in public and private institutions served in the first civil court in the Province of San Martín, 2018, given that the observed T (-0.645) was lower than the probabilistic T (-1.686).

Keywords: Labour processes, labour procedural law, public and private institutions.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En su mayoría, los estados modernos, la prohibición de la autodefensa supone una petición suficiente que protege el interés específico y general por el mantenimiento de la legitimidad. Las leyes son comúnmente conformadas espontáneamente, sin embargo, el estado necesita anticipar el evento contrario y garantizar el cumplimiento del derecho, a través de órganos explícitos responsables de la capacidad jurisdiccional sujetas a estándares establecidos. El procedimiento incluye una acción que crea actos legítimamente regulados, todos ellos destinados a obtener una determinada resolución jurisdiccional (Westermeier, p. 7).

La historia de los procesos está relacionada con el telón de fondo histórico de los conflictos laborales, que son los que determinan los puntos de partida y el desarrollo del derecho laboral. En cualquier procedimiento de trabajo, toma una decisión sobre si mantener la disparidad entre las reuniones de influir en el avance o resultado del procedimiento, por lo que tratan de lograr una verdadera equidad de las reuniones, de una manera positiva para la coherencia del procedimiento, y la directriz de la razonabilidad; esta es la razón por la que los jueces laborales tienen una función principal en el avance y desarrollo del procedimiento (Ley N° 29497, 2010).

En la actualidad, la limitación del principio dispositivo en el procedimiento laboral se pone de relieve progresivamente, debido como razón fundamental a la posible asociación de los intereses individuales del trabajador: es una certeza reconocida, por decirlo claramente, dentro de la extensión de las relaciones laborales, que la conducción de un sujeto no suele determinar resultados sólo para la persona que actúa, sino también para el encuentro en el que se coordina a la persona. En definitiva, la ley procesal laboral ha observado la naturaleza reparadora y niveladora de los estándares de trabajo, los materiales, introduciendo los remedios de compensación con el cambio formal de las partes, a fin de buscar una imparcialidad considerable (Sagardoy, 2009, p. 828).

Hay que tener en cuenta que las controversias y conflictos que surgen durante el trabajo, tanto individuales como colectivos, suelen tener una preparación particular demostrada por la ley a causa de las pretensiones deducidas. Las pretensiones pueden aludir a conflictos jurídicos o de derecho, como también se conocen, que pueden ser tanto individual o colectivo y que se gestionan a través del sistema común; también a situaciones irreconciliables o conflictos de carácter financiero, que se denominan intereses individuales (LEY N° 29497, 2010).

En todo caso, a pesar de que los casos procesales de los trabajadores y de las empresas pueden ser de vez en cuando distintos, para lograr la uniformidad genuina antes mencionada, esto no puede significar en lo más mínimo el acorralamiento del dador de trabajo, ya que las partes del procedimiento necesitan darles una oportunidad similar para proteger sus casos en las cortes-tribunales y utilizar, en ese sentido, las pruebas y argumentos con suficiente libertad (Sagardoy, 2009, p. 829).

Un caso razonable de mantener los principios informadores de la metodología de trabajo después de algún tiempo se encuentra en la historia de vanguardia de España, en la que, a pesar de la progresión de los regímenes políticos (una república liberal-democrática durante la década de 1930, una rutina dominante militar hasta mediados de la década de 1970, una monarquía democrática basado en el voto desde la desaparición de Franco), se ha compuesto que hasta el día de hoy el procedimiento de trabajo ha perseguido los aspectos más destacados de la marca de juicio verbal, y ha sido representado por los estándares de oralidad, instantaneidad, celeridad, encabezamiento legal del proceso y gratitud (Sagardoy, 2009, p. 830).

Por lo tanto, la modernización de los procedimientos legales ha sido una prueba extraordinaria para los países latinoamericanos. En el Perú, explícitamente en el campo del trabajo, la nueva ley procesal laboral, actualizada apenas un par de años antes, ha abierto nuevas oportunidades y avances sociales para organizaciones, especialistas y expertos legales. El propósito real de la ley es solucionar los conflictos laborales con procedimientos rápidos y breves, primando

la oralidad, con una variedad de instrumentos de objetivos electivos, por ejemplo, conciliación extrajudicial, el arbitraje y la administración (Gamarra, 2012, p. 2).

En definitiva, sigue siendo lento el proceso laboral, burocrático, formalista y no rápido en ciertas divisiones y regiones del país, y muchos son los matices de malicia que afectan la justicia en el trabajo, por lo tanto, la necesidad de compendiar los juicios laborales, acercándolas más a lo regular que infiere la construcción de la supremacía de la realidad sobre lo formal, y lo que es generoso es considerar el conflicto humano que subyace a cualquier procedimiento de trabajo (Gamarra, 2012, p. 3).

1.2. Trabajos previos

A nivel internacional

Mariscal, F. (2015). En su trabajo de investigación titulado: *La defensa pública de derechos laborales, como mecanismo de apertura al acceso a la justicia para trabajadores con bajos ingresos económicos*. (Tesis de maestría). Universidad Mayor de San Andrés, Bolivia. Estudio descriptivo de nivel analítico, bajo un diseño de enfoque no experimental, cuyo objetivo fue proponer la formación de una defensa pública de los derechos laborales, como un instrumento que permita a los trabajadores de bajos salarios acceder a la administración de justicia. La muestra de estudio lo conformó el vice ministro de trabajo y los conciliadores del mismo ministerio, donde la entrevista y el cuestionario son los instrumentos de recolección de información. Se concluyó: que una contribución significativa para el reconocimiento de los derechos laborales es la incorporación de la defensa pública en materia laboral, ya que a lo largo de esta línea es probable que los trabajadores probablemente se enfrentarán a los patrones, permitiendo igualdad en la relación obrero patronal; ya que varios colaboradores se ven afectados en sus derechos laborales por sus jefes, y es porque en la mayoría de ellos no presentan ningún caso ante el Ministerio de Trabajo, y mucho menos bajo la atenta mirada de un juez en materia laboral.

Valverde, C., y Chinchilla, J. (2014). En su trabajo de investigación titulado: *El Proceso Laboral, los Medios de Impugnación en el Derecho Procesal Laboral*

Costarricense y su Tratamiento en el Proyecto de Ley “La Reforma Procesal Laboral” expediente legislativo N° 15.990. (Tesis de doctorado). Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica. Estudio descriptivo de nivel comparativo, bajo un diseño de enfoque no experimental, cuyo objetivo fue que con un especial énfasis en lo concerniente a la impugnación analizar los aspectos de tramitación del proceso laboral. La muestra de estudio lo conformó el expediente legislativo N° 15.990, donde la guía de análisis documental fue el instrumento para analizar las normas procesales laborales y civiles. Se concluyó: que el sistema que regula la actual jurisdicción laboral, está influenciado por la aparición del proceso laboral como un estándar supletorio. De igual manera, los métodos de prueba en el material laboral y sus cualidades no reaccionan a los requerimientos de este procedimiento. Sin embargo, es importante refrescar los lineamientos para que el material procesal de la obra se cumpla más fácilmente en su tratamiento jurisprudencial y doctrinal.

Westermeier, F. (2014). En su trabajo de investigación titulado: *Régimen de responsabilidad aplicable a la indemnización por daño moral a causa de un despido injustificado.* (Tesis de maestría). Universidad Austral de Chile, Valdivia, Chile. Estudio descriptivo de nivel analítico, bajo un diseño de enfoque no experimental, cuyo objetivo fue determinar la aplicabilidad del régimen civil de indemnización del daño moral al caso del despido injustificado en materia laboral. El autor concluyó: que en el momento en que un despido es declarado injustificado, improcedente o indebida, la empresa debe cancelar la indemnización durante el plazo del preaviso omitido y la indemnización por el largo período de tiempo de servicio, este último con ciertos cargos adicionales basados en el causal invocada. Estos pagos mantienen su naturaleza legal única y los cargos adicionales aludidos al pago por un período considerable de tiempo de servicio, son sólo una sanción para el empleador que no puede tener carácter reparador, dado el carácter extra a un pago que no lo tiene y dada la separación discrecional que significa negar la reparación a un trabajador con un plazo de un año de servicio. No obstante, la remuneración de los daños, a pesar de los que se cobran legalmente, debe reservarse para las hipótesis en las que hay un maltrato por parte del empleador llevándole a la expulsión, una realidad obvia que debe ser resuelta

por el tribunal teniendo en cuenta ciertos parámetros objetivo y las condiciones que acompañan al despido.

A nivel nacional

Garavito, S. (2016). En su trabajo de investigación titulado: *Indemnización por despido arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la perspectiva de los Operadores Jurídicos de la Corte Superior de Justicia de Lima Este – 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Estudio descriptivo de nivel cuantitativa, con un diseño no experimental, cuyo objetivo fue describir cómo se viene aplicando la indemnización por despido arbitrario que ha estado relacionada con los años de trabajo desde el punto de vista de los operadores jurídicos, teniendo en consideración que un trabajador solamente puede ser despedido por causas explícitamente señaladas en la ley. La muestra de estudio lo conformó 23 trabajadores, donde el cuestionario fue el instrumento para recolectar la información. Se concluyó: que el pago de los trabajadores con más de 8 años de servicios está como regla excesivamente conectado, y que tristemente, el juez no podía conceder más de lo que dicta la ley. No obstante, la remuneración por la expulsión arbitraria se aplica la pauta de la razonabilidad, ya que la sanción realizada sobre la empresa es ofrecida por la realidad causada, en virtud de que se identifica con el proceder de la empresa hacia el trabajador, ya que ésta debe ser sensata y continuar según lo indicado por la razón.

Infante, A. (2017). En su trabajo de investigación titulado: *La desnaturalización del vínculo laboral de los trabajadores bajo la modalidad de la tercerización de servicios, Lima Sur – 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Estudio descriptivo de nivel cualitativa, con un diseño no experimental, cuyo objetivo fue prevenir la afectación de la desnaturalización del vínculo laboral en los trabajadores bajo la modalidad de la tercerización de servicios. La muestra de estudio lo conformó 3 empresas de la asociación de empresas de tercerización y trabajo temporal del Perú, de las cuales se entrevistaron a 6 personas y se encuestaron a 10 trabajadores por ser los afectados directamente; donde la entrevista y el cuestionario son los instrumentos de recolección de información. Se concluyó: que existe una desnaturalización del vínculo laboral de la

tercerización de servicios, afectando directamente a los trabajadores, perjudicando sus derechos y beneficios económicos. Por lo tanto, es significativo que las organizaciones que se reapropian, tomen mayor consideración para prevenir esta desnaturalización de la tercerización de servicios y no se afecte a los trabajadores.

Paredes, S y Mamani, E. (2017). En su trabajo de investigación titulado: *Nivel de cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores del régimen de la actividad privada de la Municipalidad Distrital de Sachaca 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de San Agustín: Arequipa, Perú. La investigación es de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental- de corte transversal, cuyo objetivo fue que según el régimen de la actividad privada de la municipalidad determinar el nivel de cumplimiento de los beneficios sociales del trabajador. La muestra de estudio lo conformaron 80 trabajadores de la municipalidad. Se utilizó el cuestionario ya que son los instrumentos de recolección de información. Se concluyó: Existe un 62.5% de cumplimiento en beneficios sociales, un porcentaje que se refiere a la mayor parte del total, donde muy bien puede interpretarse que la entidad municipal bajo la rutina de la actividad privada no consiente en permitir todas y cada una de las ventajas sociales a los trabajadores. Y esto se evidencio en los trabajadores que laboran en la municipalidad, donde el 63.8% cumplen con el beneficio del tiempo extra y nocturna, y el 36.3% evidencia incumplimiento con este beneficio.

A nivel regional y local

Gaona, K. (2016). En su trabajo de investigación titulado: *Contratos suscritos bajo el régimen MYPE, y la afectación del derecho a la igualdad ante la ley en la ciudad de Tarapoto, año 2014*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. La investigación fue descriptivo correlacional, diseño no experimental, de corte transversal, cuyo objetivo fue identificar los contratos realizados bajo régimen MYPE, y el impacto del derecho bajo la igualdad ante la ley. La muestra de estudio lo conformaron 2 jueces especializados en lo civil y laboral, se utilizó entrevista ya que son los instrumentos de recolección de información. Se concluyó: que los acuerdos registrados bajo el régimen MYPE, se abdica que la mayor parte de ellos tengan la base de la compensación vital,

prestando poca atención a la posición ocupada, también se indica literalmente que son administrados por las directrices del presente régimen especial en cuanto a la entrega de beneficios sociales, y condiciones diferentes; así se comprende que la empresa explota el poder que el Estado le da injustificadamente, junto con la increíble necesidad monetaria y la ausencia de aprendizaje de derechos básicos, disminuyendo extensivamente.

Ruíz, R. (2017). En su trabajo de investigación titulado: *Desempeño laboral y modalidad contractual de los servidores del Ministerio Público - Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba – 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. La investigación es de tipo descriptivo correlacional. de corte transversal. de diseño no experimental, cuyo objetivo fue identificar la relación entre modalidad contractual y el desempeño laboral de los servidores del Ministerio Público. La muestra de estudio lo conformaron 48 servidores del Ministerio Público – Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba; donde la guía de entrevista estructurada fue el instrumento de recolección de información. Se concluyó: que el D.L. 728 es la modalidad de contratación que con un 70.83% prevalece en la Gerencia Administrativa de San Martín; modalidad que relativizó en la consistencia total laboral. Asimismo, se constató que la modalidad contractual se asocia con el desempeño laboral del trabajador, dado que el chi cuadrado calculado (10.66) fue mayor al valor tabular (9,49).

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Procesos laborales

- **Conceptos**

Incorpora el proceso de acción de vigilar la declaración de un derecho en un caso discutible como las consecuentes demostraciones para ejecutar la sentencia que se articula; es decir, incorporan tanto el aspecto puramente declarativo como el oficial, ya que éste se quedaría corto en cualquier razón de ser, si las reuniones y el juez no tuvieran la forma suficiente de ejecutarlo y

adquirir, en este sentido, el pleno cumplimiento del derecho proclamado (Caballero, 2016, p. 7).

En el proceso se da a conocer el acto que desarrolla de manera continua, deliberada y teleológica, como el desarrollo de los jueces y las normas procesales, dando a conocer el conflicto laboral a través de sentencia tribunal (Gamarra, 2012, p. 2).

- **Enfoque del proceso laboral**

Según Terrazas (2009), el procesal laboral se identifica con el movimiento legítimo de las reuniones y el juez, teniendo una tendencia a adquirir unos objetivos, esto basado en una relación procesal lícita que requiere la presencia de las presuposiciones procesales que son:

- La presencia de un tribunal.
- La presencia de intereses contrapuestos y jurídicamente válidos.
- La apelación de una de las partes solicitando la intercesión de la corte.
- En ese momento se reconoció la solicitud y se dio a conocer mediante una notificación y solicitud (p. 8).

Un resultado inmediato e inadecuación de un procedimiento civil a suficientes cuestiones de determinación de trabajo, y en el territorio del derecho procesal se recreó la inestabilidad actual entre las partes contratantes del ámbito laboral. En definitiva, la ley procesal laboral ha observado la naturaleza reparadora y ajustadora de los puntos de referencia de trabajo, materiales y adjetivas, conociendo las rectificaciones con el equilibrio formal de las reuniones con el fin de buscar una uniformidad significativa (Sagardoy, 2009, p. 823).

La ley procesal laboral ha tomado la naturaleza compensatoria y niveladora de los calibres de trabajo, los materiales y adjetivas, familiarizando a las rectificaciones compensatorias con la uniformidad formal de las partes, a fin de buscar una correspondencia considerable. De esta manera, el procedimiento de

trabajo se plantea de manera concluyente como una certificación de la viabilidad en derechos percibidos por lo laboral en la ley gubernamental en seguridad, ya que, en su origen óptimo, es, al igual que el procedimiento común o penal, el canal suficiente por el cual el pueblo soberano, a través de sus delegados, imparten su veredicto (Sagardoy, 2009, p. 824).

- **Derecho procesal laboral**

Es un conjunto de normas legítimas, con atributos particulares que controlan la disposición de los conflictos laborales, individuales o grupales, tanto por la situación en la que subsiste la relación laboral como cuando ésta ha sido sofocada, para lograr la armonía y consecuentemente la paz social (Pereira & Gaete, 2009, p. 21).

El derecho procesal laboral considera la asociación y la capacidad de la justicia laboral, las normas y estándares generales y la estrategia a seguir las directrices, elección y consistencia en los procedimientos iniciados por una relación laboral o realidad examinada por decretos laborales (Moya, 2012, p. 3).

- **Los principios del proceso**

Según Lluch (2011), podemos destacar los siguientes principios:

- a) **Dispositivo.** supone que el procedimiento se inicia en línea con la parte, además de ciertas exenciones, por ejemplo, los supuestos procedimientos de oficio, que las reuniones pueden descartar la estrategia, ya sea mediante la retirada o el intercambio; y que la sentencia debe estar en armonía con lo pedido (p. 261).
- b) **Aportación de parte:** implica que corresponde a los encuentros fijar las realidades en cuestión, proponer y practicar los métodos de prueba que se proponen utilizar (p. 261).

- a) Impulso de oficio. implica que el ejecutivo jurídico debe emitir de oficio las opciones esenciales para hacer avanzar el procedimiento y pasar de una fase a la siguiente (p. 262).

- **Los principios rectores del procedimiento laboral**

Partiendo de la certificación esencial de la genuina equidad de las partes demandadas, los marcos jurídicos distintivos de nuestro ámbito cultural están sesgados para mantener que en el procedimiento laboral la oralidad supera a la composición, conclusión del cual se determinan el resto de las notas que retratan el citado procedimiento, y que son: celeridad, instantaneidad y fijación, a partir de las cuales se razonan así diferentes cualidades, no por adjetivas menos significativos (Sagardoy, 2009, p. 829).

Por cierto, que esas normas fundamentales del sistema de trabajo se han mantenido después de algún tiempo, independientemente de los cambios, incluida el régimen político, que se han producido en los diversos países que nos rodean (Sagardoy, 2009, p. 829).

- ✓ **Principio de oralidad**

Es el procedimiento que supera a composición, es la primera aproximación que la elección legal debe mantenerse en el proceso oral. Esto particularmente dura la fase preliminar, cuando la parte demandante confirma el caso y el demandado lo impugna, y la prueba es propuesta y ensayada a la vista del agente. Sea como fuere, en algunos marcos legítimos resulta claro, además, por la inasistencia de documentación en el momento en que el caso es registrado por la parte ofendida y en el momento en que se da la respuesta adecuada, o a través del prerrequisito de base de un caso arreglado sin estar sujeto a necesidades formales compuestas, o incluso a través de los objetivos de la contención por métodos para una sentencia in voce dictada por el juez (Sagardoy, 2009, p. 830).

Uno de los resultados que da a conocerla oralidad, hace referencia, de exposición y demostraciones procesales, ya que, es un escrito o precisión, hay espacio para la atención en una estrategia que se puede dar con palabras vistas por personas ajenas, asimismo el entusiasmo por un conjunto. Se ajusta bien al tipo de casos que se ventilan a través del procedimiento de trabajo, ya que la contratación de obras, la genuina contratación masiva, provoca la multiplicación prácticamente hablando de enfrentamientos individuales por un propósito similar de controversia (Sagardoy, 2009, p. 831).

✓ **Principio de celeridad**

Es la directriz de la celeridad, mediante la cual se intenta eliminar las obstrucciones que una tutela judicial implica para la seguridad jurídica viable. Para decirlo claramente, la apropiación de la oralidad como modelo para el avance del procedimiento conduce directamente a la mejora y velocidad del procedimiento. El significado de la norma anterior resulta claro cuando vemos que para algunos procesalistas la celeridad y brevedad en el proceso es el objetivo esencial que se busca en el proceso de trabajo poco común (Sagardoy, 2009, p. 831).

✓ **Principio de inmediación**

Conduce inevitablemente a resultados ciertos y significativos, por ejemplo, el protagonismo del juez todo el tiempo, y la inconcebibilidad de su sustitución por otro. En cuanto al mencionado protagonismo del juez, es una verdad reconocida que está dotado en el procedimiento de trabajo de la búsqueda de la verdad material, no sólo de la verdad formal, y que, dada la demostrada inasistencia de formalismos en el referido procedimiento, las reuniones pueden presentarse sin necesidad de un abogado que ayude y coordine con las reuniones para mantenerse alejado de posibles circunstancias de vulnerabilidad (Sagardoy, 2009, p. 833).

El protagonismo del juez en el procedimiento de trabajo se manifiesta asimismo a través de los adecuados resultados imaginables de valoración

de la prueba expuesta, que son comúnmente percibidos, y que son especialmente claros en lo que se refiere a la de testigos. Obviamente, la se valora la prueba es concebible dado reconocimiento a la oralidad como razón para la mejora del sistema, lo que evita el cuidado en el registro de la misma, y de esta manera la celeridad en su valoración y en la disposición de los fines (Sagardoy, 2009, p. 833).

✓ **Principio de concentración**

Para terminar, llamemos la atención sobre el hecho de que, además, como resultado de la prevalencia de la oralidad, se reconoce que el procedimiento laboral está representado por el principio de concentración, lo que infiere, desde un punto de vista fugaz, que los actos procesales no pueden ser aisladas en el tiempo por la intrusión de los períodos. Con respecto al contenido del proceso, el enfoque implica que todas las investigaciones fundamentales, accidentales y de primera instancia no obstaculizan la sección sobre el fondo del asunto, no incitan a una estrategia independiente y se resuelven en el momento de la última sentencia (Sagardoy, 2009, p. 834).

• **El debido proceso laboral**

Se origina por los procesos hacia algo. Además, es el proceso de interpretar la idea de desarrollo y avance en palabras y estructuras las directrices que fueron para el resultado de algo: la sentencia. En otras palabras, el procedimiento cuando todo está dicho en hecho y como conjunto de reglas, estructuras y representa el cumplimiento de ciertos fines, esencialmente el arreglo de una disputa a través de la ley como una clasificación de la mediación social (Gamarra, 2012, p. 6).

En general, la acción a través de la cual se completa la capacidad jurisdiccional se llama proceso; en este sentido, es importante separar los procedimientos: Es el acto de ordenar, establece el tipo de proceso, las formas por las cuales las demostraciones que se comparan con el procedimiento deben ser realizadas y

solicitadas. Los actos procesales comprenden la estrategia, cuyo conjunto se conoce como procedimiento de resolución de la controversia sometida a la elección del órgano jurisdiccional (Gamarra, 2012, p. 6).

En particular, tratando de caracterizar el procedimiento de trabajo, se puede decir que son los actos procesales que crean de manera dinámica, deliberada y teleológica, que son completados por jueces y reuniones en consonancia con las directrices procesales, con tratar solucionar el problema a través de dictar un castigo dictada por el tribunal. La idea procesal de una norma jurídica no se basa en el grupo de acuerdos en el que está incorporada, aunque sólo sea en su contenido propio (Gamarra, 2012, p. 7).

Este fundamento procesal se percibe en la constitución como una pieza fundamental de los estándares y privilegios de la función jurisdiccional. Como tal, el marco legal peruano percibe, como una garantía que debe tener cada persona desde la jurisdicción, como que abale a la persona en una situación irreconciliable que originó la activación del marco legal, sino también una meta que se refuerza adecuadamente con un debido proceso (Gamarra, 2012, p. 7).

- **Nueva ley procesal del trabajo en el Perú (Ley N° 29497)**

La nueva ley procesal laboral, la Ley N°. 29497, del 7 de febrero de 2008, donde la preocupación central fue la forma de garantizar que los trabajadores, formales o no, se aproximen al marco legal del derecho de la constitución por ellos (Academia de la Magistratura del Perú, 2010, p. 117).

En consecuencia, la ley procesal laboral es atravesada transversalmente por diversos componentes o establecimientos que registran el acceso a la justicia como un pensamiento intermitente e inflexible. En cualquier procedimiento de trabajo, toma una decisión sobre la necesidad de evitar que el desequilibrio entre las reuniones influya en el avance o resultado del procedimiento, por lo que intenta lograr una verdadera equidad de las reuniones, ofrecer la necesidad de sustancia sobre la estructura, traducir las necesidades y supuestos procesales para la congruencia del procedimiento, ver el trato justo, la tutela

jurisdiccional, y la directriz de razonabilidad (Academia de la Magistratura del Perú, 2010, p. 118).

Los jueces laborales rechazan el comportamiento desafortunado a pesar de los deberes de honestidad, respeto, honor, devoción de delegados, de sus asesores legales y terceros. El procedimiento es de prestar servicio de manera gratuito y esto no tiene que superar al número de caso (70) unidades de referencia procesales (Ley N° 29497, 2010).

Los jueces laborales, en sus funciones, supervisan la justicia de acuerdo a la constitución del Perú, esto se da de acuerdo a los derechos humanos y de la ley. Traducen y dan todos y cada uno de los estándares legítimos, incluidos los entendimientos agregados, de acuerdo con las normas y estatutos sagrados, así como los puntos de referencia del tribunal de justicia (Ley N°29497, 2010).

Un proceso laboral puede terminar, de una manera única, con la conciliación o el allanamiento, o el abandono. Además, termina cuando las dos partes bombardean en una fecha posterior a la audiencia prevista para esa instancia. La conciliación y el arreglo que se pueda dar en el procedimiento, prestando poca atención al estado en el que se encuentra, hasta la notificación de la sentencia en la naturaleza de res judicata (Ley N° 29497, 2010).

El juez puede, siempre que lo desee, invitar a las partes para lograr un entendimiento propiciatorio, sin que su interés infiera parcialidad y sin que lo que se ha dicho en las reuniones sea visto como una afirmación. En los juzgados se da con el consentimiento de poner fin al proceso, el juez da un sistema particular a la llegada en el día (Ley N° 29497, 2010).

Los entendimientos propiciatorios y basados en valores también pueden ocurrir prestando poca atención a si existe o no un procedimiento en curso, de manera que tenga coherencia. En cuanto a la nulidad el entendimiento está prohibida si la parte demandante lo ha ejecutado durante todo el procedimiento oficial habiendo obtenido de esta manera la naturaleza de cosa juzgada (Ley N° 29497, 2010).

1.3.2. Dimensiones de los procesos laborales en instituciones públicas y privadas atendidas

Y debido a su estudio, se considerarán:

A. Desnaturalización del contrato laboral

La desnaturalización del contrato laboral se refiere específicamente a la sanción de convertir el contrato de un tiempo determinado a uno indeterminado, es así que el obrero a través de esta acción fraudulenta pasara a tener un contrato de plazo indeterminado (Infante, 2017, p. 18).

Por otra parte, la desnaturalización también tiene un impacto sancionador, ya que la infracción de la contratación de laboral habla de una intensa infracción laboral sometida por el perito revisor de obras, según las disposiciones sobre la materia (De Lama y Gonzales, 2010, p. 85).

Cuando discutimos la desnaturalización de un contrato, tendríamos que mencionar que hay un contrato de trabajo pasado y que será desnaturalizado por varias condiciones. Sin embargo, ni siquiera en los lineamientos de nuestra nación existe una separación razonable o utilización suficiente de lo que es la desnaturalización del acuerdo, ya que se utiliza de manera poco clara para hablar de desnaturalización cuando hay un contrato legítimo y en el curso se desnaturaliza, es decir, termina de manera impredecible y en término similar "desnaturalización del contrato" se utiliza para los casos en los que un contrato nace (Jara, 2018, p. 1).

Por ejemplo, una contratación para servicios no personales, que nadie consideraría la posibilidad de hacer valer, es un contrato de tipo comercial. Se utiliza esta fachada de contratación, que sobre el papel es un acuerdo de tipo común, pero en la práctica

se presentan los tres componentes de la relación laboral (Jara, 2018, p. 1).

En nuestro marco legal, la desnaturalización de contratos se utiliza para cada uno de estos casos, es decir, para el contrato válido que se desnaturaliza en ruta y para el acuerdo que se trae previamente desnaturalizado, ya sea porque se utiliza un contrato esporádico, o porque se utiliza un contrato de plazo fijo o un contrato modular, pero sin cumplir los requisitos previos que vamos a ver en este momento (Jara, 2018, p. 1).

En el estado (sector público) los individuos son contratados bajo diferentes regímenes laborales: de la carrera administrativa (regulado por el D.L. 276 de 1984 y su directriz de 1990, afirmada por el D.S. 005-90-PCM). Existe además la categoría laboral privado, es decir, una rutina similar en organizaciones utiliza es por el Estado. Por último, régimen laboral CAS, que es el régimen de trabajo más actual (Jara, 2018, p. 1).

En este sentido, cuando alguien nos pregunta si hay una desnaturalización del contrato, lo primero que tenemos que ver es a cuál de estos tres regímenes de trabajo está sujeto el trabajador, o también puede ser que no esté en ninguna de estos tres regímenes de trabajo y que tal vez esté sujeto a un acuerdo por servicios en los registros, sin embargo, en la práctica existe una relación laboral (Jara, 2018, p. 1).

Esto es referido que en nuestra legislación, al presentarse cualquiera fuere de los dos supuestos de la desnaturalización dichos anteriormente, tendría que presentarse para el despido o tendría que configurarse el motivo justo para ser despido sino en tanto caería en despido arbitrario, ya que la presentarse uno de los supuesto se desnaturalizaría la contratación y no podría ser despedido el trabajador por la empresa que no está subordinado,

también protegido por nuestra constitución los derechos del trabajador (Infante, 2017, p. 22).

B. Pago de beneficios sociales

Se caracterizan por ser ventajas de un tipo legítimo de ahorro administrado por el gobierno, no remunerado, no financiero, no acumulable ni sustituible en efectivo, otorgado por la empresa al trabajador independientemente de cualquier otra persona en cuestión de poder mejorar su calidad de vida. (Huamán & Giraldez, 2016, p. 39).

Los principales puntos focales de las ventajas sociales son: satisfacción de trabajadores, ventajas fiscales, no consiguen convenio como ascenso del sueldo (en ocasiones terribles), la fiabilidad representativa, dar una inspiración más prominente, atraer y mantener la capacidad, fortificar la asociación con los trabajadores (Huamán & Giraldez, 2016, p. 39).

Los tipos de beneficios sociales son:

a) Beneficios convencionales o privados: son aquellas ventajas permitidas por el empleador o acordadas por las partes (acuerdo de negociación colectiva, contrato de trabajo, costumbre, etc.). Una parte de las ventajas regulares que se transmiten son la retribución de retorno vacacional, la bonificación por quinquenio, por cumplir metas, por cónyuge, escolar, etc. A continuación, se menciona las principales ventajas sociales legales (Huamán & Giraldez, 2016, p. 39):

- Cuota de Compensación por Tiempo de Servicio (CTS)
- Pago de gratificaciones legales
- Compensación familiar

- Utilidades
- Seguro de vida
- Descansos remunerados
- Marco de pensiones

b) Beneficios de seguridad social:

- Satisfacción en atención por servicio de Es Salud
- Realiza diagnóstico de salud
- Realiza tratamiento de enfermedades
- Realiza prevención de enfermedades

C. Indemnización por daño y prejuicios de despido

Según Pacori (2011, p.7), el despido arbitrario se puede dar por triples dimensiones. Dando a conocer el beneficio laboral, el derecho y la condena.

La remuneración es la cuota programada regularmente, es la evaluación y el fomento del quantum indemnizatorio, absteniéndose de evidencia de daños iniciados (Pacori, 2011, p.10).

Según Gómez (2000, p. 563) indemnización por despido significa indemnización financiera, el cual surge de la injusticia de un derecho que ofrece ascender a rechazo subjetivo para ajustarse a la cuota de despido. Se paga sobre la base de la indemnización fundamental del especialista y es de tipo reparador por el daño sufrido.

El despido arbitrario o la indemnización se basa en la remuneración del trabajador ya que es un sustento para las cargas familiares y esto se da con la contraprestación por el trabajado que realizo. (Garavito, 2016, p. 16).

Nos indican que, en el régimen laboral del movimiento privado, cuando hay casos de despido arbitrario y por motivos justos que no se exhiben en el procedimiento legal, se concede la estimación para la indemnización (Garavito, 2016, p. 17).

Es un contrato a largo plazo, donde indica que el sueldo se da por el cumplimiento de labores y con un tope de doce sueldos y considerados meses y días laborables. (Garavito, 2016, p. 17).

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Qué diferencia o similitud existe entre los procesos laborales en instituciones públicas y privadas atendidas en el primer juzgado civil en la Provincia de San Martín, 2018?

Problemas específicos

- ¿Cómo se caracteriza los procesos laborales en instituciones públicas atendidas en el primer juzgado civil en la Provincia de San Martín, 2018?
- ¿Cómo se caracteriza los procesos laborales en instituciones privadas atendidas en el primer juzgado civil en la Provincia de San Martín, 2018?

1.5. Justificación

Conveniencia

Se identificó las instituciones que difieren en los procesos laborales que abarcan el derecho procesal laboral a través de desnaturalización del contrato laboral, pago de beneficios sociales, indemnización por daño y prejuicios de despido del trabajador; donde la información obtenida servirá al primer juzgado civil para actuar adecuadamente frente a este tipo de proceso.

Relevancia social

Sirvió como base para proponer nuevas soluciones a problemas que afectan a los involucrados en los procedimientos judiciales, en donde se logre organizar los tribunales que se encargan de impartir justicia en nuestra región y del país siendo de mayor interés en el primer juzgado civil en la Provincia de San Martín. Se garantiza que los resultados servirán como una herramienta en la que puedan conocer como los procesos laborales desarrollados repercuten en instituciones públicas y privadas, donde la función del juez es la de prevenir la desigualdad entre las partes mencionadas que influyen en el avance o resultado del procedimiento.

Valor teórico

Tomando en criterio la variable estudiada, este estudio se basa teóricamente en el sustento de los procesos laborales, sus principios, sus procedimientos, y en base a la Nueva Ley Procesal del Trabajo en el Perú (Ley N° 29497).

Implicancia práctica

La implicancia práctica que rige el estudio, es que los resultados que se encontrarán serán de utilidad general para los letrados/as de la administración de justicia en calidad de funcionarios, encargados de resolver las controversias surgidas (procesos laborales) entre las partes estudiadas (Instituciones públicas y privadas).

Utilidad metodológica

El estudio se realizó siguiendo estrategias y lineamientos de investigación establecidos, por ejemplo, la revisión bibliográfica, recolección de datos y el uso de la estadística, además de su valor metodológico; en la presente investigación para la acumulación de información se utilizó la ficha de observación, con la finalidad de establecer un enfoque de análisis de la problemática, lo que da lugar a conclusiones críticas.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

H_i: Existe diferencia significativa en los procesos laborales en Instituciones Públicas y Privadas atendidas en el primer juzgado civil en la Provincia de San Martín, 2018.

Hipótesis específicas

H₁: Los procesos laborales en instituciones públicas atendidas en el primer juzgado civil en la provincia de San Martín, 2018 son ineficientes.

H₂: Los procesos laborales en instituciones privadas atendidas en el primer juzgado civil en la Provincia de San Martín, 2018 son eficientes.

1.7. Objetivos

Objetivo general

Comparar los procesos laborales en instituciones públicas y privadas atendidas en el primer juzgado civil en la Provincia de San Martín, 2018.

Objetivos específicos

- Caracterizar los procesos laborales en instituciones públicas atendidas en el primer juzgado civil en la Provincia de San Martín, 2018.
- Caracterizar los procesos laborales en instituciones privadas atendidas en el primer juzgado civil en la Provincia de San Martín, 2018.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Es de tipo básica, ya que está orientado a la generación de nuevos conocimientos científicos de carácter teórico, donde sus resultados son nuevos o tienen una aplicación práctica inmediata. Como lo indican Hernández, Fernández, y Baptista (2014), una investigación básica busca resolver los problemas y aportar nuevos datos a una teoría establecida (p. 89).

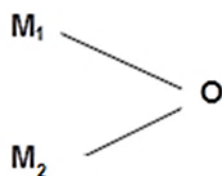
Enfoque cuantitativo, ya que la recopilación de datos se utilizó para probar hipótesis, a la luz de la estimación numérica y análisis estadística, a fin de establecer normas de conducta y probar teorías.

La investigación es de nivel descriptivo comparativo, ya que consiste en recaudar en dos o más muestras con la intención de observar el comportamiento de una variable. Según Hurtado (2010), hace referencia a que su motivación es identificar contrastes y semejanzas entre al menos dos grupos a un evento similar (p. 133). Es decir, busca describir el comportamiento de una variable para luego compararla según un criterio establecido, por lo tanto, se comparará los procesos laborales en instituciones públicas y privadas atendidas en el primer juzgado civil en la Provincia de San Martín.

Diseño de investigación

Según Hernández, et al (2014), se realiza un estudio no experimental sin controlar intencionadamente los factores, es decir no se construye ninguna circunstancia, sin embargo, se observan las circunstancias existentes, sin que el investigador las incite deliberadamente a ello (p. 152). Asimismo, un corte transversal se emplea para llevar a cabo estudios de investigación de sucesos y fenómenos de la existencia real en un momento determinado plazo o periodo. El esquema del diseño, se expresa de la siguiente forma:

Es de tipo básica, ya que está orientado a la generación de nuevos conocimientos



Dónde:

M₁ = Expedientes laborales en instituciones públicas atendidas en el primer juzgado civil en la Provincia de San Martín

M₂ = Expedientes laborales en instituciones privadas atendidas en el primer juzgado civil en la Provincia de San Martín

O = Procesos laborales

2.2. Variables, operacionalización

Variable

V₁: Procesos laborales

Operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Procesos laborales	En el proceso se da a conocer el acto que desarrolla de manera continua, deliberada y teleológica, como el desarrollo de los jueces y las normas procesales, dando a conocer el conflicto laboral a través de sentencia tribunal (Gamarra, 2012, p. 2).	Los procesos laborales van ser identificados mediante la base de datos del juzgado civil, luego serán determinadas aquellas instituciones públicas y privadas para ser comparadas a través del uso de los estadísticos como también del uso de la prueba estadística.	Desnaturalización del contrato laboral	<ul style="list-style-type: none"> - No estabilidad en el trabajo - Aumento de la prestación de labores de manera informal - Nueva Política de terminación de contratos - Trabajadores temporales 	Nominal
			Pago de beneficios sociales	<ul style="list-style-type: none"> - Pago de derechos económicos - Pago por CTS - Pago de las remuneraciones - Pago de una pensión alimenticia 	
			Indemnización por daño y prejuicios de despido	<ul style="list-style-type: none"> - La prueba del daño - Evaluación de los daños - Derecho y obligación de la reparación en especie - Reparación y restitución 	

2.3. Población y muestra

Población

Estuvo conformada por todos los expedientes laborales de instituciones públicas (26 expedientes) y 23 expedientes laborales de instituciones privadas atendidas en el primer juzgado civil en la Provincia de San Martín, periodo 2018.

Muestra

Se tomó 20 expedientes laborales tanto de instituciones públicas y privadas que fueron atendidas en el primer juzgado civil en la Provincia de San Martín, periodo 2018.

Restricción: Debido a que 6 expedientes laborales en instituciones públicas estuvieron incompletos, se llegó a homogenizar las muestras con 20 expedientes tanto en instituciones privadas como públicas.

El tipo de muestreo es no probabilístico a criterio de la investigadora, ya que los periodos de tiempo especificado se tomaron a criterio de comparación.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Según Hernández, et al (2014: p.12), utilizando el instrumento, nos permite recopilar información por una razón particular. La información se obtiene por documentación, medición y observación.

Técnicas

Se utilizó para la variable procesos laborales fue la lista de cotejo, a través de la información que proporcionó la muestra de estudio. El mismo que favoreció para garantizar la obtención de información directamente de la fuente.

Instrumentos

Se utilizó para obtener la mayor objetividad de las respuestas en la variable procesos laborales será la ficha de observación, que tendrá tres dimensiones: desnaturalización del contrato laboral (4 ítems), pago de beneficios sociales (4 ítems), indemnización por daño y perjuicios de despido (7 ítems) (Ver Anexo 2). La puntuación total será de 36 puntos, y las escalas de evaluación son: ineficiente: 12 – 20 puntos; regular: 20 – 28 puntos; eficiente: 28 – 36 puntos.

Validación y confiabilidad del instrumento

La validación se obtuvo a través de un juicio de expertos, actividad que se inspeccionó en todas las fases del procedimiento, a fin de presentar el modelo a la consideración y juicio de los especialistas en el tema sobre el instrumento que se utilizó para cuantificar la variable de estudio. Los instrumentos del presente estudio fueron validados por tres expertos:

- ✓ Dra. Gabriela del Pilar Palomino Alvarado, Docente de Posgrado.
- ✓ Dr. José Antonio Vargas Martínez, Juez Superior, Sala Civil Descentralizada de la Corte Superior de Justicia de San Martín – Tarapoto.
- ✓ Dr. Richard Rodríguez Álvan, Juez Superior, Sala Civil Descentralizada de la Corte Superior de Justicia de San Martín – Tarapoto.

En cuanto a la confiabilidad, la escala alfa de Cronbach se aplicó para verificar la calidad del instrumento, utilizando una prueba piloto para demostrar su fiabilidad; y en cuanto a la prueba piloto, los autores Hernández, Fernández y Baptista (2006), proponen realizarla con una pequeña muestra, donde se verifico si funcionan correctamente los ítems, y los resultados adquiridos serán utilizados para calcular la confiabilidad y si es concebible la validez del instrumento (p. 262).

Mediante el alfa de Cronbach, se obtuvo una estimación de 0.916 en el instrumento medición de los procesos laborales, un valor que supera la estimación de 0.80.

2.5. Método de análisis de datos

La información recogida fue procesada y analizada por medios electrónicos, caracterizados y sistematizados por las unidades de análisis correspondientes, en cuanto a sus variables, a través de Microsoft Excel y el paquete estadístico SPSS ver. 24. De igual manera, se utilizaron los estadísticos como:

- **Plan de tabulación:** Nos facilitó para una mejor estructuración y desarrollo adecuado de los datos obtenidos del instrumento utilizado en la investigación, donde luego fueron procesadas por programas estadísticos.
- **Cuadros estadísticos y tablas:** Permitió la tarea de observar y comprender mejor los resultados.
- **Aplicación de porcentaje:** Ayudó a identificar mejor el nivel de incidencia que represento el estudio desarrollado.
- **Medidas de tendencia central:** Nos proporcionó un punto de referencia para interpretar las puntuaciones o porcentajes asignados en la mejora de una prueba.

El análisis de los datos se completó utilizando tablas y gráficos estadísticos, con el fin de observar rápidamente los atributos de la muestra estudiada, de manera similar a como se utilizaron las medidas estadísticas de tendencia central y la prueba estadística “T de Student”, para decidir si existe una diferencia significativa entre dos poblaciones, lo que alentó la confirmación de la plantación de nuestras hipótesis. La discusión de los resultados se produjo a través de las conclusiones y el sistema teórico propuesto por el autor. Las conclusiones fueron planteadas por los objetivos del estudio y de los resultados obtenidos.

Prueba de hipótesis para la diferencia de proporciones

Se tienen dos poblaciones y se toman muestras independientes de tamaños n_1 y n_2 , donde a través de los promedios podemos contrastar la conducta de estas poblaciones

$$H_0: p_1 = p_2 \quad \text{ó} \quad H_0: p_1 - p_2 = 0$$

$$H_1: p_1 < p_2 \quad \text{ó} \quad H_1: p_1 - p_2 < 0$$

La medición estadística se basa en los atributos de las poblaciones y del tamaño de las muestras.

$$T = \frac{(p_1 - p_2)}{\sqrt{\left(\frac{p_1 * q_1}{(n_1 - 1)} + \frac{p_2 * q_2}{(n_2 - 1)} \right)}}$$

2.6. Aspectos éticos

La presente investigación es propuesta y desarrollada por el propio investigador, el mismo que responderá por los contenidos y la base teórica de la que está hecho este trabajo.

III. RESULTADOS

3.1. Procesos laborales en instituciones públicas atendidas en el primer juzgado civil en la Provincia de San Martín, 2018.

Tabla 1

Procesos laborales en instituciones públicas

Escala	Intervalo	N°	%
Ineficiente	12 - 20	11	55%
Regular	20 - 28	7	35%
Eficiente	28 - 36	2	10%
Total		20	100%

Fuente: Base de datos elaborado por el autor

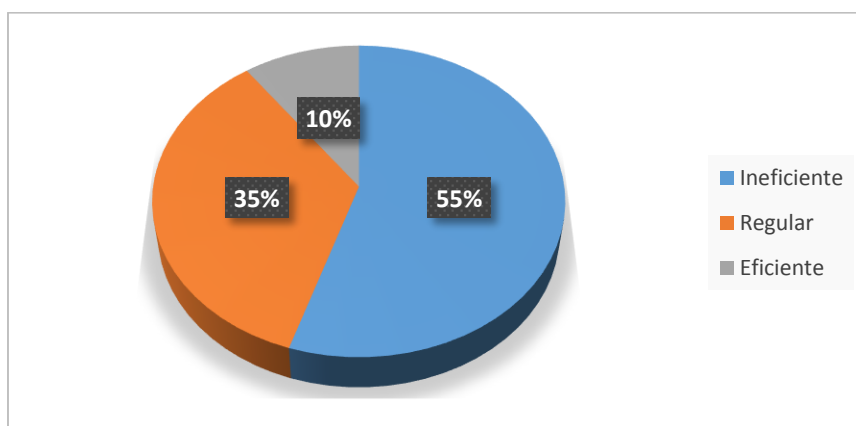


Figura 1. *Procesos laborales en instituciones públicas (%)*

Fuente: Base de datos elaborado por el autor

Interpretación: La tabla y figura 1 muestra el número y porcentaje de expedientes laborales de instituciones públicas que fueron atendidas en el primer juzgado civil en la Provincia de San Martín, periodo 2018, según escala valorativa de la variable procesos laborales, donde en promedio se puede observar: del total de los expedientes observados (20); 11 expedientes (55%) que tuvieron la mayor frecuencia de respuesta fueron considerados como ineficientes los procesos laborales en las instituciones públicas, 7 expedientes (35%) que tuvieron la mayor frecuencia de respuesta fueron considerados como regular, solo 2 expedientes (10%) fueron considerados como eficientes los procesos laborales.

3.2. Procesos laborales en instituciones privadas atendidas en el primer juzgado civil en la Provincia de San Martín, 2018.

Tabla 2

Procesos laborales en instituciones privadas

Escala	Intervalo	Nº	%
Ineficiente	12 - 20	5	25%
Regular	20 - 28	12	60%
Eficiente	28 - 36	3	15%
Total		20	100%

Fuente: Base de datos elaborado por el autor

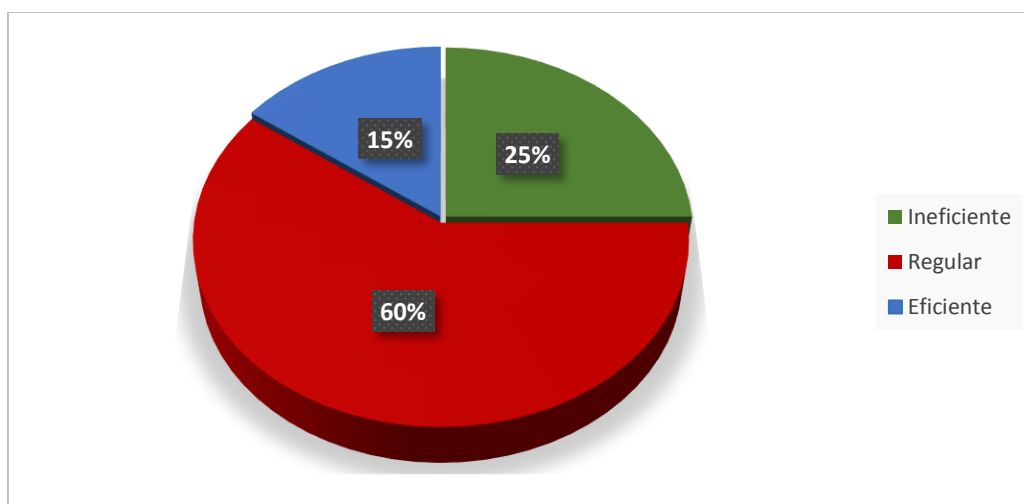


Figura 2. *Procesos laborales en instituciones privadas (%)*

Fuente: Base de datos elaborado por el autor

Interpretación: La tabla y figura 2 muestra el número y porcentaje de expedientes laborales de Instituciones Privadas que fueron atendidas en el primer juzgado civil en la Provincia de San Martín, periodo 2018, según escala valorativa de la variable procesos laborales, donde en promedio se puede observar: Del total de los expedientes observados (20); 5 expedientes (25%) que tuvieron la mayor frecuencia de respuesta fueron considerados como ineficientes los procesos laborales en las Instituciones Privadas, 12 expedientes (60%) que tuvieron la mayor frecuencia de respuesta fueron considerados como regular, solo 3 expedientes (15%) fueron considerados como eficientes los procesos laborales.

3.3. Comparar los procesos laborales en Instituciones Públicas y Privadas atendidas en el primer juzgado civil en la Provincia de San Martín, 2018.

Análisis Inferencial:

Para el análisis inferencial de las diferencias en los procesos laborales en instituciones públicas y privadas atendidas en el primer juzgado civil, se utilizó la prueba de T – Student.

Prueba de hipótesis para la diferencia de proporciones T – Student

Se tienen dos poblaciones y se toman muestras independientes de tamaños n_1 y n_2 , en este caso las muestras son de tamaño $n_1 = 20$ y $n_2 = 20$; donde a través de los promedios se contrastó el comportamiento de estas poblaciones.

$$H_0: p_1 = p_2 \quad \text{ó} \quad H_0: p_1 - p_2 = 0$$

$$H_1: p_1 < p_2 \quad \text{ó} \quad H_1: p_1 - p_2 < 0$$

La medición estadística dependerá de las características de las poblaciones y del tamaño de las muestras.

$$T = \frac{(p_1 - p_2)}{\sqrt{\left(\frac{p_1 * q_1}{(n_1 - 1)} + \frac{p_2 * q_2}{(n_2 - 1)} \right)}}$$

Hipótesis Estadística:

H_0 : No existe diferencia significativa en los procesos laborales en instituciones públicas y privadas atendidas en el primer juzgado civil en la Provincia de San Martín, 2018.

H_1 : Existe diferencia significativa en los procesos laborales en instituciones públicas y privadas atendidas en el primer juzgado civil en la Provincia de San Martín, 2018.

Tabla 3

Resultados para la prueba de hipótesis

Valores	Instituciones privadas	Instituciones publicas
Escala: ineficiente y regular (p)	0,850	0,900
Otras escalas (q)	0,150	0,100
n	20	20
T = -0,645		

Fuente: Base de datos – SPSS VER 24.

- T probabilístico = Al 95% de confianza con 38 grados de libertad = -1,686
- T observado = -0,645 (aplicando fórmula)

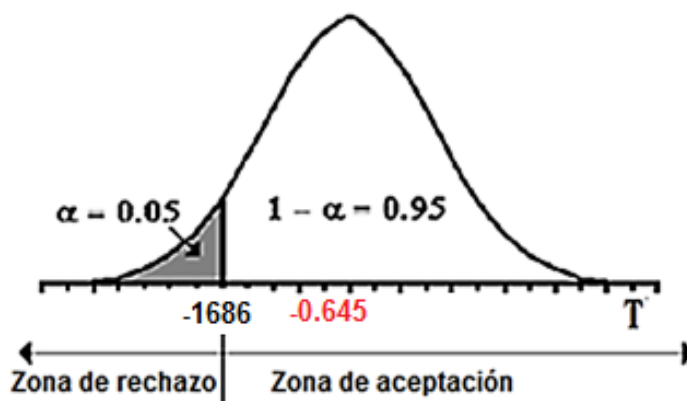


Figura 3. Zonas de decisión probabilística

Fuente: Base de datos – SPSS VER 24.

Decisión: Como nuestro $T_{\text{observado}}$ (-0,645) es menor que nuestro $T_{\text{probabilístico}}$ (-1,686); se encuentra en la zona de aceptación, entonces aceptamos H_0 (Hipótesis nula), por lo tanto, concluimos que: No existe diferencia significativa en los procesos laborales en instituciones públicas y privadas atendidas en el primer juzgado civil en la Provincia de San Martín, 2018.

IV. DISCUSIÓN

Con respecto a los procesos laborales en instituciones públicas atendidas en el primer juzgado civil en la Provincia de San Martín, periodo 2018; se conoció que es de un nivel ineficiente con el 55%, ya que obtuvo la mayor frecuencia de respuesta (Ver tabla 1); y de acuerdo a Pereira & Gaete (2009), el derecho procesal laboral es fundamental ya que busca solucionar conflictos laborales, individuales o grupales, tanto por la situación en la que subsiste la relación laboral como cuando ésta ha sido sofocada, para lograr soluciones a estas. Por otro lado, en los procesos laborales en Instituciones Privadas atendidas en el primer juzgado civil en la Provincia de San Martín, periodo 2018; se conoció que es de un nivel regular con el 60%, ya que obtuvo la mayor frecuencia de respuesta (Ver tabla 2); y de acuerdo a Sagardoy (2009), el proceso laboral asegura la viabilidad de los derechos materiales percibidos por el derecho del trabajo y por el privilegio del ahorro administrado por el gobierno, ya que, en su origen óptimo, es, al igual como el proceso civil o penal, el cauce suficiente a través del cual los individuos soberanos, a través de sus delegados, imparten justicia. Estudios relacionados con los resultados obtenidos en la investigación, se encuentran en Infante, A. (2017) quien a hace referencia que, a través de una desnaturalización del vínculo laboral de la tercerización de servicios, se afecta directamente a los trabajadores, perjudicando sus derechos y beneficios económicos. Paredes, S., y Mamani, E. (2017) en su trabajo de investigación titulada “Nivel de cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores del régimen de la actividad privada de la Municipalidad Distrital de Sachaca 2016”, concluyeron que existe un 62.5% de cumplimiento en beneficios sociales, un porcentaje que se refiere a la mayor parte del total, donde muy bien puede interpretarse que la municipalidad distrital de Sachaca no consiente en permitir todas y cada una de las ventajas sociales a los trabajadores bajo la rutina de la actividad privada. Garavito, S. (2016) a través de su investigación, sostiene que la remuneración por la expulsión arbitraria se aplica la pauta de la razonabilidad, ya que la sanción realizada sobre la empresa es ofrecida por la realidad causada, en virtud de que se identifica con el proceder de la empresa hacia el trabajador, ya que ésta debe ser sensata y continuar según lo indicado por la razón. En consecuencia, la indemnización está excesivamente ligado a trabajadores con más de 8 años de servicios y, lamentablemente, el juez no puede conceder más de lo que determina la ley.

Con respecto a la comparación de los procesos laborales en instituciones públicas y privadas; se determinó de forma descriptiva que existe diferencia considerativa sobre ellos, sin embargo, de forma inferencial a través de la prueba estadística “T de Student”, se determinó que: No existe diferencia significativa en los procesos laborales en instituciones públicas y privadas atendidas en el primer juzgado civil en la Provincia de San Martín, 2018, dado que se presentó un T observado (-0,645) menor al T probabilístico (-1.686); y que además se encontró en la zona de aceptación, entonces aceptamos la hipótesis nula (H_0) y rechazando la hipótesis de investigación (H_i)

V. CONCLUSIONES

Luego de presentar los resultados, interpretarlos y discutirlos, se concluyó que:

- 5.1 No existe diferencia significativa en los procesos laborales en instituciones públicas y privadas atendidas en el primer juzgado civil en la Provincia de San Martín, 2018, dado que se presentó un $T_{\text{observado}} (-0,645)$ menor al $T_{\text{probabilístico}} (-1,686)$; y que además se encontró en la zona de aceptación, entonces aceptamos la hipótesis nula (H_0) y rechazando la hipótesis de investigación (H_i).
- 5.2 Los procesos laborales en instituciones públicas atendidas en el primer juzgado civil en la Provincia de San Martín, 2018, son de un nivel ineficiente al 55%, ya que obtuvo la mayor frecuencia de respuesta, mientras que el 10% de expedientes laborales tuvieron un proceso eficiente.
- 5.3 Los procesos laborales en instituciones privadas atendidas en el primer juzgado civil en la Provincia de San Martín, 2018, son de un nivel regular al 60%, ya que obtuvo la mayor frecuencia de respuesta, mientras que el 15% de expedientes laborales tuvieron un proceso eficiente.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1. En un proyecto de tesis como es el caso, siempre se desea que haya una mejora constante, continúa del mismo, por tanto se recomienda que los procesos laborales públicos y privados tramitados en el primer juzgado civil de Tarapoto, sean llevados con la nueva ley procesal laboral, para mejorar los plazos establecidos en la norma procesal laboral, así tener una mejor celeridad, inmediación y concentración procesal, y los procesos individuales y/o colectivos sea más eficientes y rápidos, resueltos acorde a ley.
- 6.2. Otra recomendación es que se tome importancia la comparación de los procesos laborales público y privados, ya que nuestros aplicadores del derecho y legisladores constantemente está innovando y modificando las leyes, en beneficio del trabajador.
- 6.3. Y como última recomendación es la creación de un juzgado laboral en el distrito de Tarapoto, provincia y departamento de San Martín, para atender los derechos laborales sean éstas de carácter público o privado, individual o colectivo, ello por el volumen de demandas y que tiene trascendencia por ser un derecho constitucional.

VII. REFERENCIAS

- Academia de la Magistratura del Perú. (2010). *Doctrina y Análisis sobre la nueva Ley Procesal del Trabajo*. (1ª ed.). Lima, Perú: Biblioteca Nacional del Perú N° 2010-15054.
- Caballero, R. (2016). *Derecho procesal del trabajo*. Obtenido de https://www.academia.edu/7707940/Derecho_Procesal_del_Trabajo?auto=download
- De Lama, M. & Gonzales, L. (2010). *Desnaturalización de las relaciones laborales*. (1.ª ed.). Lima, Perú: El Búho E.I.R.L.
- Gamarra, L. (2012). *La Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497*. Revistas PUCP, 1-12. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/viewFile/13173/13786>
- Gaona, K. (2016). *Contratos suscritos bajo el régimen MYPE, y la afectación del derecho a la igualdad ante la ley en la ciudad de Tarapoto, año 2014*. (Tesis de maestría). Facultad de Derecho, Universidad César Vallejo: Tarapoto, Perú.
- Garavito, S. (2016). *Indemnización por despido arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la perspectiva de los Operadores Jurídicos de la Corte Superior de Justicia de Lima Este – 2016*. (Tesis de maestría). Facultad de Derecho, Universidad César Vallejo: Lima, Perú.
- Gómez, F. (2000). *El Contrato de Trabajo*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ª ed.). México: McGraw-Hill Education.
- Huaman, G., & Giraldez, S. (2016). *La inspección del trabajo y el cumplimiento de pago de beneficios sociales a trabajadores de construcción civil en el Distrito de Huancavelica, periodo 2014*. (Tesis de pregrado). Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Nacional de Huancavelica: Huancavelica.

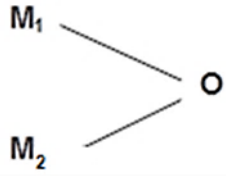
- Hurtado, J. (2010). *Metodología científica*. Recuperado: [http://acueductofacatativa.com/archivos/menu%20acueducto/normatividad/FORMULAR%20OBJETIVOS%20PARA%20TRABAJO%20DE%20INVESTIGACION%20\(1\).pdf](http://acueductofacatativa.com/archivos/menu%20acueducto/normatividad/FORMULAR%20OBJETIVOS%20PARA%20TRABAJO%20DE%20INVESTIGACION%20(1).pdf)
- Infante, A. (2017). *La desnaturalización del vínculo laboral de los trabajadores bajo la modalidad de la tercerización de servicios, Lima Sur – 2016*. (Tesis de maestría). Facultad de Derecho, Universidad César Vallejo: Lima, Perú.
- Jara, J. (2018). *Desnaturalización de contratos en el sector público*. Obtenido de <https://legis.pe/desnaturalizacion-contratos-sector-publico/>
- Ley N° 29497. Nueva Ley Procesal del Trabajo. Lima, Perú, 15 de enero de 2010.
- Lluch, F. (2011). *El proceso laboral*. En J. Montero, & F. Lluch, *Ley de procedimiento laboral 8a Ed. Anotada y concordada* (págs. 261- 535). Editorial Tirant lo Blanch.
- Mariscal, F. (2015). *La defensa pública de derechos laborales, como mecanismo de apertura al acceso a la justicia para trabajadores con bajos ingresos económicos*. (Tesis de maestría). Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad Mayor de San Andrés: La Paz, Bolivia.
- Moya, R. (2012). *Derecho Procesal Laboral. Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos*. Universidad de Granada: España.
- Paredes, S., & Mamani, E. (2017). *Nivel de cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores del régimen de la actividad privada de la Municipalidad Distrital de Sachaca 2016*. (Tesis de maestría). Escuela Profesional de Relaciones Industriales, Universidad Nacional de San Agustín: Arequipa, Perú.
- Pacori C., J. (2011) *Sobre la Indemnización por despido arbitrario*. (1° ed.) Arequipa, Perú: URANIO.
- Pereira, H., & Gaete, A. (2009). *Derecho procesal del trabajo*. Chile: Editorial Jurídica de Chile.

- Ruiz, L. (2016). *La desnaturalización del contrato de locación de servicios sujeto a plazo en un contrato de trabajo sujeto a modalidad en la legislación peruana*. (Tesis de pregrado). Facultad de Derecho, Universidad Católica San Pablo: Arequipa, Perú.
- Ruíz, R. (2017). *Desempeño laboral y modalidad contractual de los servidores del Ministerio Público - Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba – 2017*. (Tesis de maestría). Escuela de Posgrado, Universidad César Vallejo: Tarapoto, Perú.
- Sagardoy, J. (2009). *El proceso laboral: Principios informadores*. En N. Lozano, & E. Morgado, *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social* (págs. 823-881). México: illustrated.
- Terrazas, C. (2009). *Derecho procesal del trabajo*. Recuperado de <https://apuntesluis.wordpress.com/2009/11/26/curso-procesal-laboral-apuntes-clase-lic-cenobio-terrazas-estrada/>
- Valverde, C., & Chinchilla, J. (2014). *El Proceso Laboral, los Medios de Impugnación en el Derecho Procesal Laboral Costarricense y su Tratamiento en el Proyecto de Ley “La Reforma Procesal Laboral” expediente legislativo N° 15.990*. (Tesis de doctorado). Facultad de Derecho, Universidad de Costa Rica: San José, Costa Rica.
- Westermeier, F. (2014). *Régimen de responsabilidad aplicable a la indemnización por daño moral a causa de un despido injustificado*. (Tesis de maestría). Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Austral de Chile: Valdivia, Chile.

ANEXOS

Matriz de Consistencia

TEMA DE INVESTIGACIÓN: “ESTUDIO COMPARATIVO DE LOS PROCESOS LABORALES EN INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS ATENDIDAS EN EL PRIMER JUZGADO CIVIL EN LA PROVINCIA DE SAN MARTÍN, 2018”			
Formulación del problema general	Hipótesis	Objetivos	Teorías relacionadas al tema
<p>Problema General</p> <p>¿Qué diferencia o similitud existe entre los procesos laborales en Instituciones Públicas y Privadas atendidas en el primer juzgado civil en la Provincia de San Martín, 2018?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cómo se caracteriza los procesos laborales en Instituciones Públicas atendidas en el primer juzgado civil en la Provincia de San Martín, 2018?</p> <p>¿Cómo se caracteriza los procesos laborales en Instituciones Privadas atendidas en el primer juzgado civil en la Provincia de San Martín, 2018?</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>H_i: Existe diferencia significativa en los procesos laborales en Instituciones Públicas y Privadas atendidas en el primer juzgado civil en la Provincia de San Martín, 2018.</p> <p>Hipótesis Específicos</p> <p>H₁: Los procesos laborales en Instituciones Públicas atendidas en el primer juzgado civil en la Provincia de San Martín, 2018 son ineficientes.</p> <p>H₂: Los procesos laborales en Instituciones Privadas atendidas en el primer juzgado civil en la Provincia de San Martín, 2018. son eficientes.</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Comparar los procesos laborales en Instituciones Públicas y Privadas atendidas en el primer juzgado civil en la Provincia de San Martín, 2018.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Caracterizar los procesos laborales en Instituciones Públicas atendidas en el primer juzgado civil en la Provincia de San Martín, 2018.</p> <p>Caracterizar los procesos laborales en Instituciones Privadas atendidas en el primer juzgado civil en la Provincia de San Martín, 2018.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Procesos laborales ✓ Los principios del proceso ✓ Los principios rectores del procedimiento laboral ✓ Nueva Ley Procesal del Trabajo en el Perú (Ley N° 29497)
Diseño de la Investigación	Población y muestra	Variables de estudio	Instrumentos de recolección de datos
<p>Tipo De Investigación</p> <p>El estudio será No Experimental, en base a lo descrito por Hernández (2010), en un estudio no experimental no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya</p>	<p>Población</p> <p>La población estuvo conformada por todos los expedientes laborales de instituciones públicas (26</p>	V1	<p>El instrumento que se utilizará será la ficha de observación, cuya técnica es la guía de observación. Además, la validación del</p>
		Procesos laborales	

<p>existentes, no provocadas intencionalmente por el investigador.</p> <p>Diseño</p> <p>La presente investigación se desarrollará siguiendo un diseño descriptivo Comparativa Longitudinal.</p>  <p>Dónde:</p> <p>M₁ = Expedientes laborales en Instituciones Públicas atendidas en el primer juzgado civil en la Provincia de San Martín</p> <p>M₂ = Expedientes laborales en Instituciones Privadas atendidas en el primer juzgado civil en la Provincia de San Martín</p> <p>O = Procesos laborales</p>	<p>expedientes) y 23 expedientes laborales de instituciones privadas atendidas en el primer juzgado civil en la Provincia de San Martín, periodo 2018.</p> <p>Muestra</p> <p>Se tomó 20 expedientes laborales tanto de instituciones públicas y privadas que fueron atendidas en el primer juzgado civil en la Provincia de San Martín, periodo 2018.</p> <p>Restricción: Debido a que 6 expedientes laborales en instituciones públicas estuvieron incompletos, se llegó a homogenizar las muestras con 20 expedientes tanto en instituciones privadas como públicas.</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1205 228 1444 464"></td> <td data-bbox="1444 228 1711 464"> <ul style="list-style-type: none"> - informal - Nueva Política de terminación de contratos - Trabajadores temporales </td> </tr> <tr> <td data-bbox="1205 464 1444 780"> <p>Pago de beneficios sociales</p> </td> <td data-bbox="1444 464 1711 780"> <ul style="list-style-type: none"> - Pago de derechos económicos - Pago por CTS - Pago de las remuneraciones - Pago de una pensión alimenticia </td> </tr> <tr> <td data-bbox="1205 780 1444 1176"> <p>Indemnización por daño y prejuicios de despido</p> </td> <td data-bbox="1444 780 1711 1176"> <ul style="list-style-type: none"> - La prueba del daño - Evaluación de los daños - Derecho y obligación de la reparación en especie - Reparación y restitución </td> </tr> </table>		<ul style="list-style-type: none"> - informal - Nueva Política de terminación de contratos - Trabajadores temporales 	<p>Pago de beneficios sociales</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pago de derechos económicos - Pago por CTS - Pago de las remuneraciones - Pago de una pensión alimenticia 	<p>Indemnización por daño y prejuicios de despido</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La prueba del daño - Evaluación de los daños - Derecho y obligación de la reparación en especie - Reparación y restitución 	<p>instrumento se obtendrá a través del juicio de expertos, actividad que se revisará en todas las fases del proceso de la investigación, a fin de someter el modelo a la consideración y juicio de conocedores de la materia en cuanto al instrumento que se aplicará para medir la variable de estudio respectivo.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - informal - Nueva Política de terminación de contratos - Trabajadores temporales 								
<p>Pago de beneficios sociales</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pago de derechos económicos - Pago por CTS - Pago de las remuneraciones - Pago de una pensión alimenticia 								
<p>Indemnización por daño y prejuicios de despido</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La prueba del daño - Evaluación de los daños - Derecho y obligación de la reparación en especie - Reparación y restitución 								

Instrumentos de recolección de información

Ficha de observación: Procesos laborales

N° de expediente laboral				
Institución Evaluado:				
Fecha:	Año:	Mes:	Día:	Duración:
Observador:				

Instrucción:

Con la finalidad de conocer información relevante que permita caracterizar los procesos laborales en Instituciones Públicas y Privadas atendidas en el primer juzgado civil en la Provincia de San Martín, periodo 2018; a continuación, se presenta una serie de ítems, las cuales deberá observar, según ello, marque con un aspa la alternativa que considere el estado del proceso.

1= Se observó con frecuencia 2= Se observó pocas veces 3= No se observó

Dimensiones	Ítems	Indicadores	Valoración		
			1	2	3
Desnaturalización del contrato laboral	1	No estabilidad en el trabajo			
	2	Aumento de la prestación de labores de manera informal			
	3	Nueva Política de terminación de contratos			
	4	Trabajadores temporales			
Pago de beneficios sociales	5	Pago de derechos económicos			
	6	Pago por CTS			
	7	Pago de las remuneraciones			
	8	Pago de una pensión alimenticia			
Indemnización por daño y prejuicios de despido	9	La prueba del daño			
	10	Evaluación de los daños			
	11	Derecho y obligación de la reparación en especie			
	12	Reparación y restitución			

Anexo 3. Validación de instrumentos

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Rodríguez Alván, Richard
 Institución donde labora : Corte Superior de Justicia de San Martín
 Especialidad : Juez Superior
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Soria Hoyos, Elius Melissa

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Procesos laborales en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Procesos laborales .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Procesos laborales de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Procesos laborales					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

Tarapoto, 06 de Noviembre del 2018.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

PODER JUDICIAL
 CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE SAN MARTIN
 Mg. Richard Rodríguez Alván
 JUEZ SUPERIOR (P)
 SALA CIVIL DESCENTRALIZADA DE TARAPOTO

Anexo 3. Validación de instrumentos

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Fasanando Mori, Lorena
 Institución donde labora : Ministerio Publico
 Especialidad : Fiscal Adjunto de Prevención del Delito
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Soria Hoyos, Elius Melissa

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Procesos laborales en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Procesos laborales .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Procesos laborales de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.			X		
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Procesos laborales					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

Tarapoto, 06 de Noviembre del 2018.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48


 Ma. Lorena Fasanando Mori
 DNI: 40748149

Anexo 3. Validación de instrumentos

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Palomino Alvarado, Gabriela del Pilar
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo / Pro inversión
 Especialidad : Docente Posgrado
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Soria Hoyos, Elius Melissa

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Procesos laborales en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Procesos laborales				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Procesos laborales de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Procesos laborales					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

Tarapoto, 06 de Noviembre del 2018.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48


 Dra. Gabriela del Pilar Palomino Alvarado
 DOCENTE POSGRADO

Índice de confiabilidad

Tabla 1

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos	0	0,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Base de datos – SPSS VER 24.

Tabla 2

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
ITEM1	19,65	30,450	,487	,916
ITEM2	19,75	28,513	,737	,906
ITEM3	19,90	29,358	,653	,910
ITEM4	19,80	28,484	,718	,907
ITEM5	19,65	30,345	,427	,919
ITEM6	19,60	27,937	,647	,910
ITEM7	19,75	26,618	,827	,901
ITEM8	19,65	28,345	,721	,906
ITEM9	19,65	28,239	,737	,906
ITEM10	19,55	30,682	,433	,918
ITEM11	19,75	27,776	,749	,905
ITEM12	19,80	28,168	,767	,904

Fuente: Base de datos – SPSS VER 24.

A través del Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Nivel de confiabilidad del coeficiente alfa de Cronbach

Rango	Nivel
0,9 – 1,0	Excelente
0,8 – 0,9	Muy bueno
0,7 – 0,8	Aceptable
0,6 – 0,7	Cuestionable
0,5 – 0,6	Pobre
0,0 – 0,5	No aceptable

Fuente: George y Mallery (2003)

En la tabla 3 se muestra como el índice del alfa de Cronbach (0,916) es mayor a 0,80 entonces podemos calificarlo como "Excelente" y dar fiabilidad al instrumento de medición: Ficha de observación los procesos laborales en Instituciones Públicas atendidas en el primer juzgado civil en la Provincia de San Martín.

Tabla 3

Coeficiente Alfa de Cronbach - Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,916	12

Fuente: Base de datos – SPSS VER 24.

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE SAN MARTÍN

Jr. Pedro Canga N° 354 - Moyobamba

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

CONSTANCIA

El Gerente de la Corte Superior de Justicia de San Martín, Distrito y Provincia de Moyobamba, Región San Martín,

HACE CONSTAR:

Que, la estudiante Br. ELIUS MELISSA SORIA HOYOS, de la Maestría de la Universidad César Vallejo sede Tarapoto, realizó la investigación de su tesis titulada **“ESTUDIO COMPARATIVO DE LOS PROCESOS LABORALES EN INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS ATENDIDAS EN EL PRIMER JUZGADO CIVIL EN LA PROVINCIA DE SAN MARTÍN, 2018”**, en el año que se menciona en el título del mismo.

Se expide la presente constancia, a solicitud de los interesados para los fines que crea conveniente.

Moyobamba, 06 de Noviembre 2018.



PODER JUDICIAL

E.C. Edmundo David Monteverde Valverde
GERENTE ADMINISTRATIVO DISTRITAL
Corte Superior de Justicia de
SAN MARTÍN

Autorización de publicación de tesis al repositorio



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

SORIA HOYOS, ELIUS MELISSA

D.N.I. : 41221117

Domicilio : JR. MAYNAS 356 - TARAPOTO

Teléfono : Fijo :

Móvil : 942608163

E-mail : suarez210995@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRA

Mención : GESTIÓN PÚBLICA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

SORIA HOYOS, ELIUS MELISSA

Título de la tesis:

"ESTUDIO COMPARATIVO DE LOS PROCESOS LABORALES EN
INSTITUCIONES PUBLICAS Y PRIVADAS ATENDIDAS EN EL PRIMER
JUZGADO CIVIL EN LA PROVINCIA DE SAN MARTIN, 2018"

Año de publicación : 2020

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha :

27/04/2019

Informe de originalidad

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=1239548604&u=1088326020&lang=es&rs=1

feedback studio TESIS: Elius Melissa Soria Hoyos /0 180 de 226

Preparando la

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

"Estudio comparativo de los procesos laborales en instituciones públicas y privadas atendidas en el primer juzgado civil en la Provincia de San Martín, 2018"

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA
EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR
Bj. Elius Melissa Soria Hoyos

ASESOR
Dra. Gabriela del Pizar Palomino Alvarado

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Reforma y modernización de la gestión pública

Resumen de coincidencias

21 %

Rank	Source	Percentage
1	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	14 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3 %
3	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	1 %
4	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5	repositorio.uned.ac.cr Fuente de Internet	<1 %
6	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	<1 %
7	repositorio.umsa.bo Fuente de Internet	<1 %
	www.tesislatinoameric... Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 35 Número de palabras: 8838 Text-only Report High Resolution Activada

ESP 10:26 a. m.

Acta de aprobación de originalidad de tesis



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

La Dra. **ROSA MABEL CONTRERAS JULIÁN**, ha revisado la tesis del estudiante Br. **ELIUS MELISSA SORIA HOYOS** titulada “**ESTUDIO COMPARATIVO DE LOS PROCESOS LABORALES EN INSTITUCIONES PUBLICAS Y PRIVADAS ATENDIDAS EN EL PRIMER JUZGADO CIVIL EN LA PROVINCIA DE SAN MARTIN, 2018**”, constato que la misma tiene un índice de similitud de 21% verificable en el reporte de originalidad del programa **TURNITIN**.

La suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 27 de Abril de 2019.



Dra. Rosa Mabel Contreras Julián
JEFE DE LA UNIDAD DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO - TARAPOTO

Autotirización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA LA JEFA DE LA UNIDAD DE POSGRADO:

DRA. ROSA MABEL CONTRERAS JULIÁN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

ELIUS MELISSA SORIA HOYOS

INFORME TITULADO:

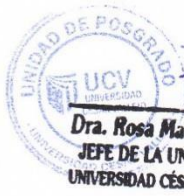

“ESTUDIO COMPARATIVO DE LOS PROCESOS LABORALES EN INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS ATENDIDAS EN EL PRIMER JUZGADO CIVIL EN LA PROVINCIA DE SAN MARTÍN, 2018”

PARA OBTENER EL TITULO O GRADO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 16 DE ENERO DE 2019

NOTA O MENCION: APROBADO POR MAYORÍA



Dra. Rosa Mabel Contreras Julián
JEFE DE LA UNIDAD DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO • TARAPOTO