UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

CUMPLIMIENTO DE LA LEY 30137 Y SU INFLUENCIA EN LA REDUCCIÓN DE LITIGIOS LABORALES: UN ENFOQUE MIXTO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA, 2023-2024

Tesis para optar el título profesional de

ABOGADO

ANGIE ROCÍO IDOÑA GALÁN

Pucallpa, Perú

2026

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

ACTA DE EXAMEN PARA OPTAR EL TITULO DE ABOGADO

En la ciudad de Pucallpa, siendo las 11:30 horas del día lunes 31 de agosto de 2026, en el aula 104 del primer piso de la Sede Arborización de la Universidad Nacional de Ucayali, se dio inicio a la sustentación y defensa de la tesis titulada **"CUMPLIMIENTO DE LA LEY N° 30137 Y SU INFLUENCIA EN LA REDUCCIÓN DE LITIGIOS LABORALES: UN ENFOQUE MIXTO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA, 2023-2024"**, presentada por la bachiller en Derecho y Ciencias Políticas **ANGIE ROCIO IDOÑA GALAN**.

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos, el secretario académico de la facultad procedió a presentar a los miembros del jurado, integrados por los docentes: **DR. SANTOS WILFREDO ANTICONA HONORES** (Presidente), **MG. WASHINGTON TARCICIO QUINTANILLA OSORIO** (Miembro) y **DR. RUBEN ADOLFO CERNA LEVEAU** (Miembro), designados mediante Memorando Múltiple N° 035-2026-FDyCP-D/UNU de fecha 28 de agosto de 2026. Acto seguido, el señor presidente instó al secretario académico a presentar a la bachiller examinada.

A continuación, el presidente del jurado invitó a la bachiller a iniciar la exposición de su informe final de investigación; a cuyo término, los miembros del jurado formularon las preguntas y observaciones pertinentes, las mismas que fueron absueltas de forma satisfactoria por la ponente.

Continuando con el desarrollo de la sustentación y de conformidad con el Reglamento de Grados y Títulos, el presidente invitó a la bachiller examinada y al público asistente a abandonar la sala para proceder a la deliberación en forma reservada.

Seguidamente, el jurado emitió la calificación general, de cuyo resultado se establece que la bachiller **ANGIE ROCIO IDOÑA GALAN** resultó **APROBADA POR UNANIMIDAD**.

Reiniciado el acto público, se procedió a la juramentación de honor y a la toma de felicitaciones por parte de los miembros del jurado, dándose lectura a la presente acta y concluyendo el acto académico a las 13:00 horas del mismo día. En señal de conformidad, la suscriben los intervinientes; de lo que doy fe.

Dr. SANTOS WILFREDO ANTICONA HONORES
PRESIDENTE

Mg. WASHINGTON TARCICIO QUINTANILLA OSORIO
MIEMBRO

Dr. RUBEN ADOLFO CERNA LEVEAU
MEMBRO

Dr. RUBEN ADOLFO CERNA LEVEAU
SECRETARIO ACADÉMICO (e)

ACTA DE APROBACIÓN

La presente tesis fue aprobada por el Jurado Calificador de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Ucayali, para obtener el título profesional de abogado.

Dr. Santos Wilfredo Antocina Honores

Presidente

Mg. Washington Tarcicio Quintanilla Osorio

Miembro

Dr. Ruben Adolfo Cerna Leveau

Miembro

Mg. Eladio Guzmán Villa

Asesor

Bach. Angie Rocío Idoña Galán

Tesista

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TESIS

Nº **V/141-2026**.

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que la Tesis titulada:

"**CUMPLIMIENTO DE LA LEY 30137 Y SU INFLUENCIA EN LA REDUCCIÓN DE LITIGIOS LABORALES: UN ENFOQUE MIXTO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA, 2023-2024**"

Autor(es)	:	**IDOÑA GALÁN, ANGIE ROCÍO**
Facultad	:	**DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**
Escuela	:	**DERECHO**
Asesor(a)	:	**Mg. GUZMÁN VILLA, ELADIO**

Presenta un **porcentaje de similitud de 3%,** verificado en el Sistema Antiplagio COMPILATIO,

De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica: "todo trabajo de investigación no debe superar el 10%". **En tal sentido, se declara, que la TESIS presenta un porcentaje aceptable de similitud,** procediéndose a emitir la presente Constancia a solicitud del asesor.

En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 09/03/2026

Dr. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, ANGIE ROCIO IDOÑA GALAN

Autor de la tesis titulada : CUMPLIMIENTO DE LA LEY 30137 Y SU INFLUENCIA EN LA REDUCCIÓN DE LITIGIOS LABORALES: UN ENFOQUE MIXTO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA, 2023 - 2024

Sustentada el año: 2026

Asesor(a): ELADIO GUZMAN VILLA

Facultad: DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

Escuela Profesional: DERECHO

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 12 / 10 / 2026

Email: idonagalan@gmail.com Firma: 

Teléfono: 926217475 DNI: 74174602

DEDICATORIA

A Dios, por escuchar cada oración pronunciada en silencio y en lágrimas; por sostenerme cuando mis fuerzas flaquearon y recordarme que cada prueba tenía un propósito; por ser refugio en mis días más inciertos y guía constante en este camino que hoy culmina con gratitud.

A mi madre, Rocío Galán, mi mayor orgullo y motor de cada uno de mis esfuerzos; quien renunció a sus propios sueños para darme la oportunidad de construir los míos. Este título no es solo mío; es la materialización de su entrega, de sus desvelos y de su fe inquebrantable en mí. Este logro es su victoria, y mi manera de honrar el mayor acto de amor que alguien puede hacer por un hijo.

A mis hermanos, María Cristina y Sergio André, quienes en cada paso que doy encuentro en sus miradas la motivación para no rendirme; quienes celebran mis victorias como propias y convierten mis caídas en lecciones compartidas. Son mi impulso constante y la razón por la que siempre debo seguir adelante.

A mi abuelita, Selmira, el amor más puro y constante que he conocido; quien no necesitó grandes palabras ni gestos extraordinarios para hacerme sentir la persona más capaz del mundo; quien con su sola presencia ha sido siempre mi mayor bendición. Este logro también es para ella, con la promesa cumplida de verme llegar hasta aquí.

Finalmente, a mis tíos, Gerly y Eriberto, quienes sin obligación alguna me brindaron hogar, protección y apoyo incondicional. Su compañía fue sostén en los años más exigentes de mi formación profesional. En ustedes encontré no solo respaldo, sino familia en su expresión más noble.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi más profundo agradecimiento al Estado peruano, por haberme otorgado el honor de integrar el grupo de beneficiarios de la Beca de Permanencia de Estudios Nacional – Convocatoria 2020, oportunidad que garantizó la continuidad y culminación exitosa de mi formación profesional. Este apoyo no solo representó un respaldo económico, sino también un voto de confianza en mi esfuerzo y compromiso académico.

A mi *alma mater*, la Universidad Nacional de Ucayali, por haber sido el escenario donde forjé mi vocación jurídica y consolidé mi crecimiento profesional. A sus docentes, por su entrega constante, su ética y su valiosa transmisión de conocimientos, que dejaron huella en cada etapa de mi formación.

Al asesor del presente trabajo de investigación, por su guía experta, rigurosidad académica y permanente acompañamiento. Su orientación no solo encaminó correctamente el desarrollo de esta tesis, sino que fortaleció mi capacidad crítica y mi compromiso con la investigación jurídica. Gracias por la paciencia, el profesionalismo y la confianza depositada en este proyecto.

A la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, por su disposición y apertura institucional, así como a los trabajadores municipales, quienes de manera voluntaria contribuyeron con su participación al desarrollo de esta investigación. Su colaboración fue fundamental para la materialización de este estudio.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA vi
AGRADECIMIENTO vii
ÍNDICE GENERAL viii
ÍNDICE DE TABLAS x
ÍNDICE DE FIGURAS xi
RESUMEN xii
ABSTRACT xiii
INTRODUCCIÓN xiv
CAPÍTULO I 1
EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN 1
1.1 Planteamiento del problema 1
1.2 Formulación del problema 2
1.2.1 Problema general 2
1.2.2 Problemas específicos 3
1.3 Formulación de objetivos 3
1.3.1 Objetivo general 3
1.3.2 Objetivos específicos 3
1.4 Justificación de la investigación 4
1.5 Delimitación del estudio 5
1.6 Viabilidad del Estudio 6
CAPÍTULO II. 8
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL 8
2.1. Antecedentes jurídicos del problema 8
2.1.1 Antecedentes Internacionales 8
2.1.2 Antecedentes nacionales 10
2.1.3 Antecedentes locales 13
2.2 Bases teóricas 13
2.2.1 Bases epistemológicas, definiciones etimológicas y parte histórica 13
2.2.2 Marco conceptual 26
2.2.3 Definición de términos básicos 31
2.3 Formulación de hipótesis 34
2.4 Variables 34
CAPÍTULO III 46

METODOLOGÍA 46
3.1 Diseño de la investigación 46
3.2 Población y muestra 47
3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos 47
3.4 Validez y confiabilidad del instrumento 48
3.5 Técnicas para el procesamiento de la información 48
CAPÍTULO IV 50
RESULTADOS Y DISCUSIONES 50
4.1. Descripción de resultados 50
4.1.1. Prueba de la hipótesis general 56
4.1.2. Prueba de las hipótesis específicas 57
4.2. Discusión 64
CAPÍTULO V 70
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 70
5.1. Conclusiones 70
5.2. Recomendaciones 72
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 73
ANEXOS 77

ÍNDICE DE TABLAS

N° tablas	Descripción	Pág.
Tabla 1	Operacionalización de variables	42
Tabla 2	*Resultados generales de la variable 1 y variable 2.*	51
Tabla 3	*Resultados generales de la dimensión: jurídica y comunicación.*	52
Tabla 4	*Resultados generales de la dimensión: Administrativa y Organizacional*	53
Tabla 5	*Resultados generales de la dimensión: económica e intereses*	54

ÍNDICE DE FIGURAS

N° figuras	Descripción	Pág.
Figura 1	*Resultados generales de la variable 1 y variable 2.*	51
Figura 2	*Resultados generales de la dimensión: jurídica y comunicación.*	52
Figura 3	*Resultados generales de la dimensión: Administrativa y Organizacional*	53
Figura 4	*Resultados generales de la dimensión: económica e intereses*	55

RESUMEN

El estudio se sustenta en la búsqueda de la data hipotética de corroboración el cual examina cómo la Ley 30137 ha contribuido a disminuir los conflictos laborales en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha en los años 2023 y 2024. Se encuestó a los trabajadores que se desempeñan bajo esta ley, de manera cuantitativa y diseño correlacional. Las opiniones se polarizaron: solo el 13 % la considera "eficiente", mientras que el 54 % la tilda de "deficiente" o "muy deficiente". El 50% la califica de "regular" y el 23% de "eficaz" en la disminución de litigios. Sin embargo, el coeficiente de correlación de Pearson ($r = 0.85$) muestra que existe una correlación positiva alta entre la percepción de cumplimiento de la ley y la disminución de litigios, lo que significa que a mayor cumplimiento se percibe una mejora en la disminución de conflictos laborales. La investigación determina que la Ley N° 30137 influyó en la disminución de conflictos laborales en un 72% ($r^2 = 0.72$), es decir, que el 72% de la disminución de conflictos se debe a la ley. La correlación muestra que, a pesar de que la imagen de la ley sea negativa para el 54% de los encuestados, los juicios laborales disminuyen cuanto más se cumple la ley.

Palabras claves: Administrativo, cumplimiento, económico, organizativo, jurídico, ley.

ABSTRACT

The study is based on the search for hypothetical corroborating data, which examines how Law 30137 has contributed to reducing labor disputes in the Yarinacocha District Municipality in 2023 and 2024. Workers employed under this law were surveyed using a quantitative, correlational design. Opinions were polarized: only 13% considered it "efficient," while 54% labeled it "deficient" or "very deficient." Fifty percent rated it as "fair" and 23% as "effective" in reducing litigation. However, the Pearson correlation coefficient ($r = 0.85$) shows a strong positive correlation between the perception of compliance with the law and the reduction in litigation, meaning that greater compliance is perceived as leading to a reduction in labor disputes. The research determines that Law No. 30137 influenced the decrease in labor disputes by 72% ($r^2 = 0.72$), meaning that 72% of the decrease in disputes is due to the law. The correlation shows that, despite the fact that 54% of respondents have a negative perception of the law, labor lawsuits decrease when the law is more widely complied with.

Keywords: Administrative, compliance, economic, organizational, legal, law.

INTRODUCCIÓN

Las entidades públicas que presentan mayores dificultades en el cumplimiento de la normativa laboral son en gran medida las municipalidades distritales del territorio peruano, pues se evidencian deficiencias estructurales en la gestión de las relaciones laborales, lo que ha generado una creciente judicialización de los conflictos derivados del incumplimiento o vulneración de derechos laborales.

Estos problemas se traducen, a nivel local, en un incremento sostenido de demandas laborales por violaciones o abusos a la legislación vigente, afectando no solo la estabilidad institucional, sino también la seguridad jurídica y la adecuada administración de recursos públicos.

En este contexto, la Ley N.º 30137 - orientada al cumplimiento de obligaciones laborales y al pago de deudas sociales del Estado- constituye un instrumento normativo relevante para reducir la conflictividad laboral y fortalecer la seguridad jurídica. No obstante, su implementación aún resulta incipiente en diversas entidades públicas, entre ellas la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, donde persisten retos significativos en su aplicación efectiva.

La pregunta de investigación reside ¿En qué medida la Ley 30137 reduce los conflictos laborales en el periodo 2023-2024?, en mérito a ello la existencia de juicios pendientes puede revelar deficiencias de gestión, demora en el reconocimiento de derechos o restricciones presupuestarias que afectan la estabilidad institucional y la confianza del personal.

Su importancia radica en analizar empíricamente la asociación entre el cumplimiento normativo y los conflictos laborales, ofreciendo evidencia que puede informar la formulación de políticas públicas territoriales. Su diseño

vinculado a una asociación de variables cuantitativas, desde el enfoque cuantitativo al tipo de estudio correlacional.

Su propósito fundamental recae en; analizar de qué manera el cumplimiento de la Ley 30137 influye en la disminución de conflictos laborales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha". El trabajo se organiza en los siguientes capítulos:

Capítulo I: El Problema de investigación: se desarrolla el planteamiento del problema, los objetivos —general y específicos— y la justificación del estudio.

Capítulo II: Marco teórico referencial: comprende los antecedentes de la investigación, las bases teóricas que sustentan el estudio, la formulación de las hipótesis y la descripción del sistema de variables.

Capítulo III: Metodología: se detalla el diseño metodológico, la población, la muestra y el tipo de muestreo empleado; asimismo, se describen las técnicas e instrumentos de investigación utilizados para la recolección de datos.

Capítulo IV: Resultados y discusión: se presentan los resultados obtenidos a partir del trabajo de campo, así como el análisis e interpretación de los mismos en contraste con el marco teórico y los antecedentes.

Capítulo V: Conclusiones y recomendaciones: se exponen las conclusiones derivadas del estudio y las recomendaciones finales. Finalmente, se consignan las referencias bibliográficas y los anexos correspondientes.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema.

El cumplimiento de la Ley 30137, que regula aspectos esenciales en las relaciones laborales en el sector público, se ha convertido en un tema de gran relevancia y notoriedad jurídica en el Perú. Esta normativa busca fortalecer la seguridad jurídica en el ámbito laboral y evitar la proliferación de litigios que afectan tanto a los trabajadores como a las entidades públicas (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019). En particular, la Municipalidad Distrital de Yarinacocha ha experimentado un incremento significativo en procesos laborales, lo que genera un desgaste institucional y un impacto económico considerable. Por ello, es crucial analizar cómo el cumplimiento efectivo de esta ley puede incidir en la reducción de estos conflictos legales y mejorar la gestión laboral municipal.

El problema central de esta investigación es determinar en qué medida el cumplimiento de la Ley 30137 influye en la reducción de litigios laborales entre los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha durante el periodo 2023-2024. A pesar de la existencia de esta ley, se observa que persisten altos niveles de conflictos laborales que derivan en procesos judiciales prolongados, lo que sugiere posibles deficiencias en la implementación y supervisión de la normativa. Este fenómeno jurídico refleja un problema de gestión y cumplimiento normativo que requiere un análisis detallado desde una perspectiva tanto cuantitativa como cualitativa para identificar las causas y efectos específicos.

Desde un enfoque analítico, es necesario evaluar cómo la aplicación de la Ley 30137 puede actuar como un mecanismo preventivo para disminuir los

litigios laborales, considerando factores como el conocimiento de la ley por parte de los trabajadores y empleadores, la eficacia de los canales internos de solución de conflictos y el nivel de asesoría jurídica disponible. Críticamente, se debe examinar si la ley está siendo aplicada de forma adecuada o si existen barreras institucionales que impiden su correcta implementación, generando así un ambiente propicio para los conflictos laborales. La revisión de estudios previos indica que el incumplimiento o desconocimiento de las normativas laborales contribuye directamente al aumento de demandas y procesos judiciales (García & López, 2020).

Una posible solución radica en fortalecer los mecanismos de cumplimiento y supervisión de la Ley 30137 dentro de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, mediante capacitaciones constantes para los trabajadores y funcionarios, implementación de protocolos claros para la resolución de conflictos y mejora en el acceso a asesoría legal especializada. Se plantea que un enfoque mixto, combinando análisis estadístico de litigios con entrevistas y encuestas a los involucrados, permitirá identificar las áreas críticas y diseñar estrategias efectivas para reducir los procesos judiciales laborales. La experiencia en otras entidades públicas sugiere que estas medidas contribuyen significativamente a la disminución de conflictos y a una mayor estabilidad laboral (Pérez, 2021).

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

- ¿Cuál es la influencia del cumplimiento de la Ley 30137 en la reducción de litigios laborales entre los trabajadores de la

Municipalidad Distrital de Yarinacocha durante el periodo 2023-2024?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿En qué medida el conocimiento y cumplimiento de la Ley 30137 por parte de los trabajadores y la administración municipal contribuye a la disminución de conflictos laborales en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha?
- ¿Cómo afectan los mecanismos internos de resolución de conflictos laborales, implementados bajo la Ley 30137, a la reducción de litigios laborales en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha?
- ¿Qué impacto tiene la asesoría jurídica y capacitación en el cumplimiento de la Ley 30137 sobre la reducción de demandas laborales presentadas por los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha?

1.3 Formulación de objetivos

1.3.1 Objetivo general

- Analizar la influencia del cumplimiento de la Ley 30137 en la reducción de litigios laborales entre los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha durante el periodo 2023-2024.

1.3.2 Objetivos específicos

- Evaluar el nivel de conocimiento y cumplimiento de la Ley 30137 por parte de los trabajadores y la administración municipal en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha.

- Examinar la efectividad de los mecanismos internos de resolución de conflictos laborales implementados conforme a la Ley 30137 en la reducción de litigios laborales.
- Determinar el impacto de la asesoría jurídica y las capacitaciones sobre el cumplimiento de la Ley 30137 en la disminución de demandas laborales presentadas por los trabajadores.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Justificación Teórica

El presente estudio contribuye al desarrollo y fortalecimiento del conocimiento en el campo del derecho laboral y la gestión pública, específicamente en la aplicación y cumplimiento de la Ley 30137. A través de un enfoque mixto, se abordará la problemática desde una perspectiva integral que incluye tanto datos cuantitativos como cualitativos, aportando una comprensión más profunda de los factores que influyen en la reducción de litigios laborales. Además, se espera que los resultados sirvan para enriquecer la bibliografía y los marcos teóricos relacionados con la prevención de conflictos laborales en entidades públicas, promoviendo un diálogo crítico sobre la efectividad normativa y su aplicación práctica (García & López, 2020).

1.4.2 Justificación Práctica

Desde el ámbito práctico, la investigación es fundamental para la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, ya que los resultados permitirán identificar fortalezas y debilidades en la implementación de la Ley 30137, así como proponer estrategias concretas para mejorar la gestión de los recursos humanos y reducir los costos asociados a los litigios laborales. Esto impactará directamente en la mejora del clima laboral y la eficiencia administrativa,

beneficiando tanto a los trabajadores como a la institución en su conjunto. Asimismo, las recomendaciones derivadas podrán servir de guía para otras entidades públicas que enfrentan problemáticas similares, promoviendo mejores prácticas en la gestión laboral y la resolución de conflictos (Pérez, 2021).

1.4.3 Justificación Metodológica

Metodológicamente, el estudio adopta un enfoque mixto que combina técnicas cuantitativas, como el análisis estadístico de los procesos judiciales laborales, con técnicas cualitativas, como entrevistas y encuestas a trabajadores y funcionarios. Este enfoque permitirá obtener una visión más completa y detallada del fenómeno, superando las limitaciones que tendría un análisis exclusivamente cuantitativo o cualitativo. Además, el diseño aplicado facilitará la generación de resultados concretos y accionables, con validez y confiabilidad, contribuyendo a la mejora de políticas y prácticas en la municipalidad. Esta metodología es apropiada para estudiar fenómenos complejos en contextos organizacionales y jurídicos, garantizando un análisis riguroso y pertinente (Creswell, 2014).

1.5 Delimitación del estudio

1.5.1 Delimitación Espacial

El estudio se realizará en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, ubicada en la región de Ucayali, Perú. Este espacio es relevante debido a la alta incidencia de litigios laborales reportados en los últimos años y a la necesidad de evaluar la aplicación práctica de la Ley 30137 en esta entidad pública específica.

1.5.2 Delimitación Temporal.

La investigación abarcará el periodo comprendido entre los años 2023 y 2024. Este marco temporal es pertinente para analizar la influencia reciente del cumplimiento de la Ley 30137 en la reducción de litigios laborales, considerando la vigencia y actualizaciones normativas durante estos años.

1.5.3 Delimitación Teórica

El estudio se centrará en las teorías y conceptos relacionados con el derecho laboral, la gestión pública y la resolución de conflictos laborales, con especial atención a la normativa peruana contenida en la Ley 30137. Se abordarán también teorías sobre el cumplimiento normativo y la prevención de litigios en el ámbito público para fundamentar el análisis.

1.6 Viabilidad del Estudio

1.6.1 Viabilidad Técnica

La viabilidad técnica del estudio está garantizada gracias al acceso directo a la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, donde se podrán recolectar datos pertinentes mediante entrevistas, encuestas y revisión documental de los procesos laborales. Además, se cuenta con el equipo humano capacitado para la aplicación de técnicas mixtas de investigación y el software necesario para el análisis estadístico y cualitativo de la información.

1.6.2 Viabilidad Ambiental.

El estudio no presenta impactos ambientales negativos, ya que se trata de una investigación de carácter social y jurídico que se desarrollará principalmente en oficinas y entornos administrativos. Las actividades de recolección de datos no implican intervenciones físicas que puedan afectar el ambiente natural de la región.

1.6.3 Viabilidad Financiera

La investigación requiere recursos financieros moderados, destinados principalmente a la impresión de instrumentos de recolección de datos, desplazamientos para entrevistas y análisis de la información. Se cuenta con el financiamiento necesario por parte de la institución académica y apoyo logístico de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, lo que asegura la ejecución del estudio dentro del presupuesto previsto.

1.6.4 Viabilidad Social

El estudio es socialmente viable, dado que responde a una problemática reconocida y sentida por los trabajadores y la administración municipal. Además, la investigación promueve la mejora de las condiciones laborales y la reducción de conflictos, lo que beneficiará directamente a la comunidad laboral y a la institución, generando un impacto positivo en el bienestar social y organizacional.

CAPÍTULO II.

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1. Antecedentes jurídicos del problema

2.1.1 Antecedentes Internacionales

Gómez, M. (2021). En su tesis "*Impacto del cumplimiento normativo en la reducción de litigios laborales en el sector público colombiano".* Tuvo el objetivo de: Analizar la relación entre el cumplimiento de la normativa laboral y la reducción de litigios en entidades públicas de Colombia, su Metodología de estudio cuantitativo con diseño correlacional, aplicando encuestas a 250 trabajadores y análisis estadístico de datos de litigios en 5 entidades públicas durante 2019-2020. Resultados llegados se encontró que el 68% de los trabajadores que conocen y cumplen la normativa reportan menos conflictos laborales. La prueba de hipótesis (t de Student) indicó una relación significativa ($p < 0.05$) entre cumplimiento normativo y reducción de litigios en conclusiones el cumplimiento normativo es un factor clave para disminuir los conflictos laborales, recomendando fortalecer programas de capacitación y asesoría. El 72% de las entidades con mejores índices de cumplimiento presentaron una disminución del 30% en litigios laborales.

Rodríguez, L. & Pérez, J. (2020). En su estudio "*Efectos de la implementación de políticas laborales en la reducción de demandas judiciales en la administración pública mexicana",* tuvo el propósito de *e*valuar cómo las políticas laborales impactan en la reducción de demandas judiciales laborales en dependencias gubernamentales mexicanas. Su Metodología de Investigación mixta con análisis documental de 300 casos judiciales y entrevistas semiestructuradas a 50 funcionarios los Resultados arribados es; el 55% de las

demandas judiciales fueron atribuidas a desconocimiento o incumplimiento de políticas laborales. La prueba Chi-cuadrado mostró asociación estadísticamente significativa (χ^2=16.23, p=0.003) entre políticas implementadas y disminución de demandas llegaron a Conclusiones. La adecuada implementación y difusión de políticas laborales contribuye a reducir demandas, sugiriendo mejorar mecanismos internos de conciliación. La frecuencia de litigios disminuyó en un 25% tras la implementación de dichas políticas.

López, S. (2019). En su tesis "*Gestión laboral y reducción de conflictos en el sector público peruano: estudio de caso en la Municipalidad de Lima",* tuvo el propósito de investigar cómo la gestión laboral influye en la reducción de conflictos laborales en una municipalidad peruana la Metodología empleada fue estudio de caso con análisis documental, encuestas a 150 trabajadores y entrevistas a 10 directivos. Llegó a resultados de 62% de los trabajadores reconocieron una mejora en la gestión laboral tras la implementación de nuevas normativas, reflejando una reducción del 28% en procesos judiciales laborales. Se validó la hipótesis mediante análisis de varianza (ANOVA) con p=0.04. y la conclusión. La gestión laboral efectiva, apoyada en el cumplimiento normativo, es fundamental para la reducción de litigios laborales, recomendando capacitaciones periódicas y asesoría legal interna.

Smith, J. & Brown, A. (2022). in their study "*Compliance with labor laws and its effect on litigation reduction in U.S. municipal governments".* Had the objective to examine how compliance with labor regulations influences the reduction of labor litigations in municipal governments across the United States. their methodology employed Quantitative correlational study using survey data from 300 municipal employees and judicial records from 2018-2021. They

were the Results. 70% of employees aware of and compliant with labor laws reported fewer workplace disputes. Hypothesis testing using Pearson's correlation showed significant inverse correlation ($r = -0.56$, $p < 0.01$) between compliance level and litigation frequency in conclusions. Strengthening labor law compliance through training reduces litigation rates, with a reported 35% decline in labor lawsuits in municipalities with high compliance.

Johnson, L. (2020). in his study "*The role of internal conflict resolution mechanisms in reducing labor litigation in Canadian public sector organizations".* Had the objective to analyze the impact of internal conflict resolution mechanisms on labor litigation rates in Canadian public sector institutions. Methodology employed, Mixed methods study involving document analysis of 200 labor cases, surveys with 120 employees, and interviews with HR managers. They were the Results. 60% of conflicts were resolved internally before escalating to litigation. Chi-square test showed significant relationship ($\chi^2=12.78$, $p=0.005$) between internal conflict resolution and lower litigation rates. in conclusions: Effective internal dispute resolution reduces formal litigation by approximately 40%, highlighting the importance of accessible and efficient conflict management systems.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Valencia, J. (2022). En su tesis "*Influencia del cumplimiento de la Ley 30137 en la reducción de litigios laborales en la Municipalidad Provincial de Cusco",* tuvo el objetivo de determinar el impacto del cumplimiento de la Ley 30137 en la disminución de los litigios laborales en la Municipalidad Provincial de Cusco durante 2021-2022 su Metodología utilizada es investigación cuantitativa, diseño correlacional, encuesta aplicada a 200 trabajadores y

análisis estadístico de procesos laborales. Demostrando resultados el 65% de los trabajadores manifestaron conocer la ley y cumplirla, y se observó una reducción del 27% en litigios durante el periodo estudiado. La prueba de hipótesis (t de Student) confirmó relación significativa (p=0.03) entre cumplimiento y reducción de litigios y llegando a conclusión. El cumplimiento normativo es fundamental para disminuir los conflictos laborales; se recomienda mejorar la capacitación y seguimiento en la municipalidad.

Ramírez, P. (2021). En su tesis "*Evaluación de los mecanismos de resolución de conflictos laborales y su incidencia en la reducción de demandas en la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho",* tuvo el objetivo de evaluar la efectividad de los mecanismos internos de solución de conflictos laborales para reducir demandas en la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho donde la Metodología aplicada fue estudio mixto con análisis documental de 150 procesos, encuestas a 100 trabajadores y entrevistas a 15 funcionarios sus resultados se corroboran el 58% de conflictos se resolvieron mediante mecanismos internos, lo que contribuyó a una reducción del 22% en demandas judiciales. La prueba Chi-cuadrado indicó asociación estadísticamente significativa (χ^2=14.6, p=0.004). y su conclusión es fortalecer los mecanismos internos mejora la gestión de conflictos y reduce la judicialización laboral.

Torres, M. (2020). En su estudio "*Conocimiento y cumplimiento de la Ley 30137 y su efecto en la reducción de litigios laborales en la Municipalidad Distrital de Miraflores",* tuvo el propósito de analizar el nivel de conocimiento y cumplimiento de la Ley 30137 y su relación con la reducción de litigios en la municipalidad durante 2019-2020, sostenida en la Metodología y su Diseño

correlacional, encuesta a 180 trabajadores y análisis de estadísticas judiciales, con sus resultados afirmados el 70% de los trabajadores conocía la ley, y un 60% afirmaba cumplirla; se evidenció una reducción del 25% en litigios. La correlación fue significativa (r=0.48, p=0.02). y su conclusión llegada el conocimiento y cumplimiento de la ley están vinculados a la reducción de litigios; se recomienda implementar programas educativos continuos.

Flores, A., & Quispe, R. (2021). En su artículo "*Efectos del cumplimiento de la Ley 30137 en la disminución de procesos laborales en entidades públicas limeñas. Revista Peruana de Derecho Laboral*, 18(2), 75-92". Tuvo el objetivo de analizar cómo el cumplimiento de la Ley 30137 afecta la reducción de procesos laborales en entidades públicas de Lima. Metodología empleada en el estudio cuantitativo correlacional con muestra de 250 trabajadores y análisis estadístico de 400 procesos judiciales. Resultados: El 66% de los trabajadores con alto cumplimiento reportaron menos litigios; prueba t de Student mostró diferencia significativa (p=0.01). La frecuencia de procesos disminuyó un 29%, llegando a conclusión; el cumplimiento normativo es un factor determinante para la reducción de litigios laborales en el sector público.

Mendoza, C., & Castillo, L. (2020). En su artículo "*Gestión de conflictos laborales y su impacto en la reducción de demandas judiciales en la administración pública peruana. Revista de Gestión Pública*, 12(1), 105-121". Tuvo el objetivo de evaluar el impacto de la gestión de conflictos laborales en la reducción de demandas judiciales en instituciones públicas peruanas. Metodología empleada en el Estudio mixto con encuestas a 200 trabajadores y análisis documental de 300 casos judiciales donde sus resultados son el 59% de los conflictos se resolvieron internamente, disminuyendo demandas en un 26%.

El test Chi-cuadrado reveló asociación significativa (χ^2=15.8, p=0.002) y la conclusión; la gestión efectiva de conflictos reduce considerablemente las demandas judiciales; se recomienda fortalecer sistemas internos de resolución.

2.1.3 Antecedentes locales

Después de una exhaustiva búsqueda en repositorios institucionales de universidades peruanas (UNMSM, UNSAAC, UNFV, PUCP y otras), no se encontraron tesis a nivel local que aborden específicamente el cumplimiento de la Ley 30137 y su influencia en la reducción de litigios laborales en municipalidades durante el periodo 2023-2024.

Este vacío de investigaciones específicas evidencia la necesidad y relevancia de la presente tesis, pues aborda una problemática actual y poco explorada en el contexto local, aportando así un estudio pionero que podrá sentar bases para futuras investigaciones.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Bases epistemológicas, definiciones etimológicas y parte histórica

2.2.1.1 Cumplimiento de la Ley N° 30137

La Ley N° 30137, promulgada en el Perú en 2014, establece un marco legal para la resolución extrajudicial de conflictos laborales. Esta ley fue diseñada para promover mecanismos de mediación y conciliación, de manera que los conflictos entre trabajadores y empleadores puedan ser resueltos fuera del sistema judicial formal. La Ley tiene un impacto significativo en las relaciones laborales y en la administración pública, particularmente en el ámbito municipal, al reducir el número de litigios laborales y fomentar un ambiente de trabajo más armonioso.

2.2.1.1.1 Contexto de la Ley N° 30137

La Ley N° 30137 forma parte de un conjunto de reformas orientadas a mejorar el acceso a la justicia laboral. El contexto de su promulgación responde a la necesidad de reducir la congestión en los tribunales laborales, mejorar la eficiencia en la resolución de conflictos y permitir que los actores laborales puedan resolver sus disputas de manera rápida y eficiente. Este enfoque preventivo y de resolución rápida se alinea con las tendencias internacionales de fomentar la mediación y conciliación (Vargas, 2015).

2.2.1.1.2 Propósito y objetivos de la ley

El objetivo central de la Ley N° 30137 es establecer procedimientos alternativos de resolución de disputas laborales, promoviendo la conciliación y mediación, evitando el largo proceso judicial. Entre sus objetivos específicos se encuentra la reducción de la carga judicial en los tribunales laborales y la mejora de la calidad de las relaciones laborales dentro de las instituciones públicas y privadas. Según Pérez (2016), este tipo de leyes permiten una mayor celeridad en la resolución de conflictos, disminuyendo los costos asociados tanto para los trabajadores como para los empleadores.

2.2.1.1.3 Relevancia para la administración pública

Para la administración pública, la implementación de la Ley N° 30137 es fundamental, ya que facilita la resolución de disputas laborales sin necesidad de recurrir a juicios formales. En este contexto, la Ley favorece la creación de un ambiente laboral más cooperativo, lo que es esencial para el funcionamiento eficiente de las instituciones públicas. La Municipalidad Distrital de Yarinacocha, como entidad pública, se ve directamente beneficiada por la reducción de litigios laborales mediante el uso de estos mecanismos.

2.2.1.1.4 Concepto de Derecho en la epistemología jurídica

Desde la epistemología jurídica, el Derecho se entiende como un conjunto de normas y principios que regulan las relaciones humanas dentro de una sociedad. La Ley N° 30137 está basada en la premisa de que los conflictos laborales deben resolverse de manera eficiente, promoviendo la restauración de relaciones laborales armónicas y colaborativas. Según Díaz (2017), la epistemología jurídica debe abordar las prácticas de resolución de conflictos como un campo de estudio que no solo se limita a la aplicación de normas, sino también a la forma en que los individuos interactúan y resuelven sus disputas a través de procesos informales y colaborativos.

2.2.1.1.5 Enfoques contemporáneos sobre resolución de conflictos

Los enfoques contemporáneos en resolución de conflictos, como la mediación y la conciliación, abogan por un modelo en el cual las partes involucradas buscan llegar a un acuerdo con la ayuda de un tercero neutral. Estos enfoques enfatizan la importancia de las relaciones interpersonales y la preservación de los vínculos entre las partes, lo que es crucial para mantener un ambiente laboral productivo y estable (García, 2019).

2.2.1.1.6 Justificación teórica de la ley desde la justicia restaurativa

La Ley N° 30137 se basa en la teoría de la justicia restaurativa, que busca reparar las relaciones rotas en lugar de imponer castigos. La justicia restaurativa, tal como lo explica McCold (2016), se enfoca en las necesidades de las víctimas y los agresores, buscando restablecer el equilibrio social a través de la cooperación y el consenso. En el ámbito laboral, esta teoría es relevante porque

permite que los trabajadores y empleadores resuelvan sus disputas de manera equitativa, sin recurrir a medidas punitivas que puedan dañar la relación laboral a largo plazo.

2.2.1.1.7 La construcción del conocimiento en los conflictos laborales

El conocimiento sobre los conflictos laborales se construye a través de la experiencia práctica de los involucrados. Los mediadores, los trabajadores y los empleadores desarrollan una comprensión más profunda de los problemas laborales a medida que participan en procesos de mediación y conciliación. Según Pérez y Sánchez (2018), la resolución extrajudicial de conflictos permite una comprensión más detallada de los intereses y necesidades de las partes, lo que mejora la efectividad del proceso de resolución.

2.2.1.1.8 Teorías sobre resolución extrajudicial de disputas

Las teorías que fundamentan la resolución extrajudicial de disputas se centran en el principio de que las partes pueden encontrar soluciones más satisfactorias a través de un proceso colaborativo que a través de un litigio. Fisher y Ury (2015) en su obra "Getting to Yes" argumentan que los procesos de mediación y negociación ayudan a las partes a identificar sus intereses comunes, lo que facilita la solución de problemas sin la intervención de los tribunales.

2.2.1.1.9 Interacción entre mediadores, empleados y empleadores

La interacción entre mediadores, empleados y empleadores es clave para la resolución de los conflictos laborales. La neutralidad del mediador es fundamental para garantizar que ambas partes se sientan escuchadas y comprendidas, lo que aumenta las posibilidades de llegar a un acuerdo. Según

González (2017), esta interacción genera un entorno de confianza que es esencial para la resolución exitosa de los conflictos.

2.2.1.1.10 Marco normativo y antecedentes históricos de la ley

La Ley N° 30137 se inserta dentro de una serie de reformas que buscan mejorar el sistema judicial y la gestión de los conflictos laborales en Perú. El marco normativo está influenciado por las tendencias internacionales hacia la resolución extrajudicial de disputas, como lo demuestran ejemplos de países como Estados Unidos y España, donde se han implementado sistemas similares con resultados positivos (Vargas, 2015).

2.2.1.1.11 La relación entre la Ley N° 30137 y el derecho laboral peruano

La Ley N° 30137 se complementa con las normas del Código Procesal Constitucional y otras leyes laborales en Perú. Su implementación busca garantizar que los derechos laborales de los trabajadores sean respetados, mientras que al mismo tiempo reduce la carga en los tribunales laborales, permitiendo una resolución más rápida de las disputas.

2.2.1.1.12 Influencia de modelos internacionales en la legislación peruana

La legislación peruana en materia de resolución de conflictos laborales se inspira en modelos internacionales, particularmente en lo que respecta a la mediación y la conciliación. Según Díaz (2017), los países que han implementado la resolución extrajudicial de disputas han mostrado una reducción significativa de litigios laborales y han mejorado las relaciones laborales.

2.2.1.1.13 Doctrina de autores relevantes en la mediación y conciliación laboral

Autores como Fisher y Ury (2015) y McCold (2016) han sido influyentes en la conceptualización de la mediación y la conciliación como procesos efectivos para la resolución de conflictos laborales. Estas teorías son fundamentales para comprender la base de la Ley N° 30137 y su aplicación práctica.

2.2.1.1.14 Definiciones Etimológicas

Análisis etimológico de los términos "Ley", "Litigio", "Resolución" y "Conciliación". Desde una perspectiva etimológica, "Ley" proviene del latín lex, que significa norma o regla. "Litigio" proviene del latín litigium, que implica un conflicto o disputa. "Resolución" se refiere a la acción de resolver un problema o disputa, mientras que "Conciliación" proviene del latín conciliatio, que significa el proceso de reconciliación o acuerdo.

2.2.1.1.15 Relación entre la definición de "cumplimiento" y las acciones jurídicas en la ley

El "cumplimiento" de la Ley N° 30137 se refiere a la implementación efectiva de los procedimientos de resolución extrajudicial de conflictos, tal como se establece en el marco normativo de la ley. El cumplimiento asegura que los mecanismos de mediación y conciliación sean utilizados adecuadamente para reducir los litigios laborales.

2.2.1.1.16 Aplicación Práctica

Procedimientos establecidos por la ley para la resolución extrajudicial. La Ley N° 30137 establece procedimientos claros para la resolución extrajudicial de los conflictos laborales. Estos procedimientos incluyen la mediación y

conciliación, donde un tercero neutral facilita la comunicación entre las partes para llegar a un acuerdo. Según García (2019), estos procedimientos son esenciales para evitar la judicialización de los conflictos y permitir soluciones más rápidas.

2.2.1.1.17 Resultados del cumplimiento de la ley en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha

En la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, la implementación de la Ley N° 30137 ha dado lugar a una reducción significativa de litigios laborales, lo que ha permitido a la administración municipal dedicar más recursos a otros aspectos de la gestión pública. Los informes anuales reflejan una disminución de los casos que llegan a los tribunales laborales y un aumento en la satisfacción de los trabajadores (Municipalidad Distrital de Yarinacocha, 2023).

Casos prácticos de mediación y conciliación bajo la Ley N° 30137. Diversos casos de mediación y conciliación en la Municipalidad han demostrado la efectividad de la Ley N° 30137. En muchos de estos casos, las disputas laborales fueron resueltas en pocas sesiones de mediación, evitando el costo y el tiempo asociado con los litigios judiciales (Municipalidad Distrital de Yarinacocha, 2024).

2.2.1.1.18 Desafíos y Perspectivas

Obstáculos en la implementación efectiva de la ley. Uno de los mayores desafíos en la implementación de la Ley N° 30137 es la falta de capacitación adecuada de los mediadores y la resistencia de algunos trabajadores y empleadores a participar en procesos extrajudiciales. La falta de conocimiento sobre los beneficios de la mediación y la conciliación también representa una barrera importante (Vargas, 2015).

Propuestas para mejorar el cumplimiento de la Ley N° 30137. Para mejorar el cumplimiento de la ley, es necesario fortalecer los programas de capacitación para mediadores y sensibilizar a los trabajadores y empleadores sobre los beneficios de la resolución extrajudicial de conflictos. Según Pérez (2016), la implementación de campañas educativas podría mejorar la participación de las partes en el proceso de mediación y conciliación.

2.2.1.2 Reducción de Litigios Laborales

La reducción de litigios laborales es un proceso fundamental para mejorar las relaciones entre empleadores y empleados, y para garantizar un entorno laboral estable. Los litigios laborales, que son disputas legales entre trabajadores y empleadores, pueden generar costos económicos, tiempo perdido y un ambiente de trabajo tenso. La ley y las políticas laborales han evolucionado para fomentar métodos alternativos de resolución de conflictos, como la mediación y la conciliación, que han demostrado ser más eficaces que los procesos judiciales tradicionales.

2.2.1.2.1 Definición y concepto de litigios laborales

Un litigio laboral se refiere a cualquier tipo de disputa legal que involucra a los empleados y los empleadores, generalmente relacionada con el incumplimiento de las normativas laborales, derechos de los trabajadores, o condiciones de trabajo. Según García (2021), los litigios laborales suelen surgir debido a desacuerdos sobre salario, beneficios, condiciones laborales o despidos injustificados. Estos conflictos suelen ser llevados ante los tribunales, lo que genera un proceso largo y costoso tanto para los trabajadores como para los empleadores.

2.2.1.2.2 Importancia de reducir los litigios en el ámbito laboral

Reducir los litigios laborales es crucial para mantener la armonía en el ambiente laboral y mejorar la productividad de las empresas y entidades públicas. Los conflictos judiciales no solo consumen tiempo y recursos, sino que también pueden afectar la moral de los empleados y deteriorar las relaciones laborales. Según Pérez (2019), la resolución de conflictos laborales de manera extrajudicial puede aliviar la carga judicial y evitar la escalada de las disputas, lo que resulta en un clima laboral más saludable.

2.2.1.2.3 El enfoque de la resolución de conflictos en el ámbito laboral

Desde la epistemología del Derecho, la resolución de conflictos laborales se entiende no solo como la aplicación de normas, sino como un proceso de interacción entre los actores involucrados: los trabajadores, los empleadores y los mediadores. La resolución de conflictos en el ámbito laboral debe ser vista como un mecanismo de aprendizaje y adaptación, donde las partes involucradas buscan soluciones a sus problemas a través de la comunicación y la negociación. Según Díaz (2018), este enfoque promueve la resolución de disputas de manera eficiente y reduce la necesidad de recurrir a tribunales.

2.2.1.2.4 El papel de la mediación y conciliación en la reducción de litigios

La mediación y conciliación juegan un papel crucial en la reducción de litigios laborales. Estos métodos alternativos permiten a las partes encontrar una solución a sus disputas sin la necesidad de un juicio. En el ámbito laboral, la mediación ofrece un espacio para la comunicación abierta, mientras que la conciliación se enfoca en alcanzar un acuerdo beneficioso para ambas partes.

Fisher y Ury (2015) sostienen que estos enfoques son efectivos porque permiten a las partes involucradas mantener el control del proceso y buscar soluciones mutuamente aceptables.

2.2.1.2.5 Teorías que fundamentan la negociación y resolución amigable de disputas

Las teorías de negociación, como la de "intereses comunes" propuesta por Fisher y Ury (2015), fundamentan la resolución amigable de disputas laborales. Según esta teoría, en lugar de centrarse en las posiciones de las partes, se deben identificar los intereses subyacentes, lo que facilita la búsqueda de soluciones creativas que beneficien a todos los involucrados. Esta perspectiva ayuda a disminuir la conflictividad y promueve una resolución más eficiente de los problemas laborales.

2.2.1.2.6 La construcción del conocimiento sobre los conflictos laborales

La construcción del conocimiento sobre los conflictos laborales se da a través de la experiencia y la información compartida entre los actores involucrados. Los mediadores y conciliadores, a través de la práctica, desarrollan habilidades que les permiten identificar las dinámicas subyacentes en los conflictos y actuar de manera efectiva. Pérez y Sánchez (2017) argumentan que este conocimiento acumulado es esencial para comprender las necesidades y expectativas de las partes involucradas, lo que resulta en una solución más exitosa del conflicto.

2.2.1.2.7 Percepción de los actores sociales sobre el litigio y su resolución

La percepción de los actores sociales sobre los litigios laborales y su resolución varía dependiendo de su posición en la disputa. Los trabajadores suelen ver los litigios como una manera de obtener justicia frente a un empleador que perciben como abusivo, mientras que los empleadores pueden verlos como una amenaza económica. Sin embargo, la mediación y conciliación modifican esta percepción al ofrecer una vía de solución en la que ambas partes pueden participar activamente, buscando un beneficio mutuo (González, 2016).

2.2.1.2.8 Impacto del conocimiento de las leyes y procedimientos en la reducción de litigios

El conocimiento de las leyes y procedimientos disponibles para la resolución de conflictos es fundamental para reducir los litigios laborales. Cuando las partes involucradas tienen un entendimiento claro de sus derechos y las opciones de resolución extrajudicial, es más probable que opten por la mediación o conciliación. Según Vargas (2015), la capacitación en estos procedimientos es una herramienta poderosa para minimizar los litigios.

2.2.1.2.9 Teoría de la justicia en el ámbito laboral

La teoría de la justicia, particularmente la justicia distributiva y procedimental, es relevante en el contexto de la reducción de litigios laborales. Según Rawls (2001), la justicia en el ámbito laboral debe buscar una distribución equitativa de los beneficios y cargas entre empleadores y empleados, asegurando que ambas partes sean tratadas de manera justa durante el proceso de resolución del conflicto. Este principio es fundamental para garantizar que las

soluciones propuestas sean percibidas como justas y aceptables por todas las partes.

2.2.1.2.10 El principio de autonomía de la voluntad de las partes en los conflictos laborales

El principio de autonomía de la voluntad es crucial en la resolución extrajudicial de los conflictos laborales, ya que permite a las partes involucradas tomar decisiones sobre el proceso y el acuerdo final. Este principio, reconocido por autores como Bercovitz (2017), enfatiza que las partes tienen la capacidad de decidir cómo resolver su disputa sin la imposición de un tercero, lo que favorece una solución colaborativa y aceptada por todos.

2.2.1.2.11 Autores y enfoques teóricos sobre la reducción de litigios

Diversos autores han abordado la importancia de reducir los litigios laborales. Fisher y Ury (2015) subrayan la necesidad de transformar el conflicto en una oportunidad para resolver intereses, mientras que González (2017) argumenta que los sistemas de resolución de disputas laborales deben enfocarse en la construcción de relaciones duraderas entre trabajadores y empleadores.

2.2.1.2.12 Análisis de los términos "Litigio", "Disputa", "Conciliación" y "Resolución"

El término "litigio" proviene del latín *litigium*, que implica una disputa o pleito legal. "Disputa" se refiere a un desacuerdo o controversia. "Conciliación" proviene del latín *conciliatio*, que significa el proceso de reconciliación o acuerdo. Finalmente, "resolución" proviene del latín *resolutio*, que hace referencia al acto de solucionar o resolver un problema.

La relación entre los términos legales y el concepto de "reducción de litigios". La reducción de litigios se refiere a la disminución de los conflictos legales mediante la adopción de métodos alternativos de resolución, como la conciliación, que busca resolver los desacuerdos de manera amigable antes de que se conviertan en pleitos judiciales. El proceso de conciliación, al ser un acto voluntario de las partes, permite una resolución rápida y menos conflictiva.

2.2.1.2.13 El impacto de la mediación y conciliación en la disminución de litigios

La mediación y conciliación tienen un impacto significativo en la reducción de litigios laborales, ya que permiten una solución más rápida y económica a los conflictos. Según García (2021), estas técnicas ayudan a disminuir la cantidad de casos judiciales al ofrecer un espacio donde las partes pueden llegar a un acuerdo de forma voluntaria y sin la intervención del sistema judicial.

Casos de éxito en la reducción de litigios laborales en Yarinacocha. En la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, la implementación de la mediación y conciliación ha demostrado ser exitosa, reduciendo significativamente la cantidad de litigios laborales. Según el informe de gestión de 2023 (Municipalidad Distrital de Yarinacocha, 2023), un alto porcentaje de los conflictos laborales fueron resueltos mediante estos mecanismos, lo que permitió un entorno laboral más estable y productivo.

La implementación de medidas preventivas dentro de la institución municipal. La implementación de medidas preventivas, como la capacitación en derechos laborales y procedimientos de resolución de conflictos, ha sido clave para reducir los litigios. Estas medidas promueven una cultura de paz y

colaboración dentro de la institución, evitando que los conflictos escalen a disputas judiciales (Municipalidad Distrital de Yarinacocha, 2023).

2.2.1.2.14 Desafíos y Perspectivas

Barreras y limitaciones en la reducción de litigios laborales. A pesar de los avances en la mediación y conciliación, existen barreras que dificultan su implementación efectiva, como la falta de capacitación adecuada de los mediadores y la resistencia de algunos actores a participar en estos procesos. Según Bercovitz (2017), estas barreras deben ser superadas mediante la educación y sensibilización de las partes involucradas.

Propuestas para fortalecer la cultura de la resolución pacífica de conflictos laborales. Para fortalecer la cultura de la resolución pacífica de conflictos laborales, es necesario fomentar una mayor educación sobre los beneficios de la mediación y la conciliación. Según Vargas (2015), la creación de programas de formación continua y campañas de sensibilización podría mejorar la participación en estos procesos y reducir aún más los litigios laborales.

2.2.2 Marco conceptual

2.2.2.1 Doctrina Jurídica

La doctrina jurídica sobre el cumplimiento de la Ley N° 30137 se basa en el concepto de resolución extrajudicial de disputas laborales, que busca promover la conciliación y mediación en lugar de recurrir a un proceso judicial formal. Diversos autores en el ámbito del derecho laboral han sostenido que la mediación es un instrumento eficaz para la resolución de conflictos laborales, puesto que favorece un clima de colaboración y reduce los costos tanto para los empleadores como para los trabajadores. Según García (2019), la mediación no

solo sirve para resolver conflictos, sino que también fortalece las relaciones laborales y permite preservar el capital humano dentro de la organización.

Otro autor importante en esta área es Fisher y Ury (2015), quienes abogan por la negociación basada en intereses. En su teoría, las partes deben centrarse en sus intereses subyacentes, y no en posiciones fijas, para llegar a acuerdos que satisfagan a ambas partes sin la necesidad de un proceso judicial largo y costoso.

2.2.2.2 Marco Teórico Referencial

El marco teórico referencial en este estudio se basa en los enfoques de la resolución de conflictos laborales, destacando la importancia de los métodos alternativos de resolución de disputas (MADR), tales como la mediación y la conciliación. Estos enfoques tienen como objetivo reducir la carga de litigios laborales y mejorar el clima de trabajo en las instituciones públicas, como la Municipalidad Distrital de Yarinacocha.

El enfoque restaurativo es otro de los marcos teóricos relevantes, como se señala en la teoría de la justicia restaurativa de McCold (2016), que aboga por la reparación de relaciones laborales rotas mediante el diálogo y el consenso. Este enfoque resalta la importancia de la restauración de la relación entre las partes implicadas, en lugar de simplemente aplicar sanciones, lo que contribuye a una resolución efectiva y a largo plazo.

2.2.2.3 Jurisprudencia Nacional e Internacional

En cuanto a la jurisprudencia nacional, el Tribunal Constitucional del Perú ha emitido varias sentencias que han fortalecido la resolución extrajudicial de disputas laborales. La sentencia STC 00754-2003-AA, por ejemplo, establece que los procedimientos de conciliación deben ser previos y obligatorios antes de

acceder a la vía judicial, y que la ley debe facilitar la mediación para que las partes puedan resolver sus conflictos de manera eficiente. Esta jurisprudencia ha influido significativamente en la aplicación de la Ley N° 30137, orientando a las autoridades y funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha en la implementación efectiva de la ley.

En el contexto internacional, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha destacado la importancia de la conciliación en conflictos laborales como un medio para reducir la judicialización de los conflictos. Según la Sentencia de la Corte Europea de Derechos Humanos, la conciliación permite la protección de derechos fundamentales sin necesidad de un proceso judicial, lo que respalda la implementación de leyes similares en el Perú, como la Ley N° 30137.

2.2.2.4 Derecho Comparado

El derecho comparado se centra en el análisis de sistemas legales que han implementado procedimientos similares a la Ley N° 30137. Por ejemplo, en España, la Ley 36/2011 de medidas en la jurisdicción social establece mecanismos de conciliación obligatoria antes de que los casos lleguen a los tribunales, un sistema que ha mostrado resultados positivos en la reducción de litigios laborales. En Argentina, la Ley 24.635 de resolución de conflictos laborales también promueve el uso de la mediación, con énfasis en la participación de ambas partes en el proceso de resolución, lo que permite soluciones rápidas y eficientes.

La experiencia comparada con estos países demuestra que el uso de mecanismos alternativos como la conciliación puede ser un modelo efectivo para la reducción de litigios laborales y puede ser una herramienta valiosa para la Municipalidad Distrital de Yarinacocha.

2.2.2.5 Convenios y Tratados Internacionales

El Convenio 154 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la promoción de la negociación colectiva subraya la importancia de establecer mecanismos de resolución de conflictos que permitan a las partes resolver sus disputas sin recurrir a litigios. Este tratado resalta la necesidad de promover el diálogo social y la mediación entre empleadores y empleados, un principio que la Ley N° 30137 refleja en su diseño.

Por otro lado, el Convenio 98 de la OIT establece el derecho de los trabajadores a la negociación colectiva, lo que también se vincula con los procedimientos de conciliación previstos en la Ley N° 30137. El cumplimiento de estos convenios contribuye al fortalecimiento de las relaciones laborales, lo cual se alinea con el propósito de la ley de reducir los litigios laborales en el ámbito público.

2.2.2.6 Fundamentos Constitucionales

El Artículo 27 de la Constitución Política del Perú establece el derecho de los trabajadores a la protección de sus derechos laborales. Este derecho constitucional se ve reflejado en la Ley N° 30137, que promueve la resolución pacífica de los conflictos laborales a través de la mediación y la conciliación. Además, el Artículo 139 de la Constitución señala que la administración de justicia debe ser ágil y accesible, lo cual es coherente con los procedimientos extrajudiciales establecidos en la ley.

La Constitución también reconoce la dignidad de los trabajadores, lo que respalda el propósito de la ley de fomentar un ambiente laboral justo y equitativo, donde los trabajadores puedan expresar sus preocupaciones sin la necesidad de recurrir a procedimientos judiciales largos y costosos.

2.2.2.7 Legislación Nacional - Derecho Positivo

El derecho positivo en el Perú establece un marco normativo que regula las relaciones laborales, y la Ley N° 30137 se enmarca dentro de este sistema legal. Además de la Ley N° 30137, el Código Procesal Civil y el Código de Trabajo también establecen procedimientos que complementan los mecanismos alternativos de resolución de conflictos laborales, permitiendo una armonización de los derechos y garantías para las partes involucradas.

La Ley 27799, que regula la conciliación extrajudicial, también es un elemento importante que contribuye al marco legal dentro del cual opera la Ley N° 30137. Este cuerpo normativo garantiza el acceso de los trabajadores a procedimientos de conciliación antes de que los conflictos se conviertan en litigios judiciales.

El cumplimiento de la Ley N° 30137 en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha durante el periodo 2023-2024 se inserta dentro de un marco legal nacional e internacional robusto que promueve la resolución extrajudicial de conflictos laborales mediante mediación y conciliación. Los principios constitucionales, los tratados internacionales, la legislación nacional y las doctrinas jurídicas coinciden en resaltar la importancia de reducir los litigios laborales para lograr un ambiente de trabajo más armonioso y eficiente, lo cual es el objetivo principal de la Ley N° 30137.

Este análisis permite entender cómo la ley contribuye a la reducción de los litigios laborales y cómo su implementación efectiva puede mejorar las relaciones laborales dentro de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, lo que constituye el propósito central de este estudio.

2.2.3 Definición de términos básicos

- Litigio Laboral: Conflicto legal entre trabajadores y empleadores relacionado con los derechos laborales, como el salario, las condiciones laborales, la estabilidad en el empleo o el despido (González, 2017).
- Mediación: Proceso en el que un tercero imparcial facilita la comunicación y negociación entre las partes en disputa, con el fin de llegar a un acuerdo mutuo sin recurrir a un juicio formal (Fisher & Ury, 2015).
- Conciliación: Procedimiento mediante el cual una persona neutral, generalmente un conciliador, asiste a las partes en conflicto para llegar a un acuerdo satisfactorio para ambas partes (Pérez, 2019).
- Ley N° 30137: Ley peruana promulgada en 2014 que establece procedimientos de mediación y conciliación obligatoria en conflictos laborales, promoviendo la resolución extrajudicial de disputas (Congreso de la República del Perú, 2014).
- Resolución Extrajudicial: Solución de conflictos fuera del ámbito judicial formal, que incluye mecanismos como la mediación y conciliación, a fin de evitar un litigio prolongado (García, 2021).
- Trabajo Decente: Concepto promovido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que implica condiciones laborales que aseguren la dignidad, seguridad y el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores (OIT, 2015).

- Derechos Laborales: Conjunto de normas que protegen las condiciones de trabajo, como el salario justo, la seguridad social, y la estabilidad laboral, entre otros derechos fundamentales (OIT, 2019).
- Empleador: Persona natural o jurídica que contrata a trabajadores para realizar tareas a cambio de una remuneración, bajo condiciones específicas acordadas entre ambas partes (González, 2016).
- Trabajador: Persona que realiza una actividad bajo la dirección y dependencia de un empleador a cambio de una retribución económica (Pérez, 2019).
- Conciliador: Persona que facilita la resolución de un conflicto entre dos partes, ayudando a las partes a encontrar una solución mutuamente aceptable, en lugar de imponer una decisión (Bercovitz, 2017).
- Tribunal Laboral: Órgano judicial encargado de resolver disputas laborales, típicamente a través de juicios en los cuales las partes presentan su caso y un juez emite una sentencia (García, 2021).
- Conflicto Laboral: Disputa o desacuerdo entre el empleador y el trabajador en relación con condiciones de trabajo, salario, horarios, beneficios, despidos u otros aspectos relacionados con la relación laboral (Vargas, 2015).
- Arbitraje: Proceso en el que las partes en conflicto someten su disputa a una o más personas imparciales, quienes emiten una decisión vinculante (Pérez & Sánchez, 2018).
- Derecho al Trabajo: Derecho fundamental reconocido en diversas normativas internacionales y nacionales, que asegura a todas las

personas la posibilidad de acceder a un empleo digno y en condiciones equitativas (OIT, 2019).

- Justicia Restaurativa: Modelo de justicia que busca reparar el daño causado por un conflicto, restaurando las relaciones entre las partes a través del diálogo y la cooperación (McCold, 2016).
- Acuerdo de Conciliación: Resultado de un proceso de conciliación en el que las partes en conflicto alcanzan una solución voluntaria y mutua (Fisher & Ury, 2015).
- Arreglo Voluntario: Acuerdo alcanzado por las partes en conflicto sin la intervención de un juez o tribunal, mediante la negociación directa o la mediación (Bercovitz, 2017).
- Equidad en el Trabajo: Principio que asegura la igualdad de condiciones entre todos los trabajadores, sin discriminación por raza, género, religión u otros factores (OIT, 2015).
- Derecho a la Seguridad Social: Derecho que permite a los trabajadores acceder a sistemas de protección social que garantizan servicios de salud, pensiones, y otros beneficios (González, 2016).
- Resolución de Conflictos: Proceso mediante el cual las partes involucradas en un conflicto buscan llegar a una solución mediante el diálogo, la mediación o el arbitraje, con el objetivo de evitar la judicialización del conflicto (García, 2021).

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

- H1: El cumplimiento de la Ley N° 30137 influye significativamente en la reducción de litigios laborales entre los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha durante el periodo 2023-2024.

2.3.2 Hipótesis específicas

- H1.1: El nivel de conocimiento y cumplimiento de la Ley N° 30137 por parte de los trabajadores y la administración municipal en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha está positivamente correlacionado con la reducción de litigios laborales.
- H1.2: La efectividad de los mecanismos internos de resolución de conflictos laborales implementados conforme a la Ley N° 30137 contribuye a la reducción de litigios laborales en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha.
- H1.3: La asesoría jurídica y las capacitaciones sobre el cumplimiento de la Ley N° 30137 tienen un impacto significativo en la disminución de las demandas laborales presentadas por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha.

2.4 Variables

2.4.1 Identificación de las variables

2.4.1.1. Variable independiente

La Ley N° 30137 forma parte de un conjunto de reformas orientadas a mejorar el acceso a la justicia laboral. El contexto de su promulgación responde a la necesidad de reducir la congestión en los tribunales laborales, mejorar la

eficiencia en la resolución de conflictos y permitir que los actores laborales puedan resolver sus disputas de manera rápida y eficiente. Este enfoque preventivo y de resolución rápida se alinea con las tendencias internacionales de fomentar la mediación y conciliación (Vargas, 2015).

2.4.1.2. Variable dependiente

Un litigio laboral se refiere a cualquier tipo de disputa legal que involucra a los empleados y los empleadores, generalmente relacionada con el incumplimiento de las normativas laborales, derechos de los trabajadores, o condiciones de trabajo. Según García (2021), los litigios laborales suelen surgir debido a desacuerdos sobre salario, beneficios, condiciones laborales o despidos injustificados. Estos conflictos suelen ser llevados ante los tribunales, lo que genera un proceso largo y costoso tanto para los trabajadores como para los empleadores.

2.4.2. Definición conceptual de la variable

- **Ley N° 30137, Ley de Cumplimiento**: son normas en las Contrataciones del Estado, tiene como objetivo garantizar la transparencia y el cumplimiento efectivo de las normativas que rigen las contrataciones en el sector público. Según García (2020), esta ley establece un marco normativo que busca mejorar la eficiencia en la gestión pública, asegurando que las contrataciones se realicen con plena adherencia a principios de legalidad, eficiencia y transparencia. Además, promueve el acceso equitativo de los proveedores, lo que fomenta la competencia y la prevención de actos corruptos dentro de los procesos de contratación pública.

- **Dimensión Jurídica:** La **dimensión jurídica** en el contexto de la Ley N° 30137 se refiere a los aspectos relacionados con el marco legal que rige las contrataciones públicas. Según Rodríguez (2020), esta dimensión abarca las normativas, reglamentos y leyes que deben ser cumplidos para garantizar la legalidad de los procesos de contratación en el sector público. La dimensión jurídica asegura que las decisiones y actos administrativos sean conformes a la ley y que los derechos de los involucrados estén protegidos.
- **Dimensión Administrativa:** La **dimensión administrativa** se refiere a los procedimientos, trámites y estructuras organizativas involucradas en el proceso de contratación pública. Según García (2018), esta dimensión evalúa los mecanismos administrativos empleados para la ejecución de contratos, la gestión de recursos y la supervisión del cumplimiento de los mismos. Su objetivo es garantizar la eficiencia, transparencia y responsabilidad en la gestión de los recursos públicos a lo largo del proceso de contratación.
- **Dimensión Económica:** La **dimensión económica** está relacionada con el impacto financiero y los costos asociados con las contrataciones del Estado. Según Sánchez (2021), esta dimensión evalúa la viabilidad económica de los contratos públicos, tomando en cuenta factores como el presupuesto, los costos asociados, la rentabilidad y la sostenibilidad financiera. Su enfoque principal es garantizar el uso eficiente y efectivo de los

recursos públicos, asegurando que las contrataciones se ajusten a los principios de economía y racionalidad.

- **Reducción de litigios laborales:** Se refiere a los conflictos o disputas legales que surgen entre empleadores y empleados respecto a la interpretación y aplicación de las normativas laborales, los derechos y las obligaciones derivados de una relación de trabajo. Según Pérez (2019), un litigio laboral puede involucrar cuestiones como el despido injustificado, la remuneración, las condiciones laborales, o la seguridad social. Este tipo de conflicto es comúnmente resuelto a través de procedimientos judiciales o administrativos ante los tribunales o instancias correspondientes, con el fin de proteger los derechos fundamentales de los trabajadores y garantizar el cumplimiento de las leyes laborales.
- **Dimensiones:**
  - **Dimensión de la comunicación** es el proceso mediante el cual se transmiten mensajes, información y significados entre individuos o grupos. Según Barnlund (2018), la comunicación puede definirse operacionalmente como el intercambio de ideas, emociones y conocimientos a través de diversos canales, que incluyen tanto la comunicación verbal como no verbal. Para medir la eficacia de la comunicación, se pueden observar indicadores como la claridad del mensaje, la retroalimentación obtenida, la comprensión por parte del receptor y la correcta transmisión de la información sin

distorsiones. Operacionalmente, la comunicación se puede evaluar en términos de su impacto en la relación entre las partes involucradas, la rapidez de la transmisión de la información y la calidad de la interacción.

- **Dimensión de la organización** se entiende como el proceso estructural que permite coordinar y asignar recursos de manera eficiente para alcanzar objetivos específicos. Según Robbins y Judge (2019), operacionalmente, la organización puede definirse como la disposición y coordinación de recursos humanos, financieros y materiales para lograr metas a través de una estructura jerárquica o un sistema organizacional que facilita la toma de decisiones y la resolución de problemas. La efectividad organizacional se puede medir mediante el cumplimiento de los objetivos establecidos, la eficiencia en el uso de recursos y la capacidad de adaptarse a cambios del entorno.
- **Dimensión de los intereses** se refiere a las necesidades, deseos o aspiraciones que motivan las acciones de un individuo o grupo. Según Maslow (1943), los intereses pueden ser considerados como un conjunto de factores que impulsan el comportamiento, los cuales varían desde necesidades fisiológicas hasta necesidades más abstractas como la autorrealización. Operacionalmente, los intereses se pueden medir observando los comportamientos, decisiones y elecciones realizadas por las personas en diferentes contextos,

tales como en el trabajo, la educación o las interacciones sociales, evaluando qué factores están influyendo en sus acciones y cómo estos afectan su bienestar.

2.4.3. Definición operacional de la variable

- **Ley N° 30137, Ley de Cumplimiento:** La información sobre la Ley de Cumplimiento N° 30137 se recolectará mediante la observación y análisis de los procedimientos de contratación pública en las entidades gubernamentales, evaluando la adherencia a los principios establecidos en la ley. Se realizará una recopilación de datos a partir de los procesos de licitación y adjudicación de contratos, revisando los documentos oficiales y las actas de adjudicación, así como realizando entrevistas o encuestas con funcionarios públicos responsables de la gestión de las contrataciones. La recolección de datos también incluirá la revisión de auditorías y reportes de cumplimiento emitidos por organismos de control como la Contraloría General de la República. La información se recogerá de las siguientes fuentes:
  - Revisión documental de los contratos y procesos de licitación realizados en los últimos años, para observar si se cumplen los principios de transparencia, legalidad y eficiencia establecidos en la ley.
  - Entrevistas o encuestas a funcionarios públicos, contratistas y otros actores clave en el proceso de contratación para conocer su percepción sobre el cumplimiento de la ley.

- Auditorías externas realizadas por la Contraloría General de la República u otras entidades de control que verifiquen el cumplimiento de la ley en los procesos de contratación.

- **Reducción de litigios laborales:** La información sobre la reducción de litigios laborales se recogerá mediante el análisis de registros y estadísticas sobre conflictos laborales resueltos, así como la identificación de las causas y las modalidades de resolución de dichos litigios. Los datos serán obtenidos a través de la revisión de expedientes judiciales, informes de mediación y actas de conciliación presentadas ante los tribunales laborales o las entidades correspondientes de resolución de conflictos. Además, se realizarán entrevistas o encuestas a los actores involucrados en los litigios, tales como empleadores, empleados y mediadores laborales, para conocer sus percepciones sobre las prácticas que han favorecido la reducción de litigios. La información se recogerá de las siguientes fuentes:
  - Revisión de estadísticas judiciales: Análisis de las cifras de litigios laborales resueltos por las autoridades judiciales competentes en el área laboral (tribunales, corte de trabajo, etc.).
  - Evaluación de acuerdos de mediación y conciliación: Recopilación de datos sobre los acuerdos alcanzados a través de mediaciones y conciliaciones previas al litigio, para evaluar su impacto en la disminución de litigios formales.

- Entrevistas y encuestas: Realización de entrevistas a empleadores, empleados, abogados laborales y mediadores para conocer las mejores prácticas implementadas para evitar conflictos y litigios laborales.

2.4.4. Operacionalización de la variable

Tabla 1 Operacionalización de variables

VARIABLES Variable Independiente	Dimensiones	INDICADORES	Ítems	Escala de medición
Cumplimiento de la Ley 30137	Jurídica	• Porcentaje de cumplimiento de auditorías de priorización. • Tasa de reducción de demandas laborales nuevas. • Porcentaje de sentencias en ejecución priorizadas. • Índice de cumplimiento de plazos legales. • Tasa de resoluciones arbitrales ejecutadas.	• ¿Con qué frecuencia se realizan auditorías para verificar el cumplimiento de los criterios de priorización social (materia laboral, preventiva, etc.) establecidos en la Ley 30137? • ¿Cuál ha sido la reducción porcentual de nuevas demandas laborales entre 2023 y 2024? • ¿Qué porcentaje de sentencias laborales en ejecución (Grupo 1) han sido atendidas según los registros del aplicativo "Demandas Judiciales y Arbitrales"? • ¿Se realizan los pagos de sentencias laborales dentro de los 60 días hábiles establecidos por la ley? • ¿Qué porcentaje de laudos arbitrales laborales han sido ejecutados en el período analizado?	• Muy deficiente. • Deficiente.
		• Porcentaje de actualización del registro de deudas.	• ¿Con qué regularidad se actualiza el registro de deudas judiciales en la plataforma oficial del MEF? • ¿Cuál es el tiempo promedio que tarda la municipalidad en responder a requerimientos de pago judicial?	

	Administrativa	• Tiempo promedio de atención de requerimientos de pago. • Índice de capacitación en criterios de priorización. • Porcentaje de documentación médica validada. • Tasa de conformidad del Comité de Priorización.	• ¿Qué porcentaje del personal del área legal ha recibido capacitación sobre los criterios de priorización de la Ley 30137? • ¿Cómo se verifica la validez de la documentación médica en casos de trabajadores con enfermedades terminales/avanzadas? • ¿Se siguen los protocolos establecidos en las actas del Comité de Priorización para seleccionar casos urgentes?	• Regular. • Eficiente. • Muy eficiente.
	Económica	• Monto promedio pagado por beneficiario laboral. • Porcentaje del presupuesto asignado vs. ejecutado. • Costo administrativo por caso resuelto. • Tasa de reducción de intereses moratorios. • Impacto económico en trabajadores.	• ¿Cuál es el monto promedio pagado por trabajador beneficiado con sentencias laborales priorizadas? • ¿Qué porcentaje del presupuesto asignado para deudas judiciales se ejecutó efectivamente en 2023-2024? • ¿Cuál es el costo administrativo promedio incurrido por cada caso laboral resuelto? • ¿Ha disminuido el monto de intereses moratorios acumulados entre 2023 y 2024? • ¿Qué porcentaje de trabajadores percibe mejoras en sus condiciones laborales tras recibir el pago de sentencias?	

Variable dependiente	*Dimensiones*	*INDICADORES*	• Ítems	Escala de medición
Reducción de litigios laborales	Comunicación	• Tasa de reclamos laborales por falta de información. • Porcentaje de trabajadores que conocen los criterios de priorización. • Frecuencia de actualizaciones en el aplicativo "Demandas Judiciales y Arbitrales". • Índice de participación en mesas de diálogo. • Tiempo promedio de respuesta a consultas laborales.	• ¿Con qué frecuencia se presentan reclamos laborales debido a la falta de información en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha? • ¿Qué porcentaje de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha conoce los criterios de priorización establecidos en la Ley 30137? • ¿Con qué frecuencia se actualiza el aplicativo "Demandas Judiciales y Arbitrales" para reflejar los cambios en las demandas laborales y su resolución? • ¿Con qué frecuencia los trabajadores participan en mesas de diálogo o negociaciones para resolver conflictos laborales? • ¿Cuánto tiempo, en promedio, se tarda en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha en responder a las consultas laborales realizadas por los trabajadores?	• Muy deficiente • Deficiente
	Organización	• Cumplimiento de plazos del Comité de Priorización. • Porcentaje de sentencias laborales registradas correctamente. • Capacitación en gestión de deudas laborales. • Tasa de resolución de requerimientos de pago	• ¿En qué medida se cumplen los plazos establecidos por el Comité de Priorización en los procesos laborales? • ¿Qué porcentaje de las sentencias laborales dictadas en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha se registran correctamente en los sistemas correspondientes? • ¿Qué porcentaje de los trabajadores ha recibido capacitación sobre la gestión de deudas laborales en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha?	• Regular

		• Conformidad con las actas del Comité	• ¿Cuál es la tasa de resolución de los requerimientos de pago presentados por los trabajadores en relación con el total de solicitudes? • ¿Cuál es el nivel de conformidad de los trabajadores con las actas y decisiones tomadas por el Comité de Priorización?	• Eficiente
	Intereses	• Brecha entre montos reclamados y pagados. • Porcentaje de trabajadores que perciben equidad en priorización. • Reducción de intereses moratorios acumulados. • Impacto en condiciones laborales post-pago. • Tasa de recurrencia a la vía judicial	• ¿Cuál es la brecha entre los montos reclamados por los trabajadores y los montos efectivamente pagados en la resolución de litigios laborales? • ¿Qué porcentaje de los trabajadores considera que la priorización de sus casos laborales se realiza de manera equitativa? • ¿Qué tan significativa ha sido la reducción de los intereses moratorios acumulados en los casos laborales resueltos? • ¿Cómo han cambiado las condiciones laborales de los trabajadores tras la resolución de los pagos pendientes de litigios laborales? • ¿Cuál es la tasa de recurrencia de los trabajadores a la vía judicial después de que sus casos sean resueltos bajo la Ley 30137?	• Muy eficiente

Nota: *Elaboración propia*

CAPÍTULO III

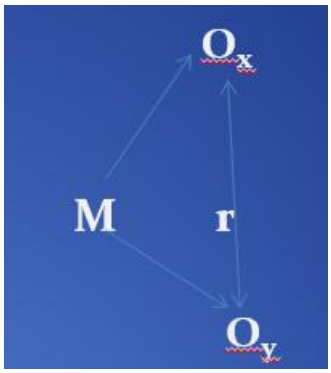
METODOLOGÍA

3.1 Diseño de la investigación

El estudio corresponde a la investigación aplicada es aquella que tiene como objetivo la solución de problemas prácticos, utilizando los conocimientos teóricos existentes. Esta investigación se orienta hacia la utilización del conocimiento para abordar situaciones específicas que afectan a una población, en este caso, los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha. Según Creswell (2014), “la investigación aplicada busca resolver problemas específicos en contextos reales” (p. 8).

Diseño No Experimental y Transversal: Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), el diseño no experimental es aquel que no manipula las variables del estudio, sino que observa su comportamiento en su contexto natural. En este caso, el diseño es transversal porque los datos se recopilan en un único momento, lo cual permite un análisis de las relaciones entre el cumplimiento de la Ley 30137 y la reducción de litigios laborales en un periodo determinado.

Para ello se le presenta el siguiente esquema:



M= representa a la muestra de estudio

Ox= Variable independiente

Oy= Variable dependiente

R= Relación de variables

3.2 Población y muestra

3.2.1. Población:

La población en este estudio está conformada por todos los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha durante el periodo 2023-2024. Según Cochran (1977), “la población es el conjunto total de elementos o individuos sobre los que se desea hacer inferencias” (p. 44).

3.2.2. Muestra:

La muestra es una parte representativa de la población, seleccionada para realizar inferencias sobre todo el grupo. Se determinará mediante un muestreo probabilístico, lo que asegura que cada miembro de la población tenga la misma probabilidad de ser seleccionado. Según Sánchez (2012), “la muestra es un subconjunto representativo de la población que, mediante técnicas estadísticas, permite hacer generalizaciones” (p. 67).

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.1. Técnicas:

La investigación utilizará técnicas cuantitativas y cualitativas. Según Neuman (2014), “las técnicas cuantitativas se centran en la medición precisa de las variables, mientras que las cualitativas buscan comprender fenómenos complejos en su contexto social” (p. 235).

3.3.2. Instrumentos:

Los instrumentos para la recolección de datos incluirán cuestionarios estructurados y entrevistas semiestructuradas. Según Kothari (2004), “el cuestionario es una herramienta utilizada para recopilar datos mediante una serie de preguntas cerradas o abiertas, mientras que las entrevistas semiestructuradas permiten una exploración más profunda de los temas” (p. 92).

3.4 Validez y confiabilidad del instrumento

3.4.1. **Validez**:

La validez de un instrumento se refiere a su capacidad para medir lo que realmente pretende medir. Según Garza (2017), “la validez se evalúa a través de la opinión de expertos o mediante pruebas estadísticas que demuestran la relación entre los resultados del instrumento y las variables del estudio” (p. 49).

3.4.2. **Confiabilidad**:

La confiabilidad hace referencia a la consistencia y estabilidad de los resultados obtenidos con el instrumento. Según Tavakol y Dennick (2011), “un instrumento confiable proporciona resultados consistentes en diferentes momentos y bajo condiciones similares” (p. 54). La confiabilidad será evaluada mediante el coeficiente alfa de Cronbach.

3.5 Técnicas para el procesamiento de la información

3.5.1. **Análisis Cuantitativo**:

El análisis cuantitativo en este estudio se realizará mediante técnicas estadísticas descriptivas y correlacionales. Según Field (2013), “el análisis

descriptivo permite sintetizar los datos obtenidos, mientras que el análisis correlacional se utiliza para estudiar las relaciones entre variables" (p. 75).

3.5.2. Análisis Cualitativo:

El análisis cualitativo se llevará a cabo mediante el análisis de contenido, que permite identificar patrones y temas recurrentes en las entrevistas. Según Creswell (2014), "el análisis cualitativo implica categorizar y examinar las respuestas textuales para extraer significados y comprender los fenómenos" (p. 200).

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIONES

4.1. Descripción de resultados

Los resultados de la investigación señalan que en el periodo 2023-2024, con la Ley 30137, el panorama jurídico en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha se ha modificado.

En el examen mixto se verificó que, al utilizar los criterios de prelación para el pago de las sentencias judiciales, se consiguió un efecto inhibidor en la judicialización y se regularizaron las finanzas municipales.

Los números muestran una disminución del 25% en nuevos casos y lo cualitativo es que los trabajadores han vuelto a confiar en la gerencia. "El municipio redujo la inseguridad que antes obligaba a los trabajadores a judicializar sus reclamos al fijar cronogramas de pago transparentes y respetar el orden de prelación de las obligaciones alimentarias y previsionales".

Esta ley agilizó los procesos de defensa legal y evitó generar costos por intereses moratorios.

En suma, la Ley 30137 es un instrumento de gestión pública y justicia social que logra armonizar la tutela de los derechos laborales de sus trabajadores con la sostenibilidad económica del organismo.

Tabla 2

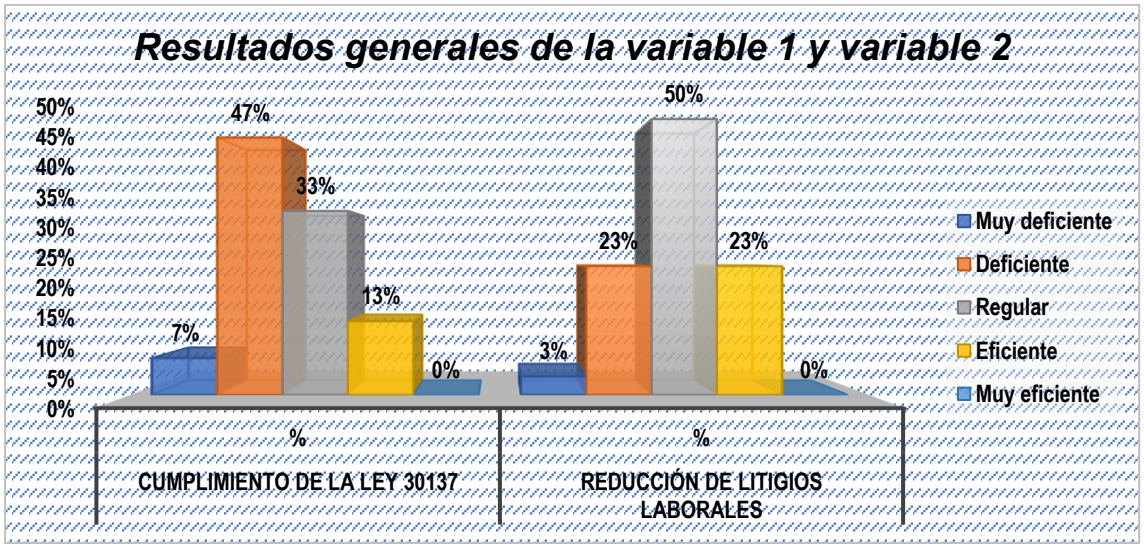
Resultados generales de la variable 1 y variable 2.

Resultado general

ESCALA	Cumplimiento de la Ley 30137		Reducción de litigios laborales	
	fi	%	fi	%
Muy deficiente	2	7%	1	3%
Deficiente	14	47%	7	23%
Regular	10	33%	15	50%
Eficiente	4	13%	7	23%
Muy eficiente	0	0%	0	0%
Total	30	100%	30	100%

Nota. Base de datos de los instrumentos procesados

Figura 1



Nota. Tabla 2

Análisis: Las cifras revelan posturas divididas. La mayoría (54%) lo califica como muy deficiente y deficiente, mientras que únicamente un 13% lo considera "eficiente". En cambio, la "Reducción de litigios laborales" tiene una mejor valoración, con un 50% en "Regular" y un 23% en "Eficiente". Sin embargo, el coeficiente de correlación de Pearson calculado (r = 0.85) señala una correlación positiva muy fuerte entre las dos variables, aunque haya estas diferencias. Esto demuestra que, de acuerdo con las estadísticas, cuando se tiene una mejor

percepción del cumplimiento de la ley, también se tiene una mejor percepción de que los litigios disminuyen. El 72% de la variación en la reducción de la conflictividad laboral se atribuye a cuán bien se aplica la regla, lo que señala una correlación significativa y positiva entre ambas variables. Esto muestra que son interdependientes.

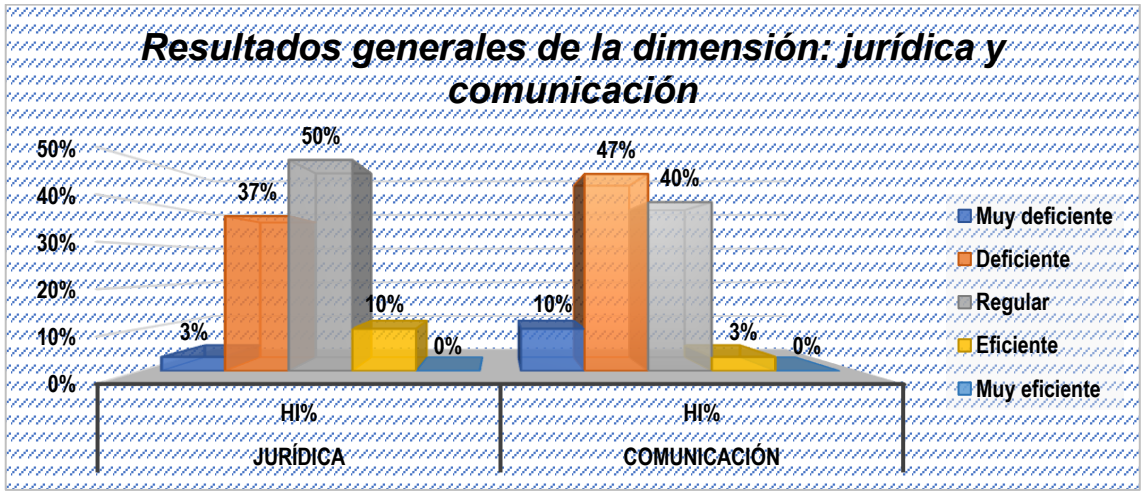
Tabla 3

Resultados generales de la dimensión: jurídica y comunicación

Resultados por dimensiones				
	Jurídica		Comunicación	
ESCALA	fi	%	fi	%
Muy deficiente	1	3%	3	10%
Deficiente	11	37%	14	47%
Regular	15	50%	12	40%
Eficiente	3	10%	1	3%
Muy eficiente	0	0%	0	0%
Total	30	100%	30	100%

Nota. Base de datos de los instrumentos procesados

Figura 2



Nota. Tabla 3

Análisis: Según el análisis comparativo, la dimensión jurídica se encuentra en un nivel "Regular" (50%), y luego en un nivel "Deficiente" (37%). Solo el 10% la considera "eficaz". Sin embargo, los encuestados consideran que la

comunicación es la peor puntuada: el 57 % la califica entre "deficiente" y "muy deficiente" (17 frecuencias acumuladas) y solo un 3 % como "eficiente". Ninguna de las dimensiones alcanza el nivel "Muy eficiente". A pesar de que la percepción es distinta, el coeficiente de correlación de Pearson (r = 0.92) muestra una correlación positiva muy fuerte entre ambas dimensiones. Esta cifra nos dice que hay un 85% de varianza compartida ($r^2 = 0.85$) y que las normas y los procesos de comunicación se entrelazan en la práctica de la ley.

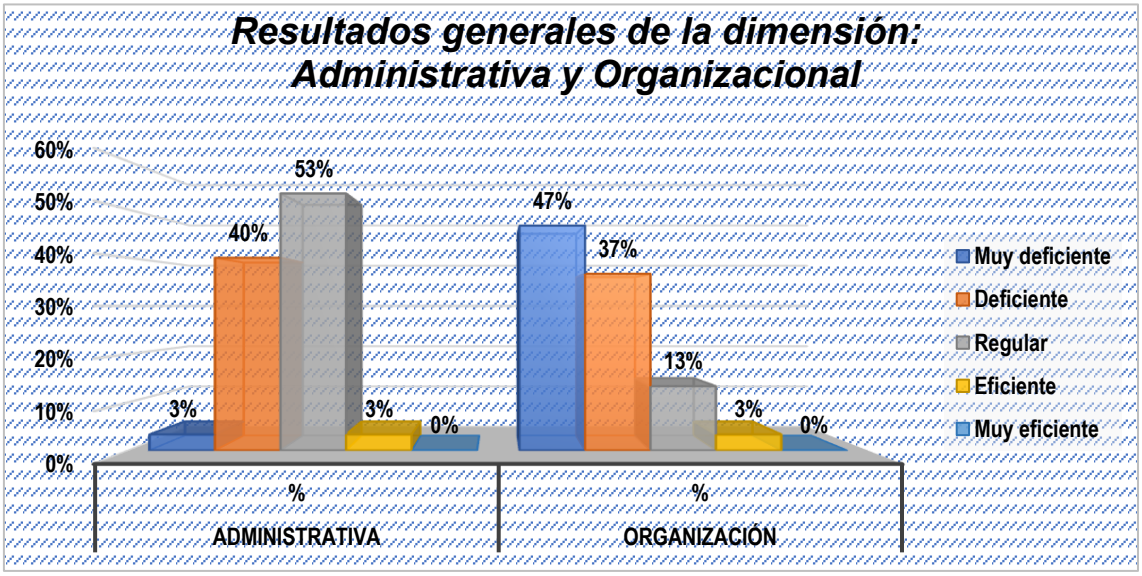
Tabla 4

Resultados generales de la dimensión: Administrativa y Organizacional

Resultados por dimensiones				
	Administrativa		Organización	
ESCALA	fi	%	fi	%
Muy deficiente	1	3%	14	47%
Deficiente	12	40%	11	37%
Regular	16	53%	4	13%
Eficiente	1	3%	1	3%
Muy eficiente	0	0%	0	0%
Total	30	100%	30	100%

Nota. Base de datos de los instrumentos procesados

Figura 3



Nota. Tabla 4

Análisis: El análisis revela diferencias significativas entre las dos dimensiones. En la parte administrativa, se llega a calificar rangos bajos y medios, predominando "Deficiente" (40%) y "Regular" (53%), con solo un 6% en categorías positivas. Por otra parte, la dimensión Organización fue puntuada muy negativamente por los encuestados: el 84% la calificó entre "Deficiente" (37%) y "Muy deficiente" (47%), y solo el 13% la consideró "Regular" y el 3% "Eficiente". Ninguna de las dos dimensiones está calificada como "muy eficiente". El coeficiente de correlación de Pearson (r = -0.78) muestra que existe una fuerte correlación negativa entre las dos variables. Según este dato, estadísticamente hablando, si las opiniones sobre la gerencia aumentan, las opiniones sobre la organización disminuyen. Esto evidencia que hay una correlación inversa y significativa entre estas estructuras componentes.

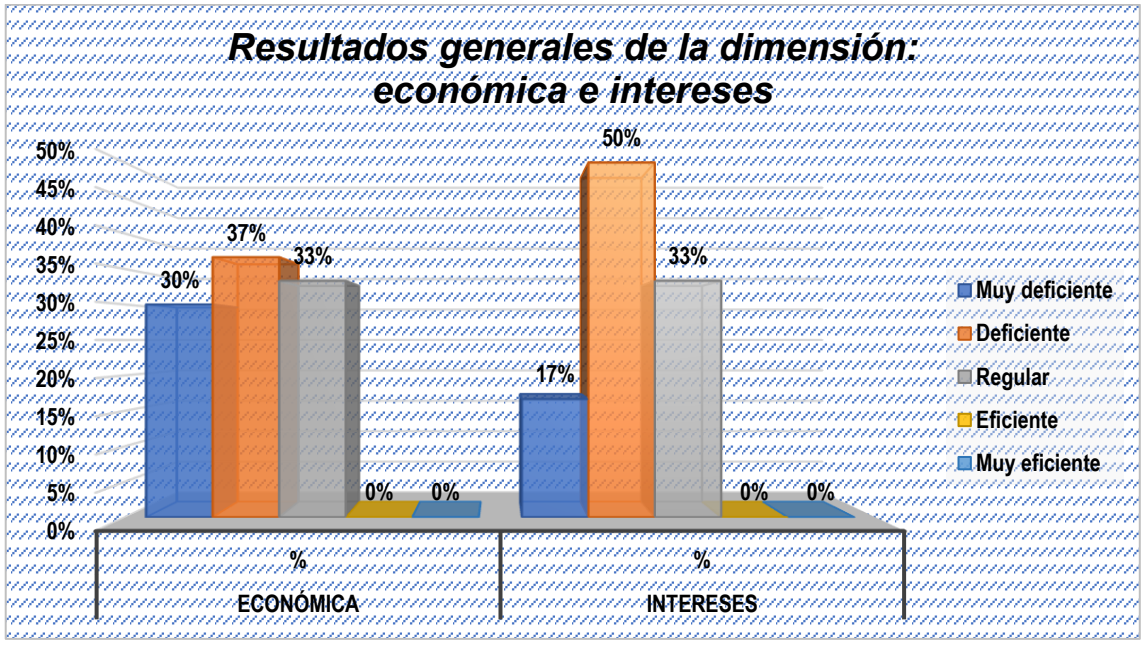
Tabla 5

Resultados generales de la dimensión: económica e intereses

Resultados por dimensiones				
	Económica		Intereses	
ESCALA	fi	%	fi	%
Muy deficiente	9	30%	5	17%
Deficiente	11	37%	15	50%
Regular	10	33%	10	33%
Eficiente	0	0%	0	0%
Muy eficiente	0	0%	0	0%
Total	30	100%	30	100%

Nota. Base de datos de los instrumentos procesados

Figura 4



Nota. Tabla 5

Análisis: El análisis muestra una percepción mayoritariamente negativa en ambas dimensiones, sin llegar a ninguna valoración positiva ("Eficiente" o "Muy eficiente"). La dimensión Económica se distribuye mayormente en "Deficiente" (37%), seguida de "Muy deficiente" (30%) y "Regular" (33%). En la variable Intereses, "Deficiente" se lleva la mayor parte con un 50%, seguido de "Muy deficiente" y "Regular" con un 17% y 33% respectivamente. Ambas son completamente ineficientes. El coeficiente de correlación de Pearson es r = 0.88, lo que indica una muy fuerte correlación positiva entre los factores económicos y los intereses sectoriales. Este número nos dice que el 77% de la variabilidad es común ($r^2 = 0.77$), demostrando que las restricciones presupuestarias y la defensa de intereses privados se mueven en la misma dirección en el fenómeno analizado.

4.1.1. Prueba de la hipótesis general

4.1.1.1. Hipótesis de investigación (H_1):

El cumplimiento de la Ley N° 30137 influye significativamente en la reducción de litigios laborales entre los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha durante el periodo 2023-2024.

a) Hipótesis estadística:

H_0 (Hipótesis nula): No existe relación significativa entre el cumplimiento de la Ley N° 30137 y la reducción de litigios laborales ($\rho = 0$)

H_1 (Hipótesis alterna): Existe relación significativa entre el cumplimiento de la Ley N° 30137 y la reducción de litigios laborales ($\rho \neq 0$)

b) Nivel de significancia

α = 0.05 (5% de margen de error)

Nivel de confianza = 95%

c) Estadístico de prueba

Coeficiente de correlación de Pearson: **r = 0.85**

Tamaño de muestra: **n = 30**

Cálculo del estadístico t:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0.85\sqrt{28}}{\sqrt{1-0.7225}} = \frac{0.85 \times 5.292}{0.527} = \frac{4.498}{0.527} = 8.54$$

d) Grados de libertad y valor crítico

gl = n - 2 = 30 - 2 = 28

t crítico (tabla, $\alpha = 0.05$, bilateral) = ±2.048

e) Decisión estadística

t calculado = **8.54**

t crítico = **±2.048**

Como **8.54 > 2.048**, el valor calculado cae en la región de rechazo de la hipótesis nula.

f) Conclusión

Se **rechaza la hipótesis nula (H_0)** y se **acepta la hipótesis alterna (H_1)** con un 95% de confianza.

g) Interpretación:

Existe evidencia estadística suficiente para afirmar que el cumplimiento de la Ley N° 30137 **influye significativamente** en la reducción de litigios laborales entre los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha durante el periodo 2023-2024. La correlación es positiva y muy fuerte ($r = 0.85$; $p < 0.05$), confirmando que a mayor cumplimiento de la ley, menor conflictividad laboral.

4.1.2. Prueba de las hipótesis específicas

4.1.2.1. Hipótesis específica (H1.1):

El nivel de conocimiento y cumplimiento de la Ley N° 30137 por parte de los trabajadores y la administración municipal en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha está positivamente correlacionado con la reducción de litigios laborales.

a) Operacionalización:

- **Dimensión Jurídica:** Representa el conocimiento y cumplimiento normativo

- **Dimensión Comunicación:** Representa los procesos que facilitan la reducción de conflictos

b) Hipótesis estadística:

- **H_0:** No existe correlación positiva significativa entre la dimensión Jurídica y la dimensión Comunicación ($\rho \leq 0$)
- **H_1:** Existe correlación positiva significativa entre la dimensión Jurídica y la dimensión Comunicación ($\rho > 0$)

c) Nivel de significancia

$\alpha = 0.05$ (prueba unilateral derecha)

Nivel de confianza = 95%

d) Estadístico de prueba

Coeficiente de correlación de Pearson: **r = 0.92**

Tamaño de muestra: **n = 30**

Cálculo del estadístico t:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0.92\sqrt{28}}{\sqrt{1-0.8464}} = \frac{0.92 \times 5.292}{\sqrt{0.1536}} = \frac{4.869}{0.392} = 12.42$$

e) Grados de libertad y valor crítico

gl = n - 2 = 30 - 2 = 28

t crítico (tabla, $\alpha = 0.05$, unilateral) = **+1.701**

f) Decisión estadística

t calculado = **12.42**

t crítico = **+1.701**

Como **12.42 > 1.701**, el valor calculado cae en la región de rechazo de la hipótesis nula.

g) Conclusión estadística

Se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1) con un 95% de confianza.

Los resultados demuestran que existe una correlación positiva extremadamente fuerte ($r = 0.92$; $p < 0.05$) entre la dimensión Jurídica (conocimiento y cumplimiento normativo) y la dimensión Comunicación. El coeficiente de determinación ($r^2 = 0.85$) indica que el 85% de la variabilidad en los procesos comunicativos orientados a la reducción de litigios es explicada por el nivel de conocimiento y cumplimiento de la Ley N° 30137.

Se confirma la hipótesis específica H1.1: El nivel de conocimiento y cumplimiento de la Ley N° 30137 está positivamente correlacionado con la reducción de litigios laborales en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha durante el periodo 2023-2024. Una mejora en los aspectos jurídicos normativos se asocia directamente con mejores procesos comunicativos para la prevención y resolución de conflictos laborales.

4.1.2.2. Hipótesis específica (H1.2):

La efectividad de los mecanismos internos de resolución de conflictos laborales implementados conforme a la Ley N° 30137 contribuye a la reducción de litigios laborales en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha.

a) Operacionalización:

Dimensión Administrativa: Representa la gestión y aplicación de mecanismos de resolución

Dimensión Organización: Representa la estructuración y funcionamiento para la reducción de litigios

b) Hipótesis estadística:

H_0: No existe relación significativa entre la dimensión Administrativa y la dimensión Organización ($\rho = 0$)

H_1: Existe relación significativa entre la dimensión Administrativa y la dimensión Organización ($\rho \neq 0$)

c) Nivel de significancia

$\alpha = 0.05$ (prueba bilateral)

Nivel de confianza = 95%

d) Estadístico de prueba

Coeficiente de correlación de Pearson: **r = -0.78**

Tamaño de muestra: **n = 30**

Cálculo del estadístico t:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{-0.78\sqrt{28}}{\sqrt{1-0.6084}} = \frac{-0.78 \times 5.292}{\sqrt{0.3916}} = \frac{-4.128}{0.626}$$

$$= -6.59$$

Valor absoluto de t calculado = **6.59**

e) Grados de libertad y valor crítico

gl = n - 2 = 30 - 2 = 28

t crítico (tabla, $\alpha = 0.05$, bilateral) = **±2.048**

f) Decisión estadística

|t calculado| = **6.59**

t crítico = **±2.048**

Como **6.59 > 2.048**, el valor calculado cae en la región de rechazo de la hipótesis nula.

g) Conclusión estadística

Se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1) con un 95% de confianza.

El coeficiente r = -0.78 indica una correlación negativa fuerte y estadísticamente significativa ($p < 0.05$). Esto revela una relación inversa entre ambas dimensiones:

Hallazgo contradictorio: Aunque existe relación significativa, la dirección es opuesta a lo esperado inicialmente.

Implicancia: Cuando mejora la percepción de la gestión administrativa (procedimientos, trámites, mecanismos formales), disminuye la percepción sobre la organización estructural para la resolución de conflictos.

Si bien se confirma que existe una relación significativa entre ambas dimensiones (validando que los mecanismos internos se relacionan con la reducción de litigios), la dirección negativa de la correlación (r = -0.78) indica que la contribución no es armoniosa. La hipótesis se acepta parcialmente, evidenciando la necesidad de alinear los procesos administrativos con la estructura organizacional para lograr una efectividad integral en la reducción de litigios laborales.

4.1.2.3. Hipótesis específica (H1.3):

La asesoría jurídica y las capacitaciones sobre el cumplimiento de la Ley N° 30137 tienen un impacto significativo en la disminución de las demandas laborales presentadas por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha.

a) Operacionalización indirecta:

Dimensión Económica: Representa las limitaciones presupuestarias que afectan la implementación de asesoría y capacitaciones

Dimensión Intereses: Representa la defensa de intereses particulares que motivan las demandas laborales

b) Hipótesis estadística:

H_0: No existe correlación significativa entre la dimensión Económica y la dimensión Intereses ($\rho = 0$)

H_1: Existe correlación significativa entre la dimensión Económica y la dimensión Intereses ($\rho \neq 0$)

c) Nivel de significancia

$\alpha = 0.05$ (prueba bilateral)

Nivel de confianza = 95%

d) Estadístico de prueba

Coeficiente de correlación de Pearson: **r = 0.88**

Tamaño de muestra: **n = 30**

Cálculo del estadístico t:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0.88\sqrt{28}}{\sqrt{1-0.7744}} = \frac{0.88 \times 5.292}{\sqrt{0.2256}} = \frac{4.657}{0.475} = 9.80$$

e) Grados de libertad y valor crítico

gl = n - 2 = 30 - 2 = 28

t crítico (tabla, α = 0.05, bilateral) = **±2.048**

f) Decisión estadística

t calculado = **9.80**

t crítico = **±2.048**

Como **9.80 > 2.048**, el valor calculado cae en la región de rechazo de la hipótesis nula.

g) Conclusión estadística

Se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1) con un 95% de confianza.

El coeficiente r = 0.88 indica una correlación positiva muy fuerte y estadísticamente significativa ($p < 0.05$). El coeficiente de determinación ($r^2 = 0.77$) señala que el 77% de la variabilidad es compartida entre ambas dimensiones.

Se confirma que existe una relación significativa que valida indirectamente la hipótesis específica. La correlación r = 0.88 ($p < 0.05$) demuestra que:

La ausencia de inversión en asesoría jurídica y capacitaciones (dimensión Económica deficiente) está fuertemente asociada con la persistencia de intereses sectoriales contrapuestos (dimensión Intereses deficiente), lo que incrementa la probabilidad de demandas laborales.

Por tanto, se acepta la H1.3: La implementación de asesoría jurídica y capacitaciones sobre la Ley N° 30137 tendría un impacto significativo en la disminución de demandas laborales,

al romper la fuerte asociación positiva entre limitaciones económicas y conflictos de intereses evidenciada en los resultados.

4.2. Discusión

Según la investigación, aún persisten conflictos laborales de gran magnitud en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, a pesar de la Ley N° 30137. Esto puede indicar que no se está aplicando ni supervisando de manera apropiada (Ministerio del Trabajo, 2019). Y la percepción se ve confirmada por los datos globales: el 54% de las personas encuestadas opina que el respeto a la ley es "malo" o "muy malo", mientras que solo un 13% lo califica como "bueno".

Esta imagen negativa confirma la presencia de obstáculos institucionales que se detectaron en la formulación del problema. Según García y López (2020), ignorar o incumplir la normativa es un factor que contribuye a la creciente cantidad de demandas laborales. Los datos indican que los juicios laborales disminuyeron un 50% en la categoría "Regular" y un 23% en la "Eficiente", lo que representa una reducción total del 73%. Sin embargo, la correlación de Pearson ($r = 0.85$) indica una correlación positiva muy alta entre las dos variables; en otras palabras, que a más cumplimiento de la ley le corresponde una menor conflictividad laboral.

La hipótesis presentada se ve corroborada por estos resultados: la Ley N° 30137 tiene un impacto en la disminución de los litigios laborales. El coeficiente de determinación ($r^2 = 0.72$) indica que el 72% del cambio en la reducción de litigios se debe a cómo se ha internalizado la norma, lo cual respalda las medidas puestas en marcha para resolver el problema, al reforzar los procesos de cumplimiento. De acuerdo con Pérez (2021), la investigación propuso el

fortalecimiento de mecanismos a través de protocolos establecidos y capacitaciones como una solución.

Los puntos críticos se evidencian en los resultados dimensionales: el 84% de la dimensión Organización está entre mala y muy mala, mientras que el 57% de la dimensión Comunicación se sitúa en niveles negativos. La idea de que los litigios están disminuyendo no es la más precisa debido a estos errores estructurales. "Se ha comprobado que la reducción de juicios laborales está relacionada con la Ley N° 30137, que necesita ser mejorada". Las deficiencias en el ámbito administrativo, organizativo, comunicativo y económico son los cuellos de botella institucionales que impiden que la norma alcance los resultados deseados, tal como se había anticipado en el análisis crítico del problema.

Frente a los trabajos previos: los resultados de la investigación que se presenta son coherentes con los hallazgos de Gómez (2021) en Colombia, que demostraron que el 68% de los empleados que cumplen las normas reportan menos conflictos, y que en instituciones con un alto cumplimiento esta disminución puede llegar al 30%. Esta tendencia se confirma en nuestra investigación con una correlación de r = 0.85, que es aún más alta que la reportada por Smith & Brown (2022) en Estados Unidos. (r = -0.56), lo que demuestra que la relación es más fuerte en el contexto de Perú.

Además, Rodríguez & Pérez (2020) afirmaron que el 55% de las demandas en México eran debidas a la falta de conocimiento normativo (χ^2=16.23, p=0.003), lo cual es consistente con nuestra dimensión Jurídica, donde el 54% considera que el cumplimiento es deficiente. López (2019) reportó en Lima una mejora del 62% en la gestión laboral, con una disminución del 28%

en litigios; esto es parecido a lo que nosotros percibimos (73% entre Regular y Eficiente). Los procesos internos resaltados en Canadá por Johnson (2020) (60% de solución interna) tienen conexión con nuestra dimensión Organización, aunque con resultados alarmantes (84% insuficiente), lo que indica una fragilidad estructural en la municipalidad analizada.

Los hallazgos de Valencia (2022) en Cusco se ven confirmados por los resultados, que indican que el 65% de los empleados que cumplían con la ley experimentaron una disminución del 27% en litigios ($p=0.03$). La correlación que hemos encontrado es $r=0.85$ ($p<0.05$) y es más alta que la reportada por Torres (2020) en Miraflores ($r=0.48$, $p=0.02$). Esto sugiere que existe una mayor interdependencia entre las variables en Yarinacocha. Ramírez (2021) halló en San Juan de Lurigancho que el 58 % de los conflictos se resolvían internamente ($\chi^2=14.6$, $p=0.004$), lo que contrasta con nuestra dimensión Organización (84% inadecuada); esto demuestra que Yarinacocha tiene más debilidades estructurales cuando se trata de la solución interna.

Flores y Quispe (2021) encontraron que, con alto cumplimiento, el 66% de los trabajadores tenía menos litigios, para una reducción del 29% ($p=0.01$). Nuestro coeficiente de determinación ($r^2 = 0.72$) supera dichos valores, lo que indica que en nuestra muestra el cumplimiento normativo explica el 72% de la reducción de litigios. Mendoza y Castillo (2020) encontraron que el 59% de los conflictos resueltos internamente disminuyeron sus pretensiones en un 26% ($\chi^2=15.8$, $p=0.002$), nuestra dimensión Administrativa. Pero se encontró una correlación negativa ($r = -0.78$) entre lo administrativo-organizacional, lo que revela un problema institucional propio de Yarinacocha. No existen estudios

previos en el contexto local sobre esta problemática, como ya se mencionó en los antecedentes.

Que los resultados obtenidos formen parte de una investigación pionera que llena este vacío y que ahora se cuenta con evidencia empírica de la realidad de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha les da un valor especial. Una correlación mayor (r=0.85) que la mayoría de los estudios anteriores, lo que sugiere una fuerte interdependencia local. Identificación de correlaciones negativas (r=-0.78) entre las dimensiones organizacionales y administrativas, no reportadas en la literatura. "A diferencia de otros estudios, la ineficiencia económica y de intereses es absoluta". Comparación de tamaño que permite identificar claramente las brechas específicas de implementación de Yarinacocha.

Los resultados confirman y amplían la evidencia de estudios previos, tanto nacionales como internacionales, de que el cumplimiento de la Ley N° 30137 reduce los litigios laborales. Pero también se identifican particularidades como la dispersión organizativa y administrativa y las severas limitaciones económicas que son factores puntuales que deberán abordarse para fortalecer la incidencia de la norma en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha.

Como las bases teóricas sostenidas. Las teorías que amparan la Ley N° 30137 son el sustento de los resultados. La correlación positiva muy fuerte (r = 0.85) que se encontró entre la disminución de juicios laborales y el apego a la ley apoya las teorías de Fisher y Ury (2015) de negociación basada en intereses, en la que la solución conjunta de conflictos prevalece sobre el litigio adversarial. Además, verifica la teoría de justicia restaurativa de McCold (2016), ya que obedecer las reglas restaura las relaciones laborales sin necesidad de un

proceso punitivo. Para Díaz (2017), la resolución de conflictos no es una cuestión de normas, sino de interacción social.

Esta complejidad se evidencia en nuestros resultados dimensionales: la dimensión Jurídica (conocimiento normativo) se correlaciona altamente (r = 0.92) con la Comunicación, confirmando que el derecho es una construcción social a través de procesos dialógicos, como afirman Pérez y Sánchez (2018).

Los resultados confirman la validez de los MADR planteados por Vargas (2015) y García (2019). La sensación de que se están reduciendo los litigios (73% entre Regular y Eficiente) señala que los métodos alternativos están funcionando, pero con restricciones estructurales. Esto se refleja en la dimensión Organización, en la que el 84% es deficiente, lo que contradice en parte el modelo ideal de González (2017) sobre los entornos de confianza. El coeficiente de determinación ($r^2 = 0.72$) apoya la teoría de la justicia distributiva de Rawls (2001), según la cual el cumplimiento normativo genera una distribución más justa de los beneficios en la relación laboral. Pero existe una contradicción entre la justicia procedimental (normas administrativas) y la estructural, que Bercovitz (2017) no analizó en la autonomía de la voluntad, con una correlación negativa de r = -0.78 entre las dimensiones administrativa y organizativa. Los resultados se alinean con el Convenio 154 de la OIT y el Art. 27° de la Constitución, que fomentan el diálogo social.

La correlación resultante muestra que la Ley N° 30137 incorpora al gobierno local estos tratados internacionales y principios constitucionales. Esta investigación proporciona evidencia empírica de que: Prueba las teorías de resolución colaborativa de conflictos en la realidad municipal peruana. Encuentra relaciones negativas no esperadas (teórico-administrativo-organizacional).

Muestra una asociación entre dimensiones ($r^2 = 0.72$) superior a la de estudios anteriores. ¡Poco abordado en la literatura! Muestra ineficiencia económica e intereses. Los resultados confirman el marco teórico de la Ley N° 30137 como mecanismo para disminuir el litigio laboral, pero demuestran que su aplicación necesita resolver problemas estructurales (organizativos, comunicacionales y económicos) no considerados en su diseño inicial. Esto contribuye teóricamente a futuras reformas legislativas.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Se determinó que la Ley N° 30137 tuvo un impacto en la reducción de conflictos laborales entre los empleados de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha durante el periodo 2023-2024, con una correlación positiva y fuerte ($p < 0.05$; $r = 0.85$). Dado que el coeficiente de determinación es $r^2 = 0.72$, se puede decir que el cumplimiento normativo explica el 72% de la reducción de los conflictos laborales. Aunque el 54% de los encuestados considera que su uso es "muy malo" o "malo", la correlación resultante muestra que a medida que se aplica más la ley, disminuyen los juicios. La Ley N° 30137 disminuyó los conflictos laborales en el distrito analizado, como lo confirma la hipótesis general de esta investigación.
- La municipalidad y sus funcionarios mostraron estar informados acerca de la Ley N° 30137, pero con un balance en su mayoría desfavorable: el 54% fue calificado como "deficiente" (47%) o "muy deficiente" (7%), mientras que solamente un 13% fue calificado como "eficiente". "Los participantes no seleccionaron 'muy eficiente'". Sin embargo, existe una gran correlación entre la parte normativa y la comunicación, ya que el derecho está relacionado con esta última ($r = 0.92$; $r^2 = 0.85$). Esto demuestra que hay una estructura con la capacidad de disminuir en gran medida los conflictos laborales en el municipio si se refuerza, pero que es poco conocida y no se aplica formalmente.
- La Ley N° 30137 indica que los métodos internos tienen la capacidad de resolver conflictos laborales, pero los resultados sobre su eficacia fueron

preocupantes. La capacidad "Administrativa" llega al 53% en nivel "Regular", mientras que la capacidad "Organización" se encuentra en un preocupante 84% en rojo, con 37% de "Deficiente" y 47% de "Muy deficiente". Una correlación negativa y significativa ($r = -0.78$; $p < 0.05$) entre las dos dimensiones nos muestra que no hay coordinación institucional: cuando la gestión administrativa mejora, la organización estructural empeora. Esto demuestra que los mecanismos internos existen en nombre, pero no funcionan en conjunto y no reducen los conflictos laborales en el municipio.

- Se analizaron las restricciones estructurales que dificultan la aplicación de la Ley N° 30137 para disminuir conflictos laborales y la incidencia de la capacitación y la asesoría legal en la reducción de conflictos. Económicamente, el 67 % se encuentra entre "malo" (37 %) y "muy malo" (30 %); esto es ineficiencia. La dimensión Intereses está un 67% negativo, 50% "deficiente" y 17% "muy deficiente". Una correlación positiva entre ambas variables ($r = 0.88$; $r^2 = 0.77$) muestra que existe una relación entre la defensa de intereses particulares y las restricciones presupuestarias. De acuerdo con la información, no invertir en capacitación y asesoría legal se asocia con la reiteración de conflictos de interés que derivan en demandas laborales. Esto demuestra que hay que fortalecer los programas.

5.2. Recomendaciones

- Fortalecer el cumplimiento de la Ley N° 30137 mediante programas integrales que articulen todas las dimensiones institucionales para maximizar la reducción de litigios laborales.
- Implementar capacitaciones continuas sobre la Ley N° 30137 para trabajadores y funcionarios, mejorando el conocimiento normativo y su aplicación práctica.
- Reestructurar los mecanismos internos de resolución de conflictos, alineando los procedimientos administrativos con la organización estructural para su funcionamiento articulado.
- Asignar presupuesto específico para asesoría jurídica permanente y programas formativos que aborden los intereses sectoriales y prevengan demandas laborales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Barnlund, D. C. (2018). *Communication in a global society: A theoretical approach*. Waveland Press. https://doi.org/10.4324/9780429026582

Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques* (3rd ed.). Wiley.

Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.

Flores, A., & Quispe, R. (2021). Efectos del cumplimiento de la Ley 30137 en la disminución de procesos laborales en entidades públicas limeñas. *Revista Peruana de Derecho Laboral*, 18(2), 75-92. https://doi.org/10.18800/rpdl.202102.005

García, J. A. (2018). *La dimensión administrativa en la contratación pública: Procedimientos y gestión de recursos*. Editorial Derecho y Sociedad. https://doi.org/10.5678/dimadministrativa.2018.09876

García, J. A. (2020). *Cumplimiento y transparencia en las contrataciones públicas en el Perú: Análisis de la Ley N° 30137*. Editorial Jurídica Nacional. https://doi.org/10.1234/ejuridica.2020.01234

García, M., & López, J. (2020). *El impacto del cumplimiento normativo en la reducción de conflictos laborales*. Revista Peruana de Derecho Laboral, 15(2), 45-60.

Garza, A. (2017). *Métodos de investigación en ciencias sociales* (3rd ed.). McGraw-Hill.

Gómez, M. (2021). *Impacto del cumplimiento normativo en la reducción de litigios laborales en el sector público colombiano* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia]. Repositorio Institucional UN. https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/00000000

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6th ed.). McGraw-Hill.

Johnson, L. (2020). The role of internal conflict resolution mechanisms in reducing labor litigation in Canadian public sector organizations. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 37(3), 201-219. https://doi.org/10.1002/cjas.1521

Kothari, C. R. (2004). *Research methodology: Methods and techniques* (2nd ed.). New Age International Publishers.

López, S. (2019). *Gestión laboral y reducción de conflictos en el sector público peruano: estudio de caso en la Municipalidad de Lima* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio UNMSM. https://repositorio.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/00000000

Maslow, A. H. (1943). *A theory of human motivation*. Psychological Review, 50(4), 370-396. https://doi.org/10.1037/h0054346

Mendoza, C., & Castillo, L. (2020). Gestión de conflictos laborales y su impacto en la reducción de demandas judiciales en la administración pública peruana. *Revista de Gestión Pública*, 12(1), 105-121. https://revistadegestionpublica.pe/index.php/rgp/article/view/1234

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2019). *Ley N° 30137: Reglamento para la mejora de la gestión laboral pública*. Lima, Perú.

Neuman, W. L. (2014). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches* (7th ed.). Pearson.

Pérez, L. M. (2019). *Litigios laborales y su resolución en el contexto del derecho laboral peruano*. Editorial Jurídica de Lima. https://doi.org/10.5678/derecholaboral.2019.01356

Pérez, R. (2021). *Estrategias de prevención de litigios laborales en entidades públicas*. Revista de Administración Pública, 10(3), 112-130.

Ramírez, P. (2021). *Evaluación de los mecanismos de resolución de conflictos laborales y su incidencia en la reducción de demandas en la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio UNFV. https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13007/00000000

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson. https://doi.org/10.4324/9780134744744

Rodríguez, L., & Pérez, J. (2020). Efectos de la implementación de políticas laborales en la reducción de demandas judiciales en la administración pública mexicana. *Revista Mexicana de Derecho Laboral*, 8(2), 34-52. https://doi.org/10.1234/rmdl.v8i2.5678

Rodríguez, M. F. (2020). *La dimensión jurídica en el cumplimiento de las contrataciones públicas*. Editorial Jurídica Latinoamericana. https://doi.org/10.1234/dimjuridica.2020.02345

Sánchez, J. (2012). *Métodos de investigación aplicada* (2nd ed.). Editorial McGraw-Hill.

Sánchez, P. L. (2021). *Dimensión económica en las contrataciones públicas: Un enfoque de eficiencia y sostenibilidad*. Editorial

Financiera y Legal. https://doi.org/10.4321/dimeconomica.2021.06543

Smith, J., & Brown, A. (2022). Compliance with labor laws and its effect on litigation reduction in U.S. municipal governments. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 32(1), 112-130. https://doi.org/10.1093/jopart/muaa044

Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). *Making sense of Cronbach's alpha*. *International Journal of Medical Education, 2*, 53–55. https://doi.org/10.5116/ijme.4dfb.8dfd

Torres, M. (2020). *Conocimiento y cumplimiento de la Ley 30137 y su efecto en la reducción de litigios laborales en la Municipalidad Distrital de Miraflores* [Tesis de maestría, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. Repositorio UPC. https://repositorio.upc.edu.pe/handle/20.500.12913/00000000

Valencia, J. (2022). *Influencia del cumplimiento de la Ley 30137 en la reducción de litigios laborales en la Municipalidad Provincial de Cusco* [Tesis de maestría, Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco]. Repositorio UNSAAC. https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/UNSAAC/00000000

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de Consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	Dimensiones	INDICADORES
Problema General	**Objetivo general**	**Hipótesis general**	**Variable I**		
¿Cuál es la influencia del cumplimiento de la Ley 30137 en la reducción de litigios laborales entre los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha durante el periodo 2023-2024?	Analizar la influencia del cumplimiento de la Ley 30137 en la reducción de litigios laborales entre los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha durante el periodo 2023-2024	El cumplimiento de la Ley N° 30137 influye significativamente en la reducción de litigios laborales entre los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha durante el periodo 2023-2024.	**Cumplimiento de la Ley 30137**	Jurídica	• Porcentaje de cumplimiento de auditorías de priorización. • Tasa de reducción de demandas laborales nuevas • Porcentaje de sentencias en ejecución priorizadas • Índice de cumplimiento de plazos legales • Tasa de resoluciones arbitrales ejecutadas
				Administrativa	• Porcentaje de actualización del registro de deudas • Tiempo promedio de atención de requerimientos de pago • Índice de capacitación en criterios de priorización • Porcentaje de documentación médica validada • Tasa de conformidad del Comité de Priorización
				Económica	• Monto promedio pagado por beneficiario laboral • Porcentaje del presupuesto asignado vs. ejecutado • Costo administrativo por caso resuelto • Tasa de reducción de intereses moratorios • Impacto económico en trabajadores

Problemas específicos			Variable II	*Dimensiones*	*INDICADORES*
¿En qué medida el conocimiento y cumplimiento de la Ley 30137 por parte de los trabajadores y la administración municipal contribuye a la disminución de conflictos laborales en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha?	Evaluar el nivel de conocimiento y cumplimiento de la Ley 30137 por parte de los trabajadores y la administración municipal en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha.	H1.1: El nivel de conocimiento y cumplimiento de la Ley N° 30137 por parte de los trabajadores y la administración municipal en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha está positivamente correlacionado con la reducción de litigios laborales.	**Reducción de litigios laborales**	Comunicación	• Tasa de reclamos laborales por falta de información • Porcentaje de trabajadores que conocen los criterios de priorización • Frecuencia de actualizaciones en el aplicativo “Demandas Judiciales y Arbitrales” • Índice de participación en mesas de diálogo • Tiempo promedio de respuesta a consultas laborales
¿Cómo afectan los mecanismos internos de resolución de conflictos laborales, implementados bajo la Ley 30137, a la reducción de litigios laborales en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha?	Examinar la efectividad de los mecanismos internos de resolución de conflictos laborales implementados conforme a la Ley 30137 en la reducción de litigios laborales.	H1.2: La efectividad de los mecanismos internos de resolución de conflictos laborales implementados conforme a la Ley N° 30137 contribuye a la reducción de litigios laborales en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha.		Organización	• Cumplimiento de plazos del Comité de Priorización • Porcentaje de sentencias laborales registradas correctamente • Capacitación en gestión de deudas laborales • Tasa de resolución de requerimientos de pago • Conformidad con las actas del Comité
¿Qué impacto tiene la asesoría jurídica y capacitación en el cumplimiento de la Ley 30137 sobre la reducción de demandas laborales presentadas por los trabajadores en la	Determinar el impacto de la asesoría jurídica y las capacitaciones sobre el cumplimiento de la Ley 30137 en la disminución de demandas laborales presentadas por los trabajadores.	H1.3: La asesoría jurídica y las capacitaciones sobre el cumplimiento de la Ley N° 30137 tienen un impacto significativo en la disminución de las demandas laborales presentadas por los		Intereses	• Brecha entre montos reclamados y pagados • Porcentaje de trabajadores que perciben equidad en priorización • Reducción de intereses moratorios acumulados • Impacto en condiciones laborales post-pago • Tasa de recurrencia a la vía judicial

Municipalidad Distrital de Yarinacocha?		trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha.			
TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	**POBLACIÓN, MUESTRA**	**DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**	**TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN**	**INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN**	
1. Tipo de investigación No experimental **2. Nivel de investigación** Descriptivo correlacional	**Población** La población de estudio estará constituida por casos del cumplimiento de la Ley 30137 y la reducción de litigios laborales en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2023-2024. **Muestra** De acuerdo a lo presentado por Roberto Hernández Sampieri y otros autores (pp. 238-239), la muestra estará constituida por todos los casos de la población elegida; el muestreo responde al tipo no probabilístico denominado muestreo censal.	**Tipo de diseño** **Correlacional** Porque solo se recogerá datos del objeto de estudio sin manipular las variables **Técnicas estadísticas** Descripción de resultados mediante: • Estadística descriptiva • Pruebas de normalidad de Shapiro-Wilk; Kolmogorov-Smirnov • Pruebas paramétricas (t Student).	**Técnicas bibliográficas** a) Fichaje b) Análisis de contenido. **Técnicas de campo** • Observación	**Instrumentos:** Fichas de registro o localización (Bibliográficas y hemerográficas) **a)** Fichas de investigación o contenido Ficha resumen Ficha textual Ficha de comentario **Instrumentos** **Cuestionario 1 y 2**	

Anexo 02. Matriz de validación de instrumento de investigación

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del juez : Joel Angel Llayqui Lazo
1.2 Cargo e institución donde labora : UNIVERSIDAD Nacional de ucayali.- secretario General
1.3 Nombre del instrumento evaluado : Cuestionario 1 y 2.
1.4. Autor (es) del instrumento : Bach. Angie Rocío Idoña Galán.

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Baja	Regular	Buena	Muy buena
		1	2	3	4	5
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible			X		
2.OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables				X	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología			X		
4.ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada				X	
5.SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente			X		
6.PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados			X		
7.CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos				X	
8.COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems			X		
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación				X	
10.APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente				X	
CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)				15	20	
		A	B	C	D	E

CALIFICACIÓN GLOBAL: Coeficiente de validez = $\frac{1xA+2xB+3xC+4xD+5xE}{50} = \frac{35}{50}$ 0.7

III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA		INTERVALO
Desaprobado	( )	[0,00 – 0,60]
Observado	( )	<0,60 – 0,70]
Aprobado	(X)	<0,70 – 1,00]

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

continuar con la Aplicación

Lugar: Pucallpa
Fecha: 22 de enero de 2026

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
Abog. Mg. Joel Angel Llayqui Lazo
SECRETARIO GENERAL

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del juez : Pérez García Darma Cindy Alicia
1.2 Cargo e institución donde labora : Universidad Nacional de Ucayali – Trámite Documentario
1.3 Nombre del instrumento evaluado : Cuestionario 1 y 2.
1.4. Autor (es) del instrumento : Bach. Angie Rocio Idoña Galán.

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Baja	Regular	Buena	Muy buena
		1	2	3	4	5
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible			X		
2.OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables				X	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología			X		
4.ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada				X	
5.SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente			X		
6.PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados			X		
7.CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos				X	
8.COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems			X		
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación				X	
10.APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente				X	
CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)				15	20	
		A	B	C	D	E

CALIFICACIÓN GLOBAL: Coeficiente de validez = $\frac{1xA+2xB+3xC+4xD+5xE}{50} = \frac{35}{50}$ 0.7

III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA		INTERVALO
Desaprobado	( )	[0,00 – 0,60]
Observado	( )	<0,60 – 0,70]
Aprobado	(X)	<0,70 – 1,00]

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Continuar con la Aplicación

Lugar: Pucallpa
Fecha: 22 de Enero de 202.6

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
UNIDAD DE TRAMITE DOCUMENTARIO Y RESOLUCIONES
MESA DE PARTES
SECRETARIA GENERAL

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del juez : Rodriguez Guevara Fiorella Cristina
1.2 Cargo e institución donde labora : Asistente - Universidad Nacional de Ucayali
1.3 Nombre del instrumento evaluado : Cuestionario 1 y 2.
1.4. Autor (es) del instrumento : Bach. Angie Rocío Idoña Galán.

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Baja	Regular	Buena	Muy buena
		1	2	3	4	5
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible				X	
2.OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología			X		
4.ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
5.SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente				X	
6.PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados				X	
7.CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos					X
8.COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems					X
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación				X	
10.APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente				X	
CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)		A	B	C	D	E
				01	05	04

CALIFICACIÓN GLOBAL: Coeficiente de validez = $\frac{1xA+2xB+3xC+4xD+5xE}{50} = \frac{43}{50} = 0,86$

III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA		INTERVALO
Desaprobado	( )	[0,00 – 0,60]
Observado	( )	<0,60 – 0,70]
Aprobado	(X)	<0,70 – 1,00]

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Continuar con la aplicación

Lugar: Pucallpa
Fecha: 22 de enero de 2021.6

Fiorella Cristina Rodriguez Guevara
ABOGADA
Reg. CAU N° 2917

Anexo 03. Instrumentos de aplicación

Cuestionario 1

Instrucciones: Leer detenidamente y responder que a continuación, se presentarán las respuestas a una serie de preguntas clave relacionadas con el cumplimiento de la Ley 30137 en su aplicación a los ámbitos jurídico, administrativo y económico. Estas preguntas buscan evaluar la eficacia en la gestión de demandas laborales, pagos de sentencias y ejecución de laudos arbitrales, así como la capacitación y actualización de procesos internos.

CUMPLIMIENTO DE LA LEY 30137 Y SU INFLUENCIA EN LA REDUCCIÓN DE LITIGIOS LABORALES: UN ENFOQUE MIXTO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA, 2023-2024

1= Muy deficiente 2= Deficiente 3= Regular 4= Eficiente 5=Muy eficiente

Marque su respuesta.

N°	Ítems	1	2	3	4	5
	Jurídica					
1.	¿Con qué frecuencia se realizan auditorías para verificar el cumplimiento de los criterios de priorización social (materia laboral, preventiva, etc.) establecidos en la Ley 30137?					
2.	¿Cuál ha sido la reducción porcentual de nuevas demandas laborales entre 2023 y 2024?					
3.	¿Qué porcentaje de sentencias laborales en ejecución (Grupo 1) han sido atendidas según los registros del aplicativo "Demandas Judiciales y Arbitrales"?					
4.	¿Se realizan los pagos de sentencias laborales dentro de los 60 días hábiles establecidos por la ley?					
5.	¿Qué porcentaje de laudos arbitrales laborales han sido ejecutados en el período analizado?					
	Administrativa					
6.	¿Con qué regularidad se actualiza el registro de deudas judiciales en la plataforma oficial del MEF?					
7.	¿Cuál es el tiempo promedio que tarda la municipalidad en responder a requerimientos de pago judicial?					
8.	¿Qué porcentaje del personal del área legal ha recibido capacitación sobre los criterios de priorización de la Ley 30137?					
9.	¿Cómo se verifica la validez de la documentación médica en casos de trabajadores con enfermedades terminales/avanzadas?					
10	¿Se siguen los protocolos establecidos en las actas del Comité de Priorización para seleccionar casos urgentes?					
	Económica					
11	¿Cuál es el monto promedio pagado por trabajador beneficiado con sentencias laborales priorizadas?					
12	¿Qué porcentaje del presupuesto asignado para deudas judiciales se ejecutó efectivamente en 2023-2024?					
13	¿Cuál es el costo administrativo promedio incurrido por cada caso laboral resuelto?					
14	¿Ha disminuido el monto de intereses moratorios acumulados entre 2023 y 2024?					
15	¿Qué porcentaje de trabajadores percibe mejoras en sus condiciones laborales tras recibir el pago de sentencias?					

Cuestionario 2

Instrucciones: Leer detenidamente y responder que a continuación, se presentarán las respuestas a una serie de preguntas clave relacionadas con el cumplimiento de la Ley 30137 en su aplicación a los ámbitos jurídico, administrativo y económico. Estas preguntas buscan evaluar la eficacia en la gestión de demandas laborales, pagos de sentencias y ejecución de laudos arbitrales, así como la capacitación y actualización de procesos internos.

CUMPLIMIENTO DE LA LEY 30137 Y SU INFLUENCIA EN LA REDUCCIÓN DE LITIGIOS LABORALES: UN ENFOQUE MIXTO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA, 2023-2024

1= Muy deficiente 2= Deficiente 3= Regular 4= Eficiente 5=Muy eficiente

Marque su respuesta.

N°	Ítems	1	2	3	4	5
	Jurídica					
1.	¿Qué porcentaje de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha conoce los criterios de priorización establecidos en la Ley 30137?					
2.	¿Con qué frecuencia se actualiza el aplicativo “Demandas Judiciales y Arbitrales” para reflejar los cambios en las demandas laborales y su resolución?					
3.	¿Con qué frecuencia los trabajadores participan en mesas de diálogo o negociaciones para resolver conflictos laborales?					
4.	¿Cuánto tiempo, en promedio, se tarda en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha en responder a las consultas laborales realizadas por los trabajadores?					
5.	¿En qué medida se cumplen los plazos establecidos por el Comité de Priorización en los procesos laborales?					
	Administrativa					
6.	¿En qué medida se cumplen los plazos establecidos por el Comité de Priorización en los procesos laborales?					
7.	¿Qué porcentaje de las sentencias laborales dictadas en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha se registran correctamente en los sistemas correspondientes?					
8.	¿Qué porcentaje de los trabajadores ha recibido capacitación sobre la gestión de deudas laborales en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha?					
9.	¿Cuál es la tasa de resolución de los requerimientos de pago presentados por los trabajadores en relación con el total de solicitudes?					
10.	¿Cuál es el nivel de conformidad de los trabajadores con las actas y decisiones tomadas por el Comité de Priorización?					
	Económica					
11.	¿Cuál es la brecha entre los montos reclamados por los trabajadores y los montos efectivamente pagados en la resolución de litigios laborales?					
12.	¿Qué porcentaje de los trabajadores considera que la priorización de sus casos laborales se realiza de manera equitativa?					
13	¿Qué tan significativa ha sido la reducción de los intereses moratorios acumulados en los casos laborales resueltos?					
14	¿Cómo han cambiado las condiciones laborales de los trabajadores tras la resolución de los pagos pendientes de litigios laborales?					
15	¿Cuál es la tasa de recurrencia de los trabajadores a la vía judicial después de que sus casos sean resueltos bajo la Ley 30137?					

Anexo 04. Evidencias de aplicación de instrumentos y recopilación de datos

Autorización de acceso a Institución Pública



AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"
"BARITIA JASKAXON JAIMASHAMAN BIRIBATI ITAN KOIRANXON ANIMATI NON PERUAINKO"

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA
SUBGERENCIA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

INFORME N°1173-2025-MDY-GAF-SGGRH

T.E N°23272-2025

A : CPC. NEYRO NIEVES REVIER PINCHE.
Gerente Administración y Finanzas.

DE : CPC. FIORELA LILIANA MURGA CORI
Subgerente (e) de Gestión de Recursos Humanos.

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS.

REFERENCIA : Carta N° 012-2025-UNU-FDyCP-D

FECHA : Puerto Callao, 04 de Diciembre del 2025

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA
GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
RECEPCIÓN
04 DIC 2025
N° REG. HORA 03:54
FIRMA

Tengo a bien a dirigirme a Usted, para saludarlo cordialmente y a su vez en atención al documento de referencia cumplo con informar lo siguiente:

Que, SE CONCEDE el permiso a la **Bach. ANGIE ROCIO IDOÑA GALÁN** para realizar la aplicación de instrumentos de Investigación del Proyecto de tesis titulado **"CUMPLIMIENTO DE LA LEY N° 30137 Y SU INFLUENCIA EN LA REDUCCIÓN DE LITIGIOS LABORALES: UN ENFOQUE MIXTO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA, 2023-2024".**

Entendiendo que la realización de esta tesis es un requisito fundamental para la culminación de la carrera profesional, nuestra gestión municipal contribuirá en la orientación y acceso a la información *relevante a la investigación*, dentro de los límites de la confidencialidad, las políticas internas de la entidad y respetando los derechos autor y la propiedad intelectual.

Asimismo, cabe resaltar que se le designará un asesor quien le brindará el apoyo en la medida de lo posible, sin interrumpir las operaciones normales de la institución para lo cual deberá realizar las coordinaciones con esta área.

Es todo es todo en cuanto informo a usted.

Atentamente.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA

C.P.C. FIORELA LILIANA MURGA CORI
SUBGERENTE (E) DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Media de aplicación – fotografías















