



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Conciliación administrativa laboral y su efectividad en el Gobierno  
Regional de San Martín 2022

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Abogada

**AUTORA:**

Bardalez Meza, Carla Roxana ([orcid.org/0000-0002-8494-5196](https://orcid.org/0000-0002-8494-5196))

**ASESORES:**

Mg. Méndez Ibáñez, Gesell Edinson Leihgton ([orcid.org/0000-0003-4897-195X](https://orcid.org/0000-0003-4897-195X))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación  
Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas Previsionales

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**TARAPOTO – PERÚ**

**2023**

## **DEDICATORIA**

Este presente trabajo de investigación se la dedico a mi abuelita Anita Linares Bensimón, quien fue una de las personas que se inculcó, me apoyó para estudiar esta carrera de Derecho y poder cumplirlo.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios y a la Virgen María por cuidarme siempre, protegerme con su manto sagrado y por otorgarme una familia que siempre han estado apoyándome en todos los aspectos y lo más importante, confiando en mi persona.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

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

Yo, MÉNDEZ IBÁÑEZ GESELL EDINSON LEIHGTON, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Conciliación administra laboral y su efectividad en el gobierno regional de san martín 2022.", cuyo autor es BARDALEZ MEZA CARLA ROXANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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.

TARAPOTO, 20 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MÉNDEZ IBÁÑEZ GESELL EDINSON LEIHGTON <b>DNI:</b> 70777702 <b>ORCID:</b> 0000-0003-4897-195X	Firmado electrónicamente por: GMEZENZI el 23-07- 2023 20:48:08

Código documento Trilce: TRI - 0603051

# DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

## **Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, BARDALEZ MEZA CARLA ROXANA estudiante de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Conciliación administra laboral y su efectividad en el gobierno regional de san martin 2022.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
CARLA ROXANA BARDALEZ MEZA <b>DNI:</b> 70003340 <b>ORCID:</b> 00000000284945196	Firmado electrónicamente por: CBARDALEZME el 20- 07-2023 12:56:37

Código documento Trilce: TRI - 0603052



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR .....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	8
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	8
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización apriorística .....	9
3.3. Escenario de estudio .....	9
3.4. Participantes.....	9
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	10
3.6. Procedimientos.....	11
3.7. Rigor científico.....	11
3.8. Método de análisis de la información.....	12
3.9. Aspectos éticos .....	12
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	13
V. CONCLUSIONES.....	28
VI. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS.....	33

## RESUMEN

En el presente trabajo se considero como objetivo general, analizar si la manera como se realiza la conciliación laboral es efectiva en el reconocimiento de derechos en los trabajadores en el Gobierno Regional de San Martín en el año 2022, con un diseño de investigación básico, de igual manera, se tiene un diseño de teoría fundamentada, y se emplea la técnica de entrevista como el análisis de documentos, donde se ha obtenido como resultado inicial que la conciliación administrativa laboral no se cumple a cabalidad, concluyendo que la conciliación laboral no es efectiva en el reconocimiento de derechos en los trabajadores en el Gobierno Regional de San Martín en el año 2022.

**Palabra clave:** Efectividad, conciliación administrativa, derechos laborales, trabajadores.

## **ABSTRACT**

In the present work, the general objective was to analyze how the administrative labor conciliation is effective in the recognition of rights in workers in the Regional Government of San Martín in the year 2022, with a basic research design, with a qualitative approach. and with a grounded theory research design, using the interview technique and document analysis, the initial result has been that the administrative labor conciliation is not fully complied with, concluding that the administrative labor conciliation in the recognition of rights in the workers in the Regional Government of San Martín in the year 202, is not effective

Keywords: Effectiveness, administrative conciliation, labor rights, workers.

## **I. INTRODUCCIÓN:**

La Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N°29497, ha establecido como primera nota característica la oralidad por encima de lo escrito y como segunda nota característica, en su artículo 23º- carga de la prueba- ha establecido toda una dinámica tendiente a establecer presunciones legales, con lo que puede verse la tendencia aún no tan explícita (dado el empleo no tan firme de los términos “indicios” y “presumir”), en poder reconocer que a través de ellos, La ley afirma que se puede establecer la certeza de los hechos investigados o de los presuntos hechos lesivos. El sistema de evaluación utilizado en estos casos es la evaluación libre o la evaluación razonada, las cuales implican la aplicación de reglas lógicas y máximas experienciales.

Esencialmente, el argumento es que si bien es cierto que quien formula una alegación debe aportar pruebas, en esta situación particular basta con demostrar la prestación personal del servicio. Corresponde al demandado, por su parte, la responsabilidad de refutar la pretensión del demandante, específicamente en lo que se refiere a elementos como subordinación, remuneración y tiempo indefinido. En consecuencia, la carga de la prueba se traslada del demandante al demandado, contradiciendo así la regla general de que quien formula la alegación debe aportar prueba, como señala el artículo anterior.

Según León (2021) en los últimos años se han incrementado las tasas de desempleo, y la pandemia ha hecho que estos índices vayan en aumento, vulnerando derechos de los trabajadores, como derechos de las personas que son dependiente de estos, todo ello con la finalidad de buscar los derechos laborales y beneficios sociales de un trabajador están restringidos, por lo que no se les proporciona estabilidad laboral y mucho menos bienestar personal, con el fin de buscar lo más beneficioso para el empleador.

Según Cruz (2018), el problema se advierte no solo en el sistema privado sino también el sector público, en el sentido que no solo otorga la mano

de obra (fuerza laboral), sino que lo hace integralmente, teniendo solo como caso de contraste, los contratos de empresas tercerizadoras, una empresa proporciona de forma autónoma e independiente una serie de bienes o diversos tipos de servicios si proporciona sus propias maquinarias, equipos, infraestructura, materiales, implementos, uniformes y todo lo necesario para el desarrollo de sus actividades relacionadas con el servicio que presta.

Debe comprenderse que la naturaleza para proteger a los trabajadores parte de la necesidad y motivación que implica la protección a la empresa, y por ende los beneficios que genere a este, ayudará a la empresa y a la institución en la que trabajan dándoles más beneficios. Lamentablemente en muchas empresas se les niegan sus derechos como trabajadores y/o colaboradores, estos son factores por los cuales un trabajador no siente bienestar en sus ambientes laborales.

En ese contexto, es menester mencionar, que una de las primeras etapas para garantizar el reconocimiento de los derechos de los trabajadores, es la conciliación, que se realiza comúnmente en la misma empresa o entidad, en un centro de conciliación específicamente, siendo una necesidad latente, conocer bajo el principio de presunción de laboralidad, la carga de la prueba del demandante – trabajador – es necesario que el personal encargado verifique dicha vinculación, y con posterioridad sino llegase a un acuerdo con el empleador, continuar el proceso en sede jurisdiccional.

Es por ello, que se formula el siguiente problema de investigación ¿Es efectiva la conciliación administrativa laboral en el reconocimiento de derechos en los trabajadores en el Gobierno Regional de San Martín en el año 2022?

La investigación cuenta con una justificación teórica, en la medida que se pretende llenar un vacío que ha dejado abierta la posibilidad de vulnerar derechos laborales, y además determinar una alternativa para la solución

de conflictos como es la conciliación administrativa, es por ello, necesario que se analice de forma correcta la prueba en el proceso laboral.

Asimismo, cuenta con una justificación metodológica, en la medida que se pretende analizar dos categorías de investigación como la conciliación laboral y los derechos de los trabajadores, logrando relacionar, y establecer vínculos entre sus dimensiones o categorías y arribar a la construcción de instrumentos que permitan el recojo adecuado de los resultados en la investigación.

Finalmente, se considera una justificación práctica, porque se evidencia que dicho problema se plasma en la realidad, haciendo que distintos trabajadores vean vulnerados sus derechos a cambio de una remuneración mínima y algunos beneficios laborales.

En ese contexto, se tiene como objetivo general, analizar de qué manera es efectiva la conciliación administrativa laboral en el reconocimiento de derechos en los trabajadores en el Gobierno Regional de San Martín en el año 2022, y como, objetivos específicos, tenemos analizar la implementación de la conciliación laboral en el año 2021, en el Gobierno Regional de San Martín, precisar el marco normativo regulador de la implementación de la conciliación laboral por COVID-19 en el ordenamiento jurídico nacional y comparado, y, comprender el desempeño laboral de los servidores públicos con la implementación de la conciliación laboral en la GORESAM, 2020.

## II. MARCO TEÓRICO:

En el plano internacional sirvieron como antecedentes las investigaciones de Trujillo (2020) en su trabajo de investigación denominado El disfrute del derecho a desunir digitalmente del trabajo: Su efectividad en las compañías, artículo científico de la Universidad de Valencia, España, en la que señala que la desconexión digital, en los próximos años, está llamado a ocupar un papel importante de manera que las empresas están llamadas a realizar dentro de su política interna disposiciones para la desconexión digital efectiva, además tomar las acciones de formación digital, lo que permite que al empleado se le reconozca antes señalado, y por ende beneficia la conciliación familiar y personal del empleado.

Igualmente contamos con la investigación de Mera & Rivera (2021): La vulneración de los derechos del trabajador en la modalidad del trabajo, de Guayaquil, con estudio cualitativo, se pudo determinar que la normativa vigente vulnera los derechos de los trabajadores que laboran mediante trabajo, para ello se empleó entrevistas a abogados.

Asimismo, tenemos la investigación de Díaz Montiel. C (2021), Universidad de Chile. en la tesis denominada “Trabajo: Ventajas y desventajas de su implementación en los millennials de Chile”, para conseguir el grado de magister, por la universidad de Chile, cuyo estudio cualitativo estaba enfocado en analizar las ventajas y desventajas, como objetivo general, que posee la implementación del trabajo en los jóvenes millennials, y en cuyo diseño metodológico se enfocó en el constructivismo, el interretativismo, su tipo de investigación fue descriptiva y se puede concluir que las relaciones interpersonales y el desarrollo profesional son desfavorables ya que las actividades normales se ven obstaculizadas cuando se restringe la interacción física.

Para Cabezas, A (2020). En su estudio denominado “El Covid-19 y el derecho del trabajo: Sintomatología de un modelo en emergencia”, atribuye que la economía del Ecuador, Con la aparición del coronavirus el País Ecuatoriano empezó a proseguir estragos con las normas que a la

actualidad no le fueron acorde con la realidad económica, para ello, sin embargo la rigidez de las normas trajo consigo un espacio en la conservación del trabajo y de crear ocupaciones, el autor hace un ejemplo en relación al terremoto en un edificio flexible, por más que el terremoto se genera, el edificio no colapsará, así la normativa laboral frente a la estabilidad económica tiene que ser flexible de tal modo para que las finanzas no colapse.

A nivel nacional se tienen como antecedentes de investigación los siguientes estudios:

En Rojas Lázaro C. (2021), Universidad César Vallejo. Perú. En la tesis denominada: "Gestión de la conciliación laboral y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú – 2020", Lima, se concluyó que la conciliación tiene una correlación positiva y moderada con el desempeño laboral 65%, por lo que los autores recomiendan a los empleados continuar su conciliación con actividades que puedan realizar desde casa.

En Sánchez Vásquez. R (2020), Universidad Señor de Sipán. Perú, el objetivo del autor en esta propuesta es establecer la desconexión laboral como un derecho fundamental de las personas, con el fin de salvaguardar la jornada máxima legalmente exigida y garantizar periodos de descanso adecuados. El objetivo final es mejorar el bienestar físico y emocional de los empleados. Según los resultados de esta investigación, el 76% de los encuestados cree que los empleadores deberían enfrentar sanciones por violar este derecho.

En Reque Atocha. A (2020), Universidad César Vallejo. Perú. La tesis denominada "El conciliación laboral y las condiciones laborales en las entidades públicas de Piura, Perú -2020", Piura, el informe señala que las agencias gubernamentales carecen de control sobre las herramientas informáticas que permitirían realizar actividades que se realizaban en persona antes de la pandemia. También se concluye que existe falta de transparencia en la implementación de actividades funcionales, lo que afecta la velocidad de los procesos que se llevan a cabo en las agencias gubernamentales.

A nivel local, contamos con la reciente investigación de Meléndez, C. (2021) en su tesis, Conciliación laboral en Perú en el contexto del COVID-19 desde la perspectiva del derecho al trabajo decente, sector privado, 2020-2021, del estudio se evidenció el enfoque cualitativo, con un tipo básico y su diseño fue con base en la teoría fundamentada, con su objetivo general de analizar la manera que la ejecución de la conciliación laboral en nuestro país influye en el trabajo decente en el sector privado. De la investigación se alcanzo como logro que la implementación de la conciliación laboral no se ha establecido dentro de los componentes del trabajo decente y la desconexión digital.

De otro lado la Teoría de la Responsabilidad Social relacionado al trabajo. Al respecto afirma (Marina, Ramírez y Hernández, 2017) Se ha conocido a la Responsabilidad Social de la Empresa. Como a la máxima ganancia que se extrae, más sin embargo dicho beneficio se debe a que debe ser más colectivo, extendiéndose a otros sujetos, aparte de ello se tiene que tomar otros asuntos adicionales, no solo los beneficios económicos que se producen. Lo que realice la empresa debe encontrarse dentro de las buenas prácticas como actividades en pro de la condición del grupo de interés y de los trabajadores.

Hernández, G (2008). Sobre la teoría institucional en la administración; esta teoría refiere por parte de los institucionalistas que las instituciones son campos de acción de los gobiernos, en las que las entidades son consideradas como recursos de los actores y de los agentes a fin de alcanzar sus objetivos. Las instituciones, permiten hacer significativa la vida social, en ella se muestran los esquemas, regulaciones y normas que permiten y se antepone a la conducta de los actores sociales.

La teoría del daño a la vida, desarrollada por Fernández (1985), es un daño que daña a un mismo ser o persona y afecta su extraordinaria libertad a nivel psicosomático, es decir, la libertad de acción a realizar, afectará tus proyectos de vida. Todo el mundo tiende a fijarse objetivos en diferentes etapas de la vida, y esto es una característica de la libertad humana.

Esta teoría es relevante para mi trabajo de investigación en el sentido de que cada persona tiene un proyecto de vida basado en los compromisos y actividades que realiza, y dentro de ellos el aspecto laboral. Como democracia hemos cumplido con las normas vigentes para garantizar nuestra salud y la de la sociedad, pero ha sido por orden.

Esto tiene sentido porque la teoría de la justicia desarrollada por Rawls (1971) requiere que establecer un concepto de justicia requiera establecer principios de justicia y no interferir con los principios adoptados, según él, es una cuestión de elección. La equidad es una de ellas, ya que es importante tratar a todos por igual, según Rawls, la justicia está en el centro de la sociedad y las instituciones sociales determinan su funcionamiento para una buena cooperación social. Las instituciones sociales determinan los derechos y responsabilidades de los ciudadanos.

En la sociedad concebida por Rawls (1971), la normativa que las personas comparten está prescrita por su carta magna o por las disposiciones económicas y sociales más importantes. Las instituciones creadas delimitan cargos y funciones, poderes e inmunidades para todos los que están bajo ese régimen. La teoría de la justicia de Rawls da lugar a la idea de distribuir adecuadamente los derechos y responsabilidades a través de las instituciones que forman la estructura básica de la sociedad

El presente trabajo de investigación está estrechamente relacionado con esta teoría, ya que enfatiza la importancia de la familia como unidad fundamental de nuestra sociedad. De ahí se deriva la estructura del Estado, reconociendo derechos esenciales, incluidos los derechos laborales. El principio de la dignidad humana sirve como piedra angular, ya que es el origen de todos los derechos fundamentales., motivo por el cual este valor que contiene la dignidad debe ser respetado al momento de ejercer el valor justicia, esto es, se pretende hacer recuperar horas de trabajo que han sido ordenadas mediante legislación permanente, sin embargo, la calidad de vida de los trabajadores se ve afectada por el hecho que se les condiciona que puedan trabajar bajo ciertas restricciones a fin de tener un trabajo.

### **III. METODOLOGÍA:**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación:**

##### **3.1.1 Tipo de estudio:**

Tal como lo establece el método marco del CONCYTEC, el tipo de investigación que se desarrolla es básica, la cual define la investigación básica como “la investigación de aspectos significativos y relevantes de fenómenos hechos, observables o relaciones que establece el tema a alcanzar un conocimiento más completo. Parlamento de la República, 2018).

El diseño de la investigación fue fenomenológico, con este modelo de diseño de estudio admitió ahondar en la realidad nacional, así como se tiene en cuenta la intervención de terceros para analizar la problemática de cada situación (Neubauer, Witkop, & Varpio, 2019). Respecto al diseño de investigación, como señala el maestro Hernández Sampieri (2014), esta es una teoría bien fundada. El propósito es generar investigación a partir de datos actuales basados en la teoría, donde se analizará de qué manera es efectiva la conciliación administrativa laboral en el reconocimiento de derechos en los trabajadores en el Gobierno Regional de San Martín en el año 2022.

#### **3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización apriorística:**

---

Conciliación administrativa laboral

---

La primera categoría presenta como subcategorías a:

- Marco Legal
- Marco Doctrinario
- Marco Jurisprudencial

Derechos laborales

La segunda categoría tiene como subcategorías a:

- Marco Legal

- Marco Normativo
- Marco jurisprudencial

**3.3. Escenario de estudio:**

El presente trabajo tuvo como escenario de estudio la Dirección Regional de Trabajo del Gobierno Regional de San Martín

**3.4. Participantes:**

Los participantes o informantes que actuarán en el desarrollo de la presente investigación serán:

- Servidores públicos de la Dirección Regional de Trabajo del Gobierno Regional de San Martín
- Asimismo a abogados y profesionales expertos en el tema.

### 3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

<b>TÉCNICAS</b>	<b>Guía de análisis.</b>	<b>Entrevista</b>
	<p>Permitirá analizar de qué manera es efectiva la conciliación administrativa laboral en el reconocimiento de derechos en los trabajadores en el Gobierno Regional de San Martín en el año 2022</p>	<p>Permitirá conocer de qué manera la conciliación administrativa es efectiva en el reconocimiento de los derechos laborales en el Gobierno Regional de San Martín en el año 2022</p>
<b>INSTRUMENTOS</b>	<b>Guía de análisis documental.</b>	<b>Guía de Entrevista</b>
	<p>Tiene como objetivo de recabar información mediante:</p> <p>Análisis de Fuente Documental (recopilación de información de todas las fuentes (nacionales e internacionales), entre ellas tenemos las Sentencias del Tribunal Constitucional, libros, revistas, artículos, informes y códigos</p>	<p>Será aplicado a los especialistas y expertos en la materia de acuerdo a los objetivos planteados y las categorías de investigación</p>

### **3.6. Procedimiento:**

Está basado en el análisis de fuente documental, que se realizará a todas las conciliaciones administrativas en sede laboral en el reconocimiento de derechos en el Gobierno Regional de San Martín en el año 2022.

### **3.7. Rigor científico:**

Todas las técnicas y aspectos de este estudio han obtenido información utilizada de fuentes altamente confiables que respaldan la credibilidad de nuestro estudio, se utilizó lo siguiente:

Credibilidad. Se desarrolló en base a documentos verificados, que pertenecen al estado, así como otros trabajos que se ubican en los repositorios nacionales e internacionales y revistas anexas. Para el acopio de la información se utilizará las entrevistas que se aplicará a las personas encargadas en el dirección de trabajo del Gobierno Regional de San Martín. Asimismo, a expertos en el tema a investigar, que son parte del problema a investigar, y a expertos que tienen vasto conocimiento sobre nuestra problemática.

1. Consistencia lógica. De manera similar, este estudio tiene consistencia lógica porque el problema, los objetivos y las hipótesis se presentan de manera consistente. La teoría desarrollada está directamente relacionada con las categorías y existe un desarrollo consistente de las categorías y subcategorías propuestas. Las herramientas de recopilación de datos están configuradas para un propósito definido.

2. Confirmabilidad. Los resultados obtenidos al aplicar la herramienta permiten comprobar si la hipótesis propuesta es correcta.

### **3.8. Método de análisis de la información:**

Se utilizaron técnicas hermenéuticas para analizar la información. Respecto a este método, Rodríguez (2011) dice que ayuda al significado de las cosas y mejora de la mejor manera posible su interpretación en gestos, palabras, textos, escritos o cualquier acción o acción, o en el trabajo humano, señala. Por lo tanto, este método le ayuda a analizar e interpretar mejor la información que recopila y a formar un argumento sólido. Los métodos de investigación serán inductivos y explicativos (Parente & Others, 2018; Bengtsson, 2016; Larkin & Thompson (2012).

### **3.9. Aspectos éticos:**

A lo largo de esta investigación, aseguramos el cumplimiento de todos los principios éticos establecidos por la universidad, como lo demuestra el reconocimiento de autoría mencionado en este documento, así como el cumplimiento de las pautas de formato APA y todas las normas legales y éticas establecidas tanto por la universidad como por la escuela.

#### IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN:

##### 4.1 Resultados:

*Tabla 1:* Matriz de datos cualitativos Del objetivo general: Analizar de qué manera es efectiva la conciliación administrativa laboral en el reconocimiento de derechos en los trabajadores en el Gobierno Regional de San Martín en el año 2022

<b>Objetivo general:</b> Analizar de qué manera es efectiva la conciliación administrativa laboral en el reconocimiento de derechos en los trabajadores en el Gobierno Regional de San Martín en el año 2022		
<b>PREGUNTA</b>	<b>ENTREVISTADO</b>	<b>RESPUESTA</b>
¿Qué definición asume usted, sobre la conciliación laboral?	1) Esther María Ormeño Martínez	Es tener claridad que la conciliación
	2) Juan Marcos Pinchi Tafur	Es el nivel de justicia que se debe alcanzar
	3) Martha Luz Cárdenas Salinas	Según el Marco de Buen Gobierno es imprescindible para el diseño de una cultura de paz, y un paso adelante en el cumplimiento de los objetivos de los mecanismos alternativos de resolución de conflictos

	4) Cecilia del Águila Fonseca	Somos agentes fundamentales del cambio a partir de la forma como se implementa la conciliación en cada proceso laboral
	5) Allén Arévalo Perdomo	El buen desempeño de la conciliación enmarca un trabajo eficaz cumpliendo y desarrollando las competencias, estándares, que exige la normatividad vigente.
	6) Milka López Paima	La conciliación administrativa es un reto para afrontar, faltan muchas cosas por mejorar, pero siempre busca el bienestar de las partes en el proceso
Este mal endémico generada por la COVID19 ha impulsado la implementación de la conciliación laboral ¿Cuál es su apreciación respecto a la implementación de la conciliación laboral en el Perú?	1) Esther María Ormeño Martínez	Fue una alternativa muy pertinente en su momento, ya que ha permitido que a pesar de los difíciles momentos el trabajo no se ha paralizado, se ha continuado trabajando desde nuestros propios espacios.
	2) Juan Marcos Pinchi Tafur	Este es el mayor desafío para la sociedad en las últimas décadas que no solo afecta a la salud de millones de personas, sino que también provoca crisis económicas y de desempleo en todo el mundo. La pandemia está cambiando la forma en que producimos y consumimos bienes y servicios. Estos efectos son por tanto, permanentes y diversas profesiones pueden cambiar radicalmente o incluso desaparecer.
	3) Martha Luz Cárdenas Salinas	Fue una experiencia que marcó nuestras vidas para siempre, y transformó nuestro hogar en nuestras oficinas de trabajo, lo cual no ha sido malo

		sino estresante y retador a la vez.
	4)Allén Arévalo Perdomo	Sobre la conciliación laboral, se ha visto una virtualidad insuficiente en recursos TIC, desnudando falencias sin poder cerrar brechas en el sistema informático, digital en su implementación
	5)Milka López Paima	Muy bueno, pero al mismo tiempo tuvo muchas dificultades ya que las partes fueron los propios maestros en sus hogares y no estuvieron preparados todos.
	6) Jovita Elena Gonzales Vásquez	Muy bueno, pero al mismo tiempo tuvo muchas dificultades
¿Qué recomendaciones plantea para que la conciliación laboral sea de modo más efectivo y provechoso para todos?	Esther María Ormeño Martínez	Cada Institución o entidad pública o privada se tuvo que organizar para seguir laborando, con horarios y normas según disposición del gobierno peruano, como aspecto positivo que puedo rescatar que de alguna manera la trabajo a seguido, los pequeños comerciantes o creativos implementaron nuevas formas de generar ingreso a sus hogares, trabajos virtuales, y otros, como aspecto negativo es el sedentarismo, el estrés, cambios de conductas, adicción tecnológica y otros
	Juan Marcos Pinchi Tafur	Se implementó de manera objetiva en algunos sectores, sin embargo, desde mi análisis más tuvo efecto negativo por la misma situación que atravesamos.
	Martha Luz Cárdenas Salinas	Trabajo desde casa fue lo positivo, porque pasábamos más tiempo en familia.
	Cecilia del Aguila Fonseca	En algunas ocasiones nos recargaban el celular a los jueces, y entregaron tables a

		estudiantes de la zona rural. Aspecto positivo, que trabajamos desde casa y se tenía más tiempo de estar en familia, haciendo uso de la tecnología y de esa manera aminorar el contagio de la COVID19.
	Allén Arévalo Perdomo	Se ha implementado en un porcentaje mejor en la entrega de tableta en las zonas rurales, antenas Wifi para conectividad en zonas de poca señal
	Milka López Paima	Fue positivo, pero no garantizó la efectividad del proceso
	Jovita Elena Gonzales Vásquez	A un 70% positivo, ya que no todos podían acceder a la tecnología.

**Resultados sobre el objetivo específico N° 01: Analizar la implementación de la conciliación laboral en el año 2021, en el Gobierno Regional de San Martín**

El estudio consistió en una primera búsqueda a nivel de fuente documentaria en el portal web de la entidad estatal obteniéndose de primeramano que EL GORESAM, realizó en el mes de octubre del 2017, mediante la Ordenanza Regional N° 021-2017-GRSM/CR, se presentó un documento de gestión enfocado en la administración de funciones por parte de la entidad, donde se determinó los puestos que intervenían en la conciliación laboral, la estructuración de una unidad de atención de necesidades del administrado y una oficina enfocada en la conciliación laboral.

En el documento se pudo advertir que dicho programa estaba dirigido para profesionales que ya laboran en institución, de las cuales se seleccionaron a un grupo determinado de trabajadores para implementar dicha oficina y atender en demasía la atención de los procesos laborales en dicho periodo de estudio.

Evidenciando además

La capacitación debe ser constante, para una adecuada toma de decisiones, y sobre todo enfocar la solución de casos controversiales en la realidad, asimismo se debió implementar e innovar en el uso de dispositivos electrónicos, esto podemos decir que se trata de mejorar capacidades en el ámbito tecnológicos, debido que en las actividades virtuales, así lo ameritan.

Otro resultado obtenido a nuestro estudio es el documento de gestión del plan operativo anual el mismo que data desde el año 2017, el mismo que cuenta con dos partes, la primera para realizar un análisis estratégico realizado de la gestión local a mediano plazo, en la que se identifican los principales problemas, así como los factores que de los problemas puedan salir. La segunda se refiere al conjunto de actividades que corresponde ejecutar, las mismas que se detallan en un cronograma, junto con los actores a cargo para su futura ejecución. Sin embargo, dada la desactualización de la misma no fue de ayuda idónea para el presente trabajo tal como se pensaba.

De los resultados de la investigación se puede evidenciar que la GORESAM se ha estructurado de tal modo que la misma cuenta con áreas especializadas, para llevar a cabo la conciliación laboral, es más son órganos de línea que pueden hacer conciliación laboral.

### **Resultado del objetivo específico N° 2: Precisar el marco normativo regulador de la implementación de la conciliación laboral por COVID-19 en el ordenamiento jurídico nacional y comparado**

En cuanto a los avances regulatorios en la implementación de los servicios de empleo a nivel nacional, hay que decir que han sido significativos e integrales, tanto por parte del Ministerio de Trabajo como del GORESAM. Diversas instancias han aprobado políticas, lineamientos y estándares que permiten que los negocios legítimos continúen operando a pesar de las restricciones impuestas por la pandemia de COVID-19.

Así, por ejemplo, en el 2020, el estado peruano mediante decreto de urgencia número 026-2020 modificado Después por el N° 127-2020, también decreto de urgencia, se pudo obtener que la conciliación laboral fue implementado de manera excepcional y poder evitar el crecimiento de los contagios por la enfermedad, norma de trascendencia nacional y de obligatorio cumplimiento para todas las instancias estatales.

También aprobó la resolución ministerial N° 072-2020 TR. Guía para la prevención del coronavirus dentro del ámbito laboral.

Asimismo, se tuvo la norma del Ministerio de Salud que contemplaba los lineamientos para la prevención, así como para la vigilancia de los trabajadores con riesgo a la exposición del SARS-CoV-2.

Antes del estallido de la pandemia, la mayoría de las instituciones dependían únicamente de métodos presenciales para realizar sus operaciones, con poca utilización de plataformas digitales. Sin embargo, a raíz de la pandemia, el gobierno y el Ministerio de Trabajo se vieron obligados a introducir equipos informáticos remotos y establecer un Plan de Reactivación Post-Aislamiento Obligatorio. Este plan tenía como objetivo abordar los desafíos planteados por la pandemia y al mismo tiempo garantizar que programas educativos, como la iniciativa "Aprendo en casa", mitigaran exitosamente el riesgo de que los estudiantes se retrasaran en sus estudios.

Ya existían normas preexistentes para salvaguardar el equilibrio entre la vida personal y laboral y dar cabida al modelo de trabajo virtual incluso antes de la pandemia, aunque su implementación aún no estaba completa. En consecuencia, ya se había ideado un Plan Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021.

**Resultado del objetivo específico N° 03: Comprender el desempeño laboral de los servidores públicos con la implementación de la conciliación laboral en la GORESAM, 2020.**

La manifestación del objetivo específico tres es evidente en esta sección, así como es evidente el objetivo general. Para lograrlo se entrevistó a especialistas mediante la técnica de la entrevista. Como participantes se seleccionaron diversas personas con experiencia y conocimiento en la materia, que han estado involucradas en la conciliación laboral dentro de sus respectivas instituciones. Se obtuvo el consentimiento previo de todos los participantes, quienes fueron completamente informados sobre el propósito y alcance de las entrevistas. Algunas entrevistas se realizaron cara a cara, mientras que otras se llevaron a cabo mediante la utilización de la plataforma Google Meet.

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 3:</b> Comprender el desempeño laboral de los servidores públicos con la implementación de la conciliación laboral en la GORESAM, 2020.		
<b>PREGUNTA</b>	<b>ENTREVISTADO</b>	<b>RESPUESTA</b>
1. ¿De qué manera la conciliación laboral contribuyó en el desempeño laboral de los trabajadores?	1) Esther María Ormeño Martínez	La conciliación laboral ha permitido que se mejoren los lazos con los servidores y/o trabajadores para con sus empleadores
	2) Juan Marcos Pinchi Tafur	Desde mi rol, observo que el solucionar los problemas de forma rápida y eficiente hace que no se desgasten las relaciones laborales
	3) Martha Luz Cárdenas Salinas	En gran medida contribuyo de forma efectiva en el desempeño laboral, en la toma de decisiones y sobre todo en la reincorporación de los centros de trabajo
	4) Cecilia del Aguila Fonseca	La conciliación laboral contribuyo de una manera eficiente en la medida que muchos trabajadores lograr acceder a dicha solución de controversias
	5) Allén Arévalo Perdomo	Se contribuyó de manera pertinente y oportuna

	6) Milka López Paima	Hubo muchas dificultades por el hecho de que algunos no contaban con un equipo (celular, laptop, Tablet, internet), pero apartando el problema tecnológico ha sido un mecanismo efectivo para la resolución de conflictos
2. ¿De qué manera la normativa aprobada por el Ministerio de Trabajo le ha permitido a Ud., como servidor poner en práctica las herramientas digitales?	1) Esther María Ormeño Martínez	Fue difícil al principio, pero luego nos adaptamos y lo estamos utilizando actualmente como una herramienta indispensable en el trabajo
	2) Juan Marcos Pinchi Tafur	Fue una de las alternativas más adecuadas de acercarnos virtualmente a nuestra comunidad
	3) Martha Luz Cárdenas Salinas	De manera óptima y muy oportuna para utilizar plataformas virtuales
	4) Allén Arévalo Perdomo	De manera oportuna se ha visto implementado esta práctica de herramientas digitales, ya que nosotros como educadores nos hemos visto obligados en el aprendizaje de estos recursos para su buen uso y de esa manera devolver ese aprendizaje con el empoderamiento
	5) Milka López Paima	Hubo muchas dificultades por el hecho de que algunos no contaban con un equipo (celular, laptop, Tablet, internet)
	6) Jovita Elena Gonzales Vásquez	Muy bueno, pero al mismo tiempo tuvo muchas dificultades ya que las partes fueron los que intervinieron en la toma de decisiones
	Esther María Ormeño Martínez	Capacitación en herramientas Tecnológicas a las partes. Así como acompañamiento y monitoreo
	Juan Marcos Pinchi Tafur	Capacitación en herramientas Tecnológicas a las partes
	Martha Luz Cárdenas Salinas	Capacitación en herramientas Tecnológicas a las partes

3. ¿Qué aspecto considera que hace falta para que la unidad de la GORESAM, permita o facilite a los servidores la implementación de la conciliación laboral?	Cecilia del Águila Fonseca	Al principio fue complicado adaptarse a las herramientas tecnológicas porque no nos capacitaron, y luego poco a poco y con la paciencia pude lograrlo.
	Allén Arévalo Perdomo	Más que la GORESAM, pienso que es un tema que abarca a nivel Nacional se podría decir desde el Ministerio de Trabajo
	Milka López Paima	Contar o acceder a equipos tecnológicos y uno de los factores más importantes contar con internet de buena cobertura que permita el trabajo a tiempo.
	Jovita Elena Gonzales Vásquez	Los servidores públicos deberían contar con acceso a internet para poder entrar a casi todas sus actividades

### Resultado del OBJETIVO ESPECÍFICO 4:

Identificar las dificultades, limitaciones y retos que tuvieron que afrontar los servidores públicos para poner en práctica la conciliación laboral.

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 4:</b> Identificar las dificultades, limitaciones y retos que tuvieron que afrontar los servidores públicos para poner en práctica la conciliación laboral.		
<b>PREGUNTA</b>	<b>ENTREVISTADO</b>	<b>RESPUESTA</b>
1. ¿Qué dificultades, limitaciones y retos que tuvieron que afrontar los administrativos de la GORESAM en práctica el paradigma de la justicia digital?	1) Esther María Ormeño Martínez	Dificultad en los equipos tecnológicos, carente de computadoras, Tablet, laptop y otros recursos que no contamos. -Deficiencia de un internet de mayor banda ancha o potencia.
	2) Juan Marcos Pinchi Tafur	Deficiencia de un internet de mayor banda ancha o potencia
	3) Martha Luz Cárdenas Salinas	El acceso a un dispositivo tecnológico con buen acceso a internet
	4) Cecilia del Águila Fonseca	Las instituciones tuvieron muchas dificultades ya que no fueron capaces de capacitar a los jueces si es que lo hicieron solo fue por cumplimiento y las limitaciones solo se limitaban a presentar informe a tal fecha tienen que presentar sino será descuento.
	5) Allén Arévalo Perdomo	En el uso de nuevos aplicativos de videoconferencia, realización de fichas automatizadas en los diferentes programas de office también en la sensibilización de estos entornos digitales hacia los maestros que en alguna u otra forma desconocieron de estos recursos.
	6) Milka López Paima	El poco manejo de los TIC's, baja calidad de internet, padres con poco interés en el aprendizaje de sus hijos.
2. ¿Qué tipo de competencias técnicas, informáticas y	1) Esther María Ormeño Martínez	-Conocimiento de informática básico (herramientas Office). -Título o formación específica

profesionales tuvo que desarrollar como administrativo para poner en práctica el conciliación laboral?		para un puesto de trabajo concreto. -Manejo de contabilidad. -Conocimientos en transcripción y taquigrafía.
	2)Juan Marcos Pinchi Tafur	-Conocimiento de informática básico (herramientas Office).
	3)Martha Luz Cárdenas Salinas	-Conocimiento de informática básico (herramientas Office).
	4)Allén Arévalo Perdomo	Hemos dado bastante uso en esta competencia informática para poder desarrollar buen manejo sobre páginas web, programas, creador de diseños publicitarios para brindar información precisa y oportuna hacia los servidores públicos.
	5)Milka López Paima	Canvo, Zoom, Drive, Meet, aplicación de edición de videos entre otros.
	6) Jovita Elena Gonzales Vásquez	Actualizarme en forma personal, con ayuda familiar.
3. ¿Cómo su empleador ha impulsado, favorecido o facilitado el uso de las tecnologías de la información en su desempeño administrativo para mejorar las competencias profesionales en el desarrollo de sus labores?	Esther María Ormeño Martínez	-Capacitando vía ZOOM 3 veces por semana en algunas herramientas tecnológicas, que no eran suficiente.
	Juan Marcos Pinchi Tafur	-Con un cronograma de capacitaciones virtuales en diferentes plataformas.
	Martha Luz Cárdenas Salinas	- Capacitación diaria en herramientas tecnológicas.
	Cecilia del Águila Fonseca	Si ha facilitado mucho en mi desempeño aprendí a valorar y dar un buen uso a la tecnología.
	Allén Arévalo Perdomo	Ha impulsado en la implementación de dispositivos electrónicos de condición nuevo, favoreciendo su buen uso en nuestra institución educativa que soporten programas acordes con esta nueva era digital.
	Milka López Paima	Para un mejor trabajo

	Jovita Elena Gonzales Vásquez	La institución mejore el acceso a la conciliación laboral
--	----------------------------------	---

#### 4.2 Discusión:

Partiendo primero respecto al primer objetivo específico, analizar la implementación de la conciliación laboral en el año 2022, se tuvo como resultado la emisión de diversas normas por interrupción del poder ejecutivo, mediante el ministerio de trabajo y siendo el encargado directo el GORESAM en que el planificador para este programa se encuentra dentro del programa nacional para la mejora de los conflictos sociales, así también se tuvo como resultado año 2017, lo que denota la desactualización de la misma no fue de ayuda idónea para el presente trabajo tal como se pensaba, pero mostró la realidad por la que se encuentra la institución laboral y por ende del estado peruano, que no cuenta con la capacidad de solventar los gastos administrativos que acarrea el mantener actualizados los documentos de gestión, asimismo respecto al objetivo específico, donde se enfoca a precisar el marco normativo regulador de la implementación de la conciliación laboral por COVID-19 en el ordenamiento jurídico nacional y comparado. Se tuvieron una lista de normas emitidas por el poder ejecutivo el ministerio de salud y ministerio de trabajo, las que estuvieron respaldadas por la constitución. Pero que, para su implementación, necesitaban realizar presupuestos que no estaban destinados en el año fiscal. Lo manifestado, se relaciona con el Cabezas, A (2020). En su estudio denominado "El Covid-19 y el derecho del trabajo: Sintomatología de un modelo en emergencia", Artículo científico presentado en la revista Iuris Dictio, de Ecuador, en la que concluye que la economía del Ecuador, con la aparición del coronavirus el País Ecuatoriano empezó a proseguir estragos con las normas que a la actualidad no le fueron acorde con la realidad económica. Al respecto, de lo antes señalado se puede relacionar con la teoría del análisis económico del derecho Basada en el costo y beneficio de las decisiones que se tomen en una entidad, respecto a una norma o una política a aplicar, esta teoría refuerza a nuestra investigación puesto que la dación de la norma sobre conciliación laboral, repercute enormemente en el costo

beneficio que pueda tener la institución dentro de su gestión pública. Por lo que podemos advertir que si con la conciliación laboral, se reduce costos administrativos, dichos excedente puede ser empleado en la actualización de los documentos de gestión que se necesita tenerlo, para evitar improvisar ya sea para esta pandemia que estamos atravesando, o para otras que pueden venir.

Al sistema educativo peruano le incumbe ponerse a la evolución de los mecanismos que con el día a día se va adecuando a la virtualidad, gracias las plataformas digitales.

Se cree que la conciliación laboral es una nueva forma de administrar justicia. Esta forma obliga a los trabajadores a fortalecer sus capacidades en competencia digital, que sean necesarios para poner en práctica, sus técnicas en la labor administrativa. En cuanto al conciliación laboral, en cuanto a su implementación se ha generado un retraso, más que un avance, puesto que fueron normas para evitar la propagación y evitar el contagio, además que su normativa fue sanitaria, mas no fue operativa, que conlleve a trabajar dignamente en función a las labores que realiza, únicamente solo se tomó en cuenta la salud, pero la fuerza laboral se vio afectada realmente, sin embargo en otros países como el caso de España, así como, Estados Unidos, Colombia, Argentina Y Uruguay. Pues con la conciliación laboral se ahorra mucho tiempo y dinero en el desplazamiento de los trabajadores, por ello más que un gasto, el sistema laboral en competencia educativa debe ser atendido por el estado como una oportunidad.

Además, se tuvo como resultado, gracias a las entrevistas a los administrativos que forman parte del GORESAM que aplicando la estrategia de solución de conflictos y/o controversias, a través de reuniones sincrónicas y asincrónicas, acompañando, capacitando a las partes y monitorear, trae un resultado satisfactorio para la resolución de conflictos en la sociedad, y de forma específica en el ámbito laboral.

En el caso peruano, sobre la implementación verdadera de la conciliación laboral, el estado ya tuvo muy buena producción normativa y solamente le faltó la implementación de la conciliación laboral en trabajo virtual, y eso creemos que le corresponde a las instituciones poner en práctica. Tanto el Poder Ejecutivo, como

el Legislativo han aprobado diversa normativa, directivas y criterios funcionales que le permiten usar y aplicar plataformas y medios electrónicos y digitales en el ejercicio de sus funciones. Sin embargo, el problema sigue siendo presupuestario. Se requiere que todo el Estado invierta recursos necesarios para llevar a cabo de manera plena y eficiente en el sector trabajo. De ese modo se logrará optimizar y transparentar la labor de todo el sistema de justicia, y, sobre todo, cumplir cabalmente el derecho al trabajo.

Con relación al objetivo específico número cuatro: Comprender el desempeño laboral de los administrativos con la implementación de la conciliación laboral en la GORESAM, 2020, e identificar las dificultades, limitaciones y retos que tuvieron que afrontar los administrativos para poner en práctica la conciliación laboral. De la investigación se obtuvo como resultado que la implementación de la conciliación laboral no se ha establecido dentro de los componentes del trabajo decente y la desconexión digital. Estos resultados se relacionan con la teoría de la responsabilidad social. Los entrevistados manifestaron que fue difícil al principio adecuarse a las herramientas digitales, sin embargo, con el pasar de los días, se fueron adaptando y ahora lo están utilizando como una herramienta indispensable en el trabajo, manifestaron también que alternativas más adecuadas de acercarnos virtualmente a nuestra comunidad, consideraron los entrevistados que hace falta capacitación en herramientas Tecnológicas a los trabajadores y servidores. Tuvieron como resultado que existe dificultad en los equipos tecnológicos, carente de computadoras, Tablet, laptop y otros recursos que no cuentan, existe deficiencia de un internet de mayor banda ancha o potencia, pues además no se cuenta acceso a un dispositivo tecnológico con buen acceso a internet. Asimismo, contamos con la investigación local de Meléndez, C. (2021) en su tesis, conciliación laboral en Perú en el contexto del COVID-19 desde la perspectiva del derecho al trabajo decente, sector privado, 2020-2021, del estudio se evidenció el enfoque cualitativo, su objetivo general de analizar la manera que la implementación de la conciliación laboral en el Perú influye en el trabajo decente en el sector privado. Para ello contamos con la investigación en el Perú de Reque Atocha. A (2020), Universidad Cesar Vallejo la tesis denominada “El conciliación laboral y las condiciones laborales en las entidades públicas de Piura, Perú -2020”, Piura, en la que se concluye que, se han observado que existe falta

manejo de herramientas informáticas de preparación en entes estatales. Además, se advierte que existe falta de transparencia en el desempeño de las actividades propias de sus funciones, lo que afecta la celeridad de los procesos que se llevan a cabo en las instituciones estatales. Como es el proceso de papel cero. Durante los últimos años de la pandemia, la educación ha tenido que realizarse a distancia, pero los medios tecnológicos y las herramientas digitales han supuesto importantes ahorros en recursos materiales y tiempo de desplazamiento, confirmó facilitar el trabajo

A modo de resumen podemos establecer que en la investigación utilizamos tres teorías, que reforzaron la investigación, en ellas se puede desatacar que la Teoría de la responsabilidad social

Se ha conocido a la de la Empresa como a la máxima ganancia que se extrae, más sin embargo dicho beneficio se debe a que debe ser más colectivo, extendiéndose a otros sujetos, aparte de ello se tiene que tomar otros asuntos adicionales, no solo los beneficios económicos que se producen. Lo que realice la empresa debe encontrarse dentro de las actividades de las buenas prácticas en pro de la calidad del grupo de interés y de los trabajadores. Por lo expuesto, con certeza que desde el análisis de la doctrina y las teorías deliberadas se puede afirmar que estas han resultado para argumentar y fundamentar de manera más conveniente la conciliación laboral.

## **V. CONCLUSIONES:**

1. La implementación de la conciliación laboral en sede administrativa en el Gobierno Regional de San Martín, ha logrado ser efectiva en la medida de resolución de conflictos, cuando existe voluntad de las partes y estas se involucran en la toma de decisiones específicas, de igual forma, es necesario que se mejoren los mecanismos para evitar que se vulneren derechos y se proteja al trabajador ante cualquier contingencia.
2. Se analizó que la implementación de la conciliación laboral “virtual”, desplegó el avance de la virtualidad en el desarrollo de las actividades, para ello, el estado emitió disposiciones normativas para contrarrestar el contagio de la covid-19, implicando que el trabajo virtual, por ende, es una responsabilidad que se extiende a todas las partes dentro del proceso laboral.
3. Los servidores y funcionarios públicos tuvieron que valorar y valerse de las tecnologías de la información y desarrollar aptitudes digitales lo que les ha facilitado a desafiar y solucionar dificultades, limitaciones y retos de diversa índole, lo que les ha permitido poner en práctica y verificar de modo más efectivo Sin embargo las brechas digitales será un obstáculo para continuar con el proceso de modernización.
4. Se concluye que las dificultades, limitaciones y retos que tuvieron que afrontar los administrativos para poner en práctica la conciliación laboral con esta averiguación realizada los administrativos nos describen que les falta el acceso a los dispositivos tecnológicos con buen acceso a internet, que los conocimientos en herramientas como el office, zoom, fueron uno de los retos que tuvieron que afrontar, para logara culturizarse con la virtualidad

## **VI. RECOMENDACIONES:**

1. Se recomienda al Gobierno Regional de San Martín reforzar los dispositivos, normativos legales, logísticos operativos, tecnológicos y administrativos enfocados en la conciliación laboral. Esto involucrará la asignación de presupuestos y recursos económicos para la mejora del informático institucional que le acceda efectuar e institucionalizar plenamente del paradigma de la justicia digital.
2. Se recomienda al Ministerio de trabajo implementar partidas, en pro de fortalecer la implementación de la conciliación laboral, a fin de poner en práctica las herramientas digitales, en cuestiones de conciliación laboral.
3. Que los administrativos, empleen libremente el uso de las tecnologías de la información de diversas modalidades, desde el uso de las redes sociales, hasta las plataformas digitales, para apoyar de manera oportuna en la realización de las labores administrativas.
4. Se recomienda a las autoridades de la dirección regional de trabajo de San Martín, que implemente mecanismos que permitan superar las limitaciones y retos que tuvieron que afrontar los administrativos para poner en práctica la conciliación laboral de los administrativos no cuentan con acceso a los dispositivos tecnológicos con buen acceso a internet, con el apoyo de herramientas tecnológicas.

## REFERENCIAS:

- Álvarez, L. (2010). *Justicia electrónica*. Revista digital de Derecho Administrativo, N.º 4, segundo semestre. Colombia.
- Anderson, M. (2015). *Acceso a la justicia y al proceso legal: creando instituciones legales más receptivas a los pobres en los países en desarrollo*. IDS Working Paper 178.
- Barriuso, C. (2007). *Administración electrónica*. En R. C. Barriuso, *Administración electrónica*. Madrid: Editorial Dykinson.
- Correa, P. F. (2015). El teletrabajo: Una Nueva forma de organización del trabajo. "Tesis para obtener el título de abogado". Piura: Universidad de Piura.
- Gates, B. (1996). *Camino al futuro*. Biblioteca Puerto príncipe.
- Gates, B. (consultado 2021). Los negocios en la era digital. México: PlazaJames.
- Gonzales, C., y Gimeno, Al. (2017). La era de la justicia digital y las nuevas tecnologías en la administración de justicia. Revista Acta Judicial nº 1. España.
- Organización internacional del Trabajo (2019), Las Plataformas digitales y el futuro del trabajo, PRODOC, Ginebra.
- Perú, C. d. (2020). Ley que refuerza la protección socio laboral de los trabajadores que realizan teletrabajo, conciliación laboral o similares. Lima: Congreso de la República.
- Quezada, L. N. (2010). Metodología de la investigación. Lima: MACRO.
- Riega, V. Y. (2010). Investigación y desarrollo de tesis en derecho. Lima: MAD CORP.
- Robles Trejo, Luis Wilfredo; Robles, Blácido Elmer Robles; Sánchez, Espinoza Ricardo Robinson; Flores, Leiva Víctor Efraín. (2011). Fundamentos de la Investigación científica y jurídico. Lima: FFECAAT.

Robles, Trejo Luis; Robles, Blacido Elmer; Sánchez, Espinoza Ricardo; Flores, Leyva Víctor. (2015). Fundamentos de la Investigación Jurídica. Lima: FFECAAT EIRL.

Sánchez, C. H. (2018). Manual de términos en investigación científica, terminológica y Humanística. Lima: Universidad Ricardo Palma.

SERVIR. (2021). Implementación de conciliación laboral durante la pandemia. Lima: Escuela Nacional de Administración Pública ENAP.

Trabajo, O. I. (06 de setiembre de 2020). Panorama Laboral en tiempos de la COVID-19. Obtenido de Perú › Impacto de la COVID-19: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---Américas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_756474.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---Américas/---ro-lima/documents/publication/wcms_756474.pdf)

Lobos, (2010). El Uso de Nuevas Tecnologías en el Sistema Judicial: experiencias y precauciones. En R. L. Lobos, *El Uso de Nuevas Tecnologías en el Sistema Judicial: experiencias y precauciones*. Brasilia: Centro de Estudios de Justicia de las Américas.

Unidas, N. (6 de Julio de 2021). Noticias ONU. Obtenido de Mirada globalHistorias Humanas: <https://news.un.org/es/story/2021/07/1494012>

Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, GRA – *Estadística de Defensa Legal Gratuita 2021* - <https://www.trabajoarequipa.gob.pe/estadisticas.php>

Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, GRA – *Estadística de Defensa Legal Gratuita 2020* - <https://www.trabajoarequipa.gob.pe/estadisticas.php>

Alberca (2020) - *La Resolución de las Excepciones en los Procesos Laborales Ordinario y Abreviado antes de la emisión de sentencia* - [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46280/Alberca\\_CLE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46280/Alberca_CLE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Correa (2021) - *Impacto del COVID 19 en las audiencias virtuales del proceso abreviado laboral, distrito judicial de Lima Norte, 2020* - [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62921/Correa\\_FWU-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62921/Correa_FWU-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Guevara (2020)- *Aplicación de la conciliación laboral extrajudicial en la vía ordinaria de la NLPT para una mejor celeridad procesal* - [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56503/Guevara\\_HYB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56503/Guevara_HYB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Salazar (2018) - *La falta de acuerdo entre las partes en la Audiencia de Conciliación del Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de Lima Norte, año 2017* - <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19987>
- Rosas (2021) - *“Los acuerdos patológicos en la efectividad de los centros de conciliación Piura-2020”* - [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68145/B\\_Rosas\\_MYE-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68145/B_Rosas_MYE-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Ramos (2021) - *Eficacia de actas conciliatorias sobre beneficios sociales en la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción de Empleo Tarapoto, 2019* - [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77034/Ram%C3%a1rez\\_RK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77034/Ram%C3%a1rez_RK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ropón (2021) - *Incumplimiento de actas de conciliación sobre alimentos que vulnera derechos de niños y adolescentes en la DEMUNA-Yungay, 2018-* [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78258/Rop%C3%B3n\\_HDR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78258/Rop%C3%B3n_HDR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arzapalo y Espinoza (2020) - *La conciliación extrajudicial y la contradicción de su calificación en los procesos sobre derechos disponibles* - [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52873/Arzapalo\\_PFA-Espinoza\\_SJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52873/Arzapalo_PFA-Espinoza_SJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Álvarez (2017) - *La audiencia de conciliación judicial y su contravención al principio de celeridad procesal en la nueva ley procesal de trabajo en los juzgados laborales del callao 2016* - <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22207>
- Salvador Antonio Romero Gálvez – *Conciliación: Procedimiento t Técnicas de Conciliación* - <https://www.cejamericas.org/Documentos/DocumentosIDRC/27conciliacionperu.pdf>.
- NEXO LEGAL - *¿Sirve la Conciliación Extrajudicial?* -<http://www.nexolegal.pe/sirve-la-conciliaci3n-extrajudicial/>.

## ANEXOS.

Anexo:1  
*Matriz de categorización*

<b>Categorías</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Sub categorías</b>	<b>Códigos</b>
Conciliación laboral administrativa	Es un mecanismo alternativo de resolución de conflictos laborales	Marco legal	C1S1
		Marco doctrinario	C1S2
		Marco jurisprudencial	C1S2
Derechos laborales	Son aquellos institutos jurídicos enfocados en el respeto del trabajador	Marco legal	C2S1
		Marco doctrinario	C2S2
		Marco jurisprudencial	C2S3

### Anexo 3: Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>¿Es efectiva la conciliación administrativa laboral en el reconocimiento de derechos en los trabajadores en el Gobierno Regional de San Martín en el año 2022?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Analizar de qué manera es efectiva la conciliación administrativa laboral en el reconocimiento de derechos en los trabajadores en el Gobierno Regional de San Martín en el año 2022</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Analizar la implementación de la conciliación laboral en el año 2021, en el Gobierno Regional de San Martín Precisar el marco normativo regulador de la implementación de la conciliación laboral por COVID-19 en el ordenamiento jurídico nacional y comparado Comprender el desempeño laboral de los servidores públicos con la implementación de la conciliación laboral en la GORESAM, 2020.</p>		<p><b>Técnica</b> La técnica empleada en el estudio es la entrevista y el análisis de fuente documental</p> <p><b>Instrumentos</b> El instrumento empleado es la guía de entrevista.</p>
Método de investigación	Población y muestra	Categorías y subcategorías	
<p>Enfoque: Cualitativo El estudio de investigación es de tipo Básico. Diseño: Teoría fundamentada y análisis documental.</p>	<p><b>-Población:</b> personal administrativo</p> <p><b>-Muestra: 10</b> Personal administrativo.</p>	<p>Conciliación administrativa laboral La primera categoría presenta como subcategorías a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Marco Legal</li> <li>- Marco Doctrinario</li> <li>- Marco Jurisprudencial</li> </ul> <p>Derechos laborales La segunda categoría tiene como subcategorías a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Marco Legal</li> <li>- Marco Normativo</li> <li>- Marco jurisprudencial</li> </ul>	

## Anexo 4: Validación de instrumentos de investigación



**SOLICITO:**

Validación de instrumento de

Sr.: Lionel Bardales del Águila

Yo, Carla Roxana Bardalez Mesa, identificado con DNI N° 70003340 alumna de la universidad Cesar Vallejo, a usted con el debido respeto me presento y le manifiesto:

Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que estoy elaborando titulada: ***Conciliación administrativa laboral y su efectividad en el Gobierno Regional de San Martín. 2022***, solicito Ud., se sirva validar el instrumento que le adjunto bajo los criterios académicos correspondientes. Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

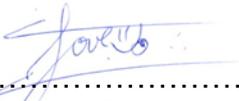
- Instrumento
- Ficha de evaluación
- Matriz de consistencia



Por tanto:

A usted, ruego acceder mi petición.

Tarapoto, julio de 2023.

  
.....  
Carla Roxana Bardalez Meza  
FIRMA

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Lionel Bardales del Águila  
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente Universitario Universidad Nacional de San Martín.  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación:  
 1.4. Autor del instrumento: Carla Roxana Bardalez Meza

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.										x			
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.										x			
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.										x			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.									x				
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											x		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.									x				
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.										x			
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.											x		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.												x	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.										x			

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

x
---

- El Instrumento no cumple con  
Los requisitos para su aplicación



**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

**88%**

Tarapoto, julio de 2023.

FIRMA DEL EXPERTO



### Anexo 3: Validación de instrumentos de investigación



#### SOLICITO:

Validación de instrumento de recojo de información.

Sr.: Víctor Daniel Coral Pérez

Yo, Carla Roxana Bardalez Meza, identificado con DNI N° 70003340 alumna del en Derecho, a usted con el debido respeto me presento y le manifiesto:

Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que estoy elaborando titulada: **Conciliación administrativa laboral y su efectividad en el Gobierno Regional de San Martín. 2022**, solicito Ud., se sirva validar el instrumento que le adjunto bajo los criterios académicos correspondientes. Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

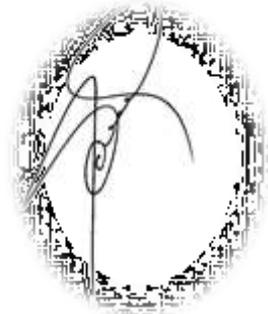
- Instrumento
- Ficha de evaluación
- Matriz de consistencia

Por tanto:

A usted, ruego acceder mi petición.

Tarapoto, julio de 2023

.....  
NOMBRES Y APELLIDOS  
FIRMA



Dr. Víctor Daniel Coral Pérez.

**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y Nombres: Víctor Daniel Coral Pérez

Cargo e institución donde labora: Notario Público Colegiado.

Nombre del instrumento motivo de evaluación:

Autor del instrumento: Carla Roxana Bardalez Meza

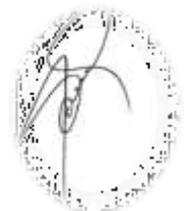
**ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.										X			
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.										X			
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.										X			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.											X		
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											X		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.											X		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.										X			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.										X			
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.										X			

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

X

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

87 %

Tarapoto, julio de 2023

DNI No 01065089

### Anexo 3: Validación de instrumentos de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

#### SOLICITO:

Validación de instrumento de recojo de información.

Sra.: Sara Aurora Panduro Hoyos

Yo, Carla Roxana Bardalez Meza, identificado con DNI N° 70003340 alumna en Derecho, a usted con el debido respeto me presento y le manifiesto:

Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que estoy elaborando titulada: **Conciliación administrativa laboral y su efectividad en el Gobierno Regional de San Martín. 2022**, solicito Ud., se sirva validar el instrumento que le adjunto bajo los criterios académicos correspondientes. Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento
- Ficha de evaluación
- Matriz de consistencia

Por tanto:

A usted, ruego acceder mi petición.

Tarapoto, julio de 2023

Carla Roxana Bardalez Meza  
FIRMA

Sara Aurora Panduro Hoyos  
Fiscal Adjunto Provincial (T)  
Fiscalía Provincial Mixta  
La Banda de Shilcayo  
Dni. 60.000.000.000

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

1. Apellidos y Nombres: Sara Aurora Panduro Hoyos
2. Cargo e institución donde labora: Fiscal Adjunto Provincial de la Banda de Shilcayo
3. Nombre del instrumento motivo de evaluación:
  - I. Autor del instrumento: Carlas Roxana Bardalez Meza

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		4 0	4 5	5 0	5 5	6 0	6 5	7 0	7 5	8 0	8 5	9 0	9 5	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.										x			
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.										x			
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.										x			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.									x				
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											x		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.									x				
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.										x			
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.											x		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.												x	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.										x			

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

x

### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

85 %
------

Tarapoto, julio de 2023

FIRMA DEL EXPERTO

  
Sara Aurora Panduro Hoyos  
 Fiscal Adjunto Provincial de la Banda de Shilcayo  
 Fiscalía Provincial de la Banda de Shilcayo  
 La Banda de Shilcayo