



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Eficacia de actas conciliatorias sobre beneficios sociales en la Oficina  
Zonal de Trabajo y Promoción de Empleo Tarapoto, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Abogada

**AUTORA:**

Ramírez Ruiz, Khiabet ([orcid.org/0000-0002-0330-9279](https://orcid.org/0000-0002-0330-9279))

**ASESOR:**

Mg. Ramos Guevara, René Felipe ([orcid.org/0000-0002-7126-4586](https://orcid.org/0000-0002-7126-4586))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Derecho Laboral

**TARAPOTO – PERÚ**

**2021**

## **Dedicatoria**

Este trabajo va dedicado a mis papás Gerardo y Liz, a mi pareja Williams e hija Tania Kalessy, por el apoyo incondicional y por la fuerza que me dan para salir adelante, para ser mejor persona y crecer como profesional.

**Khiabet**

## **Agradecimiento**

A Dios por sobre todas las cosas, a mi familia que hicieron de todo para poder lograr mis metas, al personal de la Oficina Zonal de Trabajo y promoción de empleo Tarapoto por su colaboración, al igual que todos los que fueron mis docentes en la Escuela de Derecho de la Universidad César Vallejo – Filial Tarapoto; gracias por todo el conocimiento compartido a lo largo de toda mi formación como profesional.

**La Autora.**

## Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice .....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen .....	vi
Abstract.....	vii
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>4</b>
<b>III. MÉTODO.....</b>	<b>22</b>
<b>3.1. Tipo y diseño de investigación .....</b>	<b>22</b>
<b>3.2. Variables, operacionalización.....</b>	<b>23</b>
<b>3.3. Población y muestra .....</b>	<b>25</b>
<b>3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y     confiabilidad.....</b>	<b>26</b>
<b>3.5. Métodos de análisis de datos. ....</b>	<b>28</b>
<b>3.6. Aspectos éticos.....</b>	<b>28</b>
<b>IV. RESULTADOS.....</b>	<b>29</b>
<b>V. DISCUSIÓN.....</b>	<b>32</b>
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>36</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>37</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>38</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>41</b>

## Índice de tablas

<b>Tabla 1:</b> Cuadro de variable 1.....	23
<b>Tabla 2:</b> Cuadro de variable 2.....	24
<b>Tabla 3:</b> Cuadro de técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	26
<b>Tabla 4:</b> Estadísticas de fiabilidad por Alfa de Cronbach.....	28
<b>Tabla 5:</b> Resumen de procesamiento de casos de análisis de fiabilidad.....	28
<b>Tabla 6.</b> Número de actas de conciliación administrativa con acuerdos totales o parciales.....	29
<b>Tabla 7.</b> Cumplimiento de pago por parte de los empleadores.....	30
<b>Tabla 8.</b> Cumplimiento del acuerdo .....	31

## Resumen

El presente trabajo de investigación lleva como título “Eficacia de actas conciliatorias sobre beneficios sociales en la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción de Empleo Tarapoto, 2019”, el objetivo general fue determinar el nivel de eficacia de las actas de conciliación sobre beneficios sociales en la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción de Empleo Tarapoto. El tipo de investigación fue básica y el diseño no experimental descriptiva, la población fue de 134 actas de conciliación y la muestra quedó conformada por 100 actas, las técnicas fueron: la encuesta, la observación y entrevista, con su instrumento el cuestionario, guía de observación, guía de entrevista respectivamente. Concluye que, el nivel de eficacia de las actas de conciliación sobre beneficios sociales en la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción de Empleo Tarapoto 2019, es alto conforme al pago acordado de todas las actas conciliatorias que se revisó se cumplió el 73%, con el 100% de aceptación del personal acerca de la eficacia de las actas para el cumplimiento por parte del empleador y cumplió el 64% de la aceptación de los trabajadores vulnerados acerca del cumplimiento de su empleador con lo acordado en el acta de conciliación administrativa; haciendo un promedio de 74% de nivel eficacia de las actas de conciliación.

**Palabras clave:** actas con acuerdos conciliatorios, beneficios sociales, conciliación administrativa, cumplimiento de pago, derecho laboral, trabajadores vulnerados.

## **Abstract**

The present research work is entitled "Efficacy of conciliation acts on social benefits in the Zonal Office of Work and Employment Promotion Tarapoto, 2019", the general objective was to determine the level of effectiveness of the conciliation acts on social benefits in the Zonal Office of Labor and Employment Promotion Tarapoto. The type of research was basic and the non-experimental descriptive design, the population was 134 conciliation records and the sample was made up of 100 records, the techniques were: the survey, observation and interview, with its instrument the questionnaire, guide of observation, interview guide respectively. It concludes that, the level of effectiveness of the conciliation acts on social benefits in the Zonal Office of Work and Employment Promotion Tarapoto 2019, is high according to the agreed payment of all the conciliation acts that were reviewed, 73% were fulfilled, with the 100% acceptance of the personnel about the effectiveness of the minutes for compliance by the employer and 64% of the acceptance of the violated workers met about the compliance of their employer with what was agreed in the administrative conciliation act; making an average 74% level of effectiveness of the conciliation acts.

**Keywords:** minutes with conciliatory agreements, social benefits, administrative conciliation, payment compliance, labor law, workers violated.

## I. INTRODUCCIÓN

En este mundo que cada vez es más global y más constante los problemas con temas laborales, pero se ve aún con más frecuencia la infracción de derechos del trabajador debido al incumplimiento de pago de beneficios sociales o incluso deficiencias salariales y las condiciones contractuales que tienen las empresas respecto a sus trabajadores, estos problemas se desean cerrar a través de las conciliaciones laborales y esto conlleva a un acuerdo mediante la voluntad de las partes por lo que se encuentra expresada mediante el acta de conciliación, siendo esta que muchas veces a pesar de llegar a un acuerdo entre empleador y trabajador, no llegan a cumplir o hacen caso omiso a las actas ya que si bien sabemos que por ser una primera y más rápida vía de forma gratuita para el apoyo de los trabajadores, no lo toman mucha importancia y es así que en su mayoría de veces las conciliaciones quedan en nada. Pero también tiene su lado positivo ya que si se incumple este documento que es el acta, es un instrumento que sirve para la ejecución y pasarla a vía judicial para continuar un proceso.

En Perú, tenemos una brecha muy alta en cuanto a la informalidad laboral, esto proviene de la falta de formalización de las empresas, por lo cual el 70% de los trabajadores tienen trabajos informales, lo cual repercute en las condiciones contractuales en las que operan los trabajadores y son vulnerables frente a sus derechos.(Castillo, 2019). En la actualidad, existe mucho informalismo en la gran mayoría de empresas por lo que se están viendo vulnerados los derechos laborales de los trabajadores, es por eso que en la Oficina Zonal del trabajo y promoción de empleo es la entidad encargada en Tarapoto de atender a estos con la conciliación administrativa, para así hacer que el o los trabajador(es) llegue a un acuerdo con sus empleador, pero muchas veces en este proceso como primera vía para solucionar conflictos laborales, no se llega a concretar por distintos motivos, entre ellos es que no se llega a un acuerdo estimado entre las partes, así como también la inasistencia por ambas partes o por una de las partes y en su mayoría de veces la del empleador es por eso que se hace el estudio y análisis de varias actas de conciliación para determinar la efectividad de estos mecanismos de resolución de conflictos, asimismo.

La región San Martín, cuenta con la Dirección Regional de trabajo y promoción de empleo y específicamente en la ciudad de Tarapoto con la Oficina Zonal de



Trabajo y promoción de empleo, como la única entidad, hasta el momento, para atender a los trabajadores del sector privado de manera gratuita, pero los casos de vulneración de beneficios sociales, no son tratados adecuadamente, en muchos de los casos no son resueltos mediante conciliación puesto a que no existen muchos conciliadores expertos en lo laboral y específicamente acá en Tarapoto se tiene conocimiento que solo hay un conciliador administrativo acreditado, que se encuentra en la entidad mencionada, pero no todos tienen conocimiento de eso y no saben a dónde acudir y lo llevan a la vía judicial, las empresas tienen la capacidad económica para afrontarlos sin embargo el trabajador, se queda sin empleo y menos en condiciones económicas para afrontar estos conflictos en iguales condiciones, por su parte la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción de empleo brinda la conciliación administrativa en el ámbito laboral regulada por el Decreto Legislativo N° 910, pero los acuerdos pactados no se cumplen y se sigue vulnerando los derechos de los trabajadores en tal contexto es que se realizó la presente investigación y es por eso que surge la Formulación al problema: ¿Cuál es el nivel de eficacia de las actas de conciliación con acuerdos sobre beneficios sociales en la Oficina Zonal de trabajo y promoción de empleo, Tarapoto, 2019?.

Como Justificación se presentó lo siguiente: Justificación Teórica: A través de esta teoría podemos encontrar que la vulneración de los beneficios sociales se da en todos los contextos, internacional, nacional y local. Justificación práctica: Mediante este trabajo de investigación conforme a la realidad de la Oficina Zonal de Trabajo y promoción de empleo de Tarapoto se revisó un sin número de conocimiento de forma anticipada establecido y sistematizado por la ciencia de acuerdo a lo real, en tanto, tales conocimientos constituyen un nuevo aporte para la comunidad jurídica, ennoblecendo el marco de referencia científico. Justificación por Conveniencia: Tal es el caso de este estudio, aporta tanto a los al sector privado, para que estos conozcan desde el principio al realizarse la relación jurídica laboral sus derechos plenos y cuáles son las obligaciones, con el propósito de no ser vulnerados y perjudicarse, porque el centro de todo vínculo laboral es la estabilidad, de igual manera no exista irregularidad y despido de manera abusiva. Justificación social: La presente investigación ayudará a los trabajadores a determinar si es eficaz acudir a la Oficina Zonal de Trabajo y

Promoción de Empleo para la conciliación a través de las actas para determinar su cumplimiento o incumplimiento sobre el pago de sus beneficios sociales que les corresponde legalmente y a las empresas a no caer en estos problemas, pudiendo hacer su labor de trabajo mediante la conciliación sin perjudicarse económicamente entre ambas partes. Justificación Metodología: el desarrollo de la presente cuenta con los procesos y estructuras paramétricas por la Universidad Cesar Vallejo- Tarapoto.

A partir de esta problemática he planteado las siguientes Hipótesis: Hi: Existe eficacia de las actas con acuerdo conciliatorio sobre beneficios sociales en la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción de Empleo Tarapoto, 2019-. Ho: No existe eficacia de las actas de conciliación con acuerdos sobre beneficios sociales en la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción de Empleo Tarapoto, 2019.

Asimismo, el Objetivo general de la investigación es: Determinar el nivel de eficacia de las actas de conciliación con acuerdos sobre beneficios sociales en la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción de Empleo Tarapoto 2019. Y como Objetivos específicos. O1: Determinar el cumplimiento del acuerdo de pago total o parcial de las actas conciliadas sobre beneficios sociales en el periodo 2019, Tarapoto a través de la guía de observación. O2: Determinar si mediante las actas de conciliación de la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción de Empleo genera eficacia para el cumplimiento de los acuerdos en período 2019, Tarapoto mediante una entrevista al personal encargado. O3: Determinar el cumplimiento del acuerdo total o parcial de las actas de conciliación en los acuerdos sobre beneficios sociales mediante encuesta a trabajadores vulnerados de Tarapoto de entidades privadas que conciliaron.

## II. MARCO TEÓRICO

Es conveniente mostrar los estudios previos, de Reinsberg et al., (2019) *The political economy of labor market deregulation during IMF interventions*. (Artículo científico). Universidad de Cambridge. Estados Unidos. Este estudio examina la relación entre las intervenciones de política del Fondo Monetario Internacional (FMI) y los derechos laborales de jure. Combinando dos conjuntos de datos novedosos con una cobertura de año-país sin precedentes (datos leximétricos sobre leyes laborales y datos desglosados sobre la condicionalidad del FMI), nuestro análisis de hasta 70 países en desarrollo entre 1980 y 2014 demuestra que las medidas de política del mercado de trabajo impuestas por el FMI reducen significativamente tanto a individuos como a derechos laborales colectivos. Sin embargo, una vez que controlamos el efecto de las medidas de política del mercado laboral, encontramos que los derechos laborales colectivos aumentan a raíz de los programas del FMI. Sostenemos que este resultado se explica por el impacto de la presión sindical sobre los gobiernos que, en tal contexto, están imbuidos del espacio político para responder a los grupos de interés nacionales.

Macías, y Ivannia, (2018), *La conciliación en el ámbito laboral, frente al principio constitucional de irrenunciabilidad*. (Tesis de pregrado). Universidad de los Andes, Ambato, Ecuador. Concluye que, el derecho al trabajo tiene como principio preponderante. Mediante la prevalencia de la normativa sobre el acuerdo del empresario y los colaboradores, donde protegen a los trabajadores para disfrutar plenamente de sus derechos otorgados. La misma que vincula con ciertos autores, donde tal principio es el que los protege, hasta el punto de hacerlo provenir. La irrenunciabilidad se consideraría así una proyección o una prolongación del principio protector, partiendo de tal premisa, la normativa laboral pueden ser objetos de abdicación, carecen de objetos y quedaría el trabajador sin amparo que estas otorgan y que son, en esencia, su razón de ser. Es habitual que las leyes consagren casi de forma universal el principio de irrenunciabilidad, pero sea en cambio escaso los que se realizaron con el principio de protección, manteniendo en la vista axiológica, pero sin entender en la órbita legislativa.

Guzal & Svetlana, Zharkenova, Lyazzat, (2016) in the Republic of Kazakhstan: Comparative Legal Analysis of the Labour Law Application in Countries Near and Far Abroad. (Artículo científico). Universidad de Craiova, Rumania. Este artículo

trata sobre los aspectos específicos de la jurisdicción de los conflictos laborales individuales en la República de Kazajstán, compartiendo también la experiencia de ciertos países europeos (Suiza, Francia, Italia, Suecia) y estados de la CEI (Ucrania, Bielorrusia). Los autores señalan las deficiencias de este problema que se han descubierto en el último Código del Trabajo de la República de Kazajstán. Se proponen formas de mejorar la regulación legal del procedimiento para resolver conflictos laborales individuales en Kazajstán basándose en estudios de práctica extranjera. Hallazgos: De acuerdo con el análisis de la legislación procesal de Kazajstán y Rusia, existe una tendencia constante hacia la ampliación de las formas de resolver los conflictos legales en los tribunales en general, los conflictos laborales en particular, incluidos los entre operadores económicos (un empleado y el empleador), que parece corresponder al desarrollo actual de las relaciones económicas. Los autores concluyen que es necesario estudiar un instituto de conflictos laborales individuales en la etapa actual del desarrollo social y estatal, siempre y cuando dicha institución regule una de las partes más importantes e integrales de las relaciones laborales procesales legales. Por lo tanto, la aplicación razonable y el conocimiento de las normas de dicha institución evitarán cualquier abuso por parte del empleador y del empleado. Los autores justificaron su conclusión sobre la aplicabilidad de la experiencia de ciertos países europeos con tribunales laborales y jueces laborales funcionando allí para introducir la experiencia de ciertos países extranjeros en el uso de un procedimiento simplificado de resolución de conflictos laborales.

Jimeno et al., (2015) *Employment Protection Legislation and Labor Court Activity in Spain*. (Artículo científico). Banco de España. España. En su estudio descriptivo, diseño no experimental. Menciona que; los tribunales laborales pueden introducir una brecha significativa entre los costos de despido "legales" y los costos de despido "efectivos" (posteriores al juicio). Aparte de los costos procesales, existe incertidumbre sobre las decisiones de los jueces, en particular sobre la probabilidad de que un despido "justo" sea finalmente declarado "injusto", lo que puede aumentar los costos de despido de manera significativa. En 2010 y 2012, las reformas de la legislación de protección del empleo ampliaron la definición de despidos económicos justos en España.

Nivel nacional Serruto, I. (2017), en la tesis: "*La Conciliación administrativa laboral y su eficacia en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo de Puno*", (tesis postgrado), Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú, señalan como conclusiones: La Conciliación en la entidad se realiza de forma ineficaz, donde el proceso es recurrible, es allí donde empiezan los problemas, es preciso indicar que existe deficiencia orientado a su asistencia, además de la suscripción, en donde no es sencillo o fácil de entrar al acuerdo de conciliación y finalmente la conciliación administrativa poca se ajustan y concluyen siendo ineficaces. La causa que refleja la ineficacia de la conciliación administrativa se halla en que no existen conciencia en la conciliación por parte del operador de derecho, así como del propio usuario, ya que, para lograr la justicia, la vía de conciliación es ausente de recurrencia por que impera la cultura de confrontación y no de conciliación. Por otro lado, los beneficios de la conciliación no se promueven de manera adecuada, por ende, no ocasiona la conciencia. Por último, otra causa es que no se presencia la normativa operativa para originar la viabilidad de forma simplificada a la conciliación de toda tipología. En tanto, las conciliaciones administrativas no se encuentran promovidas y es responsabilidad de los profesionales a cargo de la formación de abogados, así como del sistema de justicia, que no busca la promoción de una cultura de conciliación en los magistrados y usuarios.

Padilla, D. (2018), en la tesis: "*Las resoluciones de conflicto laboral y las conciliaciones judiciales en la nueva ley Procesal del trabajo, análisis desde la perspectiva en la ciudad de Chiclayo*", (tesis de pregrado), Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque, Perú. Menciona dentro de la conclusión: luego del desarrollo de la teoría de conciliación enfocado desde la perspectiva judicial como una herramienta idónea para la resolución del conflicto, se pudo visualizar que de acuerdo al desarrollo de la doctrina de Conciliación se estipula como el mecanismo para la resolver los conflictos y para los casos de conflicto laboral es resuelto en primer lugar y de forma opcional, tomando el mecanismo extrajudicial, lo mismo que no garantiza generalmente y de funda el plano respeto irrestricto del principio de no renuncia de derechos; asimismo, la estructura diseñado para llevar a cabo las conciliaciones judiciales laborales, debe tomarse en cuenta el principio de autonomía, en donde está garantizado a

cabalidad la condición que muestra la figura del juzgador y la representación del abogados, por tanto, tiene que determinarse que la organización de las conciliaciones judiciales laborales planteada por la ley 29497, contribuye para la eficaz resolución de cada conflicto laboral que se presenta en tal caso, exceptuándose lo estipulado en el art. Treinta de la misma norma en mención. Donde alude de forma expresa al test de disponibilidad del derecho laboral. De la misma forma los resultados muestra otros factores de incapacidad ya que cuando el implorado es el Estado, los representantes de son públicos se dificultan a acordar aludiendo válidamente que están imposibilitados de hacerlo, por lo cual existe un impedimento legal, según el Artículo 38° del Decreto Supremo N° 017-2008-JUS, que regula la atribución y obligación de cada procurador público, excluyendo la potestad de conciliar, al pasar a ser de naturaleza, sea económica y dada la generalización del proceso poseen aquel fin.

Como teorías relacionadas al tema tenemos: teoría de los derechos primordiales. El avance constitucional contemporáneo de Europa tiene una hipótesis acerca de los derechos primordiales, la palabra más específica que la utopía liberal del siglo XVIII ha conseguido institucionalizar en la sociedad y en el Estado, la seguridad y avance de los derechos de todo individuo. Avance importante que no fue ni es pacífico en el universo; ya que “la renovación elemental de los derechos primordiales, concierne a la renovación del criterio del Estado de derecho, como los criterios que conciernen con el rule of law anteriormente establecido”. Robert Alexy, (2014). Además, el autor referido expone que los derechos primordiales forman un continuo histórica y teórica en cada una de las latitudes y determinan una perspectiva social y de naturaleza temporaria, debido al profundo alcance del poder de transformar para la humanidad, que el iuspositivismo de manera definitiva no consigue entender las condiciones en cuando a la norma. De esa manera, el continuo crecimiento del pensamiento de la constitución de derecho primordiales, debería partir de identificar las carencias históricas de independencia y equidad de distinta situación, como la fuente de intención a establecer; pero no de manera tacita e intemporal, sino como necesidad específica y particular de las personas y la humanidad, por lo cual forman la base de los Estados constitucionales y democráticos, en su forma

avanzada o habitual. Por lo que, según dicho autor, se deben conocer la condición real que ofrece las pautas para ejecutar tanto los derechos fundamentales, dentro de la constitución, sin llegar a afectar concluyentemente la validez del derecho humano a la fuerza de las normas de cada poder público o privado transitorio, que por lo general se muestra como portador de la bandera del bienestar en conjunto, donde se omite la práctica autocrática. Por ello esto, es una necesidad radical que está relacionada con el derecho y libertad subjetivo, preponderantes en su raciocinio, en las emociones y la acción, lo cual determina y da sentido humano de naturaleza racional y volitiva- a la necesidad material principal, para impedir ser convertidos en métodos empleados para la enajenación pública. Desde la vista de implementación, tal como menciona el autor, es el supuesto sobre los principales derechos, entendido desde el punto de vista sistemático orientado acerca del carácter en su totalidad, propósito normativo, y la eficacia material del derecho principal, lo que ha incrementado en plantear el amparo y el progreso del derecho humano como las primordiales barreras al exceso o práctica autoritaria del poder público y privado. Mediante ello, en función a que la teoría del derecho primordial se halla a manera de iniciativa del Estado y en una incuestionable teoría de la Constitución; la misma que ayuda en la superación de la comprensión del derecho primordial partiendo de la fundamentación únicamente técnica-jurídica, uniendo a ello el proceso de incorporación a la concepción de Estado y de Constitución.

Teorías constitucionales de los derechos primordiales Robert Alexy, (2014). la Constitución no debe entenderse como el sistema de garantía, para la transformación en el sistema de valor primordial, con idea de igualdad general y derecho económico y general jurisprudencia del tribunal constitucional de Europa y en específico el alemán, relacionado al tratado preciso de los derechos primordiales; por estas razones, ha sido promovido por teorías constitucionales en el pasado y recientemente ha influido en la consolidación de los estados constitucionales.

Si bien sabemos que los derechos fundamentales son inherentes a la persona, por lo que también existen los derechos fundamentales laborales por las cuales un trabajador está obligado a gozarlo, así como también a obedecerlo, pero dentro de ello se encuentra los derechos laborales más importantes, los

beneficios sociales, que son prestaciones dirigidos a los empleados para una mejor condición de bienestar tanto para sí mismo como para su familia.

Teoría del conflicto: visiones del conflicto, La visión negativa del conflicto: su lado conocido En el libro de la Universidad Señor de Sipán, afirma que, si analizamos minuciosamente nuestra perspectiva, y la perspectiva de los demás que conocemos, manifestaremos que el problema por lo tanto está afiliado a prácticas de negación, decadencia y malicia; lo imaginamos como impedimento, agresividad, lucha o deceso. Es probable hallarnos descubiertos en el enfoque negativo del aprieto. Es decir: La confrontación Perú- Ecuador, la guerra EE. UU - Afganistán, son relatos de deterioro y fallecimiento, en el que logramos estimar el dolor y la devastación que conducen al problema. Estos relatos y costumbres son las que nos conducen a reconocer el problema con injusticia y contrariamente.

La visión efectiva del Conflicto, esto es considerada como una ventana para el desarrollo. También en el libro de la Universidad Señor de Sipán, menciona que existe los otros aspectos de la historia: El problema puede ser cierto y muy beneficioso. El problema forma parte del desarrollo de transformación, y se halla en la cepa de transformación del hombre. Nos ayudara a analizar los problemas con mayor cuidado, a crecer y perfeccionar. El problema como fenómeno social, auxilia a entablar entidades individuales y sociales. Es un reto en la investigación de réplicas y resoluciones creativas contribuyéndose en algunas ocasiones en una vivencia agradable e incluso emocionante.

Conceptualizando de manera objetiva, La conciliación, en el libro de la Universidad Señor de Sipán, confirma que mediante la conciliación a partir de afuera del entorno jurisdiccional y previa al juicio se pueden poner fin a los conflictos mediante nuevos métodos ágiles y económicos fuera de la jurisdicción. De esta forma, los costos operativos de los procedimientos se incrementan y dichas definiciones tienden a ser ineficientes, evitando así la inevitable sentencia. Por ello, dado el estado del sistema judicial en las últimas décadas y la falta de respuestas a los problemas sociales que representa, algunos han comenzado a buscar diferentes formas de resolver los conflictos.



Es por ello que Ormachea Choque sostiene que, la armonía no es solo método para poner fin a los problemas, sino también una forma para obtener resultados propicios a para las partes directamente implicadas en la disputa y para las partes directamente involucradas como el Estado, la sociedad y los mediadores, conscientes de la urgencia de entender esta maniobra.

Sin embargo, Pinedo (2018) en una entrevista para la Revista de Gaceta Jurídica dijo “a pesar de los esfuerzos del gobierno de propagar la Conciliación implementando gradualmente por medio de su exigencia previamente de demandar, ésta todavía es suficiente debido a que no existe una idónea difusión de superioridad”. Por ello, Pinedo señaló que si o si se está induciendo la vía judicial la manera la cual se va solucionar el inconveniente y que para ir a ella precisamente se tiene que “agotar la vía previa” sin embargo no crea un realce en sus asombrosas ventajas que tiene el acuerdo.

Su transformación histórica en el Perú, la Universidad Señor de Sipán, señala que, en el siglo XX, las constituciones de 1920, 1933, 1979 y 1993, no decretaron la conformidad como recurso opcional de solución de problemas, que sí consagraban las constituciones en la primera fase del siglo pasado.

En el DL N° 1070 que cambia la ley de conciliación, donde se necesaria realizarse las conciliaciones para cada una de las jurisdicciones conciliatorias de los países de forma indefectible.

Concepto: El orden de la etimología de la palabra conciliación deriva del verbo conciliar; del latín concilio, are, derivado de concilium, "asamblea o reunión". Que en un primer momento el verbo conciliare se denominaba como "asistir al concilio" esto con el pasar de los tiempos tomó diferentes acepciones correspondientes a tales acciones, que deriva del denominado concilium es consejo.

Martínez, (2017), menciona que, la conciliación está determinado por los actos jurídicos que es entendido como la manera de declarar la voluntad de los individuos que concilian encaminada a la resolución del conflicto de interés.

Pasco, (2017), menciona que, la conciliación se refiere al trato a la posición contrapuesta, lo cual atenúa la divergencia, persuade a la parte reacia, sugiere la vía de entendimiento, promueve el dialogo que ayuda al crecimiento.

Proceso del diálogo organizado, se lleva a cabo con la presencia de los terceros neutrales e imparciales denominado como un conciliador. Esta persona no es capaz de solucionar los problemas más acordes, sin embargo, un mediador, tiene la facultad de formular y hacer propuestas eventuales sobre la fórmula de resolución no obligatoria a la parte para llegar a solucionar el conflicto, sin afectar la voluntad de la parte Ministerio de Justicia (2017).

Dentro de la característica, Caivano, (1996) dentro de las fundamentales características de la conciliación destacan, la disputa existente, los conflictos que lleguen hasta el conciliador deben haberse sido practicada o compartida de forma abierta. Actuación de un tercero neutral, la persona a cargo de la conciliación reúne las características de un profesional con capacitación en técnica de negociación y forma de comunicarse, un tercero imparcial sin vínculo entre las partes, tampoco intenta salvaguardar algún interés de una de las partes. La autodeterminación de las partes, la conciliación es el resultado de, en tanto, es el acuerdo de las voluntades. Un conciliador no tiene que imponer de ninguna forma la solución que sea compartida, por una parte. La confidencialidad, siendo esta el aval mínimo que las personas (partes) tienen que tener, la información obtenida por el conciliador tanto en la sesión privada como en grupos no deben ni tienen que revelarse por este en ningún proceso después. Tal característica es aplicable tanto para el conciliador como las partes involucradas.

La conciliación laboral, de acuerdo a Campos, S. (2010) este es un medio autocompositivo que brinda la respuesta de solución a un conflicto donde los involucrados llegan a obtener soluciones compartidas por ambos, con el apoyo de una persona ajena (pudiendo ser un juez, funcionarios o un particular que cuente con la autorización) este a través del impulso, logra el acuerdo del interés de los conflictos, la misma que se clasificará como cosa juzgada siempre y cuando no se lo opuesto a la normativa y cumpla con el requisito que esto demande. De acuerdo al Ministerio de Justicia, (2020) La conciliación en temas de carácter laboral está orientado a la prevención o solución de cada conflicto en materia laboral, pudiendo conciliarse tales materias que no vulnere el derecho

de un trabajador. La Ley de Conciliación, ley 26872 no muestra de forma taxativamente el asunto laboral, pero se puede decir por experiencia que logran conciliarse las controversias relacionadas: forma de pagos de los beneficios sociales. Formas de pagos de indemnizaciones por despidos arbitrarios. d. Forma de pago de las gratificaciones, etc.

Desde otra perspectiva, la 3 era disposición Final del D.L. 1070.- La Conciliación explícita en párrafo tercero del artículo 9° de la Ley N.º 26872 corregida en el DL, no es recuperativo para el reconocimiento de la demanda laboral. Por ello, en términos laborales, la conciliación surge de 3 modalidades: La conciliación administrativa anverso al gabinete de trabajo: La conciliación de naturaleza administrativa es una forma para poner fin al conflicto laboral regularizado en el DL N° 910 y su reglamento el DS N° 0202001-TR, y es concluyente por la normativa actual como un mecanismo que esta requerida a fomentar conceso entre empleados y trabajadores con el objetivo de ayudar a resolver el conflicto que deriva de las relaciones laborales, para este caso, los funcionarios de la gestión pública, atribuidos como conciliadores, facilitan la comunicación en función al dialogo entre el empleador y el trabajador apaleando como propósito la ayuda a solucionar los problemas que puedan surgir en la interacción gremial, en todos los aspectos y de esa manera conseguir dar una solución justa y favorable para los 2.

En este párrafo, vale especificar que, en la localidad de Tarapoto, la institución encargada de atender con los mecanismos alternativos es la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción de Empleo.

La conciliación judicial: artículo 45º.-La conciliación podría ser fomentada o propuesta tras la audiencia exclusiva, en cualquier etapa del avance, anterior a la sentencia. La conciliación se determina por medio de un documento suscrito frente al miembro jurisdiccional competente al concluir una audiencia conciliatoria que analice en efecto. Apta por el Juez, consigue el valor de cosa juzgada.

Cabe recalcar que esta conceptualización estuvo expresa en la Antigua Ley Procesal del trabajo, puesto que en la región San Martín aún está vigente esta Ley y es aplicada.

La conciliación extrajudicial y privada: Es conocido como un procedimiento alternativo a la resolución de problemas, por lo cual asisten a un centro de Conciliación extrajudicial con el objetivo de dar una salida consensuada a la problemática. Esto se orienta a la Ley de Conciliación, Ley N° 26872; que establece las pautas para fundar un convenio conciliatorio legal. Por ello, el acuerdo conciliatorio posee virtud de hidalgo ejecutivo, y en tanto no es fundamental la homologación en un caso de naturaleza judicial; teniendo vigor en sí mismo.

Actas de conciliación, la normativa de la conciliación N° 26872 menciona que, el acta atiende el documento que puntualiza las manifestaciones de voluntad de los involucrados en la conciliación extrajudicial (Ministerio de justicia, 2008).

Campos (2010), Añade que, En la conciliación administrativa únicamente se levanta documento cuando en ambos casos obtengan a un convenio general o tendencioso del argumento debatido, en el caso opuesto solamente se remite una certificación de asistencia. Debe señalarse si el documento de conciliación sujeta una necesidad positiva, expresa y exigible constituye título ejecutivo y tiene mérito de instrumento público. Cabe recalcar, el conceso conciliatorio podría ser contrario ante una queja de ambas partes.

Tal como señala el artículo 16 de la Ley de Conciliación N° 26872 el Acta es el documento que añade una declaración de las voluntades cada parte en la Conciliación Extrajudicial. Su eficacia se condiciona en la formalidad determinadas en la presente ley, donde prima la sanción de nulidad. El artículo 18 de Ley de Conciliación N° 26872 menciona que “El Acta con un acuerdo conciliatorio compone título de la ejecución. El derecho, deber u obligación, que expresa y exige que constituyan en dicha Acta son ejecutadas mediante el proceso de ejecución de resolución judicial. De acuerdo al artículo 688 reformado por el Artículo Único del Decreto Legislativo N° 1069, que fue publicada el 28 junio del dos mil ocho, menciona que, solo debe promoverse la ejecución en caso de título ejecutivo de manera judicial o extrajudicial de acuerdo al caso. El título ejecutivo está constituido por los siguientes (...). La Acta de Conciliación en concordancia con la ley. Además, en la 5ta disposición transitoria añade, “Incorporar el inciso siete al Artículo 425 del Código Procesal Civil; “7. Copia

certificada de las Actas de Conciliaciones Extrajudiciales, en el proceso judicial cuya materia se halle guiada a tal proceso anterior". El acta tiene que tener de forma necesaria las conclusiones del proceso de conciliación señalada en el artículo de antelación. El Acta tiene que regirse en base a lo siguiente: a. Números correlativos. b. Números de expedientes. c. Lugar y fecha en la que fue suscrito. d. Nombre, número de DNI y domicilio la parte o quien realiza la función de representar, o de ser el caso, del testigo a ruego. e. Nombre y número del documento oficial de identidad del conciliador (...). Para el caso en donde las partes no pudiesen firmar o no se puede imprimir las huellas digitales por cierto impedimento de naturaleza física, puede intervenir un testigo a ruego, siendo el responsable de firmar o imprimir la huella digital. Para el caso de las personas quienes son analfabetos, también mediará los testigos a ruego, siendo está la persona encargada de leer y firmar el Acta de Conciliación. Con la impresión de la huella de la persona analfabeto se da por aceptado el contenido de la misma.

En tales situaciones se tiene que dejar la constancia de las situaciones en el acta. El artículo dieciséis- A de la Ley 26872, orientado a la Rectificación del Acta menciona que el acto jurídico comprendido en el Acta de Conciliación únicamente logrará ser ostensible nulo en caso de acción referida a la sentencia expresada en el proceso judicial. La inadvertencia de ciertos requisitos determinados en cada uno de los literales a), b), f), j) y k) del artículo en mención no extenuan la validez del Acta, en tales casos de terminación de procedimiento conciliatorio mencionado en el artículo quince. La inadvertencia en el Acta con algún requisito establecido en los incisos c), d), e), g), h), e i) del actual artículo, origina la nulidad fundamentada del Acta, en esta situación no puede ser considerada como título de realización, ni facilitará la introducción de una demanda. En este supuesto, la parte afecta puede emanar en conformidad a lo señalado en el artículo 16º-A. El Acta no debe sujetar en ningún caso, enmendadura, borrón, raspadura ni superposición entre línea, sujeto a sanción de nulidad. El Acta no debe de contener la posición y la propuesta de cada una parte o del conciliador, salvo que ambos lo faculten explícitamente, lo que puede ser meritado por el Juez concerniente en su conformidad. Además, el artículo 22º del reglamento menciona que el acta que sustenta el acuerdo conciliatorio un documento de naturaleza privada y puede ser ofrecida como forma de prueba

los procesos judiciales. El acuerdo conciliatorio permanece, a pesar que el documento que lo sujeta se exprese nulo.

El acta contenida con el acuerdo conciliatorio tiene que precisar el acuerdo cierto, expreso y exigible establecido por la parte. En todo el caso de acta que contenga acuerdo conciliatorio, precisamente debe consignar la declaración enuncia del Abogado del centro conciliatorio comprobando la legalidad del mismo. El Acta de Conciliación referido en el artículo 16º de la Ley debe redactarse en un formato especial que debe ser aceptado por el misterio de justifica. El Acta de Conciliación se ejecuta mediante el proceso único de realización. De acuerdo a la reconvención comprendida en el inciso g) del artículo dieciséis de la Ley de Conciliación como rectitud del Acta de conciliación, es importante estipular lo mencionado en la única de la disposición modificatoria del D.L. 1070, artículo 445º menciona que de darse el caso donde la pretensión increpada sea componente conciliable el Juez para su admisión tiene que verificar la asistencia del demanda a la Audiencia de Conciliación y que contenga la descripción de la controversia planteada por el mismo en el Acta de Conciliación Extrajudicial mostrada de manera anexa a la demanda.

Nivel de cumplimiento, aprueba calzar muchos puntos cuál es el estado de cumplimiento del acuerdo realizado por las dos partes involucradas relacionada a la conciliación administrativa en materia laboral, por la cual partiendo de esta tal dimensión permitirá comprobar si estudio es eficaz o ineficaz.

Por el resultado del acuerdo (Universidad Señor de Sipán, 2008) TOTAL: Podríamos decir que son los trámites que surten efeto en sus efectos en el pleno dado a que se concretó proceso que fueron concordado y de esta manera se puede no llegar a un proceso judicial y en el caso de que se daría se puso fin antes de darse, PARCIAL. es cuando un conciliatorio no se da de forma total, no es capaz de influir en todo el conflicto sólo en algunos casos o partes, pero se llega a un acuerdo por ambos participantes, se dice que la conciliación es parcial. Debe entenderse que entre las partes quedaron pendientes algunas aristas del conflicto por dilucidar, las que posterior serán objeto de litis, y si lo hay, continuará el proceso solo respecto a lo no conciliado. FRACASADA: La gran mayoría de conflictos son resueltos. Pero existe una cantidad considerable que

no son resueltos en conciliados total o parcialmente Por qué la condición es que las partes tengan más al menos una condiciones claras bajo las cuales se establezcan actividades que ambos puedan tomar partido en estas condiciones cada una de las partes tienen posiciones opuestas que sólo le queda una decisión a la autoridad que es terminar con el proceso; por lo cual se califican a la conciliación como fracasada, quedando las partes en situación de acudir al proceso o si lo hay, continuar con el trámite respectivo.

Beneficios sociales; Los beneficios sociales son como considerados como aquellas prestaciones que cuentan con naturaleza jurídica de seguridad social se brinda sin ser remunerada no configura un aspecto dinerario tampoco se puede acumular y sustituir de manera económica lo realiza el empleador a favor del trabajador o también lo puede hacer a través de un tercero el objetivo que tiene este beneficio es fortalecer las condiciones de vida de trabajador. Así mismo, como de la familia que tiene puntos son beneficios que se brindan al trabajador para brindarle una mejor condición de vida tanto a él como a sus familiares no se considera directamente como una facilidad de servicio. Se encuentra considerado dentro de las leyes a través de convenios colectivos, definido en el contrato de trabajo o también considerado como una decisión del que emplea. Los beneficios sociales también son considerados como parte de los beneficios del empleo y generan estabilidad y seguridad en el trabajo (Dolorier, 2004).

Son considerados vulnerados cuando el contratante o empleador toma parte del pago o la cancelación de sus beneficios sociales que le corresponde a un trabajador de acuerdo al trabajo que realiza, por la cual se es denegado hacer uso efectivo de sus derechos Como trabajador sin tener una justificación que la Vale y de manera arbitraria podrás proporcionar o sin tener respecto a su contenido esencial. Por lo que por eso existe la Oficina Zonal de trabajo y Promoción de Empleo para poder acudir en caso se vulnere los derechos del trabajador.

Por consiguiente Miyagusuku, (2017), Menciona que las posiciones han venido movilizandolos alcances del término beneficios sociales los cuales los clasifica en cinco pizerias el primero es el criterio restrictivo en este concepto detallados como procesos se establecen en el decreto legislativo número 688, ley de la

consolidación de los beneficios sociales en la cual se establece también como un seguro de vida de la derogará bonificación por tiempo de servicios Qué es la compensación por tiempo de servicio CTS, seguidamente el criterio amplio, por lo cual se encuentra todo complemento y suplemento de manera independiente o conforme a la movilidad de entrega de este beneficio también se considera al criterio diferenciador el cual indica que existe una diferencia entre la remuneración y los beneficios sociales Asimismo el último criterio concluyentes menciona que es el único beneficio social importante es la compensación por tiempo de servicio y finalmente el criterio legal, en la cual se menciona que los beneficios sociales. Criterio legal. Son aquellos cuyo origen se realizan de manera legal.

Como parte del análisis realizado sobre Miyagusuku se puede concluir que los beneficios sociales son los conceptos que reciben los trabajadores de manera ocasional en el trabajo dependiente sin importar el origen de este sea de un origen legal o convencional la cantidad por la monto de pago de la naturaleza remunerativa del beneficio sin importar el género o la obligatoriedad, lo importante es que el trabajador llegue a percibirlo y se beneficiado con mejores alcances a su condición de vida y la de su familia.

Por lo mismo el autor indica que los beneficios sociales deben ser apreciados de manera independiente de la Fuente que lo genera en cuanto al tiempo en cuanto a la consideración económica para que los trabajadores beneficiados tengan un claro contenido patrimonial tanto en dinero como en especie.

De otro lado tenemos el razonamiento de Barrios, (2016), que sostiene que la expresión beneficios sociales es una de las conquistas sociales que ha permitido que el trabajador pueda ser beneficiado a través del desarrollo de su trabajo considera que es una extensión de la labor realizada como parte de una naturaleza salarial, obtenida a través de los jornadas laborales y de las indemnizaciones de trabajo además sostiene que el estado peruano considera a través de la legislación los aspectos de beneficios sociales como el seguro de vida la compensación por tiempo de servicio y la participación de los beneficios útiles o también consideradas utilidades para beneficio del trabajador.



Beneficio social. – De acuerdo a Bueno, (2016) Menciona una aproximación a señalar que el beneficio Social es toda percepción que recibe un trabajador y que no está considerado en alguno de los conceptos salariales cabe recalcar que la definición al no ser específicas y requerir otros conceptos se logra mantener la imprecisión de mí mismo los jueces entienden que por beneficio Social es aquella percepción hacia el empleado y que el empleador está en condiciones de retribuir al término de contrato de mismo, pero se ha visto que las remuneraciones pueden ser consideradas adeudadas por el empleador hacia el trabajador por los motivos de peso lo cual no constituye un beneficio social de otro lado, Las CTS es parte de los beneficios sociales y debe estar a libre disposición del trabajador sin que seden necesariamente es el cese laboral.

La definición de la jurisprudencia seguía nos brinda mayores luces y no precisa el decreto legislativo número 713 la Norma que ha consolidado la legislación sobre los aspectos de las remuneraciones y descanso de los trabajadores sujetos en el régimen laboral de la actividad es privada la cual fue publicada el 8 de noviembre de 1991 lo cual se dio posteriormente en el decreto legislativo 688 en la cual se establece los siguientes son las normas constitucionales sobre la legislación laboral del Estado entre los beneficios sociales, descanso semanal como los feriados no laborables Y las vacaciones según lo mencionado aparte de las servicios de seguro de vida así como la CTS y las bonificaciones por el tiempo de servicios que también serían considerados beneficios sociales las remuneraciones por descanso y los feriados no laborables como las vacaciones Serían configurados como beneficio social, Puede ser argumentado de manera válida en cuestión de calidad de beneficio Social es aquellos derechos que están considerados sino parte propiamente de la normativa del decreto de ley 713 lo cual es una evidencia palpable del proceso vacilante del legislador en la materia.

Como parte de los beneficios sociales legales se encuentra la compensación por tiempo de servicios también denominada CTS el cual viene a ser un beneficio que tiene por finalidad principal cubrir las necesidades que surgen de una contingencia que puede ser originada por el cese de trabajo, para el tiempo que se encuentre en condiciones de desempleo. Esta finalidad exige el cálculo sea distinto al de otros beneficios sociales (García, Valderrama, y Paredes, 2014, pág. 217). Asimismo este aspecto debe ser de total conocimiento tanto de los

empleadores o también de los gestores de los negocios para el cálculo de este beneficio se debe tomar en cuenta los pagos que se deposita en la cuenta que ha sido definida por el trabajador las fechas que generalmente se realizan este pago es la quincena de mayo y del mes de noviembre de cada periodo Por lo cual en el primer caso se computará desde primero de noviembre hasta el 30 de abril en el segundo caso desde Primero de Mayo hasta el 31 de octubre dicho cálculo tomará todos los conceptos que perciben como remuneración del trabajador y el caso que no se logrará completar los meses indicados se podrá realizar el depósito de manera proporcional en función de los números de meses laborados.

Las gratificaciones son las sumas de dinero que el contratante brinda al empleado de manera adicional y que percibe a través de las remuneraciones de manera mensual lo cual no tiene relación directa con la prestación del servicio ni con el desempeño del trabajador (García, Valderrama, y Paredes, 2014, pág. 217).

Mediante ley No. 27735 se encuentra descrito a la gratificación tanto para el mes de julio por fiestas patrias y para el mes de diciembre por el concepto de Navidad. De esta manera podemos indicar que las gratificaciones de las fiestas patrias se realizarán en la quincena de los meses de julio y serán computadas desde el primer día de cada año el 3 de junio el monto debe ser equivalente al de una remuneración que se percibe mensualmente. Del mismo modo tenemos la gratificación que se realiza para el mes de diciembre en navidad en este caso será otorgado en el día 15 de diciembre el cual se computa a partir del primero de julio hasta el 31 de cada periodo. Esto quiere decir que en el caso que sea menos de 6 m de 6 meses de labor se podrá llamar como una gratificación tundra dicha gratificación se realizará Cómo pago en las mismas fechas indicadas siempre que sea de forma proporcional el único requisito que se requiere para que el trabajador realice labores en el mes calendario completo por lo que se elabora desde 15 de mayo hasta el 15 de junio no tendrá derecho a un beneficio social.

Vacaciones, el Artículo 10° del Decreto Legislativo 713. Son los derechos que todo trabajador adquiere cuando cumple ciertas condiciones una de las principales este de trabajador tenga como mínimo un tiempo de servicio

generalmente se toma en cuenta al año o medio año según las condiciones del contrato estipulado si es por un período de un año que trabajador adquiere el beneficio de vacaciones de 30 días calendario si el trabajador tiene un contrato de medio año por consecuencia sus vacaciones serán de 15 días, esto será verificado en la Planilla como en la Boleta de Pago.

Existe remuneración para las vacaciones consagrado en el artículo 25 de la Constitución Política del Estado, la que además recogiendo lo dispuesto por el Convenio OIT No.- 52 (ratificado por el estado peruano), Al considerarse un descanso que se realiza de manera anual se indica que el pago de esas vacaciones son consideradas como parte del desempeño en el trabajo lo cual se puede dar de manera semestral y anual en cualquier otra pero si periodicidad sino también lo puede hacer cada fin de año. (García, Valderrama, y Paredes, 2014, pág. 217).

El beneficio adquirido por el trabajador tiene un máximo de extensión de 30 días luego de haber cumplido el período de un año de trabajo por jornada completa y haber logrado el cumplimiento de las actividades encomendadas de la misma manera el trabajador debe tener como mínimo 4 horas de servicios diarios y a su vez un al menos un mes de servicios calendario.

Utilidades, Según Coloriera, (2004), Indica que la utilidad es una percepción de las utilidades que han sido percibidas por la empresa y que se hacen beneficiarios a los trabajadores los trabajadores tienen la oportunidad de obtener distintos tipos de utilidades por parte de la empresa puesto que las organizaciones persiguen rentas de tercera categoría y que la empresa exceda más de 20 trabajadores éstas tienen El Deber de contribuir en un determinado porcentaje de acuerdo a la actividad económica a la cual se dedique y se lleve a cabo entre las utilidades tributarias por la renta neta de la organización un 50% de manera equitativo a las remuneraciones percibidas y el otro 50% de manera proporcional a las fechas ciertamente trabajadas por cada empleado durante el período al cual pertenece las utilidades

La asignación familiar es una contribución que se realiza a los trabajadores que tienen niños menores a los 18 años y es que el hijo al cumplir la mayoría de edad se encuentra en el desarrollo de estudios de nivel superior este beneficio se

ampliará hasta que se logre terminar o culminar sus estudios superiores que podrían llegar a un máximo de 6 años posteriormente al cumplir la mayoría de edad, es decir a los 24 años.

Valga la exactitud que este bien se paga juntamente con el salario primordial, además, no se encuentra expuesto a una rebaja alguna. Paralelamente, para confirmar aquel bien el operario presentará partida de origen de su niño y, en la mayoría de los casos, un certificado universitario o de estudios superiores para justificar la asignación.

### III. MÉTODO

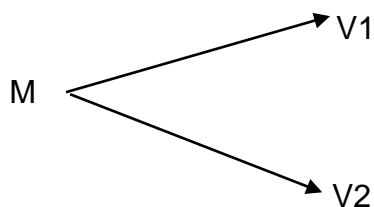
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación básica, puesto que analiza los conceptos teóricos y los contrasta con la realidad, permitiendo aportar un nuevo conocimiento (CONCYTEC, 2018)

El diseño es no experimental, según Hernández (2014), el diseño de la investigación fue no experimental lo cual indica que esa investigación fue realizada sin hacer la manipulación deliberada de las variables estudiadas, lo que se realizó se hizo mediante la observación de las situaciones que representan el contexto normal y que posteriormente sirvieron para ser analizados.

**Transversal:** Los datos que fueron recolectados Se realizaron en un momento dado y en un periodo de tiempo estipulado Por lo cual este diseño se realizó con este tipo de estudio transversal correlacional

**Descriptivo:** Hernández, (2014) Los estudios descriptivos tienen la finalidad de plantear Cuáles son las características esenciales de las poblaciones o muestras estudiadas Por lo cual del presente estudio se realizó mediante el método descriptivo del cual nos permitió realizar un análisis de las variables con el fin de brindar propuestas de solución: Vulneración de los beneficios Sociales y las actas de conciliación con acuerdo de la Oficina Zonal de trabajo y promoción de Empleo – Tarapoto 2019.



Dónde:

M: Representa la muestra de investigación.

V1: Vulneración de beneficios sociales.

V2: Actas de Conciliación con acuerdo

### 3.2. Variables, operacionalización.

**Tabla 1:** Cuadro de variable 1

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Vulneración de los beneficios sociales	Se entienden vulnerados o lesionados cuando el empleador realiza actos o adopta medidas que limitan el pago o la cancelación de sus beneficios sociales que le corresponde a un trabajador de acuerdo al trabajo que realiza, por la cual se es denegado hacer uso del pleno ejercicio de sus derechos como trabajador sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. Ramirez (2019).	La variable se medirá con guía de observación la lista de actas de la Oficina Zonal de trabajo y Promoción de empleo Tarapoto, encuestas a trabajadores que conciliaron en la Oficina Zonal y entrevista a empleados que están encargados de los expedientes .	Vulneración de beneficios sociales	Vacaciones	Nominal
				Gratificaciones	Nominal
				Compensación por tiempo de servicio	Nominal
				Utilidades	Nominal
				Asignación familiar	Nominal
				Seguro de vida ley	Nominal

**Fuente:** Elaboración propia

**Tabla 2:** Cuadro de variable 2

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Acta de Conciliación con acuerdo	La ley de Conciliación N.º 26872 señala que: El acta es el documento que expresa la manifestación de voluntad de las partes en la conciliación extrajudicial. Ministerio de Justicia (2008)	La variable se medirá con revisión de observación en las actas de conciliación con acuerdos de la Oficina Zonal de Trabajo y promoción de empleo.	Actas de conciliación laboral con acuerdo	Nivel de cumplimiento	Nominal

**Fuente:** Elaboración propia

### 3.3. Población y muestra

#### Población

La población del presente trabajo de investigación, está conformada por 134 actas de conciliación con acuerdo de la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción de Empleo - Tarapoto, durante el año 2019.

#### Muestra

La muestra estará conformada por 100 Actas de Conciliación con acuerdo sobre beneficios sociales de la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción de Empleo - Tarapoto, durante el año 2019.

(Z) Nivel de confianza: 1.96 =95%

(p) Probabilidad: 60%= 0.5

(q) (1 - p) = 0.5

(d) Margen de error: 5% = 0.05

(N) Población: 134

Formula:

$$n = \frac{NZ^2q}{(N-1)d^2 + Z^2q}$$

$$n = \frac{134 (1.96)^2 (0.5)}{(134-1) (0.05)^2 + (1.96)^2 (0.5)}$$

$$n = 100$$



### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

**Tabla 3:** Cuadro de técnicas e instrumentos de recolección de datos.

<b>Técnica</b>	<b>Instrumento</b>	<b>Fuentes e informantes</b>
Encuesta	Cuestionario	Trabajadores que conciliaron en la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción de Empleo – Tarapoto en el año 2019.
Observación.	Guía de observación.	Actas de conciliación de la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción de Empleo de Tarapoto en año 2019.
Entrevista	Guía de Entrevista	Empleados encargados de los casos de la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción de Empleo en el año 2019.

**Fuente:** Elaboración propia

## Validación de instrumentos.

El instrumento será validado mediante la firma de tres expertos:

Variable	N.º	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Vulneración de los beneficios sociales	1	Doctor en Gestión pública y gobernabilidad	45	Apto para ser aplicado
	2	Maestra gestión pública	50	Pertinente y aplicable
	3	Doctor en gestión pública y gobernabilidad		Cumple con los estándares
Acta de Conciliación con acuerdo	1	Doctor en gestión pública y gobernabilidad	46	Apto para ser aplicado
	2	Maestra gestión pública	50	Aplicable a los sujetos muestrales
	3	Doctor en gestión pública y gobernabilidad		Cumple con los estándares

### Confiabilidad.

Se realizó el estudio mediante el uso del Alfa de cronbach para conocer los resultados de confiabilidad Por lo cual se logró obtener el 0,77 7 lo cual nos indica que los instrumentos utilizados para la investigación tienen un grado de confiabilidad adecuado

**Tabla 4:** Estadísticas de fiabilidad por Alfa de Cronbach

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,777	6

**Tabla 5:** Resumen de procesamiento de casos de análisis de fiabilidad

<i>Resumen de procesamiento de casos</i>			
		N	%
Casos	Válido	100	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	100	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Fuente:** Base de datos de encuesta realizada a los trabajadores conciliados en la Oficina Zonal, año 2019

### 3.5. Métodos de análisis de datos.

Se realizó el procesamiento de los datos obtenidos por la investigación en el programa estadístico Spss Versión 25 por el cual se aplicó también las tablas de frecuencias y porcentajes para poder establecer los resultados que conlleven al desarrollo de las conclusiones y recomendaciones

### 3.6. Aspectos éticos.

Se realizó la investigación con la debida integridad y el uso de la ética considerando a cada uno de los autores mediante la cita bibliográfica en el formato internacional tomando en cuenta los pensamientos y las condiciones estipuladas en la ley Universitaria y lineamientos para la investigación determinadas por la Universidad Cesar Vallejo en cuanto a la autoría de las investigaciones y los permisos pertinentes de los involucrados para su divulgación.

#### IV. RESULTADOS

A continuación, presento los resultados que se procesó de la información adquirida a través de la guía de observación, entrevista y encuesta, respectivamente.

**Objetivo Específico N°01:** Determinar el cumplimiento del acuerdo de pago total o parcial de las actas conciliadas sobre beneficios sociales en el periodo 2019, Tarapoto a través de la guía de observación.

**Tabla 6.** Número de actas de conciliación administrativa con acuerdos totales o parciales

Indicadores	Valores	Frecuencia	Porcentaje
Número de trabajadores	1,00	75	75,0%
	2,00	10	10,0%
	3,00	11	11,0%
	4,00	1	1,0%
	6,00	2	2,0%
	9,00	1	1,0%
Acuerdo de pago de beneficios sociales	Total	73	73,0%
	Parcial	27	27,0%
Plazo acordado del cumplimiento de pago (a partir de celebrado la conciliación)	1 semana a más tiempo	45	45,0%
	6 días	8	8,0%
	3 días a 5 días	8	8,0%
	1 a 2 días	1	1,0%
	Mismo día	38	38,0%
Cumplimiento de pago	Total	81	81,0%
	Fraccionado	19	19,0%

**Fuente:** Actas conciliadas sobre beneficios sociales en el periodo 2019

**Interpretación:** de las 100 actas conciliadas sobre beneficios sociales el 75% son de 1 trabajador, el 11% es de 3 trabajadores el 10% es de 2 trabajadores el 2% es de 6 trabajadores y el 1% son de 4 y 9 son el número trabajadores que fueron a conciliar de manera conjunta, en cuanto al acuerdo de pago, el porcentaje de pago total que se concilió es el 73% y el 27% se hizo el pago de manera parcial, el plazo acordado que se tiene con mayor frecuencia es el 45% lo realizaron a partir de los 2 semanas en adelante, el 38% realizaron el pago el mismo día y el 16% en una semana, en cuanto al cumplimiento de pago el 81% lo hizo de manera total y solo 19% lo hizo de manera fraccionada.

**Objetivo Específico N° 02:** Determinar si mediante las actas de conciliación de la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción de Empleo genera eficacia para el cumplimiento de los acuerdos en período 2019, Tarapoto. Mediante entrevista a los empleados encargados.

*Eficacia para el cumplimiento de los acuerdos*

**Tabla 7.** Cumplimiento de pago por parte de los empleadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí cumplieron los empleadores en su gran mayoría de acuerdo a las actas conciliadas 2019.	3	100,0	100,0	100,0
	No cumplieron los empleadores	0	0,0	0,0	
Total		3	100,0	100,0	100,0

**Fuente:** Entrevistados de las en la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción de Empleo Tarapoto

**Interpretación:** De los entrevistados funcionarios de la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción de Empleo Tarapoto, el 100% indica que existe eficacia de las actas de conciliación puesto que se cumplió con los acuerdos en su gran mayoría sobre beneficios sociales en la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción de Empleo Tarapoto en el periodo 2019.

**Objetivo Específico N° 03:** Determinar el cumplimiento del acuerdo total o parcial de las actas de conciliación en los acuerdos sobre beneficios sociales mediante encuesta a trabajadores vulnerados de Tarapoto de entidades privadas que conciliaron.

**Tabla 8.** Cumplimiento del acuerdo

		Frecuencia	Porcentaje
Cumplimiento del acuerdo	Eficaz	64	64,0
	Casi eficaz	29	29,0
	No es eficaz	7	7,0
	Total	100	100,0
Medidas Extremas	Si	20	20,0
	No fue necesario	80	80,0
	Total	100	100,0

**Fuente:** Trabajadores encuestados de las Actas conciliadas sobre beneficios sociales en el periodo 2019

**Interpretación:** El 64% de los encuestados mencionan que las actas de conciliación de la Oficial Zonal de Trabajo y Promoción de Empleo genera eficacia, el 29% menciona que es casi eficaz y solo el 7% menciona que no es eficaz. En cuanto a las medidas extremas el 80% mencionan que no fue necesario y solo el 20% mencionan que acudieron al abogado de oficio para ejecutar el acta por incumplimiento de pago.

## V. DISCUSIÓN

Según el primer objetivo específico **Determinar el cumplimiento del acuerdo de pago total o parcial de las actas conciliadas sobre beneficios sociales en el periodo 2019, Tarapoto a través de la guía de observación**, cumplido se obtuvo como resultado, de las 100 actas conciliadas sobre beneficios sociales el 75% son de 1 trabajador, el 11% es de 3 trabajadores el 10% es de 2 trabajadores el 2% es de 6 trabajadores y el 1% son de 4 y 9 trabajadores que se muestran por cada acta de conciliación para el pago de sus beneficios correspondientes, en cuanto al acuerdo de pago, el porcentaje de pago total que se concilió es el 73% y el 27% se hizo el pago de manera parcial, el plazo acordado que se tiene con mayor frecuencia es el 45% lo realizaron a partir de los 2 semanas en adelante, el 38% realizaron el pago el mismo día y el 16% en una semana, en cuanto al cumplimiento de pago el 81% lo hizo de manera total y solo 19% lo hizo de manera fraccionada. Según Macías, e Ivannia, (2018) indican que, el derecho al trabajo tiene como principio preponderante. Mediante la prevalencia de la normativa sobre el acuerdo del empresario y los colaboradores, donde protegen a los trabajadores para disfrutar plenamente de sus derechos otorgados. La misma que vincula con ciertos autores, donde tal principio es el que los protege, hasta el punto de hacerlo provenir. La irrenunciabilidad se consideraría así una proyección o una prolongación del principio protector, partiendo de tal premisa, la normativa laboral pueden ser objetos de abdicación, carecen de objetos y quedaría el trabajador sin amparo que estas otorgan y que son, en esencia, su razón de ser. Es habitual que las leyes consagren casi de forma universal el principio de irrenunciabilidad, pero sea en cambio escaso los que se realizaron con el principio de protección, manteniendo en la vista axiológica, pero sin entender en la órbita legislativa. Por otro lado, Serruto, (2017), menciona que, la Conciliación en la entidad se realiza de forma ineficaz, donde el proceso es recurrible, es allí donde empiezan los problemas, es preciso indicar que existe deficiencia orientado a su asistencia, además de la suscripción, en donde no es sencillo o fácil de entrar al acuerdo de conciliación y finalmente la conciliación administrativa poca se ajusta y concluyen siendo ineficaces. La causa que refleja la ineficacia de la conciliación administrativa se halla en que no existen conciencia en la conciliación por parte del operador de derecho, así como del propio usuario, ya que, para lograr la

justicia, la vía de conciliación es ausente de recurrencia por que impera la cultura de confrontación y no de conciliación. Por otro lado, los beneficios de la conciliación no se promueven de manera adecuada, por ende, no ocasiona la conciencia. Por último, otra causa es que no se presencia la normativa operativa para originar la viabilidad de forma simplificada a la conciliación de toda tipología. En tanto, las conciliaciones administrativas no se encuentran promovidas y es responsabilidad de los profesionales a cargo de la formación de abogados, así como del sistema de justicia, que no busca la promoción de una cultura de conciliación en los magistrados y usuarios, los resultados encontrados en la presente investigación muestran mejores condiciones de cumplimiento de los actos conciliatorios. Se refuta la investigación de Serruto, que indica que no obtiene eficacia, sin embargo, los hallazgos encontrados en las actas conciliadas de mi investigación demuestran lo contrario, dejando en evidencia que existe eficacia de las actas de conciliación administrativa entre trabajador y empleador debido a que en los resultados se obtuvo un porcentaje mayoritario en la cual indica que se obtuvo de manera positiva el cumplimiento de pago acerca de beneficios sociales que corresponde a cada trabajador vulnerado en la Oficial Zonal de Trabajo y Promoción de empleo Tarapoto.

De acuerdo con el segundo objetivo específico: **Determinar si mediante las actas de conciliación de la Oficial Zonal de Trabajo y Promoción de Empleo genera eficacia para el cumplimiento de los acuerdos en período 2019, Tarapoto. Mediante entrevista a los empleados encargados**, de los entrevistados funcionarios de la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción de Empleo Tarapoto, el 100% indica que existe eficacia de las actas de conciliación puesto que de acuerdo a sus reportes porcentuales de la entidad se cumplió la gran mayoría con los acuerdos sobre beneficios sociales en la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción de Empleo Tarapoto en el periodo 2019. Según Campos (2010), añade que, en la conciliación administrativa únicamente se levanta documento cuando en ambos casos obtengan a un convenio general o tendencioso del argumento debatido, en el caso opuesto solamente se remite una certificación de asistencia. Debe señalarse si el documento de conciliación sujeta una necesidad positiva, expresa y exigible constituye título ejecutivo y tiene mérito de instrumento público. Cabe recalcar, el conceso conciliatorio



podría ser contrario ante una queja de ambas partes. El autor menciona la condición que constituye el acta de conciliación, además que el acuerdo debe llevarse de manera positiva por ambas partes, según los resultados obtenidos podemos entender que existe un total cumplimiento por la cantidad obtenida de los entrevistados, puesto que las empresas se ven obligadas a resolver estos conflictos laborales, debido que al no cumplirse, la entidad proceden a multar con un porcentaje de la UIT, lo cual afectaría económicamente o intereses de la empresa, asimismo, si después de acordar con el pago no se hizo efectivo, en concordancia con el autor Campos, se ejecutó el acta conciliatoria mediante el abogado de oficio que la entidad otorga de manera gratuita a los usuarios vulnerados tal como lo recalcaron los entrevistados pero que estos casos no sucedieron con mayor frecuencia en el periodo 2019 debido los usuarios asistían a la entidad que para informar que sus empleador han cumplido con el pago acordado o el empleador se acerca a pagar la fecha establecida en el acta y así la entidad toma conocimiento de que se logró la pretensión del acta de conciliación.

En cuanto al tercer objetivo específico: **Determinar el cumplimiento del acuerdo total o parcial de las actas de conciliación en los acuerdos sobre beneficios sociales mediante encuesta a trabajadores vulnerados de Tarapoto de entidades privadas que conciliaron.** El 64% de los encuestados mencionan que las actas de conciliación de la Oficial Zonal de Trabajo y Promoción de Empleo genera eficacia, el 29% menciona que es casi eficaz y solo el 7% menciona que no es eficaz. En cuanto a las medidas extremas el 80% mencionan que no fue necesario acudir a la siguiente instancia y solo el 20% mencionan que acudieron al abogado de oficio para ejecutar el acta por incumplimiento de pago. Según Martínez, (2017), menciona que, la conciliación está determinado por los actos jurídicos que es entendido como la forma de manifestar la voluntad de las personas que concilian orientada a la solución de los conflictos de intereses. Asimismo, Pasco (2017), menciona que, la conciliación se refiere al trato a la posición contrapuesta, lo cual atenúa la divergencia, persuade a la parte reacia, sugiere la vía de entendimiento, promueve el dialogo que ayuda al crecimiento. Respecto a la teoría del conflicto confirma que mediante la conciliación a partir de afuera del entorno jurisdiccional

y previa al juicio se pueden poner fin a los conflictos mediante nuevos métodos ágiles y económicos fuera de la jurisdicción. Los autores mencionan la importancia de las actas de conciliación, su aplicación es relevante para la resolución de los conflictos administrativo laborales, permitiendo a las partes a minimizar costos y tiempos además de no sobre cargar la vía procesal por lo que los encuestados en su gran mayoría de acuerdo al cuestionario que marcaron se logró determinar que están satisfechos con el apoyo que brinda la entidad a los trabajadores debido a que con estos procedimientos se logró efectivizar el cumplimiento de pago de sus beneficios que en su momento sus empleador no les habían reconocido ya sea total o parcialmente.

## VI. CONCLUSIONES

- 6.1. El nivel de eficacia de las actas de conciliación con acuerdos sobre beneficios sociales en la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción de Empleo Tarapoto 2019, es alto conforme al pago acordado de todas las actas conciliatorias que se revisó se cumplió el 73%, con el 100% de aceptación del personal acerca de la eficacia de las actas para el cumplimiento por parte del empleador y cumplió el 64% de la aceptación de los trabajadores vulnerados acerca del cumplimiento de su empleador con lo acordado en el acta de conciliación administrativa; haciendo un promedio de 74% de nivel eficacia de las actas de conciliación.
- 6.2. El cumplimiento del acuerdo de pago total o parcial de las actas conciliadas sobre beneficios sociales en el periodo 2019, Tarapoto; el acuerdo total que se verificó en las actas de conciliación es el 73% y el 27% se llegó a un acuerdo parcial para el pago por parte del empleador, el plazo acordado muestra mayor frecuencia de 45% y esto fue debido al pago realizado a partir de las 2 semanas en adelante, el 38% realizaron el pago el mismo día y el 16% en una semana. En cuanto al cumplimiento de pago el 81% lo hizo de manera total y solo 19% lo hizo de manera fraccionada.
- 6.3. Las actas de conciliación de la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción de Empleo generan eficacia para el cumplimiento de los acuerdos en período 2019, donde el 100% de los funcionarios de la entidad indica que existe eficacia de las actas de conciliación, ya que se cumplieron con los acuerdos sobre beneficios sociales en las actas de conciliación administrativa en la Entidad.
- 6.4. El cumplimiento del acuerdo total o parcial de las actas de conciliación en los acuerdos sobre beneficios sociales muestran que el 64% de los encuestados mencionan que genera eficacia, el 29% menciona que es casi eficaz y solo el 7% menciona que no es eficaz. En cuanto a las medidas extremas el 80% mencionan que no fue necesario acudir a un abogado porque el empleador les cumplió y solo el 20% mencionan que acudieron al abogado de oficio para ejecutar el acta por incumplimiento de pago.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 7.1. Al personal de la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción de Empleo Tarapoto, realizar el seguimiento de las actas de conciliación, para el logro del cumplimiento que beneficie a los trabajadores vulnerados.
- 7.2. Al personal de la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción de Empleo Tarapoto, realizar el registro adecuado, de la información brindada tanto por los trabajadores vulnerados, así como las empresas, para tener la información conveniente para la conciliación.
- 7.3. A los trabajadores oficina Zonal de Trabajo y Promoción de Empleo Tarapoto, brindar información y los beneficios que conlleva el proceso de conciliación tanto a los trabajadores vulnerados, así como a las empresas.
- 7.4. A los trabajadores vulnerados, recurrir a las medidas extremas solo en casos de incumplimiento y brindar contar con toda la información necesaria para facilitar el proceso tanto a la entidad, así como al abogado de oficio de ser necesario.

## REFERENCIAS

- Arenas Correa, J. D. (2018). Los documentos de la conciliación extrajudicial en sede judicial. *CES Derecho*, 9(1), 94-117. <https://doi.org/10.21615/cesder.9.1.6>
- Cabezas Límaco, Y. R. ((s/f)). La Conciliación Laboral y la Implementación de la Conciliación Extrajudicial en CEPICEL. Lima. [https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/difusion\\_laboral/Conciliacion\\_Laboral\\_19-05-2008.pdf](https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/difusion_laboral/Conciliacion_Laboral_19-05-2008.pdf)
- Carbajal, F., & Anabel, K. (2018). *Mypes; Obligaciones Tributarias y Laborales*. Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto. Recuperado de <http://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/3108>
- Castillo, N. (2019). *Sunat: Ya se han devuelto S/152 millones por deducciones a las personas | Economía | Perú | El Comercio Perú*. Diario El Comercio.
- César LANDA. TEORÍAS DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES. <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/cuestionesconstitucionales/article/view/5638/7359>
- Durán, J. C. B. (2016). Igualdad material de las partes en el proceso laboral: Audiencias, conciliación y primera de trámite. *Justicia*, 21(30), 122-131. <https://doi.org/10.17081/just.21.30.1354>
- Guzal, G., & Svetlana, Zharkenova, Lyazzat, K. (2016). Revisiting Jurisdiction of Individual Labour Disputes in the Republic of Kazakhstan: Comparative Legal Analysis of the Labour Law Application in Countries Near and Far Abroad. *ASERS Publishing*, 7(15), 64–74.
- Hacia una Definición de los Beneficios Sociales Como Gasto Deducible del Impuesto a la Renta. Ramón Bueno Tizón <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/17155-Texto%20del%20artículo-68110-1-10-20170427.pdf>

- Jimeno, J., Martínez, M., & Mora, J. (2015). Employment Protection Legislation and Labor Court Activity in Spain. In *SSRN Electronic Journal* (No. 1507). <https://doi.org/10.2139/ssrn.2583680>
- Ley de Consolidación de Beneficios Sociales DECRETO LEGISLATIVO N.º 688.
- Ley de Conciliación Ley N° 26872. Congreso de la República.
- Macías Acosta, E. I., & Ivannia, E. (2018). *La conciliación en el ámbito laboral, frente al principio constitucional de irrenunciabilidad*.
- Quiroga M. (2002). La conciliación en el Derecho laboral.
- Recalde, A., & Andrés, E. (2016). Análisis jurídico sobre el principio de celeridad en los procesos laborales y la obligatoriedad de tramitarse en los centros de mediación. Recuperado de <http://localhost:8080/xmlui/handle/123456789/3922>
- Robert Alexy (2014). TEORIA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES. <http://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2014/12/doctrina37294.pdf>.
- Rizo, M. (2011). "Teoría de la comunicación humana" de Paul Watzlawick. RAZÓN Y PALABRA Primera Revista Electrónica en América Latina Especializada en Comunicación. <https://www.redalyc.org/pdf/1995/199518706028.pdf>
- Reinsberg, B., Stubbs, T., Kentikelenis, A., & King, L. (2019). The political economy of labor market deregulation during IMF interventions. *International Interactions*, 45(3), 532–559. <https://doi.org/10.1080/03050629.2019.1582531>
- Salas, S. (2018). Conciliación Extrajudicial | Ministerio de Justicia y Derechos Humanos del Perú. Recuperado 29 de noviembre de 2019
- Serruto Mujica, I. (2018). La conciliación administrativa laboral y su eficacia en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno. Universidad Nacional del Altiplano. Recuperado de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/8807>

SACO BARRIOS, Raúl. Remuneración y beneficios sociales" En: Lumen Revista de la Facultad de Derecho UNIFE, Lima, diciembre 2001, No. 3.

TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Los beneficios sociales: análisis comparativo" En: Revista Advocatus, Lima, 2001

Universidad Señor de Sipán (2008). Medios Alternativos de solución de Conflictos.

## ANEXOS

EFICACIA DE ACTAS CONCILIATORIAS SOBRE BENEFICIOS SOCIALES EN LA OFICINA ZONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DE EMPLEO TARAPOTO, 2019			
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA GENERAL	HIPÓTESIS	OBJETIVO	ASPECTOS BASICOS
<p>¿Cuál es la eficacia de las actas de conciliación en los acuerdos sobre beneficios sociales en la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción de Empleo - Tarapoto, 2019?</p>	<p><b><u>GENERAL</u></b></p> <p>Hi: Existe eficacia de las actas de conciliación en los acuerdos sobre beneficios sociales en la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción de empleo Tarapoto 2019.</p> <p>Ho: No existe eficacia de las actas de conciliación en los acuerdos sobre beneficios sociales en la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción de empleo Tarapoto 2019.</p>	<p><b><u>GENERAL</u></b></p> <p>Determinar la eficacia de las actas de conciliación en los acuerdos sobre beneficios sociales en la Oficina Zonal de Trabajo y promoción de Empleo Tarapoto, 2019.</p> <p><b><u>ESPECÍFICOS</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar el acuerdo para de pago total y parcial de los beneficios sociales a través de la guía de observación.</li> <li>• Determinar si mediante las actas de conciliación en la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción de Empleo genera eficacia para el cumplimiento de pago en período 2019 - Tarapoto.</li> <li>• Determinar el cumplimiento del acuerdo de las actas de conciliación sobre beneficios sociales mediante encuesta a trabajadores vulnerados de entidades privadas de Tarapoto que conciliaron.</li> </ul>	<p><b>VARIABLE:</b></p> <p>✓ <b>Variable 01:</b></p> <p>Vulneración de beneficios sociales</p> <p>✓ <b>Variable 02:</b></p> <p>Actas de conciliación con acuerdos</p>



**EFICACIA DE ACTAS CONCILIATORIAS SOBRE BENEFICIOS SOCIALES EN LA OFICINA ZONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DE EMPLEO TARAPOTO, 2019**

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	VARIABLE DEL ESTUDIO		POBLACIÓN Y MUESTRA	INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
<p align="center"><b>Diseño de Investigación No Experimental</b></p> <p align="center"><b>Tipo de Investigación Descriptivo</b></p> <p align="center"><b>Nivel de Investigación Correlacional</b></p>	<p align="center"><b>DIMENSIONES</b></p> <p><b>Vulneración de beneficios sociales</b></p> <p align="center"><b>Actas con acuerdo conciliatorio</b></p>	<p align="center"><b>INDICADORES</b></p> <p>Vacaciones</p> <p>Gratificaciones</p> <p>Compensación ´por tiempo de servicio</p> <p>Utilidades</p> <p>Asignación Familiar</p> <p>Seguro de vida ley</p> <p>Nivel de cumplimiento</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b></p> <p>La población está Representada por 100 Actas de conciliación con acuerdo de la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción de empleo Tarapoto 2019.</p> <p><b>MUESTRA:</b></p> <p>Por contar con una cantidad de población posible de acceder, la muestra de estudio estará conformada por la totalidad de la población, es decir por 100 Actas de conciliaciones en Oficina Zonal de trabajo y Promoción de empleo en período 2019.</p>	<p align="center">                 ✓ Encuestas                  ✓ Guía de Observación                  ✓ Guía de Entrevista             </p>



**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**  
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Castillo Salazar Regner Nicolás  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo - JIFYD  
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Acta de Conciliación con acuerdo  
 Autor (s) del Instrumento (s) : Ramirez Ruiz, Khlabet

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

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

CRITERIOS	INDICADORES	INDICADORES				
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la Gestión de recursos humanos en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Contingencias tributarias					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, Acta de Conciliación con acuerdo de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Acta de Conciliación con acuerdo					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Acta de Conciliación con acuerdo				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>45</b>

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


**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento es aplicable**

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

4.5

**Buena**

Tarapoto, 17 de mayo de 2021

  
 Dr. Regner Nicolás Castillo Salazar  
 Doctor en Gestión Pública  
 y Gobernabilidad  
 CLAD: 09750



**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**  
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Castillo Salazar Regner Nicolás  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo - JIFYD  
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Vulneración de los beneficios sociales  
 Autor (s) del instrumento (s) : Ramírez Ruiz, Khilabet

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

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

CRITERIOS	INDICADORES	INDICADORES				
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable Control Interno de Personal en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Vulneración de los beneficios sociales					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, Vulneración de los beneficios sociales de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Vulneración de los beneficios sociales					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Vulneración de los beneficios sociales				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					45	

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


**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD; El instrumento es aplicable**

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.0

Buena

Tarapoto, 17 de mayo de 2021

  
 Dr. Regner Nicolás Castillo Salazar  
 Doctor en Gestión Pública  
 y Gobernabilidad  
 CLAD: 09750



**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Mg. Rolando Pichén Ávila  
 Institución donde labora : Estudio Jurídico Justicia sin Fronteras.  
 Especialidad : Derecho Laboral  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario  
 Autor (s) del instrumento (s): Khiabet Ramirez Ruiz

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

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

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

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

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

44

Tarapoto 17 de mayo de 2021

  
 Ms. Rolando Pichén Ávila  
 Sello personal y firma  
 ARGANO



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Janet Rosario Álvarez Valdivia

Institución donde labora : Universidad César Vallejo.

Especialidad : Magister en Gestión Pública

Instrumento de evaluación : Cuestionario

Autor (s) del instrumento (s): Khiabet Ramírez Ruiz

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 45

Tarapoto 17 de mayo de 2021

  
 Janet Rosario Álvarez Valdivia  
 MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

### INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN - ENTREVISTA



Dirigido a los empleados de Oficina Zonal de Trabajo y Promoción de Empleo en la ciudad de Tarapoto.

Buenos (as) días (tardes), me presento como estudiante de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo, en esta oportunidad me encuentro realizando mi trabajo de investigación denominado **Eficacia de actas con acuerdo conciliatorio sobre beneficios sociales en Oficina Zonal de Trabajo y Promoción de Empleo 2019 Tarapoto** y como objetivo específico está Determinar si mediante las actas de conciliación de la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción de Empleo genera eficacia para el cumplimiento de los acuerdos en período 2019, Tarapoto mediante una entrevista al personal encargado.

Lic. Walter Rengifo Saavedra- Jefe Zonal de Oficina Zonal de Trabajo y Promoción de empleo - Tarapoto

Responde las siguientes preguntas:

1.- ¿Cree usted que la Conciliación Administrativa Laboral es un mecanismo alternativo de solución de conflictos eficaz para el cumplimiento de acuerdos entre trabajador y empleador, por qué?

Si, ahorra tiempo y dinero, Sobre todo es la voluntad de las partes.

2.- ¿De qué forma la entidad se manifiesta en caso de que el empleador no cumpla con lo acordado mediante el acta de conciliación con acuerdo referente al pago de sus beneficios sociales? ¿El empleador recibe sanción alguna o qué otra opción tiene el trabajador ante esta situación?

Si ya hay acuerdo y no se cumple, nosotros proponemos un abogado de oficio a fin que le patrocine en la vía judicial, teniendo en cuenta que las actas de conciliación tiene mérito ejecutivo.

3.- De acuerdo a todos los casos que han conciliado y que hayan llegado a un acuerdo entre partes, ¿Con qué frecuencia el trabajador se acerca a la entidad a informar del incumplimiento de pago por parte de su empleador, con mucha frecuencia o poca frecuencia?

Adiario, un promedio de 3 diario.

4.- Referente a la Totalidad de pago o pago fraccionado, ¿Cuál de las modalidades es más conveniente para que sea efectivo el cumplimiento de pago por parte del empleador, para así evitar la vulneración de derecho a beneficios sociales hacia el empleador?

Lo ideal sería de acuerdo a ley que se pague dentro  
de las 48 horas, en la realidad pagan de manera  
fraccionada.

5.- De todos los casos conciliados, según reportes, ¿Cuál se observó más en el año 2019, casos de conciliación que llegaron a un acuerdo satisfactorio entre ambas partes o casos de conciliaciones que no hubo acuerdo alguno?

el 90% hay con acuerdos, el resto que no  
se llegó a un acuerdo

6.- Durante el año 2019, ¿Se hizo de uso frecuente el área de defensa legal gratuita debido al incumplimiento de pago de acta de conciliación que llegaron a un acuerdo entre las partes? Y ¿Cómo actúa la entidad en estos casos?

el 10% se fueron al poder judicial después si  
se cumplieron.

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



GOBIERNO REGIONAL SAN MARTIN  
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO  
Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Lic. WILBERT RAMÍREZ SANCHEZ  
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

SIGI N° 014-2021494741

NOTA DE COORDINACIÓN N° 0008-2021-GRSM/DRTPE-SM

**PARA** : LIC. ADM. WALTER RENGIFO SAAVEDRA  
Jefe de la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo Bajo Mayo

**ASUNTO** : Respuesta a Solicitud de Usuaría

**REFERENCIA** : NOTA DE INFORMATIVA N° 140-2021-GRSM-DRTPE-SM/JZTBM

**FECHA** : Moyobamba, 10 de Mayo de 2021

Tengo el grato dirigirme a Usted, para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo en atención al documento de la referencia, se le comunica que la suscrita autoriza, que a la señorita Khiabet Ramirez Ruiz, estudiante de la Universidad Cesar Vallejo – Filial Tarapoto, se le brinde la información necesaria con las excepciones de Ley, de la Oficina zonal a su cargo, según lo solicitado por la misma. Es todo cuanto se hace de su conocimiento, para su atención y demás fines.

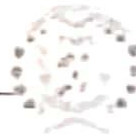
Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente;

GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN  
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO  
IMPACTO POTENCIAL DOCUMENTARIO

**RECIBIDO**

N° Folia \_\_\_\_\_  
10.05.2021  
Hora 10:25 a



Firmado digitalmente por  
CHADCA DOMEZ Jean Diver  
FIR 18186401 hard  
Motivo: SOY EL AUTOR DEL  
DOCUMENTO  
CARGO: DIRECTORA REGIONAL DE  
TRABAJO Y PROMOCION DE EMPLEO  
Fecha: 10/05/2021 09:57:57-0500

10/10/05/2021  
Visto pase al Sr. Cappello, como sub D. Asesoramiento del Registro Gerencial a fin de otorgar a la Asist. Adm. Sr. Magdo de



ESCRITO : N° 01  
SUMILLA : SOLICITO ACCESO A INFORMACIÓN Y COPIA DE EXPEDIENTES DE CONCILIACIÓN SOBRE BENEFICIOS SOCIALES CON ACUERDO DEL AÑO 2019 - 2020

SEÑOR:

LIC. JULIO CÉSAR CAPPILLO TORRES

SUB DIRECTOR DE ASESORAMIENTO AL TRABAJADOR, REGISTROS  
GENERALES Y NEGOCIACIONES COLECTIVAS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL  
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DE EMPLEO-TARAPOTO

Jr. Augusto B. Leguía N° 22202, Tarapoto



**KHIABET RAMÍREZ RUIZ** identificada con DNI. N° 70228250, domicilio real en el jirón Achual N° 147 del distrito de Tarapoto, Provincia de San Martín y Departamento de San Martín, con N° de celular de contacto 962590670, a usted con respeto digo:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente, asimismo darle a conocer que soy estudiante universitaria de la Universidad César Vallejo- Filial Tarapoto, la presente es para **SOLICITAR** el acceso a información de los expedientes de conciliación sobre beneficios sociales con acuerdos en los años comprendidos del 2019-2020 y copia de las actas de conciliación con acuerdo de estos mismos, por el motivo que me encuentro elaborando mi trabajo de investigación para el desarrollo de mi tesis, por lo que requiero de la información para poder llevar a cabo el estudio de mi tema de tesis.

Sin otro particular, esperando su pronta respuesta, le agradezco y me despido.

Atentamente,

Tarapoto, 15 de abril del 2021.

  
-----  
**KHIABET RAMÍREZ RUIZ**  
DNI. N° 70228250



**INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN – CUESTIONARIO**

Dirigido a los trabajadores del sector privado que han conciliado en Oficina Zonal de Trabajo y Promoción de Empleo en la ciudad de Tarapoto.

Buenos (as) días (tardes), me presento como estudiante de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo, en esta oportunidad me encuentro realizando mi trabajo de investigación denominado **Eficacia de actas con acuerdos conciliatorios sobre beneficios sociales en Oficina Zonal de Trabajo y Promoción de Empleo 2019 Tarapoto** y como objetivo específico está **Determinar el cumplimiento del acuerdo total o parcial de las actas de conciliación en los acuerdos sobre beneficios sociales a trabajadores vulnerados de entidades privadas que conciliaron en el año 2019**; agradeceré a usted se sirva a marcar de manera honesta esta encuesta con una (x) la opción que considere correspondiente, la misma es de forma anónima y me será útil para desarrollar mi investigación, por lo que se le agradece de antemano su colaboración.

**1.- ¿Cree Ud. que le fue de mucha utilidad haber realizado su conciliación en la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción de Empleo para el cumplimiento de pago de sus beneficios sociales que le corresponde por derecho?**

a) Muy útil	
b) Útil	X
c) No fue útil	

**2.- Usted como trabajador, ¿Qué tan eficaz cree que son las actas de conciliación para el cumplimiento del acuerdo pactado con su empleador?**

a) Eficaz	X
b) Casi eficaz	
c) No es eficaz	

**3.- En medidas extremas, ¿Ud. Acudió a la vía judicial para ejecutar su acta de conciliación en contra de su empleador?**

a) Sí	
b) No fue necesario	X

**4.- ¿Su empleador se hizo responsable del monto de pago de su liquidación sobre sus beneficios sociales, en qué proporción?**

a) Total de liquidación	X
b) Mitad de liquidación	
c) Parte de liquidación	

**5.- Del acuerdo pactado, ya sea parcial o total, precisado en su acta de conciliación ¿Su empleador cumplió con el pago de sus beneficios sociales correspondientes?**

a) Sí cumplió.	X
b) En proceso de cumplimiento.	
d) No cumplió.	

**6.- Del tiempo estimado en el acta de conciliación para el cumplimiento de pago, ¿Cuál fue el tiempo le tomó cumplir a su empleador lo adeudado?**

a) Rápido	X
b) Normal	
c) Lento	



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, RAMOS GUEVARA RENE FELIPE, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "EFICACIA DE ACTAS CONCILIATORIAS SOBRE BENEFICIOS SOCIALES EN LA OFICINA ZONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DE EMPLEO TARAPOTO, 2019", cuyo autor es RAMIREZ RUIZ KHIABET, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TARAPOTO, 18 de Julio del 2021

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
RAMOS GUEVARA RENE FELIPE <b>DNI:</b> 30415441 <b>ORCID</b> 0000-0002-7126-4586	Firmado digitalmente por: RAMOSRF16 el 24-07- 2021 00:11:45

Código documento Trilce: TRI - 0134881