



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Defensa legal y resoluciones judiciales laborales en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo, San Martín 2018 - 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Panduro Pérez, Kenet (orcid.org/0000-0003-0452-6117)

ASESORA:

Dra. Palomino Alvarado, Gabriela del Pilar (orcid.org/0000-0002-2126-2769)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Ronal y Dielmith, mis padres, a ellos les debo todo y han sido siempre mi inspiración; a mi hermana, por estar

Kenet.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo Filial Tarapoto, por acogerme y brindarme los elementos y herramientas idóneas, así como proveer de docentes capaces y a la altura que un programa de maestría demanda.

El autor

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Variables y operacionalización	22
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	23
3.5. Métodos de análisis de datos	26
3.6. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	38
ANEXOS	43

Índice de tablas

Tabla 1 Ficha técnica de los instrumentos de investigación	24
Tabla 2 Validación de expertos	25
Tabla 3 Nivel de defensa legal.....	27
Tabla 4 Nivel de resoluciones judiciales	28
Tabla 5. Prueba de normalidad de las variables.....	29
Tabla 6. Relación entre la defensa legal y las resoluciones judiciales laborales ...	30

Índice de figuras

Figura 1 Correlación de Spearman entre la variable defensa legal y resoluciones judiciales laborales	31
--	----

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue la de establecer la relación entre la defensa legal y resoluciones judiciales laborales en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, San Martín 2018 – 2022, el tipo de investigación fue básica y el diseño no experimental de tipo correlacional, la población fue conformada por 53 expedientes judiciales en materia laboral, la muestra estuvo conformada por la misma cantidad, la técnica que se utilizó fue la observación y el instrumento la guía de observación. Se llegó a la conclusión de que existe correlación entre la variable defensa legal y resoluciones judiciales, donde se puede ver que existe relación entre ellas, por tener un valor de $Rho = 0,551$ y p valor = $0,000$ ($p < 0,05$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación positiva moderada significativa entre la defensa legal y las resoluciones judiciales laborales en la DRTPE-SM 2018 – 2022. Que también existe un coeficiente de determinación de 0.3633 evidenciándose que el 36.3% de las resoluciones judiciales laborales es influenciado por la defensa legal en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín 2018 – 2022.

Palabras clave: Legal, resolución, expediente, derecho, laboral.

Abstract

The objective of the present investigation was to establish the relationship between legal defense and labor judicial resolutions in the Regional Directorate of Labor and Employment Promotion, San Martín 2018 - 2022, the type of investigation was basic and the non-experimental design of type correlational, the population was made up of 53 judicial files in labor matters, the sample was made up of the same amount, the technique used was observation and the instrument was the observation guide. It was concluded that there is a correlation between the legal defense variable and judicial resolutions, where it can be seen that there is a relationship between them, since they have a Rho value = 0.551 and p value = 0.000 ($p < 0.05$); therefore, the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted: There is a significant moderate positive relationship between legal defense and labor court decisions in the DRTPE-SM 2018 - 2022. That there is also a coefficient of determination of 0.3633, showing that 36.3% of labor judicial resolutions are influenced by legal defense in the Regional Directorate of Labor and Employment Promotion San Martín 2018 – 2022.

Keywords: Legal, resolution, file, law, labor.

I. INTRODUCCIÓN

Todos en algún pasaje de nuestras vidas nos hemos encontrado con problemas de toda índole, familiares, personales y hasta laborales, y siempre se ha buscado una solución para cada uno de ellos. En cuanto a lo laboral, casi siempre hemos sentido que se han vulnerado nuestros derechos y/o beneficios, teniendo que buscar ayuda en alguna institución del Estado que proteja al trabajador, ya que muchas veces no contamos con recursos propios para poder requerir con los servicios de un abogado particular, es ahí, en donde estas instituciones del Estado brindan el apoyo de defensa legal gratuita; cuya tarea es brindar asistencia legal al trabajador empezando por una asesoría hasta el punto de judicializar el tema y obtener con ello un veredicto judicial laboral favorable según la materia reclamada.

En el mundo, existen instituciones que brindan asistencia legal gratuita a los ciudadanos mayormente con bajos recursos, así tenemos por ejemplo, al Centro Internacional de Derecho no Lucrativo (ICNL), con el propósito de ayudar a tener un ambiente legal que remoce a la colectividad civil, las libertades de agrupación y de reunión, generosidad y la colaboración pública en todo el planeta, valiendo de recurso de sostén a los actores particulares de la sociedad civil, sobre los cimientos del derecho internacional y las excelentes prácticas. Tiene la mayor fuente de información y análisis sobre el ambiente jurídico de la sociedad civil y la intervención pública a nivel universal a través del Monitor de Libertad Cívica. Así también, la Federación Internacional de Derechos Humanos (FIDH), una ONG internacional que protege los derechos de las personas, el mismo que aglomera a 184 organizaciones de 112 países. A partir 1922, la FIDH está involucrada en defenderlos (derechos civiles, políticos, sociales, económicos, y culturales), según se precisan en la Declaración Universal de Derechos Humanos. Para la FIDH, la evolución de la colectividad tiene que ver esencialmente a los actores particulares, por lo que su principal objetivo es la de reforzar la capacidad de la operación y su influencia que tienen los personajes. (Civilis Derechos Humanos, 2017)

En el Perú, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MINTRA, (2018), en su busca de concientizar un empleo digno y productivo, así como la obediencia de los derechos laborales y básicos de la sociedad, brindó servicios de asesoría laboral a 89 268 usuarios, las mismas que incluyen varios servicios como consultas, liquidación de beneficios sociales, patrocinio judicial gratuito (que es la rama en donde se centra la presente investigación) y conciliación administrativa únicamente en materia laboral. Es pertinente enfatizar que respecto al patrocinio jurídico gratuito ofrece sus servicios a los usuarios cuyos recursos económicos son limitados, en cuanto al reclamo judicial de derechos y beneficios originados a partir de una relación entre el trabajador y empleador; lo anterior, implica el acompañamiento en todo el proceso ante el poder judicial, es decir, asesoramiento y patrocinio en proceso desde la demanda y/o posibles apelaciones, desde el inicio hasta la ejecución de la sentencia. Por otro lado, en lo que respecta al tema de las conciliaciones administrativas, las mismas se realizan a solicitud de parte del interesado (trabajadores, ex trabajadores, empleadores), estas últimas, sean naturales o jurídicas debiendo estar sometidas al régimen laboral de la actividad privada.

En la Región San Martín, la entidad principal encargada de brindar asesoría legal a los trabajadores de bajos recursos cuyos derechos laborales se han visto perjudicados, es la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – San Martín, en adelante DRTyPE-SM, quien el año 2018, tuvo a bien aperturar la oficina de Patrocinio Jurídico Gratuito, cuya principal misión es brindar asesoría legal a todas personas en diferentes fases, es decir, desde la atención al usuario reclamante, la posible conciliación, fracasado ello, se interpone la demanda a la espera de una sentencia judicial favorable para el trabajador. Asimismo, la SUNAFIL, desde su llegada a la región en el año 2020, ha realizado una ardua labor para mitigar la informalidad laboral que tanto acechaba a la misma, protegiendo al trabajador en el campo socio laboral, así como en el de seguridad y salud en el trabajo.

Por lo antes indicado, nos planteamos el **problema general**, ¿Cuál es la relación entre la Defensa legal y resoluciones judiciales laborales en la DRTyPE-SM 2018 – 2022? Además, nos de planteamos los siguientes **problemas**

específicos ¿Cuál es nivel de Defensa legal implementado en la DRTyPE-SM 2018 – 2022?; ¿Cuál es nivel de resoluciones judiciales laborales efectivas en la DRTyPE-SM 2018 – 2022?; ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de Defensa legal y las resoluciones judiciales laborales en la DRTyPE-SM 2018 – 2022?

Los aspectos que justificaron el desarrollo del presente estudio se dan desde **la conveniencia**, porque permitirá a la DRTyPE-SM, saber a través del área de defensa legal que tanto se han protegido los derechos de los trabajadores maltratados por sus empleadores, y así reducir de manera significativa la informalidad laboral, además de tener como precedentes las resoluciones judiciales que hayan sido favorables para los usuarios. Por su **relevancia social**, la justificación es valorada en función de los resultados obtenidos, donde la DRTyPE-SM, tendrá mejor panorama sobre las resoluciones laborales y el beneficio de cada una de ellas al público usuario, entendiendo que cada una de estas resoluciones favorables han beneficiado económicamente al trabajador o ex trabajador, de esa manera hacer saber a la sociedad que desde dicha oficina y dirección se hacen prevalecer los derechos de los trabajadores por la misma condición de tal. Por su **valor teórico**, de la presente investigación, ya que se sustentará si la defensa legal está relacionada con las resoluciones judiciales laborales, pues se evaluó a partir de elementos doctrinarios y teóricos a la contrastación en la realidad práctica de la DRTyPE-SM, y sobre ello demostrar su coherencia lógica desde la perspectiva de las ciencias que se aplican, lo cual permitirá también que todas las áreas comprometidas reciban la información y unifiquen criterios. Desde una perspectiva de **implicancia práctica**, el estudio contribuirá a identificar puntos débiles en el área de defensa legal que impiden que se protejan los derechos laborales, y a través de ello quienes brindan atención en el área de defensa legal puedan planificar nuevas estrategias de atención en dónde todos los reclamos puedan verse atendidos y con ello, los derechos laborales protegidos. Por último, desde la **utilidad metodológica**, se justifica en función que se corroborará la relevancia del cumplimiento de la metodología de la investigación científica, sobre todo lo relacionado al empleo de herramientas e

instrumentos conveniente y pertinentes para su desarrollo, y de esta manera poder identificar cómo son las resoluciones judiciales laborales y como se han protegido a través de ellas los derechos de los empleados o ex empleados, en el caso de ser estas favorables.

Asimismo, planteamos como **objetivo general**: Establecer la relación entre la defensa legal y resoluciones judiciales laborales en la DRTyPE-SM 2018 - 2022. Como **objetivos específicos**: Identificar el nivel de defensa legal implementado en la DRTyPE-SM 2018 – 2022; Conocer nivel de resoluciones judiciales laborales efectivas en la DRTyPE-SM 2018 – 2022; determinar relación entre las dimensiones de defensa legal y las resoluciones judiciales laborales en la DRTyPE-SM 2018 – 2022. Planteando así, como **hipótesis general**: Existe relación positiva moderada significativa entre la defensa legal y resoluciones judiciales laborales en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, San Martín 2018 – 2022 Existe relación positiva moderada significativa entre la defensa legal y resoluciones judiciales laborales en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, San Martín 2018 – 2022, es significativo. Además de las **hipótesis específicas**: El nivel de defensa legal implementado en la DRTyPE-SM 2018 – 2022, es medio; El nivel de resoluciones judiciales laborales efectivas en la DRTyPE-SM 2018 – 2022, es medio; Existe relación significativa entre las dimensiones de Defensa legal y las resoluciones judiciales laborales en la DRTyPE-SM 2018 - 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En antecedentes **internacionales**, Mendoza (2019), investigación realizada en Cali, Colombia, llegó a la conclusión de que, en cuanto a las prestaciones sociales reclamadas por los trabajadores, se analizan todas las sanciones para esclarecer la forma en que los actores se presentan ante los tribunales. Según su preferencia, redescubra una celebración de la calidad y la experiencia, estafas repetidas a los trabajadores, los acusados apelaron más investigaciones de los jueces, así como tensiones entre los distintos casos. Los primeros años de ejercicio de la jurisdicción laboral. También debe notarse que enfatizar el análisis cualitativo de oraciones particulares para investigar conflictos, actores y decisiones judiciales en un momento dado; por tanto, parte de la discusión ha sido centrada en las posibilidades y limitaciones de este tipo de fuente judicial. Lejos de ser una representación honesta del pasado, encontramos sentencias mediadas por omisiones y conflictos de interés que, además de ser un estorbo, son identificables. Discurso derivado del derecho, y su interpretación por quienes lo aplican. Y los argumentos de quienes pretenden ser reconocidos como sujeto de derecho.

En relación a lo manifestado por Gutiérrez (2020), artículo realizado en Bogotá, Colombia, arribando a la conclusión de que Sin duda, la Defensa Jurídica Pública en Colombia ha tenido avances importantes. Los ordenamientos jurídicos de otros Estados ofrecen interesantes experiencias en esta materia, las cuales influyen de manera decisiva en los importantes avances logrados en Colombia en los últimos años en esta materia. El Modelo de Defensa Pública de Colombia nació como respuesta a un problema mayor y representa un avance innegable. Sin embargo, estos desarrollos no son suficientes e incluso contraproducentes en algunos casos. Los errores cometidos, los riesgos concomitantes y el largo camino por recorrer lo confirman. Unos personajes muy inquietantes y muchas tareas pendientes muestran la necesaria, urgente y urgente necesidad de avanzar en la dirección correcta, hacia una utopía “debería” en materia de defensa jurídica pública.

Por su parte, Santis (2020). La presente investigación concluyó en que, para acceder a la justicia el camino vislumbra una combinación de compendios que convengan a la posibilidad o derecho que tiene todo ser humano sin primar algún tipo de distinción, de hacer prevalecer sus derechos que el ordenamiento y el estado les concede. Este pensamiento obedece a una amplia perspectiva, antecedida de dos crestas para el camino a la justicia, mismas que están orientadas a la ayuda netamente legal a aquellas personas de escasos recursos y a los cuidados de intereses difusos, respectivamente. Ahora bien, a través del Poder Judicial, organismos administrativos y el Estado propiamente, debe atender a las necesidades de cada uno de los sectores vulnerables, para que así pueda existir un camino a una solución eficaz y de esa forma brindar solución a la problemática que los viene afectando y así, se realice una protección efectiva a sus derechos.

Los derechos que nuestro cuerpo normativo otorga, particularmente a aquellas personas en condiciones de vulnerabilidad, no se está refiriendo únicamente a los que la normativa nacional consagra, sino también, los que se han adherido a través de tratados internacionales cuya misión es el amparo de derechos humanos y desde nuestra constitución política en su artículo 5° numeral 2, y que se ha extendido a la incorporación de la jurisprudencia defensora internacional, ellos mediante una consolidación de la teoría de control convencional.

En su tesis Nieto (2021), investigación realizada en Colombia, llegó a las conclusiones de que, en Colombia, el servicio de defensoría pública debe ser, necesariamente objeto de mejoramiento, para de esa manera dar respuestas rápidas y efectivas a las necesidades legales o jurídicas insatisfechas en todos los campos del derecho, muy especialmente en aquellas que puedan representar el mayor índice de insatisfacción jurídica, toda vez que se evidenció, éstas aun no corresponden al lineamiento propiamente de la defensoría. Así también, en Colombia, es necesario la incorporación de manera articulada un conjunto de elementos y estándares que, permitan, en distintos niveles, mejorar los servicios brindados, tomando a estas necesidades como la base principal y conceptual y promoviendo por esa vía la ejecución efectiva del

acceso a la justicia, así como la el ajuste de las condiciones de todas las instituciones y materiales a través de las cuales funcionan todas las instituciones, mejor aún si han sido con los recursos dispuestos para una efectiva prestación de los servicios.

Al nivel nacional. López & Arenas (2018), en la región Lima, Llegó a las conclusiones de que el sector público en cuanto a la calidad de atención, está ligada con la complacencia por resultados de la gestión en las instituciones o centros que brindan asistencia jurídica de manera gratuita más precisamente de la Dirección General de Defensa Pública. En lo que corresponde al tiempo para la obtener los resultados que se busca en dicha institución, el 61,7% de las personas que hicieron uso de ese servicio se han encontrado insatisfechos. Se ha podido concluir también que el 15,4% de los usuarios que han sido entrevistados que acuden a los Centros de Asistencia Legal, se encuentran insatisfechos con la accesibilidad o el servicio que se ha ofrecido por el centro de asistencia. Así también, se tiene que el 20,1% de usuarios, también no se encuentran satisfechos con la ubicación geográfica de las oficinas o instalaciones. Se ha concluido también que, la gestión de calidad de asistencia en el ámbito estatal, tiene asociación por la confianza que ha brindado el asesor de estos centros de asistencia jurídica gratuita de la DGDPyAJ. Se tiene también que el 21,1% de las personas que han sido entrevistadas, se encuentran insatisfechas con la confianza transmitida por el asesor jurídico.

En relación a lo manifestado por Wong (2018), en su investigación realizada en la ciudad de Huánuco, departamento de Huánuco, en donde se arribaron a las conclusiones que, el 55,3% mostraron un nivel medio en cuanto a los derechos de trabajo. Se llegó a la conclusión también de que, la justicia organizacional tiene una relación significativa con los derechos laborales, con $p \leq 0,000$. De igual forma, los derechos laborales tienen una relación significativa con la justicia organizacional en los siguientes ámbitos: justicia distributiva ($p \leq 0,000$), justicia procesal ($p \leq 0,000$), justicia personal ($p \leq 0,000$) y justicia de la información ($p \leq 0,000$).

En su tesis, Albites (2018), en su investigación realizada en el departamento de Ica, Sobre el conocimiento de la defensa pública y los obstáculos para acceder a la justicia entre los usuarios de la sede La Tinguiña. Se concluyó claramente que se encuentran en una relación inversa entre el conocimiento del servicio público de procuración de justicia y los obstáculos para acceder a la justicia entre los públicos usuarios de La sede. Tinguiña-Ica, en 2018, esto se ve reflejado en el coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r = -0.753$ y el nivel significativo más bajo de 0.000 en una región significativa de 0.05. La afirmación anterior indica que un mayor conocimiento de estas defensas públicas reduciría las barreras para acceder a la justicia, y se puede inferir que son consistentes con la Ley de Defensa Pública 29360. También se ha demostrado que existe una relación inversa entre el conocimiento de los servicios de defensa jurídica y los obstáculos económicos a la justicia entre los usuarios; Esto se evidencia en el coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r = -0,695$ y el nivel de significación 0,000 por debajo de la región crítica de 0,05.

Por otro lado, Ciudad (2017), en su investigación realizada en Lima, llegó a la conclusión de que, los conflictos laborales son un hecho habitual en la historia del derecho laboral debido a los conflictos de intereses en una relación laboral. Clasificarlos en conflictos individuales, múltiples y grupales, así como en conflictos colectivos jurídicos y económicos, así como en conflictos individuales generalizados y homogéneos, ayuda a determinar la competencia de las autoridades competentes, el derecho a resolverlos y la legalidad de disponer ante ellas, que están vinculados a la libertad de asociación y a la protección legal efectiva. Además de que la Nueva Ley Procesal de Trabajo (Ley N° 29497), está un paso por encima de la normativa precedente, pero reglamenta de manera deficiente las modalidades privadas de los procedimientos judiciales relacionados con un conflicto laboral. Sin embargo, fundó una justicia laboral integral al incluir en su alcance todos los conflictos laborales, incluidos los conflictos jurídicos individuales, colectivos o colectivos, más allá de las leyes anteriores que siempre han sido centralizadas.

También se amplió la jurisdicción de los jueces laborales especializados para resolver conflictos de clase. Sin embargo, las fuerzas del orden hasta el momento no han podido ir más allá del antiguo esquema del proceso hacia la resolución individual de conflictos, que es la única responsable de la justicia laboral. Las deficiencias de la ley, junto con la tradición de resolver únicamente los conflictos laborales individuales, hacen que los jueces laborales y los litigantes prefieran resolver los conflictos jurídicos colectivos a través de procedimientos individuales que dificultan el manejo de los tribunales, que están sobrecargados innecesariamente con cientos o miles de procedimientos individuales en un proceso de equipo único.

Asimismo, Delgado & Llerena (2017), en su investigación realizada en Lima, llegaron a la conclusión de que, la herramienta del marco racional permite seleccionar un conjunto de acciones posibles, denominadas alternativas, para lograr el objetivo declarado de reducir los altos costos sociales y económicos de la corrupción causada por la corrupción. En este sentido, se confirmó la hipótesis de trabajo. Con la opción 2 es posible aumentar la tasa y número de juicios con decisión final a favor del estado, gracias a la mayor productividad en las diferentes áreas del sistema. El aumento de la productividad reducirá la dotación de personal y el presupuesto de la Fiscalía, así como redistribuirá la carga procesal. También es posible encomendar la protección del Estado a los organismos de asesoramiento jurídico de los organismos estatales, a los que se destinará una parte menor del presupuesto de los órganos de persecución. La introducción de la directriz SDJE sobre el principio de coste-beneficio, que no forma parte de la SDJE actual, mejorará la productividad de los suelos laminados.

Citando a Carbajo (2021), en su investigación realizada en la ciudad de Chimbote, llega a la conclusión que Se concluye que con respecto a las dimensiones fiabilidad, aspectos tangibles, capacidad de respuesta, seguridad y empatía muestra un grado de correlación óptima con las dimensiones calidad funcional apreciada en un primer orden (0.729, 0.715, 0.715, 0.730 y 0.756 respectivamente) y en segundo orden con la dimensión calidad técnica apreciada (0.710, 0.702, 0.727, 0.728 y 0.716 respectivamente). Asimismo, la

dimensión fiabilidad, aspectos tangibles y empatía, se relacionan en menor manera con la dimensión valor técnico apreciado (0.587, 0.631 y 0.630). Asimismo las dimensiones capacidad de respuesta y seguridad se relación en menor manera con la dimensión expectativas (0.618 y 0.668) • Analizando lo correspondiente a los objetivos específicos, se tiene que en cuanto al nivel de calidad de atención los usuarios – víctimas de violencia familiar del servicio de asistencia legal del Ministerio de Justicia, han indicado recibir un trato fiable, honrado y certero (82.9%), y como segundo punto vital es que el trato ha sido empático (81.4%), por lo que se puede concluir que es de nivel óptimo la calidad de atención brindada por los Defensores Públicos del Área de Asistencia Legal de la sede de Paiján.

Respecto a las teorías que sustentan esta investigación, tenemos, en cuanto a la variable **defensa legal** que, la Enciclopedia Jurídica la define como aquellas acciones que contrarían la conquista de una acción civil, así también, como una acción o querrela penal. El cometido de la misma es la mera denegación a declarar, así como el desconocimiento de aquellos hechos que se pudieran imputar por la acción pública o los fundamentos de una petición civil. En lo que respecta al derecho civil, la defensa implica una postura procesal que, por lo general acoge al sujeto de cara a quien se deduce la petición; esto, radica en la resistencia a la misma mediante exposición de declaraciones o contestaciones con el propósito de que la actuación de la parte contraria pueda ser desestimada por el juez. Aparece entonces, frente a la exigencia del accionante la negación del accionado; de tal manera de que el primero configura un ataque, este segundo, prepara su defensa. (Enciclopedia jurídica, 2020).

La Carta magna del Estado, reconoce el derecho a defenderse, al establecer en su art. 139º, inc. 14 que, en virtud al mencionado derecho se protege a todas las personas, en la protección de sus derechos, así como obligaciones, esto es, en cualquiera de las ramas, no puedan ser abandonados. El derecho constitucional a la defensa queda indudablemente quebrantado Cuando una parte se ve impedida por actuaciones concretas de la autoridad judicial de adoptar todas las medidas adecuadas y eficaces para proteger sus derechos e

intereses legítimos. Así también, Cabanellas (2011), define a la defensa como la acción o resultado de proteger o defenderse o como la acción o derecho fundamentado en proceso civil o penal, para enfrentar a la parte contradictoria a la imputación.

Asimismo, se define a la defensa como un derecho esencial que se encuentra recogido en nuestra carta magna, así como en los tratados de derechos humanos, mismo que debe protegerse en cualquiera de los procedimientos. Defender a las personas sí como sus derechos e intereses, en un juicio, o ante las autoridades correspondientes, para defender eficazmente todos los principios de igualdad de las partes, así como el principio de contradicción, como parte de un juicio efectivo y regular, condición necesaria para que sea efectivo (Barney, 2015, pág. 3).

La DRTPE - SM, en el año 2018, se abrió el Área de Defensa Legal Gratuita, una área que entre otras funciones, tiene la de atender al público usuario sobre las quejas y/o consultas laborales, es decir, atienden a los trabajadores o ex trabajadores que acuden a la misma en busca de una consulta y solución de algún problema laboral que haya podido suscitarse en su centro o ex centro de labores, problemas como el no pago de sus remuneraciones, el no otorgamiento de sus beneficios sociales, el no pago de su liquidación o el incompleto pago del mismo, el probable despido arbitrario, entre otros. El procedimiento de atención al usuario comienza con escuchar su queja y/o consulta, luego de ello, el especialista evalúa la situación, si se trata de un derecho vulnerado, lo primero que el especialista realiza es la solicitud de documentación pertinente que acredite la relación laboral entre el empleador y el laborante o ex trabajador.

Asimismo, si se trata de un problema solucionable, se hace saber o se requiere al empleador una solución rápida, por ejemplo, si se trata de una remuneración impaga acreditada, lo que se hace es solicitar al empleador el pago del mismo y así evitar ir a una vía judicial que puede demorar meses y hasta años, si el empleador cumple con pagar a su empleado o ex empleado, el caso se archiva y por ende se da por concluido el mismo. Si el empleador se niega a cancelar

a su trabajador o ex trabajador, se elabora un reiterativo con el mismo tenor del primer documento, otorgándolo un plazo de dos días para hacer efectivo la remuneración impaga, ahora bien, si por segunda vez el empleador se niega, automáticamente se procede a la elaboración de la demanda respectiva, según la materia que corresponda.

Para la elaboración de la demanda se tiene que cumplir ciertos requisitos, los mismos que se encuentran establecidos en la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, cuyo art. 16° prescribe que, la acción se presenta de manera escrita, debe, obligatoriamente, tener todos los requisitos y anexos que en el cuerpo normativo se establecen, estas precisiones se detallan a continuación: a) su contenido, cuando corresponda, debe contener el monto completo de lo solicitado, así como la cantidad de todos los extremos que forman parte de la misma; y b) no se debe presentar ningún pliego que vaya dirigido a la parte contraria; sin embargo, la finalidad clara y precisa de cada uno de los medios probatorios anexados. (Ley N° 29497)

El accionante está en toda la potestad de incluir expresamente la petición del pago de sus honorarios con ocasión de la causa. Cuando existan más de un demandante, se debe elegir a solo uno de ellos para que haga las veces de representación procediendo a señalar un único domicilio procesal. Los demandantes pueden presentarse al proceso sin necesidad de un operador del derecho cuando el monto solicitado no supere las diez URP. Cuando este límite se exceda en más de 70 URP, el juez, previa valoración de las circunstancias del caso, solicitará la comparecencia o no con el abogado de su preferencia. En el caso de que lleguen sin abogado, deberán utilizar la redacción emitida por el Poder Judicial. (Ley N° 29497)

En cuanto a sus dimensiones están; primero, **la gratuidad**, es un vocablo que proviene del francés *gratuité*, a su vez originario de un vocablo del latín medieval. La gratuidad alude a la situación de gratuito (Porto & Gardey, 2019), en cuanto a la institución, implica el servicio de manera gratuita que brinda la DRTPE - San Martín, en todas sus áreas, entre ellas, el área de Defensa Legal Gratuita, cuya función es la de brindar atención legal al usuario que se acerca

a la institución en busca de mitigar alguna duda legal laboral, asimismo de brindar asesoría en todos los procesos judiciales al público, todo ello, de manera gratuita.

En cuanto a la segunda dimensión, **protección de derechos**; El Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos (2015), lo define como el compilado de reglas propias y judiciales, así como de colectividades con trascendencia mundial, pertenecientes a la ONU, su propósito es promover y proteger los derechos humanos universales. Entre estos derechos, están, obviamente, los derechos laborales. Y se protegen estos derechos en la Institución en donde estamos realizando la investigación ya que desde que el trabajador o ex trabajador acude en busca de orientación o ayuda legal, es atendido y los especialistas legales se ponen en contacto con el empleador o ex empleador para dar una solución a su problema, de no llegar a un acuerdo conciliatorio se procede a elaborar la demanda el mismo para buscar una tutela jurisdiccional efectiva en la vía judicial, y de ser la demanda favorable para el usuario, se supone que se ha protegido cierto derecho vulnerado que se ha reclamado.

En lo que respecta a la tercera dimensión, **asesoría jurídica**, podríamos definir este término como la orientación que ofrece un profesional operador del derecho, en cualquiera de las ramas jurídicas, para ayudar a solventar problemas de esta índole, hablando de manera particular y de la DRTPE - San Martín, asesoría en materia laboral, ya que desde la llegada del usuario a la mencionada oficina se brinda este servicio, ya sea para absolver dudas o para guiar al trabajador como debe actuar, dado que se han visto oportunidades en que el usuario solo acude a consultar pero que a la hora de actuar, si se trata de judicializar el tema, requiere a los servicios de un abogado particular, según su conveniencia. Quienes ejercen la asesoría jurídica pueden determinar la técnica jurídica más conveniente para el desarrollo de la acción profesional, esto es, para en una vía judicial hacer respetar los derechos vulnerados de los trabajadores, ello, con un veredicto favorable en cualquiera de las materias reclamadas (cancelación de haberes, cancelación de beneficios sociales, cts, pago por el no otorgamiento de vacaciones, pago de liquidación, etc.)

Ahora bien, se debe tener muy en cuenta la competencia a donde se deberá presentar la demanda, así, según el CAPITULO I de la Ley en su artículo 1°, 2°, 3° y 4°, establecen que: en cuanto al Art. 1°, sobre la competencia en lo que respecta a la competencia por materias de los juzgados de paz letrados, estos están facultados para conocer los procesos abreviados laborales cuyas pretensiones referentes a los compromisos de dar máximos hasta las 50 Unidades Impositivas Tributarias (URP), estos compromisos tienen que haber surgidos de la prestación de servicios personales laborales. Así también, se tiene a los procesos con título ejecutivo cuando este no sea superior a cincuenta URP, existe la posibilidad de la exclusión de la cuantía en los casos que tengan que ver con la cobranza de aportes provisiones del SPP, que hayan sido retenidos por el empleador o ex empleador. Por último, los juzgados de esta materia, también están facultados para ver los procesos no contenciosos, no importa la cuantía.

En este mismo orden de ideas, el Art. 2° de la presente Ley, nos proporciona la jurisdicción de los tribunales laborales especializados, que conocen de asuntos laborales ordinarios, es decir, solicitudes que tratan de la protección de derechos individuales o colectivos a través de intereses laborales individuales, capacitación o cooperación. en este caso, incluyendo, aunque no exclusivamente, la creación, desarrollo y terminación de ofertas de servicios personales; responsabilidad por daños económicos o inmateriales, a cualquier parte involucrada en dicha ejecución, así como a terceros con quienes se apoyen o presten servicios; Asimismo, tales actos discriminatorios en el acceso, desempeño y terminación de la relación laboral; Además, existe un requisito para el cese de hostilidades por parte del empleador, así como también el acoso moral y sexual; por último las enfermedades profesionales y los accidentes ocurridos en los centros de labores. (Ley N° 29497)

Ahora bien, la cuarta dimensión, **audiencias judiciales**, se le define como un procedimiento legal en el que se proporciona evidencia a la prueba. Poder tomar una decisión o una oración (Poder Judicial República de Chile, 2018). Es la última etapa en lo que respecta al tema de defensa legal, toda vez que, si bien, el proceso judicial termina con una sentencia (favorable o desfavorable),

la última actuación del defensor legal es acceder a la audiencia laboral programada por el juez a cargo del proceso (de paz letrado, laboral). Si la materia pretendida es favorable, se va a manifestar claro está, la conformidad de dicha sentencia, si la misma no está acorde a la pretensión y el operador del derecho considera que se debió de haber hecho una mejor evaluación al proceso, se puede realizar la apelación contra la resolución materia de sentencia, esto es, una segunda instancia.

En cuanto a la variable 2, **resoluciones judiciales laborales**, citando a la Enciclopedia Jurídica Omeba, se puede definir a una resolución judicial como una opinión emitida por un tribunal para ordenar el cumplimiento de una medida o para resolver una solicitud de una de las partes en una controversia. En los procedimientos judiciales, las resoluciones pueden actuar como medidas de desarrollo, órdenes o resoluciones (Cavani, 2017), define a la sentencia como aquel fallo judicial cuyo contenido es decisorio en donde se puede ver la concurrencia de dos elementos básicos, Tales como el final de un pleito o juicio y una decisión sobre sus méritos. En lo que respecta al fondo, en este contexto, debe entenderse a la decisión sobre lo que se ha pretendido. Es de verse, también, que, cuando se trata de la apelación de una sentencia, el magistrado emite la resolución de la misma, en donde se pronuncia sobre la pretensión realizada en el presente recurso, a continuación, sobre la pretensión contenida en la demanda (improcedente, infundada o fundada).

Para Cabanellas (2003), el término resolución judicial proviene del sentido latino, equivalente a sentimiento, para expresar lo que siente o piensa la persona que dirige. Para ello, se entiende como el resultado que el juez ordena irrevocablemente de acuerdo con su autoridad. La sentencia, entonces, establece un argumento variado en donde se tienen premisas, como la ley, que se convierte en la mayor parte de todo eso, y la segunda premisa es el caso especial, y finalmente la conclusión que se convierte en sí misma en la aplicación de la regla a ese caso; Entonces se convierte en un argumento lógico. Es él quien debe decidir la elección de la hipótesis principal, con base en esa oración, si es importante tener más de una hipótesis posible, cada una de las cuales es válida en el ordenamiento jurídico activo, pero la hipótesis

elegida se basa en lo que se considera la decisión correcta, pues puede ser correcto decir que Juicio no es conocimiento sino evaluación. (Rodríguez, Las sentencias, pág. 3)

Para Couture (1979). “(...) El asentamiento no se agota en un proceso lógico puramente formal, sino en respuesta a una serie de avisos que forman parte del conocimiento de la vida”, y en este caso y dependiendo de la segunda línea, indicó que la oración no es un simple proceso lógico formal, sino que es más específico que normativo; implica también un trabajo intelectual basado en grados pruebas aportadas por las partes, criterios de hecho y de derecho, donde también debe tener en cuenta las consecuencias de su decisión en la práctica, donde un juicio la decisión no es necesariamente vinculante para las partes, sino que también es un mensaje para la comunidad. (Bermúdez, 2017)

La Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del trabajo, en su artículo 31º, define el contenido de la sentencia, y luego prueba que: El juez combina elementos esenciales de hecho y de derecho para justificar su decisión. La existencia de los hechos reconocidos no plantea la cuestión de la necesidad de justificar la disposición en la Ley. La sentencia se hace sobre la base de todas las representaciones o defensas propuestas por las partes y sobre la demanda, en la que se crea tal pretensión en todo o en parte, demostrando los derechos reconocidos, así como los intereses que el demandado debe respetar. Si el servicio requiere prestar una cantidad de dinero, deberá indicarse en efectivo. El juez podrá ordenar el pago de una cantidad superior a la requerida si hay error en el cálculo de la tasa requerida o error en la citación de las leyes aplicables.

En lo que respecta a la dimensión **presentación de la demanda** se tiene que tener en cuenta en primer lugar la elaboración de la misma, para ello se tiene que cumplir ciertos requisitos, los mismos que se encuentran establecidos en la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, cuyo art. 16º prescribe que, la acción se presenta de manera escrita, debe, obligatoriamente, tener todos los requisitos y anexos que en el cuerpo normativo se establecen, estas precisiones se detallan a continuación: a) su contenido, cuando corresponda,

debe contener el monto completo de lo solicitado, así como la cantidad de todos los extremos que forman parte de la misma; y b) no se debe presentar ningún pliego que vaya dirigido a la parte contraria; sin embargo, la finalidad clara y precisa de cada uno de los medios probatorios anexados. (Ley N° 29497). Una vez elaborada, en la materia en la que se considere necesario, se procede a presentar la misma, en el juzgado de competencia, según la ubicación geográfica del demandante.

En cuanto a la tipografía de las oraciones, y señala que es necesario distinguir entre: **a) resoluciones definitivas:** i) Definitivas de fondo, si está debidamente constituido como bucle procesal, el juez lo extingue sometiéndolo a la obligación de pronunciarse sobre la acción, a su discrecionalidad o desestimarla. ii) Absolutorias de la prosecución del juicio, al no haber establecido la debida filiación procesal, el juez simplemente declaró que no podía juzgar de mérito; o si la relación se extinguió a pesar de una decisión de fondo (caducidad, retiro;) y el juez anunció la terminación de la relación; o si se determina que el demandante está en incumplimiento y el demandado solicita abandonar el caso, en lugar del caso.

b) resoluciones interlocutorias, lo cual no termine la relación de procedimiento, sino su solución; pero estos problemas pueden vincular una oración en el proceso, y una teoría completamente diferente, en oraciones multidisciplinarias, en: i) resoluciones incidentales, persona que determina la existencia de una asociación procesal (p.ej. rechaza la excepción de incompetencia), o que decide la intervención coherente o coactiva, sobre la acumulación de motivos (propuesta de intervención inicial, recurso de fianza, reconvención; ii) resoluciones preparatorias, dominar el desarrollo de las relaciones procesales; por lo tanto, para una orden de cambio de procedimiento, una orden de integración de prueba; iii) resoluciones provisionales, que resuelven sobre demandas de medidas cautelares o provisionales; iv) resoluciones interlocutorias propiamente dichas, lo cual resuelve el problema de la formación del conocimiento, por lo tanto, afecta afines al fondo (aceptación de medios pedagógicos). Por otro lado, es posible

que los procedimientos sumarios conduzcan a la cuestión de hecho y de derecho sobre el fondo, luego está la exclusión de problemas.

Según el **criterio clasificatorio clásico**, las resoluciones pueden ser: Resolución declarativa. Para Chiovenda, la resolución declarativa, actúa declarando la preexistencia de una voluntad de ley (el testamento bajo el cual se hará un cambio legal); Así que es idéntico en esto con el castigo de los hechos (sic) (convicción y declaración), y no tiene nada de especial. Pero en la medida en que la ley ordene o facilite modificaciones futuras a la Declaración, la verdad jurídica dará tal efecto jurídico conforme a la ley. No, porque el cambio legal se crea por voluntad del juez; La voluntad del juez, incluso en este caso, tiene sólo el propósito de formar la voluntad de la ley.

Se puede observar que, con este tipo de casos, la simple declaración de la situación jurídica que existía antes de la decisión del poder judicial, el objeto en este caso es la búsqueda enfática. En este sentido, el derecho hasta una decisión final del tribunal se presenta como incierto, la certeza se obtiene a través del juicio, y así el criterio abstracto se convierte en un juicio concreto. Es meramente una verificación, corrección o representación judicial de una situación jurídica ya existente. Tenemos ejemplos de este tipo de condena declaratoria de nulidad del fiador, pretensión de título en derecho, falsedad de acto jurídico, reconocimiento de paternidad o falta de personalidad jurídica (nulidad de contrato, de matrimonio, o de cualquier otra ley). documento en general).

Resolución constitutiva, según Cabanellas (2003), este tipo de veredicto es la persona que presenta la persona que está en el procedimiento de fundación, para crear, enmendar o extinguir la relación legal, sin limitarse a aclarar la ley y no las ventajas forzadas; estos son aquellos que se solicitan en las reglas de divorcio, el reconocimiento de los enlaces y la separación del cuerpo. Igualmente, Palacios (2003) señala que, "Acudimos a este tipo de pena en los casos que estén claramente establecidos por la ley objetiva y sean presuntivos; Por la sucesiva emisión y posesión de la fuerza de cosa juzgada

por resolución, o reforma legal, es decir, por la realización de un nuevo estatuto jurídico”.

Las penas constitutivas, como acontece con las declaraciones, no requieren más acciones físicas (ejecución) para satisfacer a la parte favorecida. Estas son disposiciones para la acción inmediata. En este sentido, debe tenerse en cuenta que cuando lo que se requiere ante el tribunal es la creación, modificación o terminación de una posición jurídica, la demanda se formará por una situación que antes no existía. Las disposiciones en la acción constituyente, a diferencia de las cláusulas declarativas, son resoluciones prospectivas, pues nace una nueva situación jurídica que determinará la aplicación de nuevas reglas de derecho.

Por lo tanto, tenemos también a las resoluciones de condena, para Cabanellas (2003), La parte que acepta todo o parte de la pretensión de la parte a favor de la demanda. Cabe señalar que las pretensiones de las partes son aquellas que se derivan de la infracción de la regla y deben, al ser consideradas en juicio, reflejar la aplicación de la regla en la sanción.

En lo que respecta al vocablo condena, refiriéndose a este tipo de procesos Chiovenda (1954), “el juicio no es un derecho, para la parte vencida, un acto fuera de la voluntad del juez, no del deber del juez; Es el tenor de la autorización en derecho, acto de la voluntad del juez sólo en este sentido, que el juez quiere que se constituya en una obligación en virtud de la ley. Por tanto, cuando aparece en el autor de la oración un verbo de voluntad, de comisión, se entiende que el mandato de la ley adquiere en la oración una nueva fuerza práctica, una gran fuerza vinculante. El poder y la virtud del mandarán paralelo a la ley”. Esta calificación tiene su raíz en el criterio mismo, ya que es una consecuencia natural del juez que la aplica al dictar una decisión de sobreseimiento.

Según, Echandía (1984), precisa que, que toda condena equivale a ejecución, porque es irrazonable imponer una pena inejecutable. La ejecución de la sentencia es la consecuencia necesaria del incumplimiento de lo dispuesto en la sentencia. No basta con tener una decisión judicial que ordene o imponga

obligaciones al demandado, sino que también debe lograrse y ponerse en práctica. Con este tipo de pena, lo que se requiere es una situación jurídica aplicada al imputado, es decir, una obligación que se le impone. El demandante sigue un juicio al condenar al demandado por una ventaja particular (dar, hacer o no hacer). Debe recordarse que toda condena, incluso una condena, es una declaración, pero la condena implica un acto contrario a la ley, por lo que el tipo de condena tiene una función doble porque no solo anuncia las leyes; pero también para crear los medios para conseguir, incluso sin la voluntad del moroso, la prestación de un servicio. Por el contrario, el simple enunciado como hemos visto no exige un estado real de violación de la ley, pero es un estado de inseguridad jurídica, por lo que no pretende nada, sino que se limita a declarar o negar su existencia. Naturaleza jurídica, es decir, no es exigible porque la demanda es suficiente para satisfacer el interés del sujeto.

Guasp (1961). Indica que, "Inadecuada decisión del tribunal por olvido u omisión del asunto principal de que se trata o por omisión de pronunciarse sobre los puntos propuestos y debidamente discutidos por las partes". También conocido como conflicto pasivo, ocurre cuando un juez no se pronuncia sobre una de las disposiciones de una orden judicial. También es importante resaltar lo que la teoría denomina contradicción mixta, una combinación de las dos anteriores, se produce cuando el juez amplía su decisión sobre cuestiones que no se abordan en el texto.

III. METODOLOGÍA

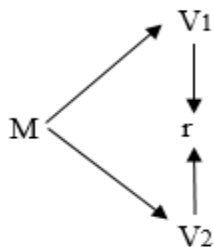
3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio.

La investigación fue del tipo básica, porque no tiene metas inmediatamente aplicables, porque solo busca ampliar y profundizar conceptos científicos actuales sobre la realidad, y además ofrece un enfoque cuantitativo, donde la investigación se enfoca en identificar y medir eventos y fenómenos específicos del entorno. (Carrasco, 2015)

Diseño de investigación.

La investigación fue de diseño no experimental, del tipo correlación toda vez que no se manipularon las variables, porque se dieron, y también porque se pretendía determinar en qué medida las variables estudiadas se relacionaban entre sí. Además, las inferencias sobre relaciones entre variables se hacen sin reflejo o influencia directa, y estas relaciones se observan cuando ocurren en su contexto natural. (Valderrama, 2016)



Dónde:

M: Muestra

V1: Defensa legal

V2: resoluciones judiciales laborales

r = Relación entre la V₁ y V₂

3.2. Variables y operacionalización

V1: Defensa legal.

V2: Resoluciones judiciales laborales.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población

Citando a (López, 2004), es un grupo de personas o cosas sobre las que desea saber algo en la encuesta. En la presente investigación la población estuvo constituida por 53 expedientes judiciales con resoluciones laborales que se encuentran en la DRTyPE-SM, 2018 -2022.

Criterios de selección

Criterios de inclusión:

53 expedientes judiciales con resoluciones laborales que se encuentran en la DRTyPE-SM, 2018 -2022.

Criterios de exclusión:

Todos los expedientes judiciales que aún no cuentan con resoluciones judiciales firmes.

Muestra:

Para la investigación, fue la misma que la población, es decir, 53 expedientes judiciales con resoluciones laborales que se encuentran en la DRTyPE-SM, 2018 -2022.

Muestreo

Al trabajar con la misma cantidad de la población, no fue necesario aplicar ninguna técnica de muestreo.

Unidad de análisis

Un expediente judicial laboral de la DRTYPE-SM, 2018 -2022

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

Técnicas

En la investigación se aplicó la técnica del análisis, y ello nos permite remontarnos a una época pasada para comprender e interpretar una realidad presente (simultánea) a la luz de hechos pasados que fueron precursores de las consecuencias de situaciones, hechos y sucesos. El proceso de una realidad particular. (Yuni & Urbano, 2014)

Instrumentos

Se utilizaron los instrumentos correspondientes a la guía observación documental. Es decir, observar los expedientes que contengan resoluciones judiciales laborales firmes, cuyas preguntas serán respondidas por el mismo investigador. Se elaborarán una guía de observación por cada variable. La primera, Defensa Legal fue desarrollado en base a cuatro indicadores: gratuidad, protección de derechos, Asesoramiento legal, Audiencias judiciales. La guía de observación resoluciones judiciales también fue desarrollado en base a cuatro dimensiones; resoluciones definitivas, resoluciones interlocutorias, criterio clásico, otras clasificaciones. Para cada variable, los ítems tienen un rango de valoración, SI, NO, NO REFIERE, en donde en cada una de las preguntas hechas en la guía de observación, se marcará con una X, según corresponda, después de revisar cada uno de los expedientes.

Tabla 1

Ficha técnica de los instrumentos de investigación

Variable	Dimensiones	Nº de ítems	Escala de medición	Rangos
Defensa legal	Gratuidad	01-02		
	Protección de derechos	03-05		
	Asesoramiento legal	06-07	Alto	10 – 16
	Audiencias judiciales	08 -10	Medio	17 – 23
Resoluciones judiciales laborales	Presentación de la demanda	01-03	Bajo	24 - 30
	Resoluciones definitivas	04-05	Alto	12 - 19
	Resoluciones interlocutorias	06-09	Medio	20 - 27
	Criterio Clásico	10-12	Bajo	28 - 26

Fuente: Propio de la investigación

Validez.

Los instrumentos fueron validados mediante la evaluación de dos expertos y de un metodólogo, conforme se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 2

Validación de expertos

Variable	N.º	Especialista	Promedio de validez	Opinión del especialista
Defensa legal	1	Abogado con Maestría en Derecho Penal y Procesal Penal	4.8	Instrumento consistente, coherente y objetivo
	2	Abogada con Maestría en Derecho Penal y Procesal Penal	4.9	Presenta claridad y confiabilidad.
	3	Docente de la UNSM con Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad	4.8	El instrumento de investigación es adecuado, coherente y claro.
Resoluciones judiciales laborales	1	Abogado con Maestría en Derecho Penal y Procesal Penal	4.8	Instrumento consistente, coherente y objetivo
	2	Abogada con Maestría en Derecho Penal y Procesal Penal	4.9	Presenta claridad y confiabilidad.
	3	Docente de la UNSM con Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad	4.9	El instrumento de investigación es adecuado, coherente y claro.

Confiabilidad.

Para esto de los instrumentos se aplicó una prueba piloto a través de coeficiente Alpha de Cronbach

Procedimientos.

En primer lugar, se elaboraron los instrumentos (guía de observación de ambas variables), las cuales fueron validadas, y pasado por una prueba de confiabilidad. Posterior a ello, se envió una solicitud a la institución, para que autorice la ejecución de la investigación. Culminado el llenado de las guías de observación, los resultados fueron importados SPSS V25, las cuales quedaron listas para su procesamiento y análisis.

3.5. Métodos de análisis de datos

Después de recopilar los datos de la herramienta utilizada, la información se ingresó en Excel.

3.6. Aspectos éticos

La investigación es una actividad esencial en el proceder de las instituciones de educación superior porque fomentan el pensamiento lógico y la creatividad, potencia la formación y acumulación de conocimientos y contribuye a la solución de problemas humanos en diversos campos. Por ello, se ha enmarcado la investigación sobre aspectos éticos, basada en principios éticos, según Bernal et al. (2018) es el respeto a todos, lo que significa tratarlos a todos con respeto, proteger su dignidad y darles la independencia con la que puedan emitir juicios críticos a partir de la propia decisión, aunque sea contraria a la decisión de los demás. Confidencialidad, porque la información obtenida es confidencial y permanece anónima para los participantes. La caridad, en la medida en que se garantice su protección, es prioritaria, antes que la satisfacción del tercero que busca información. La justicia, como se acerca más a la ecuanimidad o ecuanimidad, toda persona debe ser tratada equitativamente y sin discriminación de ningún tipo o características sociales, económicas o raciales. Por lo tanto, la información es tratada con un grado de completo anonimato, dentro de la obligación voluntaria del investigador de proteger su identidad.

IV. RESULTADOS.

4.1. Identificar el nivel de defensa legal implementado en la DRTyPE -SM 2018 – 2022, se obtuvo lo siguiente:

Tabla 3

Nivel de defensa legal

Niveles	Intervalo	N°	%
Alto	10 – 16	13	24.5%
Medio	17 – 23	40	75.5%
Bajo	24 – 30	0	0.0%
Total		53	100%

Fuente: Guía de observación aplicada a los expedientes judiciales laborales

Interpretación.

De la tabla 1, se observa el nivel de defensa legal implementado en la DRTyPE 2018 – 2022, tiene un nivel alto del 24.5 % del total, asimismo, se tiene un nivel medio del 75.5% del total, también, se puede observar que en un nivel bajo no se ha logrado tener porcentaje toda vez que entre los niveles alto y medio se ha alcanzado el total del 100%, de los 53 expedientes judiciales revisados que formaban la población. De ello, se puede concluir que, la implementación de la Oficina de Patrocinio Jurídico en la DRTyPE-SM, ha avanzado significativamente y está en el camino correcto en cuanto a la aceptación por parte de la sociedad.

En cuanto a la hipótesis específica: El nivel de Defensa legal implementado en la DRTyPE-SM 2018 – 2022, es medio.

4.2. Identificar nivel de resoluciones judiciales laborales efectivas en la DRTyPE -SM 2018 – 2022, se obtuvo lo siguiente:

Tabla 4

Nivel de resoluciones judiciales

Niveles	Intervalo	N°	%
Alto	12 – 19	07	13.2%
Medio	20 – 27	06	11.3%
Bajo	28 – 36	40	75.5%
Total		53	100%

Fuente: Guía de observación aplicada a los expedientes judiciales laborales

Interpretación

De la tabla 2, se observa que el nivel de las resoluciones judiciales es un porcentaje del 75.5% bajo, asimismo, se observa que el 11.3% del porcentaje total es un nivel medio y que el nivel alto es el total de un 13.2%, el mismo que conforma el 100% del total de la población que vienen a ser los 53 expedientes judiciales revisados que formaban la población. De ello, se puede entender que al existir un alto porcentaje en el nivel bajo, ha existido una gran mayoría de usuarios a los que no se ha protegido debidamente, generando por ello descontento e inseguridad jurídica para el público usuario que buscando una solución a sus problemas laborales ha acudido a dicho centro de apoyo legal.

Hipótesis específica 2:

El nivel de resoluciones judiciales laborales efectivas en la DRTPE-SM 2018 – 2022, es medio.

Prueba de normalidad

Se desarrolló esta prueba para determinar si se utilizará una prueba paramétrica o no paramétrica.

Ho: La información de la muestra proceden de una distribución normal

Ha: La información de la muestra no procede de una distribución normal

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, por lo tanto, se acepta la hipótesis específica.

Se utilizó prueba de Kolmogorov Smirnov, toda vez que 53 los expedientes estudiados, con esta prueba se procederá a definir si los datos recogidos son de una distribución normal o no, determinaremos, además, el método a utilizar en la prueba de hipótesis.

Tabla 5.

Prueba de normalidad de las variables

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable defensa legal	,164	53	,001
Variable Resoluciones judiciales	,315	53	,000

Fuente: Guía de observación aplicada a los expedientes judiciales laborales

Dado que el valor de sig. = 0,001 para la variable uno y 0,000 para la variable dos ($p < 0,05$), se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , en donde se ve que la muestra no tiene una distribución normal, por lo tanto, aplicaremos la estadística no paramétrica, es decir, el Coeficiente de Correlación de Spearman.

4.3. Establecer la relación entre la defensa legal y resoluciones judiciales laborales en la DRTyPE -SM 2018 - 2022.

Tabla 6.

Correlación entre la defensa legal y las resoluciones judiciales laborales.

			Defensa legal	Resoluciones judiciales
Rho de Spearman	Defensa legal	Coeficiente de correlación	1,000	,551**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
	Resoluciones judiciales	Coeficiente de correlación	,551**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

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

Fuente: Guía de observación aplicada a los expedientes judiciales laborales

Interpretación:

La tabla 6 muestra la correlación entre la variable defensa legal y resoluciones judiciales, donde se observa que existe relación entre ellas, por tener un valor de $Rho = 0,551$ y $p \text{ valor} = 0,000$ ($p < 0,05$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación positiva moderada significativa entre la defensa legal y las resoluciones judiciales laborales en la DRTyPE-SM 2018 – 2022.

Prueba de hipótesis:

Ho: No existe relación entre la variable defensa legal y las resoluciones judiciales laborales en la DRTyPE -SM, 2018 -2022

Ha: Existe relación entre la variable defensa legal y las resoluciones judiciales laborales en la DRTyPE -SM, 2018 -2022.

Nivel de significación:

El nivel de significancia teórica es $\alpha = 0,05$, correspondiente al nivel de confiabilidad del 95%.

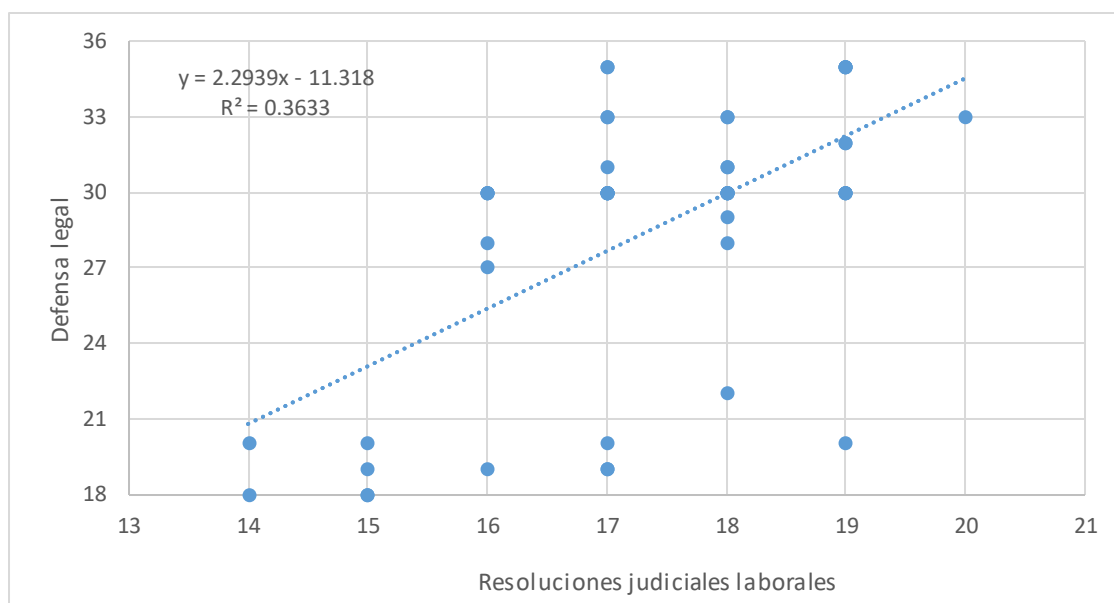
Regla de decisión

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H_a).

Figura 1

Gráfico de dispersión entre la defensa legal y resoluciones judiciales laborales



Fuente: Base de datos trabajado en SPSS ver 27.

Interpretación.

La figura 1, permite observar que existe un coeficiente de determinación de 0.3633, evidenciándose que el 36.3% de las resoluciones judiciales laborales es influenciado por la defensa legal en la DRTyPE -SM, 2018 - 2022.

V. DISCUSIÓN

Después de obtener los resultados, estos se discuten con los resultados de otros trabajos de investigación que trataron el tema similar. En ese sentido, empezamos por el primer objetivo específico, el cual trató sobre Identificar el nivel de defensa legal implementado en DRTyPE -SM 2018 – 2022. Se tiene un nivel alto del 24.5 % del total, asimismo, se tiene, un nivel medio del 75.5% y que no se encuentra porcentaje en el nivel bajo, toda vez que el mismo es del 0%, es decir, que el nivel de implementación del de la defensa legal tiene un porcentaje medio del 75%, por lo que, del mismo, se puede inferir que se tienen que seguir implementando estrategias para la mejora continua de la defensa legal, todo en bien de los usuarios quienes acuden a dicha oficina de la mencionada institución en busca de tutela legal con el afán de hacer valer sus derechos y beneficios obtenidos durante el tiempo que han laborado en su centro de labores.

De manera que, lo anterior, nos permite contrastar lo mencionado por Nieto (2021), el mismo que en su investigación concluye que, en Colombia, el servicio de defensoría pública debe ser, necesariamente objeto de mejoramiento, para de esa manera dar respuestas rápidas y efectivas a las necesidades legales o jurídicas insatisfechas en todos los campos del derecho, muy especialmente en aquellas que puedan representar el mayor índice de insatisfacción jurídica, toda vez que se evidenció, éstas aun no corresponden al lineamiento propiamente de la defensoría. Así también, en Colombia, es necesario la incorporación de manera articulada un conjunto de elementos y estándares que, permitan, en distintos niveles, mejorar los servicios brindados, tomando a estas necesidades como la base principal y conceptual y promoviendo por esa vía la ejecución efectiva del acceso a la justicia, así como la el ajuste de las condiciones de todas las instituciones y materiales a través de las cuales funcionan todas las instituciones, mejor aún si han sido con los recursos dispuestos para una efectiva prestación de los servicios.

Continuando con el segundo objetivo específico, el mismo que trató de conocer nivel de resoluciones judiciales laborales efectivas en la DRTyPE - SM 2018 – 2022, se observa que el nivel de las resoluciones judiciales es un preocupante porcentaje bajo del 75.5% , asimismo, se tiene que el 11.3% del porcentaje total es un nivel medio y que el nivel alto es el total de un 13.2%, es decir, que las resoluciones judiciales laborales que se han dictado a los expedientes judiciales laborales con las que cuenta la DRTPE-SM 2018-2022, no son favorables para el reclamante, es decir, para el usuario que acudió a dicha institución en busca de la tutela de sus derechos laborales que se ha visto afectados en algún momento por su empleador en su centro de labores, no se han sabido proteger, en ese sentido, el acceso a la justicia por parte de una institución que se supone protege los derechos laborales ha sido paupérrima, este resultado, obviamente genera mucha desconfianza en el público usuario, así como también genera poca credibilidad en las labores realizadas por quienes se encuentran a cargo de las actividades de la protección de los derechos laborales.

Como se ha precisado anteriormente, este porcentaje elevado del 75,5% que corresponde al nivel bajo, se dio básicamente a la inacción del defensor legal, en subsanar omisiones de inadmisibilidad de la demanda, ya que en gran parte no se han consignado aspectos o requisitos fundamentales en el escrito de la demanda, como por ejemplo el domicilio del demandado, a donde se supone tiene que llegar la demanda, no siendo esto así, procediendo a ser rechazado la demanda sin pronunciamiento de fondo, generando de esa manera que el reclamante pierda el proceso judicial y así pueda tener poca confianza en las labores legales de la DRTPE-SM en cuanto a la protección de los derechos, llegando así a dudar y desconfiar del profesionalismo del defensor público legal de los derechos laborales. Así también, se tiene una clara vulneración al derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, así como el derecho al acceso a una justicia digna, gratuita pero digna y representativa, entendiéndose además que, el acceso a la justicia constituye un derecho fundamental en nuestro ordenamiento jurídico constitucional peruano que en la presente investigación se ha concluido no ha podido ser satisfecha por la

DRTyPE, debido a la inacción por parte del encargado de la Oficina de Patrocinio Jurídico de la mencionada institución.

Lo anterior guarda relación con lo que concluyen López & Arenas (2018), ya que en su trabajo de investigación manifiestan que, en cuanto al profesionalismo del asesor legal durante la atención, el 16,5% se encuentra insatisfecho, así también llegó a las conclusiones de que el sector público en lo que respecta a la calidad de atención, está ligada con la complacencia por resultados de la gestión en las instituciones o centros que brindan asistencia jurídica de manera gratuita más precisamente de la Dirección General de Defensa Pública. En lo que corresponde al tiempo para la obtener los resultados que se busca en dicha institución, el 61,7% de las personas que hicieron uso de ese servicio se han encontrado insatisfechos.

En lo que respecta a establecer la relación entre la defensa legal y resoluciones judiciales laborales en la DRTyPE -SM 2018 – 2022, se ha llegado a determinar que se muestra la correlación entre la variable defensa legal y resoluciones judiciales, donde se observa que existe relación entre ellas, por tener un valor de $Rho = 0,551$ y $p \text{ valor} = 0,000$ ($p < 0,05$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Ello se puede contrastar en lo concluido por Carbajo (2021), el mismo que en su investigación concluye que con respecto a las dimensiones fiabilidad, aspectos tangibles, capacidad de respuesta, seguridad y empatía muestra un grado de correlación óptima con las dimensiones calidad funcional apreciada en un primer orden (0.729, 0.715, 0.715, 0.730 y 0.756 respectivamente) y en segundo orden con la dimensión calidad técnica apreciada (0.710, 0.702, 0.727, 0.728 y 0.716 respectivamente). Asimismo, la dimensión fiabilidad, aspectos tangibles y empatía, se relacionan en menor manera con la dimensión valor técnico apreciado (0.587, 0.631 y 0.630). Asimismo las dimensiones capacidad de respuesta y seguridad se relación en menor manera con la dimensión expectativas (0.618 y 0.668)

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. El nivel de defensa legal implementado en la DRTyPE -SM 2018 – 2022, tiene un nivel alto del 24.5 % del total, asimismo, se tiene un nivel medio del 75.5% del total, también, se puede observar que en un nivel bajo no se ha logrado tener porcentaje toda vez que entre los niveles alto y medio se ha alcanzado el total del 100%, de los 53 expedientes judiciales revisados que formaban la población.
- 6.2. El nivel de las resoluciones judiciales es un porcentaje del 75.5% bajo, asimismo, se observa que el 11.3% del porcentaje total es un nivel medio y que el nivel alto es el total de un 13.2%, el mismo que conforma el 100% del total de la población que vienen a ser los 53 expedientes judiciales revisados que formaban la población
- 6.3. Existe correlación entre la variable defensa legal y resoluciones judiciales, donde se observa que existe relación entre ellas, por tener un valor de $Rho = 0,551$ y $p \text{ valor} = 0,000$ ($p < 0,05$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación positiva moderada significativa entre la defensa legal y las resoluciones judiciales laborales en la DRTPE-SM 2018 – 2022.
- 6.4. Existe un coeficiente de determinación de 0.3633 evidenciándose que el 36.3% de las resoluciones judiciales laborales es influenciado por la defensa legal en la DRTyPE -SM 2018 – 2022.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Al Gobierno Regional de San Martín, otorgar mayor presupuesto a la DRTyPE -SM, para que se pueda implementar en cada una de las cuatro jefaturas zonales con las que cuenta dicha dirección, para que en cada una de ellas se pueda aperturar una Oficina de Patrocinio Jurídico Gratuito, para de esa manera poder descentralizar las atenciones en materias judiciales y de esa manera descongestionar la carga procesal con la que cuenta la Oficina Zonal Bajo Mayo – Tarapoto
- 7.2.** Al Director Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín, implementar mecanismos que permitan la adecuada atención en los servicios de defensa lega gratuita, así como también, realizar la constante capacitación al personal legal a cargo de la mencionada oficina, todo ello, en aras de una mejor y eficaz atención al público usuario, para que de esa manera, el personal pueda estar ampliamente capacitado y así lograr los objetivos planteados en cada demanda y también poder cumplir con las metas establecidas en el POI institucional.
- 7.3.** Al Jefe Zonal de la Jefatura Bajo Mayo – Tarapoto, hacer la constante evaluación al trabajo que realiza el personal legal y administrativo de la Oficina de Patrocinio Jurídico Gratuito, para de esa manera poder saber si el trabajo que se está realizando en la misma, está, en realidad, cumpliendo con los objetivos trazados y satisfaciendo la necesidad del público usuario, quienes se suponen deben ser los principales beneficiados de la implementación de esta oficina.
- 7.4.** Al/la abogado/a responsable de la Oficina de Patrocinio Jurídico Gratuito, realizar las subsanaciones en los plazos establecidos a las resoluciones de inadmisibilidad hechas a los escritos de las demandas presentadas,

así como hacer el seguimiento constante de los procesos con los que cuenta dicha oficina, todo ello en busca de celeridad procesal y de que las demandas no sean rechazadas, esto, al declararse el abandono del proceso por arte de los accionantes.

REFERENCIAS

- Americanos, O. d. (2017). *Perú Informe País Tercera Ronda*. Panamá.
- Barney, O. C. (2015). *Derecho a la defensa y la abogacía en México*. México D.F.: Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- BBC. (15 de Julio de 2016). *Los países de América Latina que más y menos respetan los derechos de los trabajadores*. Obtenido de BBC Mundo: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-36769450>
- Bermúdez, A. R. (31 de Octubre de 2017). *La sentencia en el proceso civil. Un breve repaso de su naturaleza, clases, requisitos y sus partes*. Obtenido de LP Pasión por el derecho : <https://lpderecho.pe/sentencia-proceso-civil-naturaleza-clases-requisitos-partes/>
- Cabanellas, G. (2003). *Diccionario enciclopédico de Derecho Usual*. Heliasta: Buenos Aires.
- Cabanellas, G. (2011). *Diccionario Jurídico Elemental*. Bogotá, Colombia: Heliasta.
- Carbajo, J. M. (2021). *Calidad de atención y nivel de satisfacción en las víctimas de violencia familiar en la Defensa Pública y Acceso a la Justicia del distrito de Paján, 2019*. Cimbote, Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Carrasco, S. (2015). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Castellanos Hernández, E. (2015). *El proceso administrativo público como fundamento constitucional. Buen Gobierno*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5696/569660539001>
- Castro, F. C., & Estela, S. A. (2020). *Gestión de la calidad de servicio del sector público, y su incidencia en la satisfacción de los usuarios de los centros de*

asistencia legal gratuita de la Dirección General de Defensa Pública y acceso a la justicia, Lima 2020. Lima,,: Universidad de San Martín de Porres.

Cavani, R. (2017). ¿Qué es una resolución judicial? Un breve estudio analítico para el derecho procesal civil peruano. En *Revistas IUS ET VERITAS* (pág. 120). Lima, Perú. .

Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la Administración* (8a ed ed.). México: Mexicana.

Chiovenda, G. (1954). *Instituciones de Derecho Procesal Civil*. Madrid: Editorial Revista de Derecho Privado.

Civilis Derechos Humanos. (30 de Agosto de 2017). *Organizaciones internacionales de protección*. Obtenido de <https://www.civilisac.org/nociones/organizaciones-internacionales-proteccion>

Coelho, K. W. (2018). *La justicia organizacional y los derechos laborales en trabajadores del sector de servicios del departamento de Ucayali 2017*. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Couture, E. (1979). *Estudios de Derecho Procesal Civil* (Tercer ed., Vol. II). Buenos Aires : Ediciones De Palma.

Defensoría del Pueblo. (2017). *La Ley N° 30364, la administración de justicia y la visión de las víctimas*. Lima.

Delgado, R. B., & Llerena, K. R. (2017). *SISTEMA DE DEFENSA JURÍDICA DEL ESTADO: MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO DE LA PROCURADURÍA GENERAL*. Lima, Perú: Univseridad del Pacífico.

Enciclopedia jurídica. (2020). *Definición de Defensa* . Obtenido de <http://www.encyclopedia-juridica.com/d/defensa/defensa.htm>

- Fude By Educativo. (s.f.). *¿Qué es el derecho laboral? (¿Qué es el derecho laboral?)* Obtenido de <https://www.educativo.net/articulos/que-es-el-derecho-laboral-620.html>
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update* (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Guasp, J. (1961). *Derecho Procesal Civil*. Madrid: Instituto de Estudios Políticos.
- Gutiérrez, J. C. (2020). La defensa jurídica pública en Colombia: un importante camino recorrido, un largo camino por recorrer. *REVISTA EUROLATINOAMERICANA DE DERECHO ADMINISTRATIVO*, 124-125.
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Hernández Sampieri, R. (2016). *Metodología de la Investigación*. Lima: Mc Graw Hill.
- Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. (2006). *Diccionario Jurídico Mexicano*. México D.F.: Porrúa.
- Ley N° 29497. (2010). *Nueva Ley Procesal Del Trabajo*. Lima: Diario Oficial el Peruano.
- López, P. L. (2004). Población Muestra y Muestreo . *Punto Cero*, 1.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (27 de mayo de 2017). *Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*. (Servicio de Patrocinio Jurídico Gratuito) Recuperado el 13 de Noviembre de 2021, de <https://www2.trabajo.gob.pe/servicios/servicio-de-patrocinio-judicial-gratuito/>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (01 de Agosto de 2018). *Ministerio de Trabajo asesoró a más de 89 000 trabajadores sobre servicios laborales*. Obtenido de Nota de prensa :

<https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/17467-ministerio-de-trabajo-asesoro-a-mas-de-89-000-trabajadores-sobre-servicios-laborales>

Ñaupas, H. (2009). *Metodología de la Investigación científica y asesoramiento de tesis*. Lima - Perú.

Palacios, J. J. (2003). *Panorama actual de la Justicia civil. Una mirada desde el proceso*. Revista Peruana de Derecho Procesal VI.

Palomino, A. R. (s.f.). *Universidad San Inacio de Loyola* . Obtenido de Ana Rosa Velásquez Palomino: <https://facultades.usil.edu.pe/derecho/nota/diez-derechos-laborales-que-todo-trabajador-debe-conocer/>

Poder Judicial República de Chile. (2018). *Glosario de Términos Jurídicos*. Obtenido de Audiencia judicial: <http://diccionariojuridico.mx/definicion/audiencia-judicial/>

Porto, J. P., & Gardey, A. (2019). *Definición. pe*. Obtenido de Definición de gratuidad: <https://definicion.de/gratuidad/>

Rendón, N. M. (2019). Conflictos laborales y administración de justicia. Tribunal del Trabajo de Cali, 1946-1958. *Revista de Derecho* , 98.

Reynaund., A. A. (2017). *“INSUFICIENCIA DE LAS MODALIDADES ESPECIALES DEL CONFLICTO COLECTIVO JURÍDICO EN LA LEGISLACIÓN PROCESAL LABORAL PERUANA”*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Rodríguez, J. A. (s.f.). Las sentencias. *Filosofía del Derecho*, 3.

Rodríguez, J. A. (s.f.). Las Setencias. *Filosofía del derecho* , 2.

Seitz, M. (01 de mayo de 2017). *BBC Mundo*. Obtenido de 4 grandes huelgas que cambiaron el mundo: https://www.bbc.com/mundo/noticias/2015/05/150430_economia_dia_del_trabajo_huelgas_cambiaron_historia_ms

Seitz, M. (01 de Mayo de 2017). *BBC NEWS* . Obtenido de BBC MUNDO : https://www.bbc.com/mundo/noticias/2015/05/150430_economia_dia_del_trabajo_huelgas_cambiaron_historia_ms

Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos. (26 de Marzo de 2015). *Examen ONU Venezuela*. Obtenido de [https://www.examenonuvenezuela.com/examen-periodico-universal/sistemas-de-proteccion#:~:text=El%20Sistema%20Universal%20de%20Protecci%C3%B3n%20de%20los%20Derechos%20Humanos%20\(SUDH,de%20los%20derechos%20humanos%20universales.](https://www.examenonuvenezuela.com/examen-periodico-universal/sistemas-de-proteccion#:~:text=El%20Sistema%20Universal%20de%20Protecci%C3%B3n%20de%20los%20Derechos%20Humanos%20(SUDH,de%20los%20derechos%20humanos%20universales.)

Valderrama, S. (2016). *Pasos para elaborar proyectos de investigación*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Valderrama, S. (2016). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica* (6 ta ed.). Lima: San Marcos.

Yuni, J. A., & Urbano, C. A. (2014). *Técnicas Para Investigar*. Buenos Aires, Argentina: Brujas.

(s.f.). Obtenido de <http://actualidadempresa.com/eficacia-eficiencia-y-efectividad-en-el-desempeno-del-trabajo/>

(s.f.). Obtenido de <https://obsbusiness.school/es/blog-investigacion/direccion-general/gestion-administrativa-4-claves-para-optimizarla>

ANEXOS

Matriz de Operacionalización de variables

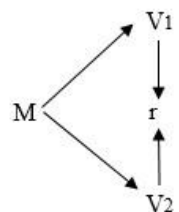
Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1: Defensa Legal	Es un servicio gratuito que se otorga a trabajadores y ex trabajadores de escasos recursos económicos, respecto del reclamo judicial de derechos y beneficios originados en una relación laboral, para el asesoramiento y patrocinio ante el Poder Judicial en todas las instancias, desde la interposición de la demanda hasta la ejecución de la sentencia (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2017)	Se medirá a través del resultado de la observación de los expedientes, la elaboración de las demandas sus respectivos fallos	Gratuidad Protección de derechos Asesoramiento legal Audiencias judiciales	Tuvo acceso a los servicios Defensa Legal Gratuita No tuvo acceso a los servicios Defensa Legal Gratuita Se realizaron conciliaciones Se tuvieron comparecencias Se Elaboró la demanda Se brindó atención al usuario Se brindó información legal Se realizaron Litigaciones Se presentó algún medio impugnatorio	Ordinal
					Ordinal

V2: Resoluciones judiciales laborales	Es la resolución que pronuncia un juez o tribunal para resolver el fondo de un litigio, conflicto o controversia, lo que significa la terminación normal del proceso. (Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 2006)	Se medirá a través del análisis de los 53 expedientes judiciales y sus respectivos fallos.	presentación de la demanda	Admisión a trámite de la demanda
				Conclusión con sentencia
				Favorable para el demandante
			Resoluciones definitivas	Resoluciones definitivas de fondo
				Resolución absolutoria
			Resoluciones interlocutorias	Resoluciones incidentales
				Resoluciones preparatorias
				Resoluciones provisionales
				Resoluciones interlocutorias
			Criterio clásico	Resoluciones declarativa
				Resoluciones constitutiva
				Resoluciones de condena

Matriz de consistencia Defensa legal y resoluciones judiciales laborales en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, San Martín 2018 – 2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Defensa legal y resoluciones judiciales laborales en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, San Martín 2018 – 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es nivel de Defensa legal implementado en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, San Martín 2018 – 2022?</p> <p>¿Cuál es nivel de resoluciones judiciales laborales efectivas en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, San Martín 2018 – 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las dimensiones de Defensa legal y las resoluciones judiciales laborales en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, San Martín 2018 – 2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Establecer la relación entre la defensa legal y resoluciones judiciales laborales en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, San Martín 2018 – 2022</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar el nivel de defensa legal implementado en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, San Martín 2018 – 2022;</p> <p>Identificar nivel de resoluciones judiciales laborales efectivas en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, San Martín 2018 – 2022;</p> <p>Determinar relación entre las dimensiones de Defensa legal y las resoluciones judiciales laborales en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, San Martín 2018 – 2022.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La relación entre la Defensa legal y resoluciones judiciales laborales en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, San Martín 2018 – 2022, es positiva moderada significativa.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>El nivel de Defensa legal implementado en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, San Martín 2018 – 2022, es medio;</p> <p>El nivel de resoluciones judiciales laborales efectivas en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, San Martín 2018 – 2022, es medio;</p> <p>Existe relación significativa entre las dimensiones de Defensa legal y las resoluciones judiciales laborales en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, San Martín 2018 - 2022.</p>	<p>Técnica</p> <p>Análisis documental</p> <p>Instrumentos</p> <p>Guía de observación</p>
<p>Diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Variables y dimensiones</p>	

Diseño de investigación. Diseño no experimental, de tipo correlacional.



Dónde:
 M = Muestra
 V1= Defensa Legal
 V2= resoluciones laborales
 r = Relación entre variables

Población

La población estuvo conformada por 53 expedientes judiciales en la Oficina de Defensa Legal Gratuita de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín, 2022

Muestra

53 expedientes judiciales.

Variables	Dimensiones
Defensa Legal	Gratuidad
	Protección de derechos
	Asesoramiento legal
Resoluciones Judiciales laborales	Audiencias judiciales
	Resoluciones definitivas
	Resoluciones interlocutorias
	Criterio clasificatorio clásico
	Otras clasificaciones

Confiabilidad de instrumentos

Guía de observación “defensa legal”

La confiabilidad del instrumento se calculó a través del Índice de confiabilidad - Alfa de Cronbach, teniendo como muestra piloto a 20 expedientes; y del análisis de los 10 ítems del instrumento de evaluación se obtuvo como resultado un índice de **0,734** que se encuentra dentro del rango “aceptable” de confiabilidad, por lo tanto, el instrumento de medición es muy confiable para su aplicación.

A través del Alfa de Cronbach

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

Nivel de confiabilidad del coeficiente alfa de Cronbach

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

Fuente: George y Mallery (2003).

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válido	20	100,0
Casos Excluidoa	0	,0
Total	20	100,0

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

Fuente: SPSS ver 25.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de	
Cronbach	N de elementos
,734	20

Fuente: SPSS

Bibliografía de Referencia:

George, D., & Mallery, P. (2003). SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.

Datos de la prueba

Expedientes	Ítems									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	1	3	2	1	1	2	1	2	2	3
2	1	3	2	1	1	2	1	2	2	3
3	1	3	2	1	1	2	1	2	2	3
4	1	3	2	1	1	2	1	2	2	3
5	1	3	2	2	1	2	1	2	2	3
6	1	3	2	1	1	1	1	2	1	2
7	1	3	2	1	1	2	1	2	2	3
8	1	3	2	1	1	2	1	2	2	3
9	1	3	1	1	1	1	1	2	1	2
10	1	3	2	1	1	2	1	2	2	3
11	1	3	2	1	1	2	1	2	2	3
12	1	3	2	1	1	2	1	2	2	3
13	1	3	1	1	1	2	1	2	1	2
14	1	3	2	1	1	2	2	2	2	3
15	1	3	2	2	1	2	1	2	2	3
16	1	3	2	2	2	2	1	2	2	3
17	1	3	2	2	1	2	1	2	2	3
18	1	3	2	2	1	2	1	2	2	3
19	1	3	1	1	1	1	1	2	1	3
20	1	3	1	1	1	2	1	2	2	3
21	1	3	1	1	1	1	1	2	2	3
22	1	3	1	1	1	1	1	2	2	3
23	1	3	2	1	1	1	1	2	2	3
24	1	3	1	1	1	1	1	2	2	3
25	1	3	1	1	1	1	1	2	2	3
26	1	3	1	1	1	1	1	2	1	2
27	1	3	1	1	1	1	1	2	2	3
28	1	3	2	2	1	2	1	2	2	3
29	1	3	1	1	1	1	1	2	1	3
30	1	3	2	2	1	2	1	2	2	1
31	1	3	2	2	1	2	1	2	1	2
32	1	3	1	1	1	1	1	2	2	3
33	1	3	1	1	1	2	1	2	2	3
34	1	3	1	1	1	2	1	2	2	3
35	1	3	1	1	1	2	1	2	2	3
36	1	3	2	2	1	1	1	2	2	3
37	1	3	1	1	1	2	1	2	2	3
38	1	3	2	2	1	2	1	2	2	3
39	1	3	2	2	1	2	1	2	2	3
40	1	3	2	2	1	2	1	2	2	3

41	1	3	1	1	1	2	1	2	2	3
42	1	3	1	1	1	2	1	2	2	3
43	1	3	1	1	1	2	1	2	2	3
44	1	3	2	2	1	1	1	2	2	3
45	1	3	2	2	1	1	1	2	2	3
46	1	3	1	2	1	2	1	2	1	3
47	1	3	2	2	1	2	1	2	1	2
48	1	3	2	2	1	2	1	2	2	3
49	1	3	1	2	1	2	1	2	1	3
50	1	3	2	2	1	2	1	2	2	3
51	1	3	1	1	1	2	1	2	1	3
52	1	3	1	1	1	2	1	2	2	3
53	1	3	2	2	1	1	1	2	2	3

Guía de observación “resoluciones judiciales laborales”

La confiabilidad del instrumento se calculó a través del Índice de confiabilidad - Alfa de Cronbach, teniendo como muestra piloto a 20 sujetos; y del análisis de los 12 ítems del instrumento de evaluación se obtuvo como resultado un índice de **0,919** que se encuentra dentro del rango “excelente” de confiabilidad, por lo tanto, el instrumento de medición es muy confiable para su aplicación.

A través del Alfa de Cronbach

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

Nivel de confiabilidad del coeficiente alfa de Cronbach

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

Fuente: George y Mallery (2003).

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Fuente: SPSS ver 25.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,919	12

Fuente: SPSS

Bibliografía de Referencia:

George, D., & Mallery, P. (2003). SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.

42	1	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3
43	1	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3
44	1	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3
45	1	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3
46	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
47	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2
48	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
49	1	2	3	1	1	2	2	2	1	2	1	2
50	1	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3
51	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2
52	1	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3
53	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Instrumentos de recolección de datos: guía de observación.

Variable 1, Defensa legal.

I. Datos generales:

Guía de observación N° _____ Expediente N° _____

Fecha de recolección ____/____/____

II. Instrucción:

Se realizará la revisión de cada expediente que contenga una sentencia judicial laboral firme, de las cuales se evaluará cada uno de ellas, para luego llenar la lista de cotejo, según corresponda.

Se marcará con una X la opción SI, si es que uno de los indicadores corresponde a la sentencia observada, se marcará con una X la opción NO, si es que no corresponde, y se marcará la opción NO REFIERE, si es que ninguna de las opciones corresponde a cualquiera de las dimensiones. Esto se aplicará para cada uno de los expedientes que conforman la población de la investigación.

Ítems	Indicadores	SI	NO	No Refiere
VARIABLE 1: Defensa legal				
Dimensión Gratuidad				
01	¿Tuvo acceso a los servicios Defensa Legal Gratuita?			
02	¿No tuvo acceso a los servicios Defensa Legal Gratuita?			
Dimensión Protección de derechos				

03	¿Se realizaron conciliaciones extrajudiciales laborales?			
04	¿Se tuvieron comparecencias entre el asesor legal y el trabajador?			
05	¿Se elaboró la demanda laboral respectiva?			
Dimensión asesoramiento legal				
06	¿Se realizó la debida atención al usuario?			
07	¿Se brindó información legal al usuario previo a la elaboración de la demanda?			
Audiencias judiciales				
08	¿Se arribó a una conciliación previa entre el demandado y el demandante en la vía judicial?			
09	¿Se realizaron litigaciones en las audiencias laborales?			
10	Luego de la sentencia de primera instancia ¿Se presentó algún medio impugnatorio?			

Instrumentos de recolección de datos: Guía de observación.

Variable 2: resoluciones judiciales laborales. III.

Datos generales:

Guía de observación N° _____ Expediente N° _____

Fecha de recolección ____/____/____

IV. Instrucción:

Se realizará la revisión de cada expediente que contenga una sentencia judicial laboral firme, de las cuales se evaluará cada uno de ellas, para luego llenar la lista de cotejo, según corresponda.

Se marcará con una X la opción SI, si es que uno de los indicadores corresponde a la sentencia observada, se marcará con una X la opción NO, si es que no corresponde, y se marcará la opción NO REFIERE, si es que ninguna de las opciones corresponde a cualquiera de las dimensiones. Esto se aplicará para cada uno de los expedientes que conforman la población de la investigación y de acuerdo a las variables, es esta en particular, lo que se evaluará es el tipo de sentencia dictada por el juzgado competente, así como la clasificación de las mismas.

Ítems	Indicadores	SI	NO	No Refiere
VARIABLE 2: resoluciones judiciales laborales				
Dimensión presentación de la demanda				
01	¿La demanda interpuesta fue admitida a trámite?			
	Si fue admitida a trámite, ¿se concluyó con sentencia?			

02				
03	Si tuvo sentencia, ¿fue favorable para el demandante?			
Dimensión resoluciones definitivas				
04	¿La resolución en el presente expediente fue definitiva de fondo?			
05	¿La resolución en el presente expediente fue absolutoria de la prosecución del juicio?			
Dimensión resoluciones interlocutorias.				
06	¿La resolución en el presente expediente fue de clasificación fue incidental?			
07	¿La resolución en el presente expediente fue de clasificación preparatoria?			
08	¿La resolución en el presente expediente fue de clasificación fue provisional?			
09	¿La resolución en el presente expediente fue de clasificación interlocutoria?			
Dimensión criterio clásico				
10	¿La resolución en el presente expediente fue declarativa?			
11	¿La resolución en el presente expediente fue constitutiva?			
12	¿La resolución en el presente expediente fue de condena?			



**DECLARACIÓN JURADA DE EXPERTO EN VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
PARA RECOLECCIÓN DE DATOS**

Yo, Héctor Manuel Suarez Ríos, de nacionalidad peruana, identificado con DNI N° 18067785, de profesión Ingeniero de Sistemas, con grado de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad domiciliado en Jr. Santo Toribio N° 601, distrito y provincia de Rioja, Región San Martín, laborando en la actualidad como docente en la Universidad Nacional de San Martín.

DECLARO BAJO JURAMENTO lo siguiente:

Haber revisado y validado los instrumentos de recolección de datos para ser aplicados en el trabajo de investigación "**Defensa legal y resoluciones judiciales laborales en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, San Martín 2018 - 2022**" para obtener el Grado académico de Maestro del estudiante Renier Pando Pérez con DNI 71998318, en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, del Programa Gestión Pública, instrumentos que son confiables y se exponen:

No teniendo ningún tipo de sanción ETICA, me afirmo y me ratifico en lo expresado, en señal de lo cual firmo el presente documento a los 25 días del mes de mayo del 2022.

ING. HÉCTOR MANUEL SUAREZ RÍOS
Doctor en Gestión Pública
y Gobernabilidad
DNI N° 18067785

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Hector Manuel Suarez Ríos
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Guía de observación
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Kenet Panduro Pérez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable Gestión de Cobranza, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Defensa Legal.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Defensa Legal.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Defensa Legal.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		48				

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Los criterios de evaluación del instrumento son adecuados, coherentes y claros con el propósito al tema de investigación; por lo que es válido para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Tarapoto, 25 de mayo de 2022



ING. HECTOR MANUEL SUAREZ RIOS
 Doctor en Gestión Pública
 y Gobernabilidad
 DNI N° 18067785

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

Apellidos y nombres del experto : Dr. Hector Manuel Suarez Rios
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Guía de observación
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Kenet Panduro Pérez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable Recaudación Tributaria, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable Sentencias Judiciales laborales.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Sentencias Judiciales laborales				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Sentencias Judiciales laborales					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		48				

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

I. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Los criterios de evaluación del instrumento son adecuados, coherentes y claros con el propósito al tema de investigación; por lo que es válido para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:
48

Tarapoto, 25 de mayo de 2022



ING. HECTOR MANUEL SUAREZ RIOS
 Doctor en Gestión Pública
 y Gobernabilidad
 DNI N° 18067785

**DECLARACIÓN JURADA DE EXPERTO EN VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
PARA RECOLECCIÓN DE DATOS**

Yo, Juan Fernando Deza Padilla, de nacionalidad peruana, identificado con DNI N° 47083942, de profesión Abogado, con grado de Maestro en Derecho Penal y Procesal Penal, domiciliado en Jr. Alfonso Ugarte N° 1811, Tarapoto, laborando en la actualidad en el Módulo Laboral del Poder Judicial Sede Tarapoto.

DECLARO BAJO JURAMENTO lo siguiente:

Haber revisado y validado los instrumentos de recolección de datos para ser aplicados en el trabajo de investigación **“Defensa legal y resoluciones judiciales laborales en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, San Martín 2018 - 2022”** para obtener el Grado académico de Maestro Kenet Panduro Pérez con DNI 71998318, en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, del Programa Gestión Pública, instrumentos que son confiables y se exponen:

No teniendo ningún tipo de sanción ETICA, me afirmo y me ratifico en lo expresado, en señal de lo cual firmo el presente documento a los 25 días del mes de mayo del 2022.



Abg. Mtro. Juan Daza Padilla

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

III. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Abg. Mg. Juan Fernando Deza Padilla
 Institución donde labora : Módulo Laboral Corporativo – Poder Judicial
 Especialidad : Maestro en Derecho Penal y Procesal Penal
 Instrumento de evaluación : Guía de observación
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Kenet Panduro Pérez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Presenta consistencia, coherencia, claridad y objetividad en todos sus indicadores, por lo tanto se permite su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Tarapoto, 25 de mayo de 2022



Abg. Mg. Juan Fernando Deza Padilla

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

IV. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Abg. Mg. Juan Fernando Deza Padilla
 Institución donde labora : Módulo Laboral Corporativo – Poder Judicial
 Especialidad : Maestro en Derecho Penal y Procesal Penal
 Instrumento de evaluación : Guía de observación
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Kenet Panduro Pérez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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


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

VI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Presenta consistencia, coherencia, claridad y objetividad en todos sus indicadores, por lo tanto se permite su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Tarapoto, 25 de mayo de 2022



Abg. Mg. Juan Fernando Deza Padilla



**DECLARACIÓN JURADA DE EXPERTO EN VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
PARA RECOLECCIÓN DE DATOS**

Yo, Jessica Paola Yamunaque Gonzales, de nacionalidad peruana, identificada con DNI N° 71083281, de profesión Abogada, con grado de Maestran en Derecho Penal y Procesal Penal, domiciliada en Jr. Tupac Amaru N° 316, Tarapoto, laborando en la actualidad en la Defensa Pública de Tarapoto.

DECLARO BAJO JURAMENTO lo siguiente:

Haber revisado y validado los instrumentos de recolección de datos para ser aplicados en el trabajo de investigación **“Defensa legal y resoluciones judiciales laborales en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, San Martín 2018 - 2022”** para obtener el Grado académico de Maestro Kenet Panduro Pérez con DNI 71998318, en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, del Programa Gestión Pública, instrumentos que son confiables y se exponen:

No teniendo ningún tipo de sanción ETICA, me afirmo y me ratifico en lo expresado, en señal de lo cual firmo el presente documento a los 25 días del mes de mayo del 2022.


Abg. Mtra. Jessica Paola Yamunaque Gonzales
CASM 1324

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Jessica Paola Yamunaque Gonzales
Institución donde labora : Defensa Pública de Tarapoto
Especialidad : Maestra en Derecho Penal y Procesal Penal
Instrumento de evaluación : Guía de observación
Autor (s) del instrumento (s) : Br. Kenet Panduro Pérez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

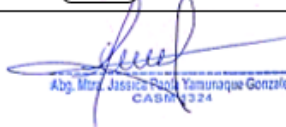
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento presente consistencia metodológica, además de claridad en sus indicadores, por lo tanto, se permite su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

49

Tarapoto, 25 de mayo de 2022


Abg. Mtra. Jessica Paola Yamunaque Gonzales
CABIM 1324

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Jessica Paola Yamunaque Gonzales
 Institución donde labora : Defensa Pública de Tarapoto
 Especialidad : Maestra en Derecho Penal y Procesal Penal
 Instrumento de evaluación : Guía de Observación
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Kenet Panduro Pérez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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


IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento presente consistencia metodológica, además de claridad en sus indicadores, por lo tanto, se permite su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

49

Tarapoto, 25 de mayo de 2022



Abg. Mtra. Jessica Paola Yamunaque Gonzales
CAS 1324

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la organización:	RUC: 20531552947
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO SAN MARTÍN	
Nombre del Titular o Representante legal: DIRECTOR REGIONAL	
Nombres y Apellidos JULIO ERNESTO RUBIO PINEDO	DNI: 42159239

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
DEFENSA LEGAL Y RESOLUCIONES JUDICIALES LABORALES EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, SAN MARTÍN 2018 - 2022	
Nombre del Programa Académico: MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos PANDURO PÉREZ KENET	DNI: 71998318

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Moyobamba, 27 de mayo del 2022



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

Abog. Julio Ernesto Rubio Pinedo
DIRECTOR REGIONAL

(*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Base de datos estadísticos

VARIABLE 1: DEFENSA LEGAL											Ptaje defensa legal	Nivel defensa legal
	GRATUIDAD		PROTECCION DE DERECHOS			ASESORAMIENTO LEGAL		AUDIENCIAS JUDICIALES				
NRO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	1	3	2	1	1	2	1	2	2	3	18	Medio
2	1	3	2	1	1	2	1	2	2	3	18	Medio
3	1	3	2	1	1	2	1	2	2	3	18	Medio
4	1	3	2	1	1	2	1	2	2	3	18	Medio
5	1	3	2	2	1	2	1	2	2	3	19	Medio
6	1	3	2	1	1	1	1	2	1	2	15	Alto
7	1	3	2	1	1	2	1	2	2	3	18	Medio
8	1	3	2	1	1	2	1	2	2	3	18	Medio
9	1	3	1	1	1	1	1	2	1	2	14	Alto
10	1	3	2	1	1	2	1	2	2	3	18	Medio
11	1	3	2	1	1	2	1	2	2	3	18	Medio
12	1	3	2	1	1	2	1	2	2	3	18	Medio
13	1	3	1	1	1	2	1	2	1	2	15	Alto
14	1	3	2	1	1	2	2	2	2	3	19	Medio
15	1	3	2	2	1	2	1	2	2	3	19	Medio

16	1	3	2	2	2	2	1	2	2	3	20	Medio
17	1	3	2	2	1	2	1	2	2	3	19	Medio
18	1	3	2	2	1	2	1	2	2	3	19	Medio
19	1	3	1	1	1	1	1	2	1	3	15	Alto
20	1	3	1	1	1	2	1	2	2	3	17	Medio
21	1	3	1	1	1	1	1	2	2	3	16	Alto
22	1	3	1	1	1	1	1	2	2	3	16	Alto
23	1	3	2	1	1	1	1	2	2	3	17	Medio
24	1	3	1	1	1	1	1	2	2	3	16	Alto
25	1	3	1	1	1	1	1	2	2	3	16	Alto
26	1	3	1	1	1	1	1	2	1	2	14	Alto
27	1	3	1	1	1	1	1	2	2	3	16	Alto
28	1	3	2	2	1	2	1	2	2	3	19	Medio
29	1	3	1	1	1	1	1	2	1	3	15	Alto
30	1	3	2	2	1	2	1	2	2	1	17	Medio
31	1	3	2	2	1	2	1	2	1	2	17	Medio
32	1	3	1	1	1	1	1	2	2	3	16	Alto
33	1	3	1	1	1	2	1	2	2	3	17	Medio
34	1	3	1	1	1	2	1	2	2	3	17	Medio
35	1	3	1	1	1	2	1	2	2	3	17	Medio
36	1	3	2	2	1	1	1	2	2	3	18	Medio
37	1	3	1	1	1	2	1	2	2	3	17	Medio
38	1	3	2	2	1	2	1	2	2	3	19	Medio
39	1	3	2	2	1	2	1	2	2	3	19	Medio

40	1	3	2	2	1	2	1	2	2	3	19	Medio
41	1	3	1	1	1	2	1	2	2	3	17	Medio
42	1	3	1	1	1	2	1	2	2	3	17	Medio
43	1	3	1	1	1	2	1	2	2	3	17	Medio
44	1	3	2	2	1	1	1	2	2	3	18	Medio
45	1	3	2	2	1	1	1	2	2	3	18	Medio
46	1	3	1	2	1	2	1	2	1	3	17	Medio
47	1	3	2	2	1	2	1	2	1	2	17	Medio
48	1	3	2	2	1	2	1	2	2	3	19	Medio
49	1	3	1	2	1	2	1	2	1	3	17	Medio
50	1	3	2	2	1	2	1	2	2	3	19	Medio
51	1	3	1	1	1	2	1	2	1	3	16	Alto
52	1	3	1	1	1	2	1	2	2	3	17	Medio
53	1	3	2	2	1	1	1	2	2	3	18	Medio

VARIABLE 2: RESOLUCIONES JUDICIALES LABORALES													ptaje Res. Judi	Nivel ResJuds
	PRESENTACION DE LA DEMANDA			RESOLUCIONES DEFINITIVAS		RESOLUCIONES INTERLOCUTORIAS				CRITERIO CLÁSICO				
NRO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1	1	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	30	Bajo
2	1	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	31	Bajo
3	1	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	30	Bajo
4	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	Bajo
5	1	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	30	Bajo
6	1	1	1	1	3	2	2	2	1	2	2	1	19	Alto
7	1	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	30	Bajo
8	1	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	29	Bajo
9	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	18	Alto
10	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22	Medio
11	1	1	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	28	Bajo
12	1	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	31	Bajo
13	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	20	Medio
14	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	32	Bajo
15	1	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	30	Bajo
16	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	Bajo
17	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	32	Bajo
18	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	20	Medio

