



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Efectividad de la conciliación judicial en la resolución de
conflictos según la nueva ley procesal del trabajo
Chiclayo-2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Abogada

AUTORAS:

Chavarry Rios, Luz Elena (orcid.org/0000-0002-3846-6258)

Diaz Rojas, Noelia Tatiana (orcid.org/0000-0003-0420-7722)

ASESOR:

Mg. León Reinaltt Luis Alberto (orcid.org/0000-0002-4814-9512)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral, Flexibilidad y Reforma Procesal Laboral, Inspección de Trabajo

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHEPÉN – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Esta tesis la dedicamos en primer lugar a Dios por darnos esa fortaleza de culminar nuestro taller de tesis, ya que nos ha fomentado el deseo de superación en nuestras vidas. Asimismo, a nuestros padres quienes nos han apoyado de manera incondicional para seguir adelante en nuestra vida profesional, forjándonos a ser mejores personas.

Finalmente, al Mg. Luis Alberto León por su gran ayuda que ha sido fundamental durante el taller de elaboración de tesis ya que nos ha permitido culminarlo satisfactoriamente.

AGRADECIMIENTO

Primero agradezco a Dios porque nos permitió desarrollar este taller de tesis ya que a pesar de los percances que tuvimos, todo salió bien.

También agradecemos a nuestro docente de metodología de la investigación; a quien le expresamos nuestro más profundo agradecimiento por hacer posible la realización de esta investigación. Gracias a su conocimiento y ayuda pudimos concluir con éxito.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	I
Dedicatoria	II
Agradecimiento.....	III
Índice de contenidos.....	IV
Índice de tablas	V
Resumen.....	VI
Abstract	VII
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y Diseño de Investigación	11
3.1.1. Tipo de Investigación	11
3.1.2. Diseño de Investigación.....	11
3.2. Categorías y subcategorías.....	11
3.3. Escenario de estudio	11
3.4. Participantes.....	11
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	12
3.5.1. Técnica.....	12
3.5.2. Instrumento.....	12
3.6. Procedimientos	13
3.7. Rigor científico	13
3.8. Método de análisis de datos	13
3.9. Aspectos éticos.....	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN... ..	41
VI. CONCLUSIONES	47
VII.RECOMENDACIONES.....	48
REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍA.....	49
ANEXOS.....	55

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1:

Analizar la naturaleza de la audiencia de conciliación según la nueva ley procesal del trabajo y si esta es eficaz.....15

Tabla N° 2:

Identificar la eficacia de la conciliación judicial en la resolución de conflictos según la nueva ley procesal del trabajo... ..24

Tabla N°3:

Analizar la posibilidad de utilizar otros mecanismos alternativos que permitirían lograr resolver el conflicto laboral en el menor tiempo posible.....36

RESUMEN

El presente estudio tuvo por objetivo determinar si es efectiva la conciliación judicial en la resolución de conflictos según la nueva ley procesal del trabajo Chiclayo metodológicamente fue de tipo básica, de enfoque cualitativo de diseño no experimental transversal descriptiva, como participantes se escogieron a 35 expedientes de distintas materias en el derecho laboral, como técnica se empleó el análisis de expedientes cuyo instrumento fue el análisis documental, se obtuvo como resultado que, no es efectiva la conciliación judicial en la resolución de conflictos según la nueva ley procesal del trabajo en Chiclayo; por lo que se concluyó que la naturaleza de la conciliación es la solución rápida del conflicto suscitado entre las partes. En cuanto a su eficacia en su mayoría hay coincidencia de que no viene siendo eficaz el diseño de la audiencia de conciliación no solamente por su falta de implementación de técnicas de comunicación y negociación si no por la escasez de personal especializado en temas conciliatorios. la cultura de litigiosidad de las partes y de ética de los abogados asesores de las partes en algunos casos son factores determinantes para el logro de la conciliación.

Palabras clave: Efectividad, Conciliación, Resolución, Conflicto, NLPT

ABSTRACT

The objective of this study was to determine if judicial conciliation is effective in conflict resolution according to the new Chiclayo labor procedural law. Methodologically it was of a basic type, with a qualitative approach of non-experimental descriptive cross-sectional design, as participants 35 records of different matters in labor law, as a technique the analysis of files was used whose instrument was the documentary analysis, the result was that judicial conciliation is not effective in the resolution of conflicts according to the new labor procedural law in Chiclayo; Therefore, it was concluded that the nature of the conciliation is the quick solution of the conflict between the parties. Regarding its effectiveness, the majority agree that the design of the conciliation hearing has not been effective, not only because of its lack of implementation of communication and negotiation techniques, but also because of the shortage of personnel specialized in conciliation issues. the culture of litigiousness of the parties and the ethics of the counseling lawyers of the parties in some cases are determining factors for the achievement of conciliation.

keywords: effectiveness, conciliation, resolution, conflict, nlpt

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día la Nueva Ley Procesal Del Trabajo se genera en base a los elementos facticos, nuestro sistema de justicia laboral siempre esta dificultado para el cumplimiento de los plazos en la solución del conflicto, por lo que un caso puede demorar meses y hasta años para que se resuelva, originándose una elevada carga procesal, este problema se intenta solucionar con mecanismos alternativos de resolución como la conciliación; haciéndose muy importante su aplicación no solo porque permite una pronta solución al problema de manera rápida con ahorro de tiempo y dinero, evitando el estrés y el largo camino que se sigue para terminar el proceso, pero se dan circunstancias negativas que no solo impiden, sino imposibilitan una debida aplicación, como es nuestra cultura de litigio y venganza, los alcances del principio que impide la renuncia de los derechos, el compromiso que se da por el juez de participación activa en la etapa conciliatoria y la no evidencia de grabación de esta participación (Vargas, 2018 p,14).

A nivel internacional la conciliación judicial ha sido incorporada como un mecanismo alternativo en la solución de conflictos en casi todas las legislaciones del mundo con diferentes resultados en su efectividad, en Europa es en donde mejor resultado ha dado su implementación y esto es debido a la concepción de culturalidad de su población por una pronta resolución de su conflicto, sin embargo no se dan los resultados esperados por lo que la Unión Europea está pensando en reformar las directivas dadas por el parlamento europeo dadas en el 2008 y establecer la conciliación de forma obligatoria y es que en los países principales como Alemania, Italia, Holanda y Reino Unido cada año solo se llevan a cabo 10, 000 conciliaciones (Zato, 2015 p, 73). En américa latina los datos sobre la conciliación son escasos, pero si existe una amplia problemática en cuanto a su aplicación, básicamente por cuestión de que las partes conservan la cultura de venganza y prefieren terminar el proceso tanto la parte que demanda exigiendo sus derechos, como la otra parte que prefiere no reconocerlos, la escasa preparación de los magistrados al momento de realizar la audiencia de conciliación de ahí que solo se considere un porcentaje de conciliación de tan solo un 10% en el mejor de los casos (Chung & Echeandia, 2020 p,15).

En nuestra legislación, la Nueva Ley Procesal del trabajo (Ley 29497), en el artículo 30 indica que la conciliación es una forma de terminar con el litigio, la cual se orienta a promover la rapidez en la solución del conflicto y por ende la descarga procesal, no se puede negar que la presente Ley persigue derechos beneficiosos para el litigante entre los cuales está la prontitud en la resolución de su conflicto, pues una justicia tardía no sería justicia para el trabajador que busca solucionar su conflicto en la brevedad del plazo, no es novedoso que casi todos los juzgados del Perú tengan sobre carga laboral y la conciliación sea poco aplicable con tan solo un 2% y en el mejor de los casos un 20%(López & Barturen 2020 p, 14).

En el Juzgado laboral de Chiclayo también presenta dificultades en cuanto a la aplicabilidad de la conciliación puesto que son pocos los casos que se resuelven con esta figura jurídica dándose el principal problema en la orientación que realiza el magistrado a los litigantes para llegar al acuerdo en muchos casos estos salen de la audiencia con más descontento que con el que llegaron y con más ánimo de seguir con el proceso hasta acudir a la última instancia. El índice de conciliación que se lleva a cabo no es muy significativo alcanzando solo una cifra del 4% en el año 2020 (Chung & Echeandia, 2020 p,20).

La etapa de la conciliación es importante por cuanto permitirá a las partes llegar a un acuerdo de forma armónica, pero para que ello los jueces que tienen como función ser conciliadores, deben priorizar las tres dimensiones (fácticas, normativa y valorativa), para poder lograr que la conciliación tenga la importancia debida.

Por ello planteamos la siguiente pregunta ¿Es efectiva la conciliación judicial en la resolución de conflictos según la nueva ley procesal del trabajo Chiclayo?

Justificándose teóricamente en tanto que utilizara una técnica y un instrumento para la recolección de datos el cual se procesaran con resultados que determinaran el nivel de efectividad de la conciliación en la resolución de conflictos en los juzgados de Chiclayo sirviendo de base a futuras investigaciones.

Su justificación practica está en permitir que los procesos laborales se desarrollen de forma rápida y célere buscando el descongestionamiento judicial

y con esto el ahorro de tiempo y dinero al sistema de justicia resultando beneficioso para los justiciables, por cuanto permitirá que los jueces se centren más en atender aquellos casos nuevos o que inevitablemente se ha agotado la vía de la conciliación. también se tiene una justificación social muy importante puesto que si se desperdicia la etapa de la conciliación para dar fin al proceso y lograr un acuerdo entre las partes se está afectando a la sociedad en general al impedir que los Jueces se evoquen a los nuevos casos que ingresan al aparato judicial por la elevada sobrecarga laboral, afectándose el principio de celeridad procesal.

Teniendo como objetivo general, determinar si es efectiva la conciliación judicial en la resolución de conflictos según la nueva ley procesal del trabajo Chiclayo. Y como objetivos específicos analizar la naturaleza de la audiencia de conciliación según la nueva ley procesal del trabajo y si es esta es eficaz, identificar la eficacia de la conciliación judicial en la resolución de conflictos según la nueva ley procesal del trabajo, analizar la posibilidad de utilizar otros mecanismos alternativos que permitirían lograr resolver el conflicto laboral en el menor tiempo posible.

II. MARCO TEÓRICO

Rebollar (2018) en su tesis “la Conciliación como complemento esencial para la solución de conflictos laborales en México” tuvo por objetivo analizar la forma idónea de implementar la conciliación como mecanismo esencial en la solución de conflictos, ante la falta de buenos resultados en materia laboral, la metodología se basó en la revisión bibliográfica concluye que la sociedad en general conjuntamente con el sector público empleador público y privado a orientar a que las partes se encaminen por la cultura del acuerdo según sus posibilidades prescindiendo en algunos casos de la autoridad judicial concibiéndose a la conciliación como principio y base para la resolución de conflictos

Borja (2016) en su investigación sobre la “la conciliación de conflictos laborales establecida en el décimo primer contrato colectivo suscrito entre OSUNTRAMSA y MSP”, tuvo por objeto realizar un análisis crítico y jurídico sobre la obligatoriedad de la conciliación señalada en el código del trabajo, su metodología fue mixta tanto cuantitativa como cualitativa, su técnica fue la encuesta y como instrumento el cuestionario, tuvo una unidad muestral de 80 personas del hospital de especialidades de Huayaquil, como resultados se han tenido que, que ante la interrogante si considera que antes del proceso se pase por una conciliación entre las partes el 96% está de acuerdo y el 4% no; así también el 94% acepto conciliar de los que han tenido algún conflicto y el 6% no, concluye que es necesario que se modifique el código del en el sentido que la conciliación se obligatoria de los conflictos individuales laborales evitando así que lleguen muchos casos a la vía ordinaria y colapse el sistema judicial y más bien favoreciendo La Celeridad Procesal.

Álvarez & Mallea (2015) en su trabajo de tesis “análisis de la conciliación en el procedimiento de tutela laboral”, tuvo por objetivo analizar las facultades del empleador respecto de las garantías constitucionales establecidas para el derecho laboral en base a la reforma del año 2006, los resultados que se han logrado obtener es que de acuerdo a la reforma realizada el año 2006 en esta legislación sobre los acuerdos de conciliación, avenimiento o transacción en

materia laboral han alcanzado el 72% de los cuales el un dato fundamental es que el 89.3% es por conciliación el 16.8 sus causas llegan a proceso de tutela donde se dicta una sentencia en el cual el 69% es favorable y el 31 es desfavorable ha concluido que los diferentes principios de celeridad oralidad inmediación etc. Están muy vinculados a la conciliación, además tenemos que la Ley 20.087 constituye un gran adelanto en la protección de los derechos constitucionales laborales

Moncaleano (2014) en su trabajo de tesis “la conciliación laboral en Colombia: un requisito de procedibilidad”, tuvo por objeto el análisis de las diferentes etapas por las que ha pasado la conciliación y por qué hoy no es un requisito de procedibilidad, su metodología fue el análisis documental mediante el análisis de sentencias que analizan a la conciliación como requisito de procedibilidad, concluyo que ese mecanismo no reemplaza a la administración de justicia pero se puede sostener que si es eficiente para dar celeridad en la respuesta de conflictos laborales con ahorro de tiempo y dinero que significaría llevar un proceso largo y tedioso ante órgano jurisdiccional laboral, su eficacia se deduce del análisis de los casos del año 2009 al 2013 ante el órgano fiscalizador de trabajo el cual 81.45% llegaron a un buen acuerdo y solo en el 17. 49 no se lograron acuerdos.

Zarate (2021) en su tesis de investigación tuvo por objetivo determinar la eficacia de la conciliación en la NLPT, la investigación fue de enfoque cuantitativa de tipo descriptiva con una unidad muestral de 40 expedientes del distrito judicial de tumbes cuya técnica fue el análisis documental donde se analizaron las diferentes actas de conciliación desarrolladas concluye que la institución de la conciliación es ineficaz por cuanto solo el 17.5% logro conciliar y el 82.5% no, por lo que ante la negativa de las partes para conciliar estamos en el rango de ineficaz.

Chung (2020) En su investigación “la conciliación en la solución de conflictos laborales frente al principio de celeridad en la nueva ley procesal de trabajo en los juzgados laborales de Chiclayo”, se basó en determinar si es eficaz la conciliación en la resolución del conflicto al aplicarse el principio de celeridad de acuerdo a la NLPT, se valió de un tipo de estudio no experimental y su diseño

descriptivo tuvo una población de magistrados y abogados libres que conformaron una muestra de 50 personas, tuvo por técnica a la observación, la encuesta el fichaje, de gabinete y análisis documental, como resultados se obtiene que el 48% por ciento considera que la conciliación si viene cumpliendo con el principio de celeridad y el 46% que no, se concluyó que en cuanto a su eficacia no se logra la finalidad para la cual fue regulada debido a múltiples factores como la poca preparación de los magistrados, desconocimiento de las ventajas de este mecanismo, la cultura de la venganza etc. En los procesos se tiene un mínimo porcentaje de personas que concilian por lo que se ve afectado El Principio De Celeridad

Ávila (2019) en su trabajo de tesis “audiencia de conciliación y la dificultad del juzgamiento anticipado en los procesos ordinarios laborales en los juzgados de trabajo de Huancayo, 2019” se basó en establecer la correlación entre su variable audiencia de conciliación y juzgamiento anticipado, en cuanto a su metodología su enfoque fue cuantitativo, de tipo básica y por su nivel fue descriptiva-explicativa y correlacional su método fue hipotético deductivo, de diseño no experimental de corte transversal, tuvo una población de 952 expedientes con una muestra final de 274 expedientes, la técnica fue la observación y el instrumento el registro de datos, como resultados se obtuvo una significancia bilateral de 0.00 por lo que permitió rechazar o aceptar que los datos no siguen una distribución normal por lo que se trabajó con la prueba de Rho de Spearman, concluyo que de acuerdo a la prueba empleada se obtuvo como resultado 0.790 que indica una correlación positiva alta y su significancia de 0.00 permitió rechazar o aceptar que se relaciona la audiencia de conciliación con dificultades del juzgamiento.

Fernández (2019) en su trabajo de tesis la “Eficacia de la audiencia de conciliación judicial en el proceso laboral en el Perú” se basó en determinar si las audiencias que se desarrollan para conciliar dentro del proceso laboral son eficaces, su metodología fue la revisión sistemática la cual se basó en investigar todas las investigaciones disponibles que traten el tema en estudio su población y muestra fueron 20 estudios cuyos estudios fueron comparados con lo regulado en la NLPT, de los estudios seleccionados se analizó y concluyó que la conciliación no es eficaz debido a factores externo como: las políticas de las

empresas que contratan, la falta de presupuesto en el sector público, desconocimiento de sus ventajas, falta de asesoría legal y falta de capacidad de los magistrados, la sobrecarga procesal.

Vargas (2018) En su trabajo de tesis sobre “la resolución de conflictos laborales y la conciliación judicial en la nueva ley procesal del trabajo, análisis desde la perspectiva en la ciudad de Chiclayo”, tuvo por objetivo determinar si la conciliación regulada en la nueva ley procesal su estructura en el proceso afecta la eficacia al resolver la controversia, se valió del método jurídico, hipotético deductivo y el inductivo tuvo por técnica al análisis documental la observación y la encuesta, utilizando como instrumento la fichas, la guía de observación y la guía de encuesta, la muestra se realizó a 50 personas donde se le preguntó de ¿cómo cree que se resuelven los conflictos laborales en el país? Teniendo como resultado que el 70% respondió que mediante conciliación judicial 9% a través del proceso y 12 en acuerdo extrajudicial, concluyo que, si bien los conflictos laborales se pueden opcionalmente resolver fuera del proceso esta no garantiza la irrenunciabilidad de derechos; en cuanto a su estructura de diseño esta responde al “principio de la autonomía de la voluntad” la cual se ampara en el papel que desempeña el magistrado y la participación de los abogados por ende se determina que la estructura de la conciliación es eficaz en la resolución de la controversia laboral.

López (2016) en su tesis “la conciliación judicial en los procesos laborales de los juzgados de trabajo de la ciudad de Chiclayo – 2019”, tuvo por objetivo determinar si hay influencia de la conciliación judicial en los casos del juzgado de Chiclayo, su método de estudio fue de tipo mixta por abordar tanto datos cualitativos y cuantitativos, su diseño fue no experimental, su población fueron los magistrados de los juzgados laborales de Chiclayo haciendo una muestra de 50 encuestados a los que se les aplicó 16 preguntas de acuerdo a la escala de Likert, utilizó diversas técnicas como la observación la encuesta el fichaje etc. Se tiene como resultados que el 70.1% de litigantes han considerado que la audiencia de conciliación es de mero trámite y en cuanto al papel del juez el 40% consideran que no cumplen un papel activo en la resolución del conflicto, se concluyó que la conciliación no viene siendo eficaz puesto que del análisis de

las encuestas se obtuvieron como resultado que en su mayoría la resolución se da al desarrollarse y culminar el proceso.

El termino conciliación deriva del latín “conciliatio onis” que es “acción y efecto de conciliar”. El cual el conciliar es entendido como llegar a un acuerdo entre posiciones que estaban opuestas. La conciliación es entendida como un proceso en el que dos o más partes acuden hacia un tercero ajeno en afán de solucionar su controversia mediante el diálogo el conciliador propone alternativas de solución mientras que la decisión recaerá en las partes (Romero, 2003 p. 2)

La conciliación como figura jurídica ha ido incorporándose en el derecho civil, laboral etc. como un medio alternativo en la solución rápida del conflicto en nuestro derecho laboral adquiere relevancia con la NLPT, ya que con esta normativa en la estructura del proceso laboral adquiere preponderancia la conciliación al prescribir que la conciliación es un mecanismo que puede extinguir la controversia entre las partes ya que estos logran un acuerdo consensuado gracias a la intervención de un juez (Art. NLPT).

Para Gago (2015) la conciliación es un mecanismo autocompositivo para la solución de la controversia, interviniendo un ajeno imparcial (Juez) el cual buscara persuadir a las partes con fórmulas de solución al conflicto p,1.

Esta revolución de la conciliación en el procedimiento laboral se dio gracias a la entrada en vigencia de la NLPT el 15 de enero del 2010 entrando en vigencia de manera progresiva en los diferentes distritos y provincias del Perú, esta normatividad trajo muchas novedades en el derecho laboral siendo una de las principales el introducir una etapa especial para que los magistrados desarrollen el acuerdo conciliador entre las partes y el proceso deje atrás las fórmulas tediosas y engorrosas del proceso tradicional que eran de nunca acabar.

sin embargo, hoy como nos señala Peña (2019) el procedimiento de la conciliación se puede presentar en la vía administrativa (se lleva a cabo en el ministerio del trabajo), la conciliación extrajudicial la cual se lleva a cabo en centros privados y la conciliación judicial la cual está plasmada como fase obligatoria que debe de desarrollarlo el juez dentro del proceso p.35

La conciliación es una más de las varias formas de terminar un proceso laboral, aunque algunas son similares como la mediación la conciliación es la más importante e idónea para que se dé un buen acuerdo entre las partes gracias al papel activo del tercero el cual desarrollara medios de solución al conflicto ya que llevado adecuadamente esta fase puede persuadir en las expectativas de las partes concluyendo con la controversia de forma rápida y eficiente (Vargas, 2018 p.32).

En la conciliación se acude por voluntad propia ante el magistrado que dará alternativas de solución al conflicto para poder alcanzar la paz social (Díaz 2017 p.34)

Entonces podemos afirmar que la conciliación es un mecanismo legal que permite una respuesta rápida celeridad y eficiente en la solución del conflicto la cual es llevada dentro de un proceso por una persona preparada y en términos amistosos intenta que las partes consensuen en sus diferencias llegando a un acuerdo donde las partes mediten que es lo que les conviene a ambos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

3.1.1. Tipo de Investigación

El presente estudio es de tipo básico por cuanto lo que pretende es mejorar el conocimiento ya existente sobre un determinado tema (González, 2004) los conocimientos se forman a partir de los ya existentes a través de los métodos inductivos o deductivos para llegar a los resultados y conclusiones válidas para el estudio. Esto parte del marco teórico, sin salirse de él, cuyo objetivo es aumentar los conocimientos existentes, sin compararlos con el trabajo práctico (Muntané, 2010)

Por su enfoque la investigación fue cualitativa por cuanto se valió de la entrevista para el recojo de información esta investigación está vinculada a las ciencias sociales cuyo método comúnmente empleado por el investigador es el inductivo con una constante interacción con los participantes para obtención de datos que den respuesta a las interrogantes del tema (Martínez, 2006).

Es cualitativa por cuanto describe la información recopilada en el trabajo de campo y la describe los propios mensajes de los participantes además que describe su conducta (Castaño, 2003)

3.1.2. Diseño de Investigación

El diseño de la investigación fue no experimental ya que se valió de la observación para obtener la información de la muestra en estudio, sin manipularla en su ambiente o alterar el proceso, este tipo de investigación se realiza sobre sucesos que ya se han dado con anterioridad (Montaño, 2021). Es cuando no se dirigen los resultados de las variables, simplemente son visualizados para posteriormente examinarlos y concluirlos a través de los resultados obtenidos (Hernández, 2003)

Es transversal descriptiva por cuanto se analiza toda aquella información existente sobre el objeto de estudio describiendo toda la información y datos relevantes para el estudio (Montaño, 2021).

3.2. Categorías y subcategorías

Tabla 1: Cuadro de categorización primera categoría:

Categoría	Subcategoría
<i>Conciliación judicial (Independiente)</i>	- Audiencia de conciliación
	- Partes procesales
	- Rol del juez

Tabla 2: Cuadro de categorización segunda categoría:

Categoría	Subcategoría
<i>Resolución de conflictos según Nueva Ley Procesal Trabajo (dependiente)</i>	- Autonomía de la voluntad
	- Resolución de conflicto por voluntad unilateral
	- Resolución de conflictos por voluntad bilateral

3.3. Escenario de estudio

Nuestra investigación tiene como escenario de estudio principal a la Universidad Cesar Vallejo que es donde se realizó el acopio de gran parte de la información para el logro de los objetivos planteados, también se valió de un escenario de estudio complementario para recolección de la información a través de la aplicación del instrumento como lo fue el Juzgado laboral de Chiclayo.

3.4. Participantes

Este estudio se valió de la metodología cualitativo por lo que se basara en el análisis de los expedientes de los juzgados laborales de Chiclayo, así como

también del análisis de la realización de la entrevista a los magistrados del juzgado de Paz Letrados o Especializados laborales. Por lo que esta tesis no está en la necesidad de contar con datos estadísticos para su correspondiente desarrollo.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.5.1. Técnica

La técnica a emplear fue considerando cualitativo por lo que se utilizó la entrevista. Siendo que esta técnica proporciona al investigador el proceso para conseguir la información de su unidad muestral, orientada a responder a su objetivo planteado (Gómez, 2020), de ahí que sea un procedimiento que esta validado en el campo practico, dirigida a conseguir información para construir nuevos pensamientos que respondan a los objetivos de la investigación el cual esta se vale de un instrumento (Rojas, 2011)

Entrevista

Esta técnica es una de las estrategias muy empleadas para recoger información de los participantes de una investigación la cual permite obtener información oral personalizada sobre un tema o acontecimiento que es materia de estudio (Folgueiras, 2016), por lo que en el trabajo de investigación se realizó la entrevista a personal entendido en el derecho abogados laboristas de Chiclayo, de ahí que esta técnica sea un encuentro entre el investigados y la unidad muestral, la cual de forma verbal a través de una serie de preguntas se va obteniendo información del entrevistado para responder al problema formulado (Archundia, 2012)

3.5.2. Instrumento

Se utilizó la entrevista la cual fue plasmada en la guía de entrevista que se le realizo a cada uno de los abogados entendidos en el área del derecho laboral. Para lo cual el instrumento ha reunido los requisitos de confiabilidad, validez y objetividad (Tamayo & Silva, Sf), de ahí que para la elaboración del instrumento se revisó instrumentos anteriores y se elaboró uno que se base en los objetivos y la teoría del trabajo de investigación con preguntas

secuenciadas al entrevistado para dar respuesta al problema formulado (Supo, 2013)

3.6. Procedimientos

Después de haberse elaborado y validado el instrumento, seguidamente se solicitó a los Juzgados laborales y de paz letrados laborales de Chiclayo y luego de brindarles el consentimiento informado se solicitó la autorización para la aplicación de la entrevista para responder a cada una de las preguntas formuladas en el instrumento. Este fue aplicado de forma física y presencial en los juzgados laborales, el cual consistió en 12 ítems de respuestas que serán analizadas y complementadas en las tablas de análisis de las sentencias y actas de conciliación.

3.7. Rigor científico

El rigor científico se basa en los criterios de Suárez (2007) que considera cuatro valores fundamentales *“credibilidad o valor de verdad, transferibilidad o aplicabilidad, dependencia, confirmabilidad”*.

- Credibilidad es la situación en que el trabajo desarrollado es considerado como creíble, el cual tendrá el respaldo de información verdadera, hechos verídicos, respeto por el juicio de expertos, valoración de los datos de información.
- Aplicabilidad lo cual esta investigación no puede ser objeto de réplica, pero sí de fuente de referencias en otros contextos y/o investigaciones.
- Dependencia el cual es la seguridad de los hallazgos encontrados.
- Confirmabilidad son los hallazgos encontrados en función al objeto de estudio y no de los intereses del investigador.

3.8. Método de análisis de datos

Como principal herramienta se utilizó el cuestionario de entrevista el cual fue plasmado en un soporte físico para recopilar los datos proporcionados por magistrados y abogados especialistas en derecho laboral estos datos luego fueron almacenados en programas electrónicos diseñados para hallar la confiabilidad y la normalidad del instrumento y poder determinar su viabilidad

(cuestionario de entrevista). Finalmente, dichos resultados fueron contrastados con los antecedentes de la investigación. De ahí que los datos obtenidos han sido sometidos a una guía de análisis de datos con el fin de dar respuesta a cada uno de los objetivos (Peña, 2017). Esto fue que primero se recopiló la información por la investigadora, se ordenó y se manipuló con el fin de dar respuesta a cada uno de los objetivos y preguntas formuladas a través de relaciones inferenciales (Quiles & Herrera, 2005)

3.9. Aspectos éticos

Esta investigación científica se han seguido los principios éticos de López (2019), el cual indica que todo trabajo de investigación tiene que regirse por valores que orienten a la investigación por el camino de la ética la cual tiene que regirse por principios universales como:

- Justicia que es atribuir a cada persona lo que por derecho le toca,
- Tolerancia que consistió en ser respetuosos de los pensamientos del participante dejando que se expresen sin coacción.
- Solidaridad se privilegió el interés colectivo y no el individual en donde sea la sociedad la beneficiada.
- Libertad la decisión de participar y expresar sus ideas fueron libres sin coacción.
- Responsabilidad la cual se llevó a cabo bajo rigurosos procedimientos de investigación.

IV. RESULTADOS

OBJETIVOS ESPECIFICOS

Tabla 1

Obj. Esp 1: Analizar la naturaleza de la audiencia de conciliación según la nueva ley procesal del trabajo y si esta es eficaz

1.- ¿Cuál es la naturaleza de la audiencia de conciliación según la nueva ley procesal del trabajo? Explique		
Entrevistados: 1 La naturaleza de la audiencia de conciliación es la solución del conflicto entre las partes, evitando y poniendo fin al proceso.	Entrevistados: 2 Su naturaleza es la conclusión anticipada del proceso, evitando pérdida de tiempo a las partes y al órgano jurisdiccional.	Entrevistados: 3 Su naturaleza es la conclusión acelerada de las controversias surgidas entre las partes llegándose a acuerdos salomónicos.
Entrevistados: 4 Es constituirse en un mecanismo alternativo de solución rápida del conflicto entre dos partes que quieren evadir el proceso engorroso y largo del poder judicial	Entrevistados: 5 Su naturaleza es constituirse en una alternativa rápida y económica para los justiciables que quieren resolver sus conflictos mediante el acuerdo.	Entrevistados: 6 Es ser un mecanismo obligatorio por el órgano jurisdiccional que quiere la solución rápida de los conflictos buscando el descongestionamiento judicial.
Entrevistados: 7 Es el medio alternativo de solución de los conflictos dentro o fuera del proceso judicial	Entrevistados: 8 Es dotar de un medio alternativo a los justiciables para su pronta solución de su controversia.	Entrevistados: 9 Es constituirse en un medio necesario y voluntario entre las partes que tienen una controversia y quieren solucionarlo de manera armónica, pero rápida.

<p>Entrevistados: 10</p> <p>Su naturaleza es constituirse en un medio alternativo dentro del proceso judicial poniendo fin al proceso mediante un mecanismo especial como es el acuerdo conciliatorio.</p>	<p>Entrevistados: 11</p> <p>Su naturaleza es constituirse en una fórmula de solución rápida dentro del proceso que evite el largo camino procesal y la sobrecarga laboral.</p>	<p>Entrevistados: 12</p> <p>Es un medio dentro del proceso que tiende a llegar a acuerdos y la solución del conflicto mediante el acuerdo conciliatorio</p>
<p>Entrevistados: 13</p> <p>Su naturaleza es ser un mecanismo alternativo para llegar a un acuerdo entre las partes poniendo fin al proceso judicial</p>	<p>Entrevistados: 14</p> <p>Su naturaleza es la pronta solución de la controversia suscitada entre las partes que acuden al órgano judicial para su solución.</p>	<p>Entrevistados: 15</p> <p>Su naturaleza está en la solución del conflicto de forma rápida dentro del proceso evitando gasto económico y de personal humano.</p>
<p>INTERPRETACION: De acuerdo a la pregunta formulada de cuál es la naturaleza de la audiencia de conciliación según la nueva ley procesal del trabajo en su mayoría hay coincidencia de que es un mecanismo alternativo de la solución del conflicto suscitado entre las partes, lo cual es de forma celeridad y económica tanto para los involucrados, así como para el propio órgano jurisdiccional.</p>		
<p>2. ¿El diseño actual de la audiencia de conciliación en el proceso laboral, resulta eficaz? Explique.</p>		
<p>Entrevistados: 1</p> <p>Que el diseño actual de la audiencia de conciliación no es eficaz por cuanto hay factores perturbadores en las partes como el deseo de venganza con el que se acude al proceso.</p>	<p>Entrevistados: 2</p> <p>Es poco eficaz por cuanto pocos son los que logran realizar una conciliación y terminar con su proceso de forma rápida</p>	<p>Entrevistados: 3</p> <p>No es eficaz debido a que el diseño obligatorio de la audiencia de conciliación debido a que se ha constituido en una fase de mero trámite para continuar con el proceso</p>

<p>Entrevistados: 4</p> <p>No resulta ser eficaz debido a factores como la falta de preparación del juez para llevar a cabo las audiencias de conciliación.</p>	<p>Entrevistados: 5</p> <p>No es eficaz por cuanto el diseño de la audiencia no da resultados de por sí solos si no, para su eficacia depende de otros factores como de la situación cultural de las partes su grado de estudio y la sensibilización de que es mejor un acuerdo rápido a uno engorroso juicio.</p>	<p>Entrevistados: 6</p> <p>La eficacia del diseño de conciliación es casi nula debido a la cultura de venganza que tienen en su mayoría de las partes que acuden a un proceso judicial</p>
<p>Entrevistados: 7</p> <p>No es eficaz el diseño de la audiencia de conciliación por cuanto el índice de casos que llegan a acuerdos es escaso y no lo esperado como para descongestionar el sistema judicial</p>	<p>Entrevistados: 8</p> <p>No viene siendo eficaz el diseño debido al fallo de técnicas de comunicación que deben manejar los magistrados al momento de desarrollar la audiencia del acuerdo conciliatorio</p>	<p>Entrevistados: 9</p> <p>No es eficaz por cuanto no está diseñado con técnicas de comunicación y de negociación que lleven a llegar a un buen acuerdo</p>
<p>Entrevistados: 10</p> <p>No viene siendo eficaz el diseño debido que los magistrados no están capacitados en cuanto a técnicas de comunicación y negociación que facilitan llegar a un acuerdo</p>	<p>Entrevistados: 11</p> <p>No es eficaz por cuanto los jueces no dan la importancia a la fase de conciliación no desarrollando su papel protagónico y cumpliendo simplemente con una fase más del proceso</p>	<p>Entrevistados: 12</p> <p>No es eficaz debido no solamente a su diseño si no a factores como la cultura de litigiosidad de las partes, sino también por la falta de ética de los abogados asesores que siempre quieren llegar al proceso para lucrar de las partes</p>

<p>Entrevistados: 13</p> <p>No es eficaz su diseño por cuestiones de la poca colaboración de las partes y de otros involucrados como los abogados y los jueces que no valoran la importancia para lo que fue diseñado esta fase.</p>	<p>Entrevistados: 14</p> <p>Su diseño no viene siendo eficaz por cuanto solo se ha constituido en una fase de mero trámite para continuar con el proceso</p>	<p>Entrevistados: 15</p> <p>Es poco eficaz su diseño por cuestiones de manejo de técnicas conciliatorias por parte de los magistrados y de los asesores orientadores a las partes.</p>
<p>INTERPRETACION: De acuerdo a la pregunta formulada de si el diseño actual de la audiencia de conciliación en el proceso laboral, resulta eficaz en su mayoría hay coincidencia de que no viene siendo eficaz el diseño de la audiencia de conciliación no solamente por su falta de implementación de técnicas de comunicación y negociación si no por la escasez de personal especializado en temas conciliatorios. Jugando también un factor incidente dentro del diseño la cultura de litigiosidad de las partes y de ética de los abogados asesores de las partes.</p>		
<p>3. ¿Considera que la conciliación judicial, favorece a la celeridad y economía procesal? Explique.</p>		
<p>Entrevistados: 1</p> <p>La conciliación favorece a la celeridad procesal y economía procesal siempre que se llegue a un acuerdo conciliatorio que muy por el contrario son muy pocas las ocasiones que se llegan a este.</p>	<p>Entrevistados: 2</p> <p>La celeridad procesal es favorecida en el sentido de que los procesos se solucionan de la forma más rápida siempre que sea impulsado y se llegue a un acuerdo conciliatorio</p>	<p>Entrevistados: 3</p> <p>La conciliación judicial favorece la economía procesal siempre que se llegue a un acuerdo conciliatorio entre las partes esto es traducido en ahorro de tiempo y dinero.</p>
<p>Entrevistados: 4</p> <p>La economía y celeridad es favorecida por la conciliación en el sentido que hay un menor gasto de tiempo esfuerzo y</p>	<p>Entrevistados: 5</p> <p>Hoy en día la conciliación no viene favoreciendo a la economía y celeridad procesal debido a que son muy pocos los</p>	<p>Entrevistados: 6</p> <p>No se vienen favoreciendo a estos principios fundamentales del proceso por cuanto en casi todos los casos las partes</p>

<p>dinero y que el conflicto termina en la primera fase del proceso</p>	<p>casos que llegan a un consenso conciliatorio y muy por el contrario en su mayoría deciden continuar con el proceso</p>	<p>quieren terminar con el proceso por su cultura conflictiva y de venganza hacia su adversario procesal</p>
<p>Entrevistados: 7 Considero que si favorece a estos dos principios ya que es un mecanismo que tiene por objeto la pronta solución del conflicto donde se reducen los gastos y tiempo tanto para las partes y demás involucrados en el proceso</p>	<p>Entrevistados: 8 La conciliación judicial en la actualidad no es muy favorable dentro del proceso por cuanto no está logrando su finalidad que es la pronta solución del conflicto y muy por el contrario se ha convertido en una fase formal para continuar con el proceso</p>	<p>Entrevistados: 9 Que los resultados observados de la conciliación en cuanto a la celeridad y economía procesal no son muy notorios o significativos por cuanto son muy escasos los casos que terminan en un acuerdo durante la fase de conciliación</p>
<p>Entrevistados: 10 La celeridad y la economía procesal no están logrando los resultados esperados por la implementación del mecanismo de conciliación por cuanto no son muchos los casos que se solucionan y la sobrecarga procesal sigue en incremento.</p>	<p>Entrevistados: 11 Que la celeridad se logra al realizar un impulso del proceso por parte del juez para llegar a un acuerdo conciliatorio siendo que hasta el papel protagónico asignado por la ley se pierde dentro del proceso, siendo que su mayoría no decide conciliar sino continuar con el proceso</p>	<p>Entrevistados: 12 La economía procesal aún no se ve reflejado dentro del órgano judicial puesto que la sobre carga va en aumento y se necesita más personal y tiempo para la resolución de nuevos casos dentro del sistema judicial</p>

<p>Entrevistados: 13</p> <p>La conciliación en este órgano jurisdiccional no está satisfaciendo a estos principios de economía y celeridad, no solo porque no se llega a un acuerdo conciliatorio sino porque se ha perdido la gran importancia que tiene este mecanismo de solución</p>	<p>Entrevistados: 14</p> <p>Si favorece a la celeridad y economía procesal siempre que esta sea bien llevada a cabo dentro del proceso y se goce de voluntad de las partes de poder llegar a un acuerdo</p>	<p>Entrevistados: 15</p> <p>La conciliación debería favorecer a estos dos principios, sin embargo, esto se ha visto disipado en tanto que la conciliación ha perdido su finalidad como medio alternativo de solución del conflicto y se ha convertido en una fase de mera formalidad.</p>
<p>INTERPRETACION: De acuerdo a la pregunta formulada algunos indican que si favorece a la economía y celeridad procesal, pero que en la actualidad en la práctica esto no se ve reflejado en tanto y en cuanto a que la conciliación ha perdido su finalidad que es la pronta solución del conflicto y hoy es una fase de formalidad para dar continuidad al proceso por lo que en los órganos judiciales son pocos y escasos los conflictos que se solucionan por este mecanismo y muy por el contrario en su mayoría decide continuar con el proceso siendo que la carga procesal va en aumento y requiriéndose mayor gasto en presupuesto y recurso humano.</p>		
<p>4. ¿Qué consideraciones se deberían tener al momento de diseñar una audiencia de conciliación en sede judicial para lograr su eficacia? Explique.</p>		
<p>Entrevistados: 1</p> <p>Las consideraciones a tener en cuenta son una mayor sensibilización en las partes y la importancia que tiene la asesoría por un abogado que indique a</p>	<p>Entrevistados: 2</p> <p>Sensibilizar a las partes asesoras de la importancia que tiene el orientar a su patrocinado para una pronta solución del conflicto</p>	<p>Entrevistados: 3</p> <p>Tener en cuenta que la conciliación no puede ser obligatorias no más bien opcional en el que las partes son orientadas hacia el logro de un acuerdo</p>

su patrocinado de la importancia de tener un buen acuerdo de forma rápida		
Entrevistados: 4 Se debe considerar a que los jueces sean especialistas o estén capacitados en temas conciliatorios	Entrevistados: 5 Se debe de considerar el grado cultural y de educación de la ciudadanía que va a acudir aún proceso judicial.	Entrevistados: 6 Mejorar en cuanto a la percepción de litigiosidad que traen las partes a un proceso
Entrevistados: 7 Se debe considerar que el procedimiento incluya técnicas de solución del conflicto	Entrevistados: 8 Se debe considerar que dentro de la audiencia de conciliación exista técnicas de negociación y comunicación se las que pueda valerse el juez	Entrevistados: 9 Considerar que las técnicas de comunicación obligatoriamente deben ser empleadas por los magistrados
Entrevistados: 10 Considerar que como requisito indispensable para ser magistrado conciliatorio esté preparado en materia conciliatoria	Entrevistados: 11 Que la audiencia de conciliación quede gravada en audio y video de forma obligatoria	Entrevistados: 12 Se debe de evaluar la conducta ética del abogado durante el proceso conciliatorio
Entrevistados: 13 Se debe considerar que las partes cumplan con su rol participativo interactivo en todo momento durante el desarrollo de la audiencia de conciliación	Entrevistados: 14 Se debe considerar como una fase con un procedimiento con técnicas y medios de comunicación que lleven a llegar a un acuerdo	Entrevistados: 15 Que los abogados mínimamente están orientados y capacitados en técnicas Conciliatorias.

INTERPRETACION: De acuerdo a la pregunta formulada de que si consideraciones se deberían tener al momento de diseñar una audiencia de conciliación en sede judicial para lograr su eficacia en su mayoría indica que las consideraciones que deberían tener al momento de diseñar una audiencia de conciliación en sede judicial para lograr su eficacia son las técnicas de negociación y comunicación, pero no solamente eso, sino que los involucrados conozcan y estén preparados en dichos mecanismos para poder sacar adelante un acuerdo conciliatorio.

Tabla2

Obj. Esp: Identificar la eficacia de la conciliación judicial en la resolución de conflictos según la nueva ley procesal del trabajo

1. ¿Considera usted que la audiencia de conciliación en el proceso ordinario o abreviado laboral es eficaz? Explique.		
Entrevistados: 1 La audiencia de conciliación dentro del proceso laboral no viene siendo eficaz, debido a que no son muy considerables los casos que terminan anticipadamente	Entrevistados: 2 La audiencia de conciliación dentro de los procesos laborales es poco eficaz, debido a su nivel ínfimo de casos que terminan en acuerdos conciliatorios	Entrevistados: 3 La audiencia de conciliación no viene siendo eficaz debido a que no está consiguiendo los objetivos deseados dentro del proceso laboral
Entrevistados: 4 La audiencia de conciliación no es eficaz, debido a que en casi todos los casos no logra la pronta solución del conflicto y así disminuir la sobre carga procesal	Entrevistados: 5 Es mínimamente eficaz la audiencia de conciliación, puesto que los índices de acuerdos entre las partes son muy por debajo de lo esperado que no se ve reflejado dentro de la gran demanda de resolución de conflictos laborales.	Entrevistados: 6 La audiencia de conciliación dentro de los procesos no es eficaz por cuanto esta fue prevista para la consecución de ciertos objetivos como la descarga procesal celeridad economía y esto aún en términos generales no es lograda.
Entrevistados: 7 Al hablar de eficacia es con el logro de los objetivos para los cuales fue regulado este mecanismo alternativo, el cual no se ve reflejado dentro del sistema judicial	Entrevistados: 8 La eficacia de la audiencia de conciliación es con la consecución de los resultados para lo que fue prevista este mecanismo alternativo de solución de conflictos el cual dentro de estos	Entrevistados: 9 La conciliación es un mecanismo alternativo de solución rápida de los procesos sin embargo a perdido su eficacia por diferentes causas como la

	procesos laborales estamos lejos de hablar de eficacia	poca importancia que se le da dentro del proceso que han hecho que se pierda su eficacia
Entrevistados: 10 La eficacia de la audiencia de conciliación está perdida por factores que han ocasionado que en su mayoría los casos terminen en una sentencia ya sea por la cultura de litigiosidad o poca ética de los asesores profesionales.	Entrevistados: 11 La solución rápida de los conflictos es la finalidad de la audiencia de conciliación dentro de los procesos, sin embargo, solo es un acto obligatorio para continuar con el proceso sin lograr los principios fundamentales hacia donde apuntaba como la celeridad y economía procesal	Entrevistados: 12 La eficacia es el logro de los objetivos para los que fue regulado este mecanismo procesal como es la celeridad y por ende descongestión del sistema judicial, sin embargo, son pocos los jueces que logran arribar a un acuerdo debido a la poca importancia o preparación que estos tienen sobre acuerdos conciliatorios
Entrevistados: 13 Que la eficacia no se viene dando debido a que el diseño no cuenta con técnicas y mecanismos e negociación que permitan llegar a un acuerdo conciliatorio	Entrevistados: 14 No podemos hablar de eficacia por cuanto los resultados de casos resueltos mediante este mecanismo alternativo son escasos y no significativos dentro del sistema judicial	Entrevistados: 15 La eficacia es medir cuan efectiva es en el logro de los objetivos para lo que fue regulado esta institución, siendo el logro del descongestionamiento procesal con la solución pronta de los conflictos sin embargo se ve que la sobrecarga procesal aumenta cada año

INTERPRETACION: El cual de acuerdo a la pregunta formulada sobre si considera usted que la audiencia de conciliación en el proceso ordinario o abreviado laboral es eficaz en su mayoría indica que, la audiencia de conciliación en el proceso ordinario o abreviado laboral, no viene siendo eficaz debido a que no se ve reflejado en el logro de los objetivos para lo cual fue regulado este mecanismo alternativo de solución de conflictos, el cual es: el logro de soluciones rápidas con la consecución del descongestionamiento procesal, tampoco se alivia la carga procesal ni la celeridad y economía en todo el sistema judicial laboral. Por ello es que, en la práctica esto no ocurre así y muy por el contrario son contados los casos que llegan aún acuerdo y la carga procesal aumenta más cada día.

2. ¿Considera determinante la dirección del Juez para lograr que las partes logren conciliar? ¿Cómo debería ser su participación? Explique.

<p>Entrevistados: 1</p> <p>La dirección dentro del proceso es de fundamental importancia para que las partes logren conciliar siendo determinante en algunos casos para arribar a acuerdos</p>	<p>Entrevistados: 1</p> <p>La dirección dentro del proceso es de fundamental importancia para que las partes logren conciliar siendo determinante en algunos casos para arribar a acuerdos</p>	<p>Entrevistados: 1</p> <p>La dirección dentro del proceso es de fundamental importancia para que las partes logren conciliar siendo determinante en algunos casos para arribar a acuerdos</p>
<p>Entrevistados: 4</p> <p>La dirección del juez debe de estar dentro de todo el proceso, pero se vuelve determinante para lograr los acuerdos conciliatorios</p>	<p>Entrevistados: 5</p> <p>La dirección del proceso por parte del juez es determinante en la fase de conciliación por cuanto le permite controlar en todo momento la actividad que desarrollan las partes siendo</p>	<p>Entrevistados: 6</p> <p>La dirección que realiza el juez es de orientador para las partes a que lleguen a acuerdos conciliatorios durante la fase de conciliación</p>

	fundamental para persuadir y lograr los acuerdos.	
Entrevistados: 7 El papel del juez dentro del proceso es fundamental sobre todo al momento de direccionar o guiar a las partes persuadiéndolos a llegar a acuerdos que pueda concluir con el proceso	Entrevistados: 8 La dirección del proceso por parte del juez es fundamental al permitirle llevar actos requeridos durante el proceso llevar cavo acciones de resolución de controversias poder enmendar deficiencias y situaciones defectuosas que se presenten dentro del proceso	Entrevistados: 9 La dirección es determinante en un proceso laboral al permitirle al juez avanzar con el proceso dentro de los parámetros establecidos para llegar a acuerdos conciliatorios
Entrevistados: 10 La dirección del juez dentro del proceso para que las partes concilien es determinante por cuanto se convierte en el personaje principal cuya responsabilidad es sacar adelante la fase conciliatoria con el logro de su objetivo que es el acuerdo conciliatorio	Entrevistados: 11 La dirección del juez es fundamental por cuanto le permite llevar a cabo sus facultades sin extralimitarse si no dentro de lo establecido por ley que le pone limites y no deja que este se convierta en un personaje autoritario que ocasiones excesos	Entrevistados: 12 La dirección del juez es fundamental por cuanto orienta en los tecnicismos procesales que desconocen las partes
Entrevistados: 13 La dirección del proceso es determinante para conciliar por cuanto orienta a las	Entrevistados: 14 Es determinante por cuanto es el juez es el protagonista principal dentro del proceso orientando y relegando a las	Entrevistados: 15 El juez es determinante en la conciliación no solo por permitirle avanzar con esta fase sino por desarrollarla con todas sus

partes, pero sin inducir a tomar decisiones que perjudiquen a las partes	partes a que sean sus espectadores avanzando de manera persuasiva en la fase conciliatoria	fases persiguiendo la consecución de su finalidad que es el logro del acuerdo conciliatorio
<p>INTERPRETACION: En su mayoría indica que es determinante la dirección del Juez para lograr que las partes logren conciliar por cuanto es el personaje que con su papel protagónico no solamente desarrollara la fase de conciliación si no impulsara a que esta desarrolle dentro de los parámetros establecidos por ley siendo una guía para las partes que desconocen de tecnicismos procesales, el juez el que persuadirá a cada una de las partes de la importancia de este mecanismo alternativo para la solución de su conflicto y no desperdiciándolo para seguir con el engorroso proceso.</p>		
<p>3. ¿Considera determinante la intervención del abogado para lograr que las partes logren conciliar? ¿Cómo debería ser su participación? Explique.</p>		
<p>Entrevistados: 1</p> <p>Las partes tiene que estar asesoras por un abogado el cual es fundamental para lograr entender de lo que trata este mecanismo de solución de controversias</p>	<p>Entrevistados: 2</p> <p>La intervención del abogado es determinante en las partes que muchas veces desconocen de, lo que trata el mecanismo de conciliación</p>	<p>Entrevistados: 3</p> <p>La intervención del abogado es determinante para lograr conciliar por el grado de confianza que tienen las partes hacia su patrocinador y que confían en lograr una buena solución</p>
<p>Entrevistados: 4</p> <p>Es fundamental la intervención del abogado por cuanto son los asesores no solamente antes de llegar a la fase de conciliación sino durante ella y aun después.</p>	<p>Entrevistados: 5</p> <p>El rol del abogado es determinante al momento de tomar las decisiones por las partes por cuanto al momento de llegar a acuerdos es el abogado quien lo asesora</p>	<p>Entrevistados: 6</p> <p>El abogado en la fase de conciliación se convierte en un personaje fundamental no solo por las consultas que le realiza su patrocinado sino, porque lo asesora en</p>

	para decir o no sobre los diferentes acuerdos	situaciones que le resultarían perjudiciales.
Entrevistados: 7 Es fundamental la intervención del abogado que conoce de temas de conciliación y no existe la mala fe de querer lucrar con su patrocinado y muy por el contrario orienta a su patrocinado a llegar aún buen acuerdo y de forma rápida	Entrevistados: 8 Es determinante que el abogado intervenga de buena fe para lograr que las partes acuerden haciéndoles conocer de la importancia de esta fase que evita el engorroso proceso judicial.	Entrevistados: 9 La intervención del abogado es determinante el cual debe participar con el asesoramiento antes y durante la fase de conciliación
Entrevistados: 10 El abogado es el asesor de su patrocinado y debe de intervenir en todo momento para lograr acuerdos que más le beneficie a su patrocinado	Entrevistados: 11 La intervención del abogado es determinante no solamente para hacer entender los acuerdos sino las consecuencias de este	Entrevistados: 12 La intervención del abogado es fundamental en el asesoramiento sobre la conciliación para que tome decisiones informadas
Entrevistados: 13 Es determinante el rol del abogado en el asesoramiento de como mostrar sus intereses y de tomar sus decisiones con acuerdos que le sean favorables	Entrevistados: 14 El abogado representa los intereses de las partes en toda la fase conciliatoria ayudando a su patrocinado a arribar a un acuerdo o no	Entrevistados: 15 Es determinante la intervención del abogado a lograr la consecución de los acuerdos logrados y a conseguir los que no fueron acordados.

INTERPRETACION: De acuerdo a la pregunta formulada sobre si es determinante la intervención del abogado para lograr que las partes logren conciliar las opiniones son que el abogado interviene antes de la fase de conciliación asesorando como es el mecanismo legal de la conciliación sus alcances de sus beneficios y de las consecuencias que podría tener a posteriori, así mismo su participación será durante la fase conciliatoria con el asesoramiento en el entendimiento de esta fase, de cómo debe expresar sus intereses y peticiones o aclararlos en caso de que resulte no entendible a su patrocinado y también interviene después de la fase de conciliación en el asesoramiento para el entendimiento de las consecuencias y beneficios de lo acordado orientar a su patrocinado a ejecutar los acuerdos conseguidos y asesorar en los no logrados.

4. ¿Considera que existe una predisposición litigiosa de los abogados en el Perú que no favorece la eficacia de la conciliación judicial? Explique.

<p>Entrevistados: 1</p> <p>Si existe condición litigiosa por parte de los abogados en el Perú que prefieren seguir con el proceso y no concluirlo de la forma rápida</p>	<p>Entrevistados: 2</p> <p>En su mayoría los abogados tienden a que sus argumentos primen sobre los de su contendor para al final demostrar a su patrocinado de que ellos tenían la razón.</p>	<p>Entrevistados: 3</p> <p>La cultura litigiosa no solo está en las partes si no en los abogados que quieren demostrar a su colega que gozan de mayor preparación y pueden sacar adelante sus teorías en un proceso</p>
<p>Entrevistados: 4</p> <p>En nuestro país los abogados tienen predisposición litigiosa por cuanto consideran que un caso ganado les hace superiores en cuanto a su contendor por lo que siempre prefieren seguir con el proceso a conciliar</p>	<p>Entrevistados: 5</p> <p>La cultura litigiosa por parte de los abogados se da por falta de ética profesional y de valores que creen muchas veces que un juicio prolongado ayudaría a tener mejores ganancias y aún patrocinado que constantemente</p>	<p>Entrevistados: 6</p> <p>La cultura por parte de los abogados del prestigio les hace vanidosos e3n que sostienen que pueden siempre imponer sus razones sobre sus colegas y las cuales lo logran en una sentencia judicial</p>

	requerirá de sus servicios	
Entrevistados: 7 La cultura de litigiosidad por parte de los abogados se debe a muchos factores uno de ellos es la corrupción dentro del sistema que imposibilita llegar a un acuerdo rápido y muy por el contrario se busca dilatar los procesos	Entrevistados: 8 La cultura del litigio en nuestro país y en especial en los abogados es debido a la poca preparación de estos en temas de conciliación y consideran mejor que se lleve el proceso Entrevistados	Entrevistados: 9 Los abogados tienen muy arraigado la ideología de que el proceso la mejor forma para la consecución de su petitorio puesto que consideran siempre estar seguros de poder tener la razón
Entrevistados: 10 La litigiosidad de los abogados es muchas veces contagiada por las partes que llegan con una predisposición dicen ellos llegar hasta las últimas consecuencias y el abogado abala su percepción	Entrevistados: 11 La litigiosidad por parte de los abogados impide que se desarrolle la conciliación debido a que se ha tomado a la fase conciliatoria como simplemente un estadio de formalidad para continuar con el proceso	Entrevistados: 12 Que los abogados muchas veces piensan que la fase de conciliación es una pérdida de tiempo en el que se tiene que acudir por cuestiones de obligación
Entrevistados: 13 La mentalidad de la contienda procesal por parte de los abogados siempre le apasiona mejor que acuerdos previos que terminen el proceso	Entrevistados: 14 La ideología del abogado es demostrar la verdad de sus teorías o que le den la razón, no encontrando satisfacción llevando un proceso a acuerdos conciliatorios	Entrevistados: 15 La litigiosidad en los abogados encuentra su sustento en la ideología de querer siempre demostrar al contendor de ser mejor profesional al obtener la razón

<p>INTERPRETACION: De acuerdo a la pregunta formulada sobre si es que existe una predisposición litigiosa de los abogados en el Perú que no favorece la eficacia de la conciliación judicial es que en su mayoría sostiene que esta ideología no solamente está muy enraizada en las partes si no en los profesionales del derecho, que siempre buscan imponer sus argumentos sobre la otra parte y demostrar a su cliente de su capacidad profesional, que sostienen que la razón de la profesión es la defensa dentro de un proceso, no encontrando satisfacción en fases de acuerdos entre las partes, si no por el contrario buscar sostener sus teorías dentro del proceso y que estas se impongan sobre las de su adversario</p>		
<p>5. ¿Considera que de notarse una conducta que no favorece a la conciliación judicial, el Juez podría sancionar al abogado? Explique.</p>		
<p>Entrevistados: 1 Las conductas inadecuadas dentro del proceso son sancionables por parte del juez</p>	<p>Entrevistados: 2 Toda conducta antiética que no favorezca al proceso conciliatorio es sancionable</p>	<p>Entrevistados: 3 Si se detecta una conducta que evite el acuerdo conciliatorio el juez valorara si esta es anti ética para su correspondiente sanción</p>
<p>Entrevistados: 4 De advertirse una conducta que evite realizar la conciliación por parte del abogado estaría violando al código de ética por cuanto el juez debe aplicar la sanción correspondiente</p>	<p>Entrevistados: 5 Las conductas de los abogados siempre deben favorecer al proceso y en la conciliación favorecer a que se lleguen a acuerdos y no por el contrario obstaculizadoras de detectarse esto los jueces deben advertirlo y/o sancionarlo</p>	<p>Entrevistados: 6 Las conductas de todos los abogados deben ser orientadas a conseguir la finalidad de la conciliación y de detectarse lo contrario por el juez debe advertirse por el juez y sancionarse</p>

<p>Entrevistados: 7</p> <p>Los profesionales estamos sujetos a conductas exigibles dentro del proceso y de no hacerlo estaríamos faltando al código de ética profesional lo cual dicha conducta contraria debe ser sancionada</p>	<p>Entrevistados: 8</p> <p>Los abogados no pueden romper conductas éticas establecidas en el código deontológico y de advertirse lo contrario estas deben ser sancionadas</p>	<p>Entrevistados: 9</p> <p>Que las conductas de los abogados deben conducirse de conformidad con lo exigible por el código deontológico y no por el contrario y de ser así el juez lo debe sancionar</p>
<p>Entrevistados: 10</p> <p>Todo abogado debe de garantizar el buen funcionamiento de justicia como lo indica la ética el cual a no hacerlo debe ser sancionado por el juez</p>	<p>Entrevistados: 11</p> <p>Los abogados son prestadores de sus servicios profesionales, pero no son para sus intereses si no estas conductas se rigen hacia un código de ética y de valores que garantizan no solamente la conducta del abogado sino la buena administración de justicia</p>	<p>Entrevistados: 12</p> <p>La administración de justicia depende de varios operadores dentro de los cuales está involucrado el abogado a lograr una correcta administración de justicia sin conductas dilatorias ni contrarias a lo estipulado en la ley</p>
<p>Entrevistados: 13</p> <p>Las conductas de los abogados están conducidas por el código deontológico y de ser esta contraria el juez debe de aplicar la sanción que corresponda</p>	<p>Entrevistados: 14</p> <p>Toda conducta de un abogado es favorecer a la solución del conflicto velando por los intereses de su patrocinado y en concordancia con la administración de justicia</p>	<p>Entrevistados: 15</p> <p>La administración de justicia depende de las conductas de sus actores y de ser estas contrarias a la consecución de su finalidad están sujetas a ser sancionadas</p>

INTERPRETACION: De acuerdo a la pregunta formulada sobre si de notarse una conducta que no favorece a la conciliación judicial, el Juez podría sancionar al abogado se sostiene que todo abogado está sujeto a conductas que favorezcan la correcta administración de justicia, el cual como profesional está sujeto al código deontológico de ética profesional que sanciona cualquier conducta a la cual él se encuentra subordinado, por ello es que al profesional del derecho se le exige siempre dentro de un proceso una conducta acorde con la normatividad ética y moral y de detectarse una conducta contraria esta ser sancionada

Tabla3

Obj. Esp 3: Analizar la posibilidad de utilizar otros mecanismos alternativos que permitirían lograr resolver el conflicto laboral en el menor tiempo posible.

1. ¿Conoce usted el tiempo que demora en resolverse un proceso laboral en promedio en el Perú? Explique.		
Entrevistados: 1 Los procesos laborales en el Perú su resolución es tardía va de meses hasta años	Entrevistados: 2 Un proceso laboral en el Perú tarda en promedio dos años por las constantes dilaciones dentro del proceso	Entrevistados: 3 El promedio de los procesos laborales en los juzgados es de año y medio a dos años para que se resuelvan en primera instancia
Entrevistados: 4 El promedio de resolución de los casos en el Perú va de un año en los casos abreviados y de dos en el ordinario	Entrevistados: 5 Hoy en día hablar de promedio de resolución de los casos laborales por motivos de la pandemia son inciertos por lo general va de un año a mas	Entrevistados: 6 El promedio que vienen durando los casos en el proceso ordinario es de dos años para la resolución de primera instancia y de tres para obtener sentencia de vista (apelación)
Entrevistados: 7 El promedio que duraban los procesos hasta antes de la pandemia era de año y medio para el proceso abreviado y de dos para el proceso ordinario situación que es incierta para la fecha	Entrevistados: 8 Hablar de promedio de la resolución de casos es algo incierto hoy en día debido a factores como la pandemia dilaciones procesales y problemas de sobrecarga procesal	Entrevistados: 9 El promedio de la resolución de casos se ha incrementado hoy en día en todos los órganos de justicia debido a la pandemia por Covid - 19

<p>Entrevistados: 10</p> <p>Podríamos decir que hoy en día es incierto la resolución de un caso ya que puede ir desde un año hasta dos o tres años de acuerdo a como se vayan dando las etapas y dilaciones procesales</p>	<p>Entrevistados: 11</p> <p>Hoy en día podemos decir que el promedio de la resolución de casos es mayor que antes en donde la mayoría de casos en promedio sobre pasa los dos años</p>	<p>Entrevistados: 12</p> <p>Los casos resueltos con prontitud son muy escasos y en su mayoría tardean más de un año debido a factores como la sobrecarga procesal y falta de disponibilidad de personal</p>
<p>Entrevistados: 13</p> <p>El promedio de la resolución de casos es mayor a lo que se daba en el 2019 que era hasta dos años y hoy sobrepasa esta fecha.</p>	<p>Entrevistados: 14</p> <p>Los casos en promedio tardan años en ser resueltos son pocos los que obtienen pronta resolución.</p>	<p>Entrevistados: 15</p> <p>La resolución de los casos laborales por medio de una sentencia es tardía solamente aquellos casos resueltos por conciliación son los más rápidos</p>
<p>INTERPRETACION: De acuerdo a la pregunta formulada sobre el tiempo que demora en resolverse un proceso laboral en promedio en el Perú los consultados sostienen que en tiempos anteriores a la pandemia eran de un año a dos, pero hoy en día es una situación un tanto incierta que está supeditada a factores como la pandemia y a cuestiones procesales que se pueden presentar, que está también la sobre carga procesal y el personal humano disponible que ocasionado que el tiempo de resolución de un conflicto mediante sentencia en primera instancia sobrepase los dos años.</p>		
<p>2. ¿Considera que este tiempo es el esperado o debería haber mayor celeridad al momento de resolver la pretensión laboral? Explique.</p>		
<p>Entrevistados: 1</p> <p>Se considera que el tiempo ideal para la resolución de un conflicto son los plazos</p>	<p>Entrevistados: 2</p> <p>Se considera que el tiempo que hoy en día se resuelven los casos son muy</p>	<p>Entrevistados: 3</p> <p>Los plazos con que se resuelven los casos laborales vulneran los principios de celeridad procesal puesto que son</p>

señalados por la ley y no el plazo en que se viene resolviendo	prolongados y debería haber mayor celeridad en su resolución	demasiado prolongados para obtener justicia
Entrevistados: 4 El tiempo esperado para la resolución de un conflicto es lo más pronto posible y no el que se viene dando en los diferentes casos laborales	Entrevistados: 5 El tiempo esperado por los justiciables es el más corto tiempo posible para la resolución de su conflicto y no el de años puesto que justicia tardía ya no es justicia	Entrevistados: 6 El tiempo en el que uno espera la resolución de su conflicto es el establecido por la ley no el que se fije en el trascurso del proceso
Entrevistados: 7 El tiempo hoy en día para la resolución de un conflicto mediante sentencia es mayor a dos años siendo que en muchos casos por lo tardío del proceso se hace abandono por parte de las partes	Entrevistados: 8 La pandemia ha incrementado aun mas el tiempo de resolución del conflicto quedando totalmente rezagado el principio de celeridad procesal	Entrevistados: 9 El principio de celeridad procesal garantiza una resolución pronta del proceso sin embargo por causas ajenas como la pandemia esto se ha visto totalmente vulnerado
Entrevistados: 10 Los plazos establecidos por la ley son lo que los justiciables esperan para la resolución de sus conflictos sin embargo han quedado en una utopía dentro del proceso laboral	Entrevistados: 11 El plazo esperado es el que se realice dentro de lo señalado en la ley y no el actual que es un plazo incierto	Entrevistados: 12 El plazo que se espera hoy en día es un plazo incierto dentro del sistema judicial por cuanto depende de otros factores para la resolución de la controversia
Entrevistados: 13 El plazo hoy en para la resolución de un conflicto es mayor a dos años siendo un	Entrevistados: 14 Siendo los procesos laborales un tanto delicados y de derechos fundamentales	Entrevistados: 15 Los derechos que se resuelven en un conflicto laboral son fundamentales y

<p>plazo que como justiciable no espera para obtener respuesta a su petitorio y por el contrario necesita celeridad en el proceso</p>	<p>se espera una celeridad procesal de pronta respuesta</p>	<p>urge una pronta respuesta por el órgano jurisdiccional el cual el tiempo esperado siempre es un tiempo prudencial de acuerdo a la causa que se peticiona</p>
<p>INTERPRETACION: De acuerdo a la pregunta formulada sobre si considera que este tiempo es el esperado o debería haber mayor celeridad al momento de resolver la pretensión laboral hay considera que hoy en día los procesos laborales son muy dilatorios por lo que debería haber una mayor celeridad procesal respetándose el principio de celeridad procesal y sujetándose a los plazos establecidos por ley los cuales son plazos prudenciales que en casi ninguno de los casos se vienen cumpliendo y muy por el contrario los plazos han resultado ser tan extensos que cuando se trata de derechos fundamentales estos hasta son vulnerados por el tiempo de resolución del conflicto</p>		
<p>3. ¿De no resolverse de manera pronta el conflicto laboral, qué mecanismo alternativo podría ser eficaz para lograr el objetivo de resolver con celeridad? Explique.</p>		
<p>Entrevistados: 1 Uno de los mecanismos que prevé la ley para obtener pronta resolución del conflicto es la conciliación judicial</p>	<p>Entrevistados: 1 Uno de los mecanismos que prevé la ley para obtener pronta resolución del conflicto es la conciliación judicial</p>	<p>Entrevistados: 1 Uno de los mecanismos que prevé la ley para obtener pronta resolución del conflicto es la conciliación judicial</p>
<p>Entrevistados: 4 Uno de los mecanismos que te dan celeridad en la resolución de conflicto es la conciliación.</p>	<p>Entrevistados: 5 Las dilaciones excesivas han llevado a tomar mecanismos alternativos como la conciliación que utilizados debidamente pueden resultar ser eficaces</p>	<p>Entrevistados: 6 Cuando se utilizan los mecanismos alternativos para solucionar un conflicto pueden resultar ser eficaces para una pronta resolución del conflicto</p>

<p>Entrevistados: 7</p> <p>Por excelencia los conflictos no se resuelven dentro del plazo de ley por ello se ha previsto mecanismos alternativos que bien utilizad puede resultar siendo eficaz</p>	<p>Entrevistados: 8</p> <p>Los mecanismos alternativos son la mejor solución para lograr una pronta resolución al conflicto</p>	<p>Entrevistados: 9</p> <p>A raíz de que los procesos para su resolución demoran años congestionando el sistema judicial es que se ha previsto la conciliación que bien empleada y con circunstancias favorecedoras resolverían pronto el conflicto</p>
<p>Entrevistados: 10</p> <p>La negociación, la mediación, la conciliación y el arbitraje como medios alternativos ante procesos largos y engorrosos son una buena elección para la pronta solución del conflicto</p>	<p>Entrevistados: 11</p> <p>Hoy en día el mecanismo regulado y de mayor difusión para una pronta solución del conflicto ante un proceso engoroso es la conciliación judicial</p>	<p>Entrevistados: 12</p> <p>Tomando como premisa que la justicia tardía no es justicia es mejor optar por un mecanismo de solución rápida como la conciliación</p>
<p>Entrevistados: 13</p> <p>Los casos de solución rápida a través de la conciliación son pocos, pero a la larga son los más beneficiosos por cuanto hay ahorro en tiempo y dinero</p>	<p>Entrevistados: 14</p> <p>El mejor mecanismo para una pronta solución al conflicto es la conciliación o cualquier medio alternativo ya que te evita procesos engorrosos y tediosos que van de duración desde meses y años</p>	<p>Entrevistados: 15</p> <p>Dentro del sistema de justicia laboral los casos no se solucionan de forma rápida por ello se ha previsto a la conciliación como un mecanismo que acelere los procesos y que bien empleadas pueden dar muy buenos resultados como en otras legislaciones</p>

INTERPRETACION: De acuerdo a la pregunta formulada sobre de no resolverse de manera pronta el conflicto laboral, qué mecanismo alternativo podría ser eficaz para lograr el objetivo de resolver con celeridad en su mayoría opinan que cualquier medio alternativo como la negociación, la mediación, la conciliación y el arbitraje pueden resultar siendo más efectivos que un engorroso proceso judicial, siempre que sean bien empleados produciendo múltiples beneficios como la celeridad en la consecución de sus intereses ahorro de tiempo y dinero evitando congestionar el sistema de justicia

4. ¿Conoce la existencia de otros mecanismos en el derecho comparado que permitan resolver los conflictos laborales en el menor tiempo posible? Explique.

<p>Entrevistados: 1</p> <p>En el derecho comparado en su mayoría son los mismos mecanismos de los que goza nuestro sistema de justicia</p>	<p>Entrevistados: 2</p> <p>Que el más empleado en las diversas legislaciones es la conciliación y también el arbitraje de forma privada para resolver su controversia</p>	<p>Entrevistados: 3</p> <p>En Chile es el acuerdo entre las partes siendo también muy difundido el arbitraje</p>
<p>Entrevistados: 4</p> <p>La negociación en algunas legislaciones como en México es preponderante para llegar a un acuerdo</p>	<p>Entrevistados: 5</p> <p>La conciliación es por excelencia el medio alternativo en otras legislaciones</p>	<p>Entrevistados: 6</p> <p>En legislaciones más avanzadas y con un nivel cultural diferente los medios de solución de conflictos están dando muy buenos resultados</p>
<p>Entrevistados: 7</p> <p>En la legislación comparada también la conciliación es muy difundida como medio de solución de conflictos</p>	<p>Entrevistados: 8</p> <p>La transacción es un medio muy utilizado en legislaciones vecinas como México</p>	<p>Entrevistados: 9</p> <p>La adjudicación también en España es un buen medio de solución de conflictos</p>

<p>Entrevistados: 10</p> <p>La mediación en Colombia es muy empleada como medio de solución alternativo</p>	<p>Entrevistados: 11</p> <p>Los diferentes medios alternativos dan buenos resultados siempre que sean bien empleados</p>	<p>Entrevistados: 12</p> <p>Los medios alternativos que dan buenos resultados en una legislación no quieren decir que vaya a funcionar en otra legislación</p>
<p>Entrevistados: 13</p> <p>Los factores para que funcione un medio alternativo tienen que ser favorables de lo contrario no darán buenos resultados</p>	<p>Entrevistados: 14</p> <p>La conciliación es el medio alternativo procesal laboral que está en casi todas las legislaciones con diversos resultados</p>	<p>Entrevistados: 15</p> <p>Cualquier medio de solución empleado de forma alternativa en el Perú es mejor que un proceso plagado de dilaciones</p>
<p>INTERPRETACION: De acuerdo a la pregunta formulada sobre si conoce la existencia de otros mecanismos en el derecho comparado que permitan resolver los conflictos laborales en el menor tiempo posible es que nos indican que no depende del medio empleado en la legislación sino, que cualquier medio alternativo para su funcionamiento adecuado requiere de diversos factores como las condiciones culturales y el empleo adecuado por los operadores de justicia siendo un tanto irrelevante el medio empleado puesto que algunos si bien es cierto no dan buenos resultados en una legislación si lo hacen en otra.</p>		

V. DISCUSIÓN

Los resultados encontrados van a dar respuesta a cada uno de los objetivos planteados como es: **Analizar la naturaleza de la audiencia de conciliación según la nueva ley procesal del trabajo y si esta es eficaz.**

El cual de acuerdo a la primera pregunta formulada sobre cuál es la naturaleza de la audiencia de conciliación según la nueva ley procesal del trabajo en su mayoría hubo coincidencia de que es un mecanismo alternativo de la solución del conflicto suscitado entre las partes, lo cual es de forma célere y económica tanto para los involucrados, así como para el propio órgano jurisdiccional. De ahí que Chung (2020) indique en sus resultados que el 48% por ciento considera que la conciliación si viene cumpliendo con el principio de celeridad y el 46% el cual concluyó que en cuanto a su eficacia no se logra la finalidad para la cual fue regulada debido a múltiples factores como la poca preparación de los magistrados, desconocimiento de las ventajas de este mecanismo, la cultura de la venganza etc. En los procesos se tiene un mínimo porcentaje de personas que concilian por lo que se ve afectado El Principio De Celeridad por cuanto no se vienen cumpliendo con la naturaleza de la audiencia de conciliación la cual es poner fin al proceso mediante un acuerdo conciliatorio entre las partes. Por otra parte, de acuerdo a la pregunta formulada de si el diseño actual de la audiencia de conciliación en el proceso laboral, resulta eficaz en su mayoría hay coincidencia de que no viene siendo eficaz el diseño de la audiencia de conciliación no solamente por su falta de implementación de técnicas de comunicación y negociación si no por la escasez de personal especializado en temas conciliatorios. Jugando también un factor incidente dentro del diseño la cultura de litigiosidad de las partes y de ética de los abogados asesores de las partes en ese mismo sentido Zarate (2021) que tuvo por objetivo determinar la eficacia de la conciliación concluye que la institución de la conciliación es ineficaz por cuanto solo el 17.5% logro conciliar y el 82.5% no, por lo que ante la negativa de las partes para conciliar estamos en el rango de ineficaz.

También Fernández (2019) nos concluyó que la conciliación no es eficaz debido a factores externo como: las políticas de las empresas que contratan, la falta de presupuesto en el sector público, desconocimiento de sus ventajas, falta de asesoría legal y falta de capacidad de los magistrados, la sobrecarga procesal.

De acuerdo a la pregunta formulada de si considera que la conciliación judicial, favorece a la celeridad y economía procesal algunos indican que si favorece a la economía y celeridad procesal, pero que en la actualidad en la práctica esto no se ve reflejado en tanto y en cuanto a que la conciliación ha perdido su finalidad que es la pronta solución del conflicto y hoy es una fase de formalidad para dar continuidad al proceso por lo que en los órganos judiciales son pocos y escasos los conflictos que se solucionan por este mecanismo y muy por el contrario en su mayoría decide continuar con el proceso siendo que la carga procesal va en aumento y requiriéndose mayor gasto en presupuesto y recurso humano. En ese mismo sentido López (2016) en su tesis que tuvo como objetivo determinar si hay influencia de la conciliación judicial en los casos del juzgado de Chiclayo, se obtuvo como resultados que el 70.1% de litigantes han considerado que la audiencia de conciliación es de mero trámite y en cuanto al papel del juez el 40% consideran que no cumplen un papel activo en la resolución del conflicto, por lo que nos concluyó que la conciliación no viene siendo eficaz puesto que del análisis de las entrevistas se obtuvo como resultado que en su mayoría la resolución se da al desarrollarse y culminar el proceso.

Sin embargo, Álvarez & Mallea (2015) nos da como resultados los que se han logrado obtener es que de acuerdo a la reforma realizada el año 2006 en la legislación chilena sobre los acuerdos de conciliación, avenimiento o transacción en materia laboral han alcanzado el 72% de los cuales el un dato fundamental es que el 89.3% es por conciliación el 16.8 sus causas llegan a proceso de tutela donde se dicta una sentencia en el cual el 69% es favorable y el 31 es desfavorable ha concluido que los diferentes principios de celeridad oralidad inmediatez etc. Están muy vinculados a la conciliación, además tenemos que la Ley 20.087 constituye un gran adelanto en la protección de los derechos constitucionales laborales

De acuerdo a la pregunta formulada sobre qué consideraciones se deberían tener al momento de diseñar una audiencia de conciliación en sede judicial para lograr su eficacia en su mayoría indica que las consideraciones que deberían tener al momento de diseñar una audiencia de conciliación en sede judicial para lograr su eficacia son las técnicas de negociación y comunicación, pero no solamente eso, sino que los involucrados conozcan y estén preparados en

dichos mecanismos para poder sacar adelante un acuerdo conciliatorio. De acuerdo a Vargas (2018) se obtuvo como resultado que el 70% respondió que mediante conciliación judicial 9% a través del proceso y 12 en acuerdo extrajudicial, concluyo que, si bien los conflictos laborales se pueden opcionalmente resolver fuera del proceso esta no garantiza la irrenunciabilidad de derechos; en cuanto a su estructura de diseño esta responde al “principio de la autonomía de la voluntad” la cual se ampara en el papel que desempeña el magistrado y la participación de los abogados por ende se determina que la estructura de la conciliación es eficaz en la resolución de la controversia laboral sin favorecer a la celeridad procesal.

También se logró responder al segundo objetivo específico sobre: **Identificar la eficacia de la conciliación judicial en la resolución de conflictos según la nueva ley procesal del trabajo**

El cual de acuerdo a la pregunta formulada sobre si considera usted que la audiencia de conciliación en el proceso ordinario o abreviado laboral es eficaz en su mayoría indica que, la audiencia de conciliación en el proceso ordinario o abreviado laboral, no viene siendo eficaz debido a que no se ve reflejado en el logro de los objetivos para lo cual fue regulado este mecanismo alterno de solución de conflictos, el cual es: el logro de soluciones rápidas con la consecución del descongestionamiento procesal, tampoco se alivia la carga procesal ni la celeridad y economía en todo el sistema judicial laboral. Por ello es que, en la práctica esto no ocurre así y muy por el contrario son contados los casos que llegan aún acuerdo y la carga procesal aumenta más cada día. Es así que Zarate (2021) nos concluye que la institución de la conciliación es ineficaz en los diferentes procesos laborales por cuanto solo el 17.5% logro conciliar y el 82.5% no, por lo que ante la negativa de las partes para conciliar estamos en el rango de ineficaz.

De acuerdo a la pregunta formulada sobre si considera determinante la dirección del Juez para lograr que las partes logren conciliar en su mayoría indica que es determinante la dirección del Juez para lograr que las partes logren concilia por cuanto es el personaje que con su papel protagónico no solamente desarrollara la fase de conciliación si no impulsara a que esta desarrolle dentro de los parámetros establecidos por ley siendo una guía para las partes que desconocen de

tecnicismos procesales, siendo el juez el que persuadirá a cada una de las partes de la importancia de este mecanismo alternativo para la solución de su conflicto y no desperdiciándolo para seguir con el engorroso proceso laboral que tardará meses y años.

Así también de acuerdo a la pregunta formulada sobre si es determinante la intervención del abogado para lograr que las partes logren conciliar las opiniones son que el abogado interviene antes de la fase de conciliación asesorando como es el mecanismo legal de la conciliación sus alcances de sus beneficios y de las consecuencias que podría tener a posteriori, así mismo su participación será durante la fase conciliatoria con el asesoramiento en el entendimiento de esta fase, de cómo debe expresar sus intereses y peticiones o aclararlos en caso de que resulte no entendible a su patrocinado y también interviene después de la fase de conciliación en el asesoramiento para el entendimiento de las consecuencias y beneficios de lo acordado orientar a su patrocinado a ejecutar los acuerdos conseguidos y asesorar en los no logrados.

De acuerdo a la pregunta formulada sobre si es que existe una predisposición litigiosa de los abogados en el Perú que no favorece la eficacia de la conciliación judicial es que en su mayoría sostiene que esta ideología no solamente está muy enraizada en las partes si no en los profesionales del derecho, que siempre buscan imponer sus argumentos sobre la otra parte y demostrar a su cliente de su capacidad profesional, que sostienen que la razón de la profesión es la defensa dentro de un proceso, no encontrando satisfacción en fases de acuerdos entre las partes, si no por el contrario buscar sostener sus teorías dentro del proceso y que estas se impongan sobre las de su adversario. Rebollar (2018) nos concluye que la sociedad en general conjuntamente con el sector público empleador público y privado a orientar a que las partes se encaminen por la cultura del acuerdo según sus posibilidades prescindiendo en algunos casos de la autoridad judicial concibiéndose a la conciliación como principio y base para la resolución de conflictos

De acuerdo a la pregunta formulada sobre si de notarse una conducta que no favorece a la conciliación judicial, el Juez podría sancionar al abogado se sostiene que todo abogado está sujeto a conductas que favorezcan la correcta administración de justicia, el cual como profesional está sujeto al código

deontológico de ética profesional que sanciona cualquier conducta a la cual él se encuentra subordinado, por ello es que al profesional del derecho se le exige siempre dentro de un proceso una conducta acorde con la normatividad ética y moral y de detectarse una conducta contraria esta ser sancionada

También se logró responder al tercer objetivo específico sobre **analizar la posibilidad de utilizar otros mecanismos alternativos que permitirían lograr resolver el conflicto laboral en el menor tiempo posible**

De acuerdo a la pregunta formulada sobre el tiempo que demora en resolverse un proceso laboral en promedio en el Perú los consultados sostienen que en tiempos anteriores a la pandemia eran de un año a dos, pero hoy en día es una situación un tanto incierta que está supeditada a factores como la pandemia y a cuestiones procesales que se pueden presentar, que está también la sobre carga procesal y el personal humano disponible que ocasionado que el tiempo de resolución de un conflicto mediante sentencia en primera instancia sobrepase los dos años

De acuerdo a la pregunta formulada sobre si considera que este tiempo es el esperado o debería haber mayor celeridad al momento de resolver la pretensión laboral hay considera que hoy en día los procesos laborales son muy dilatorios por lo que debería haber una mayor celeridad procesal respetándose el principio de celeridad procesal y sujetándose a los plazos establecidos por ley los cuales son plazos prudenciales que en casi ninguno de los casos se vienen cumpliendo y muy por el contrario los plazos han resultado ser tan extensos que cuando se trata de derechos fundamentales estos hasta son vulnerados por el tiempo de resolución del conflicto

De acuerdo a la pregunta formulada sobre de no resolverse de manera pronta el conflicto laboral, qué mecanismo alternativo podría ser eficaz para lograr el objetivo de resolver con celeridad en su mayoría opinan que cualquier medio alternativo como la negociación, la mediación, la conciliación y el arbitraje pueden resultar siendo más efectivos que un engorroso proceso judicial, siempre que sean bien empleados produciendo múltiples beneficios como la celeridad en la consecución de sus intereses ahorro de tiempo y dinero evitando congestionar el sistema de justicia

De acuerdo a la pregunta formulada sobre si conoce la existencia de otros mecanismos en el derecho comparado que permitan resolver los conflictos laborales en el menor tiempo posible es que nos indican que no depende del medio empleado en la legislación sino, que cualquier medio alternativo para su funcionamiento adecuado requiere de diversos factores como las condiciones culturales y el empleo adecuado por los operadores de justicia siendo un tanto irrelevante el medio empleado puesto que algunos si bien es cierto no dan buenos resultados en una legislación si lo hacen en otra.

Por su parte Borja (2016) nos considera que antes del proceso se pase por una conciliación entre las partes el 96% está de acuerdo y el 4% no; así también el 94% acepto conciliar de los que han tenido algún conflicto y el 6% no, concluye que es necesario que se modifique el código del en el sentido que la conciliación se obligatoria de los conflictos individuales laborales evitando así que lleguen muchos casos a la vía ordinaria y colapse el sistema judicial y más bien favoreciendo La Celeridad Procesal.

Esto es que en algunas legislaciones viene dando buenos resultados a diferencia de la nuestra que no está logrando con su objetivo planteado.

VI. CONCLUSIONES

1. La actuación de las partes durante el desarrollo de la audiencia de conciliación constituye un elemento fundamental, por tanto, dependerá de aquello el éxito logrado; los resultados demuestran que el desconocimiento de los efectos de este mecanismo de solución y la voluntad que manifiestan los objetos procesales influyen en gran medida para arribar a un acuerdo conciliatorio sobre todo porque la conciliación tiene como característica principal ser un acto de gestión propia que permite a través del diálogo llegar a un acuerdo satisfactorio para ambas partes.
2. La realidad presentada nos lleva a determinar que es necesario implementar el índice conciliatorio en los juzgados laborales de Chiclayo, para ello es necesario la ejecución de un plan de mejora que permita a los operadores judiciales, abogados y público en general, capacitarlos con el fin de lograr fortalecer los conocimientos, absolver dudas, excluir concepciones erradas y adquirir nuevos conocimientos que permitan conocer los grandes beneficios de la conciliación.
3. El estado actual de ineficacia de la conciliación de los procesos laborales, se debe a que aún no se tomados medidas correctas para garantizar la eficacia de la misma, es por ello que la conciliación se ha convertido en un acto totalmente dilatorio, tal como se puede corroborar por el alto porcentaje de operadores del derecho en el cual coinciden que la audiencia de conciliación es considerada por los litigantes como un acto de mero trámite y no como un acto importante para solucionar sus conflictos. Con lo cual se concluye que la audiencia de conciliación no está teniendo el éxito que se esperaba en la NLPT.

VII. RECOMENDACIONES

1. Elevar el número de programaciones de audiencia con el fin de contribuir a la descarga procesal de los juzgados laborales en el distrito judicial de Chiclayo, esto implica la reducción de los plazos, puesto que hasta la fecha solo se programan audiencias de conciliación un día a la semana, asimismo se insta a fomentar en las partes procesales una conducta conciliatoria mediante la difusión de información a través de los medios digitales como las redes sociales, sobre las técnicas conciliatorias de acuerdo al modelo de la NLPT, reforzando habilidades y destrezas que permitan una solución inmediata a un conflicto laboral.
2. Se recomienda a los jueces, abogados y a todos los operadores de derechos concientizar a los justiciables respecto a la importancia de la conciliación judicial, a fin de crear una cultura de paz y resolver los conflictos de manera rápida y eficiente sin la necesidad de estar judicializándola.
3. Se sugiere realizar campañas de difusión que tengan como objetivo fundamental dar a conocer los beneficios de la conciliación judicial con el fin que las personas perciban a la conciliación como una oportunidad para solucionar sus conflictos, para lo cual también es necesario la capacitación constante de los jueces en técnicas de conciliación para así poder llevar a cabo de manera exitosa dicha audiencia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA

- Águila, N. Et All. (2019). La importancia del uso de las fichas para los trabajos de investigación. Repositorio institucional:
<http://repositorio.usel.edu.pe/bitstream/USEL/162/1/La%20importancia%20del%20uso%20de%20ls%20fichas%20para%20los%20trabajos%20de%20Investigai%C3%B3n.pdf>
- Álvarez, I.G. Y Mallea, F.M. (2015). “Análisis de la conciliación en el procedimiento de tutela laboral”. Repositorio institucional:
<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/134735/An%c3%a1lisis-de-la-conciliaci%c3%b3n-en-el-procedimiento-de-tutelalaboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arias, J. et all. (2017). *El protocolo de investigación III: la población de estudio* Revista Alergia México, vol. 63, núm. 2, abril-junio, pp. 201-206.
Consultado en: <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Arias J.L. (2021). Técnicas e instrumentos de investigación científica. Libro electrónico disponible en:
file:///C:/Users/core5/Downloads/AriasGonzales_TecnicasElInstrumentosDeInvestigacion_libro.pdf
- Ávila, N. E. (2021). “Audiencia de conciliación y la dificultad del juzgamiento anticipado en los procesos ordinarios laborales en los juzgados de trabajo de Huancayo, 2019”. Repositorio institucional:
https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/5677/Audieucia_Conciliaci%C3%B3n_Dificultad_Juzgados%20de%20trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barrena, D.F. Y Altuna, M.C. (2021). “La audiencia de conciliación y los principios de celeridad y economía procesal en el proceso ordinario laboral en la corte superior de justicia de la libertad, 2017-2019”. Repositorio institucional:
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/29385/Barrena%2>

0Meza%20Dionicio%20Faustino%20%20Melendez%20Ravelo%20Teobaldo%20Enrique.pdf?sequence=1&is Allowed=y

Borja, R.A. (2016). “La conciliación de conflictos laborales establecida en el décimo primer contrato colectivo suscrito entre OSUNTRAMSA y MSP”.

Repositorio institucional:

<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/12610/1/TESIS%20DE%20ARBITRAJE%20Y%20MEDIACION%20-%20AB.%20RA%20BORJA%20ROJAS%202015%20DE%20AGOSTO%20DE%202016.pdf>

Cadena, p. (2017) *Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales*. Repositorio institucional:

<https://www.redalyc.org/pdf/2631/263153520009.pdf>

Chanamé, J.M. (2021). ¿Cómo se tramita el proceso ordinario laboral (NLPT)?.

<https://lpderecho.pe/nuevo-proceso-laboral-ley-29497-nueva-leyprocesal-trabajo/>

Chung, B.G. y Echeandia, M.P. (2020). “La conciliación en la solución de conflictos laborales frente al principio de celeridad en la nueva ley procesal de trabajo en los juzgados laborales de Chiclayo”. Repositorio institucional:

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9597/Chung%20Chu%20Blanca%20%26%20Echeandia%20Fiestas%20Maryori.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Danel, O (2015). Metodología de la investigación. Población y muestra.

https://www.researchgate.net/publication/283486298_Metodologia_de_la_investigacion_Poblacion_y_muestra

Guevara, G.P. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). Revista: Recimundo P 163-173,

- González, A. (2004) Investigación básica y aplicada en el campo de las ciencias económico administrativas. Consultado en:
[file:///C:/Users/core5/Downloads/2004investigacionbasicayaplicada%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/core5/Downloads/2004investigacionbasicayaplicada%20(2).pdf)
- Gonzalo S. & Abiuso (2019) La técnica de encuesta: Características y aplicaciones: Consultado en:
<http://metodologiadelainvestigacion.sociales.uba.ar/wpcontent/uploads/sites/117/2019/03/Cuaderno-N-7-La-t%C3%A9cnica-deencuesta.pdf>
- Escudero, C.L. & Cortez Suárez, L.A. (2017). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*, Editorial UTMACH. Repositorio institucional:
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14207/1/Cap.1-Introducci%C3%B3n%20a%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.pdf>
- Fernández, Y.L. (2019). “Eficacia de la audiencia de conciliación judicial en el proceso laboral en el Perú”. Repositorio institucional:
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/21012/Fern%C3%A1ndez%20Silva%20Yesenia%20Liceth.pdf?sequence=7&isAllowed=y>
- Fernández .C Y Baptista, P. (2015). Metodología de la investigación.
<https://www.esup.edu.pe/wpcontent/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%200Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Folgueiras,P. (Sf). La entrevista Repositorio institucional:
<http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/99003/1/entrevista%20pf.pdf>
- Gago, E.J. (2015). la conciliación laboral en el Perú
<https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/4071/peru-gagoconciliacion-laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, C. & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. Revista-ALERTA-Año-2019-Vol.-2-N-1-vf-75-79. Consultado en:
<https://alerta.salud.gob.sv/wp-content/uploads/2019/04/Revista-ALERTA-Ano-2019-Vol.-2-N-1-vf-75-79.pdf>

- Hurtado, D. M. (2016). "Participación activa del juez en la conciliación judicial en el ámbito de la nueva ley procesal del trabajo" Repositorio institucional: https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/3046/1/REP_DE_RE_DIANA.HURTADO_PARTICIPACI%C3%93N.ACTIVA.JUEZ.CONCILIACI%C3%93N.JUDICIAL.%C3%81MBITO.NUEVA.LEY.PROCESAL.TRABAJO.pdf
- Lopez, F.J. (2020). "la conciliación judicial en los procesos laborales de los juzgados de trabajo de la ciudad de Chiclayo – 2019" Repositorio institucional: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8858/Lopez%20Bautista%20Frank%20Joseph.pdf?sequence=1>
- Lozano, C.E. (2020). "La audiencia de conciliación y su incidencia en el principio de celeridad procesal en los juzgados laborales de la provincia de Trujillo en el período 2015 al 2018". Repositorio institucional: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28059/Lozano%20Echevarria%2c%20Carmen%20Evel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Medina, B.J.W. (2020). "Percepción sobre la audiencia de conciliación y su repercusión en la carga procesal del Módulo Corporativo Laboral Tumbes, 2020". Repositorio institucional: <https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/2275/TESIS%20-%20MEDINA%20IZQUIERDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Moncaleano, A.V. (2014). "La conciliación laboral en Colombia: Un requisito de procedibilidad". Repositorio institucional: <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/48521/6701002.2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ordoñez, A.E. (2016). "La conciliación como solución rápida de conflictos en Bolivia". Repositorio institucional: <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/680/2/2016-076M-DPC-EVOA.pdf>

- Padilla, D.K. (2018). "La resolución de conflictos laborales y la conciliación judicial en la nueva ley procesal del trabajo, análisis desde la perspectiva en la ciudad de Chiclayo". Repositorio institucional:
<https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/3673/BC-TES-TMP-2536.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Peña, C.T. (2019). "El estado peruano en condición de demandado y la conciliación en la nueva ley procesal del trabajo" Repositorio institucional:
https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/4888/1/REP_DE-RE-CLAUDIA.PE%C3%91A_ESTADO.PERUANO.CONDICI%C3%93N.DEMANDADO.CONCILIACI%C3%93N.NUEVA.LEY.PROCESAL.TRAB-AJO.pdf
- Polanco, A.F. (2017). Aproximación a los estudios de derecho comparado en mecanismos alternativos de solución de conflictos de Perú y Colombia.
<https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1169/TEXTO%20Mecanismos%20Alternativos%20de%20Soluci%C3%B3n%20de%20Conflictos%20de%20Per%C3%BA%20y%20Colombia.pdf?sequence=1>
- Rebollar, L.G. (2018). "La Conciliación como complemento esencial para la solución de conflictos laborales en México". Repositorio institucional:
<http://riaa.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.12055/439/REMGRB02T.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Romero, S.A (2020). Conciliación: Procedimiento y técnicas de conciliación.
<https://cejamericas.org/wp-content/uploads/2020/09/27conciliacionperu.pdf>
- Rodríguez, J. I. (2018). Manual Práctico del Proceso Laboral, visión del proceso laboral bajo la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497 (Primera ed., Vol. I). Lima: Motivensa SRL.
- Saco, R.G. (2021). Deberes y obligaciones de las partes y de sus abogados: veracidad buena fe y obligacionesw en el proceso laboral.
<https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/11/Congreso-IIIInternacional-de-Derecho-Procesal-del-Trabajo-2013-164-182.pdf>

Universidad Camilo José DE Cela (2021). Diferentes formas de resolución de conflictos. <https://www.studocu.com/es/document/universidad-camilojose-cela/negociacion-y-mediacion-de-conflicto/lecciones-de-la-3-a-la-6de-resolucion-de-conflictos/28590967>

Vargas, C. (2018). “La resolución de conflictos laborales y la conciliación judicial en la nueva ley procesal del trabajo, análisis desde la perspectiva en la ciudad de Chiclayo”. Repositorio institucional: <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/3673/BCTE-S-TMP-2536.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vara, A.A. (2012). 7 pasos para una tesis exitosa. <https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOPARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-lasustentaci%C3%B3n.pdf>

ANEXOS 1: Matriz de Operacionalización de Variables

PROBLEMA	OBJETIVO	CATEGORIA	SUB-CATEGORIA
<p><u>Problema General</u> ¿Es efectiva la conciliación judicial en la resolución de conflictos según la nueva ley procesal del trabajo Chiclayo?</p> <p><u>Problema Especifico</u> 1. ¿Cuál es la naturaleza de la audiencia de conciliación según la nueva ley procesal del trabajo? 2. ¿Considera usted que la audiencia de conciliación en el proceso ordinario o abreviado laboral es eficaz? 3. ¿De no resolverse de manera pronta el conflicto laboral, qué mecanismo alternativo podría ser eficaz para lograr el objetivo de resolver con celeridad?</p>	<p><u>Objetivos General</u> determinar si es efectiva la conciliación judicial en la resolución de conflictos según la nueva ley procesal del trabajo Chiclayo.</p> <p><u>Objetivos Específicos</u> I) Analizar la naturaleza de la audiencia de conciliación según la nueva ley procesal del trabajo y si es esta es eficaz II). Identificar la eficacia de la conciliación judicial en la resolución de conflictos según la nueva ley procesal del trabajo III). Analizar la posibilidad de utilizar otros mecanismos alternativos que permitirían lograr resolver el conflicto laboral en el menor tiempo posible.</p>	<p>Conciliación judicial</p> <p>Resolución de conflictos según Nueva Ley Procesal Trabajo</p>	<p>Audiencia de conciliación</p> <p>Las partes procesales</p> <p>Rol del juez</p> <p>Autonomía de la voluntad</p> <p>Resolución de conflictos por voluntad unilateral</p> <p>Resolución de conflictos por voluntad bilateral</p>

ANEXO 2: INSTRUMENTOS DE TRABAJO DE CAMPO

GUIA DE ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS PARA ABOGADOS ESPECIALISTAS EN DERECHO LABOPRAL

Consentimiento informado: La entrevista a realizarse es para poder contribuir con la investigación de tesis de la alumnas: **Chavarry Ríos Luz Elena y Díaz Rojas Noelia Tatiana** de la Universidad Cesar Vallejo, dicha investigación se titula, Efectividad de la conciliación judicial en la resolución de conflictos según la nueva ley procesal del trabajo Chiclayo-2022, que tiene como objetivo determinar si es efectiva la conciliación judicial en la resolución de conflictos según la nueva ley procesal del trabajo Chiclayo, de ahí que la información será solo para uso académico y se mantendrá la confidencialidad del entrevistado.

Datos Generales del entrevistado:

Nombre y Apellido:.....

Sexo: M _____ F _____

Edad:

Profesión :.....

Categorías 1: conciliación judicial

Categorías 2: Resolución de conflictos según Nueva Ley Procesal Trabajo

Objetivo Específicos

Objetivo Específicos 1	Analizar la naturaleza de la audiencia de conciliación según la nueva ley procesal del trabajo y si es esta es eficaz
1. ¿Cuál es la naturaleza de la audiencia de conciliación según la nueva ley procesal del trabajo?	
2. ¿El diseño actual de la audiencia de conciliación en el proceso laboral, resulta eficaz?	

3. ¿Considera que la conciliación judicial, favorece a la celeridad y economía procesal?	
4. ¿Qué consideraciones se deberían tener al momento de diseñar una audiencia de conciliación en sede judicial para lograr su eficacia?	
Objetivo Específicos 2	Identificar la eficacia de la conciliación judicial en la resolución de conflictos según la nueva ley procesal del trabajo.
1. ¿Considera usted que la audiencia de conciliación en el proceso ordinario o abreviado laboral es eficaz?	
2. ¿Considera determinante la dirección del Juez para lograr que las partes logren conciliar? ¿Cómo debería ser su participación?	
3. ¿Considera determinante la intervención del abogado para lograr que las partes logren conciliar? ¿Cómo debería ser su participación?	
4. ¿Considera que existe una predisposición litigiosa de los abogados en el Perú que no favorece la eficacia de la conciliación judicial?	

<p>5. ¿Considera que de notarse una conducta que no favorece a la conciliación judicial, el Juez podría sancionar al abogado?</p>	
<p>objetivo Específico 3</p>	<p>Analizar la posibilidad de utilizar otros mecanismos alternativos que permitirían lograr resolver el conflicto laboral en el menor tiempo posible.</p>
<p>1. ¿Conoce usted el tiempo que demora en resolverse un proceso laboral en promedio en el Perú?</p>	
<p>2. ¿Considera que este tiempo es el esperado o debería haber mayor celeridad al momento de resolver la pretensión laboral?</p>	
<p>3. ¿De no resolverse de manera pronta el conflicto laboral, qué mecanismo alternativo podría ser eficaz para lograr el objetivo de resolver con celeridad?</p>	
<p>4. ¿Conoce la existencia de otros mecanismos en el derecho comparado que permitan resolver los conflictos laborales en el menor tiempo posible?</p>	

ANEXO 3
CARTA DE INVITACIÓN N°01

Trujillo, 21 de agosto del 2022

Dr. María Eugenia Zevallos Loyaga

Asunto: **Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa**

Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi respeto y cordial saludo; respecto al asunto hacerle conocer que estamos realizando el trabajo de investigación cualitativo titulado: **Efectividad de la conciliación judicial en la resolución de conflicto según la nueva ley procesal del trabajo - Chiclayo**, con el fin de obtener el título profesional de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad **Determinar si es efectiva la conciliación judicial en la resolución de conflictos según la nueva ley procesal del trabajo Chiclayo**, por lo que se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que le invito a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.

Seguros de su participación en calidad de experto para la validación del instrumento de evaluación mencionado, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación

Conocedores de su alto espíritu altruista, agradecemos por adelantado su colaboración.

Atentamente.

Bach. Chavarry Rios Luz Elena
Bach. Diaz Rojas Noelia Tatiana

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA ABOGADOS

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del **Cuestionario de Entrevista**, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo con su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado, pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- Claridad en la redacción.
- Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

.....
.....
.....
.....
.....

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	ZEVALLOS LOYAGA, MARÍA EUGENIA
Grado Académico	DOCTORA
Mención	DERECHO

Firma	
-------	--

ÍTEM	CALIFICACIÓN			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
OBJETIVO ESPECIFICO 1 Analizar la naturaleza de la audiencia de conciliación según la nueva ley procesal del trabajo y si es esta es eficaz				
1. ¿Cuál es la naturaleza de la audiencia de conciliación según la nueva ley procesal del trabajo?			<u>X</u>	
2. ¿El diseño actual de la audiencia de conciliación en el proceso laboral, resulta eficaz?		<u>X</u>		<u>Agregar por qué</u>
3. ¿Considera que la conciliación judicial, favorece a la celeridad y economía procesal?		<u>X</u>		<u>Agregar por qué</u>
4. ¿Qué consideraciones se deberían tener al momento de diseñar una audiencia de conciliación en sede judicial para lograr su eficacia?			<u>X</u>	
OBJETIVO ESPECIFICO 2 Identificar la eficacia de la conciliación judicial en la resolución de conflictos según la nueva ley procesal del trabajo.				
1. ¿Considera usted que la audiencia de conciliación en el proceso ordinario o abreviado laboral es eficaz?		<u>X</u>		<u>Agregar Fundamente su respuesta</u>
2. ¿Considera determinante la dirección del Juez para lograr que las partes logren conciliar? ¿Cómo debería ser su participación?			<u>X</u>	

3. ¿Considera determinante la intervención del abogado para lograr que las partes logren conciliar? ¿Cómo debería ser su participación?			<u>X</u>	
4. ¿Considera que existe una predisposición litigiosa de los abogados en el Perú que no favorece la eficacia de la conciliación judicial?		<u>x</u>		<u>Agregar Fundamente su respuesta</u>
5. ¿Considera que de notarse una conducta que no favorece a la conciliación judicial, el Juez podría sancionar al abogado?				<u>Agregar Fundamente su respuesta</u>
OBJETIVO ESPECIFICO 3				
Analizar la posibilidad de utilizar otros mecanismos alternativos que permitirían lograr resolver el conflicto laboral en el menor tiempo posible.				
1. ¿Conoce usted el tiempo que demora en resolverse un proceso laboral en promedio en el Perú?		<u>x</u>		<u>Explique</u>
2. ¿Considera que este tiempo es el esperado o debería haber mayor celeridad al momento de resolver la pretensión laboral?		<u>X</u>		<u>Agregar por qué</u>
3. ¿De no resolverse de manera pronta el conflicto laboral, qué mecanismo alternativo podría ser eficaz para lograr el objetivo de resolver con celeridad?			<u>X</u>	
4. ¿Conoce la existencia de otros mecanismos en el derecho comparado que permitan resolver los conflictos laborales en el menor tiempo posible?		<u>x</u>		<u>Precise</u>

CARTA DE INVITACIÓN N°02

Trujillo, 21 de agosto del 2022

Dr. Luis Alberto León Reinallt

Asunto: **Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa**

Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi respeto y cordial saludo; respecto al asunto hacerle conocer que estamos realizando el trabajo de investigación cualitativo titulado: **Efectividad de la conciliación judicial en la resolución de conflicto según la nueva ley procesal del trabajo - Chiclayo**, con el fin de obtener el título profesional de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad **Determinar si es efectiva la conciliación judicial en la resolución de conflictos según la nueva ley procesal del trabajo Chiclayo**, por lo que se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que le invito a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.

Seguros de su participación en calidad de experto para la validación del instrumento de evaluación mencionado, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación

Conocedores de su alto espíritu altruista, agradecemos por adelantado su colaboración.

Atentamente.

Bach. Chavarry Rios Luz Elena

Bach. Diaz Rojas Noelia Tatiana

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA ABOGADOS

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del **Cuestionario de Entrevista**, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo con su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado, pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:


- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

.....
.....
.....
.....

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	Luis Alberto León Reinaltt
Grado Académico	MAESTRO
Mención	DERECHO PENAL Y CC.CC.

Firma	
-------	--

ÍTEM	CALIFICACIÓN			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
OBJETIVO ESPECIFICO 1 Analizar la naturaleza de la audiencia de conciliación según la nueva ley procesal del trabajo y si es esta es eficaz				
1. ¿Cuál es la naturaleza de la audiencia de conciliación según la nueva ley procesal del trabajo?			<u>X</u>	
2. ¿El diseño actual de la audiencia de conciliación en el proceso laboral, resulta eficaz?		<u>X</u>		<u>Agregar por qué</u>
3. ¿Considera que la conciliación judicial, favorece a la celeridad y economía procesal?		<u>X</u>		<u>Agregar por qué</u>
4. ¿Qué consideraciones se deberían tener al momento de diseñar una audiencia de conciliación en sede judicial para lograr su eficacia?			<u>X</u>	
OBJETIVO ESPECIFICO 2 Identificar la eficacia de la conciliación judicial en la resolución de conflictos según la nueva ley procesal del trabajo.				
1. ¿Considera usted que la audiencia de conciliación en el proceso ordinario o abreviado laboral es eficaz?		<u>X</u>		<u>Agregar Fundamente su respuesta</u>
2. ¿Considera determinante la dirección del Juez para lograr que las partes logren conciliar? ¿Cómo debería ser su participación?			<u>X</u>	
3. ¿Considera determinante la intervención del abogado para lograr que las partes logren conciliar? ¿Cómo debería ser su participación?			<u>X</u>	

4. ¿Considera que existe una predisposición litigiosa de los abogados en el Perú que no favorece la eficacia de la conciliación judicial?		<u>x</u>		<u>Agregar Fundamente su respuesta</u>
5. ¿Considera que de notarse una conducta que no favorece a la conciliación judicial, el Juez podría sancionar al abogado?				<u>Agregar Fundamente su respuesta</u>
OBJETIVO ESPECIFICO 3				
Analizar la posibilidad de utilizar otros mecanismos alternativos que permitirían lograr resolver el conflicto laboral en el menor tiempo posible.				
1. ¿Conoce usted el tiempo que demora en resolverse un proceso laboral en promedio en el Perú?		<u>x</u>		<u>Explique</u>
2. ¿Considera que este tiempo es el esperado o debería haber mayor celeridad al momento de resolver la pretensión laboral?		<u>X</u>		<u>Agregar por qué</u>
3. ¿De no resolverse de manera pronta el conflicto laboral, qué mecanismo alternativo podría ser eficaz para lograr el objetivo de resolver con celeridad?			<u>X</u>	
4. ¿Conoce la existencia de otros mecanismos en el derecho comparado que permitan resolver los conflictos laborales en el menor tiempo posible?		<u>x</u>		<u>Precise</u>

CARTA DE INVITACIÓN N°3

Piura, 11 de Noviembre del 2022

Magister: Carlos Alberto Vallejos Naval

Asunto: **Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa**

Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi respeto y cordial saludo; respecto al asunto hacerle conocer que estamos realizando el trabajo de investigación cualitativo titulado: **Efectividad de la conciliación judicial en la resolución de conflicto según la nueva ley procesal del trabajo - Chiclayo**, con el fin de obtener el título profesional de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad **Determinar si es efectiva la conciliación judicial en la resolución de conflictos según la nueva ley procesal del trabajo Chiclayo**, por lo que se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que le invito a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.

Seguros de su participación en calidad de experto para la validación del instrumento de evaluación mencionado, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación

Conocedores de su alto espíritu altruista, agradecemos por adelantado su colaboración.

Atentamente.

Bach. Chavarry Ríos Luz Elena

Bach. Díaz Rojas Noelia Tatiana

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA ABOGADOS

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del **Cuestionario de Entrevista**, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo con su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado, pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:



- **Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.**
- **Claridad en la redacción.**
- **Consistencia Lógica y Metodológica.**

Recomendaciones:

.....
.....
.....
.....

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	Vallejos Naval Carlos Alberto
Grado Académico	Magister
Mención	Derecho penal y procesal penal

Firma y sello	 
---------------	---

Í T E M	CALIFICACIÓN			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
OBJETIVO ESPECIFICO 1 Analizar la naturaleza de la audiencia de conciliación según la nueva ley procesal del trabajo y si es esta es eficaz				
1. ¿Cuál es la naturaleza de la audiencia de conciliación según la nueva ley procesal del trabajo?			<u>X</u>	
2. ¿El diseño actual de la audiencia de conciliación en el proceso laboral, resulta eficaz?		<u>X</u>		<u>Agregar por qué</u>
3. ¿Considera que la conciliación judicial, favorece a la celeridad y economía procesal?		<u>X</u>		<u>Agregar por qué</u>
4. ¿Qué consideraciones se deberían tener al momento de diseñar una audiencia de conciliación en sede judicial para lograr su eficacia?			<u>X</u>	
OBJETIVO ESPECIFICO 2 Identificar la eficacia de la conciliación judicial en la resolución de conflictos según la nueva ley procesal del trabajo.				
1. ¿Considera usted que la audiencia de conciliación en el proceso ordinario o abreviado laboral es eficaz?		<u>X</u>		<u>Agregar Fundamente su respuesta</u>
2. ¿Considera determinante la dirección del Juez para lograr que las partes logren conciliar? ¿Cómo debería ser su participación?			<u>X</u>	
3. ¿Considera determinante la intervención del abogado para lograr que las partes logren conciliar? ¿Cómo debería ser su participación?			<u>X</u>	

4. ¿Considera que existe una predisposición litigiosa de los abogados en el Perú que no favorece la eficacia de la conciliación judicial?		<u>x</u>		<u>Agregar Fundamente su respuesta</u>
5. ¿Considera que de notarse una conducta que no favorece a la conciliación judicial, el Juez podría sancionar al abogado?				<u>Agregar Fundamente su respuesta</u>
OBJETIVO ESPECIFICO 3 Analizar la posibilidad de utilizar otros mecanismos alternativos que permitirían lograr resolver el conflicto laboral en el menor tiempo posible.				
1. ¿Conoce usted el tiempo que demora en resolverse un proceso laboral en promedio en el Perú?		<u>x</u>		<u>Explique</u>
2. ¿Considera que este tiempo es el esperado o debería haber mayor celeridad al momento de resolver la pretensión laboral?		<u>X</u>		<u>Agregar por qué</u>
3. ¿De no resolverse de manera pronta el conflicto laboral, qué mecanismo alternativo podría ser eficaz para lograr el objetivo de resolver con celeridad?			<u>X</u>	
4. ¿Conoce la existencia de otros mecanismos en el derecho comparado que permitan resolver los conflictos laborales en el menor tiempo posible?		<u>x</u>		<u>Precise</u>

ANEXO : INSTRUMENTOS DE TRABAJO DE CAMPO

GUÍA DE ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS PARA ABOGADOS ESPECIALISTAS EN DERECHO LABOPRAL

Consentimiento informado: La entrevista a realizarse es para poder contribuir con la investigación de tesis de la alumnas: **Chavarry Ríos Luz Elena y Díaz Rojas Noella Tatiana** de la Universidad Cesar Vallejo, dicha investigación se titula, "Efectividad de la conciliación judicial en la resolución de conflictos según la nueva ley procesal del trabajo Chiclayo-2022", que tiene como objetivo determinar si es efectiva la conciliación judicial en la resolución de conflictos según la nueva ley procesal del trabajo Chiclayo, de ahí que la información será solo para uso académico y se mantendrá la confidencialidad del entrevistado.

Datos Generales del entrevistado:

Nombre y Apellido: *Dra. Zaida Magdalena Chavez Mella ICM: 548*

Sexo: M F

Edad: *56*

Profesión : *Abogada*

Categorías 1: conciliación judicial

Categorías 2: Resolución de conflictos según Nueva Ley Procesal del Trabajo

Objetivo Específicos

Objetivo Específicos 1	Analizar la naturaleza de la audiencia de conciliación según la nueva ley procesal del trabajo y si es esta es eficaz
1. ¿Cuál es la naturaleza de la audiencia de conciliación según la nueva ley procesal del trabajo?	<i>La naturaleza de la audiencia de conciliación es la solución del conflicto entre las partes, evitando un proceso largo y poniendo fin al mismo.</i>

2. ¿El diseño actual de la audiencia de conciliación en el proceso laboral, resulta eficaz?	Que, el diseño actual de la audiencia de conciliación no es eficaz por cuanto hay fuertes perturbaciones, en las partes como, el exceso de litigios, con el q se atarde el proceso.
3. ¿Considera que la conciliación judicial, favorece a la celeridad y economía procesal?	La conciliación favorece a la celeridad procesal siempre que se llegue a un acuerdo conciliatorio que muy por el contrario son muy pocas las ocasiones que se llegan a este.
4. ¿Qué consideraciones se deberían tener al momento de diseñar una audiencia de conciliación en sede judicial para lograr su eficacia?	Las consideraciones a tener en cuenta son una mayor sensibilización en las partes a la importancia q tiene la asesoría por un abogado q indique a su patrimonio de la importancia de tener un buen acuerdo de forma rápida.
Objetivo Específicos 2	Identificar la eficacia de la conciliación judicial en la resolución de conflictos según la nueva ley procesal del trabajo.
1. ¿Considera usted que la audiencia de conciliación en el proceso ordinario o abreviado laboral es eficaz?	La audiencia de conciliación dentro del proceso laboral no viene siendo eficaz, debido a que no son muy considerable los casos que terminan amigablemente.
2. ¿Considera determinante la dirección del Juez para lograr que las partes logren conciliar? ¿Cómo debería ser su participación?	La dirección dentro del proceso es de fundamental importancia para que las partes logren conciliar siendo determinante en algunos casos para arribar a acuerdos.
3. ¿Considera determinante la intervención del abogado para lograr que las partes logren conciliar? ¿Cómo debería ser su participación?	Las partes tienen que estar asesoradas por un abogado, el cual es fundamental para lograr entender de lo que trata este mecanismo de solución de controversias.

4. ¿Considera que existe una predisposición litigiosa de los abogados en el Perú que no favorece la eficacia de la conciliación judicial?	Si existe condición litigiosa por parte de los abogados en el Perú, que prefieren continuar con el proceso y no concluir de la forma rápida.
5. ¿Considera que de notarse una conducta que no favorece a la conciliación judicial, el Juez podría sancionar al abogado?	Las conductas inadecuadas dentro del proceso son sancionadas por parte del juez.
Objetivo Específicos 3	Analizar la posibilidad de utilizar otros mecanismos alternativos que permitirían lograr resolver el conflicto laboral en el menor tiempo posible.
1. ¿Conoce usted el tiempo que demora en resolverse un proceso laboral en promedio en el Perú?	Los procesos laborales en el Perú su resolución es tardada va de meses hasta años.
2. ¿Considera que este tiempo es el esperado o debería haber mayor celeridad al momento de resolver la pretensión laboral?	Se considera que el tiempo ideal para la resolución de un conflicto, son los plazos señalados por la ley y no el plazo en el que se viene resolviendo.
3. ¿De no resolverse de manera pronta el conflicto laboral, qué mecanismo alternativo podría ser eficaz para lograr el objetivo de resolver con celeridad?	Dentro del sistema de justicia laboral los casos no se solucionan de forma rápida, por esto se ha pensado a la conciliación como un mecanismo que gestore los procesos y que bien empleados tienen de buenas resoluciones tanto en el Perú como en otros países.
4. ¿Conoce la existencia de otros mecanismos en el derecho comparado que permitan resolver los conflictos laborales en el menor tiempo posible?	En el derecho comparado en su mayoría son los mismos mecanismos de los que goza nuestro sistema de justicia.

ANEXO : INSTRUMENTOS DE TRABAJO DE CAMPO

GUIA DE ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS PARA ABOGADOS ESPECIALISTAS EN DERECHO LABOPRAL

Consentimiento informado: La entrevista a realizarse es para poder contribuir con la investigación de tesis de la alumnas: **Chavarry Ríos Luz Elena y Díaz Rojas Noelia Tatiana** de la Universidad Cesar Vallejo, dicha investigación se titula, "Efectividad de la conciliación judicial en la resolución de conflictos según la nueva ley procesal del trabajo Chiclayo-2022", que tiene como objetivo determinar si es efectiva la conciliación judicial en la resolución de conflictos según la nueva ley procesal del trabajo Chiclayo, de ahí que la información será solo para uso académico y se mantendrá la confidencialidad del entrevistado.

Datos Generales del entrevistado:

Nombre y Apellido: *José Joel Becerra Díaz* ICAL 1978

Sexo: M F

Edad: *37*

Profesión : *Abogado*

Categorías 1: conciliación judicial

Categorías 2: Resolución de conflictos según Nueva Ley Procesal del Trabajo

Objetivo Específicos

Objetivo Específicos 1	Analizar la naturaleza de la audiencia de conciliación según la nueva ley procesal del trabajo y si es esta es eficaz
1. ¿Cuál es la naturaleza de la audiencia de conciliación según la nueva ley procesal del trabajo?	<i>Su naturaleza es la conciliación anticipada del proceso, evitando pérdida de tiempo a las partes y al órgano jurisdiccional</i>

2. ¿El diseño actual de la audiencia de conciliación en el proceso laboral, resulta eficaz?	Es poco eficaz por cuanto pocas son las q' logran realizar una conciliación y terminar con su proceso de forma rápida.
3. ¿Considera que la conciliación judicial, favorece a la celeridad y economía procesal?	La celeridad procesal es favorecida en el sentido de que los procesos se solucionan de la forma más rápida siempre que sea imputado y se llegue a un acuerdo conciliatorio.
4. ¿Qué consideraciones se deberían tener al momento de diseñar una audiencia de conciliación en sede judicial para lograr su eficacia?	Sensibilizar a las partes desde de la importancia que tiene el orientar a su patrocinado para una pronta solución del conflicto.
Objetivo Específicos 2.	Identificar la eficacia de la conciliación judicial en la resolución de conflictos según la nueva ley procesal del trabajo.
1. ¿Considera usted que la audiencia de conciliación en el proceso ordinario o abreviado laboral es eficaz?	La audiencia de conciliación dentro de los procesos laborales son poco eficaces, debido a su nivel infimo de casos que terminan en acuerdos conciliatorios.
2. ¿Considera determinante la dirección del Juez para lograr que las partes logren conciliar? ¿Cómo debería ser su participación?	Sin el rol protagonista del juez y su direccionamiento para la realización de la fase de conciliación es fundamental pero por las partes mismas.
3. ¿Considera determinante la intervención del abogado para lograr que las partes logren conciliar? ¿Cómo debería ser su participación?	La intervención del abogado es determinante en las partes que muchas veces desconocen de lo que trata el mecanismo de conciliación.

<p>4. ¿Considera que existe una predisposición litigiosa de los abogados en el Perú que no favorece la eficacia de la conciliación judicial?</p>	<p>En su mayoría los abogados tienden a que sus argumentos primen sobre los de su contendor para al final del proceso demostrar a su patrocinador de que ellos tenían la razón.</p>
<p>5. ¿Considera que de notarse una conducta que no favorece a la conciliación judicial, el Juez podría sancionar al abogado?</p>	<p>Toda conducta antieética que no favorezca al proceso conciliatorio es sancionable.</p>
<p>Objetivo Específicos 3</p>	<p>Analizar la posibilidad de utilizar otros mecanismos alternativos que permitirían lograr resolver el conflicto laboral en el menor tiempo posible.</p>
<p>1. ¿Conoce usted el tiempo que demora en resolverse un proceso laboral en promedio en el Perú?</p>	<p>Un proceso laboral en el Perú tarda en promedio dos años por las constantes dilaciones dentro del proceso.</p>
<p>2. ¿Considera que este tiempo es el esperado o debería haber mayor celeridad al momento de resolver la pretensión laboral?</p>	<p>Se considera que el tiempo que hoy en día se resuelve los casos laborales son muy prolongados y debería haber mayor celeridad en su resolución.</p>
<p>3. ¿De no resolverse de manera pronta el conflicto laboral, qué mecanismo alternativo podría ser eficaz para lograr el objetivo de resolver con celeridad?</p>	<p>El mejor mecanismo para una pronta solución al conflicto es la conciliación o cualquier medio alternativo, ya que se evita procesos onerosos y tediosos que van de durando de meses hasta años.</p>
<p>4. ¿Conoce la existencia de otros mecanismos en el derecho comparado que permitan resolver los conflictos laborales en el menor tiempo posible?</p>	<p>Que, el mecanismo más empleado en las diversas legislaciones es la conciliación y también el arbitraje de forma privada para resolver su controversia.</p>

ANEXO : INSTRUMENTOS DE TRABAJO DE CAMPO

GUIA DE ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS PARA ABOGADOS ESPECIALISTAS EN DERECHO LABOPRAL

Consentimiento informado: La entrevista a realizarse es para poder contribuir con la investigación de tesis de la alumnas: **Chavarry Ríos Luz Elena y Díaz Rojas Noella Tatiana** de la Universidad Cesar Vallejo, dicha investigación se titula, "Efectividad de la conciliación judicial en la resolución de conflictos según la nueva ley procesal del trabajo Chiclayo-2022", que tiene como objetivo determinar si es efectiva la conciliación judicial en la resolución de conflictos según la nueva ley procesal del trabajo Chiclayo, de ahí que la información será solo para uso académico y se mantendrá la confidencialidad del entrevistado.

Datos Generales del entrevistado:

Nombre y Apellido: William Orisco Galeo ICAL 2014

Sexo: M F

Edad: 45

Profesión : Abogado

Categorías 1: conciliación judicial

Categorías 2: Resolución de conflictos según Nueva Ley Procesal del Trabajo

Objetivo Específicos

Objetivo Específicos 1	Analizar la naturaleza de la audiencia de conciliación según la nueva ley procesal del trabajo y si es esta es eficaz
1. ¿Cuál es la naturaleza de la audiencia de conciliación según la nueva ley procesal del trabajo?	<u>Su naturaleza es la conclusión y celeración de las controversias surgidas entre las partes, llegando a acuerdos salomónicos</u>

2. ¿El diseño actual de la audiencia de conciliación en el proceso laboral, resulta eficaz?	No es eficaz debido a que el diseño obligatorio de la audiencia de conciliación da lugar a que se a constituido en una fase de mero trámite para continuar con el proceso
3. ¿Considera que la conciliación judicial, favorece a la celeridad y economía procesal?	La conciliación judicial favorece la economía procesal, siempre que se llegue a un acuerdo conciliatorio entre las partes esto es traducido en ahorro de tiempo y dinero.
4. ¿Qué consideraciones se deberían tener al momento de diseñar una audiencia de conciliación en sede judicial para lograr su eficacia?	Tener en cuenta que la conciliación no puede ser obligatoria, si no mas bien optativa en el que las partes son orientadas hacia el logro de un acuerdo
Objetivo Específicos 2	Identificar la eficacia de la conciliación judicial en la resolución de conflictos según la nueva ley procesal del trabajo.
1. ¿Considera usted que la audiencia de conciliación en el proceso ordinario o abreviado laboral es eficaz?	La audiencia de conciliación no viene siendo eficaz, debido a que no esta consiguiendo los objetivos deseados dentro del proceso laboral.
2. ¿Considera determinante la dirección del Juez para lograr que las partes logren conciliar? ¿Cómo debería ser su participación?	El impulso del juez es fundamental dentro del proceso para que las partes concilien ya que sin esto se perdería eficacia en la fase de la audiencia de conciliación
3. ¿Considera determinante la intervención del abogado para lograr que las partes logren conciliar? ¿Cómo debería ser su participación?	La intervención del abogado es determinante para lograr conciliar por el grado de confianza que tienen las partes hacia su patrocinador y que conían poder lograr una buena solución

<p>4. ¿Considera que existe una predisposición litigiosa de los abogados en el Perú que no favorece la eficacia de la conciliación judicial?</p>	<p>La cultura litigiosa no solo esta en las partes sino en los abogados que quieren demostrar la supremacía de su colegio, que gozan de mayor preparación y pueden sacar adelante sus teorías dentro del proceso</p>
<p>5. ¿Considera que de notarse una conducta que no favorece a la conciliación judicial, el Juez podría sancionar al abogado?</p>	<p>Si se detecta una conducta que este al acuerdo considero el juez valorara si esta es justificada para su correspondiente sanción</p>
<p>Objetivo Específicos 3</p>	<p>Analizar la posibilidad de utilizar otros mecanismos alternativos que permitirían lograr resolver el conflicto laboral en el menor tiempo posible.</p>
<p>1. ¿Conoce usted el tiempo que demora en resolverse un proceso laboral en promedio en el Perú?</p>	<p>El promedio de los procesos laborales en los juzgados es de año y medio a dos años para que se resuelva en primera instancia</p>
<p>2. ¿Considera que este tiempo es el esperado o debería haber mayor celeridad al momento de resolver la pretensión laboral?</p>	<p>Los plazos con que se resuelven los casos laborales violaron los principios de celeridad procesal, puesto que son demasiado prolongados para la obtención de justicia.</p>
<p>3. ¿De no resolverse de manera pronta el conflicto laboral, qué mecanismo alternativo podría ser eficaz para lograr el objetivo de resolver con celeridad?</p>	<p>Los casos se solucionarían rápida o través de la conciliación son pocas, pero a la larga son los más beneficiosos por cuanto hay ahorro en tiempo y dinero.</p>
<p>4. ¿Conoce la existencia de otros mecanismos en el derecho comparado que permitan resolver los conflictos laborales en el menor tiempo posible?</p>	<p>En Chile es el acuerdo entre las partes siendo también muy difundido el arbitraje.</p>

ANEXO : INSTRUMENTOS DE TRABAJO DE CAMPO

GUIA DE ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS PARA ABOGADOS ESPECIALISTAS EN DER.ECHO LABORAL

Consentimiento informado: La entrevista a realizarse es para poder contribuir con la investigación de tesis de la alumna **Chavarry Rios Luz Etena y Diaz Rojas Noella Tatiana** de la Universidad Cesar Vallejo. dicha investigación se titula "Efectividad de la conciliación judicial en la resolución de conflictos según la nueva ley procesal del trabajo Chidayo, de ahí que la información será solo para uso académico y se mantendrá la confidencialidad del entrevistado.

Datos Generales del entrevistado:

Nombre y Apellido: **Carlos Eduardo Delgado Alque** DNI: **5136**

Sexo: M F

Edad: **JS**

Profesión:

Categorías 1: conciliación judicial

Categorías 2: Resolución de conflictos según Nueva Ley Procesal del Trabajo

Objetivos Específicos

Objetivo Específico 1

Analizar la naturaleza de la audiencia de conciliación según la nueva ley procesal del trabajo y determinar si esta es efectiva

¿Cuál es la naturaleza de la audiencia de conciliación según la nueva ley procesal del trabajo?

ES CONSTITUIDA EN UN MECANISMO ALTERNATIVO DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS ENTRE LAS PARTES QUE QUIEREN EVITAR EL PROCESO ORDINARIO Y LARGO DEL PODER JUDICIAL.

2. ¿El diseño actual de la audiencia de conciliación en el proceso laboral, resulta eficaz?	No resulta ser eficaz, debido a factores como la falta de preparación del juez para llevar a cabo las audiencias de conciliación.
3. ¿Considera que la conciliación judicial, favorece a la celeridad y economía procesal?	La economía y celeridad es favorecida por la conciliación en el sentido que hay un menor gasto de tiempo, esfuerzo y dinero, que en el conflicto remite en la primera fase del proceso.
4. ¿Qué consideraciones se deberían tener al momento de diseñar una audiencia de conciliación en sede judicial para lograr su eficacia?	Se debe considerar que los jueces laborales sean especialistas o estar capacitados en temas conciliatorios.
Objetivo Específicos 2	Identificar la eficacia de la conciliación judicial en la resolución de conflictos según la nueva ley procesal del trabajo.
1. ¿Considera usted que la audiencia de conciliación en el proceso ordinario o abreviado laboral es eficaz?	La audiencia de conciliación no es eficaz, debido a que en casi todas las cases no logra la pronta solución del conflicto y así demorando la solución como proceso.
2. ¿Considera determinante la dirección del Juez para lograr que las partes logren conciliar? ¿Cómo debería ser su participación?	La dirección del juez debe estar dentro de todo el proceso. Pero se vuelve determinante para lograr los acuerdos conciliatorios.
3. ¿Considera determinante la intervención del abogado para lograr que las partes logren conciliar? ¿Cómo debería ser su participación?	Es fundamental la intervención del abogado, por cuanto son los abogados no solamente antes de llegar a la fase de conciliación, sino durante ella y después.

<p>4. ¿Considera que existe una predisposición litigiosa de los abogados en el Perú que no favorece la eficacia de la conciliación judicial?</p>	<p>En nuestro país los abogados tienen predisposición litigiosa por cuanto consideran que un caso ganado les hace buenos en cuanto a su honorarios, por lo que siempre prefieren seguir con el proceso a conciliar.</p>
<p>5. ¿Considera que de notarse una conducta que no favorece a la conciliación judicial, el Juez podría sancionar al abogado?</p>	<p>De advertirse una conducta que este realizar la conciliación por parte del abogado, estaría violando el código de ética por cuanto el juez debe emitir la sentencia correspondiente.</p>
<p>Objetivo Específicos 3</p>	<p>Analizar la posibilidad de utilizar otros mecanismos alternativos que permitirían lograr resolver el conflicto laboral en el menor tiempo posible.</p>
<p>1. ¿Conoce usted el tiempo que demora en resolverse un proceso laboral en promedio en el Perú?</p>	<p>El promedio para que se resuelvan los casos en el Perú, va de un año en los casos arbitrados y de dos en el proceso ordinario.</p>
<p>2. ¿Considera que este tiempo es el esperado o debería haber mayor celeridad al momento de resolver la pretensión laboral?</p>	<p>El tiempo esperado para la resolución de un conflicto, es lo más pronto posible y no el plazo con el que se viene resolviendo los diferentes casos laborales.</p>
<p>3. ¿De no resolverse de manera pronta el conflicto laboral, qué mecanismo alternativo podría ser eficaz para lograr el objetivo de resolver con celeridad?</p>	<p>Tomando como premisa que la justicia tardía no es justicia es mejor optar por un mecanismo de solución rápida como la conciliación.</p>
<p>4. ¿Conoce la existencia de otros mecanismos en el derecho comparado que permitan resolver los conflictos laborales en el menor tiempo posible?</p>	<p>La negociación en algunas legislaciones como en México es propiamente para llegar a un acuerdo.</p>

ANEXO : INSTRUMENTOS DE TRABAJO DE CAMPO

GUIA DE ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS PARA ABOGADOS
ESPECIALISTAS EN DERECHO LABOPRAL

Consentimiento informado: La entrevista a realizarse es para poder contribuir con la investigación de tesis de la alumnas: **Chavarry Ríos Luz Elena y Díaz Rojas Noelia Tatiana** de la Universidad Cesar Vallejo, dicha investigación se titula, "Efectividad de la conciliación judicial en la resolución de conflictos según la nueva ley procesal del trabajo Chiclayo-2022", que tiene como objetivo determinar si es efectiva la conciliación judicial en la resolución de conflictos según la nueva ley procesal del trabajo Chiclayo, de ahí que la información será sólo para uso académico y se mantendrá la confidencialidad del entrevistado.

Datos Generales del entrevistado:

Nombre y Apellido: Walter Bernardo Tenes Vera ICAL: 3652Sexo: M F Edad: 48Profesión: Abogado

Categorías 1: conciliación judicial

Categorías 2: Resolución de conflictos según Nueva Ley Procesal del Trabajo

Objetivo Específicos

Objetivo Específicos 1	Analizar la naturaleza de la audiencia de conciliación según la nueva ley procesal del trabajo y si es esta es eficaz
1. ¿Cuál es la naturaleza de la audiencia de conciliación según la nueva ley procesal del trabajo?	<u>su naturaleza es constituirse en una alternativa rápida y económica para los justiciables que quieren resolver sus conflictos mediante el acuerdo</u>

2. ¿El diseño actual de la audiencia de conciliación en el proceso laboral, resulta eficaz?	No es eficaz, por cuanto el diseño de la audiencia, no da resultados de por sí solos, para su eficacia depende de otros factores como es la situación jurídica de las partes, grado de conflicto y la conciliación de fe de parte de los litigantes. Hay en día la conciliación no viene favoreciendo a la economía y celeridad procesal debido a que son muy pocos los casos que llegan a un concilio conciliatorio y por el contrario en su mayoría continúan con el proceso.
3. ¿Considera que la conciliación judicial, favorece a la celeridad y economía procesal?	Hay en día la conciliación no viene favoreciendo a la economía y celeridad procesal debido a que son muy pocos los casos que llegan a un concilio conciliatorio y por el contrario en su mayoría continúan con el proceso.
4. ¿Qué consideraciones se deberían tener al momento de diseñar una audiencia de conciliación en sede judicial para lograr su eficacia?	Se debe considerar el grado de conflicto y de conciliación de la ciudadanía que va a acudir a un proceso judicial.
Objetivo Específicos 2	Identificar la eficacia de la conciliación judicial en la resolución de conflictos según la nueva ley procesal del trabajo.
1. ¿Considera usted que la audiencia de conciliación en el proceso ordinario o abreviado laboral es eficaz?	Es mínimamente eficaz la audiencia de conciliación, puesto que los intentos de acuerdos entre las partes son muy por debajo de lo esperado, que no se ve reflejado dentro de la gran demanda de resolución de conflictos laborales.
2. ¿Considera determinante la dirección del Juez para lograr que las partes logren conciliar? ¿Cómo debería ser su participación?	La dirección del proceso por parte del juez es determinante en la fase de conciliación por cuanto le permite controlar en todo momento la actividad que desarrollan las partes, siendo fundamental para persuadir y lograr los acuerdos.
3. ¿Considera determinante la intervención del abogado para lograr que las partes logren conciliar? ¿Cómo debería ser su participación?	El rol del abogado es determinante al momento de tomar las decisiones por las partes, por cuanto al momento de llegar a acuerdos es el abogado quien lo aconseja para decidir o no sobre las diferentes opciones.

4. ¿Considera que existe una predisposición Ufig'osa de

As:....., s.e.tlv

Por parte de parte de

abogados an el Peru que favorece la eficacia de conciliación

de Jlio, ue , , , #

Uchis, Proprietario Uddli

¿Considera que se notara una conducta que no favorece a la conciliación judicial, el Juez podria sancionar al abogado?

Las conductas de los abogados siempre deben favorecer el proceso y en la conciliación favorecer a que se denuncie el acuerdo y no por el contrario de obstaculizar y el deber tiene de sancionar.

Objetivo Especificos 3

Analizar la posibilidad de utilizar

otros mecanismos attema:tfve que permrt"mm lograr resolver el conflicto ilaboral -en ,al- menor tiempo posible.

1. ¿Con ce usted el tiempo que demora en r sojverse un p ace-so
Orn en promw 10 en,e ru.

1/f Ji o, dtll f/4

¿Considera que este tiempo es el esperado o debería haber mayor celeridad al momento de resolver la pretensión laboral?

El tiempo esperado por las justiciables es el mas corto tiempo posible para la resolución de su conflicto y no el de años como se viene dando puesto que la justicia tardia ya no es justicia.

3. ¿De nc resolvera,e de manera pronta el oo.ntnct-o laboral, que

'b ah, .l .h WuuufUD'!

mecan mo artemaHvo podria ser eficaz para lograr el o bjetivo de resolver con celeridad?

W. di/ JINNA

4. ¿Conoce la existencia de otros m canlsmos en el darecio

fa ' -/!'1' Ill:

comparado que permitan resolver / Jos confUctos faboraJe, sen el manor tiempo posible?

ANEXO : INSTRUMENTOS DE TRABAJO DE CAMPO

**GUIA DE ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS PARA ABOGADOS
ESPECIALISTAS EN DERECHO LABOPRAL**

Consentimiento informado: La entrevista a realizarse es para poder contribuir con la investigación de tesis de la alumnas: **Chavarry Ríos Luz Elena y Díaz Rojas Noelia Tatiana** de la Universidad Cesar Vallejo, dicha investigación se titula, "Efectividad de la conciliación judicial en la resolución de conflictos según la nueva ley procesal del trabajo Chiclayo-2022", que tiene como objetivo determinar si es efectiva la conciliación judicial en la resolución de conflictos según la nueva ley procesal del trabajo Chiclayo, de ahí que la información será solo para uso académico y se mantendrá la confidencialidad del entrevistado.

Datos Generales del entrevistado:

Nombre y Apellido: Dunia María Del Carmen ICAL: 4578

Sexo: M F

Edad: 34

Profesión : Abogada

Categorías 1: conciliación judicial

Categorías 2: Resolución de conflictos según Nueva Ley Procesal del Trabajo

Objetivo Específicos

Objetivo Específicos 1	Analizar la naturaleza de la audiencia de conciliación según la nueva ley procesal del trabajo y si es esta es eficaz
1. ¿Cuál es la naturaleza de la audiencia de conciliación según la nueva ley procesal del trabajo?	<u>Es ser un mecanismo obligatorio por el órgano jurisdiccional que quiere la solución rápida de los conflictos buscando el descongestionamiento judicial.</u>

2. ¿El diseño actual de la audiencia de conciliación en el proceso laboral, resulta eficaz?	La eficacia del diseño de conciliación es casi nula debido a la cultura de venganza que tienen en su mayoría de las partes que acuden a un proceso judicial.
3. ¿Considera que la conciliación judicial, favorece a la celeridad y economía procesal?	No se viene favoreciendo a estos principios fundamentales del proceso, por cuanto en casi todos los casos las partes quieren continuar con el proceso por su cultura de venganza y de venganza hacia su adversario procesal.
4. ¿Qué consideraciones se deberían tener al momento de diseñar una audiencia de conciliación en sede judicial para lograr su eficacia?	Mejorar en cuanto a la promoción de litigiosidad que tienen las partes a un proceso.
Objetivo Específicos 2	Identificar la eficacia de la conciliación judicial en la resolución de conflictos según la nueva ley procesal del trabajo.
1. ¿Considera usted que la audiencia de conciliación en el proceso ordinario o abreviado laboral es eficaz?	La eficacia de la audiencia de conciliación es con la consecución de los resultados para lo que fue prevista, este mecanismo alternativo que es la consecución de ciertos objetivos como la descarga procesal, económica y esto aún en términos generales no se ha logrado.
2. ¿Considera determinante la dirección del Juez para lograr que las partes logren conciliar? ¿Cómo debería ser su participación?	La atención que realiza el juez es de orientador para las partes a que lleguen a acuerdos conciliatorios durante la fase de conciliación.
3. ¿Considera determinante la intervención del abogado para lograr que las partes logren conciliar? ¿Cómo debería ser su participación?	El abogado en la fase de conciliación se convierte en un personaje subsidiario, no solo por las consultas que le realiza su patrocinado sino porque lo presencia en situaciones que le resultan perjudiciales.

4. ¿Considera que existe una predisposición litigiosa de los abogados en el Perú que no favorece la eficacia de la conciliación judicial?	<p>La cultura por parte de los abogados del prestigio que siempre les hace mantener quienes sostienen que pueden siempre imponer sus razones sobre sus colegas y que lo van a lograr en la sentencia judicial.</p>
5. ¿Considera que de notarse una conducta que no favorece a la conciliación judicial, el Juez podría sancionar al abogado?	<p>Las conductas de todos los abogados deben ser orientadas a conseguir la finalidad de la conciliación y de obtenerse lo contrario por el juez debe advertirse y sancionarse.</p>
Objetivo Especificos 3	<p>Analizar la posibilidad de utilizar otros mecanismos alternativos que permitirían lograr resolver el conflicto laboral en el menor tiempo posible.</p>
1. ¿Conoce usted el tiempo que demora en resolverse un proceso laboral en promedio en el Perú?	<p>El promedio que usó durante los casos en el proceso ordinario es de dos años para la resolución de primera instancia y de tres para obtener sentencia de firme (apreciación)</p>
2. ¿Considera que este tiempo es el esperado o debería haber mayor celeridad al momento de resolver la pretensión laboral?	<p>El tiempo en el que uno espera la resolución de su conflicto es el establecido por la ley, no es que se fije en el momento del proceso.</p>
3. ¿De no resolverse de manera pronta el conflicto laboral, qué mecanismo alternativo podría ser eficaz para lograr el objetivo de resolver con celeridad?	<p>La negociación, la mediación, la conciliación y el arbitraje como medios alternativos ante procesos largos y engorrosos son una buena opción para la pronta solución del conflicto.</p>
4. ¿Conoce la existencia de otros mecanismos en el derecho comparado que permitan resolver los conflictos laborales en el menor tiempo posible?	<p>En jurisdicciones más avanzadas y con un nivel cultural diferente los métodos de solución de conflictos están dando muy buenos resultados.</p>

ANEXO : INSTRUMENTOS DE TRABAJO DE CAMPO

GUIA DE ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS PARA ABOGADOS ESPECIALISTAS EN DERECHO LABOPRAL

Consentimiento informado: La entrevista a realizarse es para poder contribuir con la investigación de tesis de la alumnas: **Chavarry Ríos Luz Elena** y **Díaz Rojas Noella Tatiana** de la Universidad Cesar Vallejo, dicha investigación se titula, "Efectividad de la conciliación judicial en la resolución de conflictos según la nueva ley procesal del trabajo Chiclayo-2022", que tiene como objetivo determinar si es efectiva la conciliación judicial en la resolución de conflictos según la nueva ley procesal del trabajo Chiclayo, de ahí que la información será solo para uso académico y se mantendrá la confidencialidad del entrevistado.

Datos Generales del entrevistado:

Nombre y Apellido: Liliana Delgado Martinez ICAL: 2231

Sexo: M F

Edad: 41

Profesión : Abogada

Categorías 1: conciliación judicial

Categorías 2: Resolución de conflictos según Nueva Ley Procesal del Trabajo

Objetivo Específicos

Objetivo Específicos 1	Analizar la naturaleza de la audiencia de conciliación según la nueva ley procesal del trabajo y si es esta es eficaz
1. ¿Cuál es la naturaleza de la audiencia de conciliación según la nueva ley procesal del trabajo?	<u>Es el medio alternativo de solución de los conflictos dentro o fuera del proceso judicial</u>

2. ¿El diseño actual de la audiencia de conciliación en el proceso laboral, resulta eficaz?	No es eficaz; el diseño de la audiencia de conciliación por cuanto el índice de casos que llegan a acuerdos son escasos y no lo esperado como para descongestionar el sistema judicial.
3. ¿Considera que la conciliación judicial, favorece a la celeridad y economía procesal?	Sensiamo que si favorece a estos dos principios ya que es un mecanismo que tiene por objeto la pronta solución del conflicto, así se requieren los gastos y tiempo tanto para las partes y otras involucradas en el proceso.
4. ¿Qué consideraciones se deberían tener al momento de diseñar una audiencia de conciliación en sede judicial para lograr su eficacia?	Se debe considerar que el procedimiento incluya técnicas de solución del conflicto.
Objetivo Específicos 2	Identificar la eficacia de la conciliación judicial en la resolución de conflictos según la nueva ley procesal del trabajo.
1. ¿Considera usted que la audiencia de conciliación en el proceso ordinario o abreviado laboral es eficaz?	Al hablar de eficacia es conseguir el logro de los objetivos para los cuales fue requirido este mecanismo alternativo, el cual no se ve reflejado dentro del sistema judicial.
2. ¿Considera determinante la dirección del Juez para lograr que las partes logren conciliar? ¿Cómo debería ser su participación?	El papel del juez como del proceso es fundamental. Sobre todo al momento de direccionar o guiar a las partes, persuadiéndolas a llegar a acuerdos que pueden concluir con el proceso.
3. ¿Considera determinante la intervención del abogado para lograr que las partes logren conciliar? ¿Cómo debería ser su participación?	Es fundamental la intervención del abogado que conoce de temas de conciliación y no existe la mala fe de querer lucrarse con su participación y muy por el contrario lo orienta a llegar a un buen acuerdo y de forma rápida.

<p>4. ¿Considera que existe una predisposición litigiosa de los abogados en el Perú que no favorece la eficacia de la conciliación judicial?</p>	<p>La estructura de impiedad por parte de los abogados se debe a muchos factores. Uno de ellos es la corrupción dentro del sistema que imposibilita llegar a los acuerdos rápidos y muy por el contrario se busca dilatar los procesos.</p>
<p>5. ¿Considera que de notarse una conducta que no favorece a la conciliación judicial, el Juez podría sancionar al abogado?</p>	<p>Los profesionales estamos sujetos a conductas exigibles como del proceso y de no haberlo estamos faltando al código de ética profesional lo cual debe ser sancionada.</p>
<p>Objetivo Específicos 3</p>	<p>Analizar la posibilidad de utilizar otros mecanismos alternativos que permitirían lograr resolver el conflicto laboral en el menor tiempo posible.</p>
<p>1. ¿Conoce usted el tiempo que demora en resolverse un proceso laboral en promedio en el Perú?</p>	<p>El promedio que duran los procesos hasta antes de la sentencia era de un año y medio para el proceso abreviado y de dos para el proceso ordinario. Situación que es incierta para la fecha.</p>
<p>2. ¿Considera que este tiempo es el esperado o debería haber mayor celeridad al momento de resolver la pretensión laboral?</p>	<p>El tiempo hoy en día para la resolución de un conflicto mediante sentencia es mayor a dos años siendo que en muchos casos por lo largo del proceso se hace por algunos de los partes.</p>
<p>3. ¿De no resolverse de manera pronta el conflicto laboral, qué mecanismo alternativo podría ser eficaz para lograr el objetivo de resolver con celeridad?</p>	<p>A raíz de que los procesos para su resolución demoran años congestionando al sistema judicial es que se ha pensado la conciliación que bien empleada y en circunstancias favorables resolverían pronto el conflicto.</p>
<p>4. ¿Conoce la existencia de otros mecanismos en el derecho comparado que permitan resolver los conflictos laborales en el menor tiempo posible?</p>	<p>En la legislación comparada también la conciliación es muy difundida como modo de solución de conflictos.</p>

ANEXO : INSTRUMENTOS DE TRABAJO DE CAMPO

GUIA DE ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS PARA ABOGADOS ESPECIALISTAS EN DERECHO LABOPRAL

Consentimiento informado: La entrevista a realizarse es para poder contribuir con la investigación de tesis de la alumnas: **Chavarry Ríos Luz Elena y Díaz Rojas Noella Tatiana** de la Universidad Cesar Vallejo, dicha investigación se titula, "Efectividad de la conciliación judicial en la resolución de conflictos según la nueva ley procesal del trabajo Chiclayo-2022", que tiene como objetivo determinar si es efectiva la conciliación judicial en la resolución de conflictos según la nueva ley procesal del trabajo Chiclayo, de ahí que la información será solo para uso académico y se mantendrá la confidencialidad del entrevistado.

Datos Generales del entrevistado:

Nombre y Apellido: *Cerros Mellin Díaz Julón ICAJ: 5625*

Sexo: M F

Edad: *34*

Profesión : *Abogado*

Categorías 1: conciliación judicial

Categorías 2: Resolución de conflictos según Nueva Ley Procesal del Trabajo

Objetivo Específicos

Objetivo Específicos 1	Analizar la naturaleza de la audiencia de conciliación según la nueva ley procesal del trabajo y si es esta es eficaz
1. ¿Cuál es la naturaleza de la audiencia de conciliación según la nueva ley procesal del trabajo?	<i>Es vital de un medio alternativo a los justiciables para la pronta solución de su caso.</i>

2. ¿El diseño actual de la audiencia de conciliación en el proceso laboral, resulta eficaz?

No siendo siendo estas el objeto de la audiencia de conciliación que deben manejar los magistrados al momento de decretar la audiencia para poder arribar a un acuerdo conciliatorio.

3. i., Considera que la conciliación Judicial, favorece a la celeridad y economía procesal?

4-iiV

4. ¿Que consideraciones se deberían tener al momento de diseñar una audiencia de conciliación en sede Judicial para lograr su eficacia?

El objetivo de la audiencia de conciliación es la resolución de conflictos según la nueva ley procesal del trabajo.

Objetivo Específicos 2

Identificar eficacia de la conciliación Judicial en la resolución de conflictos según la nueva ley procesal del trabajo.

1. i., Considera usted que la audiencia de conciliación en el proceso laboral, resulta eficaz?

1: t k

2. i., Considera que la determinación de la dirección del Juez para lograr que las partes logren conciliar? Como debería ser su participación?

Es determinante que el abogado intervenga de buena fe para lograr que las partes lleguen a acuerdos, haciéndoles conocer de la importancia de esta fase que evita el engorroso proceso judicial.

participacion?

<p>4. ¿Considera que existe una predisposición litigiosa de los abogados en el Perú que no favorece la eficacia de la conciliación judicial?</p>	<p>La cultura del litigio en nuestro país y en especial en los abogados es debido a la poca preparación que tienen en temas de conciliación y consideraría mejor que se lleve el proceso.</p>
<p>5. ¿Considera que de notarse una conducta que no favorece a la conciliación judicial, el Juez podría sancionar al abogado?</p>	<p>Los abogados no pueden romper conductas en las establecidas en el código procesal y de advierte lo contrario estas deben ser sancionadas</p>
<p>Objetivo Específicos 3</p>	<p>Analizar la posibilidad de utilizar otros mecanismos alternativos que permitirían lograr resolver el conflicto laboral en el menor tiempo posible.</p>
<p>1. ¿Conoce usted el tiempo que demora en resolverse un proceso laboral en promedio en el Perú?</p>	<p>Hablar de promedio de la resolución de casos es algo incierto. Hay en día debido a factores como la pandemia, dilaciones procesales y problemas de sobrecarga procesal.</p>
<p>2. ¿Considera que este tiempo es el esperado o debería haber mayor celeridad al momento de resolver la pretensión laboral?</p>	<p>La pandemia ha incrementado aún más el tiempo de resolución del conflicto quedando totalmente rezagado el principio de celeridad procesal.</p>
<p>3. ¿De no resolverse de manera pronta el conflicto laboral, qué mecanismo alternativo podría ser eficaz para lograr el objetivo de resolver con celeridad?</p>	<p>Los mecanismos alternativos son la mejor solución para lograr una pronta resolución al conflicto</p>
<p>4. ¿Conoce la existencia de otros mecanismos en el derecho comparado que permitan resolver los conflictos laborales en el menor tiempo posible?</p>	<p>La mediación es un medio muy utilizado en legislaciones vecinas como México</p>

ANEXO : INSTRUMENTOS DE TRABAJO DE CAMPO

GUIA DE ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS PARA ABOGADOS ESPECIALISTAS EN DERECHO LABOPRAL

Consentimiento informado: La entrevista a realizarse es para poder contribuir con la investigación de tesis de la alumnas: **Chavarry Ríos Luz Elena** y **Díaz Rojas Noelia Tatiana** de la Universidad Cesar Vallejo, dicha investigación se titula, "Efectividad de la conciliación judicial en la resolución de conflictos según la nueva ley procesal del trabajo Chiclayo-2022", que tiene como objetivo determinar si es efectiva la conciliación judicial en la resolución de conflictos según la nueva ley procesal del trabajo Chiclayo, de ahí que la información será solo para uso académico y se mantendrá la confidencialidad del entrevistado.

Datos Generales del entrevistado:

Nombre y Apellido: FRWID JUDIOR Zapata Piscoya ICAL: 6829

Sexo: M X F

Edad: 32

Profesión : Abogado

Categorías 1: conciliación judicial

Categorías 2: Resolución de conflictos según Nueva Ley Procesal del Trabajo

Objetivo Específicos

Objetivo Específicos 1	Analizar la naturaleza de la audiencia de conciliación según la nueva ley procesal del trabajo y si es esta es eficaz
1. ¿Cuál es la naturaleza de la audiencia de conciliación según la nueva ley procesal del trabajo?	<u>Es construida en lo que necesario y voluntario entre las partes qd tienen una controversia y quieren una solución de manera amonca, pero rápida.</u>

2. ¿El diseño actual de la audiencia de conciliación en el proceso laboral, resulta eficaz?	No es eficaz, por cuanto no está diseñada con técnicas de comunicación y de negociación que lleven y orienten hacia un acuerdo consensuado.
3. ¿Considera que la conciliación judicial, favorece a la celeridad y economía procesal?	Que los resultados observados de la conciliación en cuanto a la celeridad y economía procesal no son muy notorios o significativos por cuanto solo muy pocas son las que se terminan en un acuerdo durante la fase de conciliación.
4. ¿Qué consideraciones se deberían tener al momento de diseñar una audiencia de conciliación en sede judicial para lograr su eficacia?	Considerar que las técnicas de comunicación obligatoriamente deben ser empleadas por los magistrados.
Objetivo Específicos 2	Identificar la eficacia de la conciliación judicial en la resolución de conflictos según la nueva ley procesal del trabajo.
1. ¿Considera usted que la audiencia de conciliación en el proceso ordinario o abreviado laboral es eficaz?	La conciliación es un mecanismo alternativo de solución rápida de los procesos, sin embargo a pesar de su eficacia por diversas causas como la poca importancia que se le da dentro del proceso, que han hecho que se pierda su eficacia.
2. ¿Considera determinante la dirección del Juez para lograr que las partes logren conciliar? ¿Cómo debería ser su participación?	La dirección es determinante en un proceso laboral al permitirle al juez avanzar con el proceso dentro de los parámetros establecidos para llegar a acuerdos conciliatorios.
3. ¿Considera determinante la intervención del abogado para lograr que las partes logren conciliar? ¿Cómo debería ser su participación?	La intervención del abogado es determinante el cual debe participar con el asesoramiento antes y durante la fase de conciliación.

<p>4. ¿Considera que existe una predisposición litigiosa de los abogados en el Perú que no favorece la eficacia de la conciliación judicial?</p>	<p>Los abogados tienen muy arraigado la ideología de que el proceso es la mejor forma para la consecución de su patrimonio, puesto que consideran siempre estar seguros de poder tener la razón</p>
<p>5. ¿Considera que de notarse una conducta que no favorece a la conciliación judicial, el Juez podría sancionar al abogado?</p>	<p>Que las conductas de los abogados deben sancionarse de conformidad con lo estipulado por el Código deontológico, y no por el contrario y de ser así el juez lo debe sancionar</p>
<p>Objetivo Específicos 3</p>	<p>Analizar la posibilidad de utilizar otros mecanismos alternativos que permitirían lograr resolver el conflicto laboral en el menor tiempo posible.</p>
<p>1. ¿Conoce usted el tiempo que demora en resolverse un proceso laboral en promedio en el Perú?</p>	<p>El promedio de la resolución de causas está en promedio hoy en día en todos los órganos es judicial debido a la pandemia por la COVID-19.</p>
<p>2. ¿Considera que este tiempo es el esperado o debería haber mayor celeridad al momento de resolver la pretensión laboral?</p>	<p>El primer de celeridad procesal garantiza una resolución pronta del proceso, sin embargo por causas ajenas como la pandemia esto se ha visto totalmente vulnerado.</p>
<p>3. ¿De no resolverse de manera pronta el conflicto laboral, qué mecanismo alternativo podría ser eficaz para lograr el objetivo de resolver con celeridad?</p>	<p>por excelencia los conflictos no se resuelven dentro del plazo de ley por ello se ha puesto mecanismos alternativos, que bien utilizados pueden resultar siendo eficaces</p>
<p>4. ¿Conoce la existencia de otros mecanismos en el derecho comparado que permitan resolver los conflictos laborales en el menor tiempo posible?</p>	<p>La adjudicación también en España es un buen medio de solución de conflictos</p>

ANEXO : INSTRUMENTOS DE TRABAJO DE CAMPO

GUIA DE ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS PARA ABOGADOS ESPECIALISTAS EN DERECHO LABOPRAL

Consentimiento informado: La entrevista a realizarse es para poder contribuir con la investigación de tesis de la alumnas: **Chavarry Ríos Luz Elena** y **Díaz Rojas Noelia Tatiana** de la Universidad Cesar Vallejo, dicha investigación se titula, "Efectividad de la conciliación judicial en la resolución de conflictos según la nueva ley procesal del trabajo Chiclayo-2022", que tiene como objetivo determinar si es efectiva la conciliación judicial en la resolución de conflictos según la nueva ley procesal del trabajo Chiclayo, de ahí que la información será solo para uso académico y se mantendrá la confidencialidad del entrevistado.

Datos Generales del entrevistado:

Nombre y Apellido: Jorge Luis Mechañ Selden..... ICAJI 1635

Sexo: M F

Edad: 51

Profesión : Abogado.....

Categorías 1: conciliación judicial

Categorías 2: Resolución de conflictos según Nueva Ley Procesal del Trabajo

Objetivo Específicos

Objetivo Específicos 1	Analizar la naturaleza de la audiencia de conciliación según la nueva ley procesal del trabajo y si es esta es eficaz
1. ¿Cuál es la naturaleza de la audiencia de conciliación según la nueva ley procesal del trabajo?	<u>SU naturaleza es constituirse en un medio alternativo dentro del proceso judicial poniendo fin al mismo, mediante un mecanismo especial como es el acuerdo conciliatorio</u>

2. ¿El diseño actual de la audiencia de conciliación en el proceso laboral, resulta eficaz?	No viene siendo eficaz el diseño debido a que los magistrados al momento de desarrollar la A. no están capacitados en cuanto a técnicas de comunicación y negociación q' faciliten llegar a un acuerdo.
3. ¿Considera que la conciliación judicial, favorece a la celeridad y economía procesal?	La celeridad y la economía procesal no están logrando los resultados esperados, por la implementación del mecanismo de conciliación por cuanto no son muchas las cosas que se concilian y la sobrecarga procesal sigue en incremento.
4. ¿Qué consideraciones se deberían tener al momento de diseñar una audiencia de conciliación en sede judicial para lograr su eficacia?	Considerar que como requisito indispensable para ser mayoritario en temas de conciliación este preparado en materia conciliatoria.
Objetivo Específicos 2	Identificar la eficacia de la conciliación judicial en la resolución de conflictos según la nueva ley procesal del trabajo.
1. ¿Considera usted que la audiencia de conciliación en el proceso ordinario o abreviado laboral es eficaz?	La eficacia de la audiencia de conciliación se ha perdido por factores, que han ocasionado que en su mayoría las cosas terminen en una sentencia, ya sea por la falta de imparcialidad o poca ética de los jueces profesionales.
2. ¿Considera determinante la dirección del Juez para lograr que las partes logren conciliar? ¿Cómo debería ser su participación?	La dirección del juez dentro del proceso es para que las partes concilien y q' es determinante, por cuanto se convierte en el personaje principal cuya responsabilidad es sacar adelante la fase conciliatoria con el fin de su objetivo que es el acuerdo conciliatorio.
3. ¿Considera determinante la intervención del abogado para lograr que las partes logren conciliar? ¿Cómo debería ser su participación?	El abogado es el asesor de su patrocinado y debe de intervenir en todo momento para lograr acuerdos que mas le beneficien a su patrocinado.

<p>4. ¿Considera que existe una predisposición litigiosa de los abogados en el Perú que no favorece la eficacia de la conciliación judicial?</p>	<p>La litigiosidad de los abogados es muchas veces contagiada por las partes que llegan ellos, con una predisposición de "llegar hasta las últimas consecuencias" y el abogado acaba siempre su percepción.</p>
<p>5. ¿Considera que de notarse una conducta que no favorece a la conciliación judicial, el Juez podría sancionar al abogado?</p>	<p>Todo abogado debe garantizar el buen funcionamiento de justicia como lo indica la ética, el cual de no hacerlo debe ser sancionado por el juez.</p>
<p>Objetivo Específicos 3</p>	<p>Analizar la posibilidad de utilizar otros mecanismos alternativos que permitirían lograr resolver el conflicto laboral en el menor tiempo posible.</p>
<p>1. ¿Conoce usted el tiempo que demora en resolverse un proceso laboral en promedio en el Perú?</p>	<p>Podemos decir que hoy en día es incierta la resolución de un caso ya que puede ir desde un día hasta tres o tres días de acuerdo al caso se vayan dando las etapas y diligencias procesales.</p>
<p>2. ¿Considera que este tiempo es el esperado o debería haber mayor celeridad al momento de resolver la pretensión laboral?</p>	<p>Los plazos establecidos por ley, son lo que los justiciables esperan para la resolución de sus conflictos, sin embargo han quedado en una utopía dentro del proceso laboral.</p>
<p>3. ¿De no resolverse de manera pronta el conflicto laboral, qué mecanismo alternativo podría ser eficaz para lograr el objetivo de resolver con celeridad?</p>	<p>Siendo se utilizan los mecanismos alternativos para solucionar un conflicto pueden resultar ser eficaces para una pronta resolución en conflicto.</p>
<p>4. ¿Conoce la existencia de otros mecanismos en el derecho comparado que permitan resolver los conflictos laborales en el menor tiempo posible?</p>	<p>La mediación es Colombia es muy empleada como método de solución alternativa.</p>

ANEXO : INSTRUMENTOS DE TRABAJO DE CAMPO

GUIA DE ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS PARA ABOGADOS ESPECIALISTAS EN DERECHO LABOPRAL

Consentimiento informado: La entrevista a realizarse es para poder contribuir con la investigación de tesis de la alumnas: **Chavarry Ríos Luz Elena** y **Díaz Rojas Noelia Tatiana** de la Universidad Cesar Vallejo, dicha investigación se titula, "Efectividad de la conciliación judicial en la resolución de conflictos según la nueva ley procesal del trabajo Chiclayo-2022", que tiene como objetivo determinar si es efectiva la conciliación judicial en la resolución de conflictos según la nueva ley procesal del trabajo Chiclayo, de ahí que la información será solo para uso académico y se mantendrá la confidencialidad del entrevistado.

Datos Generales del entrevistado:

Nombre y Apellido: Esmeralda Guissela Galdos Peraltz

Sexo: M F

Edad: 47

Profesión : Abogada

Categorías 1: conciliación judicial

Categorías 2: Resolución de conflictos según Nueva Ley Procesal del Trabajo

Objetivo Específicos

Objetivo Específicos 1	Analizar la naturaleza de la audiencia de conciliación según la nueva ley procesal del trabajo y si es esta es eficaz
1. ¿Cuál es la naturaleza de la audiencia de conciliación según la nueva ley procesal del trabajo?	<u>Su naturaleza es constituirse en una fórmula de solución rápida dentro del proceso que evite el largo camino procesal y la sobrecarga laboral</u>

2. ¿El diseño actual de la audiencia de conciliación en el proceso laboral, resulta eficaz?	<i>No es eficaz, por cuanto las juezes no dan la importancia a la fase de conciliación, no desarrollando su papel protagónico y cumplen simplemente con una fase más del proceso.</i>
3. ¿Considera que la conciliación judicial, favorece a la celeridad y economía procesal?	<i>Que, la celeridad se logra al realizar un impulso de proceso por parte del juez para llegar a un acuerdo conciliatorio siendo que hasta el papel protagónico asignado por la ley se está cumpliendo, sin embargo, si se cumple, se debe cumplir, si no cumplir.</i>
4. ¿Qué consideraciones se deberían tener al momento de diseñar una audiencia de conciliación en sede judicial para lograr su eficacia?	<i>Que, la audiencia de conciliación quede gravada en auto y auto de forma obligatoria.</i>
Objetivo Específicos 2	Identificar la eficacia de la conciliación judicial en la resolución de conflictos según la nueva ley procesal del trabajo.
1. ¿Considera usted que la audiencia de conciliación en el proceso ordinario o abreviado laboral es eficaz?	<i>La solución rápida de los conflictos es la finalidad de la audiencia de conciliación dentro de los procesos. Sin embargo, solo es un acto obligatorio para continuar con el proceso, sin agotar los principios fundamentales hacia una solución como la celeridad y economía procesal.</i>
2. ¿Considera determinante la dirección del Juez para lograr que las partes logren conciliar? ¿Cómo debería ser su participación?	<i>La dirección del juez es fundamental por cuanto le permite llevar a cabo sus facultades sin limitarse si no dentro de lo establecido por ley que le pone límites y no así que este se convierta en un personaje arbitrario que ocasiona excesos.</i>
3. ¿Considera determinante la intervención del abogado para lograr que las partes logren conciliar? ¿Cómo debería ser su participación?	<i>La intervención del abogado es determinante no solamente para hacer entender las diferencias sino las consecuencias de este.</i>

<p>4. ¿Considera que existe una predisposición litigiosa de los abogados en el Perú que no favorece la eficacia de la conciliación judicial?</p>	<p>La litigiosidad por parte de los abogados impide que se eleccione la conciliación, debido a que se ha tomado a la fase conciliatoria como simplemente un trámite de formalidad para continuar con el proceso.</p>
<p>5. ¿Considera que de notarse una conducta que no favorece a la conciliación judicial, el Juez podría sancionar al abogado?</p>	<p>Los abogados son prestadores de sus servicios profesionales, pero no para sus intereses sino que estas conductas se rigen por un código de ética y de valores que garantizan no solamente la conducta del abogado sino la buena administración de justicia.</p>
<p>Objetivo Específicos 3</p>	<p>Analizar la posibilidad de utilizar otros mecanismos alternativos que permitirían lograr resolver el conflicto laboral en el menor tiempo posible.</p>
<p>1. ¿Conoce usted el tiempo que demora en resolverse un proceso laboral en promedio en el Perú?</p>	<p>Hay en día podemos decir que el promedio de la resolución de casos es mayor que antes, hoy en día la mayoría de casos en promedio sobre pasa los dos años.</p>
<p>2. ¿Considera que este tiempo es el esperado o debería haber mayor celeridad al momento de resolver la pretensión laboral?</p>	<p>El plazo esperado es el que se establece dentro de lo establecido en la ley, y no el actual que es un plazo incierto.</p>
<p>3. ¿De no resolverse de manera pronta el conflicto laboral, qué mecanismo alternativo podría ser eficaz para lograr el objetivo de resolver con celeridad?</p>	<p>Las disposiciones excesivas, han llevado a tomar mecanismos alternativos como lo conciliación y utilización debidamente para regular ser muy eficaz.</p>
<p>4. ¿Conoce la existencia de otros mecanismos en el derecho comparado que permitan resolver los conflictos laborales en el menor tiempo posible?</p>	<p>Los diferentes países adelantados dan buenos resultados siempre que sean bien empleados.</p>

ANEXO : INSTRUMENTOS DE TRABAJO DE CAMPO

GUIA DE ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS PARA ABOGADOS ESPECIALISTAS EN DERECHO LABOPRAL

Consentimiento informado: La entrevista a realizarse es para poder contribuir con la investigación de tesis de la alumnas: **Chavarry Ríos Luz Elena** y **Díaz Rojas Noella Tatiana** de la Universidad Cesar Vallejo, dicha investigación se titula, "Efectividad de la conciliación judicial en la resolución de conflictos según la nueva ley procesal del trabajo Chiclayo-2022", que tiene como objetivo determinar si es efectiva la conciliación judicial en la resolución de conflictos según la nueva ley procesal del trabajo Chiclayo, de ahí que la información será solo para uso académico y se mantendrá la confidencialidad del entrevistado.

Datos Generales del entrevistado:

Nombre y Apellido: *Karina Beatriz Ramirez Mimbela ICAL: 8724*

Sexo: M F

Edad: *46*

Profesión : *Abogada*

Categorías 1: conciliación judicial

Categorías 2: Resolución de conflictos según Nueva Ley Procesal del Trabajo

Objetivo Específicos

Objetivo Específicos 1	Analizar la naturaleza de la audiencia de conciliación según la nueva ley procesal del trabajo y si es esta es eficaz
1. ¿Cuál es la naturaleza de la audiencia de conciliación según la nueva ley procesal del trabajo?	<i>Es un medio alternativo dentro del proceso, que tiende a llegar al acuerdo y la solución del conflicto mediante el acuerdo conciliatorio</i>

2. ¿El diseño actual de la audiencia de conciliación en el proceso laboral, resulta eficaz?	No es eficaz, debido no solamente a su diseño si no a factores como la cultura de litigiosidad de las partes y también por la falta de ética de los abogados quienes se sienten guerdos hasta de sus fe.
3. ¿Considera que la conciliación judicial, favorece a la celeridad y economía procesal?	La economía procesal aún no se ve reflejada dentro del órgano judicial puesto q' la solución procesal no es ágil y se necesita más personal y tiempo para la resolución de ciertos casos dentro del sistema judicial.
4. ¿Qué consideraciones se deberían tener al momento de diseñar una audiencia de conciliación en sede judicial para lograr su eficacia?	Se debe evaluar la conducta ética del abogado durante el proceso conciliatorio.
Objetivo Específicos 2	Identificar la eficacia de la conciliación judicial en la resolución de conflictos según la nueva ley procesal del trabajo.
1. ¿Considera usted que la audiencia de conciliación en el proceso ordinario o abreviado laboral es eficaz?	La eficacia es el logro de los objetivos para los que fue legislado este mecanismo procesal como es la celeridad y por ende descongestión del sistema judicial sin embargo, son pocos los jueces que logran arbitrar sus asuntos debido a la poca importancia e preparación que estos tienen sobre dichos procedimientos.
2. ¿Considera determinante la dirección del Juez para lograr que las partes logren conciliar? ¿Cómo debería ser su participación?	La dirección del juez es fundamental por cuanto orienta en los términos procesales que desconocen las partes.
3. ¿Considera determinante la intervención del abogado para lograr que las partes logren conciliar? ¿Cómo debería ser su participación?	La intervención del abogados es fundamental en el asesoramiento sobre la conciliación para que tome decisiones informadas.

<p>4. ¿Considera que existe una predisposición litigiosa de los abogados en el Perú que no favorece la eficacia de la conciliación judicial?</p>	<p><i>Que los abogados muchas veces piensan que la fase de conciliación es una pérdida de tiempo, en el que se tiene que acudir por cuestiones de obligación</i></p>
<p>5. ¿Considera que de notarse una conducta que no favorece a la conciliación judicial, el Juez podría sancionar al abogado?</p>	<p><i>La administración de justicia depende de varias operaciones de las cuales esta involucrado el abogado, para lograr una correcta administración de justicia en cualquier proceso, ni contrarios a lo dispuesto en la ley</i></p>
<p>Objetivo Específicos 3</p>	<p>Analizar la posibilidad de utilizar otros mecanismos alternativos que permitirían lograr resolver el conflicto laboral en el menor tiempo posible.</p>
<p>1. ¿Conoce usted el tiempo que demora en resolverse un proceso laboral en promedio en el Perú?</p>	<p><i>Los casos resueltos con prontitud son muy escasos y en su mayoría tardan más de un año debido a factores como la sobrecarga procesal y falta de disponibilidad de personal.</i></p>
<p>2. ¿Considera que este tiempo es el esperado o debería haber mayor celeridad al momento de resolver la pretensión laboral?</p>	<p><i>El plazo que se espera hoy en día es un plazo menor dentro del sistema judicial por cuanto depende de tres factores para la resolución de la controversia</i></p>
<p>3. ¿De no resolverse de manera pronta el conflicto laboral, qué mecanismo alternativo podría ser eficaz para lograr el objetivo de resolver con celeridad?</p>	<p><i>Uno de los mecanismos que se dan celeridad en la resolución del conflicto es la conciliación.</i></p>
<p>4. ¿Conoce la existencia de otros mecanismos en el derecho comparado que permitan resolver los conflictos laborales en el menor tiempo posible?</p>	<p><i>Los medios alternativos que dan buenos resultados en una legislación no pueden servir que vaya a fundarse en una legislación</i></p>

ANEXO : INSTRUMENTOS DE TRABAJO DE CAMPO

GUIA DE ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS PARA ABOGADOS
ESPECIALISTAS EN DERECHO LABOPRAL

Consentimiento informado: La entrevista a realizarse es para poder contribuir con la investigación de tesis de la alumnas: **Chavarry Ríos Luz Elena y Díaz Rojas Noelia Tatiana** de la Universidad Cesar Vallejo, dicha investigación se titula, "Efectividad de la conciliación judicial en la resolución de conflictos según la nueva ley procesal del trabajo Chiclayo-2022", que tiene como objetivo determinar si es efectiva la conciliación judicial en la resolución de conflictos según la nueva ley procesal del trabajo Chiclayo, de ahí que la información será solo para uso académico y se mantendrá la confidencialidad del entrevistado.

Datos Generales del entrevistado:

Nombre y Apellido: *Alvin Leroy Rengifo Orozco* ICAL: *3132*Sexo: M FEdad: *42*Profesión : *Abogado*

Categorías 1: conciliación judicial

Categorías 2: Resolución de conflictos según Nueva Ley Procesal del Trabajo

Objetivo Específicos

Objetivo Específicos 1	Analizar la naturaleza de la audiencia de conciliación según la nueva ley procesal del trabajo y si es esta es eficaz
1. ¿Cuál es la naturaleza de la audiencia de conciliación según la nueva ley procesal del trabajo?	<i>Su naturaleza es ser un mecanismo alternativo para llegar a un acuerdo entre las partes, poniendo fin al proceso judicial.</i>

2. ¿El diseño actual de la audiencia de conciliación en el proceso laboral, resulta eficaz?	No es eficaz su diseño, por cuestiones de la poca colaboración de las partes y de otras involucradas como los abogados y las jueces que no valoran la importancia para la que fue diseñada este fase.
3. ¿Considera que la conciliación judicial, favorece a la celeridad y economía procesal?	La conciliación en el órgano judicial no está satisfaciendo a estos principios de economía y celeridad, no solo porque hace llegar a un acuerdo conciliatorio sino porque se pierde la gran importancia que tiene este mecanismo de trabajo.
4. ¿Qué consideraciones se deberían tener al momento de diseñar una audiencia de conciliación en sede judicial para lograr su eficacia?	Se debe considerar que las partes cumplen con su rol participativo interactivo en todo momento durante el desarrollo de la audiencia de conciliación.
Objetivo Específicos 2	Identificar la eficacia de la conciliación judicial en la resolución de conflictos según la nueva ley procesal del trabajo.
1. ¿Considera usted que la audiencia de conciliación en el proceso ordinario o abreviado laboral es eficaz?	Cada la eficacia no se tiene dando debido a que el diseño de la audiencia no cuenta con técnicas y mecanismos de negociación que permitan llegar a un acuerdo conciliatorio.
2. ¿Considera determinante la dirección del Juez para lograr que las partes logren conciliar? ¿Cómo debería ser su participación?	La dirección del proceso es determinante para canalizar por el juez ordena a las partes, pero sin inducir a tomar decisiones que perjudiquen a las partes.
3. ¿Considera determinante la intervención del abogado para lograr que las partes logren conciliar? ¿Cómo debería ser su participación?	Es determinante el rol del abogado en el asesoramiento de como motivar sus intereses y de tomar sus decisiones con acuerdos que le sean favorables.

<p>4. ¿Considera que existe una predisposición litigiosa de los abogados en el Perú que no favorece la eficacia de la conciliación judicial?</p>	<p>La mentalidad de la contienda procesal por parte de los abogados siempre le apoyará mejor que acuerdos previos que terminen el proceso.</p>
<p>5. ¿Considera que de notarse una conducta que no favorece a la conciliación judicial, el Juez podría sancionar al abogado?</p>	<p>Las conductas de los abogados están sancionadas por el código deontológico y de ser estas contrarias el juez debe de aplicar lo sanción que corresponde</p>
<p>Objetivo Específicos 3</p>	<p>Analizar la posibilidad de utilizar otros mecanismos alternativos que permitirían lograr resolver el conflicto laboral en el menor tiempo posible.</p>
<p>1. ¿Conoce usted el tiempo que demora en resolverse un proceso laboral en promedio en el Perú?</p>	<p>el promedio de la resolución de casos es mayor a lo que se data en el litig que era hasta dos años y hoy sobrepasa ese tiempo.</p>
<p>2. ¿Considera que este tiempo es el esperado o debería haber mayor celeridad al momento de resolver la pretensión laboral?</p>	<p>el plazo hoy para la resolución de un conflicto es mayor a dos años siendo un plazo que como justiciable no se espera para obtener respuesta al su problema y por el camino necesita celeridad en el proceso</p>
<p>3. ¿De no resolverse de manera pronta el conflicto laboral, qué mecanismo alternativo podría ser eficaz para lograr el objetivo de resolver con celeridad?</p>	<p>La celeridad en la resolución de conflictos se logra con mecanismos alternativos como la conciliación, la negociación, el arbitraje etc.</p>
<p>4. ¿Conoce la existencia de otros mecanismos en el derecho comparado que permitan resolver los conflictos laborales en el menor tiempo posible?</p>	<p>Los factores para que funcione un medio alternativo pueden que ser favorable de lo contrario no ditan buenos resultados.</p>

ANEXO : INSTRUMENTOS DE TRABAJO DE CAMPO

GUIA DE ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS PARA ABOGADOS ESPECIALISTAS EN DERECHO LABOPRAL

Consentimiento informado: La entrevista a realizarse es para poder contribuir con la investigación de tesis de la alumnas: **Chavarry Ríos Luz Elena y Díaz Rojas Noella Tatiana** de la Universidad Cesar Vallejo, dicha investigación se titula, "Efectividad de la conciliación judicial en la resolución de conflictos según la nueva ley procesal del trabajo Chiclayo-2022", que tiene como objetivo determinar si es efectiva la conciliación judicial en la resolución de conflictos según la nueva ley procesal del trabajo Chiclayo, de ahí que la información será solo para uso académico y se mantendrá la confidencialidad del entrevistado.

Datos Generales del entrevistado:

Nombre y Apellido: Yobani Karim Torres Maza ICAL 4764

Sexo: M F

Edad: 36

Profesión : Abogada

Categorías 1: conciliación judicial

Categorías 2: Resolución de conflictos según Nueva Ley Procesal del Trabajo

Objetivo Específicos

Objetivo Específicos 1	Analizar la naturaleza de la audiencia de conciliación según la nueva ley procesal del trabajo y si es esta es eficaz.
1. ¿Cuál es la naturaleza de la audiencia de conciliación según la nueva ley procesal del trabajo?	<u>Su naturaleza es la prima solución de la controversia suscitada entre las partes que acude al órgano judicial para su solución.</u>

2. ¿El diseño actual de la audiencia de conciliación en el proceso laboral, resulta eficaz?	Su diseño no puede ser eficaz por cuanto se le ha constituido en una fase de otro trámite para continuar con el proceso.
3. ¿Considera que la conciliación judicial, favorece a la celeridad y economía procesal?	Si favorece a la celeridad y economía procesal siempre y cuando sea bien llevada a cabo dentro del proceso y se goce de voluntad de las partes de poder llegar a un acuerdo.
4. ¿Qué consideraciones se deberían tener al momento de diseñar una audiencia de conciliación en sede judicial para lograr su eficacia?	Se debe considerar como una fase al inicio de un procedimiento con técnicas y medios de conciliación que lleven a llegar a un acuerdo.
Objetivo Específicos 2	Identificar la eficacia de la conciliación judicial en la resolución de conflictos según la nueva ley procesal del trabajo.
1. ¿Considera usted que la audiencia de conciliación en el proceso ordinario o abreviado laboral es eficaz?	No podemos hablar de eficacia por cuanto los resultados en casos resueltos mediante este mecanismo alternativo son escasos y no significativos dentro del sistema judicial.
2. ¿Considera determinante la dirección del Juez para lograr que las partes logren conciliar? ¿Cómo debería ser su participación?	Es determinante por cuanto es el juez el protagonista principal dentro del proceso orientando y relogando a las partes a que sean sus expectativas avanzando de manera persuasiva en la fase conciliatoria.
3. ¿Considera determinante la intervención del abogado para lograr que las partes logren conciliar? ¿Cómo debería ser su participación?	El abogado representa los intereses de las partes en toda la fase conciliatoria ayudando a su patrocinado a llegar a un acuerdo o no.

<p>4. ¿Considera que existe una predisposición litigiosa de los abogados en el Perú que no favorece la eficacia de la conciliación judicial?</p>	<p>La ideología del abogado es demostrar la verdad de sus teorías o que le da la razón, no encontrando satisficció, llegando en el proceso a acuerdos conciliatorios.</p>
<p>5. ¿Considera que de notarse una conducta que no favorece a la conciliación judicial, el Juez podría sancionar al abogado?</p>	<p>Toda conducta de un abogado es favorecer a la soberanía del conflicto velando por los intereses de su patrocinado y en concordancia con la administración de justicia.</p>
<p>Objetivo Específicos 3</p>	<p>Analizar la posibilidad de utilizar otros mecanismos alternativos que permitirían lograr resolver el conflicto laboral en el menor tiempo posible.</p>
<p>1. ¿Conoce usted el tiempo que demora en resolverse un proceso laboral en promedio en el Perú?</p>	<p>Los casos en promedio tardan años en ser resueltos de (2-3 años), son pocos los que obtienen pronta resolución</p>
<p>2. ¿Considera que este tiempo es el esperado o debería haber mayor celeridad al momento de resolver la pretensión laboral?</p>	<p>Siendo los procesos laborales un tanto delicados y de derechos fundamentales se espera una celeridad procesal de pronta respuesta</p>
<p>3. ¿De no resolverse de manera pronta el conflicto laboral, qué mecanismo alternativo podría ser eficaz para lograr el objetivo de resolver con celeridad?</p>	<p>Los conflictos también años en resolverse por un mecanismo eficaz para su resolución, hoy en día es la conciliación</p>
<p>4. ¿Conoce la existencia de otros mecanismos en el derecho comparado que permitan resolver los conflictos laborales en el menor tiempo posible?</p>	<p>La conciliación es el medio alternativo procesal laboral que está en casi todas las legislaciones con diversos resultados</p>

ANEXO : INSTRUMENTOS DE TRABAJO DE CAMPO

GUIA DE ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS PARA ABOGADOS ESPECIALISTAS EN DERECHO LABOPRAL

Consentimiento informado: La entrevista a realizarse es para poder contribuir con la investigación de tesis de la alumnas: **Chavarry Ríos Luz Elena y Díaz Rojas Noelia Tatiana** de la Universidad Cesar Vallejo, dicha investigación se titula, "Efectividad de la conciliación judicial en la resolución de conflictos según la nueva ley procesal del trabajo Chiclayo-2022", que tiene como objetivo determinar si es efectiva la conciliación judicial en la resolución de conflictos según la nueva ley procesal del trabajo Chiclayo, de ahí que la información será solo para uso académico y se mantendrá la confidencialidad del entrevistado.

Datos Generales del entrevistado:

Nombre y Apellido: *Manuel Daniel Sialez Arancibia ICAL-3795*

Sexo: M F

Edad: *36*

Profesión : *Abogacia*

Categorías 1: conciliación judicial

Categorías 2: Resolución de conflictos según Nueva Ley Procesal del Trabajo

Objetivo Específicos

Objetivo Específicos 1	Analizar la naturaleza de la audiencia de conciliación según la nueva ley procesal del trabajo y si es esta es eficaz
1. ¿Cuál es la naturaleza de la audiencia de conciliación según la nueva ley procesal del trabajo?	<i>su naturaleza esta en la solución del conflicto de forma rápida, dentro del proceso, evitando gastos económicos y personal humano</i>

2. ¿El diseño actual de la audiencia de conciliación en el proceso laboral, resulta eficaz?	Es poco eficaz su diseño por cuestiones de manejo de técnicas conciliatorias por parte de los magistrados y de las demás orientaciones a las partes.
3. ¿Considera que la conciliación judicial, favorece a la celeridad y economía procesal?	La conciliación debería favorecer a estos dos principios, sin embargo esto se ha visto disminuido en tanto que la conciliación ha perdido finalidad, como medio alternativo de solución de conflictos y se lo convierte en una fase de mera formalidad.
4. ¿Qué consideraciones se deberían tener al momento de diseñar una audiencia de conciliación en sede judicial para lograr su eficacia?	Que los abogados mínimamente estén orientados y capacitados en técnicas conciliatorias.
Objetivo Específicos 2	Identificar la eficacia de la conciliación judicial en la resolución de conflictos según la nueva ley procesal del trabajo.
1. ¿Considera usted que la audiencia de conciliación en el proceso ordinario o abreviado laboral es eficaz?	Su eficacia es mayor cuando se refiere es en el logro de los objetivos para los que fue regulada esta institución siendo el descongestionamiento procesal con la solución pronta de los conflictos. Sin embargo, se constata que la solución procesal aumenta cada año.
2. ¿Considera determinante la dirección del Juez para lograr que las partes logren conciliar? ¿Cómo debería ser su participación?	El juez es determinante en la conciliación no solo por permitirle avanzar con esta fase sino por poder desmenularla con todas sus fases.
3. ¿Considera determinante la intervención del abogado para lograr que las partes logren conciliar? ¿Cómo debería ser su participación?	Es determinante la intervención del abogado para la concreción de los acuerdos logrados y a poder conseguir a posteriori los que no fueron logrados.

<p>4. ¿Considera que existe una predisposición litigiosa de los abogados en el Perú que no favorece la eficacia de la conciliación judicial?</p>	<p>La litigiosidad en los abogados encuentra su fuente en la retología de querer siempre demostrar al contendor de ser el mejor profesional al obtener la razón.</p>
<p>5. ¿Considera que de notarse una conducta que no favorece a la conciliación judicial, el Juez podría sancionar al abogado?</p>	<p>La administración de justicia depende de las conductas de sus actores y de ser erradas conductas a su finalidad, están sujetas a ser sancionadas.</p>
<p>Objetivo Específicos 3</p>	<p>Analizar la posibilidad de utilizar otros mecanismos alternativos que permitirían lograr resolver el conflicto laboral en el menor tiempo posible.</p>
<p>1. ¿Conoce usted el tiempo que demora en resolverse un proceso laboral en promedio en el Perú?</p>	<p>La resolución de los casos laborales por medio de una sentencia es tardía. Solamente algunos casos resueltos por conciliación son los más rápidos.</p>
<p>2. ¿Considera que este tiempo es el esperado o debería haber mayor celeridad al momento de resolver la pretensión laboral?</p>	<p>Los derechos que se resuelven en un conflicto laboral son fundamentales y urge una pronta respuesta por el órgano jurisdiccional. El tiempo prudencial de 30 días a lo más que se pide.</p>
<p>3. ¿De no resolverse de manera pronta el conflicto laboral, qué mecanismo alternativo podría ser eficaz para lograr el objetivo de resolver con celeridad?</p>	<p>Una de las modalidades que prevé la ley para obtener pronta resolución en conflicto es la conciliación judicial.</p>
<p>4. ¿Conoce la existencia de otros mecanismos en el derecho comparado que permitan resolver los conflictos laborales en el menor tiempo posible?</p>	<p>Cualquier medio de solución empleado si forma alternativa en el Perú, es mejor que un proceso plagado de dilaciones.</p>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LUIS ALBERTO LEÓN REINALTT, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHEPEN, asesor de Tesis titulada: "Efectividad de la conciliación judicial en la resolución de conflictos según la nueva ley procesal del trabajo Chiclayo-2022", cuyos autores son CHAVARRY RIOS LUZ ELENA, DIAZ ROJAS NOELIA TATIANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 10.00%, 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.

CHEPÉN, 06 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LUIS ALBERTO LEÓN REINALTT DNI: 18138359 ORCID: 0000-0002-4814-9512	Firmado electrónicamente por: LLEONRE el 06-01- 2023 20:51:32

Código documento Trilce: TRI - 0511567