



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**La Conciliación laboral y la Gestión Administrativa en la
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
de Huancavelica, Perú – 2017**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Br. Curo Barreto Froilán

ASESOR:

Dr. Castillo Mendoza Helsides Leandro

SECCIÓN:

Ciencias Administrativas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

PERÚ - 2018

Dedicatoria

A mis padres Lucio y María, por enseñarme el camino del bien.

A mi esposa Karina y por brindarme su apoyo incondicional.

A mis familiares por el apoyo moral y constancia de sus consejos

Que significan el cimiento en el logro de mis objetivos.

Froilan

Agradecimiento

A mis maestros y a todas aquellas personas que de algún modo u otro estuvieron involucradas en el desarrollo de la investigación, quedo infinitamente agradecido por sus valiosas sugerencias y orientación de sentido humanista en el desarrollo de la tesis.

El Autor

Presentación

Señor presidente

Señores miembros del jurado

Presento para vuestra consideración el trabajo de investigación denominado “Conciliación laboral y la Gestión Administrativa en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica, Perú – 2017, cuyo objetivo principal fue Determinar la relación que existe entre la Conciliación Laboral y la Gestión Administrativa en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica, Perú 2017, en cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, para obtener el Grado académico de Maestro en Gestión Pública.

La presente investigación está estructurada por siete capítulos y anexos. En el primer capítulo se presenta la introducción, en la misma que se detalla la realidad problemática, trabajos previos, las teorías relacionadas al tema, la formulación del problema, la justificación del estudio las hipótesis y objetivos de investigación. Del mismo modo en el segundo capítulo se muestra el método en el que se aborda el diseño de investigación, las variables de estudio y su respectiva operacionalización, población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, los métodos de análisis de datos y los aspectos éticos. Los capítulos III, IV, V, VI y VIII contienen respectivamente: los resultados, discusión, conclusión, recomendaciones y referencias.

En tanto señores miembros de jurado, esperando que la presente investigación al ser evaluada merezca su aprobación, puesto que se ha cumplido con lo requerido en las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

El autor

Índice

	Pág.
Página de jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de Autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de Tablas	ix
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	13
1.1 Realidad problemática	14
1.2 Trabajos previos	17
1.2.1. Trabajos previos internacionales	17
1.2.2. Trabajos previos nacionales	18
1.3 Teorías relacionadas al tema	20
1.4 Formulación del Problema	21
1.5 Justificación del estudio	22
1.6 Hipótesis	23
1.7 Objetivos	23
II. Método	25
2.1 Diseño de la investigación	26
2.2 Operacionalización de Variables	27
2.3 Población, Muestra	28
2.3.1. Población	28
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	28
2.5 Métodos de análisis de datos	30
2.6 Aspectos éticos	30
III. Resultados	32
3.1 Resultados descriptivos	33
IV. Discusión	49
V. Conclusiones	52

Anexos

Anexo 01: Matriz de consistencia

Anexo 02: Instrumento de Recolección de Datos

Anexo 03: Matriz de validación de Instrumento

Anexo 04: Autorización y constancia de ejecución de instrumento

Anexo 05: Base de datos variables

Anexo 06: Fotografías

Índice de Tablas

Tabla 1 Operacionalizacion de las variables	27
Tabla 2 Relacion de trabajadores	28
Tabla 3 Valoracion de juicio de expertos	30
Tabla 4 Nivel de Atención a solicitud	33
Tabla 5 Nivel de Capacidad de Conciliador	34
Tabla 6 Nivel de Cumplimiento en Notificación	35
Tabla 7 Nivel de Adecuada Conciliación	36
Tabla 8 Nivel de Planificación	37
Tabla 9 Nivel de Organización	38
Tabla 10 Nivel de Dirección y Control	39
Tabla 11 Nivel de Gestión Administrativa	40
Tabla 12 Valores de correlación	41
Tabla 13 Correlación entre Conciliación Laboral y Gestión Administrativa	42
Tabla 14 Correlación entre Conciliación Laboral y Planificación	44
Tabla 15 Correlación entre Conciliación Laboral y Organización	46
Tabla 16 Correlación entre Conciliación Laboral y Dirección y Control	48

Índice de Figuras

Figura 1 Nivel de Atención a solicitud	33
Figura 2 Nivel de Capacidad de conciliador	34
Figura 3 Nivel de Cumplimiento de notificación	35
Figura 4 Nivel de Conciliacion	37
Figura 5 Nivel de Planificación	38
Figura 6 Nivel de Organización	39
Figura 7 Nivel de Dirección y Control	39
Figura 8 Nivel de Gestión Administrativa	40

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como título la Conciliación Laboral y la Gestión Administrativa en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica, Perú – 2017, y el objetivo determinar la relación que existe entre la Conciliación Laboral y la Gestión Administrativa en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica, Perú 2017.

El diseño de investigación es el no experimental, de tipo correlacional, en el que se planteó como población y muestra 30 trabajadores pertenecientes al régimen del D.L 728, de las empresas privadas, la técnica empleada para la recopilación de datos fue la encuesta y los instrumentos de recolección de información fueron dos cuestionarios que fueron validados a través de juicio de expertos y determinado su confiabilidad

In reference to the results, it was found that 56.67% of workers belonging to the regime of DL 728, of private companies, indicate that the level of labor conciliation is of medium level, while 63.3% of workers believe that The level of Administrative Management is regular. The results of Spearman's Rho test, where the value of the correlation coefficient is ($r = 0.886$), which indicates a correlation between labor conciliation and Administrative Management in the Regional Labor and Employment Promotion Office of Huancavelica, Peru 2017.

Palabras clave: *Conciliación laboral y Gestión Administrativa.*

Abstract

The present research work has the title Conciliation and Administrative Management in the Regional Directorate of Labor and Employment Promotion of Huancavelica, Peru - 2017, and the objective to determine the relationship that exists between Labor Conciliation and Administrative Management in the Directorate Regional Labor and Employment Promotion of Huancavelica, Peru 2017.

The research design is the non-experimental, correlational type, which was raised as a population and shows 30 workers belonging to the regime of DL 728, private companies, the technique used for data collection was the survey and instruments of information collection were two questionnaires that were validated through expert judgment and determined their reliability

In reference to the results, it was found that 56.67% of workers belonging to the regime of DL 728, of private companies, indicate that the level of labor conciliation is of medium level, while 63.3% of workers believe that The level of Administrative Management is regular. The results of Spearman's Rho test, where the value of the correlation coefficient is ($r = 0.886$), which indicates a correlation between labor conciliation and Administrative Management in the Regional Labor and Employment Promotion Office of Huancavelica, Peru 2017.

Key words: Labor conciliation and Administrative Management.

I. Introducción

1.1 Realidad problemática

En la actualidad la fuerza laboral de la sociedad peruana específicamente en el departamento de Huancavelica, el tema de la conciliación laboral es entendida como todo aquel mecanismo alternativa de solución de conflictos laborales entre los agentes que intervienen en el curso del proceso laboral en cuanto se encuentran inmersos en tal naturaleza contractual, que mediante el desempeño de su función o labor específica del responsable de la Oficina de Conciliación laboral que es una dependencia administrativa de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Huancavelica que, en uso de atribuciones legales en la materia por competencia contribuya a la búsqueda efectiva de resolver conflictos de intereses de las partes, para lo cual el responsable de la oficina de conciliación se encamine dar uso adecuado de los recursos humanos con la finalidad de transformar las prácticas habituales en buenas actitudes respecto el producto terminado que la entidad del Gobierno Regional de Huancavelica a través de su personal tiene como meta final; se enfrenta a una serie de problemas que terminan afectando el normal desarrollo de la relación con el empleador y el trabajador, de tal manera no siendo así en la mayoría de los casos termina con un despido injustificado por parte del empleador en perjuicio del trabajador, y en consecuencia, siendo esta situación amerita iniciar una conciliación extrajudicial ante la Oficina de Conciliación Laboral.

En tal caso, es necesario puntualizar que otra de las causas por las que en nuestro país la conciliación no tiene una aplicación objetiva, es por el papel que desempeñan los delegados o mediadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, quienes son los encargados de llevar a cabo dicho procedimiento, y es que carece de elementos como la autoridad, la cual se entiende en la confianza que depositan en el conciliador, las partes involucradas y su intervención en el procedimiento.

Los investigadores han realizado un estudio sobre “La Conciliación como mecanismo alterno efectivo para la Solución de Conflictos Laborales”, que en esencia se puede afirmar que la conciliación es un método alterno que se ha creado para llegar a finalizar un conflicto que se ha suscitado entre dos partes llegando a un acuerdo que debe ser propuesto por las partes mismas, esto es que

son ellos mismos los que deben realizar dichos acuerdos que deberán plasmarse en el documento que será respetado. En este punto recordemos la figura del mediador el cual no es jurisdiccional, ya que este se encuentra limitado a inducir y facilitar el acuerdo, no a resolver la controversia.

En materia laboral se consideró que la conciliación es un procedimiento para poner fin a los conflictos laborales, jurídicos y de intereses, individuales y colectivos, con la intervención de un tercero quien propone ni decide, pero aproxima a las partes para la celebración de un acuerdo previo a la resolución jurisdiccional.

El conflicto individual de trabajo surge como consecuencia de las relaciones directas entre un patrono y un obrero, en el marco del interés personal de los contratantes, siempre de acuerdo con lo establecido en los contratos individuales, en los pactos colectivos de condiciones de trabajo y ellas leyes que regulan la materia.

La conciliación laboral viene a ser un mecanismo alternativo de solución de conflictos laborales y que nos permite solucionar conflictos entre los trabajadores y empleadores, en una audiencia de conciliación, que puede realizarse en una o más sesiones, y que es dirigida por una persona facilitadora denominada conciliador extrajudicial. El conciliador tratará de acercar a ambas partes en conflicto, facilitando la comunicación, esclareciendo el problema surgido y preguntando sobre las necesidades de las partes, con la finalidad de llegar a un acuerdo que satisfaga a ambas partes. Según el autor, entre las ventajas de la conciliación extrajudicial podemos encontrar, los siguientes: a) Si se realiza en un Centro de Conciliación existirá flexibilidad en cuanto a los requisitos, plazos, fechas, el desarrollo y tratamiento del conflicto. Así como se termine el conflicto mediante el diálogo y la comunicación, que viene a ser todo lo contrario al proceso judicial que casi siempre termina en el enfrentamiento. b) El Acta o documento que suscriben con sus firmas ambas partes cuando se llega a un acuerdo, tiene el mismo valor a una Sentencia Judicial y su ejecución en el cumplimiento de los acuerdos. c) La participación del profesional conciliador en el manejo de conflictos es importante por su neutralidad e imparcialidad en la solución de los conflictos entre empleadores y trabajadores basándose en el

principio de simetría de poderes. d) A diferencia del proceso judicial en la conciliación extrajudicial están suspendidos los plazos de prescripción y caducidad, por lo tanto, es más rápido y la audiencia no dura más de 30 días calendario. e) Las propuestas y expresiones en la audiencia son confidenciales; es decir, ninguna de las partes y tampoco el conciliador podrá utilizar o revelar información posteriormente, aun así se promueva otro procedimiento. La asistencia a la audiencia es voluntaria y la toma de decisiones de acordar y terminar el conflicto es voluntad de ambas partes.

A nivel nacional, respecto a los tres métodos alternos de resolución de conflictos, objeto del presente trabajo de tesis, sí se regula la negociación, en casos como la transacción (*Decreto Legislativo N° 295, Código Civil, artículos del 1302 al 1312*), y en materia laboral, tanto en procesos ordinarios como de negociación colectiva (*Ley N° 29497, Nueva Ley del Trabajo, art. 30°*); y la mediación regularmente es denominada de forma indistinta con la conciliación, aunque también es considerada en el ámbito privado, como en casos de materia escolar, entre otros *Montes de Oca (2011)*. Sin embargo, se le da mayor énfasis a la conciliación *Torres (2013)*.

La Ley en su artículo 7° de la Ley N° 26872 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo 014-2008-JUS, en tercer párrafo, cita expresamente como conciliables los asuntos laborales al establecer que la conciliación en materia laboral se lleva a cabo respetando el carácter irrenunciable de los derechos del trabajador reconocidos por la Constitución y la Ley. Así, la conciliación laboral supone el respeto de los derechos intangibles del trabajador, por lo que sólo opera en el ámbito de disponibilidad que éste disfruta.

En el Perú, recién se incorpora la conciliación en materia laboral desde la década de los setenta a cargo del Ministerio de Trabajo y desde la promulgación de la Ley Procesal del Trabajo en 1996, se reordena la conciliación incorporando la extrajudicial a cargo de conciliadores privados como vía distinta a la conciliación administrativa, lo cual trajo una serie de complicaciones. Un año después, con la promulgación de la Ley de Conciliación Extrajudicial y a principios de 1988 con la publicación del Reglamento de esta última norma, se pretendió reforzar la conciliación laboral, pero lo que se originó fue aumentar las contradicciones

normativas, aunque, por otro lado, permitió mejorar la normatividad de la conciliación prejudicial administrativa. En este trabajo el autor analiza la problemática de la conciliación laboral a fin de establecer sus contradicciones y beneficios, así como para proponer mejoras que permitan ordenar su regulación y fomentar su implementación, debiéndose tener en cuenta que, en materia laboral, nuestro país cuenta con más de treinta años de experiencia conciliatoria efectiva, lo cual no sucede con otras áreas jurídicas, donde existía la conciliación, pero no se aplicaba.

1.2 Trabajos previos

1.2.1. Trabajos previos internacionales

Prieto (2012) refiere en su investigación "*Calidad de vida laboral de negociadores y mediadores de conflictos de España y Paraguay*" (Tesis Doctoral). Universidad de Salamanca. España. Señala que en los casos de mediación y conciliación la actuación de un tercero tiene como objetivo ayudar a las partes en la solución de los conflictos, a través de propuestas realizadas por ellos mismos. Los sistemas de resolución de conflictos laborales: directrices para mejorar el desempeño: En los sistemas de relaciones laborales dominados por las fuerzas del mercado, el conflicto entre empleados y empleadores y sus organizaciones va a acarrear de manera inevitable desacuerdos y disputas que deben ser resueltas. Los conflictos se pueden evitar y resolver mediante acciones basadas en el consenso entre empleadores y empleados, o bien, mediante la intervención de terceros por medio de procesos de conciliación y negociación.

Aquino y Medina (2009) en su trabajo de investigación sobre "*La conciliación como mecanismo alternativo efectivo para la solución de conflictos laborales en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social*" (Tesis de grado). Universidad de El Salvador. San Salvador. Los investigadores han realizado un estudio sobre "La Conciliación como Mecanismo Alternativo Efectivo para la Solución de Conflictos Laborales", que, en esencia se puede afirmar que la conciliación es un método alternativo que se ha creado para llegar a finalizar un conflicto que se ha suscitado entre dos partes llegando a un acuerdo que debe ser propuesto por las partes mismas, esto es que son ellos mismos los que deben realizar dichos acuerdos

que deberán plasmarse en el documento que será respetado. En este punto recordemos la figura del mediador el cual no es jurisdiccional, ya que este se encuentra limitado a inducir y facilitar el acuerdo, no a resolver la controversia.

Mocletón y González (2016). En un trabajo realizado sobre los “Medios alternos de resolución de conflictos laborales en Venezuela: Tipología de los conflictos laborales”, *Revista Arbitrada Venezolana del Núcleo Costa Oriental del Lago*, Impacto Científico, Universidad del Zulia, 11 (1), 11-12. En opinión de Cabanellas (1998) señala que el conflicto individual de trabajo surge como consecuencia de las relaciones directas entre un patrono y un obrero, en el marco del interés personal de los contratantes, siempre de acuerdo con lo establecido en los contratos individuales, en los pactos colectivos de condiciones de trabajo y en las leyes que regulan la materia, así mismo afirma que los conflictos más comunes se deben a temas de supervisión profesional el cual sienten ser muy punitivas.

1.2.2. Trabajos previos nacionales

Vega (2006) en su investigación “*La conciliación extrajudicial entre trabajadores y empleadores en el ámbito laboral: La conciliación laboral extrajudicial, Gestión en el Tercer Milenio*”, *Revista de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, UNMSM*. En términos generales, señala: La conciliación laboral viene a ser un mecanismo alternativo de solución de conflictos laborales y que nos permite solucionar conflictos entre los trabajadores y empleadores, en una audiencia de conciliación, que puede realizarse en una o más sesiones, y que es dirigida por una persona facilitadora denominada conciliador extrajudicial. El conciliador tratará de acercar a ambas partes en conflicto, facilitando la comunicación, esclareciendo el problema surgido y preguntando sobre las necesidades de las partes, con la finalidad de llegar a un acuerdo que satisfaga a ambas partes, llegando a mejorar la motivación dentro de la institución, permitiendo a los trabajadores sentirse parte y cumpliendo las expectativas de la empresa.

Según el autor, entre las ventajas de la conciliación extrajudicial podemos encontrar, los siguientes: a) Si se realiza en un Centro de Conciliación existirá flexibilidad en cuanto a los requisitos, plazos, fechas, el desarrollo y tratamiento

del conflicto. Así como se termine el conflicto mediante el diálogo y la comunicación, que viene a ser todo lo contrario al proceso judicial que casi siempre termina en el enfrentamiento. b) El Acta o documento que suscriben con sus firmas ambas partes cuando se llega a un acuerdo, tiene el mismo valor a una Sentencia Judicial y su ejecución en el cumplimiento de los acuerdos. c) La participación del profesional conciliador en el manejo de conflictos es importante por su neutralidad e imparcialidad en la solución de los conflictos entre empleadores y trabajadores basándose en el principio de simetría de poderes. d) A diferencia del proceso judicial en la conciliación extrajudicial están suspendidos los plazos de prescripción y caducidad, por lo tanto, es más rápido y la audiencia no dura más de 30 días calendario. e) Las propuestas y expresiones en la audiencia son confidenciales; es decir, ninguna de las partes y tampoco el conciliador podrá utilizar o revelar información posteriormente, aun así, se promueva otro procedimiento. La asistencia a la audiencia es voluntaria y la toma de decisiones de acordar y terminar el conflicto es voluntad de ambas partes.

Gago (2004) refiere en el trabajo desarrollado sobre “La conciliación laboral en el Perú” señala: En el Perú, recién se incorpora la conciliación en materia laboral desde la década de los setenta a cargo del Ministerio de Trabajo y desde la promulgación de la Ley Procesal del Trabajo en 1996, se reordena la conciliación incorporando la extrajudicial a cargo de conciliadores privados como vía distinta a la conciliación administrativa, lo cual trajo una serie de complicaciones. Un año después, con la promulgación de la Ley de Conciliación Extrajudicial y a principios de 1988 con la publicación del Reglamento de esta última norma, se pretendió reforzar la conciliación laboral, pero lo que se originó fue aumentar las contradicciones normativas, aunque, por otro lado, permitió mejorar la normatividad de la conciliación prejudicial administrativa. En este trabajo el autor analiza la problemática de la conciliación laboral a fin de establecer sus contradicciones y beneficios, así como para proponer mejoras que permitan ordenar su regulación y fomentar su implementación, debiéndose tener en cuenta que, en materia laboral, nuestro país cuenta con más de treinta años de experiencia conciliatoria efectiva, lo cual no sucede con otras áreas jurídicas, donde existía la conciliación, pero no se aplicaba.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Rivera (2001) en la publicación *Arbitraje & Conciliación: Alternativas extrajudiciales de solución de conflictos, Guatemala*, escribe que “La conciliación, con relación a su etimología, proviene del verbo “conciliare” que significa concertar, poner de acuerdo, componer o conformar a dos partes que se debaten en una controversia de intereses o en disidencia.

Meza (2017). *La negociación, mediación y conciliación como métodos alternativos de resolución de conflictos: aspectos adjetivos* (Tesis de Grado). Universidad Rafael Landívar. Guatemala. En opinión compatible de Montoya (2007) señala en materia laboral con relación a su naturaleza jurídica, la conciliación puede configurarse como un acto jurídico consensual a través del cual se realiza una transacción inter partes; bien entendido que tal avenencia no podrá afectar a derechos irrenunciables. Tal negocio jurídico es, evidentemente.

La legislación en materia de Conciliación Laboral en el Perú se encuentra regulado en la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo establecido en el artículo 26°. - Centro de Conciliación, Arbitraje e Investigación El Centro de Conciliación, Arbitraje e Investigación CENCOAMITP es un órgano de derecho público autónomo y especializado, que tiene por objeto brindar servicios de Conciliación, Arbitraje, Investigación y difusión de la legislación laboral y de seguridad social; pudiendo descentralizar sus funciones. El personal que labora para este órgano se encuentra sujeto al régimen laboral de la actividad privada.

Según Gálvez (2015) El conflicto es parte natural de nuestra vida. A lo largo de toda la historia los conflictos se han resuelto típicamente en dos formas: violenta y pacífica (o amigable). En la actualidad, la teoría de conflicto a nivel internacional la más desarrollada principalmente son dos:

Mecanismos de autocomposición o también denominados autónomos. En éstos, la fórmula específica de arreglo corresponde a los propios sujetos de las relaciones colectivas de trabajo Carballo (2000). Se caracterizan por la participación directa de los interlocutores sociales, quienes frente al conflicto deciden fórmulas de solución. El conflicto siempre está sometido a su control, no escapa de su dominio. En efecto, el RLOT (2006), consagra la negociación

directa, como el más perfecto mecanismo de autocomposición; aun cuando, adicionalmente menciona en este grupo a la conciliación, mediación, consulta directa a los trabajadores y empleadores involucrados en el conflicto que puede darse mediante la instalación de una comisión de encuesta o la celebración de referéndum, así como cualquier otra modalidad que se estime apropiada.

Mecanismos de heterocomposición o heterónomos. En éstos, la fórmula de solución del conflicto deriva de una voluntad extraña o ajena a los referidos sujetos, es decir de un tercero que la impone en ejercicio de facultades jurisdiccionales (Carballo, 2000). Visto así, no son los interlocutores sociales quienes deciden la suerte del conflicto. Tales interlocutores sociales pierden, por así decirlo, este control, el cual es asumido por el tercero, que es llamado por los mismos interlocutores para que decida tal situación. En este grupo se halla en primer término el arbitraje, seguido de la sentencia judicial, tal como se expresa en el RLOT (2006).

1.4 Formulación del Problema

1.4.1. Problema General

- ¿Qué relación existe entre la Conciliación Laboral y la Gestión Administrativa en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica, Perú 2017?

1.4.2. Problemas Específicos

- ¿Qué relación existe entre Conciliación Laboral y la planificación en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica, Perú 2017?
- ¿Qué relación existe entre Conciliación Laboral y la organización en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica, Perú 2017?
- ¿Qué relación existe entre Conciliación Laboral y la dirección y control en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica, Perú 2017?

1.5 Justificación del estudio

La Oficina de Conciliación Laboral es una institución que depende administrativamente de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Huancavelica, creada con la finalidad de buscar una solución efectiva de conflictos laborales, en nuestros días un tema de mucha actualidad e importancia dada su naturaleza peculiar y por ser una figura nueva en nuestro ordenamiento jurídico; para los trabajadores y patronos que se encuentran en disputa. En esencia, la Conciliación ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, según el comentario del doctor Caballero Bustamante “es un procedimiento al cual el empleador o sus representantes están obligados a asistir bajo el apercibimiento de recibir una multa de hasta 1UIT. El procedimiento de conciliación administrativa laboral es uno de los diversos servicios que brinda el Ministerio de Trabajo promoción del Empleo (MTPE) referidos a la Inspección del Trabajo y a la Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajador. Así, este procedimiento se encuentra regulado en el D. Leg. N° 910 (17.03.2001), Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, su reglamento aprobado por el D.S. N° 020-2001-TR (29.06.2001), y además por la R.M. N° 050-2001-TR (08.05.2001), norma que aprueba el Estatuto del Centro de Conciliación y Arbitraje del MTPE (CENCOAMITP).

En tal sentido, corresponde tener mejor conocimiento y de análisis apropiado sobre las funciones; por ser de singular importancia y a su vez, profundizar y compilar a la vez de unificar la diversa información reproducida por diferentes investigadores y del Ministerio de Trabajo, a través del desarrollo de lo que en teoría existe y llevado a la práctica ya que es una necesidad adaptar los conocimientos para las futuras generaciones de profesionales, porque que este tema en materia laboral tiene importancia absoluta por la que el conocerla y aplicarla le evitará al profesional del Derecho el desgaste que produce el proceso judicial laboral, sin embargo de conocerse también para su aplicación y que esta sea una opción para la solución temprana de los conflictos laborales, mediante lineamientos específicos para la aplicación de las funciones de la conciliación permitiendo normalizar la ejecución de tareas simplificando el cumplimiento de los delegados, esos lineamientos básicos del procedimiento de conciliación,

ayudando a las partes involucradas en la solución de sus diferencias y conflictos, promoviendo de esta manera la armonización de las relaciones laborales en la región.

En efecto, el procedimiento de resolución alternativo de conflictos está dirigido a los conflictos que surgen en el desarrollo de las labores que en los lugares de trabajo se realizan generalmente de la manera siguiente: Cuando un trabajador es despedido, así como a trabajadores y empleadores que quieran dar por terminada la relación laboral o deseen solucionar un conflicto laboral, acuden a la Oficina de Conciliación Laboral de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Huancavelica a fin de solucionar sus diferencias a través de la conciliación administrativa.

1.6 Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

- Existe relación entre la Conciliación Laboral y la Gestión Administrativa en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica, Perú 2017

1.6.2. Hipótesis Específicas

- Existe relación entre la Conciliación Laboral y la Planificación en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica, Perú 2017
- Existe relación entre la Conciliación Laboral y la organización en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica, Perú 2017
- Existe relación entre la Conciliación Laboral y la dirección y el control en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica, Perú 2017

1.7 Objetivos

1.7.1. Objetivo General

- Determinar la relación que existe entre la Conciliación Laboral y la Gestión Administrativa en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica, Perú 2017.

1.7.2. Objetivos Específicos

- Determinar la relación que existe entre la Conciliación Laboral y la planificación Administrativa en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica, Perú 2017
- Determinar la relación que existe entre la Conciliación Laboral y la organización en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica, Perú 2017
- Determinar la relación que existe entre la Conciliación Laboral y la dirección y el control en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica, Perú 2017

II. Método

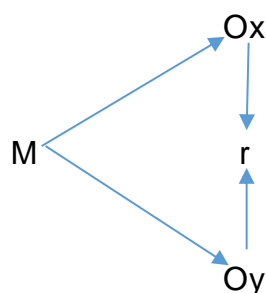
2.1 Diseño de la investigación

En cuanto al diseño de investigación el estudio corresponde a la “no experimental”, ya que se trata de un estudio donde no se realiza manipulación alguna sobre una de las variables y solo se trata de observar el fenómeno, tal como se da en su contexto natural Hernández, et al. (2014).

Campbell y Stanley (2003), manifiesta que el término diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desee en una investigación.

El siguiente diseño de investigación utilizado en la presente investigación, es el correlacional, cuyo esquema es el siguiente:

Figura 1 Diagrama de diseño correlacional



Donde:

M = Muestra seleccionado (30 trabajadores)

O = Observación.

X = La conciliación laboral

y = Gestión Administrativa.

r = Correlación entre variables.

Por otro lado, la investigación correlacional se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados. Cuando se trata de una muestra de sujetos, el investigador observa la presencia de las variables que desea relacionar y luego las relaciona por medio de la técnica estadística de análisis de correlación.

2.2 Operacionalización de Variables

Tabla 1: Operacionalización de la variable la Conciliación Laboral y Gestión Administrativa

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA VALORATIVA (LIKERT)
V1. CONCILIACIÓN LABORAL	La conciliación es un proceso por el cual dos o más partes recurren a un tercero neutral para que promuevan el dialogo y ayude a las partes encontrar soluciones a sus controversias. El conciliador tiene la facultad de sugerir opciones de solución, pero las partes retienen en si el poder de decisión del acuerdo final. Romero (2015)	Medirá la conciliación Laboral , es decir acuerdo entre empleadores y trabajadores a fin de encontrar una solución autónoma a los conflictos que surjan en la relación laboral	Solicitantes	<ul style="list-style-type: none"> Materia de Conflicto Documentos relacionados al vínculo laboral Documento relacionado al conflicto Autorización de consultor 	Nunca (1) Casi Nunca (2) Siempre (3)
			Designación de Conciliador	<ul style="list-style-type: none"> Análisis de solicitudes de conciliación Informe de procedimiento de conciliación Buenas costumbres Ética profesional Informe de alcance y efectos 	
			Notificación	<ul style="list-style-type: none"> Invitación de conciliación Normatividad Confidencialidad Sanción por inasistencia 	
			Conciliación	<ul style="list-style-type: none"> Apertura Comunicación negociación Clausura 	
V1. GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Constituyen, La gestión administrativa en todas las actividades que se emprenden para coordinar el esfuerzo de un grupo, es decir la manera en la cual se tratan de alcanzar las metas u objetivos con ayuda de las personas y las cosas mediante el desempeño de ciertas labores esenciales como son: la Planeación, organización dirección y control” Anzola (2002)	Medirá la Gestión Administrativa a través de sus funciones específicas; planeación, organización dirección y control	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> Cumple objetivos y metas Plantea estrategias Acciones a ejecutar 	Nunca (1) Casi Nunca (2) Siempre (3)
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> Canales de Comunicación Motivación Recursos Disponibles 	
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> Ejecución de planes Comunicación Guía o conducción 	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación Herramientas de control 	

2.3 Población, Muestra

2.3.1. Población:

La población objeto de estudio en la presente investigación son los trabajadores que han sido objeto de falta de remuneración y reconocimiento de beneficios sociales por parte del empleador, frente a la situación los trabajadores afectados actuaron haciendo valer sus derechos ante la Oficina de Conciliación Laboral de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica en el año 2017 con la finalidad de llegar a un acuerdo conciliatorio con el empleador. Por consiguiente, la población censal es la cantidad de 30 trabajadores.

Que para los trabajadores se han considerado algunas condiciones, como que ha participado en la conciliación en la Dirección Regional de Trabajo de Huancavelica para medir la variable, y más el acta de conciliación que tenga con una antigüedad de por lo menos de cuatro meses.

Tabla 2: Relación de trabajadores

RÉGIMEN	CARGO	CANTIDAD DE TRABAJADORES
D.L. N° 728	Perforistas	30

Fuente: Elaboración Propia

2.3.2. Muestra:

Para nuestro trabajo Ojeda (2000) menciona que “la población censal es una parte de la población o un subconjunto de esta, que sin embargo posee las principales características de aquella. Esta es la principal propiedad de la muestra (poseer las principales características de la población, la que hace posible que el investigador que trabaja con la muestra, generalice sus resultados a la población”, por ser una muestra probabilística por cuanto depende de la probabilidad.

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

Para realizar el presente trabajo investigativo se procederá a utilizar las siguientes técnicas de recolección de datos: observación al participante y la aplicación de la encuesta.

La colección de datos se hará a través de un cuestionario y se aplicará en la modalidad de encuesta.

Hernández (2014), señala que las encuestas de opinión son investigaciones no experimentales transversales o transeccionales descriptivas o correlacionales-causales, ya que a veces tienen los propósitos de unos u otros diseños y a veces de ambos.

El cuestionario según consiste en la elaboración de un formato contentivo de una serie de preguntas abiertas, cerradas o de selección (múltiple o no), que es auto administrado sin la intervención del investigador”.

Las características del instrumento a aplicar contemplan la presentación y objetivo del mismo; está conformado de 30 ítems con 03 opciones de respuesta, a lo que se sugiere escoger solo una de las alternativas para evitar sesgos de interpretación.

La validez del instrumento de recolección de datos fue dada por medio de la validez de expertos conformado por expertos.

La confiabilidad de los datos se realizó por medio de la técnica de las mitades partidas en la que el coeficiente correlación es de 0.93695 para la variable la Conciliación Laboral y 0.94282 para la variable Gestión administrativa.

Al respecto precisa Cerna (2014) refiere que las fechas son instrumentos donde se registra aspectos organizados, importantes y esenciales convirtiéndose en fuente de información cuantitativa y cualitativa, ficha técnica de la variable, nombre la Conciliación Laboral y la Gestión Administrativa en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica, Perú – 2017, el autor Froilán Curo Barreto, procedencia Huancavelica-Perú del 2018.

Tabla 3: Valoración de Juicio de expertos

APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	VALORACIÓN
Castillo Mendoza, Helsides Leandro	Doctor en Derecho - Magister en Gestión Pública	Aceptable

Fuente: Elaboración Propia

Luego de consolidar la opinión de expertos el resultado de calefacción es aplicable, por lo tanto, el instrumento está bien estructurado con ítems validos es confiable para su aplicación. En efecto, su aplicación fue adecuada, de fácil desarrollo por parte de los encuestados y los resultados fueron de acuerdo a lo esperado ya que midió los indicadores estructurados previamente de acuerdo a las dimensiones y variables, lo que significa que representa objetivamente a la población de estudio.

2.5 Métodos de análisis de datos

Para el análisis de datos se empleó el programa estadístico SPSS, versión 23, con el cual se realizaron los siguientes análisis; Se utilizarán cuestionarios para la recolección de datos primarios de la investigación aplicados a cada uno los integrantes a los trabajadores.

La información será tabulada e ingresada en una base de datos para su posterior análisis, diseño de gráficos y cuadros para luego realizar los análisis respectivos. Esta información servirá para realizar nuestra investigación de forma objetiva.

Luego de la captación de las encuestas se procederá a la tabulación electrónica de los datos utilizando el programa SPSS v 23 y se realizarán cuadros de frecuencia absoluta y porcentual para una objetiva visualización de los datos, además se recurrirá al apoyo de gráficas para dar una visión más clara de los resultados arrojados por la población objeto de estudio

2.6 Aspectos éticos

De acuerdo a las características de la investigación se considera los aspectos éticos que son fundamentales ya que se trata trabajar con los trabajadores que

son vistos afectados sus derechos fundamentales debidos por la irresponsabilidad contractual de parte del empleador.

En razón al principio de confidencialidad, antes de proceder a la aplicación de los instrumentos se preguntó verbalmente a los usuarios si estaban dispuestos a ser encuestados y solo se aplicó dichos instrumentos con el consentimiento verbal de los usuarios. Para la realización del presente trabajo de investigación se tomó en cuenta: el protocolo de la universidad cesar vallejo (diseño de tesis), las reglas del APA Sexta Edición.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos

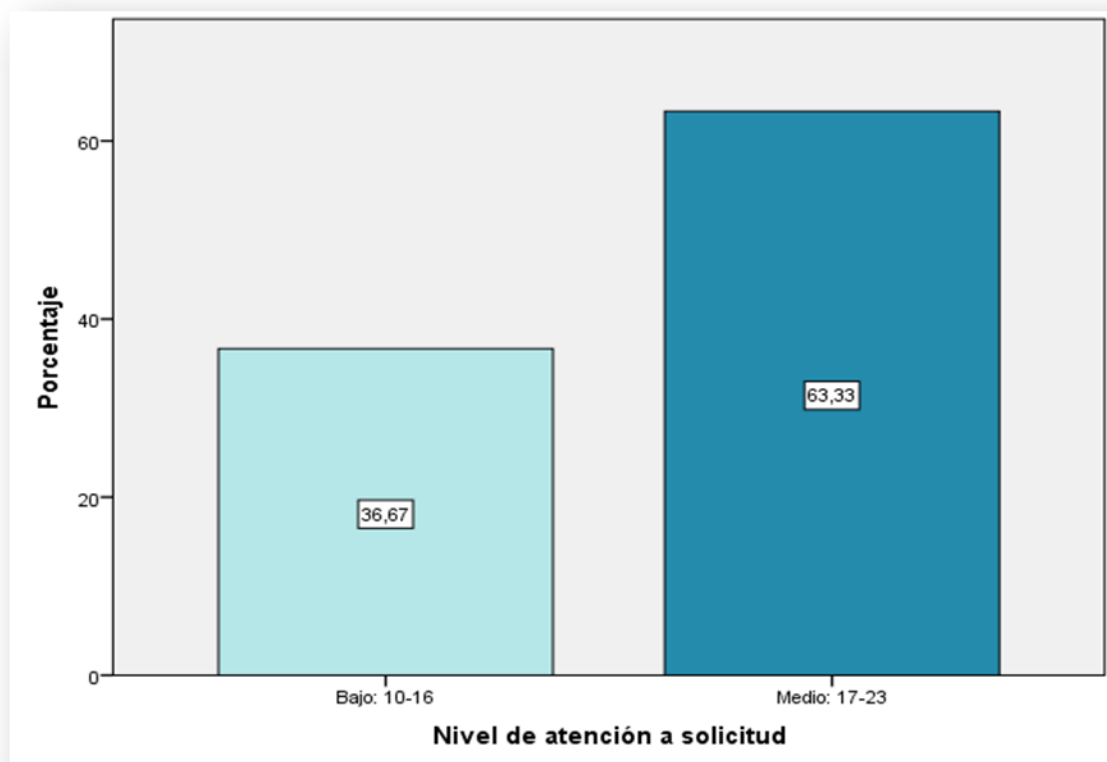
a. Resultados descriptivos de conciliación

Tabla 4: Nivel de atención a solicitud

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo: 10-16	11	36,7 %
Medio: 17-23	19	63,3 %
Total	30	100 %

Fuente: Base de datos del investigador – SPSS V22

Figura 1: Nivel de atención a solicitud



Fuente: Tabla N° 4

En la **tabla N° 04** y **figura N° 01**, se observa que el 63.3% de los trabajadores, consideran que el nivel de atención a solicitud es de nivel medio, en tanto el

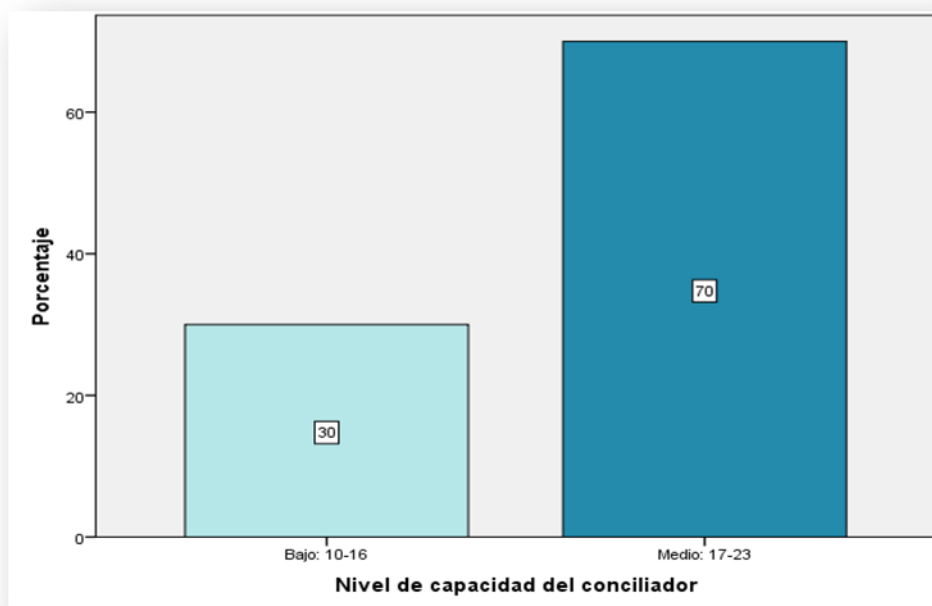
36.7% consideran un nivel bajo, es decir que el mayor porcentaje de los trabajadores, en un nivel medio, conocen acerca de los requerimientos que debe contener las solicitudes materia de conflicto.

Tabla 5: Nivel de capacidad del conciliador

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo: 10-16	9	30,0 %
Medio: 17-23	21	70,0 %
Total	30	100%

Fuente: Base de datos del investigador – SPSS V22

Figura 2: Nivel de capacidad de conciliador



Fuente: Tabla N° 5

En la **tabla N° 05 y figura N° 02**, se observa que el 70 % de los trabajadores, consideran que el nivel de capacidad del conciliador es de nivel medio, en tanto el 30% consideran un nivel bajo, es decir que el mayor porcentaje de los trabajadores, en un nivel medio, consideran que el conciliador designado tiene

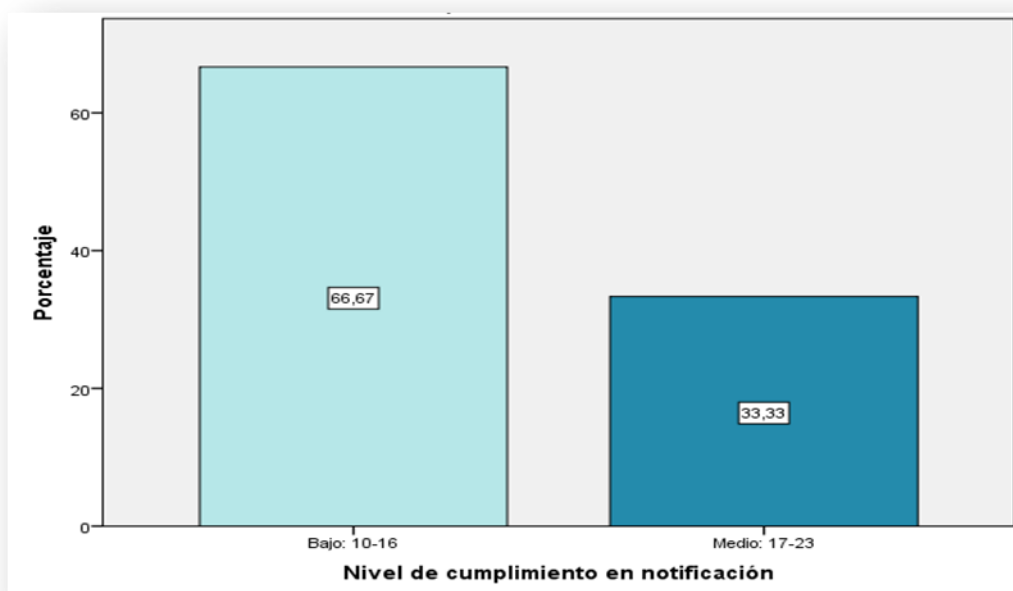
capacidad para realizar el análisis de solicitudes de conciliación y seguir el procedimiento de conciliación.

Tabla 6: Nivel de cumplimiento en notificación

	Frecuencia	Porcentaje %
Bajo: 10-16	20	66,7%
Medio: 17-23	10	33,3%
Total	30	100%

Fuente: Base de datos del investigador – SPSS V22

Figura 3: Nivel de cumplimiento de notificación



Fuente: Tabla N° 6

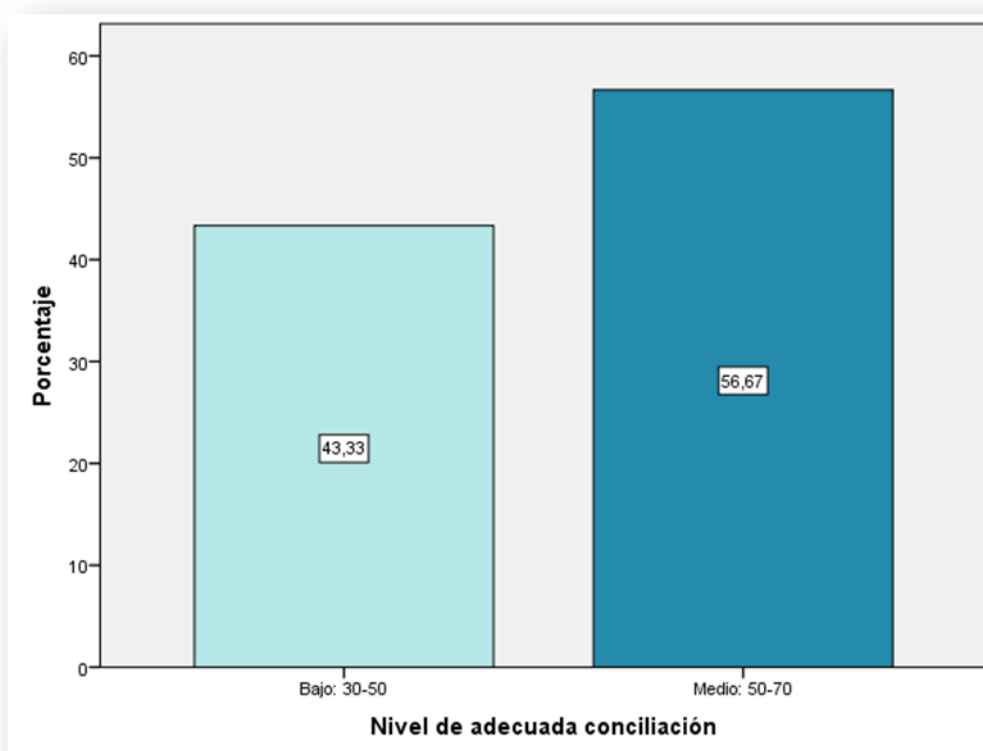
En la **tabla N° 06** y **figura N° 03**, se observa que el 66.67 % de los trabajadores, consideran que el nivel de cumplimiento de notificación es de nivel bajo, en tanto el 33.33 % consideran un nivel medio, es decir que el mayor porcentaje de los trabajadores, en un nivel bajo, consideran que el nivel de cumplimiento de notificaciones a las conciliaciones laborales no es la adecuada.

Tabla 7: Nivel de adecuada conciliación

	Frecuencia	Porcentaje %
Bajo: 30-50	13	43,3%
Medio: 50-70	17	56,7%
Total	30	100%

Fuente: Base de datos del investigador – SPSS V22

Figura 4: Nivel de adecuada conciliación



Fuente: Tabla N° 7

En la **tabla N° 07 y figura N° 04**, se observa que el 56.67 % de los trabajadores, consideran que el nivel de adecuada conciliación es de nivel medio, en tanto el 43.33 % consideran un nivel bajo, es decir que el mayor porcentaje de los trabajadores, en un nivel medio, consideran que el nivel de adecuada conciliación en las audiencias sigue el procedimiento no tanto adecuado desde la apertura, comunicación, negociación y clausura.

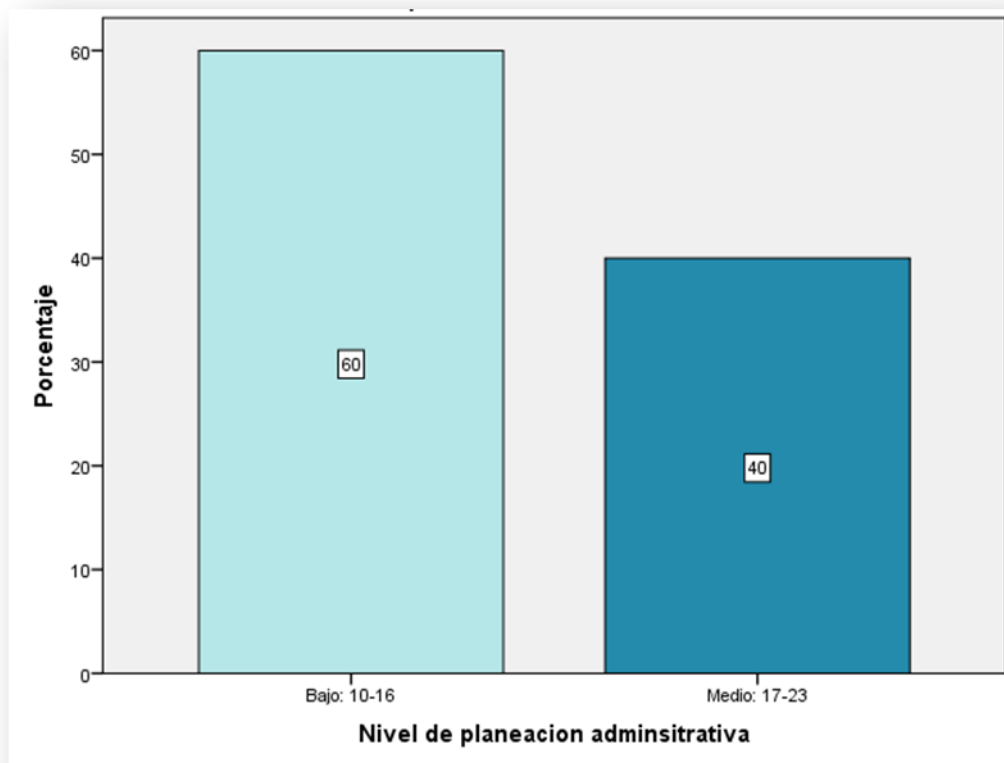
b. Resultados descriptivos de Gestión Administrativa

Tabla 8: Nivel de Planificación

	Frecuencia	Porcentaje%
Bajo: 10-16	18	60,0%
Medio: 17-23	12	40,0%
Total	30	100%

Fuente: Base de datos del investigador – SPSS V22

Figura 5: Nivel de Planificación



Fuente: Tabla N° 8

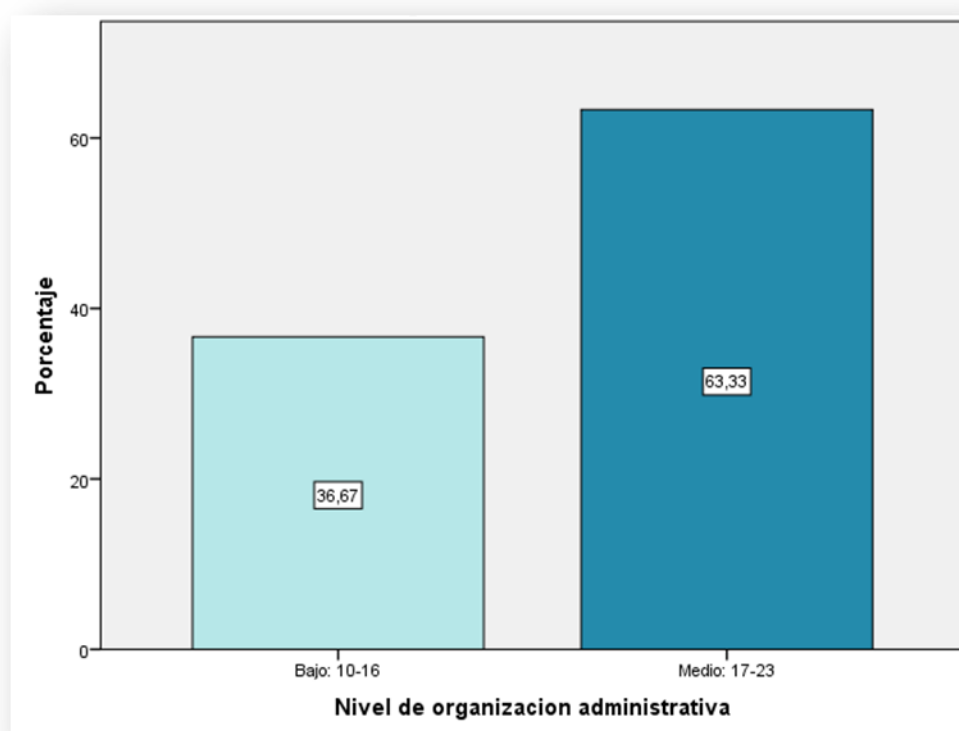
En la **tabla N° 08 y figura N° 05**, se observa que el 60 % de los trabajadores, consideran que el nivel de planificación es de nivel bajo, en tanto el 40% consideran un nivel medio, es decir que el mayor porcentaje de los trabajadores, en un nivel bajo, consideran que el nivel de planificación en cuanto a los temas de conciliación laboral no es adecuado.

Tabla 9: Nivel de organización

	Frecuencia	Porcentaje%
Bajo: 10-16	11	36,7%
Medio: 17-23	19	63,3%
Total	30	100%

Fuente: Base de datos del investigador – SPSS V22

Figura 6: Nivel de Organización



Fuente: Tabla N°9

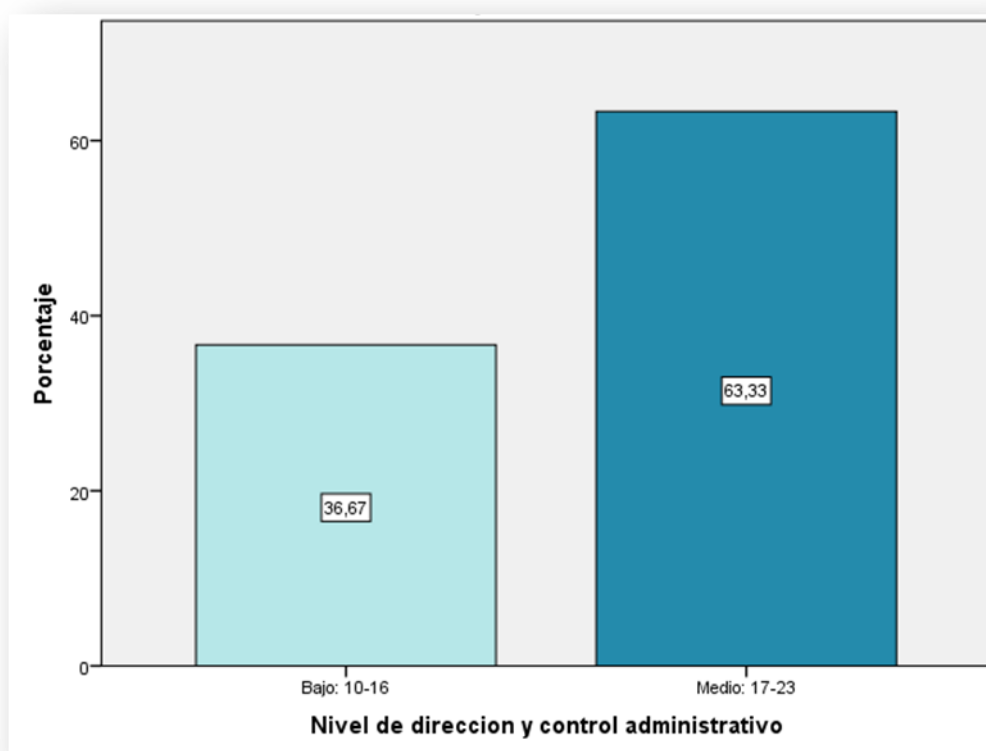
En la **tabla N° 09 y figura N° 06**, se observa que el 63.33 % de los trabajadores, consideran que el nivel de organización nivel medio, en tanto el 36.67% consideran un nivel bajo, es decir que el mayor porcentaje de los trabajadores, en un nivel medio, consideran que el nivel de organización es adecuado ya que los canales de comunicación, motivación y los recursos disponibles en materia de conciliación laboral es pertinente.

Tabla 10: Nivel de dirección y control

	Frecuencia	Porcentaje%
Bajo: 10-16	11	36,7%
Medio: 17-23	19	63,3%
Total	30	100%

Fuente: Base de datos del investigador – SPSS V22

Figura 7: Nivel de Dirección y Control



Fuente: Tabla N° 10

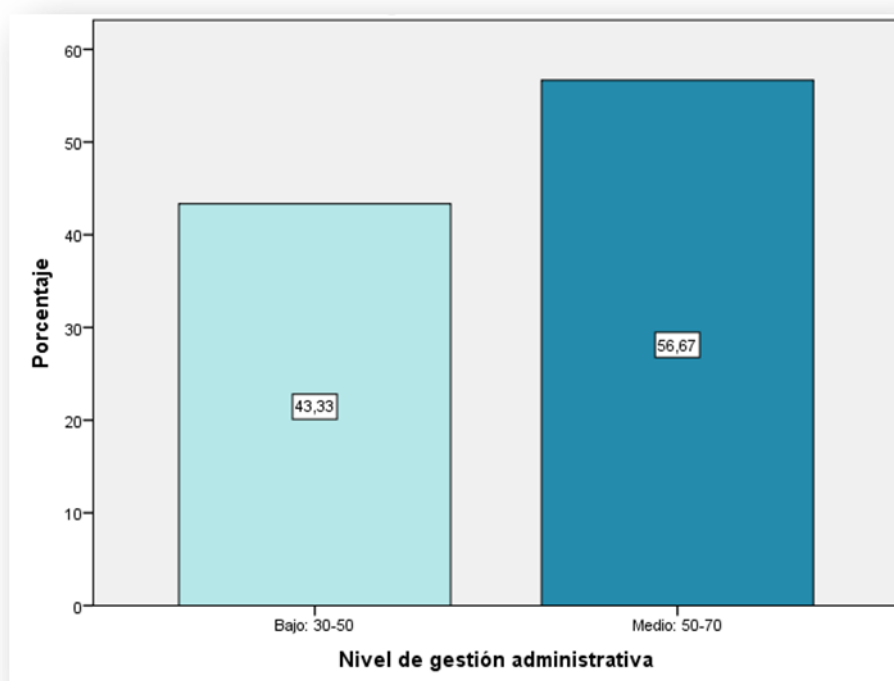
En la **tabla N° 10 y figura N° 07**, se observa que el 63.33 % de los trabajadores, consideran que el nivel de dirección y control es de nivel medio, en tanto el 36.67% consideran un nivel bajo, es decir que el mayor porcentaje de los trabajadores, en un nivel medio, consideran que el nivel de dirección y control es adecuado ya que la ejecución de los planes, guía o conducción, evaluación y herramientas de control aplicadas en el proceso de conciliación laboral es adecuado.

Tabla 11: Nivel de Gestión Administrativa

	Frecuencia	Porcentaje%
Bajo: 30-50	13	43,3%
Medio: 50-70	17	56,7%
Total	30	100%

Fuente: Base de datos del investigador – SPSS V22

Figura 8: Nivel de Gestión Administrativa



Fuente: Tabla N° 11

En la **tabla N° 11 y figura N° 08**, se observa que el 56.67 % de los trabajadores, consideran que el nivel Gestión Administrativa es de nivel medio, en tanto el 43.33% consideran un nivel bajo, es decir que el mayor porcentaje de los trabajadores, en un nivel medio, consideran que el nivel de Gestión Administrativa es adecuado para los procesos de conciliación laboral que se da en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Huancavelica.

3.2. Prueba de Hipótesis

La investigación de tipo no experimental, tiene como fin buscar la correlación entre dos variables para lo cual es necesario tener en cuenta la siguiente tabla, para conocer el tipo de correlación que pudiera existir entre ellos:

Tabla 12: Valores de correlación

Tipo de correlación	Valor
Correlación negativa perfecta	-1
Correlación negativa muy fuerte	-0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte	-0,75 a -0,89
Correlación negativa media	-0,50 a -0,74
Correlación negativa débil	-0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil	-0,10 a -0,24
No existe correlación alguna	-0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil	+0,10 a +0,24
Correlación positiva débil	+0,25 a +0,49
Correlación positiva media	+0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte	+0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte	+0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta	+1

Fuente: Oseda, et. al (2018)

El estadígrafo utilizado para el cálculo de correlación fue rho de Spearman, por tener una escala ordinal y para validar la hipótesis planteada se realizó con la prueba de significancia.

a. Prueba de hipótesis general

La hipótesis de investigación planteada fue: Existe relación entre la Conciliación Laboral y la Gestión Administrativa en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica, Perú 2017

Planteamiento de hipótesis estadístico:

Hipótesis nula:

$H_0(\rho > 0,05)$

No existe relación entre la Conciliación Laboral y la Gestión Administrativa en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica, Perú 2017

Hipótesis alterna:

H₁ ($\rho \leq 0,05$)

Existe relación entre la Conciliación Laboral y la Gestión Administrativa en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica, Perú 2017

Nivel de significancia o riesgo

$\alpha = 0,05$ (5%)

Estadígrafo de prueba:

Rho de Spearman y de significancia

Calcular los valores de la prueba estadística.

Tabla 13: Correlación entre Conciliación Laboral y Gestión Administrativa

			Nivel de adecuada conciliación	Nivel de gestión administrativa
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	,809**
	Nivel de adecuada conciliación laboral	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Nivel de gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,809**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

En la tabla N° 13, se aprecia que existe correlación entre la Conciliación Laboral y la Gestión Administrativa, con un valor de 0,809.

Regla de decisión.

Se acepta H_0 : si la significancia bilateral asintótica es mayor que el nivel de significancia teórica.

Se acepta H_1 : si el nivel de significancia bilateral asintótica es menor e igual que el nivel de significancia teórica.

Decisión estadística.

Como, la significancia bilateral asintótica (0,000) es menor que el nivel de significancia teórica (0,05), se rechaza la H_0 (hipótesis nula) y se acepta la H_1 (hipótesis alterna). Es decir, estadísticamente el nivel de significancia o de error encontrada es de 0,0% menor a lo permitido en las ciencias sociales que es de 5%. Por lo tanto, existe relación significativa entre ambas variables.

Conclusión estadística.

Existe relación significativa entre la Conciliación Laboral y la Gestión Administrativa en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica, Perú 2017, con un nivel de significancia de 0,000 menor de 0,05 y $\rho=0,809$.

b. Prueba de hipótesis específicas

Hipótesis Específica 1

La hipótesis de investigación planteada fue: Existe relación entre la Conciliación Laboral y la Planificación en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica, Perú 2017.

Planteamiento de hipótesis estadístico:

Hipótesis nula:

$H_0 (\rho > 0,05)$

No existe relación entre la Conciliación Laboral y la Planificación en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica, Perú 2017.

Hipótesis alterna:

$H_1 (\rho \leq 0,05)$

Existe relación entre la Conciliación Laboral y la Planificación en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica, Perú 2017.

Nivel de significancia o riesgo

$\alpha = 0,05$ (5%)

Estadígrafo de prueba:

Rho de Spearman y de significancia

Calcular los valores de la prueba estadística.

Tabla 14: Correlación entre Conciliación Laboral y la Planificación

			Nivel de adecuada conciliación	Nivel de planeación administrativa
Rho de Spearman	Nivel de adecuada Conciliación Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,722**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Nivel de Planificación	Coefficiente de correlación	,722**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

En la tabla N° 14, se aprecia que existe correlación entre Conciliación Laboral y planificación, con un valor de 0,722.

Regla de decisión.

Se acepta H_0 : si la significancia bilateral asintótica es mayor que el nivel de significancia teórica.

Se acepta H_1 : si el nivel de significancia bilateral asintótica es menor e igual que el nivel de significancia teórica.

Decisión estadística.

Como la significancia bilateral asintótica (0,000) es menor que el nivel de significancia teórica (0,05), se rechaza la H_0 (hipótesis nula) y se acepta la H_1 (hipótesis alterna). Es decir, estadísticamente el nivel de significancia o de error

encontrada es de 0,0% menor a lo permitido en las ciencias sociales que es de 5%. Por lo tanto, existe relación significativa entre ambas.

Conclusión estadística.

Existe relación significativa entre la Conciliación Laboral y la Planificación en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica, Perú 2017, con un nivel de significancia de 0,000 menor de 0,05 y $\rho=0,722$.

Hipótesis Específica 2

La hipótesis de investigación planteada fue: Existe relación entre la Conciliación Laboral y la organización en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica, Perú 2017.

Planteamiento de hipótesis estadístico:

Hipótesis nula:

$$H_0 (\rho > 0,05)$$

No existe relación entre la Conciliación Laboral y la organización en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica, Perú 2017.

Hipótesis alterna:

$$H_1 (\rho \leq 0,05)$$

Existe relación entre la Conciliación Laboral y la organización en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica, Perú 2017.

Nivel de significancia o riesgo

$$\alpha = 0,05 (5\%)$$

Estadígrafo de prueba:

Rho de Spearman y de significancia

Calcular los valores de la prueba estadística.

Tabla 15: Correlación entre Conciliación Laboral y Organización

			Nivel de adecuada conciliación	Nivel de organización administrativa
Rho de Spearman	Nivel de adecuada Conciliación Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,866**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
Rho de Spearman	Nivel de Organización	Coefficiente de correlación	,866**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

En la tabla N° 15 se aprecia que existe correlación entre Conciliación Laboral y Organización, con un valor de 0,866.

Regla de decisión.

Se acepta H_0 : si la significancia bilateral asintótica es mayor que el nivel de significancia teórica.

Se acepta H_1 : si el nivel de significancia bilateral asintótica es menor e igual que el nivel de significancia teórica.

Decisión estadística.

Como, la significancia bilateral asintótica (0,000) es menor que el nivel de significancia teórica (0,05), se rechaza la H_0 (hipótesis nula) y se acepta la H_1 (hipótesis alterna). Es decir, estadísticamente el nivel de significancia o de error encontrada es de 0,0% menor a lo permitido en las ciencias sociales que es de 5%. Por lo tanto, existe relación significativa entre ambas variables.

Conclusión estadística.

Existe relación significativa entre la Conciliación Laboral y la organización en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica, Perú 2017, con un nivel de significancia de 0,000 menor de 0,05 y rho=0,866.

Hipótesis Específica 3

La hipótesis de investigación planteada fue: Existe relación entre la Conciliación Laboral y la Dirección y Control en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica, Perú 2017

Planteamiento de hipótesis estadístico:

Hipótesis nula:

$H_0 (\rho > 0,05)$

No existe relación entre la Conciliación Laboral y la Dirección y Control en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica, Perú 2017

Hipótesis alterna:

$H_1 (\rho \leq 0,05)$

Existe relación entre la Conciliación Laboral y la Dirección y Control en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica, Perú 2017

Nivel de significancia o riesgo

$\alpha = 0,05$ (5%)

Estadígrafo de prueba:

Rho de Spearman y de significancia

Calcular los valores de la prueba estadística.

Tabla 16: Correlación entre Conciliación Laboral, Dirección y control

			Nivel de adecuada conciliación	Nivel de dirección y control administrativo
Rho de	Nivel de adecuada	Coeficiente de correlación	1,000	,783**
	Conciliación Laboral	Sig. (bilateral)	.	,000
Spearman	Nivel de Dirección y	Coeficiente de correlación	,783**	1,000
	Control	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

En la tabla N° 16, se aprecia que existe correlación entre Conciliación Laboral y la Dirección y control, con un valor de 0,783.

Regla de decisión.

Se acepta H_0 : si la significancia bilateral asintótica es mayor que el nivel de significancia teórica.

Se acepta H_1 : si el nivel de significancia bilateral asintótica es menor e igual que el nivel de significancia teórica.

Decisión estadística.

Como, la significancia bilateral asintótica (0,000) es menor que el nivel de significancia teórica (0,05), se rechaza la H_0 (hipótesis nula) y se acepta la H_1 (hipótesis alterna). Es decir, estadísticamente el nivel de significancia o de error encontrada es de 0,0% menor a lo permitido en las ciencias sociales que es de 5%. Por lo tanto, existe relación significativa entre ambas variables.

Conclusión estadística.

Existe relación significativa entre la Conciliación Laboral y la Dirección y control en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica, Perú 2017, con un nivel de significancia de 0,000 menor de 0,05 y rho=0,783.

IV. Discusión

El problema general de la presente investigación fue absolver la pregunta ¿Qué relación existe entre la Conciliación Laboral y la Gestión Administrativa en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica, Perú 2017? Para responder dicha pregunta el objetivo general fue determinar la relación que existe entre conciliación laboral y gestión administrativa en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica, Perú 2017, para lo cual podemos hacer las siguientes afirmaciones:

Primero: De acuerdo a la hipótesis general, y según los resultados obtenidos en la presente investigación a través de rho de Spearman, con el cual pudimos afirmar que existe relación de manera significativa entre la Conciliación Laboral y la Gestión Administrativa; coincidiendo con Aquino (2009) y su tesis donde afirma que la conciliación en las instituciones laborales tienen relación con la percepción de los usuarios, quienes afirman que el modelo de administración no es el adecuado y que se podría mejorar además, Zabala (2017) plantea que la Gestión Administrativa de forma adecuada cumpliendo con todas sus dimensiones llegan a ser vitales en el desarrollo jurídico de toda empresa, encontrando que cuanto mejor administrado estaba la institución menos problemas jurídicos laborales existían.

Segundo: De acuerdo a la primer hipótesis específica se encontró que existe una correlación entre la Conciliación Laboral y la Planificación, con un rho de 0,722 notándose así que los factores que permiten realizar una adecuada conciliación laboral depende de la mejora en la planificación de en el área de conciliaciones de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, ello implica que el orden y los procesos adecuados forman parte del todo de la planificación, coincidiendo con Aquino (2009) quien plantea que la conciliación es un método para un mejor planeamiento organizacional e institucional en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Tercero: De acuerdo a la segunda hipótesis específica, se encontró que existe correlación entre la Conciliación Laboral y la Organización de la institución, esto nos lleva a pensar que cuanto mejor se maneja el aspecto conciliador para los empleados mejora la forma de la organización, elevando algunos indicadores de ella, el delegar, establecer normas y jefes de departamentos será mejor desarrollado a medida que se trabaje la conciliación llegando a afirmar lo que indica Vega (2006) quien afirma que la conciliación es un mecanismo adecuado para manejar la motivación de los trabajadores, mejorando la comunicación, las delegaciones y las asignaciones de forma adecuada.

Cuarto: Respecto a la tercera hipótesis específica hemos encontrado que existe correlación significativa entre la Conciliación Laboral y la Dirección y control de la institución, con una correlación de rho de 0,783, ello implica que al ser llevado a cabo una adecuada conciliación, la motivación, la forma de trabajo, organización en grupos será mucho más beneficioso, así como las supervisiones tendrán más un aspecto formativo que aspecto punitivo, coincidiendo mucho con lo que afirma Mocletón (2016) donde indica que los conflictos más comunes que existen son entre los patronos y los obreros, especialmente en su relación al momento de hacer la supervisión, también se llega a coincidir con Vega (2006) quien afirma que la supervisión o el control no debe ser forma de presión para los trabajadores, que deben establecerse mecanismos de conciliación que permitan los aportes del personal y manejar mejor los conflictos existentes.

v. Conclusiones

De acuerdo a nuestro trabajo de investigación respecto a la Conciliación Laboral y la Gestión Administrativa en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica, en el primer semestre del año 2017, ha sido sometida a una metódica y rigurosa investigación cuyas conclusiones son las siguientes:

Primero: Se determinó en cuanto a la conciliación laboral; los trabajadores o usuarios perciben que está en un nivel medio, con el 56,67%, ello significa que en el aspecto general de conciliación laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en Huancavelica se está trabajando de forma adecuada pero que podría mejorarse, existen algunos aspectos que pueden superarse con una adecuada intervención de la organización. Sobre la gestión administrativa en forma general como variable estudiada se encontró que el nivel predominante es el medio con el 56,7%, significa que la administración en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica, Perú – 2017 la administración se maneja empleando las normas y reglamentos que requiere para su administración como entidad del estado, sin embargo todavía no se hace trabajo metodológico para mejorar los procesos generales de administración lo que impide que se haga con más eficacia y eficiencia en cumplimiento de metas y logros respectivos.

Segundo: En cuanto a la planificación se encontró que los trabajadores perciben que todavía es bajo el nivel de planeación en el ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en Huancavelica, ello implica que no existen todavía mecanismos adecuados de la organización, las metas, visión y misión no están debidamente establecidos.

Tercero: En cuanto a la organización se ha determinado la percepción de los trabajadores un nivel medio con un total de 63,37% de los encuestados, ello nos indica que, en cuanto a jefaturas, roles de trabajo, lineamientos de trabajo, decisiones gerenciales, etc., se

percibe que tiene una estructura adecuada, pero que todavía tiene falencias en el aspecto de atención a los usuarios.

Cuarto: Se determinó en cuanto a la dirección y el control; un 63,37% de los trabajadores perciben que está en nivel medio, siendo éste el porcentaje y niveles predominantes, lo que significa que no existen metodologías adecuadas de motivación a los trabajadores, no existen organismos de control internos adecuados para ayudar a realizar auditorías, y que además se siente que no se realiza siempre el control dentro de la entidad.

VI. Recomendaciones

Las recomendaciones que se anotan a continuación permitirán mejorar la gestión de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica para solucionar sus conflictos laborales en Departamento de Huancavelica.

Primero: Crear entes internos para manejar la administración de mejor forma, en especial el aspecto jurídico por ello debe solicitarse ante la Subdirección de Inspección Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica su correspondiente registro a fin de que las actas y documentos internos tengan el correspondiente respaldo legal, mejorándose así el nivel de atención a la solicitud.

Segundo: Mediante la Dirección, debe organizarse capacitaciones adecuadas para el conciliador lo que le permitirá ejercer mejor su cargo, establecer indicadores de evaluación adecuadas para el conciliador, lo que le ayudará a mejorar las soluciones que se generen respecto a los conflictos laborales, se recomienda la asignación de personal calificado a la oficina de Conciliación, para la atención al público y para la realización de notificaciones.

Tercero: Se recomienda que se contrate personal para realizar las notificaciones de forma más adecuada, por ello es que no se hace la notificación de forma oportuna, son los mismos trabajadores quienes tienen que ir a verificar si existen documentos de notificación en la oficina muchas veces.

Cuarto: Se recomienda capacitar a todo el personal que labora en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en Huancavelica para mejorar la atención a los usuarios en general y los trabajadores respecto a la conciliación laboral.

Quinto: Se recomienda establecer mecanismos de planeación dentro de la institución para poder saber la misión, visión, planes y estrategias

adecuadas a utilizar para el crecimiento y desarrollo sostenible como oficina descentralizada.

- Sexto: Se recomienda establecer oficinas internas para una mejor organización interna de la oficina, ello permitirá una mejor estructura interna y manejo adecuado de los diferentes reclamos, y encaminarlos hacia una salida más rápida de los procesos de conciliación.
- Séptimo: Se recomienda mejorar la motivación de los trabajadores, mediante estrategias adecuada, también se recomienda mejorar la supervisión interna, así como solicitar la supervisión periódica externa, para que pueda trabajarse en base a indicadores del ministerio en general.
- Octavo: Se recomienda que se establezcan empleados administradores quienes puedan ayudar a mejorar la administración en su forma general dentro de las oficinas, o contratar personal que está capacitado en temas administrativos para mejorar los aspectos más generales de éste.

VII. Referencias

Aquino, Cardoza y Medina, (2009). *La conciliación como mecanismo alternativo efectivo para la solución de conflictos laborales en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social*. Universidad de El Salvador. San Salvador.

Arrivillaga Meza, C. G. (2017). *La negociación, mediación y conciliación como métodos alternativos de resolución de conflictos*. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

Anzola Rojas,(2002). *Administración de pequeñas empresas* (2da. Edición).Editorial MCGRAW-HILL/Interamericana de México.

Campbell y Stanley (2003). *Diseño experimentales y cuasi experimentales en la investigación Social*. Amorrortu editores. Buenos Aires

Decreto Legislativo 910- *Ley General de inspección en el trabajo y defensa del trabajador*. Publicado (17.03.2001).y su reglamento aprobado por el D.S. N° 020-2001-TR (29.06.2001)

Gago Garay, Eduardo José (2004) “La Conciliación Laboral en el Perú”. En Revista digital Hechos de la justicia N° 2, Ed. 2004. Sitio Web:
<http://www.jusdem.org.pe/webhechos/2hj/GagoEduardoCONCILIACIONLABORAL.rtf>

Hernández Sampieri, (2014). *Metodología de la Investigación con aplicación interdisciplinaria*. Sitio web:
<https://es.slideshare.net/jhonnypicone/herndez-et-al-metodologia-de-la-investigacion>

Mocletón y González (2016). *En un trabajo realizado sobre los “Medios alternos de resolución de conflictos laborales en Venezuela: Tipología de los*

conflictos laborales", Revista Arbitrada Venezolana del Núcleo Costa Oriental del Lago, Impacto Científico, Universidad del Zulia.

Montoya Melgar, A. (2009). *Derecho del Trabajo*. Sitio web:<https://www.cortesaragon.es/fileadmin/DMZMedia/biblioteca/boletinNovedades/201312/15.pdf>

Prieto Benítez, (2012). *Calidad De Vida Laboral De Negociadores Y Mediadores De Conflictos De España y Paraguay*. 02/04/2014, de Universidad de Salamanca Sitio web:

https://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/115597/1/DPETP_PrietoBenitez_J.G._Calidad_de_Vida.pdf

Rivera Neutze, A. G. (2001). *Arbitraje & Conciliación: Alternativas extrajudiciales de solución de conflictos, Guatemala*.

Romero Gálvez, (2015). *La conciliación procedimiento y técnicas de conciliación*. Hechos de Justicia. Sitio web:

<https://www.cejamericas.org/Documentos/DocumentosIDRC/27conciliacionperu.pdf>

Vega Centeno, M. U. (2006). *La conciliación extrajudicial entre trabajadores y empleadores en el ámbito laboral: La conciliación laboral extrajudicial, Gestión en el Tercer Milenio*, Revista de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, UNMSM.

Anexos

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Título: La conciliación laboral y la Gestión Administrativa en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Huancavelica – 2017

DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Problemas General</p> <p>¿Qué relación existe entre la conciliación laboral y la Gestión Administrativa en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica, Perú 2017?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación que existe entre la conciliación laboral y la Gestión Administrativa en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica, Perú 2017</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>¿Qué relación existe entre la conciliación laboral y la Gestión Administrativa en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica, Perú 2017?</p>		Solicitantes	Materia de conflicto
					Documentos relacionados al vínculo laboral
					Documentos relacionados al conflicto
					Autorización de consultor
				Designación de Conciliador	Análisis de solicitudes de Conciliación
					Informe de procedimiento de conciliación
					Buenas costumbres
					Ética profesional
					Informe de alcance y efectos
					Notificación
Normatividad					
Confidencialidad					
Sanción por inasistencia					
Conciliación	apertura				
	comunicación				
	negociación				
	Clausura				
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre el proceso de planificación y la Conciliación Laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica, Perú 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre el proceso de organización y la Conciliación Laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica, Perú 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre el proceso de dirección y la Conciliación Laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica, Perú 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre el proceso de Control y la Conciliación Laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica, Perú 2017?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>¿Determinar la relación que existe entre el proceso de planificación y la Conciliación Laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica, Perú 2017?</p> <p>¿Determinar la relación que existe entre el proceso de organización y la Conciliación Laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica, Perú 2017?</p> <p>¿Determinar la relación que existe entre el proceso de dirección y la Conciliación Laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica, Perú 2017?</p> <p>¿Determinar la relación que existe entre el proceso de Control y la Conciliación Laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica, Perú 2017?</p>	<p>Hipótesis específicos</p> <p>¿Existe relación que existe entre el proceso de planificación y la Conciliación Laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica, Perú 2017?</p> <p>¿Existe relación que existe entre el proceso de organización y la Conciliación Laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica, Perú 2017?</p> <p>¿Existe relación que existe entre el proceso de dirección y la Conciliación Laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica, Perú 2017?</p> <p>¿Existe relación que existe entre el proceso de Control y la Conciliación Laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica, Perú 2017?</p>	Variable 1 = Conciliación Laboral	Planificación	Cumple objetivos y metas
					Planteamiento de estrategias
					Acciones a ejecutar
				Organización	Canales de Comunicación
					Motivación
					Recursos disponibles
				Dirección	Ejecución de planes
					Comunicación
					Guía o conducción
				Control	Evaluación
					Herramientas de control
					Seguimiento y control
			Variable 2 = Gestión Administrativa		

Anexo 2: Instrumento de Recolección de Datos

INSTRUMENTO DE DESARROLLO DE CONCILIACIÓN LABORAL

CUESTIONARIO SOBRE CONCILIACIÓN LABORAL

Estimado Compañero (a).

El presente cuestionario es parte de un Proyecto de Investigación académica, cuya finalidad es la obtención de información, sobre la opinión que tiene usted sobre la Conciliación Laboral; como producto de su experiencia en la Institución. La información es confidencial y reservada. Por lo que anticipo mi reconocimiento.

DATOS GENERALES:

Unidad Orgánica _____ Fecha.../.../.....

Grupo ocupacional: (P) (T) (A)

Sexo: (M) (F)

INSTRUCCIÓN:

Sírvase leer las siguientes expresiones y responder, escribiendo sólo una "X" en el recuadro correspondiente de cada pregunta, según la respuesta que considere conveniente, de los 20 ítems que se presentan a continuación.

La escala de valoración es la siguiente:

NUNCA =1 CASI NUNCA=2 SIEMPRE =3

Nº	ITEMS	1	2	3
DIMENSIÓN 1: SOLICITANTES				
1	¿La DRTPE-HVCA, difunde los procedimientos acerca de los conflictos laborales según su naturaleza?			
2	¿De acuerdo al marco normativo de la legislación laboral su empleador le ha brindado oportunamente los documentos sustentatorios que acrediten su relación laboral?			
3	¿La DRTPE-HVCA, le ha informado acerca de los documentos laborales que debe acompañar a la solicitud de audiencia de conciliación?			
4	¿La DRTPE-HVCA, le ha informado acerca de las referencias normativas que debe mencionar en la solicitud de audiencia de conciliación?			
5	¿La DRTPE-HVCA, mediante el área de defensa legal gratuita y asesoría del trabajador le ha brindado una atención adecuada frente a demanda laboral?			
DIMENSIÓN 2: DESIGNACIÓN DE CONCILIADOR				
6	¿Asignado el conciliador, frente a su demanda laboral realiza un análisis de solicitudes de Conciliación y una interpretación adecuada sobre el caso presentado?			
7	¿El informe de procedimiento de conciliación generalmente cumple con las expectativas de la demanda laboral presentada por su persona?			
8	¿Cree Ud., que el conciliador Identificar los problemas centrales y concretos de la conciliación, tratando de ubicar el interés de cada una de las partes?			
9	¿Frente a la acción de solicitud de conciliación laboral, creer usted que hay favoritismo a alguna de las partes por el conciliador?			
10	¿Frente a su demanda de solicitud de conciliación laboral, el conciliador ha demostrado su responsabilidad de sus funciones con ética profesional?			
11	¿Cree Ud., que la sanción al empleador en caso de insistencia es adecuado y conforme a los establecido en la normativa vigente?			
DIMENSIÓN 3: NOTIFICACION				
12	¿La invitación de conciliación ha sido notificada con anticipación dentro de los 10 días hábiles para su audiencia?			
13	¿Cree usted que la Notificación es clara y precisa referente al asunto que se pretende conciliar?			
14	¿Cree usted, que la notificación para la audiencia de conciliación se realiza en concordancia a lo establecido en la Ley de Procedimientos Administrativo General?			
15	¿Cree usted, que los funcionarios de la DRTPE-HVCA, mantienen la Confidencialidad de los procedimientos de conciliación laboral?			
16	¿Cómo parte mediador, la DRTPE-HVCA, cumple su rol sancionador a las empresas por su inasistencia a las audiencias programadas?			
DIMENSIÓN 4: CONCILIACION				
17	¿En la audiencia de conciliación en su fase de apertura, el conciliador indica claramente los procedimientos conciliatorios sobre la demanda laboral presentada a las partes involucradas?			
18	¿En la audiencia de conciliación en su fase de comunicación delibera las pretensiones de ambas partes para tomar una decisión de acuerdo común?			
19	¿En la audiencia de conciliación en su fase de negociación después de ser expuesto los problemas de las partes, quedan satisfechos con la solución en base a su interés?			
20	¿El conciliador informa a ambas partes, sobre el alcance y efectos del acuerdo conciliatorio?			

Puntaje.....			
--------------	--	--	--

Muchas gracias por su colaboración.

INSTRUMENTO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado Compañero (a):

El presente cuestionario es parte de un Proyecto de Investigación académica, cuya finalidad es la obtención de información, sobre la opinión que tiene usted sobre la Gestión Administrativa; como producto de su experiencia en la Institución. La información es confidencial y reservada. Por lo que anticipo mi reconocimiento.

DATOS GENERALES:

Unidad Orgánica: _____ Fecha: .../...../...

Grupo ocupacional: (P) (T) (A)

Sexo: (M) (F)

INSTRUCCIÓN:

Sírvase leer las siguientes expresiones y responder, escribiendo sólo una "X" en el recuadro correspondiente de cada pregunta, según la respuesta que considere conveniente, de los 20 ítems que se presentan a continuación.

La escala de valoración es la siguiente:

NUNCA =1 CASI NUNCA=2 SIEMPRE =3

	ITEMS	1	2	3
DIMENSIÓN 1: PLANEAMIENTO				
1	La oficina de conciliación tiene plan anual para la solución de conflictos laborales			
2	El responsable da cumplimiento de lo establecido en el plan anual			
3	La ejecución de los planes en la oficina de conciliación es efectivo en la solución de conflictos laborales			
4	El control administrativo es adecuado por parte del Director de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica			
5	Es correcto que la oficina de conciliación recomienda a las partes llegar a una posible de solución en menor tiempo y espacio			
6	Existe estrategias de control eficiente en el desempeño laboral en la oficina de conciliación			
7	Los procedimientos normativos de control administrativa es aplicado adecuadamente en la oficina de conciliación laboral			
8	Existe control operativo posterior de las audiencias en el cumplimiento de los efectos derivados de la conciliación a favor de los usuarios			
9	<i>la institución de trabajo brinda atención a los Usuarios en forma adecuada</i>			
10	<i>La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica brinda capacitación a los trabajadores</i>			
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN				
11	La oficina de conciliación le brinda la debida atención a los usuarios			
12	La solicitud de consulta de los trabajadores sobre un caso laboral merece una información puntual			
13	Tiene usted conocimiento sobre la conciliación de materia laboral			
14	La información legal en la solución de los conflictos laborales es una herramienta útil para los trabajadores			
15	El personal de la oficina de conciliación cuenta con alta capacitación técnico-profesional en la solución del proceso laboral			
16	¿Su jefe, considera que el trabajo y responsabilidades de sus colaboradores son gratificantes?			
17	¿Su jefe, considera que las reuniones con sus colaboradores deben ser frecuentemente?			
18	¿Su jefe, participa en la audiencia de conciliación en la dirección regional de trabajo			
19	¿Ud., considera a la institución como una organización burocrática?			
20	¿Su jefe, considera que la alta dirección tiene un comportamiento poco formalizada?			
DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN				
21	El área de conciliación de la solución de conflictos laborales posee una adecuada estabilidad directiva funcional			

22	Reconoce que la alta dirección de la conciliación laboral debe velar por los intereses de los usuarios			
23	Usted está informado del porqué es el mando de la jefatura en su centro laboral			
24	Es necesario el centro de conciliación laboral tenga un plan específico para el cumplimiento de funciones públicas al servicio de los usuarios			
25	El personal responsable de la oficina de conciliación facilita las acciones a tomar cuantas veces requeridos por las partes en el proceso laboral			
26	¿Su jefe, fomenta el reconocimiento a sus colaboradores por el cumplimiento de los objetivos?			
27	¿El conciliador demuestra capacidad de liderazgo en la Dirección Regional de Trabajo?			
28	¿El conciliador, sugiere ideas que contribuyan para la institución?			
DIMENSIÓN 4: CONTROL				
29	¿De acuerdo a los instrumentos normativos de gestión en la solución de conflictos laborales, cree usted no existe trato preferencial del responsable de la oficina de conciliación laboral respecto del empleador y los trabajadores?			
30	¿El personal de la oficina de conciliación laboral cumple funciones estrictamente delegadas conforme a las normas establecidas por la institución?			
Puntaje.....				

Muchas gracias por su colaboración.

ANEXO 3. Base de Datos de Prueba de Confiabilidad.



MATRIZ DE VALIDACIÓN
TÍTULO DE LA TESIS: "La Conciliación laboral y la Gestión Administrativa en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica, Perú – 2017"

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE VALIDACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES		
				BUENA	REGULAR	MALA	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
La conciliación, la Formación y la Gestión Administrativa: En el ámbito de las relaciones laborales, se plantea la imperiosa necesidad de soluciones contemporáneas al conflicto, rápidas, eficaces y no empíricas, donde la creatividad y los recursos se incorporen en la búsqueda de soluciones efectivas	PLANIFICACIÓN	Conciliación es efectivo	La oficina de conciliación tiene plan anual para la solución de conflictos laborales				/	/	/	/	/	/	/				
		Cumplimiento del plan	El responsable da cumplimiento de lo establecido en el plan anual				/	/	/	/	/	/	/	/			
		Buena atención a los usuarios	La ejecución de los planes en la oficina de conciliación es efectivo en la solución de conflictos laborales				/	/	/	/	/	/	/	/	/		
		Control de permanencia	El control administrativo es adecuado por parte del Director de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica				/	/	/	/	/	/	/	/	/		
	ORGANIZACIÓN	Desarrollo de audiencias	Es correcto que la oficina de conciliación recomienda a las partes llegar a una posible de solución en menor tiempo y espacio				/	/	/	/	/	/	/	/	/		
		Ética del conciliador	La oficina de conciliación le brinda la debida atención a los usuarios				/	/	/	/	/	/	/	/	/		
		Realizar diligencias	La solicitud de consulta de los trabajadores sobre un caso laboral merece una información puntual				/	/	/	/	/	/	/	/	/		
		Servicio de calidad	Tiene Usted conocimiento sobre la conciliación de materia laboral				/	/	/	/	/	/	/	/	/		
	DIRECCIÓN	Actitud responsable	La información legal en la solución de los conflictos laborales es una herramienta útil para los trabajadores				/	/	/	/	/	/	/	/	/		
		Solución rápida	El personal de la oficina de conciliación cuenta con alta capacitación técnico-profesional en la solución del proceso laboral				/	/	/	/	/	/	/	/	/		
		Cumple las metas programadas	El área de conciliación de la solución de conflictos laborales posee una adecuada estabilidad directiva funcional				/	/	/	/	/	/	/	/	/		
		Atención eficiente	Reconoce que la alta dirección de la conciliación laboral debe velar por los intereses de los usuarios				/	/	/	/	/	/	/	/	/		
CONTROL	Aplica las normas	Usted está informado del porqué es el mando de la jefatura en su centro laboral				/	/	/	/	/	/	/	/	/			
	Fiscalizar las audiencias	Es necesario el centro de conciliación laboral tenga un plan específico para el cumplimiento de funciones públicas al servicio de los usuarios				/	/	/	/	/	/	/	/	/			
	Sanción administrativo	El personal responsable de la oficina de conciliación facilita las acciones a tomar cuantas veces requeridos por las partes en el proceso laboral				/	/	/	/	/	/	/	/	/			
	Control de actividades	De acuerdo a los instrumentos normativos de gestión en la solución de conflictos laborales, cree usted no existe trato preferencial del responsable de la oficina de conciliación laboral respecto del empleador y los trabajadores				/	/	/	/	/	/	/	/	/			
	Respeto a los instrumentos de trabajo	El personal de la oficina de conciliación laboral cumple funciones estrictamente delegadas conforme a las normas establecidas por la institución				/	/	/	/	/	/	/	/	/			
	Ejercer control de funciones	Existe estrategias de control eficiente en el desempeño laboral en la oficina de conciliación				/	/	/	/	/	/	/	/	/			
	Velar de los derechos del trabajador	Los procedimientos normativos de control administrativa es aplicado adecuadamente en la oficina de conciliación laboral				/	/	/	/	/	/	/	/	/			
	Toma de decisiones	Existe control operativo posterior de las audiencias en el cumplimiento de los efectos derivados de la conciliación a favor de los usuarios				/	/	/	/	/	/	/	/	/			


FIRMA DEL EVALUADOR
 Dr. Heisides L. Castillo Mendocza
 CAL N° 46849
 ABOGADO

MATRIZ DE VALIDACIÓN
TÍTULO DE LA TESIS: "Efecto que produce la Conciliación en la Solución de conflictos laborales de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica - 2017"

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACION												OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES			
			OPCIÓN DE RESPUESTA		RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN INDICADO				RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS				RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
			SIEMPRE	A VECES	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
PLANIFICACIÓN	Conciliación es efectivo	La oficina de conciliación tiene plan anual para la solución de conflictos laborales																
	Cumplimiento del plan	El responsable da cumplimiento de lo establecido en el plan anual																
	Buena atención a los usuarios	La ejecución de los planes en la oficina de conciliación es efectivo en la solución de conflictos laborales																
	Control de permanencia	El control administrativo es adecuado por parte del Director de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica																
	Desarrollo de audiencias	Es correcto que la oficina de conciliación recomienda a las partes llegar a una posible de solución en menor tiempo y espacio																
ORGANIZACIÓN	Etica del conciliador	La oficina de conciliación le brinda la debida atención a los usuarios																
	Realizar diligencias	La solicitud de consulta de los trabajadores sobre un caso laboral merece una información puntual																
	Servicio de calidad	Tiene usted conocimiento sobre la conciliación de materias laboral																
	Actitud responsable	La información legal en la solución de los conflictos laborales es una herramienta útil para los trabajadores																
	Solución rápida	El personal de la oficina de conciliación cuenta con alta capacitación técnico-profesional en la solución del proceso laboral																
DIRECCIÓN	Cumple las metas programadas	El área de conciliación de la solución de conflictos laborales posee una adecuada estabilidad directiva funcional																
	Atención eficiente	Reconoce que la alta dirección de la conciliación laboral debe velar por los intereses de los usuarios																
	Aplica las normas	Usted está informado del porqué es el mando de la jefatura en su centro laboral																
	Fiscalizar las audiencias	Es necesario el centro de conciliación laboral tenga un plan específico para el cumplimiento de funciones públicas al servicio de los usuarios																
	Sanción administrativo	El personal responsable de la oficina de conciliación facilita las acciones a tomar cuantas veces requeridos por las partes en el proceso laboral																
CONTROL	Control de actividades	De acuerdo a los instrumentos normativos de gestión en la solución de conflictos laborales, crea usted no existe trato preferencial del responsable de la oficina de conciliación laboral respecto del empleador y los trabajadores																
	Respeto de los instrumentos de trabajo	El personal de la oficina de conciliación laboral cumple funciones estrictamente delegadas conforme a las normas establecidas por la institución																
	Ejecer control de funciones	Existe estrategias de control eficiente en el desempeño laboral en la oficina de conciliación																
	Velar de los derechos del trabajador	Los procedimientos normativos de control administrativa es aplicado adecuadamente en la oficina de conciliación laboral																
	Toma de decisiones	Existe control operativo posterior de las audiencias en el cumplimiento de los efectos derivados de la conciliación a favor de los usuarios																


Dr. Hulsides L. Castillo Mendoza
 CAL N° 46549
 ABOGADO
FIRMA DEL EVALUADOR



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: "La Conciliación laboral y la Gestión Administrativa en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica, Perú – 2017"

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO. CUESTIONARIO DE ENCUESTA

OBJETIVO: Recabar información de Gestión Administrativa s en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Huancavelica – 2017.

DIRIGIDO A: los trabajadores del Régimen 728 entre las edades de 18 a 50 años.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Castillo Mendoza, Helsides Leandro

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR. Doctor en Derecho- Magister en Gestión Pública

VALORACION:

Porcentaje	Muy Buena	Buena	Regular	Mala
74%	100-75	74-50	49-25	24-0


FIRMA DEL EVALUADOR
Dr. Helsides L. Castillo Mendoza
CAL N° 46549
ABOGADO



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: "La Conciliación laboral y la Gestión Administrativa en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica, Perú – 2017"
MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO. CUESTIONARIO DE ENCUESTA

OBJETIVO: Recabar información de la conciliación Laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Huancavelica – 2017.

DIRIGIDO A: los trabajadores del Régimen 728 entre las edades de 18 a 50 años.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Castillo Mendoza, Helsides Leandro

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR. Doctor en Derecho- Magister en Gestión Publica

VALORACION:

Porcentaje	Muy Buena	Buena	Regular	Mala
74%	100-75	74-50	49-25	24-0


FIRMA DEL EVALUADOR
Dr. Helsides L. Castillo Mendoza
CAL N° 46549
ABOGADO

Anexo 4: Autorización y constancia de ejecución de encuestas.



"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

Huancavelica, 27 de junio de 2018

CARTA N°095-2018/DRTPE-GOB/HVCA/ECG.

Señor:

FROILAN CURO BARRETO

Jr. virrey Toledo N° 434 – Huancavelica

CIUDAD

ASUNTO: AUTORIZACION PARA APLICAR CUESTIONARIO

REFERENCIA: SOLICITUD CON HOJA DE TRAMITE 0007939

Es grato dirigirme a usted, para comunicarle que su petición mediante documento de la referencia, sobre la aplicación de cuestionario del proyecto de investigación "La Conciliación laboral y la Gestión Administrativa en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica, Perú – 2017", ha sido aprobado, por tanto, se le autoriza la aplicación del cuestionario correspondiente, cuyo resultado deberá hacer llegar copia a este despacho.

Sin otro en particular es propicio la ocasión para expresarle de mi mayor consideración.

Atentamente,



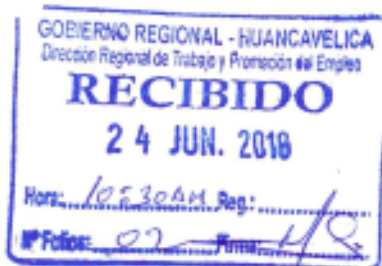
[Firma manuscrita]
ABOG: EDGAR CASTRO GARCIA
DIRECTOR DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DE EMPLEO HVCA.

Jr. Nicolás de Piérola N° 260 – Huancavelica

SOLICITO: Autorización para aplicación de cuestionario del proyecto de investigación.

SEÑOR DIRECTOR DE LA DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DE HUANCVELICA

S.D.



CURO BARRETO, Froilan, identificado con D.N.I. N° 40441219, con domicilio Jr. Virrey Toledo N°434- cercado de esta ciudad de Huancavelica ante ustedes con el debido respeto me presento y expongo:

Que, habiendo cumplido con elaborar el proyecto de tesis, el mismo que lleva como título: "La Conciliación laboral y la Gestión Administrativa en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica, Perú – 2017", y con la finalidad de Obtener el grado de Maestría, recorro a su digno despacho a fin de solicitarle autorización para la aplicación de los instrumentos validados por expertos, con cuyos resultados obtenidos se realizará la demostración de la hipótesis del trabajo de investigación científica; aclarando que el proceso de recolección de datos (información) estará bajo la supervisión del Dr. Castillo Mendoza, Helsides Leandro, de la Universidad Cesar Vallejo.

POR LO EXPUESTO:

A usted señora directora suplico acceder a mi solicitud por ser de justicia.

Huancavelica 25 de junio de 2018.


CURO BARRETO, Froilan
DNI No 40441219



"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

CONSTANCIA DE EJECUCIÓN DE INSTRUMENTO

LA QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DE HUANCVELICA,

Hace Constar:

Que el Br. CURO BARRETO, Froilan, identificado con DNI N° 40441219, en merito la Carta N° 099-2018/GOB.REG.-HVCA/ORA-OGRH, de fecha 25 de junio del 2018, ha aplicado los instrumentos de investigación (cuestionarios), relacionados a: La Conciliación laboral y la Gestión Administrativa en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica, en la Dirección Regional de trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica en el periodo comprendido entre el 25 de junio al 02 de julio del 2018.

Se expide la presente constancia de acuerdo a lo solicitado por el interesado para los fines que estime conveniente.



Huancavelica, 06 de julio del 2018.


CURO BARRETO, Froilan
DNI No 40441219

Anexo 5: Base de Datos

CONCILIACIÓN LABORAL																																						
Sujetos	SOLICITUD										CONCLUIDOR										NOTIFICACION										T	N	TO	NF				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30					29	30		
1	1	1	2	2	3	1	2	3	3	1	19	2	2	2	1	1	1	3	1	3	17	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	13	1	49	2
2	1	1	2	2	3	1	2	3	3	1	19	2	3	2	2	1	2	2	1	2	18	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	13	1	50	2	
3	1	2	2	2	3	1	2	2	3	1	19	2	2	2	2	1	2	1	2	1	16	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	13	1	48	2		
4	1	1	2	2	3	1	2	3	3	1	19	2	2	2	1	1	1	2	1	2	15	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	12	1	46	1		
5	1	1	2	2	3	1	2	3	3	2	20	2	2	2	2	2	2	2	1	3	19	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	14	1	53	1			
6	1	1	2	2	3	1	2	3	3	3	21	2	3	2	1	1	2	2	1	3	18	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	50	2		
7	1	1	3	3	3	1	2	2	3	3	22	2	3	2	2	1	3	1	3	19	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	14	1	55	1			
8	1	2	2	3	3	1	2	2	3	2	21	2	3	2	1	1	1	3	1	2	17	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	51	2		
9	2	2	2	3	3	1	2	2	3	2	22	2	3	2	2	1	3	2	2	2	21	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	13	1	56	2			
10	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	20	2	2	2	3	1	1	3	2	3	19	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	15	2	54	2			
11	2	2	3	3	3	1	2	3	3	3	25	1	3	2	2	1	2	1	2	1	3	18	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	15	2	58	2		
12	1	1	3	3	3	1	2	3	3	3	23	2	2	2	2	1	2	1	2	3	18	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	18	2	59	2		
13	2	1	3	3	3	2	2	2	2	4	24	2	2	2	3	2	1	2	1	2	1	3	19	2	1	1	1	2	2	2	2	2	16	2	57	2		
14	1	1	3	3	3	2	2	2	2	1	20	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	16	2	57	2		
15	1	2	3	3	3	1	2	2	3	1	21	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	18	2	60	2		
16	1	1	2	3	3	1	2	2	2	1	18	1	2	3	2	1	1	2	2	1	2	17	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	16	2	51	2		
17	2	2	2	2	3	1	2	3	2	1	20	1	2	3	2	1	1	2	3	1	2	18	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	18	2	56	1		
18	2	1	3	2	3	1	2	3	2	3	22	1	2	3	2	2	1	2	2	1	3	19	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	14	1	55	1		
19	2	1	3	2	3	2	2	3	3	1	22	1	2	2	2	1	2	1	3	1	3	18	1	2	1	2	1	2	2	1	1	15	2	55	1			
20	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	25	1	3	2	2	1	1	2	1	3	18	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	16	2	59	2		
21	1	1	2	2	3	2	2	2	2	3	20	2	3	2	2	1	1	3	1	2	18	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	15	2	53	2		
22	1	1	2	3	3	2	2	2	3	3	22	2	2	2	2	1	1	2	1	2	16	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	14	1	52	1	
23	1	1	2	2	3	1	2	2	3	3	20	1	3	2	2	1	1	3	1	2	18	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	52	1	
24	1	1	2	2	3	2	2	2	3	3	21	2	2	3	2	1	1	3	1	2	18	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	52	2	
25	1	1	2	3	3	1	2	2	2	3	20	2	3	2	2	1	1	3	1	2	17	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	50	2	
26	1	1	3	3	3	1	2	3	2	3	22	2	2	2	1	1	1	3	2	2	17	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	52	2	
27	1	1	3	3	3	2	2	2	2	3	22	2	2	2	1	1	1	3	1	2	16	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	51	1	
28	1	1	3	2	3	2	2	2	2	3	21	2	2	2	1	1	1	3	1	2	16	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	50	2	
29	1	1	2	2	3	1	2	2	2	3	19	2	2	2	2	1	1	3	2	2	17	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	49	2	
30	1	1	2	2	3	2	2	3	3	22	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	17	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	52	2	

Anexo 6: Fotografías



