



Universidad Nacional

SAN LUIS GONZAGA



[Atribución 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0)

Esta licencia permite que otros distribuyan, mezclen, adapten y construyan sobre su trabajo, incluso comercialmente, siempre que le reconozcan la creación original. Esta es la licencia más complaciente que se ofrece. Recomendado para la máxima difusión y uso de materiales con licencia.

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>



UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA



"AÑO DE LA RECUPERACION Y CONSOLIDACION DE LA ECONOMICA PERUANA"

....

EVALUACION DE ORIGINALIDAD

CONSTANCIA

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud de la **TESIS** titulada:

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES Y EFICACIA DE LOS MECANISMOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS, DE ACUERDO CON OPERADORES DE JUSTICIA, DISTRITO JUDICIAL DE ICA, ICA, 2024

Presentado por:

VANYA MARIANA CABRERA PACCO

Que, conforme al informe automatizado de originalidad emitido por el Operador del Programa Informático Evaluador de Originalidad de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la UNICA, se concluye que;

El resultado obtenido es del 0% por el cual se le otorga el calificativo APROBADO, según Reglamento de Evaluación de la Originalidad

Para dar fe, se adjunta al presente el reporte de similitud de las bases de datos de Ithenticate.

Ica, 04 de Junio del 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
DIRECCIÓN DE UNIDAD DE INVESTIGACIÓN




Dra. ROSALINA TRAVEZAN MOREYRA
DIRECTORA

Resolución Rectoral N° 1220-R-UNICA-2024 "REGLAMENTO PARA LA ELABORACION DE LA ORIGINALIDAD DE LOS DOCUMENTOS DE INVESTIGACION DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA"

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Facultad de Derecho y Ciencia Política



TESIS

“Resolución de conflictos laborales y eficacia de los mecanismos alternativos de solución de controversias, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Ica, Ica, 2024”

Línea de Investigación

Sociedad, desarrollo sostenible, políticas públicas y ambientales

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

ABOGADO

AUTORA:

Bach. Vanya Mariana Cabrera Pacco

ASESOR:

Mg. Daniel Gerardo Harvey Gutiérrez

Ica - Perú

2025

Dedicatoria

A Dios, sin él ya me hubiera rendido en el camino.

A mi padre, que en vida me inicio el gusto por esta gran carrera.

A mi madre, que, con su apoyo incondicional y confianza en mí, hace que cada día me quiera superar más.

Agradecimiento

A la gloriosa Universidad San Luis Gonzaga, que me albergó a lo largo de estos años y se convirtió en un espacio donde no solo adquirí herramientas técnicas, sino que también aprendí los valores fundamentales que guiarán mi carrera en el futuro.

A mi asesor que incentivó mi gusto hacia el derecho laboral y me apoyo en este proceso

A todos los que hicieron posible que cumpla esta meta.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
I. Introducción	1
II. Estrategia metodológica	7
III. Resultados	11
IV. Discusión	58
V. Conclusiones	62
VI. Recomendaciones	63
VII. Referencias bibliográficas	65
VIII. Anexos	67

Índice de tablas

Tabla 1	<i>Confiabilidad por Alfa de Cronbach</i>	9
Tabla 2	<i>Pruebas de normalidad</i>	55
Tabla 3	<i>Correlación entre la variable Resolución de conflictos laborales y la variable Eficacia de los mecanismos alternativos de solución de controversias</i>	55
Tabla 4	<i>Correlación entre la dimensión Base jurídica y la variable Eficacia de los mecanismos alternativos de solución de controversias</i>	55
Tabla 5	<i>Correlación entre la dimensión Métodos y técnicas, y la variable Eficacia de los mecanismos alternativos de solución de controversias</i>	56
Tabla 6	<i>Correlación entre la dimensión Intereses de las partes y la variable Eficacia de los mecanismos alternativos de solución de controversias</i>	56
Tabla 7	<i>Correlación entre la dimensión Grado de eficacia y la variable Eficacia de los mecanismos alternativos de solución de controversias</i>	57
Tabla 8	<i>Baremos de variables y dimensiones</i>	81

Índice de figuras

Figura 1	<i>Análisis de la variable Resolución de conflictos laborales</i>	11
Figura 2	<i>Análisis de la dimensión Base jurídica</i>	12
Figura 3	<i>Análisis de la dimensión Métodos y técnicas</i>	13
Figura 4	<i>Análisis de la dimensión Intereses de las partes</i>	14
Figura 5	<i>Análisis de la dimensión Grado de eficacia</i>	15
Figura 6	<i>Análisis de la variable Eficacia de los mecanismos alternativos de solución de controversias</i>	16
Figura 7	<i>Análisis de la dimensión Mecanismo de conciliación</i>	17
Figura 8	<i>Análisis de la dimensión Mecanismo de mediación</i>	18
Figura 9	<i>Análisis de la dimensión Mecanismo de arbitraje</i>	19
Figura 10	<i>¿Considera que la consolidación del marco normativo actual ha contribuido eficazmente al fomento de los mecanismos alternativos para la resolución de disputas laborales?</i>	20
Figura 11	<i>¿Opina que la falta de actualización del marco normativo puede obstaculizar la eficacia de los procedimientos alternativos de solución de conflictos en el ámbito laboral?</i>	21
Figura 12	<i>¿Cree que el soporte legal actual proporciona una base sólida para favorecer la resolución de controversias laborales a través de medios alternativos?</i>	22
Figura 13	<i>¿Considera que la claridad y precisión en el fundamento legal influyen positivamente en la resolución efectiva de conflictos laborales mediante métodos alternativos? .</i>	23
Figura 14	<i>¿Estima que el respaldo legal es insuficiente para garantizar la implementación eficaz de soluciones alternativas en la resolución de discordias laborales?.....</i>	24
Figura 15	<i>¿Consideras que la implementación de talleres interactivos sobre negociación podría incrementar la efectividad en la resolución de disputas laborales?</i>	25
Figura 16	<i>¿Crees que el uso de la mediación como primera instancia antes de proceder a instancias legales contribuye significativamente a la reducción de conflictos laborales prolongados?</i>	26
Figura 17	<i>¿Consideras que el desarrollo de habilidades blandas en los líderes de organizaciones impacta positivamente en la gestión y resolución de controversias laborales? 27</i>	

Figura 18	<i>¿Crees que establecer un protocolo estándar de conciliación facilitaría una resolución más rápida y efectiva de disputas en el ámbito laboral?</i>	28
Figura 19	<i>¿Consideras que la inclusión de cláusulas de conciliación en los contratos laborales mejoraría la predisposición hacia el diálogo y la solución pacífica de conflictos? ...</i>	29
Figura 20	<i>¿Considera que la implementación de un marco legal más riguroso influiría positivamente en la priorización de las necesidades individuales durante la resolución de disputas laborales?</i>	30
Figura 21	<i>¿Considera que la disponibilidad de mecanismos alternativos de solución contribuye eficazmente a satisfacer las necesidades intrínsecas de los involucrados en conflictos laborales?</i>	31
Figura 22	<i>¿Considera que una mayor capacitación en técnicas de negociación para las partes involucradas promovería una presentación más clara y justa de sus demandas en el proceso de mediación laboral?</i>	32
Figura 23	<i>¿Considera que la percepción de justicia en los procesos de solución de conflictos laborales mejora cuando se prestan oídos a las prioridades personales sobre las procedimentales?</i>	33
Figura 24	<i>¿Considera que el fomento de un ambiente de diálogo abierto y respetuoso es esencial para identificar y abordar adecuadamente las necesidades subyacentes de los involucrados en conflictos laborales?</i>	34
Figura 25	<i>¿Considera que la implementación de métodos alternativos ha contribuido significativamente a la disminución de litigios laborales en el tiempo?</i>	35
Figura 26	<i>¿Considera que las soluciones derivadas de los métodos alternativos afrontan eficazmente las causas subyacentes de los conflictos laborales?</i>	36
Figura 27	<i>¿Considera que la aplicación de mecanismos alternativos mejora sustancialmente la relación laboral entre empleador y trabajador a largo plazo?</i>	37
Figura 28	<i>¿Considera que la satisfacción de las partes involucradas en conflictos laborales resueltos mediante métodos alternativos es sustancialmente mayor en comparación con los resueltos por vías judiciales?</i>	38
Figura 29	<i>¿Considera que el conocimiento y la comprensión sobre los mecanismos alternativos de solución de controversias por parte de los trabajadores y empleadores promueven una cultura de diálogo y prevención de conflictos?</i>	39

Figura 30	<i>¿Considera que la implementación de procedimientos conciliatorios ha contribuido significativamente a la reducción de la carga procesal en el sistema judicial?</i>	40
Figura 31	<i>¿Considera que los acuerdos logrados mediante estos procesos poseen una mayor durabilidad y satisfacción entre las partes en comparación con las decisiones judiciales?</i>	41
Figura 32	<i>¿Considera que el uso de estos métodos alternativos simplifica y agiliza la resolución de conflictos, aportando beneficios sustanciales a las partes involucradas?</i>	42
Figura 33	<i>¿Considera que la flexibilidad de estos procedimientos facilita una mejor adaptación a las necesidades específicas de cada caso, resultando en soluciones más adecuadas y personalizadas?</i>	43
Figura 34	<i>¿Considera que la promoción y fomento de estos mecanismos en el ámbito legal y académico ha incrementado la disposición de las partes a optar por soluciones alternativas antes de acudir al litigio judicial?</i>	44
Figura 35	<i>¿Considera que la implementación de procedimientos menos contenciosos contribuye significativamente a la reducción del tiempo y recursos invertidos en la resolución de disputas?</i>	45
Figura 36	<i>¿Se estima adecuado afirmar que los resultados obtenidos a través de medios no litigiosos presentan, en general, un mayor índice de satisfacción entre las partes involucradas en comparación con los métodos tradicionales?</i>	46
Figura 37	<i>¿Considera que la facilitación de espacios de diálogo y entendimiento mutuo fuera del ámbito judicial aumenta la probabilidad de alcanzar acuerdos duraderos y efectivos?</i>	47
Figura 38	<i>¿Resulta plausible considerar que la práctica de buscar acuerdos por medios alternos al proceso judicial fomenta una mayor adherencia y cumplimiento de lo acordado por las partes?</i>	48
Figura 39	<i>¿Se podría sostener que la conclusión de conflictos mediante el fomento del entendimiento mutuo y la negociación tiene un impacto positivo en la prevención de futuras disputas entre las partes?</i>	49
Figura 40	<i>¿Considera usted que la adopción de soluciones alternativas mejora significativamente la tasa de cumplimiento efectivo de las decisiones en controversias?</i>	50
Figura 41	<i>¿Cree firmemente que la eficacia en la ejecución de las resoluciones derivadas de estos métodos alternos supera a la obtenida a través de litigios tradicionales en los tribunales?</i>	51

Figura 42	<i>¿Piensa acaso que el procedimiento empleado en estos métodos garantiza un alto grado de imparcialidad por parte del mediador o árbitro frente a las partes involucradas?....</i>	52
Figura 43	<i>¿Opina que la selección de árbitros dentro de estos mecanismos asegura una mayor objetividad comparado con los jueces de instancias judiciales ordinarias?.....</i>	53
Figura 44	<i>¿Estima que la independencia de las entidades encargadas de facilitar estos procesos alternativos se mantiene intacta, evitando cualquier influencia externa que pudiera comprometer la neutralidad?.....</i>	54

Resumen

La indagación consignó determinar la relación entre la resolución de conflictos laborales y la eficacia de los mecanismos alternativos de solución de controversias, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Ica, Ica, 2024, en donde se ha establecido una metodología correlacional, sobre la cual se estableció el uso del cuestionario para recuperar datos de un total de 59 operadores de justicia. Los resultados indicaron que la resolución de conflictos laborales mostró una relación de 0.816 con la eficacia de los mecanismos alternativos, la base jurídica una relación de 0.680, los métodos y técnicas una relación de 0.784, los intereses de las partes una relación de 0.744 y el grado de eficacia una relación de 0.693. Estos valores evidenciaron cómo diversos factores influyeron en la efectividad de los mecanismos alternativos de solución de controversias en el entorno laboral. Se ha concluido que los mecanismos alternativos permitieron resolver tensiones laborales de manera ágil y adaptada a las necesidades de las partes, fomentando acuerdos que restauraron relaciones armoniosas y aseguraron un ambiente de trabajo estable y productivo. Este enfoque evitó la prolongación de conflictos, promoviendo la cooperación y previniendo futuras fricciones en el ámbito laboral.

Palabras claves: Resolución, conflictos, eficacia, mecanismos alternativos, controversia.

Abstract

The research aimed to determine the relationship between the resolution of labor conflicts and the effectiveness of alternative dispute resolution mechanisms, according to justice operators, Judicial District of Ica, Ica, 2024, where a correlational methodology has been established, on which the use of the questionnaire was established to recover data from a total of 59 justice operators. The results indicated that the resolution of labor conflicts showed a relationship of 0.816 with the effectiveness of alternative mechanisms, the legal basis a relationship of 0.680, the methods and techniques a relationship of 0.784, the interests of the parties a relationship of 0.744 and the degree of effectiveness a relationship of 0.693. These values showed how various factors influenced the effectiveness of alternative dispute resolution mechanisms in the workplace. It was concluded that alternative mechanisms allowed for the resolution of labour tensions in a quick manner and adapted to the needs of the parties, promoting agreements that restored harmonious relations and ensured a stable and productive work environment. This approach avoided the prolongation of conflicts, promoting cooperation and preventing future frictions in the workplace.

Keywords: Resolution, conflicts, effectiveness, alternative mechanisms, controversy.

I. Introducción

Una de las prioridades de los mecanismos alternativos de resolución de conflictos (MASC) vienen a ser las partes, lo que significa que estas consigan una solución salomónica y que además está sea rápida y económica a su diferencia. Igualmente, determina los mecanismos para conseguir acuerdos, ya sean estos totales y/o parciales entre las partes pretendiendo rectificar o corregir los problemas entre el empleado frente al contratista de forma pacífica (Vasquez, 2022).

En el contexto internacional, en el 2021 según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) indicó que en varios países a nivel mundial están buscando talento que pueda crear comunicación, controlar situaciones complejas y conservar la resiliencia frente a conflictos laborales. En el mismo escenario y año, España según un informe indicó que, más del 21% de organizaciones quebraron, donde ello correspondió a cerca de 30 mil organizaciones, sino una de las causas las controversias en los ambientes de trabajo, derivado en que los gestores españoles no utilizaron los recursos de forma eficaz para cumplir los objetivos establecidos, además hubo mala ejecución respecto a perspectivas esperadas (Peña, 2023).

Sumado a ello, según Forbes en el 2021, indicó que en América Latina como Panamá, Ecuador, Chile y Argentina según informe señaló que, más del 50% de los colaboradores presentaron algún conflicto laboral, donde las causas de tales problemas se dieron en que el 21% aseguró que no alcanzaba crecimiento profesional, el 17% por falta de reconocimiento, el 14% carencia de habilidades comunicativas de sus superiores, el 16% por relaciones laborales negativas y el 5% por la carencia de valores. Sumado a ello, más del 68% de los colaboradores indicaron que no consiguieron ninguna resolución a sus conflictos laborales (Forbes, 2021).

A nivel nacional, según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) indicó que las compañías que más conflictos y controversias laborales han presentado han sido las de exportación y de procesamiento de recursos hidrológicos, donde este problema representa el 73%, siendo la inconformidad respecto al sueldo una de las causas principales de tales conflictos; mientras que, el 78% dado que trabaja más de 8 horas y el 28% se debe por los inadecuados ambientes físicos. Ante ello, según el MTPE reveló que se lograron solucionar más de 107 conflictos laborales a nivel nacional muy importantes, los cuales corresponden en la compatibilidad, así como los beneficios laborales (Calva y Pongo, 2022).

Del mismo modo, en el entorno público existen una serie de conflictos laborales, los cuales corresponden principalmente por los salarios como por la seguridad del empleo, dado que hay varios funcionarios con cargos de confianza donde su sueldo no es compatible con el grado profesional. Además, los conflictos laborales tienden a ser inseparables a toda entidad, dado que las interrelaciones humanas surgen por el desacuerdo y por el conflicto; estas controversias son problemas sociales enmarcados al ambiente laboral, dado que colaborador es quien exige al

empleador que mejore sus condiciones laborales bajo mecanismos y/o medios alternativos de solución (Cuba, 2020).

Asimismo, producto de las relaciones laborales, se suscitan los conflictos, dado a los intereses confrontados por cada parte en la relación, estas controversias pueden generarse dentro del trato laboral, lo que significa que; vigente el contrato laboral, o culminando este; siendo el más habitual al culminar la relación. Sin embargo, estos conflictos, mayormente se dan dado al incumplimiento del empleador frente al colaborador, en el pago de sus beneficios laborales (Córdova, 2020).

En el ambiente local, en el distrito judicial de Ica se observó que la mayoría de los conflictos que suelen suscitarse vienen a ser por las controversias laborales internas, mayormente entre el empleador frente al colaborador, identificándose que la mayoría de estos problemas no han sido solucionados con eficacia, dado que los mecanismos alternativos establecidos no han sido los más apropiados. El estudio en cuestión tiene como propósito explorar cómo se solventan las disputas en el ámbito laboral, y evaluar la efectividad de las vías alternativas para resolver desacuerdos, en función del papel desempeñado por quienes aplican la ley.

Bajo lo expuesto, la **pregunta general** fue ¿Cuál es la relación entre la resolución de conflictos laborales y la eficacia de los mecanismos alternativos de solución de controversias, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Ica, Ica, 2024? Así mismo, las **preguntas específicas** fueron ¿Cuál es la relación entre la dimensión base jurídica y la eficacia de los mecanismos alternativos de solución de controversias, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Ica, Ica, 2024? ¿Cuál es la relación entre la dimensión métodos y técnicas, y la eficacia de los mecanismos alternativos de solución de controversias, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Ica, Ica, 2024? ¿Cuál es la relación entre la dimensión intereses de las partes y la eficacia de los mecanismos alternativos de solución de controversias, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Ica, Ica, 2024? ¿Cuál es la relación entre la dimensión grado de eficacia y la eficacia de los mecanismos alternativos de solución de controversias, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Ica, Ica, 2024?

La **justificación social** de esta investigación residió en el influjo directo que la gestión adecuada de altercados laborales desempeña en la unión y bienestar colectivo. La utilidad de los métodos alternos para la resolución de conflictos se establece como un pilar crucial en la manutención de vínculos laborales equilibrados, lo que contribuye, consecuentemente, a la creación de un entorno laboral más equitativo y justo. La implicación de operadores de justicia del distrito judicial de Ica aportó una perspectiva localizada y precisa sobre el tema, permitiendo así que las conclusiones del estudio posean relevancia directa para los individuos y entidades involucradas en el ámbito laboral de dicha región.

La **justificación práctica** de esta investigación residió en su capacidad para ofrecer un análisis exhaustivo de cómo los procedimientos alternativos para la resolución de conflictos influyen en la eficacia del sistema judicial laboral en Ica. A través del diseño correlacional y la aplicación de cuestionarios a operadores de justicia, se buscó identificar patrones y tendencias que contribuyan a la optimización de estos mecanismos. Esta comprensión estuvo orientada a mejorar prácticas y políticas, proporcionando así bases sólidas para la toma de decisiones estratégicas por parte de autoridades y profesionales dedicados a solucionar disputas laborales.

Desde la **perspectiva teórica**, el fundamento de la indagación recayó en el estudio detallado de las teorías subyacentes en la resolución de conflictos laborales y la eficacia de los métodos alternativos de solución. Esto incluyó una revisión crítica de los marcos conceptuales y modelos existentes relacionados con el proceso y los resultados de dichos mecanismos. Al correlacionar la teoría con las experiencias y percepciones de operadores de justicia en Ica, esta investigación aspiró no solo a validar o cuestionar teorías previas sino también a contribuir con nuevas perspectivas teóricas que enriquezcan el campo de estudio.

La **justificación metodológica** de esta investigación radicó en la adopción de un diseño correlacional, el cual facultó la exploración y entendimiento de la relación entre la resolución de conflictos en el terreno laboral y la efectividad de los mecanismos alternativos de solución de controversias, todo ello a través de la óptica de los profesionales que administran justicia. La recolección de datos a través del cuestionario garantizó la obtención de información detallada y directa de los participantes, facilitando un análisis riguroso de las asociaciones potenciales entre variables. Este diseño metodológico no sólo fue adecuado para capturar las complejidades inherentes al tema de estudio sino que también promueve la precisión y la relevancia de los hallazgos en el contexto específico del Distrito Judicial de Ica.

La **importancia** de este estudio trascendió la adquisición de nuevos conocimientos, al apuntar a un beneficio tangible para el sistema jurídico y laboral en Ica. Al arrojar luz sobre las dinámicas de la resolución de conflictos laborales y los mecanismos alternativos de solución, la investigación propuso avances significativos hacia la agilización de procesos y la reducción de cargas para el sistema judicial. Esta retroalimentación no solo posee el potencial de mejorar la experiencia de los involucrados en disputas laborales sino que también pueden influir positivamente en el clima empresarial y laboral de la región.

En beneficio de lo manifestado, el **objetivo general** fue: Determinar la relación entre la resolución de conflictos laborales y la eficacia de los mecanismos alternativos de solución de controversias, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Ica, Ica, 2024. Mientras que, los **objetivos específicos** fueron: 1) Identificar la relación entre la dimensión base jurídica y la eficacia de los mecanismos alternativos de solución de controversias, de acuerdo con operadores

de justicia, Distrito Judicial de Ica, Ica, 2024; 2) Identificar la relación entre la dimensión métodos y técnicas, y la eficacia de los mecanismos alternativos de solución de controversias, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Ica, Ica, 2024; 3) Identificar la relación entre la dimensión intereses de las partes y la eficacia de los mecanismos alternativos de solución de controversias, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Ica, Ica, 2024; 4) Identificar la relación entre la dimensión grado de eficacia y la eficacia de los mecanismos alternativos de solución de controversias, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Ica, Ica, 2024.

Así mismo, la **hipótesis general** fue: Existe relación significativa entre la resolución de conflictos laborales y la eficacia de los mecanismos alternativos de solución de controversias, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Ica, Ica, 2024. Cabe reconocer que, las **hipótesis específicas** fueron: 1) Existe relación significativa entre la dimensión base jurídica y la eficacia de los mecanismos alternativos de solución de controversias, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Ica, Ica, 2024; 2) Existe relación significativa entre la dimensión métodos y técnicas, y la eficacia de los mecanismos alternativos de solución de controversias, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Ica, Ica, 2024; 3) Existe relación significativa entre la dimensión intereses de las partes y la eficacia de los mecanismos alternativos de solución de controversias, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Ica, Ica, 2024; 4) Existe relación significativa entre la dimensión grado de eficacia y la eficacia de los mecanismos alternativos de solución de controversias, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Ica, Ica, 2024.

En base a los **antecedentes** manifestados, se ha dejado en evidencia a los siguientes estudios:

Vidaurri (2020), México, la investigación se concentró en explorar la relación entre los derechos humanos y los métodos alternativos de resolución de disputas (MASC). Se ejecutó un análisis explicativo y cualitativo, de corte analítico y no experimental, utilizando como muestra fuentes de información documentales y recolectando la información por medio del análisis de documentos. Los hallazgos revelaron la importancia de los MASC como herramientas fundamentales para la obtención de la justicia, señalando además que estos métodos constituyen derechos inalienables, resaltando la importancia del deseo humano por resolver sus conflictos de manera efectiva. En consecuencia, se concluyó que los MASC son, de hecho, un canal significativo para la concreción de un derecho humano esencial: el derecho de acceso a la justicia.

Paredes (2022), Ecuador, la investigación analizó la correlación existente entre la utilización de la mediación y la gestión de disputas en el ámbito laboral. Mediante un diseño transversal, explicativo y correlacional, sin experimentación, se integró una muestra de veinticuatro colaboradores. Para recolectar los datos necesarios, se empleó un cuestionario específico. Los

resultados exhibieron que, en lo referido al nivel de la mediación; el 63% dijo que es alto y el 37% indicó que es medio; mientras que; en lo referido al nivel de la resolución de conflictos, el 71% manifestó que es alto; el 29% que es medio. Por ello se concluyó que, entre las variables existió asociación demostrativa, mediante la obtención de una sigma de 0.000 y una correlación de 0.739.

Villa y Mares (2022), México, la indagación se centró en el análisis comparativo entre mecanismos alternativos de solución de conflictos (MASC) y las distintas opciones alternativas para resolver disputas. La metodología empleada fue de naturaleza explicativa y cualitativa, con un enfoque en el análisis de documentos como fuente primaria para la muestra. Se utilizó un procedimiento sistemático de análisis documental para la recolección de información pertinente. Los resultados demostraron que, algunos de los mecanismos vienen a ser la autotutela, así como la autocomposición y la heterocomposición; mientras que, respecto a los MASC está el uso de la fuerza, arbitraje, mediación, así como procedimiento jurisdiccional. Por ello se concluyó que, las diferencias entre los mecanismos alternativos y los medios se basa en que los mecanismos representan aquellas técnicas materializadas para agilizar la controversia y los medios representan la base sustancial y formal.

Timana (2021), Piura, la indagación buscó el análisis de la inteligencia emocional y su efecto durante la gestión de disputas en el ámbito de trabajo de una entidad municipal. La estrategia metodológica adoptada fue un estudio de carácter explicativo y correlacional, con una aproximación cuantitativa y diseño no experimental. Se eligió intencionadamente a 65 sujetos de estudio, a quienes se aplicó un cuestionario diseñado para la recolección de información relevante. Los hallazgos revelaron que en lo que respecta al conocimiento de sí mismo y su papel en el manejo de conflictos laborales, un 36.9% se mostró conforme, un 27.6% manifestó neutralidad, y un 13.8% expresó su desacuerdo; en tanto que en relación al dominio de las emociones propias y su impacto en la misma gestión de conflictos, el 46.1% concordó, el 32.3% permaneció neutral y el 9.2% discrepó. A partir de estos datos se concluyó que entre los aspectos estudiados existe una relación significativa, evidenciada por un coeficiente correlacional de 0.984 y un valor de sigma menor a 0.05.

Yarasca (2021), Lima, la investigación se enfocó en valorar la conexión entre la eficiencia de la junta de resolución de disputas y su función en el contexto de los métodos alternativos para resolver diferencias. Se llevó a cabo un estudio de índole cualitativo, siguiendo un enfoque explicativo y fenomenológico, para el cual se seleccionaron seis especialistas en la temática. Para la recolección de información se optó por el método de entrevistas. Los descubrimientos señalaron que la junta mencionada propicia un efecto positivo en la celeridad y economía de los procedimientos, al ofrecer soluciones ágiles y concretas que evitan demoras en el curso normal

de las operaciones. Además, esta junta muestra una notable capacidad para gestionar de manera efectiva las imperfecciones detectadas. A la luz de estas evidencias, se concluyó que la junta de resolución de disputas es un ente altamente eficaz, integrado por profesionales idóneos que juegan un rol esencial en el abordaje y solución de contiendas laborales.

Veliz (2021), Huánuco, el estudio tuvo el objetivo de estudiar cuán eficaz resulta la conciliación extrajudicial como mecanismo de resolución alterna de conflictos, especialmente en el contexto del proceso único de ejecución. Se desarrolló una investigación con una metodología aplicada y de carácter explicativo, empleando un diseño metodológico no experimental. La muestra seleccionada abarcó 6 expedientes y, utilizando observación directa, se recopiló la información pertinente. De acuerdo con los hallazgos, la conciliación extrajudicial no demostró ser una vía efectiva en el manejo de disputas, dejando abierta la posibilidad de acudir al sistema judicial. Se observó que la conciliación extrajudicial podría incurrir en costes elevados, tanto económicos como de tiempo, beneficiando así al poseedor del bien en controversia. Por consiguiente, se concluyó que la conciliación extrajudicial no representa una alternativa preferente en el esquema de resolución de desacuerdos.

Sihuay (2021), Ayacucho, el estudio se centró en examinar la influencia del arbitraje como una alternativa para solucionar conflictos que surgen durante las etapas de concesión o adjudicación. Se adoptó un enfoque metodológico cualitativo para llevar a cabo una investigación de índole básica y explicativa, mediante entrevistas a una decena de expertos en derecho. Los resultados revelaron que los procesos de arbitraje tienen un impacto favorable en la resolución de estas disputas, abarcando tanto la asignación de contratos de obras como la provisión de servicios. En base a los datos recolectados, se concluyó que hay una relación significativa entre las variables implicadas en la investigación.

No se han encontrado estudios relacionados con las variables de análisis dentro de repositorios de instituciones regionales o locales.

El análisis del proyecto investigativo se organizó de la siguiente forma: El capítulo inicial abordó el problema central, detallando los antecedentes, propósitos y razones del trabajo. Luego, el segundo capítulo presentó las técnicas utilizadas para recolectar y examinar la información. El tercer capítulo se dedicó a los hallazgos obtenidos durante el proceso. Posteriormente, el cuarto capítulo comparó esos resultados con los de estudios previos. En el quinto capítulo, se sintetizaron los objetivos logrados. En el sexto, se ofrecieron sugerencias para superar las dificultades encontradas. En el séptimo capítulo, se documentaron las referencias bibliográficas consultadas, y el capítulo final incluyó los anexos que respaldan la investigación.

II. Estrategia metodológica

Tipo de investigación

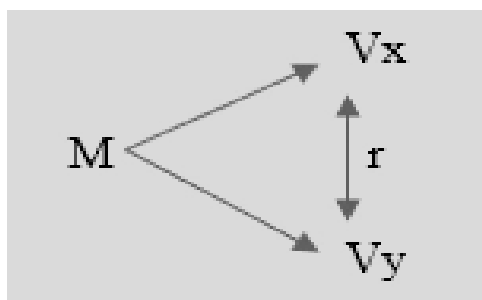
La investigación propuesta se orientó hacia un estudio de tipo básico, en la que se recopiló datos importantes para promover el entendimiento de quienes analizan los aspectos estudiados, contribuyendo a la construcción de conocimiento en áreas donde previamente existía una falta de información con respecto al problema específico que se trata. De acuerdo con Villanueva (2022), dicha investigación constituye una recolección sistemática de información que facilita la expansión de la percepción sobre la cuestión en estudio.

Enfoque de investigación

Se adoptó un enfoque cuantitativo, ya que brindó soluciones a los propósitos establecidos, basándose en datos numéricos obtenidos a través de procedimientos estadísticos. Villanueva (2022), indican que tal aproximación se concentra en resolver cada meta propuesta utilizando magnitudes numéricas, que se derivan del empleo de técnicas estadísticas.

Nivel de investigación

Este estudio se situó en un plano relacional, con el fin de establecer la correlación entre los elementos examinados, haciendo uso para ello de herramientas estadísticas. Villanueva (2022) señala que dicho nivel se orienta a determinar la dinámica de interacción entre los componentes sujetos a análisis.



En el contexto de la investigación, 'M' representó la muestra seleccionada para el estudio, 'Vx' correspondió a la primera variable considerada, 'Vy' hizo referencia a la segunda variable en cuestión, y 'R' denotó la relación o asociación que se pretendió evaluar entre 'Vx' y 'Vy' dentro de la muestra 'M'.

Diseño de investigación

Se optó por un diseño no experimental, ya que no se modificaron las circunstancias existentes en las variables estudiadas, permitiendo que su contexto natural se mantenga inalterado. Villanueva

(2022), señalaron que este modelo de diseño se abstiene de alterar la situación real de los elementos bajo observación, asegurando que estos sean presentados en su ambiente auténtico.

Población y Muestra

Población

El conjunto de individuos objeto de estudio se constituyó por 59 operadores de justicia especializados en derecho laboral pertenecientes al distrito judicial de Ica. Según Villanueva (2022), la población engloba el conjunto completo o el universo de sujetos que proporcionan información clave para el análisis de un escenario específico en investigación.

Muestra

Se seleccionó una muestra no probabilística, considerando que el total de la población estudiada no excede los cien sujetos, lo cual eliminó la necesidad de utilizar técnicas estadísticas para su determinación, resultando en una muestra compuesta íntegramente por los 59 operadores de justicia. Villanueva (2022), explican que, en esta modalidad de muestra, no se recurre a métodos estadísticos para establecer el tamaño de los elementos de estudio.

Muestreo

La técnica de muestreo empleada fue la intencional, ya que el investigador estableció criterios específicos que debieron cumplir los individuos que formen parte del estudio, con el propósito de asegurar que provean información pertinente para la investigación. Según lo descrito por Villanueva (2022), este tipo de muestreo se caracteriza por la aplicación de criterios selectivos para la inclusión de los sujetos en la muestra, con el fin de garantizar la relevancia y utilidad de los datos recabados para el análisis del fenómeno en cuestión.

Criterios de inclusión

La muestra estuvo compuesta por profesionales en la esfera judicial con base en Ica, quienes poseen alta experiencia en la rama del derecho laboral.

Criterios de exclusión

Se excluyó a los profesionales que carecen de experiencia en el asunto tratado y a los expertos que no manifiestan disposición para participar en la investigación.

Técnicas de recolección de datos

Se aplicó la técnica de la encuesta, la cual, a través de una serie de preguntas, facilitó la recopilación de puntos de vista del colectivo estudiado en relación con el tema investigado.

Villanueva (2022), detallaron que esta metodología, mediante preguntas estructuradas, permite aglutinar las percepciones de los individuos sobre la situación objeto de análisis.

Instrumentos de recolección de datos

El instrumento seleccionado fue el cuestionario, compuesto por un total de 20 preguntas para el caso de la variable resolución de conflictos laborales y un total de 15 preguntas en cuanto a la variable eficacia de los mecanismos alternativos de solución de controversias, ambos conjuntos abordados mediante una escala ordinal. Villanueva (2022), expresaron que este recurso se basa en un conjunto de preguntas diseñadas para recabar las impresiones que los miembros de la muestra poseen con respecto al contexto en estudio.

Validez del instrumento

Con respecto a este estudio, se decidió utilizar fichas técnicas del instrumento, las cuales sirvieron como el método de validación para asegurar la calidad del contenido. El investigador fundamentó su trabajo en este proceso para certificar que el diseño del instrumento de recolección de datos fuese sólido (ver Anexo 6). Según Villanueva (2022), se define como la validación de la calidad que debe realizar el investigador, basándose en las aportaciones teóricas de diversos autores que han contribuido al desarrollo del instrumento.

Confiabilidad del instrumento

Se ha comprobado un nivel de confianza considerable en las variables evaluadas, debido a que en cada análisis realizado se obtuvo un coeficiente de Alfa de Cronbach mayor a 0.70 (ver Anexo 8). Villanueva (2022) respalda este concepto, definiéndolo como la validación de la consistencia interna de un instrumento, lo que permite asegurar la fiabilidad de los datos recopilados.

Tabla 1

Confiabilidad por Alfa de Cronbach

Variable	Confiabilidad	Condición
Variable 1	0.833	Confiable
Variable 2	0.858	
Ambas variables	0.896	

Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de datos

Mediante el uso de técnicas de estadística inferencial se reveló la interacción que existe entre los componentes analizados. Este proceso incluyó el cálculo de coeficientes de correlación, así como la aplicación de pruebas de normalidad y evaluación de los niveles de significación estadística, donde un valor inferior a 0.05 contribuyó al sustento de la hipótesis planteada. Por otro lado, la estadística descriptiva se empleó para detallar las características de los elementos en cuestión,

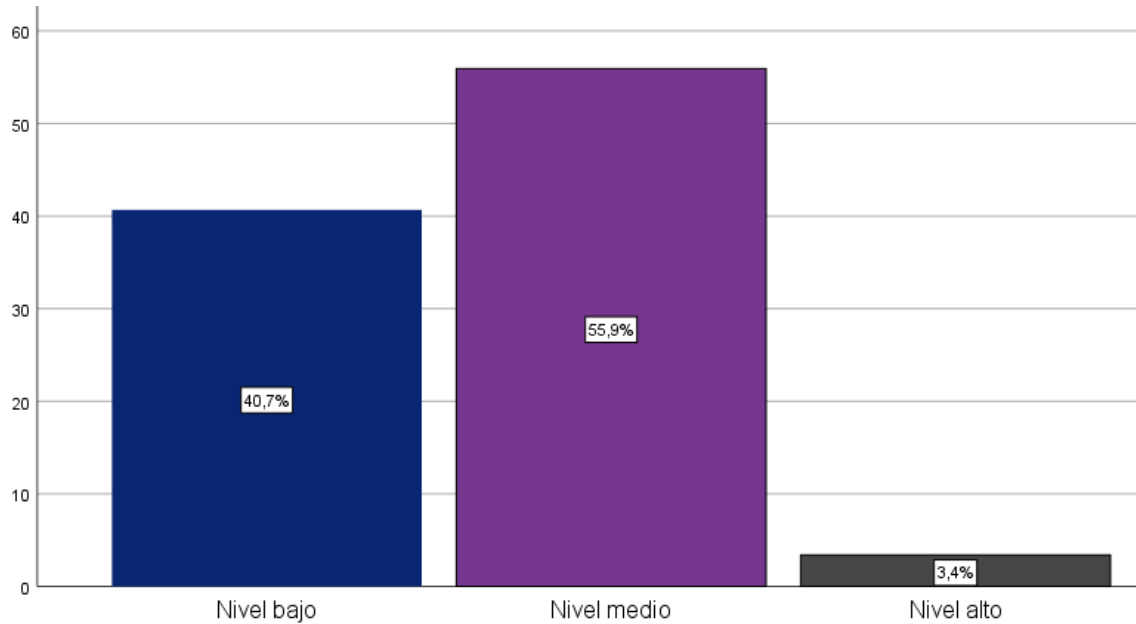
presentando porcentajes y frecuencias en tablas y gráficos para una interpretación clara de la información. Los datos obtenidos fueron analizados y procesados utilizando programas informáticos como Excel y SPSS V 26.00.

III. Resultados

Estadística descriptiva de variables y dimensiones

Figura 1

Análisis de la variable Resolución de conflictos laborales

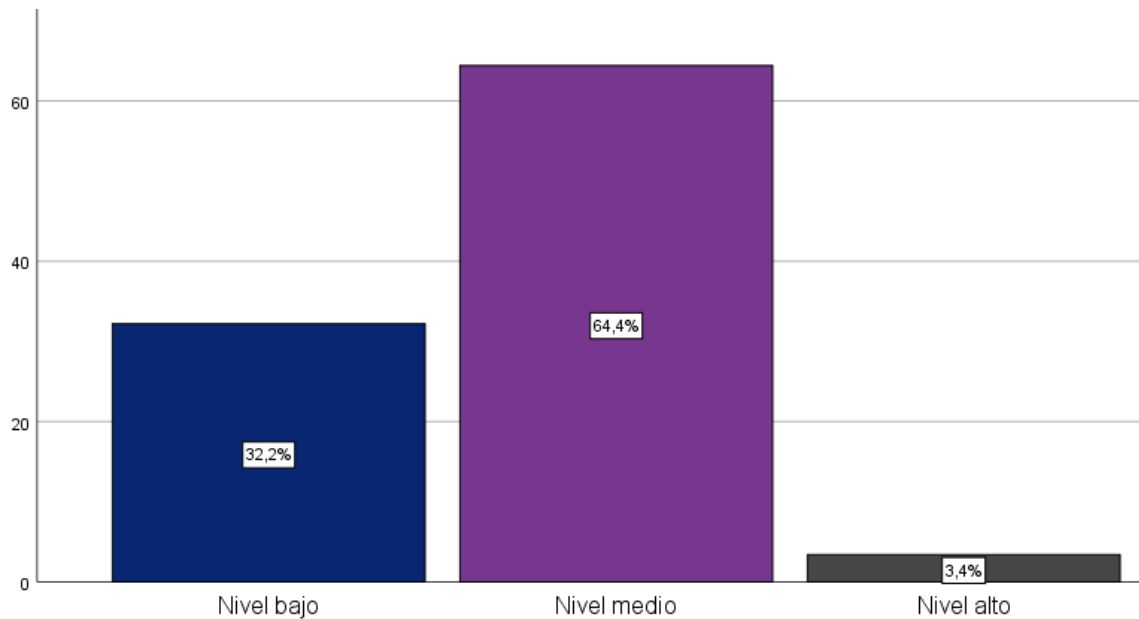


Nota: Procesado en SPSS V 26.00

Los datos han manifestado una tendencia predominante media con un valor del 55.90%, debido a que, en el ámbito laboral, las discrepancias entre empleados y empleadores son inevitables, la resolución de estas tensiones se presenta como un proceso esencial para mantener la armonía y productividad dentro de las organizaciones. Este fenómeno de solución de disputas involucra el análisis profundo de las causas del conflicto, los cuales pueden estar relacionados con incumplimientos contractuales, diferencias salariales o condiciones de trabajo inadecuadas, entre otros. Por tanto, la intervención oportuna y efectiva es clave para evitar que las fricciones escalen, dañen las relaciones laborales o afecten el clima organizacional.

Figura 2

Análisis de la dimensión Base jurídica

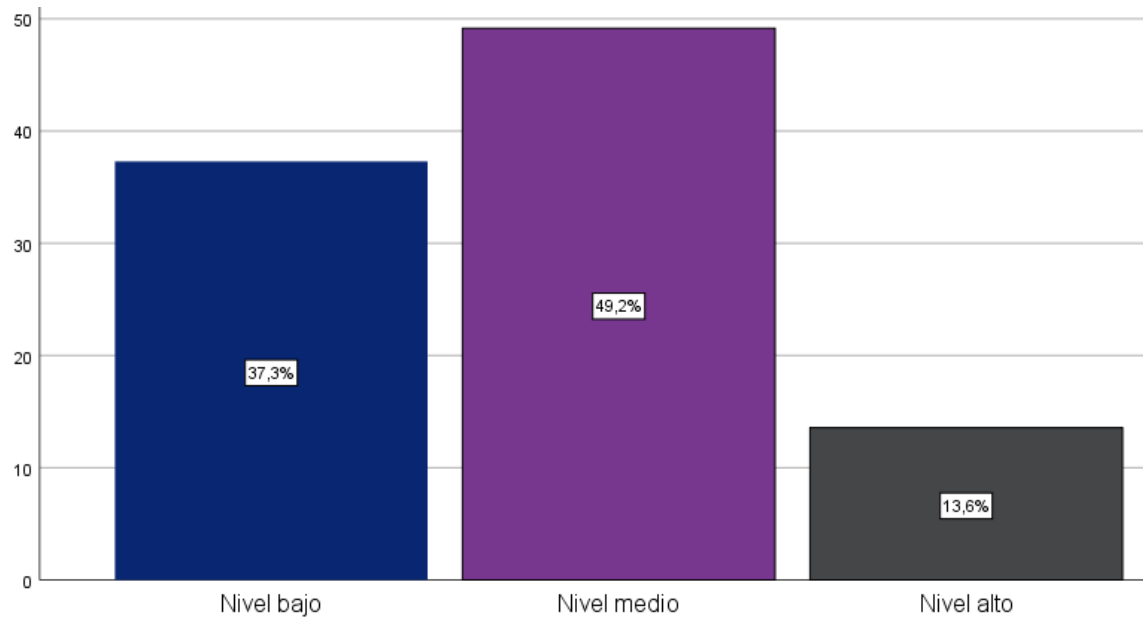


Nota: Procesado en SPSS V 26.00

Los datos han manifestado una tendencia predominante media con un valor del 64.40%, debido a que, en toda sociedad, la ley llega a actuar como un medio estructural de las relaciones laborales, en donde esta es la base para la definición y resolución de cualquier tipo de controversia que pueda existir entre partes. Es mediante normas, regulaciones y principios jurídicos que se establecen los derechos y obligaciones de empleadores y empleados, proporcionando un marco legal que da soporte a los métodos de resolución. De esta forma, se puede garantizar la existencia de soluciones justas y coherentes con el ordenamiento jurídico vigente.

Figura 3

Análisis de la dimensión Métodos y técnicas

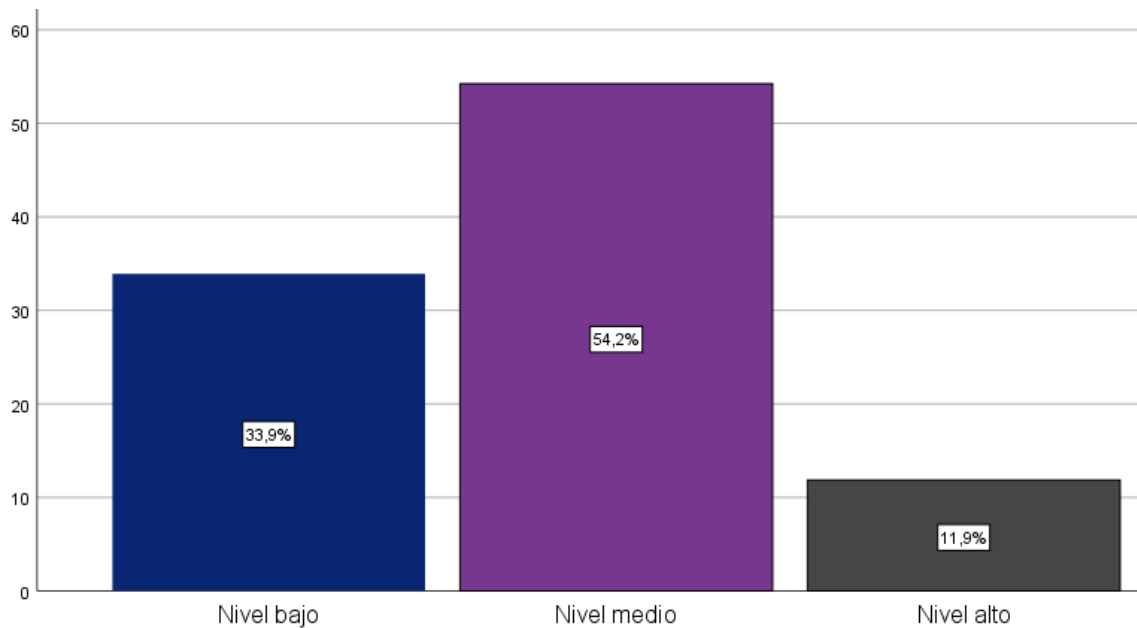


Nota: Procesado en SPSS V 26.00

Los datos han manifestado una tendencia predominante media con un valor del 49.20%, debido a que, en la práctica, las técnicas empleadas para resolver disputas varían dependiendo de la naturaleza del conflicto, los métodos utilizados para solucionar las diferencias deben ser adaptados cuidadosamente. Esto implica un análisis detallado de las particularidades de cada caso, para seleccionar las estrategias más adecuadas, como la negociación directa, la mediación o el arbitraje. Cada técnica tiene su propia estructura y objetivos, por lo que la aplicación correcta de estas herramientas influye directamente en la celeridad y eficacia de la solución alcanzada.

Figura 4

Análisis de la dimensión Intereses de las partes

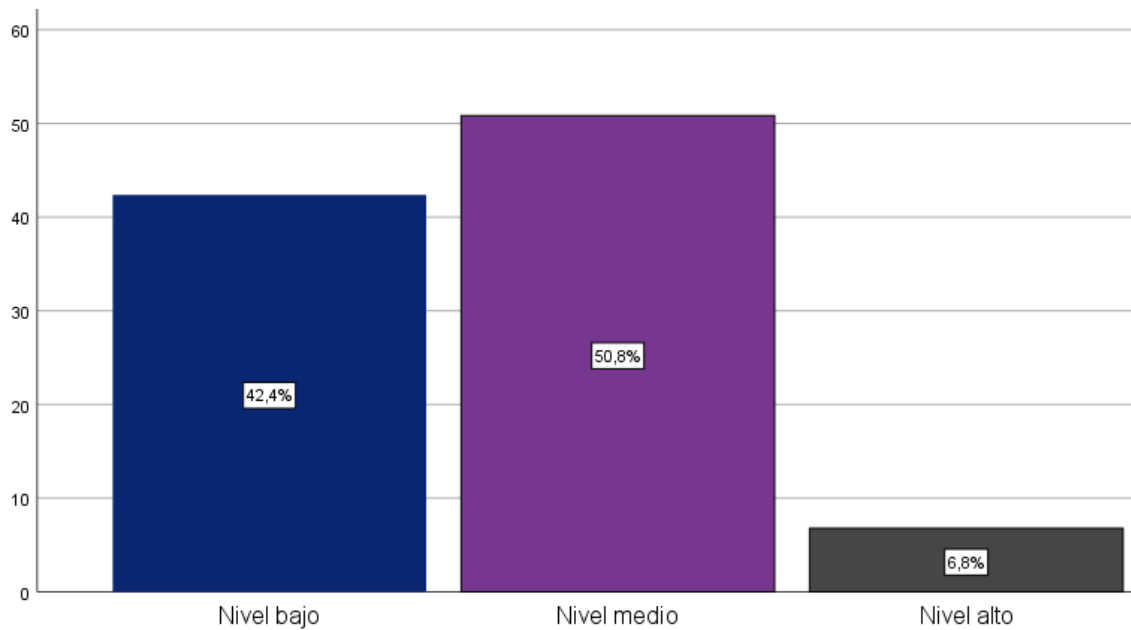


Nota: Procesado en SPSS V 26.00

Los datos han manifestado una tendencia predominante media con un valor del 54.20%, debido a que, en toda controversia, los intereses de las partes son frecuentemente divergentes, es fundamental tener en cuenta estos objetivos en el proceso de resolución. Tanto los trabajadores como los empleadores buscan proteger y maximizar sus beneficios, lo que puede generar tensiones. Por lo tanto, un proceso eficaz debe centrarse no solo en los aspectos legales, sino también en una comprensión profunda de los intereses subyacentes para encontrar un equilibrio aceptable para ambas partes.

Figura 5

Análisis de la dimensión Grado de eficacia

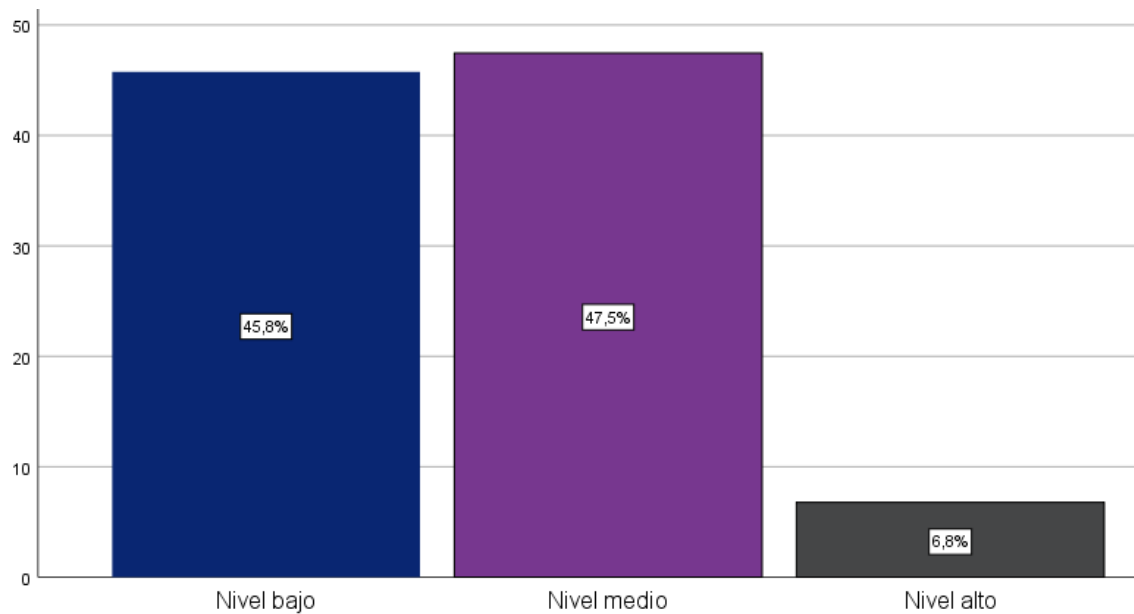


Nota: Procesado en SPSS V 26.00

Los datos han manifestado una tendencia predominante media con un valor del 50.80%, debido a que, el éxito de cualquier proceso de resolución de disputas depende en gran medida del grado de eficacia alcanzado, es importante medir la satisfacción de las partes involucradas y la sostenibilidad de los acuerdos. La eficacia se evalúa no solo por la rapidez con la que se llega a una resolución, sino también por la capacidad de prevenir futuras disputas, mantener la estabilidad laboral y promover un entorno de trabajo colaborativo y respetuoso a largo plazo.

Figura 6

Análisis de la variable Eficacia de los mecanismos alternativos de solución de controversias

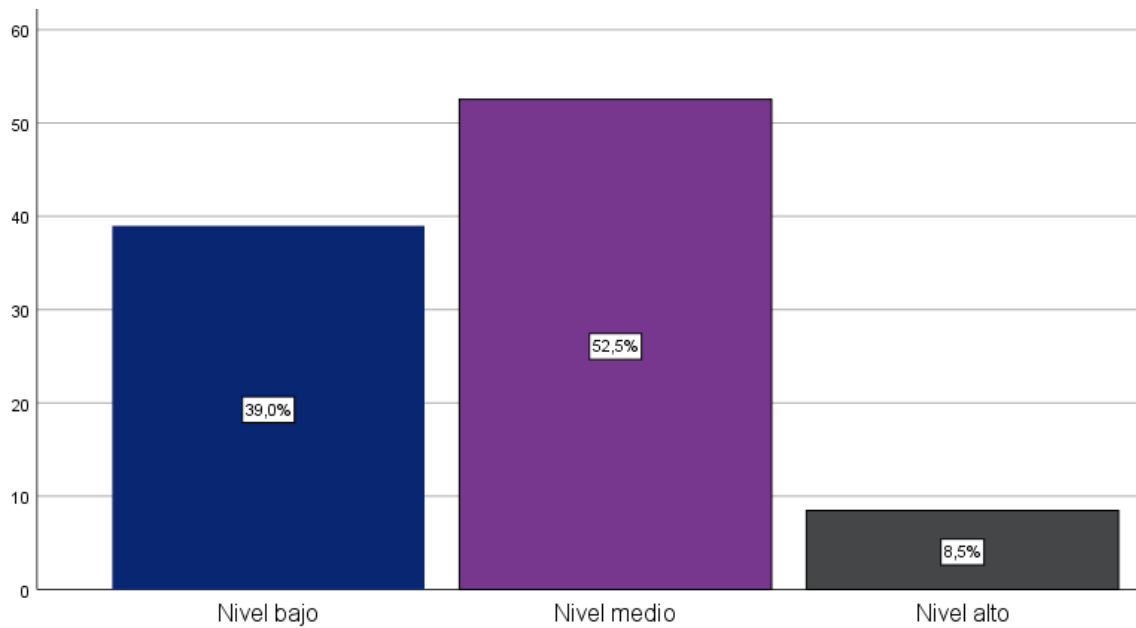


Nota: Procesado en SPSS V 26.00

Los datos han manifestado una tendencia predominante media con un valor del 47.50%, debido a que, los mecanismos alternativos de resolución de disputas ofrecen soluciones fuera de los tribunales, su eficacia ha demostrado ser considerable en la práctica laboral. Estos métodos, al ser menos formales y más flexibles, permiten una resolución más rápida y económica. Además, su enfoque en la cooperación y el diálogo facilita soluciones que son percibidas como más justas y adaptadas a las necesidades de ambas partes, lo que refuerza su legitimidad y aceptabilidad.

Figura 7

Análisis de la dimensión Mecanismo de conciliación

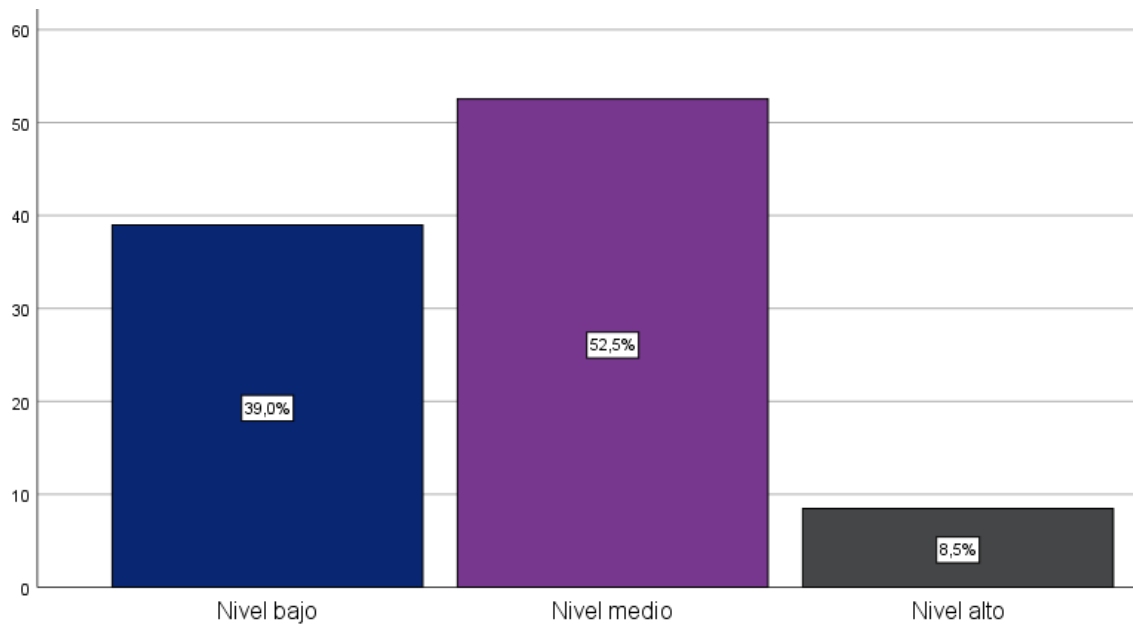


Nota: Procesado en SPSS V 26.00

Los datos han manifestado una tendencia predominante media con un valor del 52.50%, debido a que, la conciliación es uno de los métodos más utilizados en la solución de diferencias laborales, su éxito radica en la participación activa de un tercero imparcial que facilita el diálogo entre las partes. La conciliación permite que se encuentren soluciones aceptables para ambos sin recurrir a decisiones judiciales, lo que a menudo conduce a un acuerdo más rápido y con menor tensión entre los involucrados. Este mecanismo también ayuda a preservar las relaciones laborales, lo que resulta fundamental en sectores donde la cooperación es esencial.

Figura 8

Análisis de la dimensión Mecanismo de mediación

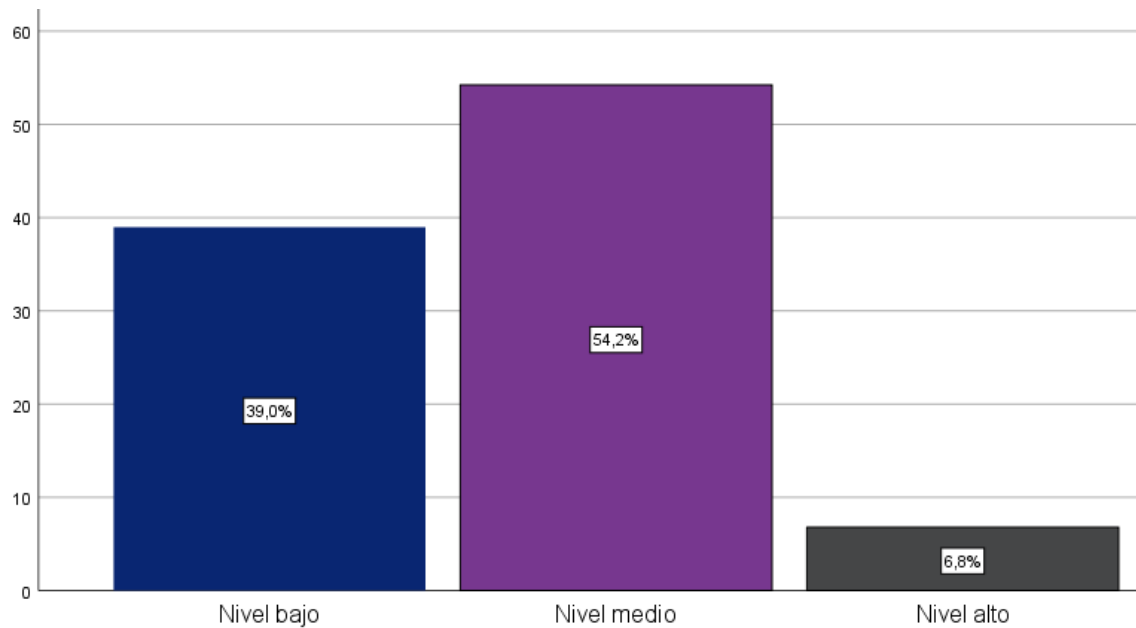


Nota: Procesado en SPSS V 26.00

Los datos han manifestado una tendencia predominante media con un valor del 52.50%, debido a que, la mediación busca la intervención de un facilitador que promueva el diálogo constructivo, este mecanismo permite que las partes involucradas en un conflicto mantengan el control sobre la solución. A diferencia de otros métodos, la mediación se caracteriza por su flexibilidad y por incentivar a las partes a buscar acuerdos de manera voluntaria y colaborativa, lo que puede mejorar la relación laboral post conflicto, sin la imposición de decisiones externas.

Figura 9

Análisis de la dimensión Mecanismo de arbitraje



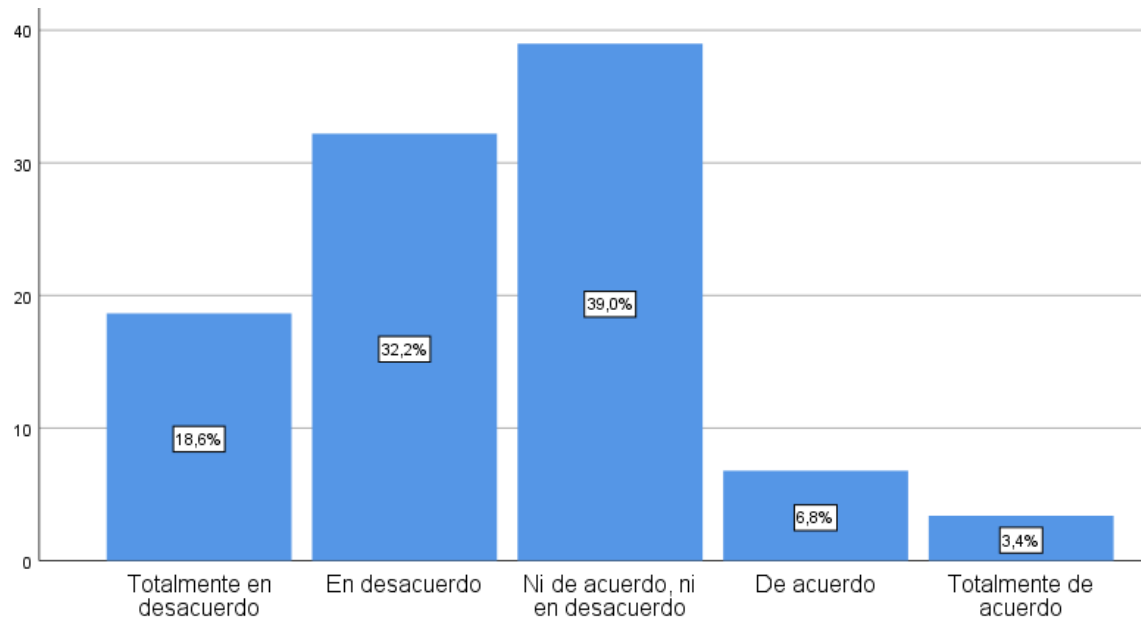
Nota: Procesado en SPSS V 26.00

Los datos han manifestado una tendencia predominante media con un valor del 54.20%, debido a que, el arbitraje otorga a un tercero la autoridad para tomar una decisión vinculante en la disputa, este mecanismo es frecuentemente utilizado cuando las partes desean una resolución final sin prolongar el conflicto. A través del arbitraje, las partes ceden el control de la solución a una figura imparcial, lo que garantiza una decisión justa basada en los méritos de cada caso. Además, su naturaleza privada y confidencial hace que este método sea una opción atractiva para conflictos laborales sensibles o complejos.

Estadística descriptiva por pregunta

Figura 10

¿Considera que la consolidación del marco normativo actual ha contribuido eficazmente al fomento de los mecanismos alternativos para la resolución de disputas laborales?

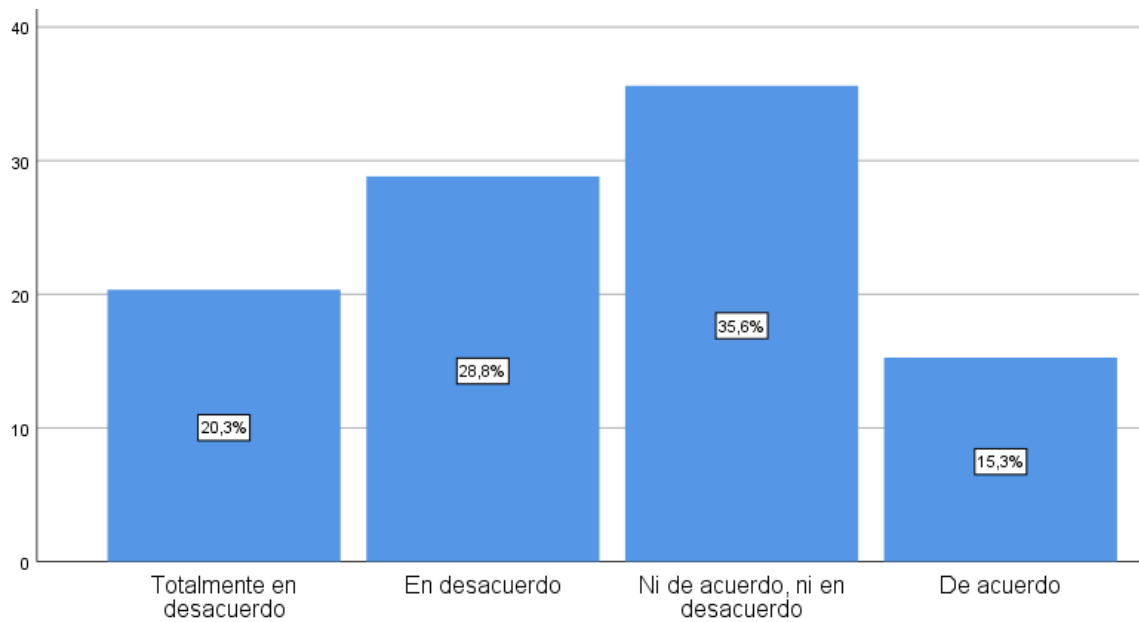


Nota: Procesado en SPSS V 26.00

La proporción de encuestados que se mantiene en una posición neutral, sin inclinarse ni a favor ni en contra de la afirmación, es del 39%. Esto podría reflejar la incertidumbre o la falta de claridad en la aplicación o conocimiento del marco regulatorio actual. Es posible que, aunque existan normas y políticas, los efectos de estas no sean completamente visibles o efectivos para el público. La falta de consenso en las opiniones puede sugerir que el marco vigente no está cumpliendo con las expectativas de promover soluciones más eficientes en la gestión de conflictos en el ámbito laboral.

Figura 11

¿Opina que la falta de actualización del marco normativo puede obstaculizar la eficacia de los procedimientos alternativos de solución de conflictos en el ámbito laboral?

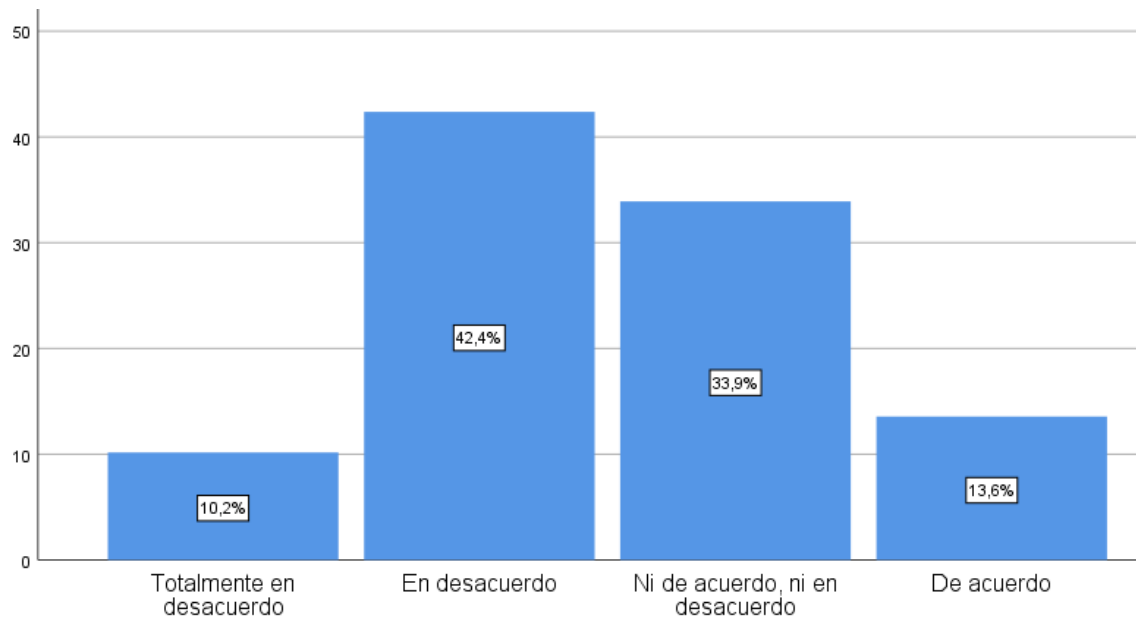


Nota: Procesado en SPSS V 26.00

Un 35.6% de los encuestados se muestra en una posición neutral frente a la posibilidad de que el marco normativo desactualizado esté afectando negativamente los procedimientos de resolución de conflictos. Esta indiferencia podría deberse a la falta de experiencias concretas con procedimientos recientes, lo cual limita la capacidad para evaluar los efectos reales de una normativa desfasada. El resultado podría indicar que la actualización de las normas no es percibida como una prioridad para mejorar estos procesos, o que no hay suficiente información disponible sobre cómo dicha actualización afectaría los procedimientos.

Figura 12

¿Cree que el soporte legal actual proporciona una base sólida para favorecer la resolución de controversias laborales a través de medios alternativos?

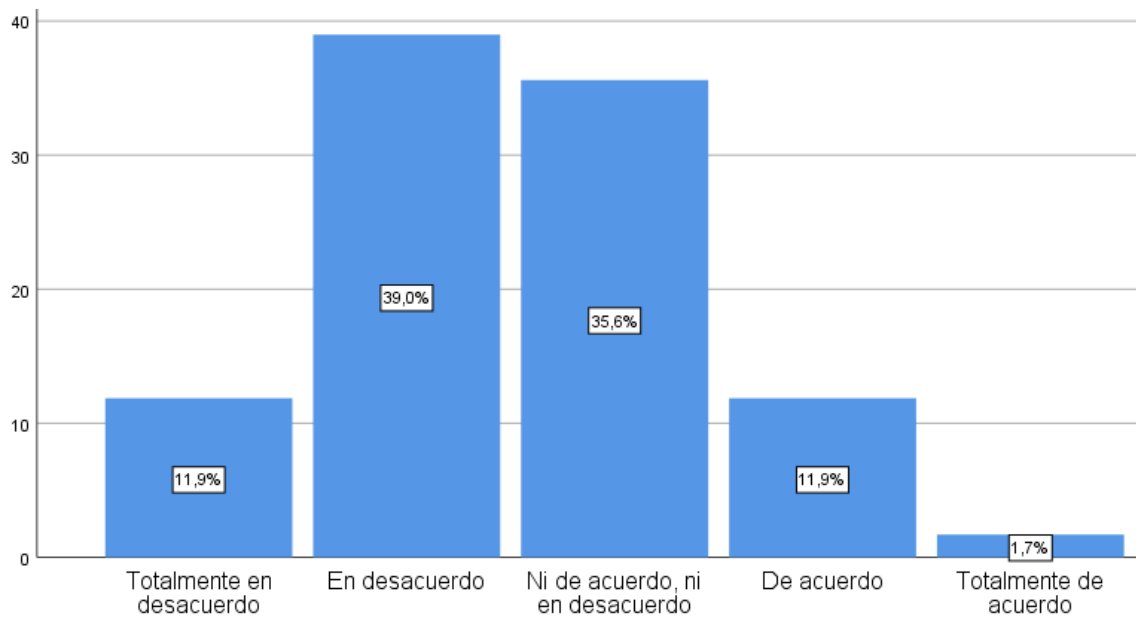


Nota: Procesado en SPSS V 26.00

El hecho de que un 42.4% de los encuestados esté en desacuerdo con la afirmación de que el marco legal actual proporciona una base sólida, sugiere que existen preocupaciones sobre la efectividad de las regulaciones vigentes. Este nivel de desacuerdo puede estar vinculado a la percepción de que el marco regulatorio no se adapta lo suficiente a las necesidades dinámicas del entorno laboral. La insatisfacción con la base legal podría deberse a la falta de flexibilidad o a la ineficacia percibida en la implementación de los medios disponibles para resolver disputas en este contexto.

Figura 13

¿Considera que la claridad y precisión en el fundamento legal influyen positivamente en la resolución efectiva de conflictos laborales mediante métodos alternativos?

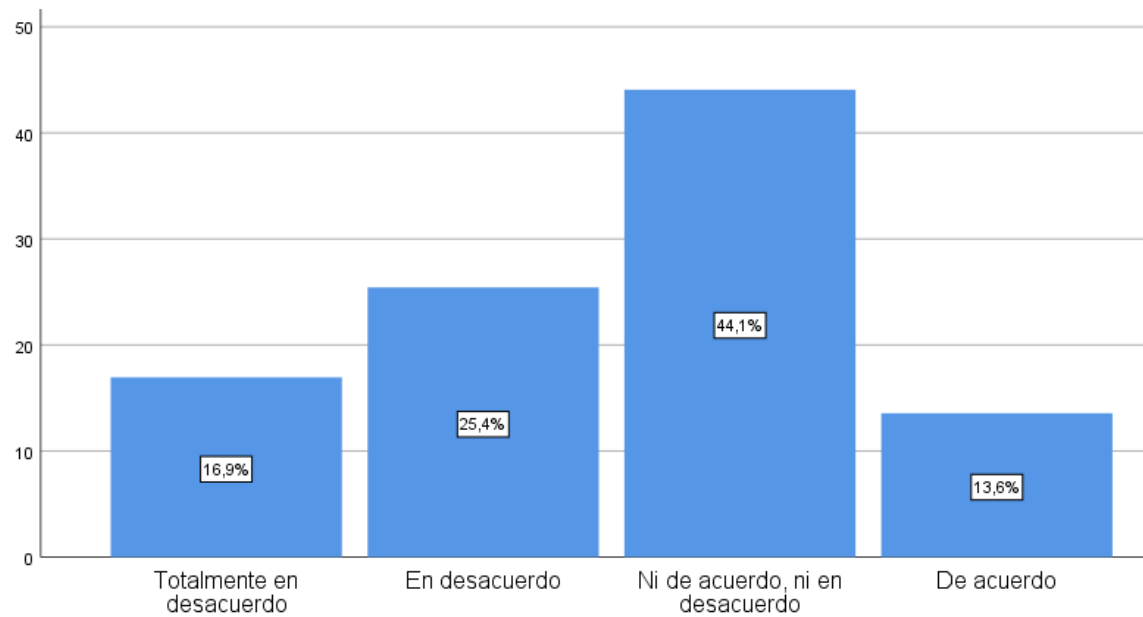


Nota: Procesado en SPSS V 26.00

Un 39% de los participantes manifestó desacuerdo con la afirmación sobre la influencia positiva de la claridad y precisión en la legislación para resolver disputas. Esto podría indicar que las normativas existentes no son lo suficientemente comprensibles o específicas para los usuarios. La percepción de falta de claridad en el marco legal podría derivar en dificultades para aplicar los procedimientos de resolución de conflictos de manera efectiva. La desconexión entre la normativa y su aplicación práctica podría estar debilitando la confianza en estos procesos.

Figura 14

¿Estima que el respaldo legal es insuficiente para garantizar la implementación eficaz de soluciones alternativas en la resolución de discordias laborales?

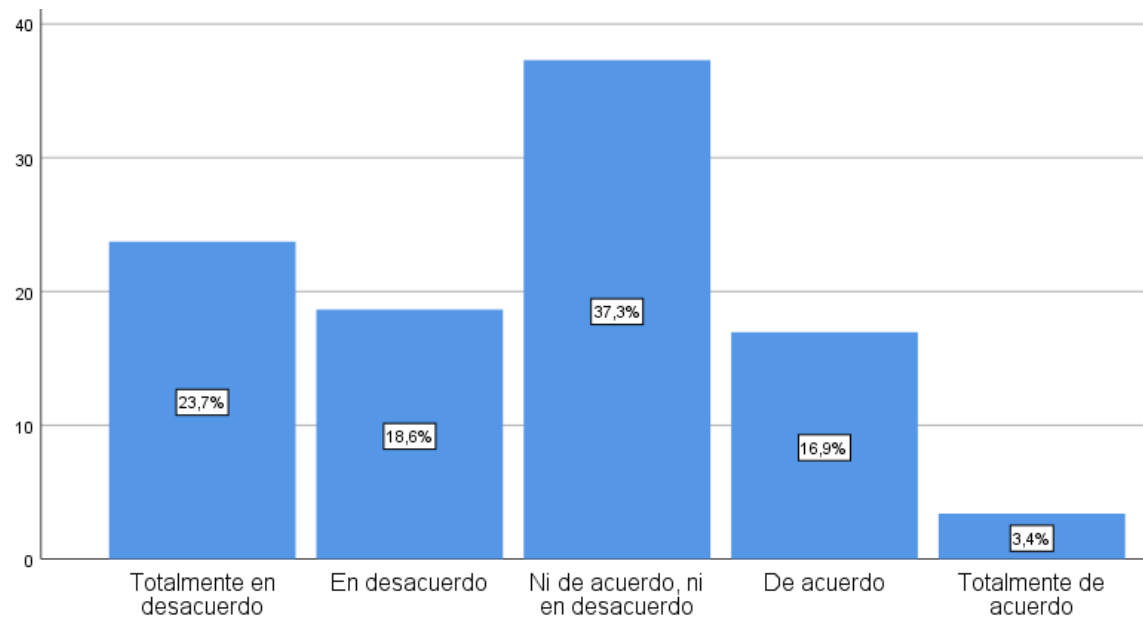


Nota: Procesado en SPSS V 26.00

Un 44.1% de los encuestados se posiciona de manera neutral ante la afirmación de que el respaldo legal es insuficiente, lo cual refleja una posible falta de consenso o experiencia con la legislación actual. Este resultado podría sugerir que los encuestados no perciben claramente si las leyes existentes son adecuadas o inadecuadas para garantizar el éxito de los procedimientos de resolución de disputas. También es posible que el nivel de desconocimiento o indiferencia hacia el impacto de las normas legales dificulte una valoración más contundente sobre su efectividad.

Figura 15

¿Consideras que la implementación de talleres interactivos sobre negociación podría incrementar la efectividad en la resolución de disputas laborales?

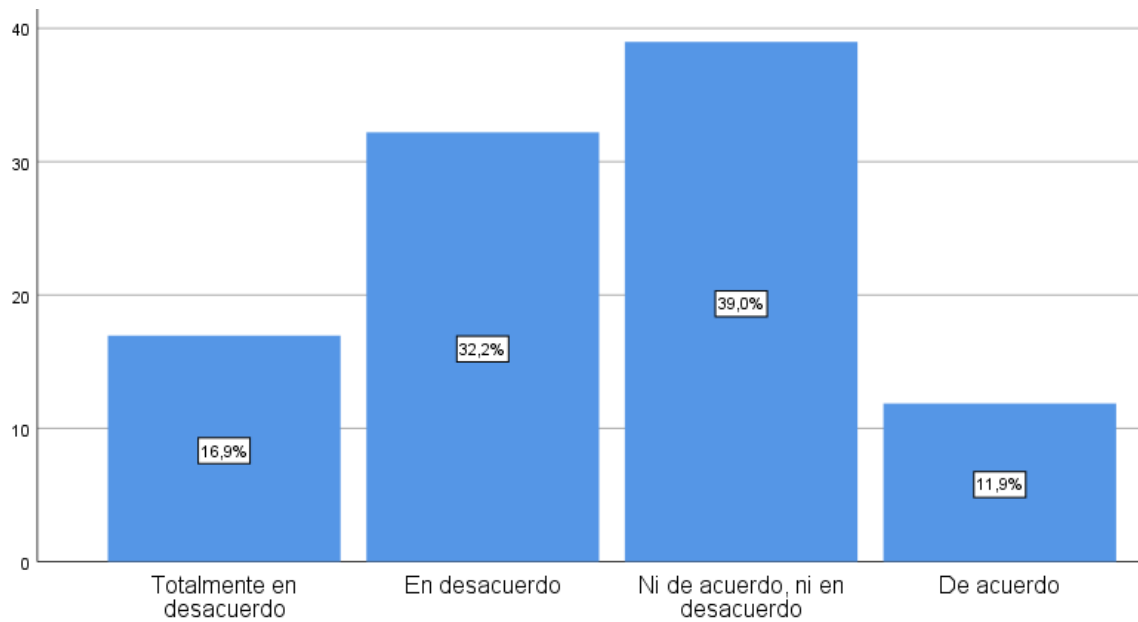


Nota: Procesado en SPSS V 26.00

El 37.3% de los encuestados se mantuvo neutral ante la idea de que la implementación de talleres sobre negociación aumente la eficacia en la resolución de conflictos. Esta falta de acuerdo o desacuerdo podría señalar que no existe suficiente evidencia de la utilidad de estos talleres, o que su efectividad aún no ha sido demostrada de manera significativa. La neutralidad puede indicar que, aunque la idea de la capacitación en negociación es valorada, aún no se ha establecido un consenso sobre su impacto real en la práctica diaria de la resolución de conflictos.

Figura 16

¿Crees que el uso de la mediación como primera instancia antes de proceder a instancias legales contribuye significativamente a la reducción de conflictos laborales prolongados?

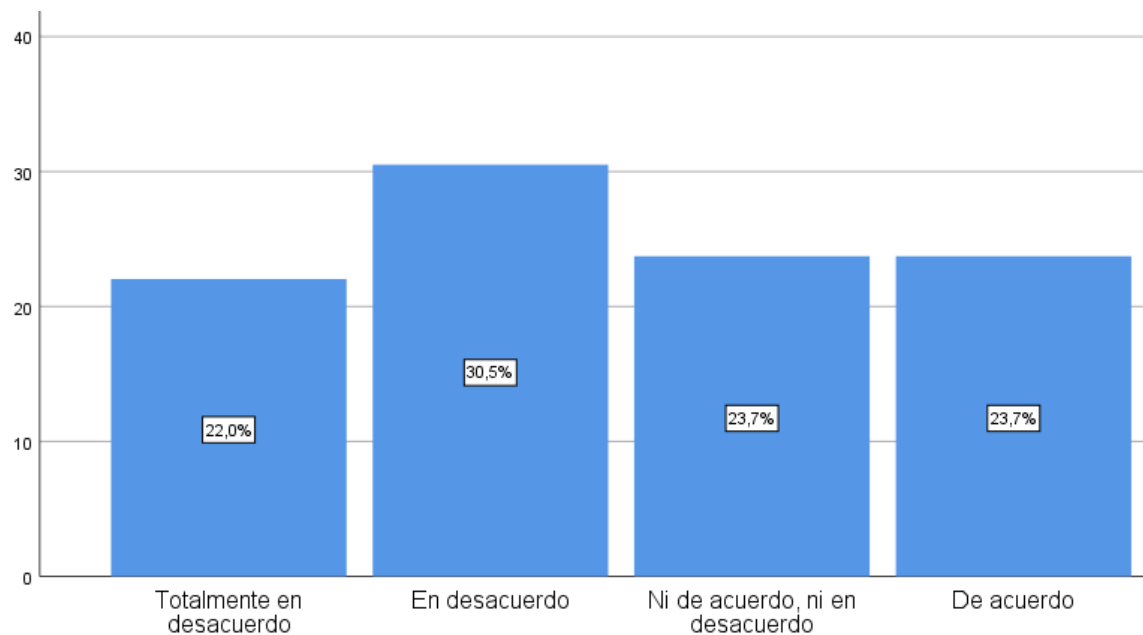


Nota: Procesado en SPSS V 26.00

Un 39% de los encuestados se mostró neutral ante la afirmación sobre la efectividad de la mediación como primera instancia. Este resultado podría reflejar una falta de experiencia directa con la mediación o una incertidumbre sobre su eficacia comparada con otros métodos de resolución. La mediación puede no ser vista todavía como una herramienta suficientemente robusta o confiable, lo que podría explicar por qué los encuestados no tienen una opinión claramente definida sobre su impacto en la reducción de disputas prolongadas.

Figura 17

¿Consideras que el desarrollo de habilidades blandas en los líderes de organizaciones impacta positivamente en la gestión y resolución de controversias laborales?

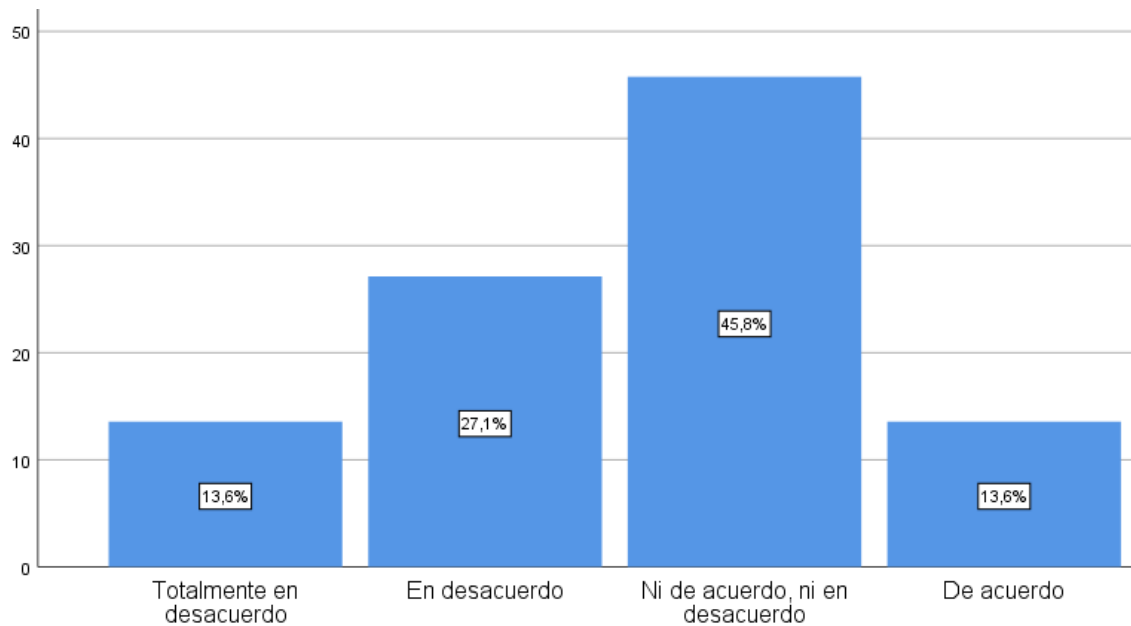


Nota: Procesado en SPSS V 26.00

El 30.5% de los encuestados manifestó desacuerdo con la afirmación de que las habilidades blandas en líderes organizacionales impactan positivamente en la gestión de controversias. Este nivel de desacuerdo sugiere que existe escepticismo sobre la capacidad de estas habilidades para resolver disputas de manera efectiva. La percepción de que las competencias interpersonales no influyen en la resolución de conflictos podría indicar una preferencia por enfoques más estructurados o formales dentro del ámbito laboral, donde las habilidades técnicas o procedimentales juegan un papel más central.

Figura 18

¿Crees que establecer un protocolo estándar de conciliación facilitaría una resolución más rápida y efectiva de disputas en el ámbito laboral?

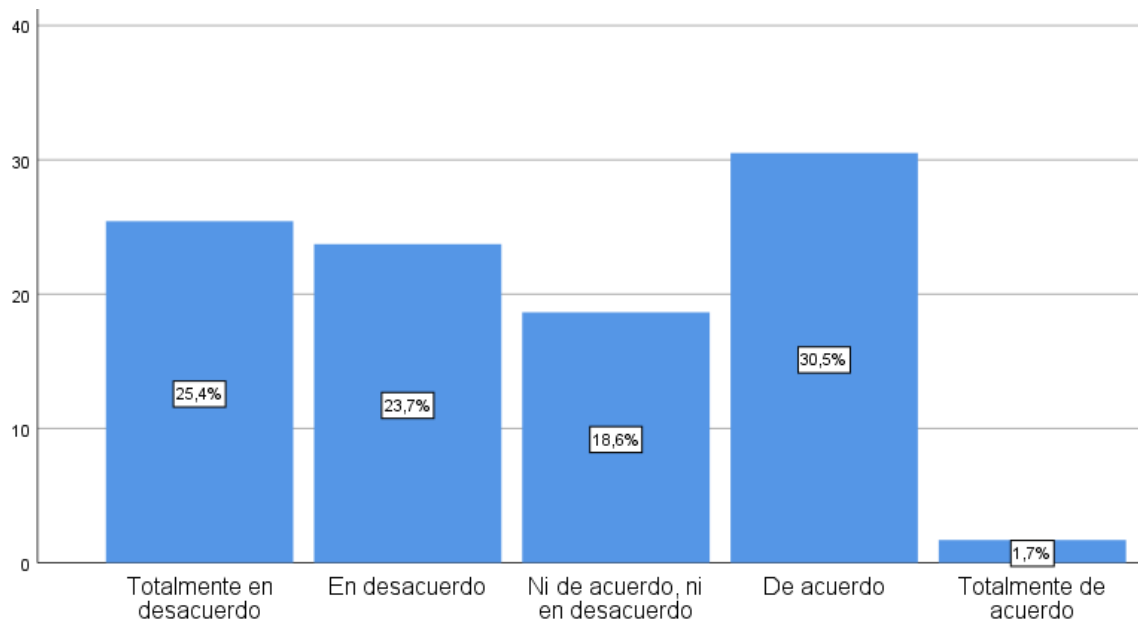


Nota: Procesado en SPSS V 26.00

Con un 45.8% de respuestas neutrales, los encuestados no parecen tener una opinión clara sobre si un protocolo estándar de conciliación facilitaría la resolución de disputas. Esta falta de consenso podría deberse a que no todos los participantes han tenido experiencias suficientes con procedimientos estandarizados o a que las ventajas de un enfoque más uniforme no están claramente definidas en la práctica laboral. La neutralidad refleja una posible necesidad de más información o experiencias sobre cómo tales protocolos influirían en la rapidez y efectividad de las soluciones.

Figura 19

¿Consideras que la inclusión de cláusulas de conciliación en los contratos laborales mejoraría la predisposición hacia el diálogo y la solución pacífica de conflictos?

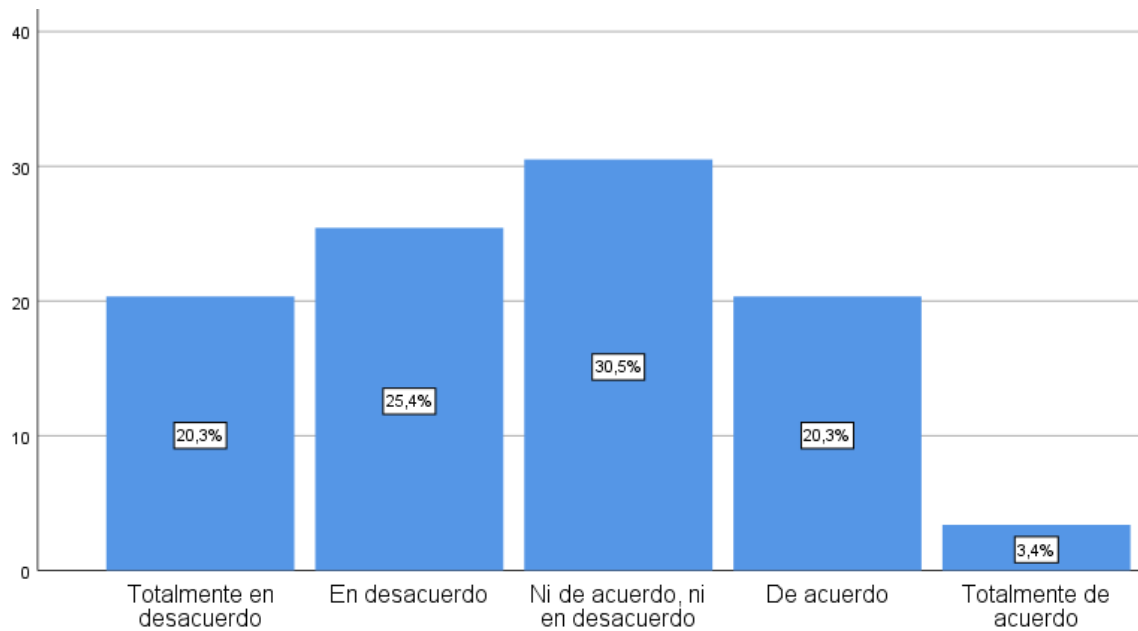


Nota: Procesado en SPSS V 26.00

Un 30.5% de los encuestados se mostró de acuerdo con que la inclusión de cláusulas en los contratos podría mejorar la predisposición hacia el diálogo. Este nivel de acuerdo sugiere que los participantes ven el establecimiento de mecanismos preventivos como un elemento positivo para evitar escaladas de conflicto. La inclusión de estas disposiciones puede ser percibida como una manera efectiva de fomentar una cultura de diálogo y solución pacífica, anticipándose a posibles disputas antes de que estas lleguen a instancias formales de resolución.

Figura 20

¿Considera que la implementación de un marco legal más riguroso influiría positivamente en la priorización de las necesidades individuales durante la resolución de disputas laborales?

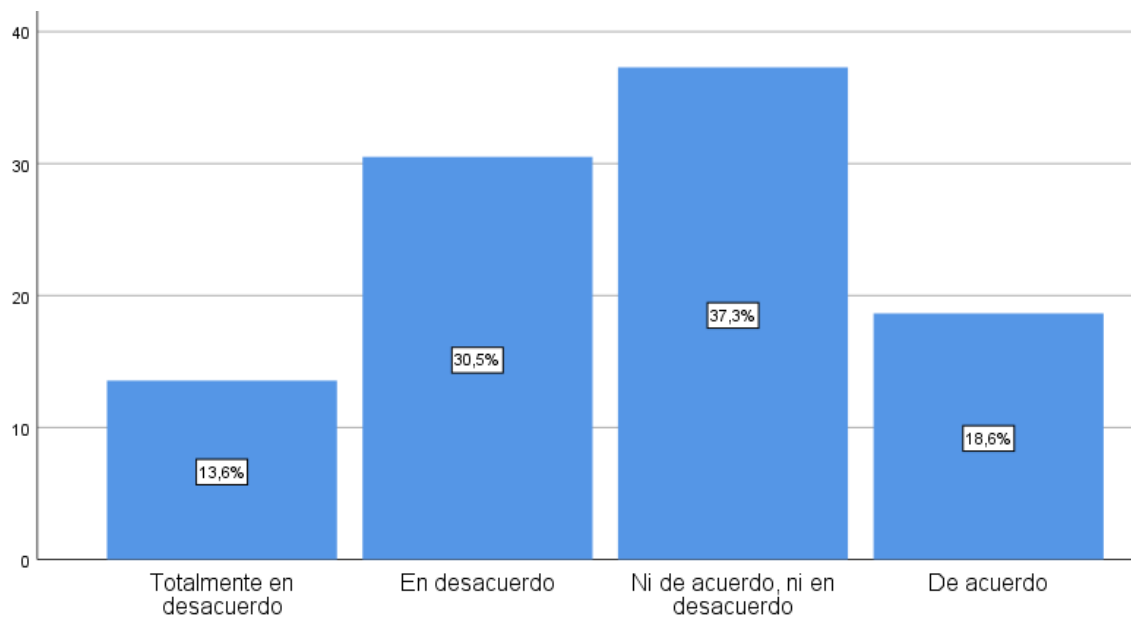


Nota: Procesado en SPSS V 26.00

Con un 30.5% de respuestas neutrales, los encuestados no parecen tener una postura definida respecto a si un marco legal más riguroso influiría en la priorización de las necesidades individuales en disputas laborales. Esta neutralidad podría deberse a la falta de claridad sobre cómo un enfoque más estricto impactaría en la equidad o en la justicia percibida por las partes involucradas. Es posible que, sin un cambio significativo en la aplicación de las leyes, los encuestados no vean una mejora tangible en la satisfacción de las partes con respecto a la resolución de sus conflictos.

Figura 21

¿Considera que la disponibilidad de mecanismos alternativos de solución contribuye eficazmente a satisfacer las necesidades intrínsecas de los involucrados en conflictos laborales?

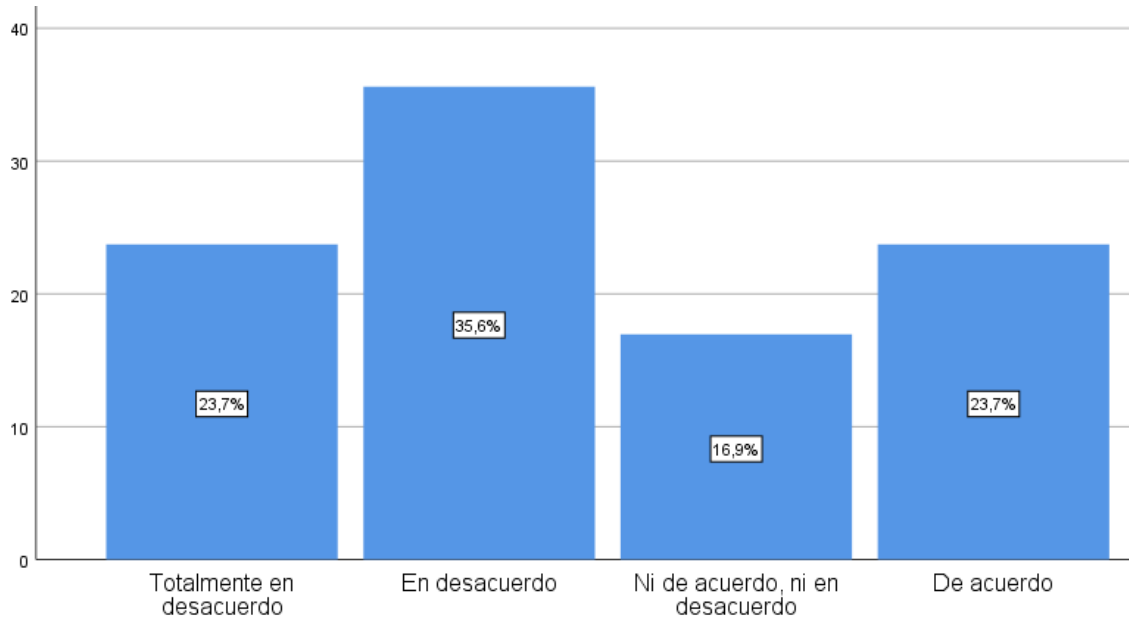


Nota: Procesado en SPSS V 26.00

Un 37.3% de los encuestados adoptó una posición neutral en cuanto a si la disponibilidad de mecanismos alternativos de solución satisface las necesidades intrínsecas de los involucrados. Este resultado podría estar vinculado a la falta de experiencias concretas con estos mecanismos o a la ausencia de resultados satisfactorios en situaciones previas. La neutralidad refleja una incertidumbre sobre la capacidad de estos métodos para abordar efectivamente los intereses y preocupaciones de las partes, sugiriendo una posible desconexión entre las expectativas de los usuarios y los resultados obtenidos.

Figura 22

¿Considera que una mayor capacitación en técnicas de negociación para las partes involucradas promovería una presentación más clara y justa de sus demandas en el proceso de mediación laboral?

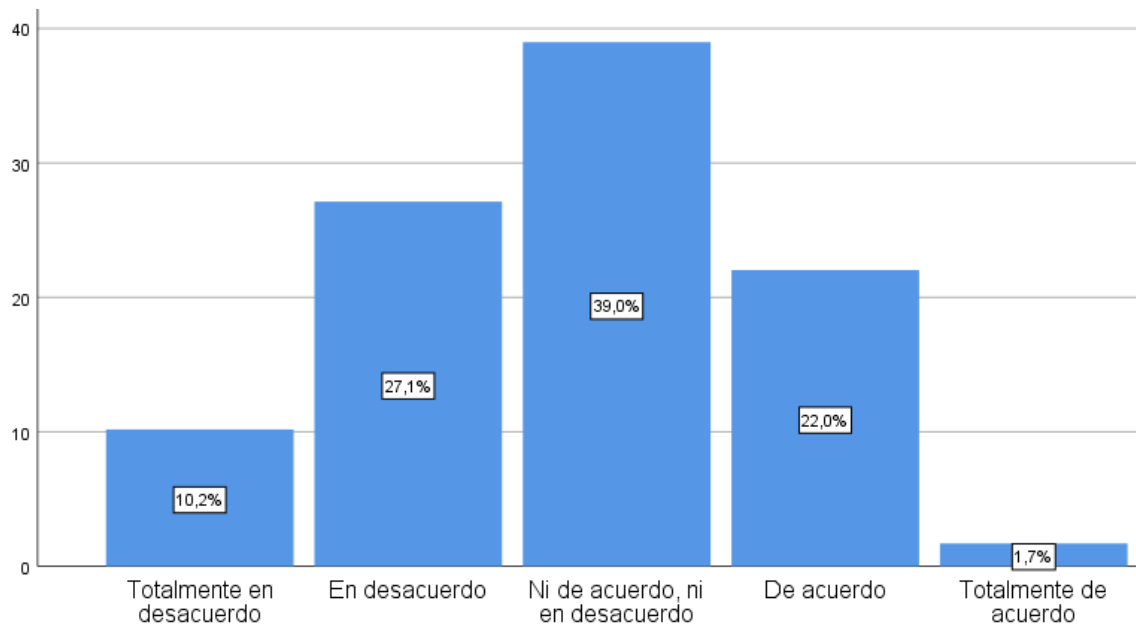


Nota: Procesado en SPSS V 26.00

El 35.6% de los encuestados expresó desacuerdo con la idea de que una mayor capacitación en negociación promovería una presentación más clara de las demandas en procesos de mediación laboral. Este desacuerdo puede indicar que los encuestados consideran que las habilidades de negociación, aunque útiles, no son el factor principal para mejorar el proceso de mediación. Es posible que se perciban otros elementos, como la disposición de las partes o la estructura del proceso, como factores más determinantes para asegurar una presentación clara y equitativa de las demandas.

Figura 23

¿Considera que la percepción de justicia en los procesos de solución de conflictos laborales mejora cuando se prestan oídos a las prioridades personales sobre las procedimentales?

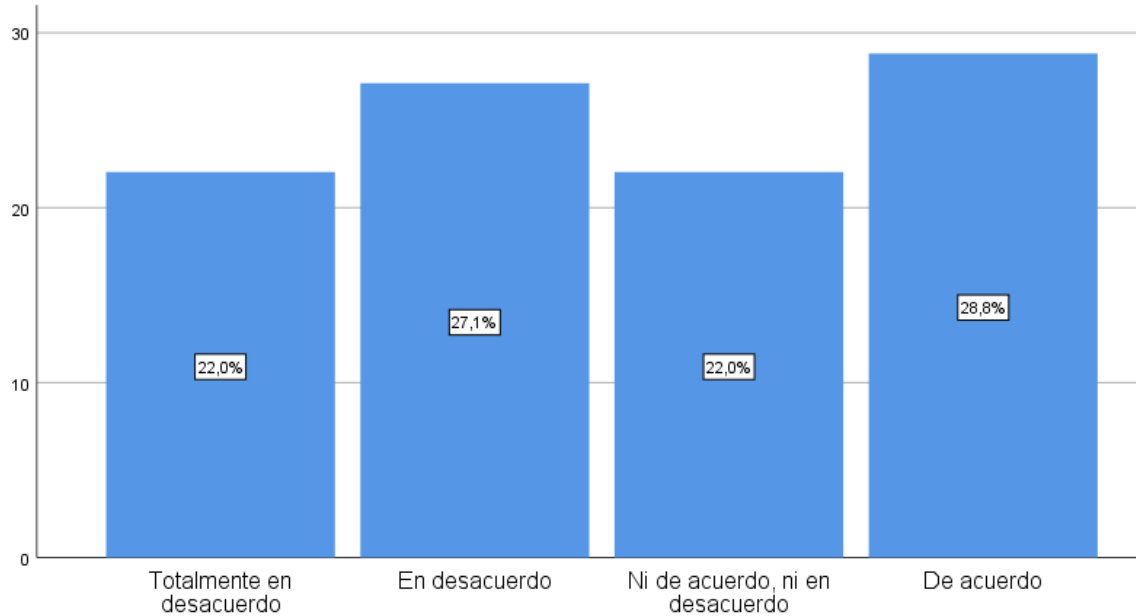


Nota: Procesado en SPSS V 26.00

Un 39% de los encuestados se mantuvo neutral en cuanto a si la percepción de justicia mejora cuando se priorizan las necesidades personales sobre las procedimentales. Esta posición podría indicar que los participantes no perciben una relación clara entre la personalización del proceso y la percepción de equidad. La falta de acuerdo o desacuerdo puede deberse a que, en algunos casos, las necesidades personales y las procedimentales no están en conflicto, o que la eficacia del proceso no depende necesariamente de esta priorización.

Figura 24

¿Considera que el fomento de un ambiente de diálogo abierto y respetuoso es esencial para identificar y abordar adecuadamente las necesidades subyacentes de los involucrados en conflictos laborales?

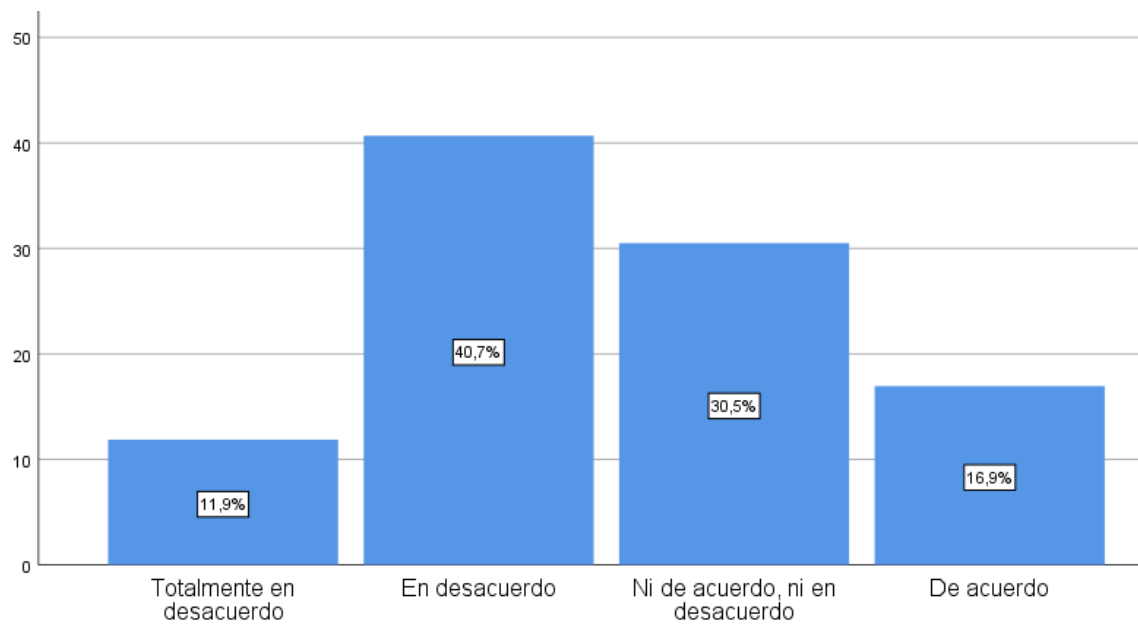


Nota: Procesado en SPSS V 26.00

El 28.8% de los encuestados estuvo de acuerdo en que el fomento de un ambiente de diálogo abierto es esencial para abordar adecuadamente las necesidades de los involucrados en conflictos. Este nivel de acuerdo sugiere que los participantes valoran la creación de espacios en los que se promueva la comunicación honesta y respetuosa. La disposición a dialogar y escuchar las preocupaciones de las partes puede ser vista como un componente crucial para resolver disputas de manera efectiva, especialmente cuando se trata de identificar y satisfacer necesidades subyacentes.

Figura 25

¿Considera que la implementación de métodos alternativos ha contribuido significativamente a la disminución de litigios laborales en el tiempo?

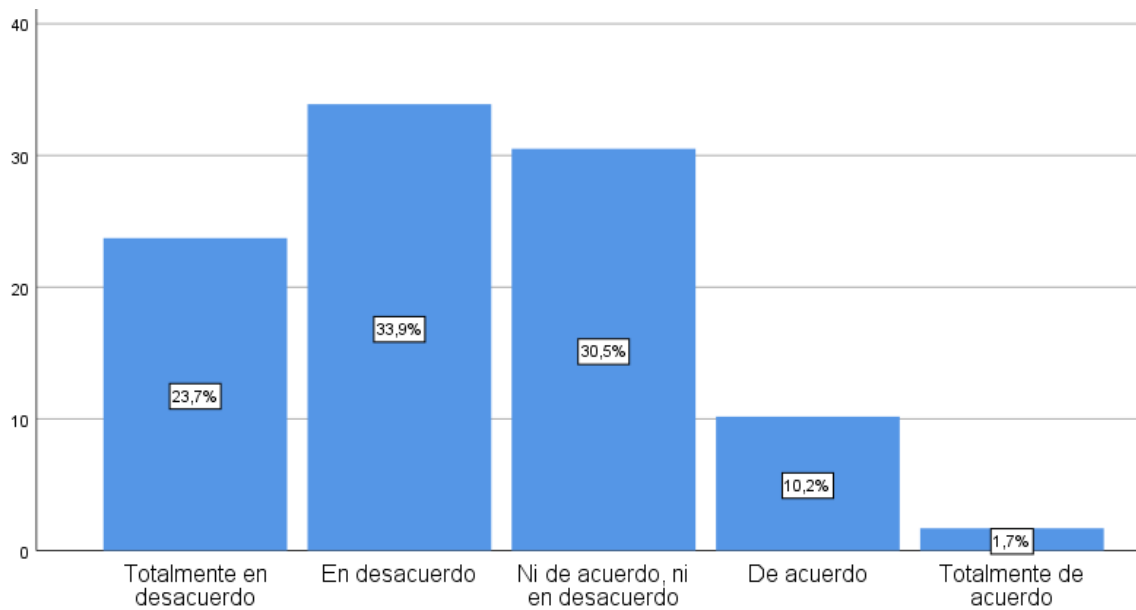


Nota: Procesado en SPSS V 26.00

Un 40.7% de los encuestados estuvo en desacuerdo con la afirmación de que los métodos alternativos han contribuido a disminuir los litigios laborales a lo largo del tiempo. Este nivel de desacuerdo sugiere una insatisfacción con los resultados obtenidos mediante estas vías, lo que podría reflejar una percepción de que dichos mecanismos no son lo suficientemente efectivos para evitar que los conflictos escalen a instancias judiciales. Esta percepción negativa puede estar relacionada con la calidad de las soluciones ofrecidas o con la falta de compromiso de las partes con los acuerdos alcanzados.

Figura 26

¿Considera que las soluciones derivadas de los métodos alternativos afrontan eficazmente las causas subyacentes de los conflictos laborales?

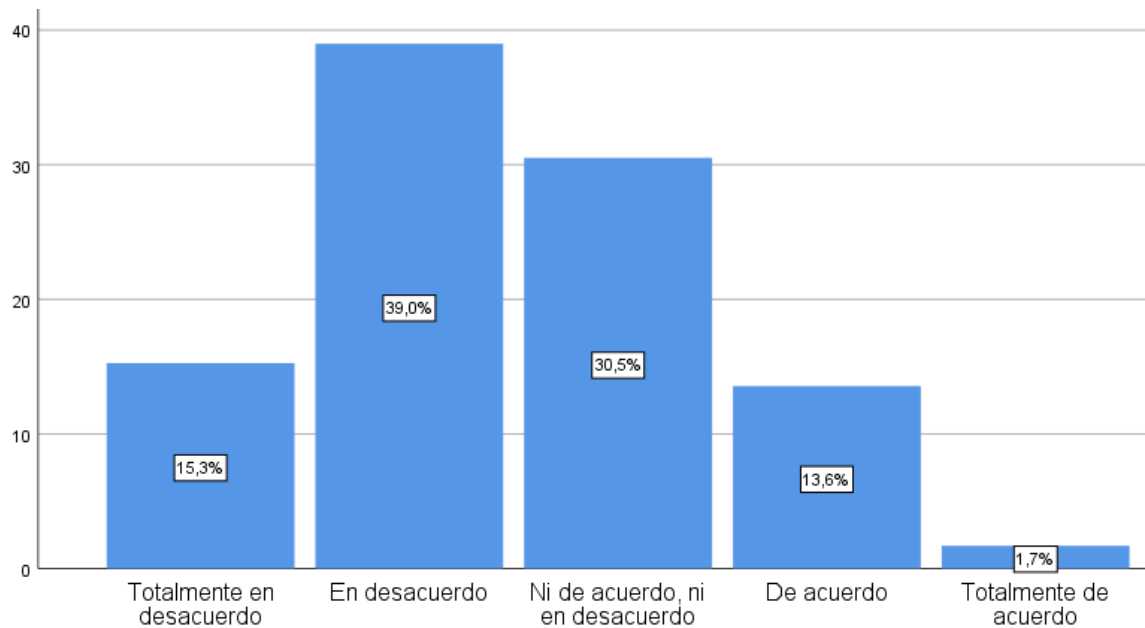


Nota: Procesado en SPSS V 26.00

Un 33.9% de los encuestados manifestó desacuerdo ante la afirmación de que los métodos alternativos abordan eficazmente las causas subyacentes de los conflictos laborales. Este nivel de desacuerdo podría indicar que los participantes no perciben que estas soluciones vayan más allá de los síntomas superficiales de los problemas, dejando sin resolver cuestiones fundamentales que generan conflictos recurrentes. La incapacidad para tratar las raíces de las disputas podría limitar la efectividad a largo plazo de estos mecanismos, generando insatisfacción entre las partes involucradas.

Figura 27

¿Considera que la aplicación de mecanismos alternativos mejora sustancialmente la relación laboral entre empleador y trabajador a largo plazo?

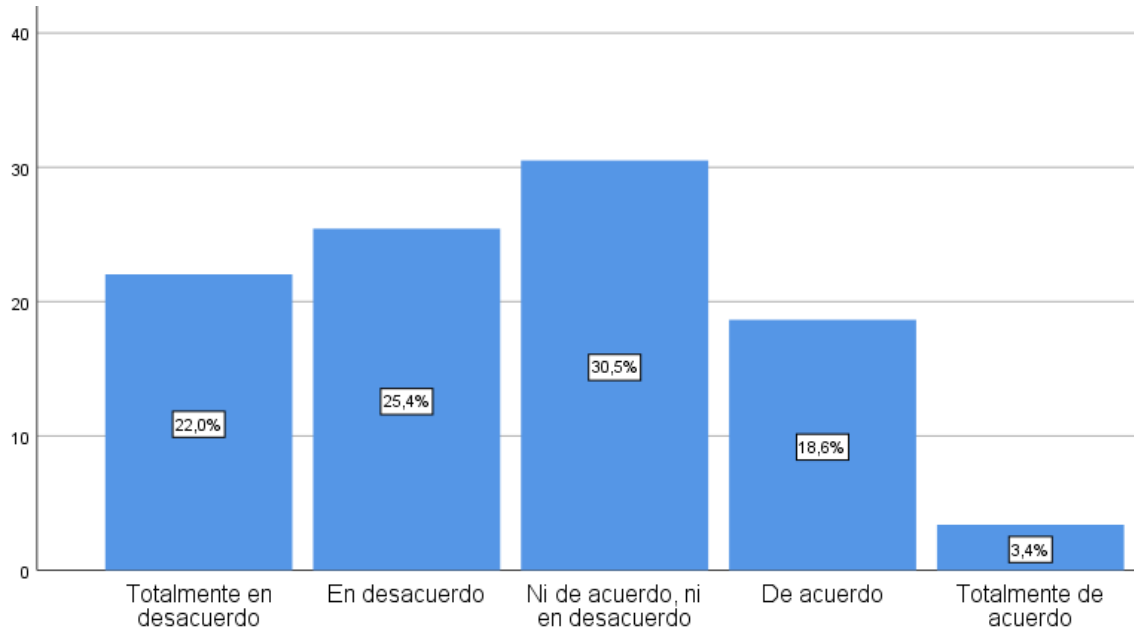


Nota: Procesado en SPSS V 26.00

El 39% de los encuestados expresó su desacuerdo con la afirmación de que los mecanismos alternativos mejoran sustancialmente la relación laboral a largo plazo. Este resultado podría estar relacionado con una percepción de que las soluciones alcanzadas mediante estos métodos no siempre logran restablecer la confianza o la colaboración entre empleador y trabajador. El hecho de que las relaciones laborales no mejoren significativamente después de una resolución puede deberse a la naturaleza temporal de los acuerdos o a la falta de un seguimiento adecuado en su implementación.

Figura 28

¿Considera que la satisfacción de las partes involucradas en conflictos laborales resueltos mediante métodos alternativos es sustancialmente mayor en comparación con los resueltos por vías judiciales?

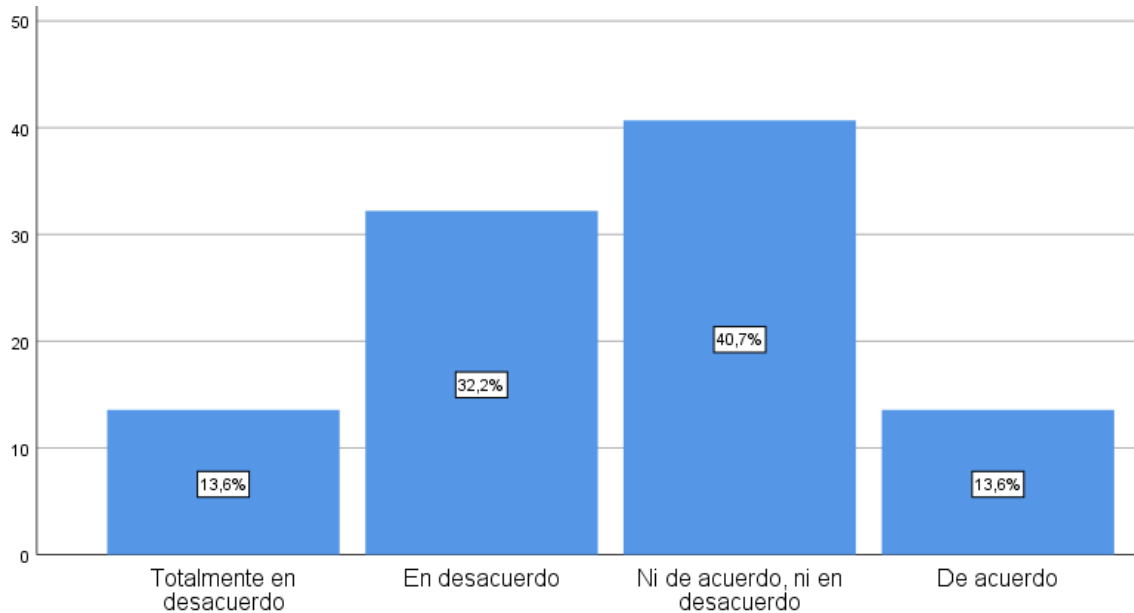


Nota: Procesado en SPSS V 26.00

Un 30.5% de los encuestados adoptó una postura neutral ante la afirmación de que los métodos alternativos generan mayor satisfacción en comparación con las resoluciones judiciales. Esta falta de acuerdo o desacuerdo podría reflejar una falta de experiencia con ambos enfoques o una dificultad para comparar los resultados de los dos tipos de procesos. La neutralidad también podría indicar que la satisfacción de las partes no depende únicamente del método utilizado, sino de otros factores como la naturaleza del conflicto y la calidad de la mediación o conciliación.

Figura 29

¿Considera que el conocimiento y la comprensión sobre los mecanismos alternativos de solución de controversias por parte de los trabajadores y empleadores promueven una cultura de diálogo y prevención de conflictos?

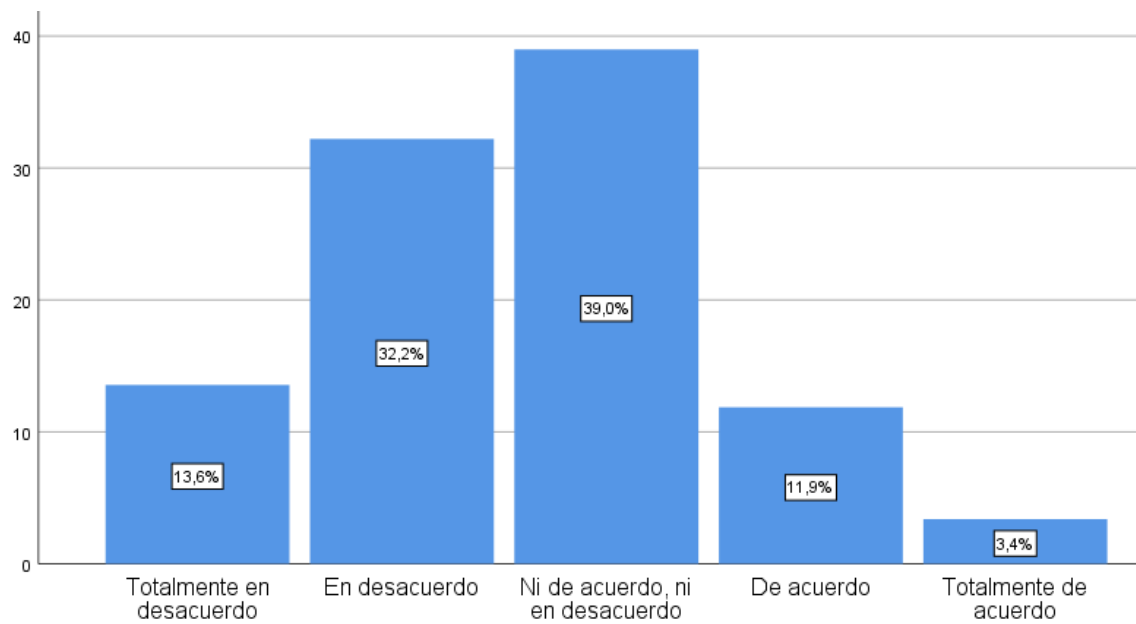


Nota: Procesado en SPSS V 26.00

El 40.7% de los encuestados se mostró neutral en cuanto a si el conocimiento de los mecanismos alternativos promueve una cultura de diálogo y prevención de conflictos. Este resultado podría sugerir que, aunque se reconoce la importancia de estar informado sobre estos procedimientos, no hay una percepción clara de que el simple hecho de conocerlos fomente activamente una mayor disposición al diálogo. Es posible que la implementación de una cultura de prevención de conflictos requiera más que solo la difusión de información sobre los mecanismos alternativos.

Figura 30

¿Considera que la implementación de procedimientos conciliatorios ha contribuido significativamente a la reducción de la carga procesal en el sistema judicial?

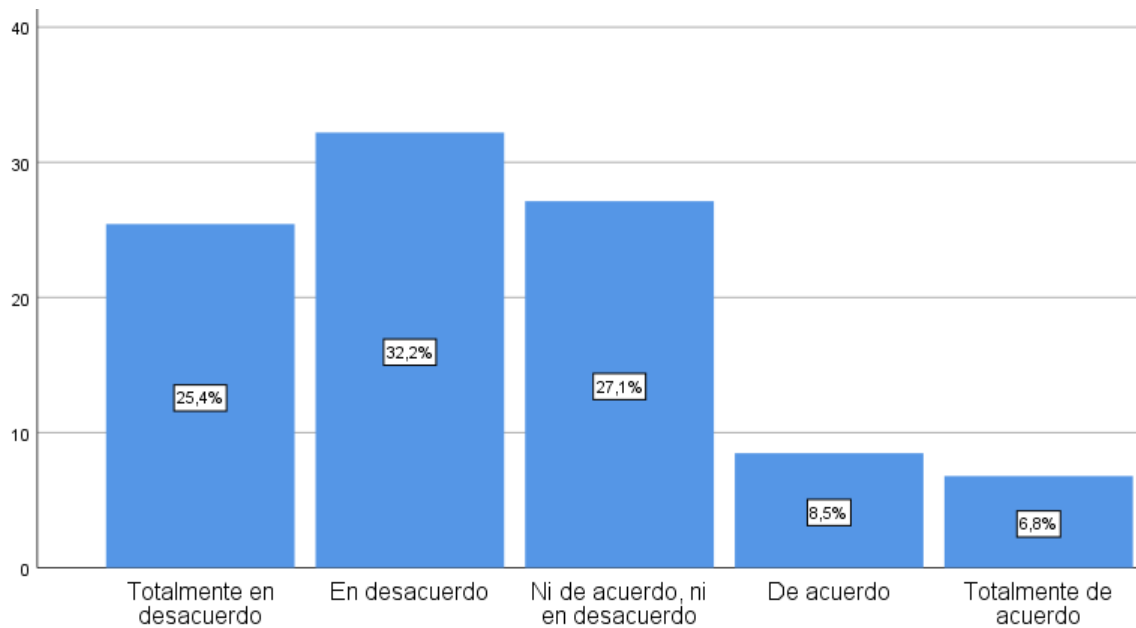


Nota: Procesado en SPSS V 26.00

Un 39% de los encuestados se mantuvo neutral respecto a la contribución de los procedimientos conciliatorios a la reducción de la carga procesal del sistema judicial. Esta neutralidad podría reflejar la falta de claridad sobre si dichos procedimientos están cumpliendo su objetivo de descongestionar los tribunales. La percepción de los encuestados podría estar influenciada por la ausencia de datos concretos que demuestren un impacto tangible en la reducción de casos judiciales, o por la poca difusión de los resultados de la conciliación en términos de eficiencia.

Figura 31

¿Considera que los acuerdos logrados mediante estos procesos poseen una mayor durabilidad y satisfacción entre las partes en comparación con las decisiones judiciales?

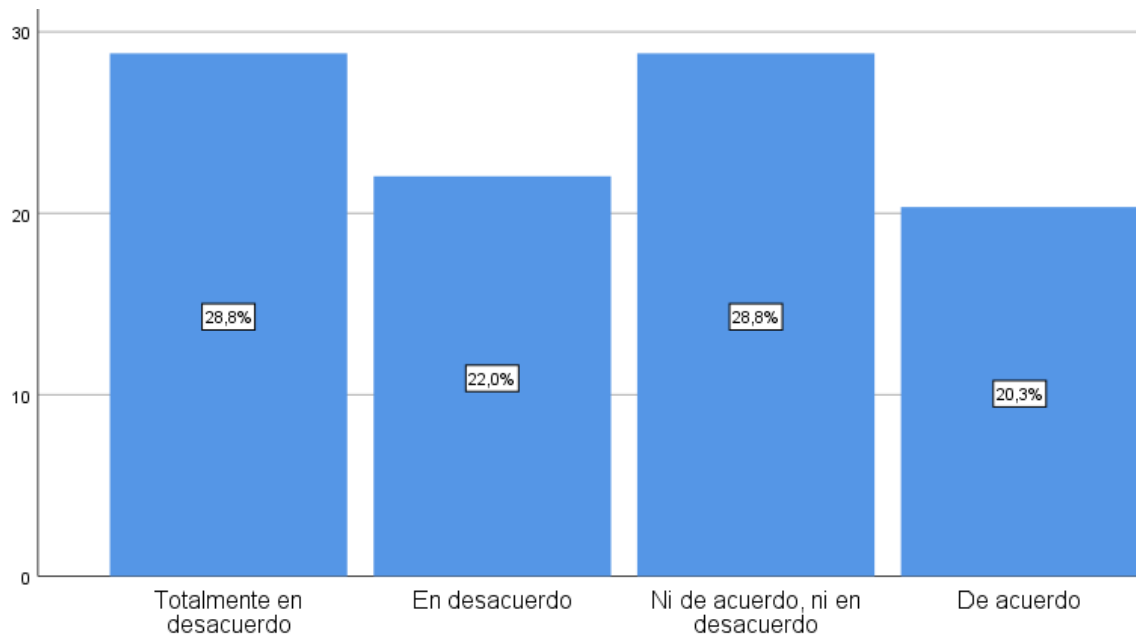


Nota: Procesado en SPSS V 26.00

Un 32.2% de los encuestados manifestó desacuerdo en cuanto a si los acuerdos logrados mediante estos procesos alternativos poseen una mayor durabilidad y satisfacción que las decisiones judiciales. Este desacuerdo podría reflejar una desconfianza hacia la capacidad de los mecanismos alternativos para producir soluciones sostenibles en el tiempo. Es posible que los encuestados consideren que las resoluciones judiciales, al ser más formales y vinculantes, tienen mayor peso y probabilidad de cumplimiento, en comparación con los acuerdos alcanzados en conciliación o mediación.

Figura 32

¿Considera que el uso de estos métodos alternativos simplifica y agiliza la resolución de conflictos, aportando beneficios sustanciales a las partes involucradas?

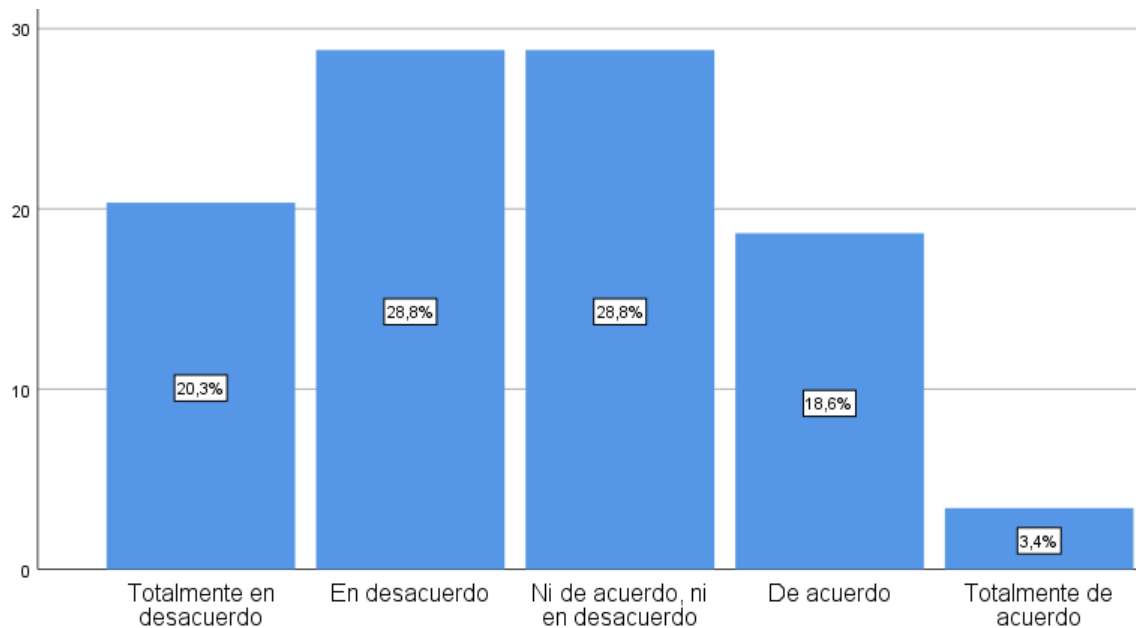


Nota: Procesado en SPSS V 26.00

Un 28.8% de los encuestados adoptó una postura neutral ante la afirmación de que estos métodos alternativos simplifican y agilizan la resolución de conflictos. Esta neutralidad puede deberse a la falta de experiencias suficientes con procedimientos alternativos que permitan evaluar si realmente aportan beneficios sustanciales. También puede indicar que, aunque los métodos no litigiosos ofrecen ventajas en teoría, en la práctica no se perciben como significativamente más ágiles o efectivos en comparación con los procesos tradicionales.

Figura 33

¿Considera que la flexibilidad de estos procedimientos facilita una mejor adaptación a las necesidades específicas de cada caso, resultando en soluciones más adecuadas y personalizadas?

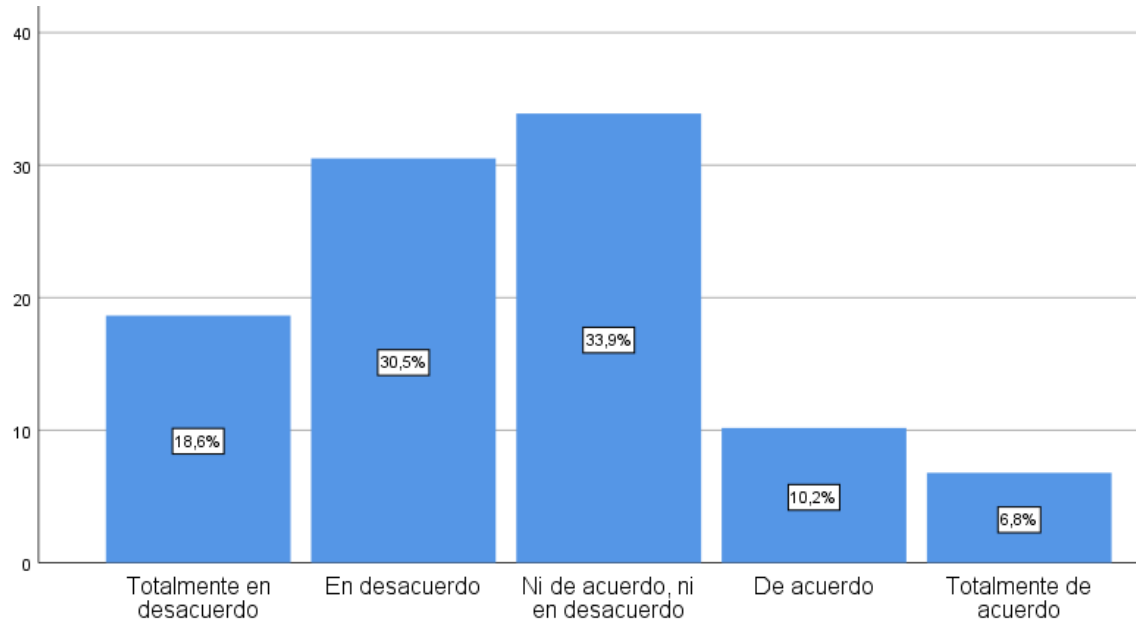


Nota: Procesado en SPSS V 26.00

Un 28.8% de los encuestados se mostró neutral en cuanto a si la flexibilidad de los procedimientos alternativos facilita una mejor adaptación a las necesidades de cada caso. Esta postura podría reflejar una falta de consenso sobre la capacidad de estos métodos para ser verdaderamente personalizados. La flexibilidad de los procedimientos podría no ser percibida como un factor diferenciador o clave para los encuestados, ya que la resolución efectiva de conflictos podría depender más de otros factores, como la disposición de las partes o la experiencia del mediador.

Figura 34

¿Considera que la promoción y fomento de estos mecanismos en el ámbito legal y académico ha incrementado la disposición de las partes a optar por soluciones alternativas antes de acudir al litigio judicial?

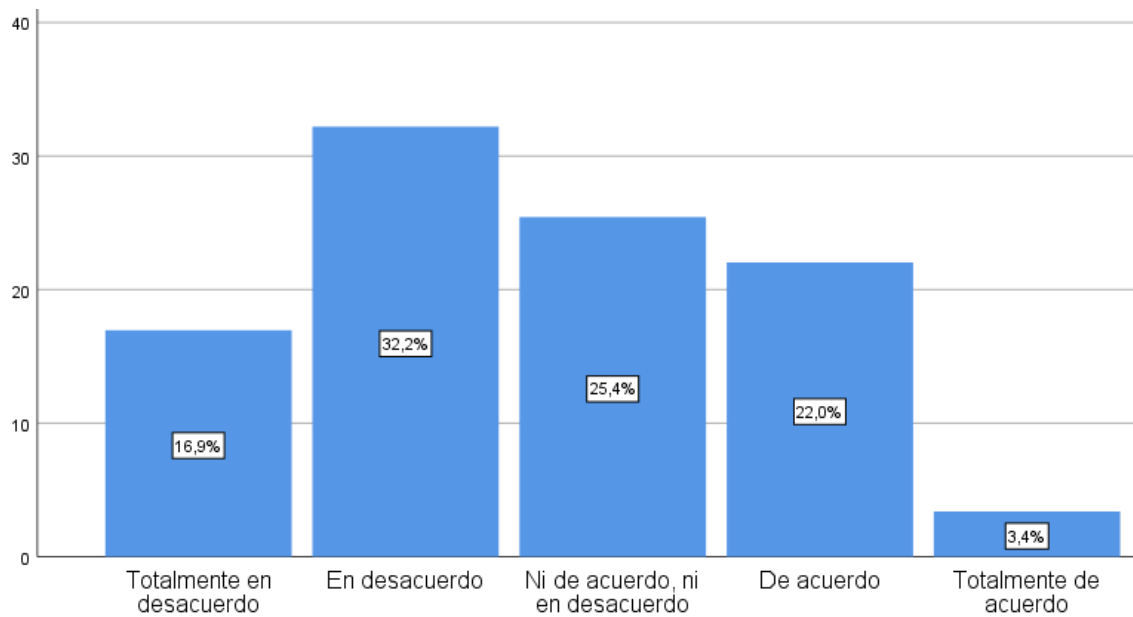


Nota: Procesado en SPSS V 26.00

El 33.9% de los encuestados se mantuvo neutral sobre la idea de que la promoción de estos mecanismos en el ámbito legal y académico ha incrementado la disposición a optar por soluciones alternativas antes del litigio. Esta falta de consenso podría deberse a la percepción de que, aunque se fomenta el uso de medios no judiciales, aún no existe un cambio significativo en la cultura jurídica o laboral que promueva su uso generalizado. Es posible que los encuestados consideren que, si bien hay esfuerzos de difusión, estos no han tenido un impacto profundo en la práctica.

Figura 35

¿Considera que la implementación de procedimientos menos contenciosos contribuye significativamente a la reducción del tiempo y recursos invertidos en la resolución de disputas?

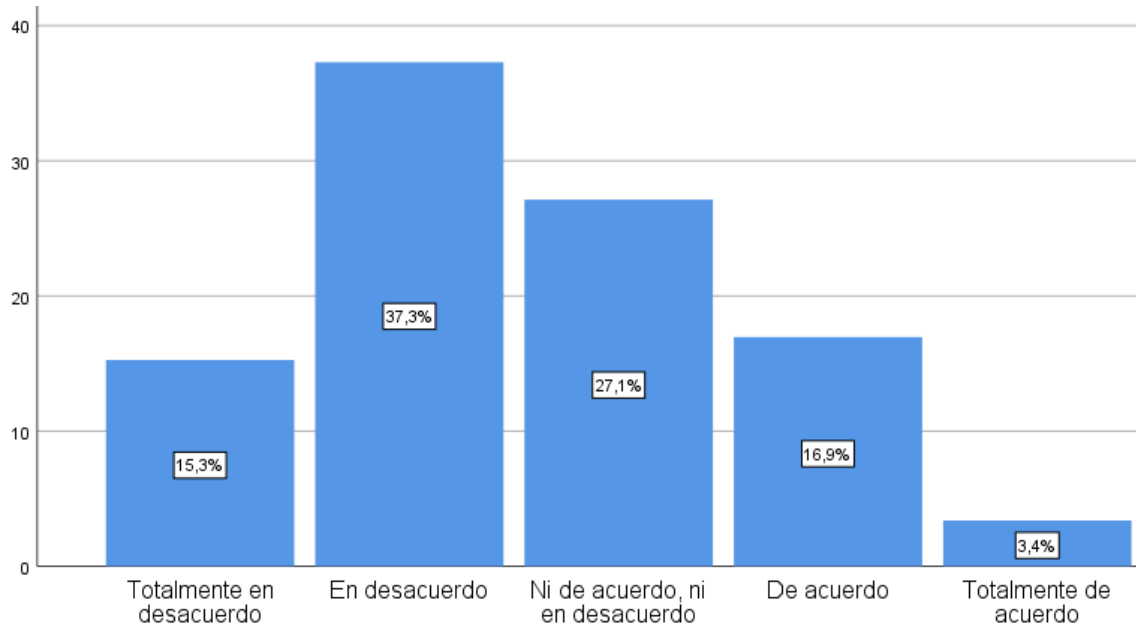


Nota: Procesado en SPSS V 26.00

Un 32.2% de los encuestados estuvo en desacuerdo con la afirmación de que los procedimientos menos contenciosos contribuyen significativamente a reducir el tiempo y recursos en la resolución de disputas. Este desacuerdo podría sugerir que, en la práctica, los encuestados no han experimentado una diferencia considerable en la duración o los costos asociados a los métodos alternativos, en comparación con los procedimientos tradicionales. La falta de eficiencia percibida puede deberse a complicaciones en la implementación de estos métodos o a la falta de seguimiento adecuado.

Figura 36

¿Se estima adecuado afirmar que los resultados obtenidos a través de medios no litigiosos presentan, en general, un mayor índice de satisfacción entre las partes involucradas en comparación con los métodos tradicionales?

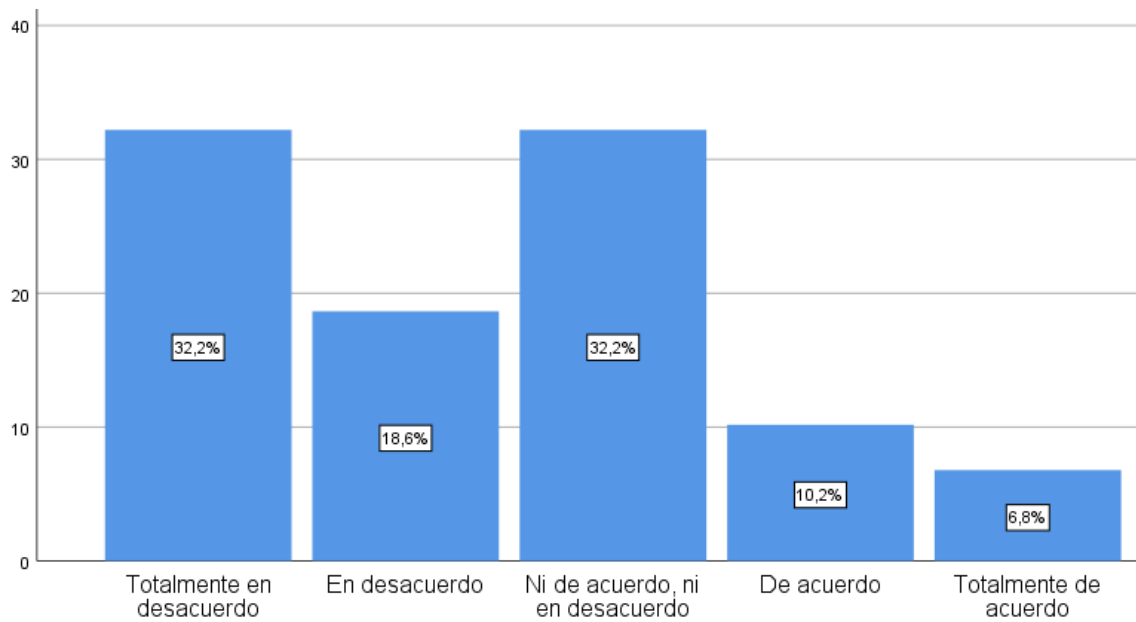


Nota: Procesado en SPSS V 26.00

El 37.3% de los encuestados manifestó desacuerdo en cuanto a si los resultados obtenidos mediante medios no litigiosos presentan un mayor índice de satisfacción. Este desacuerdo podría reflejar una desconfianza hacia la capacidad de los mecanismos alternativos para ofrecer resultados satisfactorios a largo plazo. Es posible que los encuestados perciban que los procesos tradicionales ofrecen mayor seguridad jurídica o cumplimiento, lo que aumenta su preferencia por los métodos judiciales frente a los alternativos.

Figura 37

¿Considera que la facilitación de espacios de diálogo y entendimiento mutuo fuera del ámbito judicial aumenta la probabilidad de alcanzar acuerdos duraderos y efectivos?

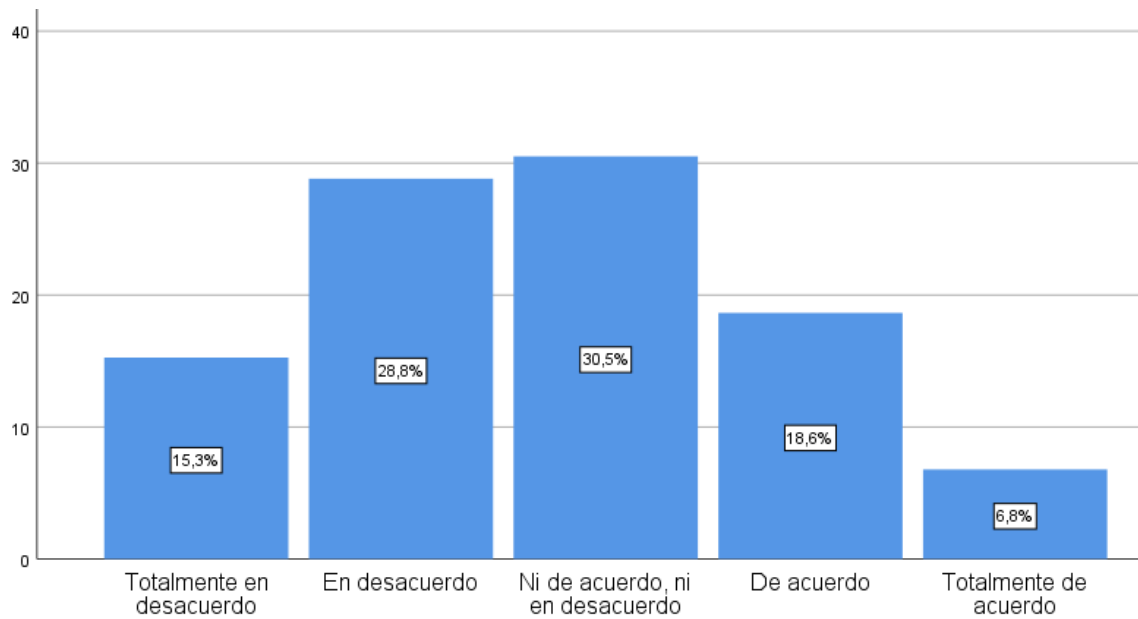


Nota: Procesado en SPSS V 26.00

Un 32.2% de los encuestados adoptó una postura neutral respecto a si los espacios de diálogo fuera del ámbito judicial aumentan la probabilidad de acuerdos duraderos. Esta falta de opinión definida podría deberse a la incertidumbre sobre si el contexto fuera de los tribunales favorece realmente una resolución más efectiva. Los encuestados podrían considerar que, aunque el diálogo es importante, los acuerdos alcanzados fuera de un marco legal formal no tienen el mismo peso ni la misma capacidad de ser implementados de manera duradera.

Figura 38

¿Resulta plausible considerar que la práctica de buscar acuerdos por medios alternos al proceso judicial fomenta una mayor adherencia y cumplimiento de lo acordado por las partes?

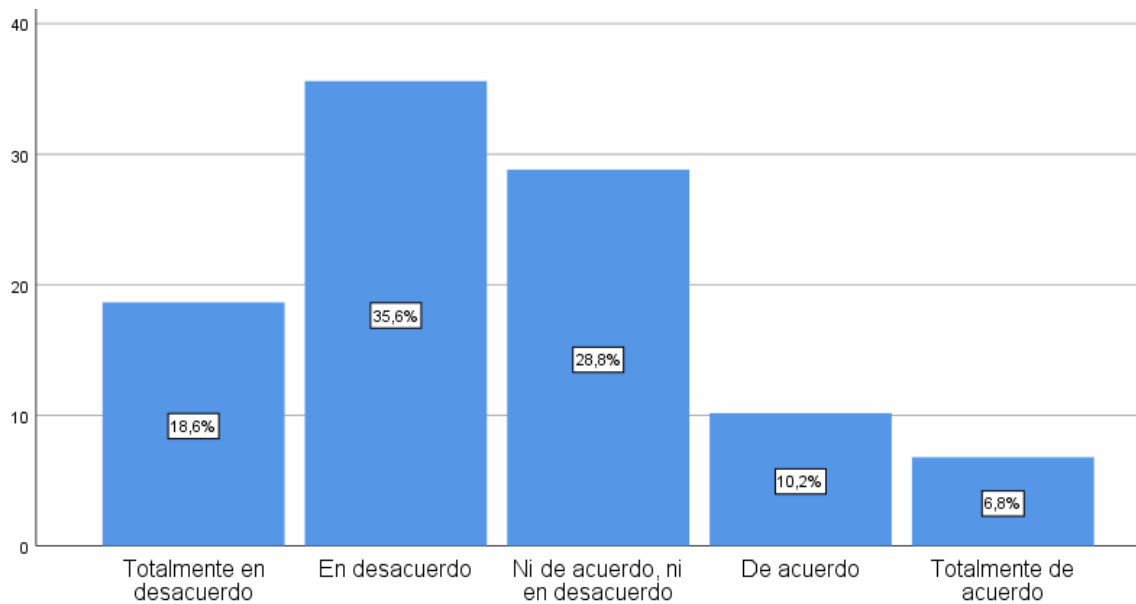


Nota: Procesado en SPSS V 26.00

Un 30.5% de los encuestados se mantuvo neutral ante la idea de que la búsqueda de acuerdos alternos al proceso judicial fomenta una mayor adherencia a lo acordado. Esta neutralidad podría sugerir que los encuestados no perciben claramente una diferencia en el nivel de cumplimiento entre acuerdos judiciales y extrajudiciales. Es posible que consideren que la efectividad de un acuerdo no depende tanto del método utilizado para alcanzarlo, sino de otros factores, como la buena fe de las partes y la calidad del acuerdo mismo.

Figura 39

¿Se podría sostener que la conclusión de conflictos mediante el fomento del entendimiento mutuo y la negociación tiene un impacto positivo en la prevención de futuras disputas entre las partes?

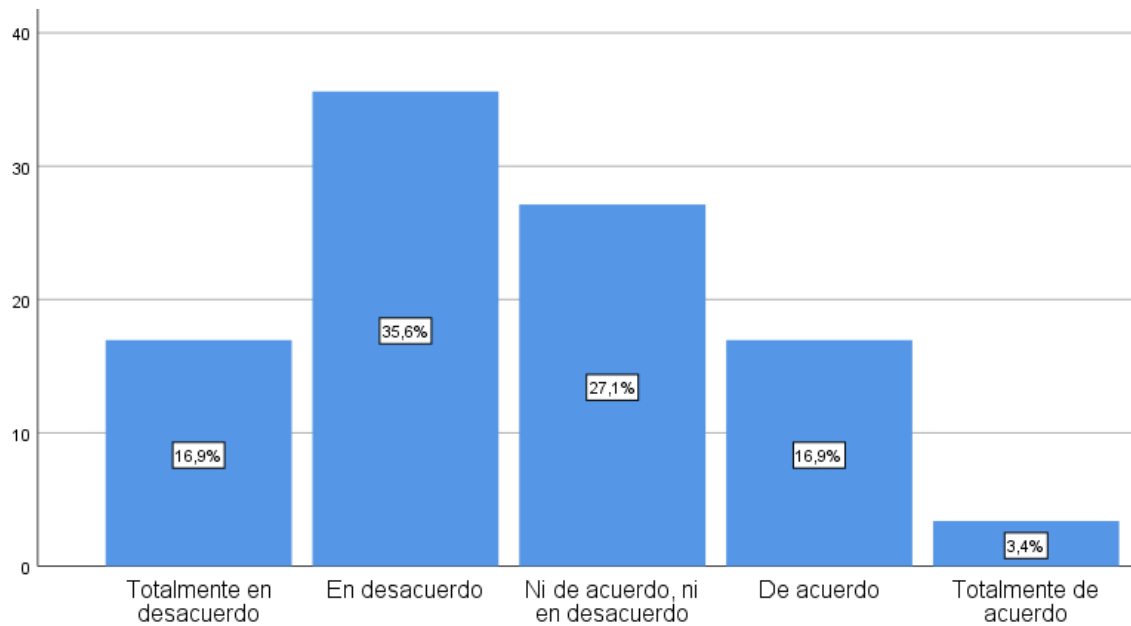


Nota: Procesado en SPSS V 26.00

El 35.6% de los encuestados manifestó desacuerdo en cuanto a si el entendimiento mutuo y la negociación impactan en la prevención de futuros conflictos. Este desacuerdo podría estar relacionado con la percepción de que, aunque la negociación es útil, no es suficiente para evitar que surjan disputas en el futuro. La falta de acuerdo podría reflejar que los encuestados ven la negociación como una herramienta a corto plazo que no siempre aborda las causas profundas de los conflictos, limitando así su capacidad de prevenir problemas posteriores.

Figura 40

¿Considera usted que la adopción de soluciones alternativas mejora significativamente la tasa de cumplimiento efectivo de las decisiones en controversias?

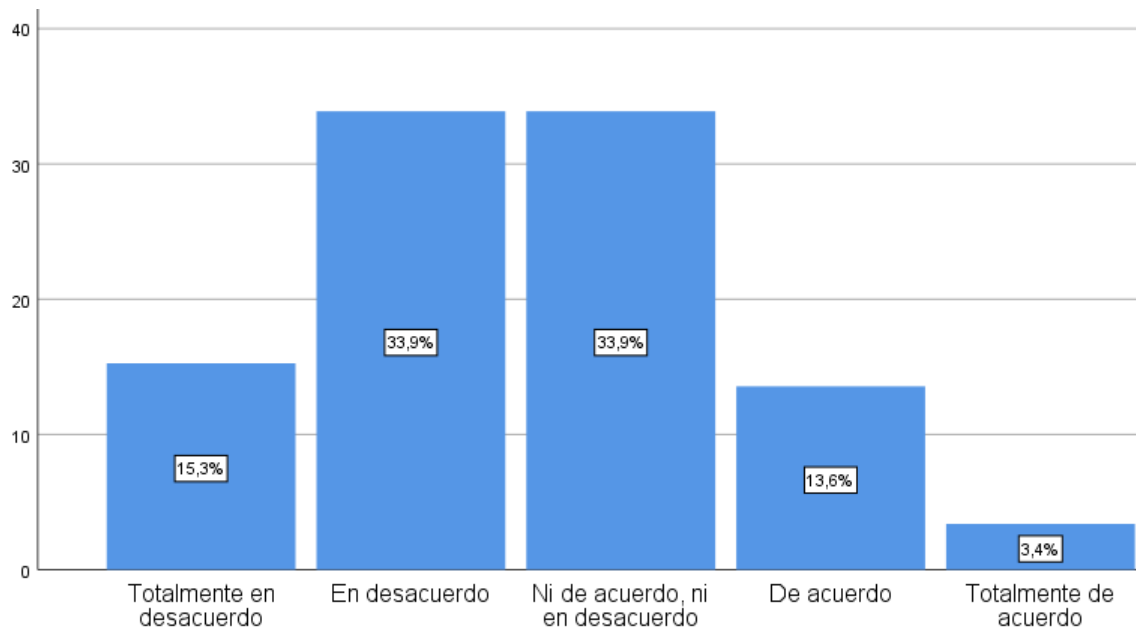


Nota: Procesado en SPSS V 26.00

Un 35.6% de los encuestados expresó desacuerdo con la idea de que la adopción de soluciones alternativas mejora significativamente la tasa de cumplimiento de las decisiones en controversias laborales. Este resultado podría indicar una falta de confianza en la capacidad de estos métodos para producir resultados vinculantes o duraderos. Los encuestados podrían percibir que, al no tener la misma formalidad o rigor que los procesos judiciales, las soluciones alternativas son más difíciles de hacer cumplir, lo que afecta su efectividad en términos de resultados sostenibles.

Figura 41

¿Cree firmemente que la eficacia en la ejecución de las resoluciones derivadas de estos métodos alternos supera a la obtenida a través de litigios tradicionales en los tribunales?

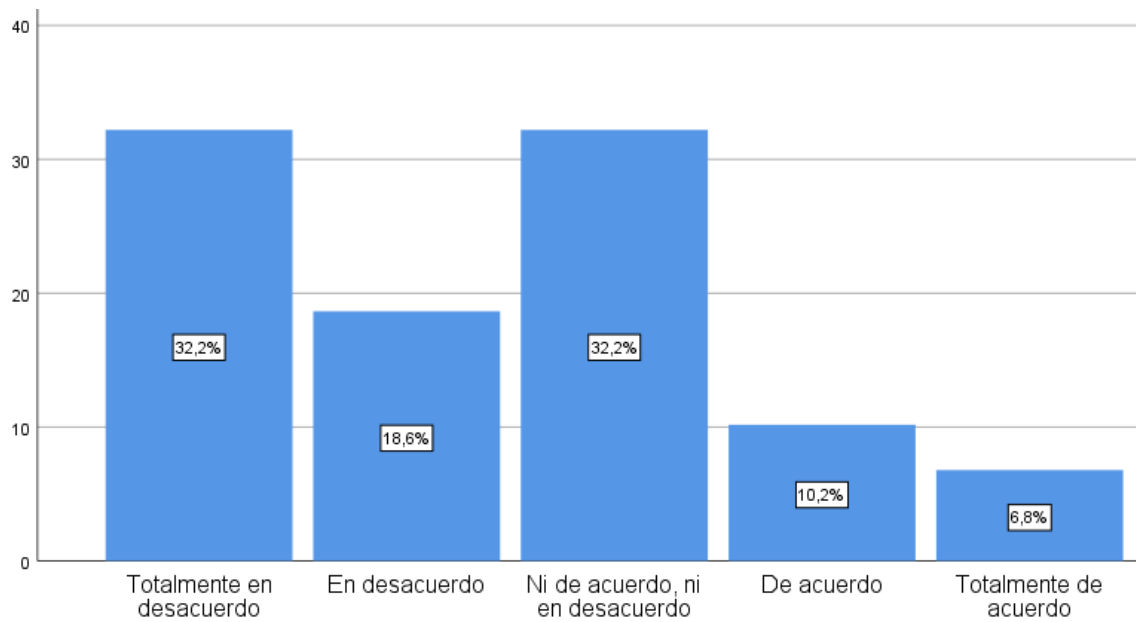


Nota: Procesado en SPSS V 26.00

El 33.9% de los encuestados se mantuvo neutral respecto a si la eficacia de las resoluciones derivadas de métodos alternativos supera a la de los litigios tradicionales. Esta falta de postura definida podría reflejar la percepción de que ambos métodos tienen ventajas y desventajas, dependiendo del contexto y del tipo de disputa. Los encuestados pueden no estar convencidos de que los métodos alternativos sean inherentemente superiores a los procesos judiciales, sugiriendo que la elección del mejor método puede depender de las circunstancias particulares del conflicto.

Figura 42

¿Piensa acaso que el procedimiento empleado en estos métodos garantiza un alto grado de imparcialidad por parte del mediador o árbitro frente a las partes involucradas?

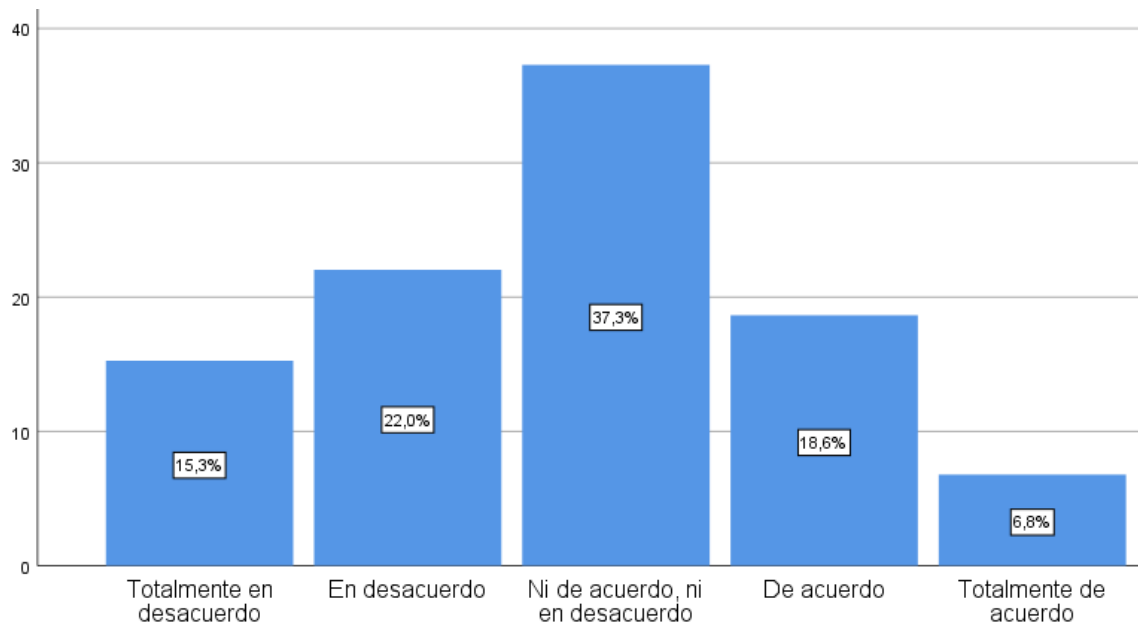


Nota: Procesado en SPSS V 26.00

Un 32.2% de los encuestados expresó una postura neutral respecto a si el proceso de estos métodos garantiza un alto grado de imparcialidad. Esta neutralidad puede deberse a la falta de conocimiento o experiencia directa con estos procedimientos, lo que dificulta la evaluación de su equidad. La percepción de imparcialidad puede depender de la formación y actuación de los mediadores o árbitros, y los encuestados pueden no tener suficiente información para juzgar si estos actores son realmente imparciales en la práctica.

Figura 43

¿Opina que la selección de árbitros dentro de estos mecanismos asegura una mayor objetividad comparado con los jueces de instancias judiciales ordinarias?

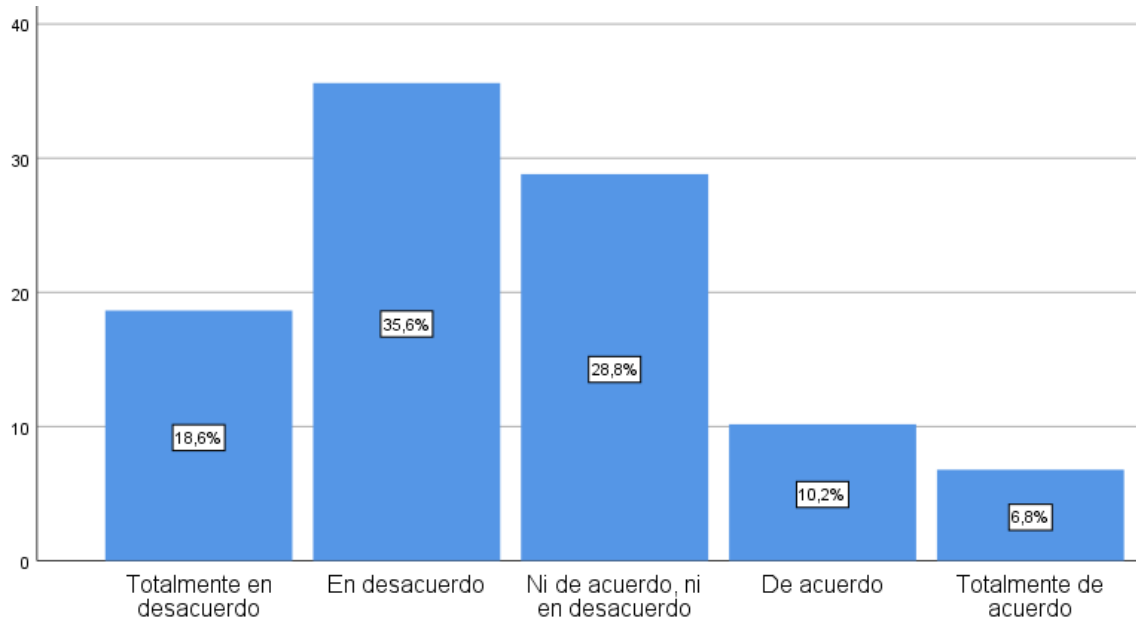


Nota: Procesado en SPSS V 26.00

Un 37.3% de los encuestados se mantuvo neutral en cuanto a si la selección de árbitros dentro de estos mecanismos asegura mayor objetividad en comparación con jueces ordinarios. Esta falta de opinión clara podría deberse a la percepción de que tanto los árbitros como los jueces están sujetos a influencias externas o limitaciones. La neutralidad también podría indicar una falta de confianza en que el proceso de selección de árbitros sea completamente transparente o libre de sesgos, lo que podría comprometer su capacidad para actuar con objetividad.

Figura 44

¿Estima que la independencia de las entidades encargadas de facilitar estos procesos alternativos se mantiene intacta, evitando cualquier influencia externa que pudiera comprometer la neutralidad?



Nota: Procesado en SPSS V 26.00

El 35.6% de los encuestados expresó desacuerdo con la idea de que las entidades encargadas de facilitar estos procesos alternativos mantienen su independencia intacta. Este nivel de desacuerdo puede reflejar una desconfianza hacia la capacidad de estas instituciones para evitar influencias externas que podrían comprometer su neutralidad. Los encuestados pueden percibir que, en la práctica, estas entidades no son completamente independientes, lo que podría afectar su credibilidad y la confianza en los resultados de los procesos que supervisan.

Estadística inferencial

Prueba de normalidad

Tabla 2

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Resolución de conflictos laborales	,343	59	,000	,714	59	,000
Eficacia de los mecanismos alternativos de solución de controversias	,297	59	,000	,747	59	,000

Nota: Procesado en el software SPSS V 26.00

Con una muestra que supera los 50 participantes, se validó el índice Kolmogorov-Smirnov, observando una sigma menor a 0.050, lo que confirmó una distribución no paramétrica. Posteriormente, se aplicó el coeficiente de Rho de Spearman para demostrar la asociación entre las variables.

Objetivo General

Tabla 3

Correlación entre la variable Resolución de conflictos laborales y la variable Eficacia de los mecanismos alternativos de solución de controversias

		Eficacia de los mecanismos alternativos de solución de controversias
Resolución de conflictos laborales	Relación Rho de Spearman	0.816
	Sigma	0.000
	N	59

Nota: Procesado en el software SPSS V 26.00

Al obtener un valor de sigma por debajo de 0.050, se ha validado una asociación estadísticamente relevante, reflejando un coeficiente de correlación de 0.816. Esta conexión es directamente proporcional y muy fuerte.

Objetivo específico 1

Tabla 4

Correlación entre la dimensión Base jurídica y la variable Eficacia de los mecanismos alternativos de solución de controversias

		Eficacia de los mecanismos alternativos de solución de controversias
Base jurídica	Relación Rho de Spearman	0.680
	Sigma	0.000
	N	59

Nota: Procesado en el software SPSS V 26.00

Al obtener un valor de sigma por debajo de 0.050, se ha validado una asociación estadísticamente relevante, reflejando un coeficiente de correlación de 0.680. Esta conexión es directamente proporcional y considerable.

Objetivo específico 2

Tabla 5

Correlación entre la dimensión Métodos y técnicas, y la variable Eficacia de los mecanismos alternativos de solución de controversias

		Eficacia de los mecanismos alternativos de solución de controversias
	Relación Rho de Spearman	0.784
Métodos y técnicas	Sigma	0.000
	N	59

Nota: Procesado en el software SPSS V 26.00

Al obtener un valor de sigma por debajo de 0.050, se ha validado una asociación estadísticamente relevante, reflejando un coeficiente de correlación de 0.784. Esta conexión es directamente proporcional y muy fuerte.

Objetivo específico 3

Tabla 6

Correlación entre la dimensión Intereses de las partes y la variable Eficacia de los mecanismos alternativos de solución de controversias

		Eficacia de los mecanismos alternativos de solución de controversias
	Relación Rho de Spearman	0.744
Intereses de las partes	Sigma	0.000
	N	59

Nota: Procesado en el software SPSS V 26.00

Al obtener un valor de sigma por debajo de 0.050, se ha validado una asociación estadísticamente relevante, reflejando un coeficiente de correlación de 0.744. Esta conexión es directamente proporcional y considerable.

Objetivo específico 4

Tabla 7

Correlación entre la dimensión Grado de eficacia y la variable Eficacia de los mecanismos alternativos de solución de controversias

		Eficacia de los mecanismos alternativos de solución de controversias
Grado de eficacia	Relación Rho de Spearman	0.693
	Sigma	0.000
	N	59

Nota: Procesado en el software SPSS V 26.00

Al obtener un valor de sigma por debajo de 0.050, se ha validado una asociación estadísticamente relevante, reflejando un coeficiente de correlación de 0.693. Esta conexión es directamente proporcional y considerable.

IV. Discusión

En referencia con el **objetivo general**, la correlación de 0.816 entre la resolución de conflictos laborales y la eficacia de los mecanismos alternativos refleja la importancia de aplicar soluciones ágiles y flexibles. Estas herramientas permiten reducir la prolongación de tensiones, asegurando acuerdos rápidos que restauran la armonía en el ambiente laboral. Este enfoque adaptable y eficaz promueve la estabilidad dentro de las relaciones laborales, evitando mayores complicaciones. Similarmente, Vidaurri (2020) destaca que los métodos alternativos de solución de controversias son esenciales para garantizar el derecho al acceso a la justicia. Mientras el estudio mexicano identifica estos mecanismos como derechos inalienables, el análisis comparado sugiere que no todos los entornos laborales requieren el mismo enfoque ágil. Por otra parte, Paredes (2022) evidenció una fuerte asociación entre la mediación y la gestión de conflictos laborales, con una correlación de 0.739. Aunque ambos estudios analizan formas alternativas de resolución de conflictos, el contexto laboral estudiado por el autor revela una mayor dependencia de la mediación estructurada, mientras que el análisis del otro estudio indica un enfoque más flexible, adaptado a las tensiones laborales específicas, sin mencionar un método predefinido. El análisis de los mecanismos de solución de controversias en el ámbito laboral revela que las soluciones no pueden ser uniformes para todos los casos. Mientras que los métodos alternativos ofrecen ventajas claras en rapidez y flexibilidad, su eficacia depende de factores como la naturaleza del conflicto y la predisposición de las partes involucradas. El contexto laboral, con dinámicas cambiantes, requiere adaptar estas herramientas a cada situación, evitando un enfoque genérico. No obstante, el comportamiento de estos mecanismos en la resolución de conflictos puede variar significativamente según las circunstancias particulares del caso. Además, Villa y Mares (2022) mencionan que los métodos alternativos, como la mediación, son percibidos como procesos que no solo alivian la carga judicial, sino que promueven soluciones colaborativas. Asimismo, Timana (2021) indica que los mecanismos alternativos ayudan a construir un espacio de diálogo que, lejos de los tribunales, refuerza la confianza entre las partes involucradas.

Respecto al **objetivo específico 1**, la correlación de 0.680 entre la base jurídica y la eficacia de los mecanismos alternativos muestra que el marco normativo no solo respalda la validez de los acuerdos, sino que facilita su coherencia con las leyes vigentes. Este respaldo jurídico asegura que las soluciones alcanzadas sean tanto aplicables como adecuadas, promoviendo un cumplimiento efectivo dentro del orden institucional y evitando futuros conflictos. Asimismo, Villa y Mares (2022) señalaron que la diferencia principal entre los mecanismos y los medios radica en su función; los mecanismos son herramientas empleadas para agilizar las disputas, mientras que los medios representan la base formal que respalda dichos procesos. Este contraste revela cómo la dimensión jurídica es fundamental para garantizar que los métodos alternativos no solo sean eficaces, sino también válidos desde un punto de vista normativo. En contraste, Timana

(2021) centró su análisis en el papel de la inteligencia emocional en la gestión de disputas. Si bien ambos enfoques buscan optimizar la resolución de conflictos, uno pone énfasis en la regulación jurídica, mientras que el otro se enfoca en las competencias personales. Esto evidencia que, aunque la estructura jurídica es crucial, los factores humanos también influyen en la efectividad de los mecanismos alternativos. El vínculo entre la estructura jurídica y la eficacia de los métodos alternativos radica en la seguridad que ofrece el respaldo normativo. Las normas no solo proporcionan un marco claro para que las partes respeten los acuerdos, sino que también legitiman los procedimientos. Sin embargo, es importante destacar que la eficacia de estos mecanismos no depende únicamente de la legalidad, sino de su correcta implementación y aceptación por las partes. Por otro lado, la validez de estos mecanismos puede variar según el contexto jurídico en el que se apliquen. Además, Yarasca (2021) ha destacado que la base legal otorga a los acuerdos una estructura sólida que facilita su ejecución y protección de los derechos. Asimismo, Veliz (2021) señaló que la formalidad jurídica contribuye a la aceptación de los mecanismos por las partes, promoviendo la confianza en los procesos y resultados obtenidos.

En cuanto al **objetivo específico 2**, la relación entre los métodos y la eficacia de los mecanismos alternativos se evidenció con un valor de 0.784, lo que subraya que la correcta selección de la técnica es esencial para una resolución eficiente. La aplicación de enfoques ajustados a las particularidades del caso evita la escalada del conflicto y facilita soluciones efectivas, garantizando que el proceso sea eficiente y alineado con las necesidades de las partes involucradas. Por otro lado, Yarasca (2021) mostró que la junta de resolución de disputas facilita una resolución ágil y económica al intervenir en conflictos, reduciendo tiempos y evitando dilaciones. Esto contrasta con el enfoque de los mecanismos alternativos que destacan la importancia de elegir métodos ajustados a cada caso para garantizar eficacia. La coincidencia radica en que ambos estudios reconocen la importancia de adaptar las herramientas según el contexto. De manera similar, Veliz (2021) encontró que la conciliación extrajudicial no siempre es eficaz, aludiendo a altos costos y tiempos prolongados. Si bien ambos análisis revisan mecanismos alternativos, el autor cuestiona su eficacia en ciertos contextos, mientras que el otro análisis enfatiza la correcta selección de técnicas para resolver los conflictos. Esta contradicción revela que la eficacia depende tanto de la técnica empleada como de la naturaleza del conflicto. El uso de diversos métodos en la resolución de conflictos subraya la necesidad de seleccionar técnicas apropiadas para cada situación. Las características del problema determinan qué enfoque es más efectivo, ya sea mediación, conciliación o arbitraje. Adaptar las estrategias permite evitar la prolongación de conflictos y garantiza una resolución rápida y eficiente, sin necesariamente implicar un recurso costoso o prolongado en el tiempo. En consecuencia, los mecanismos alternativos para la resolución de controversias pueden ser efectivos dependiendo del método aplicado. Por otro lado, Sihuy (2021) señala que la variedad de técnicas disponibles permite

ajustar las soluciones según la especificidad del conflicto, lo que refuerza su efectividad. Además, Vidaurri (2020) indicó que la flexibilidad en la elección de los métodos ya sea mediación, conciliación o arbitraje, es clave para evitar escaladas innecesarias y alcanzar acuerdos satisfactorios.

En el contexto del **objetivo específico 3**, la relación de 0.744 entre los intereses de las partes y la eficacia de los mecanismos alternativos refleja la importancia de equilibrar las expectativas. Al identificar y respetar los objetivos de cada actor, se facilita un proceso cooperativo que reduce fricciones y promueve una solución eficiente. Este enfoque asegura que las controversias se resuelvan de manera más rápida y adecuada a las necesidades de los involucrados. Por otro lado, Sihuay (2021) encontró que el arbitraje juega un papel esencial en la solución de conflictos contractuales, favoreciendo una resolución eficaz. Esto coincide parcialmente con el análisis sobre los intereses de las partes, donde equilibrar las expectativas es fundamental. Mientras el autor destaca la asignación de contratos como eje central, ambos estudios reconocen que atender los intereses específicos de las partes mejora el proceso de resolución de controversias. De manera similar, Vidaurri (2020) destacó la relevancia de los métodos alternativos de solución de disputas como herramientas para garantizar la justicia y resolver conflictos. En contraste, la consideración de los intereses de las partes añade una dimensión práctica, enfocada en reducir fricciones y evitar confrontaciones. Ambos estudios coinciden en que la justicia y la efectividad dependen de adaptar las herramientas a las necesidades de los involucrados. El equilibrio de los intereses de las partes en una disputa es crucial para asegurar que las soluciones sean aceptables y sostenibles. Sin una evaluación clara de las motivaciones y objetivos de cada actor, los mecanismos alternativos pueden generar resultados parciales o insatisfactorios. La eficacia de estos procesos radica en su capacidad de adaptar las soluciones a las necesidades particulares, evitando el estancamiento o escalada del conflicto. No obstante, el proceso de resolución de controversias se ve directamente influenciado por los intereses de las partes en conflicto. Por otro lado, Paredes (2022) afirma que es esencial alinear dichos intereses con los objetivos del proceso para minimizar la confrontación y facilitar acuerdos. Asimismo, Villa y Mares (2022) señalan que el reconocimiento temprano de las expectativas de las partes crea un entorno más propicio para el diálogo y la cooperación, evitando que las disputas se prolonguen innecesariamente.

En el estudio del **objetivo específico 4**, la correlación de 0.693 entre el grado de eficacia y los mecanismos alternativos resalta que no solo es crucial resolver conflictos rápidamente, sino también garantizar la durabilidad de los acuerdos. Implementar soluciones que eviten fricciones futuras es clave para asegurar la estabilidad a largo plazo en las relaciones laborales, fortaleciendo el ambiente de cooperación y productividad. Por otro lado, Paredes (2022) indicó una correlación de 0.739 entre mediación y gestión de disputas, subrayando la importancia de la mediación para resolver conflictos laborales. Esto se asemeja a la eficacia observada en otros mecanismos, donde

el enfoque en la solución rápida y duradera es crucial. Aunque las cifras difieren, ambos estudios coinciden en la necesidad de garantizar que las soluciones no solo resuelvan conflictos inmediatos, sino que también eviten futuras tensiones. En contraste, Villa y Mares (2022) destacaron la diversidad de métodos para resolver conflictos, como la autotutela y la heterocomposición. Si bien ambos análisis valoran la importancia de la eficacia, Villa y Mares se centran más en la distinción entre mecanismos y medios. La conclusión es que, aunque los enfoques varían, la clave está en asegurar que la solución adoptada promueva la estabilidad y reduzca futuras fricciones. La eficacia de los mecanismos alternativos no se mide únicamente por la resolución rápida de un conflicto, sino también por la capacidad de evitar futuros problemas entre las partes. Los procesos que logran este objetivo tienden a ser más sostenibles en el tiempo. Los mecanismos que priorizan la satisfacción mutua de las partes, mediante acuerdos duraderos, refuerzan la estabilidad de las relaciones laborales y minimizan las tensiones recurrentes. En consecuencia, la eficacia de los mecanismos alternativos está vinculada a la capacidad de generar soluciones duraderas. Por otra parte, Timana (2021) afirma que la durabilidad de los acuerdos depende de la integración adecuada de los intereses de ambas partes. Además, Yarasca (2021) señala que los mecanismos eficaces logran resultados que no solo resuelven el conflicto inmediato, sino que también previenen su repetición, asegurando un entorno más productivo y armonioso.

V. Conclusiones

1. La resolución de conflictos laborales demostró una relación de 0.816 respecto a la eficacia de los mecanismos alternativos de solución de controversias, debido a que, las tensiones que surgen en entornos laborales requieren soluciones rápidas y efectivas, las herramientas aplicadas para resolverlas permiten una intervención ágil y adaptada a las necesidades de las partes. Este enfoque evita la prolongación de situaciones que podrían generar inestabilidad, promoviendo acuerdos que aseguran el restablecimiento de relaciones armónicas en el entorno de trabajo.
2. La base jurídica demostró una relación de 0.680 respecto a la eficacia de los mecanismos alternativos de solución de controversias, debido a que, las normas vigentes en el marco institucional proporcionan un soporte claro para la implementación de estas medidas, es crucial que se respeten los principios que rigen las obligaciones y derechos de las partes. Este respaldo legal asegura que los acuerdos alcanzados no solo sean válidos, sino también coherentes con el ordenamiento existente.
3. Los métodos y técnicas demostraron una relación de 0.784 respecto a la eficacia de los mecanismos alternativos de solución de controversias, debido a que, la correcta aplicación de las herramientas utilizadas para intervenir en una disputa depende de la naturaleza de cada caso, es fundamental seleccionar la estrategia más adecuada para cada circunstancia. Al aplicar una variedad de enfoques, se logra una resolución ajustada a la complejidad del problema, evitando escaladas innecesarias y garantizando soluciones eficientes.
4. Los intereses de las partes demostraron una relación de 0.744 respecto a la eficacia de los mecanismos alternativos de solución de controversias, debido a que, los actores involucrados en este tipo de situaciones buscan proteger sus objetivos, resulta fundamental equilibrar las expectativas de ambas partes para llegar a un acuerdo satisfactorio. Considerar las motivaciones de cada participante facilita que el proceso se desarrolle con menor fricción, promoviendo un ambiente de cooperación y evitando confrontaciones prolongadas.
5. El grado de eficacia demostró una relación de 0.693 respecto a la eficacia de los mecanismos alternativos de solución de controversias, debido a que, la efectividad de estos procedimientos puede medirse por la rapidez y satisfacción de los resultados obtenidos, es importante que el sistema implemente soluciones que no solo resuelvan el conflicto inmediato, sino que también eviten futuras fricciones. Un enfoque que priorice la durabilidad del acuerdo garantiza un ambiente laboral más estable y productivo.

VI. Recomendaciones

1. En el contexto de los mecanismos de resolución de conflictos laborales, resulta pertinente sugerir al presidente del Tribunal Laboral de Ica impulsar la creación de protocolos específicos de mediación laboral para los operadores de justicia. Este esfuerzo debe enfocarse en optimizar la capacidad de dichos operadores para gestionar conflictos con mayor rapidez y efectividad, utilizando las herramientas que ofrecen los mecanismos alternativos de solución de controversias. El fin de esta recomendación es asegurar que la mediación no solo sea vista como un procedimiento opcional, sino como un recurso prioritario en la resolución de disputas laborales, reduciendo así la carga procesal y promoviendo la cultura de diálogo entre las partes involucradas.
2. Se sugiere al presidente del Tribunal Laboral de Ica fortalecer la formación especializada de los operadores de justicia en cuanto a los fundamentos legales que subyacen a los mecanismos alternativos de solución de controversias. Esta capacitación debe estar dirigida a consolidar el conocimiento de la normativa vigente y su aplicación práctica, permitiendo que los operadores interpreten y apliquen dichos mecanismos con mayor precisión y en consonancia con las particularidades del derecho laboral. Con ello, se busca mejorar la eficacia de los mecanismos alternativos, al reducir las posibles fallas jurídicas en su implementación, asegurando una mayor legitimidad en las decisiones adoptadas bajo estos procesos.
3. Para el Coordinador de Programas de Mediación del Centro de Conciliación de Ica, se sugiere desarrollar un programa intensivo de actualización en métodos y técnicas de mediación dirigido a los operadores de justicia. Este programa debe enfocarse en la incorporación de metodologías innovadoras y herramientas tecnológicas que potencien la eficiencia de los mecanismos alternativos de solución de controversias. La finalidad de esta recomendación es garantizar que los operadores puedan emplear las técnicas más avanzadas y adecuadas a cada caso, optimizando el proceso de resolución y logrando acuerdos más rápidos y efectivos, al tiempo que se reduce la posibilidad de recurrir al sistema judicial formal.
4. Se propone al Coordinador de Programas de Mediación del Centro de Conciliación de Ica implementar talleres enfocados en la identificación y comprensión de los intereses subyacentes de las partes en conflicto. Estos talleres deben enseñar a los operadores a explorar más allá de las posiciones aparentes de las partes, permitiéndoles profundizar en los intereses reales que pueden facilitar soluciones más satisfactorias y duraderas. El propósito de esta recomendación es mejorar la eficacia de los mecanismos alternativos de solución de controversias, al lograr acuerdos más justos y equitativos, que atiendan las necesidades fundamentales de ambas partes y disminuyan la recurrencia de conflictos.
5. Para los abogados que operan dentro del ámbito de los mecanismos alternativos de solución de controversias, se aconseja adoptar un enfoque analítico y comparativo en la

evaluación de la eficacia de dichos mecanismos. Es esencial que cada profesional del derecho realice un seguimiento detallado de los resultados obtenidos en los procesos de mediación, conciliación o arbitraje, documentando los niveles de satisfacción de las partes y la rapidez en la resolución. Esta recomendación tiene como objetivo proporcionar a los abogados una visión más completa del grado de eficacia real de los mecanismos alternativos, lo que les permitirá optimizar sus estrategias de asesoramiento y mejorar la calidad de sus intervenciones en favor de sus clientes.

VII. Referencias bibliográficas

- Calva, J. y Pongo, Y. (2022). *Gestión del talento humano y conflictos laborales en la Exportadora de Productos Hidrobiológicos SAKANA del Perú S.A., Paíta, 2022* [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97391/Calva_AJK-Pongo_GYS-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Córdova, A. (2020). *Incidencia de la conciliación en la solución de los conflictos laborales de la actividad privada, Provincia de Trujillo, 2020* [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48716/C%c3%b3rdova%20EA%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cuba, D. (2020). *Conflictos laborales del servidor civil en la Municipalidad Metropolitana de Lima* [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46036/Cuba_PDJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Forbes (21 de julio del 2021). *Conflictos laborales: cuáles son las causas más frecuentes*. Forbes argentina. <https://www.forbesargentina.com/negocios/conflictos-laborales-cuales-son-causas-mas-frecuentes-n6883>
- González, A. (2023). *Los mecanismos alternativos de resolución de conflictos: La mediación laboral* [Informe de pregrado]. Universidad de Cantabria. https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/30734/2023_GonzálezFrancésA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Paredes, J. (2022). *La mediación como herramienta en la resolución de conflictos laborales, distrito 14D05 Taisha-Educación, Morona Santiago, Ecuador, 2020* [Informe de posgrado]. Universidad Nacional de Tumbes. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/2679/TESIS%20-%20PAREDES%20CRUZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Peña, A. (2023). *Conflictos laborales y gestión administrativa en el personal administrativo del sistema de administración tributaria, Ica, 2022* [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/115402/Pe%c3%b1a_CA_ME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Sihuay, D. (2021). *El arbitraje y su incidencia como mecanismo de solución de controversias derivadas de procesos de adjudicación simplificada en la Región de Ayacucho, 2015 – 2020* [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62246/Sihuay_MDJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Timana, R. (2021). *Inteligencia emocional y resolución de conflictos laborales en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad de Piura, 2021* [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68402>
- Vasquez, M. (2022). *Mecanismos alternativos de solución en la ejecución de las obras publicas en una municipalidad Distrital de la región de Amazonas* [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/92997>
- Veliz, S. (2021). *La conciliación extrajudicial con acuerdo de restitución de bien inmueble como mecanismo alternativo de solución en el proceso único de ejecución en el segundo juzgado de paz letrado del distrito judicial de Huánuco, 2017* [Informe de pregrado]. Universidad de Huánuco. <http://distancia.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2778/Veliz%20Apolinario%2c%20Santos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vidaurri, M. (2020). Derechos humanos y mecanismos alternativos de solución de controversias. Los vínculos que conducen a la justicia. *Perfiles De Las Ciencias Sociales*, 7(14), 1-23. <https://revistas.ujat.mx/index.php/perfiles/article/view/3965/2963>
- Villa, S. y Mares, M. (2022). Mecanismos alternativos de solución al conflicto y medios alternativos de solución al conflicto. *Advocatus*, 39(1), 1-21. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8910706.pdf>
- Villanueva, F. (2022). *Metodología de la investigación*. Editorial KLIK. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=6e-KEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=METODOLOGÍA+PDF&ots=WHDT0JJDkv&sig=cVXZ8LMmm0stjx0QmdWK8fMQtD8#v=onepage&q&f=false>
- Yarasca, I. (2021). *Eficacia de la junta de resolución de disputas como medio alternativo de solución de controversias en las contrataciones del estado* [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81937/Yarasca_CI-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

VIII. Anexos

Anexo 1 Instrumento de recolección de datos



“Resolución de conflictos laborales y eficacia de los mecanismos alternativos de solución de controversias, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Ica, Ica, 2024”

Instrucciones: El propósito de este cuestionario es Determinar la relación entre la resolución de conflictos laborales y la eficacia de los mecanismos alternativos de solución de controversias, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Ica, Ica, 2024

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES

N°	Pregunta	1	2	3	4	5
Base jurídica						
1	¿Considera que la consolidación del marco normativo actual ha contribuido eficazmente al fomento de los mecanismos alternativos para la resolución de disputas laborales?					
2	¿Opina que la falta de actualización del marco normativo puede obstaculizar la eficacia de los procedimientos alternativos de solución de conflictos en el ámbito laboral?					
3	¿Cree que el soporte legal actual proporciona una base sólida para favorecer la resolución de controversias laborales a través de medios alternativos?					
4	¿Considera que la claridad y precisión en el fundamento legal influyen positivamente en la resolución efectiva de conflictos laborales mediante métodos alternativos?					

5	¿Estima que el respaldo legal es insuficiente para garantizar la implementación eficaz de soluciones alternativas en la resolución de discordias laborales?
Métodos y técnicas	
6	¿Consideras que la implementación de talleres interactivos sobre negociación podría incrementar la efectividad en la resolución de disputas laborales?
7	¿Crees que el uso de la mediación como primera instancia antes de proceder a instancias legales contribuye significativamente a la reducción de conflictos laborales prolongados?
8	¿Consideras que el desarrollo de habilidades blandas en los líderes de organizaciones impacta positivamente en la gestión y resolución de controversias laborales?
9	¿Crees que establecer un protocolo estándar de conciliación facilitaría una resolución más rápida y efectiva de disputas en el ámbito laboral?
10	¿Consideras que la inclusión de cláusulas de conciliación en los contratos laborales mejoraría la predisposición hacia el diálogo y la solución pacífica de conflictos?
Intereses de las partes	
11	¿Considera que la implementación de un marco legal más riguroso influiría positivamente en la priorización de las necesidades individuales durante la resolución de disputas laborales?
12	¿Considera que la disponibilidad de mecanismos alternativos de solución contribuye eficazmente a satisfacer las necesidades intrínsecas de los involucrados en conflictos laborales?
13	¿Considera que una mayor capacitación en técnicas de negociación para las partes involucradas promovería una presentación más clara y justa de sus demandas en el proceso de mediación laboral?
14	¿Considera que la percepción de justicia en los procesos de solución de conflictos laborales mejora cuando se prestan oídos a las prioridades personales sobre las procedimentales?
15	¿Considera que el fomento de un ambiente de diálogo abierto y respetuoso es esencial para identificar y abordar adecuadamente las necesidades subyacentes de los involucrados en conflictos laborales?
Grado de eficacia	
16	¿Considera que la implementación de métodos alternativos ha contribuido significativamente a la disminución de litigios laborales en el tiempo?
17	¿Considera que las soluciones derivadas de los métodos alternativos afrontan eficazmente las causas subyacentes de los conflictos laborales?
18	¿Considera que la aplicación de mecanismos alternativos mejora sustancialmente la relación laboral entre empleador y trabajador a largo plazo?
19	¿Considera que la satisfacción de las partes involucradas en conflictos laborales resueltos mediante métodos alternativos es sustancialmente mayor en comparación con los resueltos por vías judiciales?
20	¿Considera que el conocimiento y la comprensión sobre los mecanismos alternativos de solución de controversias por parte de los trabajadores y empleadores promueven una cultura de diálogo y prevención de conflictos?

**EFICACIA DE LOS MECANISMOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE
CONTROVERSIAS**

N°	Pregunta	1	2	3	4	5
Mecanismo de conciliación						
1	¿Considera que la implementación de procedimientos conciliatorios ha contribuido significativamente a la reducción de la carga procesal en el sistema judicial?					
2	¿Considera que los acuerdos logrados mediante estos procesos poseen una mayor durabilidad y satisfacción entre las partes en comparación con las decisiones judiciales?					
3	¿Considera que el uso de estos métodos alternativos simplifica y agiliza la resolución de conflictos, aportando beneficios sustanciales a las partes involucradas?					
4	¿Considera que la flexibilidad de estos procedimientos facilita una mejor adaptación a las necesidades específicas de cada caso, resultando en soluciones más adecuadas y personalizadas?					
5	¿Considera que la promoción y fomento de estos mecanismos en el ámbito legal y académico ha incrementado la disposición de las partes a optar por soluciones alternativas antes de acudir al litigio judicial?					
Mecanismo de mediación						
6	¿Considera que la implementación de procedimientos menos contenciosos contribuye significativamente a la reducción del tiempo y recursos invertidos en la resolución de disputas?					
7	¿Se estima adecuado afirmar que los resultados obtenidos a través de medios no litigiosos presentan, en general, un mayor índice de satisfacción entre las partes involucradas en comparación con los métodos tradicionales?					
8	¿Considera que la facilitación de espacios de diálogo y entendimiento mutuo fuera del ámbito judicial aumenta la probabilidad de alcanzar acuerdos duraderos y efectivos?					
9	¿Resulta plausible considerar que la práctica de buscar acuerdos por medios alternos al proceso judicial fomenta una mayor adherencia y cumplimiento de lo acordado por las partes?					
10	¿Se podría sostener que la conclusión de conflictos mediante el fomento del entendimiento mutuo y la negociación tiene un impacto positivo en la prevención de futuras disputas entre las partes?					
Mecanismo de arbitraje						
11	¿Considera usted que la adopción de soluciones alternativas mejora significativamente la tasa de cumplimiento efectivo de las decisiones en controversias?					
12	¿Cree firmemente que la eficacia en la ejecución de las resoluciones derivadas de estos métodos alternos supera a la obtenida a través de litigios tradicionales en los tribunales?					
13	¿Piensa acaso que el procedimiento empleado en estos métodos garantiza un alto grado de imparcialidad por parte del mediador o árbitro frente a las partes involucradas?					
14	¿Opina que la selección de árbitros dentro de estos mecanismos asegura una mayor objetividad comparado con los jueces de instancias judiciales ordinarias?					

15 ¿Estima que la independencia de las entidades encargadas de facilitar estos
procesos alternativos se mantiene intacta, evitando cualquier influencia
externa que pudiera comprometer la neutralidad?

Gracias por su colaboración

Anexo 2 Consentimiento informado

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA" DE ICA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo _____, Con Dirección
en _____, con DNI _____

autorizo y acepto participar en el proyecto titulado:

Resolución de conflictos laborales y eficacia de los mecanismos alternativos de solución de controversias, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Ica, Ica, 2024.

Estoy enterado y acepto que los resultados sean utilizados para fines científicos.

ATENTAMENTE

.....

FIRMA

Anexo 3 Declaración jurada de trabajo inédito

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE PLAN DE TESIS

Yo, **Vanya Mariana Cabrera Pacco** identificada con DNI N° **71706050**, me dirijo a Ud. para efectos de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de Grados y Títulos de la **UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA**, facultad de **DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA**, Escuela Profesional de **DERECHO**, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es verás y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la **UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA**.

Ica, 20 de febrero del 2025.

Bach. **Vanya Mariana Cabrera Pacco**

Anexo 4 Matriz de consistencia

Problemas de investigación	Objetivos de investigación	Hipótesis de investigación	Variables	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1	
¿Cuál es la relación entre la resolución de conflictos laborales y la eficacia de los mecanismos alternativos de solución de controversias, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Ica, Ica, 2024?	Determinar la relación entre la resolución de conflictos laborales y la eficacia de los mecanismos alternativos de solución de controversias, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Ica, Ica, 2024	Existe relación significativa entre la resolución de conflictos laborales y la eficacia de los mecanismos alternativos de solución de controversias, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Ica, Ica, 2024	Resolución de conflictos laborales	<p>Tipo de investigación: Tipo básica</p> <p>Enfoque de investigación: Cuantitativo</p> <p>Nivel de investigación: Relacional</p> <p>Diseño de la investigación: No experimental</p> <p>Población y muestra: Población: 59 operadores de justicia</p> <p>Muestra: 59 operadores de justicia</p> <p>Tipo de muestra: No probabilística</p> <p>Muestreo intencional</p> <p>Técnica de recolección de datos: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	
<ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la relación entre la dimensión base jurídica y la eficacia de los mecanismos alternativos de solución de controversias, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Ica, Ica, 2024? ¿Cuál es la relación entre la dimensión métodos y técnicas, y la eficacia de los mecanismos alternativos de solución de controversias, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Ica, Ica, 2024? ¿Cuál es la relación entre la dimensión intereses de las partes y la eficacia de los mecanismos alternativos de solución de controversias, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Ica, Ica, 2024? 	<ul style="list-style-type: none"> Identificar la relación entre la dimensión base jurídica y la eficacia de los mecanismos alternativos de solución de controversias, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Ica, Ica, 2024 Identificar la relación entre la dimensión métodos y técnicas, y la eficacia de los mecanismos alternativos de solución de controversias, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Ica, Ica, 2024 Identificar la relación entre la dimensión intereses de las partes y la eficacia de los mecanismos alternativos de solución de controversias, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Ica, Ica, 2024 Identificar la relación entre la dimensión grado de eficacia y la eficacia de los mecanismos alternativos de solución de 	<ul style="list-style-type: none"> Existe relación significativa entre la dimensión base jurídica y la eficacia de los mecanismos alternativos de solución de controversias, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Ica, Ica, 2024 Existe relación significativa entre la dimensión métodos y técnicas, y la eficacia de los mecanismos alternativos de solución de controversias, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Ica, Ica, 2024 Existe relación significativa entre la dimensión intereses de las partes y la eficacia de los mecanismos alternativos de solución de controversias, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Ica, Ica, 2024 Existe relación significativa entre la dimensión grado de eficacia y la eficacia de los 	<p>Base jurídica</p> <p>Métodos y técnicas</p> <p>Intereses de las partes</p> <p>Grado de eficacia</p> <hr/> <p>Variable 2</p> <p>Eficacia de los mecanismos alternativos de solución de controversias</p> <hr/> <p>Dimensiones</p> <p>Mecanismo conciliación de</p> <p>Mecanismo mediación de</p> <p>Mecanismo arbitraje de</p>	

<ul style="list-style-type: none">• ¿Cuál es la relación entre la dimensión grado de eficacia y la eficacia de los mecanismos alternativos de solución de controversias, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Ica, Ica, 2024?	controversias, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Ica, Ica, 2024	mecanismos alternativos de solución de controversias, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Ica, Ica, 2024
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Anexo 5 Cuadro de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Instrumento
Variable 1 Resolución de conflictos laborales	Desde un punto de vista conceptual, se entiende por resolución de conflictos laborales al conjunto de procedimientos dirigidos a tratar y solucionar los enfrentamientos, tanto en diferencias como en litigios, que emergen en la relación entre trabajadores y empleadores dentro del espacio de trabajo. Esto conlleva el reconocimiento, escrutinio y resolución de los desacuerdos de intereses, reclamaciones de derechos o contrastes en las percepciones que puedan existir entre las partes en el entorno laboral (Paredes, 2022).	Mediante el empleo del cuestionario, se consideró la valoración de las bases legales y jurídicas, sobre las cuales se puede mejorar la capacidad de resolución de conflictos, en base a los intereses y grado de eficacia.	Base jurídica	Marco normativo Fundamento legal	Ordinal	Cuestionario
			Métodos y técnicas	Herramientas de negociación Estrategias de conciliación		
			Intereses de las partes	Prioridades individuales Necesidades y demandas		
			Grado de eficacia	Resultados alcanzados Impacto de las soluciones		
Variable 2 Eficacia de los mecanismos alternativos de solución de controversias	Conceptualmente, la eficacia de los mecanismos alternativos de solución de controversias (MASC) se refiere a la capacidad de dichos mecanismos para resolver disputas de manera efectiva, justa y eficiente, ofreciendo una alternativa viable al sistema judicial tradicional. Estos MASC pueden incluir la mediación, conciliación, arbitraje u otros métodos no adversariales para resolver conflictos, promoviendo la colaboración y el diálogo entre las partes involucradas (González, 2023).	La percepción que se llegó a tener acerca de la eficacia de este tipo de mecanismos de controversias, como la conciliación, mediación o arbitraje, se midieron por medio del cuestionario aplicado hacia expertos en la temática de estudio, que puedan exponer su valoración en cuanto a la existencia de conflictos laborales.	Mecanismo de conciliación	Efectividad de acuerdos Utilidad del proceso	Ordinal	Cuestionario
			Mecanismo de mediación	Resultados satisfactorios Acuerdo alcanzado		
			Mecanismo de arbitraje	Cumplimiento de decisiones Nivel de imparcialidad		

Anexo 6 Ficha técnica de instrumento

Variable: Resolución de conflictos laborales

Universidad: Universidad Nacional de Tumbes

Autor: Jorge Napoleón Paredes Cruz

Año: 2022

Lugar: Perú

Título: La mediación como herramienta en la resolución de conflictos laborales, distrito 14D05 Taisha-Educación, Morona Santiago, Ecuador, 2020

Duración: 20 minutos

Valoración: Para la presente investigación, se ha considerado la escala Likert de valoración

Confiabilidad del instrumento: La confiabilidad del presente instrumento, se ha encontrado determinado a través del Alfa de Cronbach, en el que se mantuvo una valoración mayor a 0.70

Profesionales validadores: Dr. Dios Valladolid John Piero / Dr. Saldoya Tinedo Ricardo Williams / Mg. Gonzales Vega César Eduardo

Link: <https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/2679/TESIS%20-%20PAREDES%20CRUZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Variable: Eficacia de los mecanismos alternativos de solución de controversias

Universidad: Universidad de Cantabria

Autor: ALEJANDRA GONZÁLEZ FRANCÉS

Año: 2023

Lugar: España

Título: LOS MECANISMOS ALTERNATIVOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS: LA MEDIACIÓN LABORAL

Duración: 20 minutos

Valoración: Para la presente investigación, se ha considerado la escala Likert de valoración

Confiabilidad del instrumento: La confiabilidad del presente instrumento, se ha encontrado determinado a través del Alfa de Cronbach, en el que se mantuvo una valoración mayor a 0.70

Profesionales validadores: MARIA PILAR GOMEZ FERNANDEZ

Link:

https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/30734/2023_GonzálezFrancésA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexo 7 Base de datos

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15				
5	4	4	3	4	5	3	4	3	3	5	3	4	3	3	4	3	4	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5			
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5			
1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2			
2	4	3	3	2	1	3	4	2	2	3	3	1	3	2	1	1	1	1	4	3	3	2	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2			
3	3	3	3	3	3	2	2	4	5	3	2	1	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2	2			
2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	4	4	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3			
2	1	2	2	1	1	2	3	2	4	4	2	2	2	3	1	1	3	2	3	2	3	3	3	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1			
3	3	2	3	3	2	2	4	4	3	4	2	1	3	3	2	3	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3			
2	1	1	2	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	3	1	2	1	1	2	1	1	1	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2		
3	3	1	3	3	3	1	2	3	1	3	1	2	3	1	2	3	2	2	1	3	1	3	2	3	2	1	1	3	1	2	1	1	3	1	2	1		
2	3	3	1	3	1	3	1	3	2	1	3	1	3	2	2	3	2	1	1	3	2	1	1	3	2	3	1	2	1	2	3	1	2	3	1	2		
3	2	3	2	3	3	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
1	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2	2	3	2	2	1	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3		
1	3	2	2	3	3	2	1	3	2	2	2	1	3	2	2	4	5	3	3	3	1	1	3	1	2	2	1	3	1	2	2	1	3	1	2	1		
3	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	2	4	2	3	2	3	2	3	3	1	4	4	3	3	2	4	4	3	3	2		
1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	4	3	3	2	4	4	3	3	2	4	4	3	3	2	4	4	3	3	4		
3	4	2	2	3	3	3	1	4	4	3	3	1	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2		
3	2	4	5	3	3	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	5	3	3	2	2	2	1	4	3	3	3	3	1	4	3	3	3	1	4	3	3		
4	3	3	2	4	2	1	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	4	2	4	2	4	2	1	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	2	4	3		
3	3	2	4	4	3	2	3	4	4	4	2	2	3	2	4	4	4	3	2	2	1	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	4	4		
5	4	4	3	4	5	4	3	3	5	2	4	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5			
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5		
3	3	3	2	3	1	3	1	1	1	1	4	4	3	4	1	1	2	1	3	1	1	1	1	2	3	3	2	3	1	3	3	2	3	1	3	3		
3	3	2	3	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	2	3	3	2	3	1	1	1	2	1	1	1	3		
1	1	2	2	3	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	3	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2		
3	2	3	1	1	3	1	2	1	1	1	3	1	2	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2		
3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	1	1	3	2	2	1	1	1	3	2	1	1	1	1	3		
1	1	3	2	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	2	1	2	2	3	3	2	2	1	3	1	1	1	2	3	1	1	1	2		
3	1	3	3	1	3	1	3	1	1	3	1	3	1	1	2	2	2	2	3	3	2	1	2	3	1	2	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	3	
3	1	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	3	1	1	3	3	3	2	2	3	1	3	2	2	3	1	3	2	2	3	1	3	
3	1	2	2	2	2	1	2	3	1	2	1	2	3	1	3	2	1	1	1	3	1	1	3	3	1	2	3	3	1	1	2	3	3	1	2	3	3	
1	3	3	2	1	1	2	1	3	1	1	2	1	3	1	1	1	2	3	3	2	1	3	1	2	2	2	1	3	1	2	2	1	3	1	2	2	1	
2	1	2	1	2	1	3	1	2	1	1	3	1	2	1	2	2	2	1	2	3	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	2	3	1	3	2	2		
2	3	1	2	2	2	3	1	2	1	2	3	1	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	1	1	3	3	1	3	2	3	3	1	3	2	
3	1	3	1	1	2	3	2	1	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	3	2	2	
2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	1	3	2	3	3	3	1	1	
1	2	2	3	2	1	2	1	3	2	1	2	1	3	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	3	2	1	1	1	2	2	1	1	2	3	2	1	
3	2	2	2	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	1	2	1	2	1	3	2	2	1	3	2	2	1	3	1	3	1	2	2	1	3	1	2	2	
3	3	2	3	1	1	2	2	3	1	1	2	2	3	1	2	2	3	3	2	3	1	3	2	1	3	1	3	2	1	3	1	3	2	1	3	2	1	
1	2	2	2	2	3	1	1	1	2	3	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	
2	2	4	2	3	3	4	4	3	4	2	3	2	2	3	4	2	3	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	2	4	4	2	4	2	4	3	3	4	
4	2	3	4	2	4	2	3	2	4	3	3	2	4	4	3	4	2	4	2	2	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	2	4	3	
2	4	4	3	3	4	3	4	2	4	3	4	2	3	2	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	3	
3	2	3	2	4	3	3	2	2	4	4	2	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3
3	2	2	3	4	3	2	3	3	4	2	2	3	2	4	2	2	2	3	2	3	4	2	4	3	4	3	4	2	3	2	3	2	3	4	4	4	2	
3	4	2	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	4
2	3	2	2	3	4	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	3	2	2	2	2	4	2	4	4	2	3	3	3	3	2	2	
2	4	2	2	4	4	2	2	3	4	3	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	2
3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	2	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	4	4	4	4	3	4	2	4	2	3	4	2	3	4	2
4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	2	3	2	3	4	2	2	4	2	4	2	3	2	4	4	3	2	2	4	4	3	2	2	3	3	3
2	4	2	4	3	3	4	2	3	4	4	2	2	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4															

Anexo 9 Baremos

Tabla 8

Baremos de variables y dimensiones

	Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto
Variable 1	20 – 46	47 – 72	73 – 100
Variable 2	15 – 35	36 – 55	56 - 75
Dimensiones	5 – 11	12 – 17	18 - 25