



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**La inspección del trabajo y su incidencia en las denuncias
laborales en la región de Lima Metropolitana, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Arrece Jamanca, Evelyn Karina (orcid.org/0000-0002-0100-6856)

ASESOR:

Mg. Vilcapoma Perez, Cesar Robin (orcid.org/0000-0003-3586-8371)

CO - ASESOR:

Mg. Espinoza Rivera, Marco Aurelio (orcid.org/0000-0002-5089-938X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mis hijos Andrés y Marcelo que pese al tiempo que les debo, con gestos pequeños de apoyo fueron sumando el apoyo en el cumplimiento de las metas trazadas y a mi querido esposo por ser un soporte inquebrantable en mi día a día.

Agradecimiento

A mi Dios por bendecirme en todos los aspectos de vida, acompañándome y protegiéndome, porque todo lo que le pedí él me lo otorgo. A mi familia y sobre todo a mi esposo que en todo momento estuvo presente con su apoyo incondicional y su paciencia infinita.

A la Universidad César Vallejo, que me permitió continuar creciendo profesional y personalmente, quedando demostrado que para estudiar no existen límites ni obstáculos si no los proponemos.

A los docentes que tuve el placer de conocer en el Post Grado de la Universidad César Vallejo, por la trasmisión de sus conocimientos y experiencia profesional que hicieron de esta maestría una experiencia inolvidable.

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I Introducción	1
II Marco teórico	5
III Metodología	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Del método, análisis e interpretación de los datos	14
3.7. Aspectos éticos	14
IV. Resultados	15
V. Discusión	28
VI. Conclusiones	35
VII. Recomendaciones	36
Referencias	38

Índice de tablas

	Página
Tabla 1: Niveles de la variable Inspección del Trabajo	15
Tabla 2: Niveles para la variable Denuncias Laborales	16
Tabla 3: Niveles para las tres dimensiones de la variable Inspección del Trabajo	17
Tabla 4: Niveles para las dos dimensiones de la variable Denuncias Laborales	18
Tabla 5: Prueba de Tau B de Kendall para la Inspección del Trabajo y las denuncias laborales en la región de Lima Metropolitana, 2021.	20
Tabla 6: Prueba de Wald para las variables la inspección del trabajo y las denuncias laborales en la región de Lima Metropolitana, 2021.	21
Tabla 7: Prueba de Tau B de Kendall para el personal inspectivo y las Denuncias laborales en la región de Lima Metropolitana, 2021.	22
Tabla 8: Prueba de Wald para la dimensión personal inspectivo y la variable denuncias laborales en la región de Lima Metropolitana, 2021.	23
Tabla 9: Prueba de Tau B de Kendall para eficacia en la función inspectiva y las denuncias laborales en la región de Lima Metropolitana, 2021.	24
Tabla 10: Prueba de Wald para la dimensión eficacia en la función Inspectiva y la variable denuncias laborales en la región de Lima Metropolitana, 2021.	25
Tabla 11: Prueba de Tau B de Kendall para carga laboral y las denuncias laborales en la región de Lima Metropolitana, 2021.	26
Tabla 12: Prueba de Wald para la dimensión carga laboral y la variable denuncias laborales en la región de Lima Metropolitana, 2021.	27

Índice de figuras

	Página
Figura 1: Niveles de la variable Inspección del Trabajo	15
Figura 2: Niveles para la variable Denuncias Laborales	16

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo el determinar el nivel de cumplimiento de la inspección del trabajo en la región de Lima Metropolitana, a través de la atención de las denuncias laborales presentadas por los trabajadores en el periodo 2021. En esa línea, el tipo de investigación según su finalidad fue básica de diseño de investigación no experimental descriptivo, con una población comprendida por órdenes de inspección y órdenes de orientación, generadas en la Intendencia de Lima Metropolitana en el año 2021, en representación de las actividades principales que realiza la autoridad inspectiva, que con la técnica de análisis documental se validó los datos estadísticos extraídos del Anuario Estadístico Sectorial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, disponible en su portal. Que, con el empleo un análisis estadístico descriptivo, se llegó a la conclusión que inspección del trabajo tiene incidencia en las denuncias laborales, por el nivel de cumplimiento que alcanzó su cumplimiento de un setenta y cinco por ciento, de modo que, en el año 2021 cumplió con la inspección del trabajo, no obstante, a fin de llegar a un cumplimiento total con miras a un cien por ciento es necesario dotar de mayores recursos para su fortalecimiento.

Palabras clave: fortalecimiento de la inspección laboral, derechos laborales, cumplimiento de metas.

Abstract

The objective of this investigation was to determine the level of compliance of the labor inspection in the Metropolitan Lima region, through the attention of the labor complaints presented by the workers in the period 2021. In this line, the type of investigation According to its purpose, it was a basic descriptive non-experimental research design, with a population comprised of inspection orders and guidance orders, generated in the Municipality of Metropolitan Lima in 2021, representing the main activities carried out by the inspection authority, that with the documentary analysis technique, the statistical data extracted from the Sectoral Statistical Yearbook of the Ministry of Labor and Employment Promotion, available on its portal, was validated. That, with the use of a descriptive statistical analysis, it was concluded that labor inspection has an impact on labor complaints, due to the level of compliance that reached its compliance of seventy-five percent, so that, in the year 2021 complied with the labor inspection, however, in order to reach full compliance with a view to one hundred percent, it is necessary to provide more resources for its strengthening.

Keywords: strengthening labor inspection, labor rights, achievement of goals.

I. Introducción

Ámbito internacional, según la Oficina Internacional del Trabajo Ginebra (2013) “La negociación Colectiva en la Administración Pública un camino a seguir”, en el país de Colombia la administración pública se encuentra al servicio de los ciudadanos en general, el cumplimiento de los beneficios laborales y los convenios internacionales del trabajo ratificados, que forman parte de una legislación intrínseca. Disponiéndose en treinta y dos direcciones territoriales, asignada una por cada departamento, en similitud a la inspección de trabajo en Perú que realiza acciones de fortalecimiento de la fiscalización laboral y que también se encuentra distribuido a nivel nacional por cada departamento del país.

México, según la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2016) “Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo”, el trabajo es un derecho y un deber social, que gozará de la protección del Estado, asegurando al trabajador el debido respeto a su dignidad. Es así que, en dicho país quien defiende los derechos laborales es la Procuraduría como ente de defensa pública y gratuita en lo que corresponde a los derechos laborales de los trabajadores.

En Costa Rica según la Organización Internacional de Trabajo, el Código de Trabajo (1995) se fijó los límites y definición entre los poderes del estado, en cuanto al derecho laboral y su defensa por parte del Estado, es así que la ley orgánica determinó la revisión y asesoría en lo concerniente a los salarios, con la finalidad de coadyuvar a la protección de las leyes laborales, tutelándose el desempeño óptimo de las leyes laborales, que si bien, las actividades y tipos de inspección guardan relación con el Perú, la diferencia se encuentra en las inspecciones de oficio a consecuencia de un plan de trabajo instaurado por la institución, por tanto, Costa Rica aplica la inspección del trabajo con mayor incidencia en el carácter preventivo.

En lo referido a lo nacional, en la región Cusco, 2021, es de observarse que, de las ordenes de inspección de procedencia externa cerradas arrojaron un total de (1782); del mismo modo, se atendieron un total de (2701) incluido el rezado del año anterior. Al respecto, la realidad problemática que tiene la región Cusco difiere de la cantidad de carga pendiente que tiene la región materia de análisis en la presente tesis.

Región Apurímac, 2021, las ordenes de inspección de procedencia externa dieron un total de (392), mientras que el nivel de cumplimiento arrojó un total de (323) cifras que si bien, pese a mostrar una carga laboral muy reducida, es de notarse que su cumplimiento no fue integro, realidad que no se asemejan con la que tiene Lima Metropolitana, 2021.

En cuanto a La Libertad, 2021, las ordenes de inspección generadas de procedencia externa fueron de (2,124), atendiéndose incluido el pendiente del año anterior un total de (3854), datos revelados en dicha región que no se asemejan con las cifras pendientes de atención que tiene Lima Metropolitana.

En el contexto local, las ordenes de inspección que devienen en las denuncias laborales interpuestas por los trabajadores, en Lima Metropolitana, de acuerdo a los datos extraídos, en el Anuario Estadístico Sectorial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se atendieron (47,705) ordenes de inspección y (2461) órdenes de orientación dispuestas para las actuaciones de fiscalización laboral, por parte del personal inspectivo disgregado por categoría (supervisor inspector, inspector del trabajo y auxiliar inspector).

Estando a lo expuesto, la presente investigación se basa a partir del alto número de denuncias laborales presentadas por los usuarios en Lima Metropolitana, convertidas en ordenes de inspección, para su fiscalización laboral, que conllevará a realizar un análisis de la inspección del trabajo y su incidencia en las denuncias laborales en dicha región, 2021. En ese aspecto, el presente trabajo de investigación desde el ámbito social, coadyuvará a conocer cuál es el nivel de cumplimiento de la inspección del trabajo, sobre las denuncias laborales presentadas de los trabajadores inmersos en la actividad privada. En cuanto, al enfoque profesional, lo que se pretende es resolver sobre el nivel de cumplimiento de la fiscalización laboral en Lima Metropolitana, en ese aspecto, también aportar mecanismos que ayuden a una mejora constante a beneficio de la población, lo cual bajo una mirada efectiva permita contribuir en una atención de calidad a los trabajadores.

Finalmente, el propósito de la investigación se centra en contribuir al conocimiento que existe en la actualidad sobre la inspección del trabajo, es decir, se requiere concientizar la importancia que tiene la inspección del trabajo, la cual tiene la encomienda por parte del estado de preservar y hacer cumplir los derechos

laborales que tiene el trabajador en Lima Metropolitana, por ello, se formuló la pregunta general: ¿Cómo incide la inspección del trabajo en las denuncias laborales en la región de Lima Metropolitana?. Con las siguientes preguntas específicas: ¿Cómo incide la inspección del trabajo, a través del personal inspectivo, en las denuncias laborales en la región de Lima Metropolitana? ¿Cómo incide la inspección del trabajo en cuanto a la eficacia en la función inspectiva, en las denuncias laborales en la región de Lima Metropolitana? ¿Cómo incide la inspección del trabajo en la carga laboral asignada, por las denuncias laborales en la región de Lima Metropolitana?

Que, respecto a la justificación teórica, importa señalar que este trabajo de investigación se encuentra destinado a brindar a los trabajadores la importancia que emerge de la función fiscalizadora de trabajo, en aras de verificar el cumplimiento laboral, dándose a conocer así que todos los trabajadores pertenecientes al régimen privado tienen el derecho de ser atendidos ante posible vulneración a sus derechos laborales frente a sus empleadores, lo que visibilizará que la protección del trabajo es objeto prioritario del Estado.

Por lo que, será buscare entender si se debe seguir fortaleciendo la inspección del trabajo desde el siguiente margen: dotar de un mayor número de inspectores del trabajo en su labor de proteger los derechos laborales de los trabajadores, mediante acciones preventivas en la función de orientación e inspección, mejorar los lineamientos para la distribución de la carga laboral de acuerdo al grado de complejidad y categoría profesional, en mejoría de una eficaz fiscalización, toda vez que, de acuerdo a la ley, ellos son encargados de efectuar esta actividad, de modo que, la presente investigación podrá verificar el cumplimiento de la inspección del trabajo sobre las denuncias laborales en Lima Metropolitana y dilucidar sí las decisiones del gobierno en cuanto al presupuesto destinado a la inspección del trabajo son suficientes.

La justificación práctica se enfoca en el desempeño de la fiscalización laboral, y en lo que el trabajador bajo el régimen de la actividad podrá visibilizar sobre sus derechos y deberes laborales los que no pueden verse vulnerados por sus empleadores y tener pleno conocimiento de la labor que cumple la Sunafil, por lo que es importante llegar a determinar el nivel de cumplimiento de la inspección

del trabajo sobre las denuncias laborales interpuestas en Lima Metropolitana, 2021, y su importancia.

A su vez sobre la justificación metodológica indicar que, la presente investigación tiene el tipo básico y por ende, se empleará un enfoque cuantitativo, por ello, la metodología empleada en el mismo, resulte beneficiosa para guiar futuros trabajos de investigación alineados en el funcionamiento óptimo, así como, el fortalecimiento del sistema inspectivo del trabajo al amparo del cumplimiento de los derechos laborales que tienen todos ciudadanos en el régimen de la actividad privada que prestan servicios a las empresas públicas y/o privadas en el Perú.

Así también, se pudo redactar el siguiente objetivo general: Determinar la influencia de la inspección del trabajo en las denuncias laborales en la región de Lima Metropolitana. En esa línea los objetivos específicos siguientes: a) Determinar la influencia del personal inspectivo en las denuncias laborales en la región de Lima Metropolitana. b) Determinar la influencia en la eficacia en la función inspectiva en las denuncias laborales en la región de Lima Metropolitana, y, c) Determinar influencia de la carga laboral asignada en las denuncias laborales en la región de Lima Metropolitana.

Que, sobre la hipótesis general es preciso señalar que inspección del trabajo incide significativamente en las denuncias laborales en la región de Lima Metropolitana. Consecutivamente, de la primera hipótesis específica se halla una incidencia entre el personal inspectivo y las denuncias laborales en la región de Lima Metropolitana. En la segunda hipótesis específica hay una incidencia entre la eficacia en la función inspectiva y las denuncias laborales en la región de Lima Metropolitana. Y, en la tercera hipótesis específica se encuentra una incidencia entre la carga laboral asignada y las denuncias laborales en la región de Lima Metropolitana.

II. Marco Teórico

Respecto a la doctrina nacional, según Cornejo (2017) en su análisis referente a “Inspecciones Laborales Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (SUNAFIL) periodo 2015” e nivel deductivo, diseño no experimental, su investigación se centró en el número de actuaciones y actos administrativos emitidos en Lima y provincias, entonces, como resultado la muestra consideró toda la población, bajo el empleo de variable-inspecciones laborales, es así que, para la medición de la variable utilizó registros estadísticos de la inspección en el Perú, concluyendo la evidencia significativa en mayoría de actas de infracción por transgresión a las normas laborales, alcanzando un mayor número en septiembre, de la misma forma, en el caso de infracciones calificadas como graves y muy graves que alcanzaron una cifra superior en noviembre, ello a diferencia de las calificadas como leves que mantuvieron su graduación constante en los subsiguientes periodos en investigación, de igual modo, en lo que se refiere a las multas impuestas mantuvo preferencia positiva mensualizada y sobre la totalidad de multas a nivel nacional emitidas por las direcciones regionales, se concluyó que en Lima Metropolitana se tuvo una mayor incidencia, seguidas de las Intendencias Regiones de Taca, Piura y Lambayeque.

Según Julca (2013) sobre la disposición de la inspección laboral en el Perú y la impresión que tienen las personas que trabajan para el sistema y los trabajadores como usuarios, utilizó la clasificación de nivel de investigación correlacional, diseño no experimental, mencionando como objetivo el análisis de la institución encargada de hacer cumplir normas legales en materia laboral en nuestro medio, aplicando como muestra aplicar preguntas a los trabajadores, a los representantes de los empleadores y también, a los inspectores del trabajo, lo cual determinó mayores propuestas para la modificación de la norma aplicable a la inspección, así como una para el mejoramiento constante.

De acuerdo a Meza (2017) sobre su tesis de investigación “El derecho a la defensa como garantía en las actuaciones de la inspección del trabajo en el Perú”, con nivel en investigación exploratoria, metodología lógico deductivo y diseño observacional, su objetivo se centró en establecer que las actuaciones de investigación solo se enfoquen en la investigación de los posibles incumplimientos en materia laboral, por lo que, en la primera etapa investigatoria no tendría que

existir ningún tipo de sanción económica, dado que, la Ley general de inspección del trabajo no lo tiene prescrito, por lo que, el procedimiento de muestreo no correspondió, a su vez utilizó como instrumento para el resumen de la información el formato de entrevista, ello, por medio de preguntas abiertas, dando como conclusión la prohibición de cualquier indefensión al administrado en calidad de sujeto inspeccionado, a efectos de preservar el derecho de defensa.

Guillén (2021) de su investigación titulada - efectos jurídicos del otorgamiento de funciones de fiscalización a SUNAFIL para Mypes con base en la Ley 30814-Ley de Fortalecimiento de Inspección Laboral, consideró un enfoque cualitativo de diseño no experimental y descriptivo, el objetivo general fue poder determinar cuáles vendrían a ser los efectos jurídicos del otorgamiento de funciones de fiscalización a Sunafil para Mypes, asimismo, el poder identificar cuáles son las funciones de fiscalización laboral de la Sunafil al cumplimiento del ordenamiento jurídico y poder así analizar si es idóneo que la SUNAFIL asuma funciones de fiscalización que les competen a los gobiernos regionales referido de las Mypes y determinar si la Ley N° 30814 se acopla a lo dispuesto por la Organización internacional del trabajo.

Según Acurio (2017) en su tesis titulada “El trabajo decente según el rol fiscalizador del Estado”, tipo básica, con diseño no experimental-descriptivo, su objetivo fue verificar el nivel de cumplimiento del trabajo digno en el marco de la fiscalización direccionada, a través del estado, dentro de las facultades que enmarcan a trabajadores bajo el régimen de la actividad privada en Lima Metropolitana, respecto del periodo comprendido del 2014 al 2016, por tanto, la población muestra se circunscribe totalmente a los documentos denominados “órdenes de inspección” aplicable al trabajo diario que desarrollan los inspectores del trabajo en Lima Metropolitana, en aplicación del instrumento- lista de cotejo y descripción de los datos estadísticos, recabados del Anuario Estadístico Sectorial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, desprendiéndose como resultado, que en cuanto al trabajo decente en el rol fiscalizador, en el año 2014 se alcanzó más de ochenta por ciento, pero, a diferencia de ello, el incumplimiento no supero el quince por ciento, en lo que se refiere al año 2015, las cifras alcanzaron un cumplimiento de ochenta y siete por ciento y su diferencia fue de trece por ciento, es así que, en el año 2016 el cumplimiento se valoró en un ochenta y seis por ciento

y su deficiencia en catorce por ciento, razón por la cual, el Estado, por medio de la Sunafil cumplió con el trabajo decente.

En cuanto a la doctrina internacional, Pérez (2017) en su tesis denominada “El tratamiento de las actas de la Inspección de Trabajo”, clasificada como diseño jurídico descriptivo, por medio de revisión bibliográfica, en análisis e interpretación de las distintas fuentes de conocimiento jurídico, tuvo como objetivo principal verificar el tratamiento de las actas de inspección de trabajo como un hecho probatorio en los juzgados, y en cuanto a ello, poder determinar la validez y ciertas *iuris tantum* las actas emitidas por la inspección del trabajo, en cuanto a la población/muestra este se enfocó en el análisis e interpretación de 45 referencias bibliográficas logrando como resultado que las actas de infracción deben seguir unas normas de ejecución para su validez, dado que presentan la presunción de certeza *iuris tantum*, las actas de infracción con respecto a los condicionantes formales y de fondo tienen la consideración de actos administrativos y por tanto, tienen la presunción de veracidad.

Topet (2008), en su investigación denominada “La inspección del trabajo en la República Argentina: Un informe general y algunas reflexiones particulares”, su estudio se encuentra en las actividades que realizan los funcionarios que forman parte del cuerpo inspectivo reglamentado en normas concretas en el afán de cumplir con las obligaciones dispuestas por el estado argentino y su necesidad de prevalecer por medio de recursos apropiados para una efectiva prestación del servicio inspectivo, con la configuración de sanciones, infracciones e inspección laborales propiamente dicha, así también, en la obligación de informar a los trabajadores y empleadores de las actividades efectuadas y el resultado de los mismos, concluyendo necesariamente en tener una coordinación más intensa y el aumento de los recursos para una inspección local y central como políticas adecuadas en el fortalecimiento del servicio inspectivo vinculado con un funcionamiento eficaz.

Díaz (2002), en su tema de análisis sobre “Actas, informes y requerimientos de la inspección de trabajo”, clasificación descriptiva, tuvo como objetivo el verificar y analizar el procedimiento inspectivo y procedimiento sancionador en virtud de la inspección del trabajo realizada por el personal inspectivo, tomo como población muestra el estudio sobre las actas, informes y requerimientos, en atención a la

normativa legal española, instrumento el total de las formas o modalidades permitidas de interpretación, concluyo la regulación de las actuaciones administrativas llevadas a cabo por los inspectores.

Boro (2020), en su tesis doctoral sobre aspectos críticos de la función de los Subinspectores Laborales en el contexto de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social española y de la O.I.T., tuvo como objetivo principal el ofrecer un conjunto de investigaciones novedosas y singulares respecto a las materias objeto de estudio y como otro objetivo el examinar a fondo lo referido a la situación jurídica actual de los funcionarios de la Subinspectores Laborales en el ordenamiento español.

Ortega (2011) en su investigación referida a la acción de las trabajadoras a través de sus denuncias a la Inspección del Trabajo Santiago, 1924-1928, de diseño no experimental, señaló como objetivo estudiar y/o analizar las actuaciones de trabajadoras frente a la legislación laboral, esto, a comienzos del siglo XX, ello, de la mano con el rol que desempeñan los inspectores (as) del trabajo como agentes activos que implementaron la normativa legal, la muestra considero cuestionarios a las trabajadoras e inspectores (as) el instrumento utilizado fue observación documental basada en datos estadísticos y finalmente como resultado se observó que los inspectores mostraron que no sólo se encontraban interesados en hacer cumplir la legislación vigente en ese entonces, sino también, ofrecer evidencia científica respecto a la necesidad de nuevas reformas.

Que la definición conceptual de la primera variable, según el Convenio 81 de la OIT lo señaló como una de las instituciones más importantes en materia laboral, toda vez que tiene la competencia de hacer cumplir las normas laborales y de seguridad social, en la vía administrativa sin la necesidad de recurrir a los tribunales para hacer justicia. En ese contexto, con la Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) – Ley N° 29981, que modificó la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo (en adelante, la LGIT) se estableció la responsabilidad que tiene bajo su ámbito, como rol importante en la sociedad.

La primera variable, se divide en tres dimensiones, la primera dimensión - personal inspectivo, que según Servat (2016) El inspector de trabajo es el servidor público, con autonomía técnica funcional, frente a la protección y estabilidad del empleo, con lo cual le es permitido actuar de forma profesional y con

independencia. En cuanto a ello, el personal inspectivo conformado por inspectores son los servidores civiles, organizados por niveles como supervisores inspectores, inspectores del trabajo y auxiliares inspectores, cuyos actos merecen fe, los mismos que se encuentran seleccionados por razones objetivas de aptitud, en los que descansa la función inspectiva, de acuerdo a lo señalado en el artículo 1 de la LGIT.

La segunda dimensión referida a la eficacia en la fiscalización laboral, según lo señalado por Arce (2016) las razones organizativas en cuanto a la vigencia de la Ley N° 29981, pese a su inmediatez, evidencia una ejecución parcial y muy limitada, la cual responde al número pequeño de inspectores de trabajo, la facultad reducida y/o limitada de los inspectores auxiliares, el número reducido de intendencias, el aumento del número de orientaciones y el carácter sancionador de la inspección y la priorización de las denuncias a trabajo programado, los cuales considero puntos relevantes para una eficacia en la fiscalización laboral, concluyendo que, la eficacia no es un problema de calidad de cuerpo de inspectores cuanto sí resulta ser un problema de gestión.

La tercera dimensión respecto a la carga laboral asignada, a decir de Arcos (2017) La sobre carga en el trabajo genera lo que se denomina, una forma de conflicto trabajo-familia, esto al tener diversas actividades en un lapso determinado de tiempo, cuando el total de las demandas en tiempo y energía referidas a las actividades son múltiples roles laborales y familiares es demasiado grande para desempeñar de forma adecuada dichos roles, (Organización Mundial de la Salud 2010, 30). Acotando a la inspección del trabajo, corresponde señalar que la carga laboral se encuentra definida en el cumplimiento de las órdenes de inspección recibidas, a efectos de que los inspectores asignados efectúen los medios de investigación necesarios.

En lo que se refiere a la segunda variable, denuncias laborales, esta se define como el derecho que tiene la persona ya sea natural o jurídica para comunicar y/o transmitir a la Autoridad Inspectiva del Trabajo ciertas conductas de parte de su empleador que por acción u omisión podría materializarse como una posible infracción laboral o incumplimiento a las normas vigentes en materia laboral y de prevención de riesgos laborales en seguridad y salud en el trabajo, teniendo como parte de sus requisitos principales el número de RUC de la empresa,

dirección del centro de trabajo a denunciar, documentos que sustenten la denuncia, contar con un correo electrónico, y, el número de celular personal. En relación con eso, la Resolución de Superintendencia N° 204-2020-SUNAFIL, en lo que corresponde al Servicio de atención de denuncias laborales, la cual, entre otros, realiza lineamientos para la presentación de denuncias laborales, requisitos, de la reserva de identidad y el deber de confidencialidad, criterios utilizados para la atención de denuncias.

En cuanto a la citada variable, se despliegan la dimensión contenida en el filtro y asignación posterior, su definición se encuentra en la aplicación de rangos para la asignación de órdenes de inspección, las cuales se fundamentan en definición por la categoría del personal inspectivo, materias y sub materias complejas, la cantidad de trabajadores involucrados en las denuncias laborales y entre otros, también el tipo de empresa y la dimensión dos como materias consideradas complejas.

III. Metodología

La presente investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo, puesto que se recolectaron datos y se procesaron estadísticamente, en cuanto a ello, (Sampieri, 2014), en su página 4 sobre la investigación cuantitativa señala que esta es secuencial y probatoria, no pudiendo eludir pasos, de igual forma, el orden es riguroso, no obstante, se puede redefinir alguna fase, con lo cual parte de una idea que va delimitándose, conllevando a la finalidad de investigar.

De la misma forma, se llevó a cabo el nivel explicativo, por medio del cual se determinó la relación entre las variables la inspección del trabajo y su incidente en las denuncias laborales. Al respecto, según (Valderrama, 2018) en la página 42, señala que la investigación explicativa, va más allá de una explicación de conocimientos. Está dirigida a responder a las causas de los eventos físicos o sociales, por ello, su intereses u objetivo se centra en establecer en qué condiciones se da, o porque razón dos o más variables están relacionadas.

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es de tipo básica, según el reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica-reglamento Renacyt de Concytec (2018), está dirigida a un conocimiento completo, a través de la comprensión de los aspectos fundamentales de los fenómenos, de los hechos observables o de las relaciones que establecen los entes, pues permite obtener nuevos conocimientos en el avance de la inspección del trabajo en la región de Lima Metropolitana, con lo cual se buscó recabar datos, observar y detallarla para engrandecer la concepción, referidos a la importancia que cumple la inspección del trabajo en su rol fiscalizador y orientador. Que, según (Valderrama, 2018), en la página 164 menciona que este tipo también conocido como investigación teórica se destina a dar mayores conocimientos científicos y no necesariamente genera conclusiones inmediatas.

Por tanto, la investigación se encuentra determinada en observar y poder analizar los diferentes datos estadísticos extraídos del Anuario Estadístico Sectorial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Diseño de investigación es no experimental descriptivo, razón por la cual la investigación se encuentra

determinada en observar y poder analizar los diferentes datos estadísticos extraídos del MTPE, sin alterarlos y sin manipular las variables

3.2. Variables y operacionalización: En la presente investigación se consideró el uso de las siguientes variables

La primera variable independiente, denominada la inspección del trabajo en cuanto a su definición conceptual, fundamentada en la Ley General de Inspección del Trabajo y sus modificatorias, y lo plasmado en el artículo 4 del Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); es el ejercicio de la función pública que vela por el cumplimiento de la legislación laboral en el Perú, su rol principal es lograr el cumplimiento de la Ley en los centros de trabajo que tengan trabajadores pertenecientes al régimen de la actividad privada, en cuanto a ello, los encargados de realizar esta actividad de fiscalización permanente son: el personal inspectivo-comprendido en supervisores inspectores, inspectores del trabajo e inspectores auxiliares, los cuales son profesionales que mediante un proceso de convocatoria pública y con un perfil definido son elegidos rigurosamente, para cumplir de forma eficaz la función inspectiva-que no solo se encarga de fiscalizar en materia laboral, sino también en brindar orientaciones y/o asistencias técnicas, en atención a las órdenes de inspección y ordenes de orientación que son la carga laboral asignada de forma diaria - dispuesta en materias complejas y no complejas, que en conjunto se despliegan como parte de las tres dimensiones, el personal inspectivo, la eficacia en la función inspectiva y la carga laboral asignada.

La segunda variable dependiente se encuentra definida en las denuncias laborales, que es el derecho que tienen los trabajadores o las organizaciones sindicales para comunicar y/o transmitir a la Autoridad Inspectiva del Trabajo, por medio del formato-denuncias laborales (véase anexo 3), ciertas conductas de parte de su empleador que, por acción u omisión podría materializarse como trasgresión a los derechos de los trabajadores y por tanto, infracciones laborales o incumplimiento a las normas vigentes en materia laboral y de prevención de riesgos laborales en seguridad y salud en el trabajo, es así que, antes que, las denuncias laborales se conviertan en ordenes de inspección para las acciones de fiscalización, le corresponde un filtro y asignación posterior en aplicación de los requisitos mínimos exigidos en las normas internas emitidas por la entidad, y a su vez una estricta clasificación de las materias consideradas complejas, de modo que, para

esta variable se desarrollan dos dimensiones que son el filtro y asignación posterior y las materias consideradas complejas, lo descrito en conjunto como se muestra en la matriz de operacionalización de variables en el anexo 1.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Es así que, su población se encuentra determinada en 47,705 órdenes de inspección cerradas y 2461 órdenes de orientación cerradas en el 2021, por la unidad orgánica denominada Intendencia regional de Lima Metropolitana, a mérito de las denuncias laborales interpuestas por las organizaciones sindicales y/o trabajadores inmersos en el decreto legislativo 728, que de acuerdo al procedimiento interno se disponen en actuaciones de fiscalización, que de acuerdo a las dimensiones materia de la presente tesis, como el personal inspectivo, eficacia en la función inspectiva y carga laboral asignada, que tuvieron como fin verificar la influencia existente de la inspección del trabajo en las denuncias laborales en la región de Lima Metropolitana, siendo una población censal. A decir de ello, según (Hernández, 2010), en lo que se refiere a la población, esta engloba en total lo que comprende un conjunto de precisiones. En atención a la muestra y muestreo, no existe debido a que la población es censal.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Al respecto, se utilizó la técnica de análisis documental describiendo y explicando lo observado en cuanto a los datos estadísticos. Por tanto, al final de haber realizado una observación científica se dará una explicación acerca de lo que se pudo captar, en relación o concordancia con otros datos y con otros conocimientos preliminares, permitiéndonos con ello llegar a una conclusión.

Para la recolección de datos se efectuó la observación de información estadística extraída del Anuario Estadístico Sectorial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo-MTPE.

El instrumento que se utilizó fue la lista de cotejo, según anexo 2, el cual tuvo como objeto verificar el nivel de cumplimiento de la inspección del trabajo y su incidencia en las denuncias laborales, habiéndose trasladado la información obtenida del MTPE, que permitirán arribar a las conclusiones.

En cuanto a la validación, el instrumento fue debidamente validado por juicio de expertos, siendo aplicable cada una de las conclusiones emitidas por los expertos.

3.5. Procedimientos

Este procedimiento se realizó por medio del registro de los datos obtenidos y trasladados en la base de datos de información estadística, sacada del portal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, enlace- Anuario Estadístico Sectorial, el cual es de conocimiento público y libre acceso y que en el debido análisis se procedió a realizar la representación gráfica de cada información extraída y con ello, una interpretación certera del nivel de cumplimiento de la inspección del trabajo.

3.6. Del método, análisis e interpretación de los datos

Se efectuó análisis estadístico descriptivo, el cual sirve para poder delinear la conducta de una variable en la población y se limita básicamente en el manejo de una estadística descriptiva, con lo cual se realiza una presentación de la información analizada en distintas tablas y figuras.

3.7. Aspectos éticos

En presente trabajo de investigación cumplió con los criterios determinados por el diseño de investigación cuantitativa de la Universidad César Vallejo, sugerido, por medio de sus formatos referenciales. Así también, se cumplió con respetar la propiedad de cada autor, que se hace en las referencias, citándose a los autores respectivamente.

IV. Resultados

Análisis descriptivo

Que, como se puede apreciar la inspección del trabajo encargado de salvaguardar los derechos laborales de los trabajadores inmersos en el régimen de la actividad privada en Lima Metropolitana, periodo 2021, comprendido del personal inspectivo, la eficacia en la propia función que desempeñan y la carga laboral que le son asignadas de forma diaria, tanto la tabla 1 como la figura 1 sobre el grado de cumplimiento y su influencia en las denuncias laborales, en lo relativo a 9 meses, se obtuvo un 75%, del nivel de cumplimiento efectivo, mientras que, el cumplimiento regular fue observado en 2 meses con un 16,7%, en esa línea también, se advierte que en cuanto al incumplimiento de esta primera variable reflejada en 1 mes se obtuvo un 8,3%, pese a ello, aun se visibiliza la necesidad de fortalecer la inspección laboral, a efectos de poder demostrar un cumplimiento íntegro y favorable para la ciudadanía.

Tabla 1.

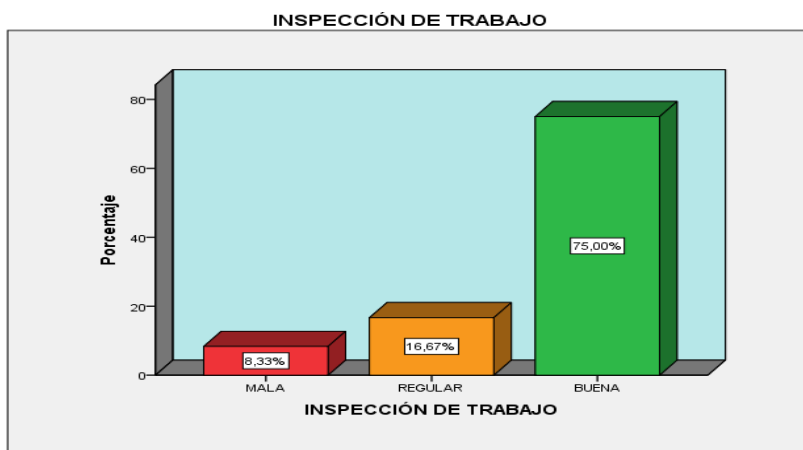
Niveles de la variable Inspección del Trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MALA	1	8,3	8,3	8,3
REGULAR	2	16,7	16,7	25,0
BUENA	9	75,0	75,0	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Fuente: Reporte del SPSS V21 para el estudio

Figura 1.

Niveles de la variable Inspección del Trabajo



Fuente: Reporte del SPSS V21 para el estudio

Que, en referencia a la Tabla 2 y también, a la Figura 2, una mayor cantidad de denuncias laborales en un promedio de 7 meses, con un alto nivel alcanzó un 58,3%, mientras que las denuncias laborales de nivel medio en el promedio de 3 meses, alcanzó 25,0 %, de igual modo, en un promedio de 2 meses, en nivel bajo llegó 16,7%. Se puede evidenciar una diferencia notable entre el alto número de denuncias laborales ingresadas en el año 2021, a diferencia de las denuncias laborales con el nivel de ingreso medio y bajo.

Tabla 2.

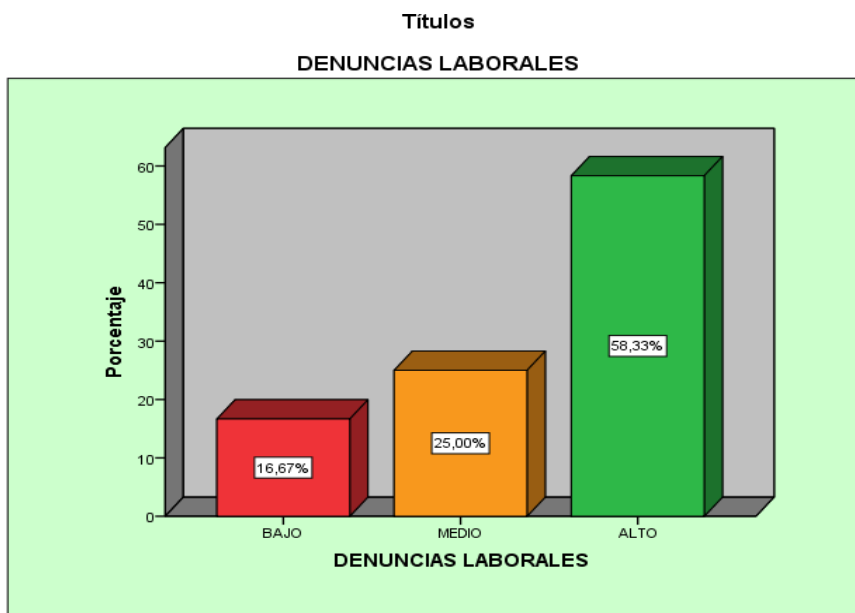
Niveles para la variable Denuncias Laborales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	2	16,7	16,7	16,7
MEDIO	3	25,0	25,0	41,7
ALTO	7	58,3	58,3	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Fuente: Reporte del SPSS V21 para el estudio

Figura 2.

Niveles para la variable Denuncias Laborales



Fuente: Reporte del SPSS V21 para el estudio

Ahora bien, con atención a la Tabla 3, es de apreciarse que, respecto al grado de cumplimiento del personal inspectivo, la frecuencia buena es de 8 meses que representa al 66,7%, frente al regular de 3 meses que representa a un 25,0% y el personal inspectivo malo calificado como deficiente, solo se evidenció en 1 mes que representa al 8,3% del total. Sobre ello, se puede visualizar una diferencia notable entre ambos. En lo que se refiere a la eficacia en la función inspectiva, en esta dimensión se puede notar una diferencia notable entre la eficacia configurada en 6 meses con un 66,7% y eficacia regular y mala, ambas con 3 meses como frecuencia, por un 25,0% cumplimiento. Lo cual implica una disimilitud entre cada mes. Finalmente, en lo que corresponde a carga laboral se observa que durante 7 meses la carga laboral alcanzó un 58,3%, mientras que en los otros 4 meses alcanzó un 33,3%, y solo en 1 mes se evidenció que el porcentaje llegó a un 8,3%. Observándose una diferencia marcada en el alto y bajo número de la carga laboral asignada.

Tabla 3.

Niveles para las tres dimensiones de la variable Inspección del Trabajo

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
PERSONAL INSPECTIVO MALA	1	8,3
PERSONAL INSPECTIVO REGULAR	3	25,0
PERSONAL INSPECTIVO BUENO	8	66,7
EFICACIA INSPECTIVA MALA	3	25,0
EFICACIA INSPECTIVA REGULAR	3	25,0
EFICACIA INSPECTIVA BUENO	6	50,0
CARGA LABORAL BAJO	1	8,3
CARGA LABORAL MEDIO	4	33,3
CARGA LABORAL ALTO	7	58,3
	12	100,0

Fuente: Fuente: Reporte del SPSS V21 para el estudio

En cuanto a la Tabla 4, en lo que se manifiesta al filtro y asignación posterior que mide el ingreso de las denuncias laborales, durante 9 meses se arrojó un alto número de las denuncias con 75,0%, en contraposición con el medio y bajo nivel que en los meses de 2 y 1 arrojó 16,7% y 8,3%. Existiendo así, una diferencia notablemente importante entre el alto y bajo número de denuncias laborales ingresadas. Ahora bien, con relación a las materias complejas se puede apreciar que en una frecuencia de 8 meses se tuvo un 66,7% como un alto número de materias complejas, mientras que, en una frecuencia de 3 meses, mediana se obtuvo un 25,0%, a diferencia de las bajas que en 1 mes se obtuvo 8,3%. Apreciándose así una diferencia marcada en el alto y bajo número de materias consideradas complejas y no complejas.

Tabla 4.

Niveles para dos dimensiones- variable2 Denuncias Laborales

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
FILTRO BAJO	1	8,3
FILTRO MEDIO	2	16,7
FILTRO ALTO	9	75,0
MATERIAS COMPLEJAS BAJO	1	8,3
MATERIAS COMPLEJAS MEDIO	3	25,0
MATERIAS COMPLEJAS ALTO	8	66,7
	12	100,0

Fuente: Fuente: Reporte del SPSS V21 para el estudio

Análisis inferencial

Prueba de hipótesis

Hipótesis general:

H_i: La inspección del trabajo incide significativamente en las denuncias laborales en la región de Lima Metropolitana, 2021.

H₀: La inspección del trabajo no incide en las denuncias laborales en la región de lima metropolitana, año-2021.

Nivel de confianza en la investigación: 95%

Margen de error: 5%

Pruebas estadísticas: Tau B de Kendall y Regresión ordinal, en relación con eso, no se hizo una prueba de normalidad, dado que, la presente tesis es de diseño no experimental descriptivo, determinada en analizar los datos estadísticos obtenidos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, sin manipulación o alteración de las variables, con una población determinada en ordenes de inspección y orientación, por ello, la muestra y el muestreo no existe, debido a que su población censal. En atención a ello, el uso de Tau B de Kendall, dependió en función de la cantidad de niveles de las variables (tabla de contingencia 3 x 3 tabla cuadrada).

La Tabla 5 obtuvo un valor sig = 0,0422 menor a 0,05 y por la regla de decisión podemos señalar que hay evidencia estadística idónea para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, la cual señala que la Inspección del Trabajo tiene incidencia en las denuncias laborales en la región de Lima Metropolitana, 2021, dado que, en dicho periodo el nivel de cumplimiento de la inspección del trabajo alcanzó un 75%, en atención a las denuncias laborales presentadas por los trabajadores que alcanzaron un 58%.

Tabla 5.

Prueba de Tau B de Kendall para: Inspección del Trabajo y las denuncias laborales en la región de lima metropolitana, año-2021.

		Medidas simétricas			
		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	-,087	,245	-,356	,042
N de casos válidos		12			
a. Asumiendo la hipótesis alternativa.					
b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.					

Fuente: Reporte del SPSS V21 para el estudio

Igualmente, en cuanto a la Tabla 6, observamos que los valores sig son menores a 0,05 lo cual corrobora que la inspección del trabajo incide en las denuncias laborales en la región de Lima Metropolitana, 2021. De la misma manera, podemos señalar que se obtuvo un índice de Nagelkerke de 45,4% que es el grado de incidencia de la variable 1 sobre la variable 2.

Tabla 6.

Prueba de Wald para las variables la inspección del trabajo y las denuncias laborales en la región de Lima Metropolitana, 2021.

		Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[NIVEL_VAR1 = 1]	-2,408	1,185	4,130	1	,042	-4,730	-,086
	[NIVEL_VAR1 = 2]	-1,035	,856	1,462	1	,022	-2,713	,643
Ubicación	[NIVEL_VAR2=1]	18,507	,000	.	1	.	18,507	18,507
	[NIVEL_VAR2=2]	-,720	1,418	,258	1	,041	-3,499	2,058
	[NIVEL_VAR2=3]	0 ^a		.	0	.	.	.
Nagelkerke		,454						

Fuente: Reporte del SPSS V21 para el estudio

Prueba de hipótesis específica 1:

Hi: El personal inspectivo incide significativamente en las denuncias laborales en la región lima Metropolitana, año-2021.

Ho: El personal inspectivo no incide en las denuncias laborales en la región de Lima Metropolitana, 2021.

Nivel de confianza sobre la investigación: 95%

Margen de error: 5%

Pruebas estadísticas: Tau B de Kendall y Regresión ordinal

En la Tabla 7 se puede observar que el valor sig= 0,019 es menor a 0,05 y por la regla de decisión se debe desestimar la hipótesis nula y reconocer la hipótesis de investigación, que indica que el personal inspectivo incide en las denuncias laborales interpuestas en lima metropolitana, 2021.

Tabla 7

Prueba de Tau B de Kendall para el personal inspectivo y las denuncias laborales en la región de Lima Metropolitana, 2021.

		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	-,290	,203	-1,299	,019
N de casos válidos		12			

Fuente: Reporte del SPSS V21 para el estudio

De la misma manera también se obtuvo la Tabla 8, se ha realizado la prueba de regresión ordinal en la cual observamos que los valores sig son menores a 0,05 lo cual corrobora que el personal inspectivo incide en las denuncias laborales en la región de Lima Metropolitana, 2021. Así mismo, se ha obtenido índice de Nagelkerke lo cual indica que el personal inspectivo influye en un 35,4% en las denuncias laborales

Table 8.

Prueba de Wald para la dimensión personal inspectivo y la variable denuncias laborales en la región de Lima Metropolitana, 2021.

		Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[NIVEL_VAR1 = 1]	-1,278	,825	2,399	1	,012	-2,896	,339
	[NIVEL_VAR1 = 2]	,086	,700	,015	1	,040	-1,286	1,458
Ubicación	[NIVEL_VAR2=1]	19,230	,000	.	1	.	19,230	19,230
	[NIVEL_VAR2=2]	,931	1,414	,434	1	,041	-1,841	3,704
	[NIVEL_VAR2=3]	0 ^a		.	0	.	.	.
Nagelkerke		,354						

Fuente: Reporte del SPSS V21 para el estudio

Prueba de hipótesis específica 2:

Hi: La eficacia en la función inspectiva incide significativamente en las denuncias laborales en la región de Lima Metropolitana, 2021.

Ho: La eficacia en la función inspectiva no incide en las denuncias laborales en la región-lima metropolitana, año-2021.

Nivel de confianza en lo que refiere a la investigación: 95%

Margen de error: 5%

Pruebas estadísticas: Tau B de Kendall y Regresión ordinal

En la Tabla 9 se puede observar que el valor sig= 0,044 es menor a 0,05 y por la regla de decisión corresponde rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, que señala sobre la eficacia de la función inspectiva, incide significativamente en las denuncias laborales en la región de Lima Metropolitana, 2021.

Tabla 9

Prueba de Tau B de Kendall para eficacia en la función inspectiva y las denuncias laborales en la región de Lima Metropolitana, 2021.

		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	-,140	,227	-,612	,044
N de casos válidos		12			

Fuente: Reporte del SPSS V21 para el estudio

De la misma manera también se obtuvo la Tabla 10, se ha realizado la prueba de regresión ordinal en la cual observamos que los valores sig son menores a 0,05 lo cual corrobora que la eficacia en la función inspectiva incide en las denuncias laborales en la región de Lima Metropolitana, 2021. Así mismo, se ha obtenido índice de Nagelkerke lo cual indica que la eficacia en la función inspectiva influye en un 54,0% en las denuncias laborales

Table 10

Prueba de Wald para la dimensión eficacia en la función inspectiva y la variable denuncias laborales en la región de Lima Metropolitana, 2021.

		Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[NIVEL_VAR1 = 1]	-1,380	,922	2,237	1	,013	-3,187	,428
	[NIVEL_VAR1 = 2]	-,083	,800	,011	1	,041	-1,651	1,485
Ubicación	[NIVEL_VAR2=1]	,771	1,470	,275	1	,030	-2,109	3,652
	[NIVEL_VAR2=2]	,249	1,372	,033	1	,046	-2,441	2,938
	[NIVEL_VAR2=3]	0 ^a		.	0	.	.	.
Nagelkerke		,054						

Fuente: Reporte del SPSS V21 para el estudio

Prueba de hipótesis específica 3:

Hi: La carga laboral incide significativamente en las denuncias laborales en la región de Lima Metropolitana, 2021.

Ho: La carga laboral no incide en las denuncias laborales en la región de Lima Metropolitana, 2021.

Nivel de confianza de la investigación: 95%

Margen de error: 5%

Pruebas estadísticas: Tau B de Kendall y Regresión ordinal

En la Tabla 11 se puede observar que el valor sig= 0,049 es menor a 0,05 y por la regla de decisión, conviene desestimar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, que señala en lo referente a la carga laboral su incidencia significativamente en las denuncias laborales en la región de Lima Metropolitana, 2021.

Tabla 11

Prueba de Tau B de Kendall para carga laboral y las denuncias laborales en la región de Lima Metropolitana, 2021.

		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	-,175	,245	-,688	,049
N de casos válidos		12			

Fuente: Reporte del SPSS V21 para el estudio

De la misma manera también se obtuvo la Tabla 12, se ha realizado la prueba de regresión ordinal en la cual observamos que los valores sig son menores a 0,05 lo cual corrobora que la carga laboral incide en las denuncias laborales en la región de Lima Metropolitana, 2021. Así mismo, se ha obtenido índice de Nagelkerke lo cual indica que la carga laboral influye en un 41,0% en las denuncias laborales

Tabla 12

Prueba de Wald para la dimensión carga laboral y la variable denuncias laborales en la región de Lima Metropolitana, 2021.

		Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[NIVEL_VAR1 = 1]	-1,400	,879	2,541	1	,011	-3,123	,322
	[NIVEL_VAR1 = 2]	-,075	,744	,010	1	,032	-1,533	1,384
Ubicación	[NIVEL_VAR2=1]	19,071	,000	.	1	.	19,071	19,071
	[NIVEL_VAR2=2]	,250	1,215	,042	1	,043	-2,131	2,631
	[NIVEL_VAR2=3]	0 ^a		.	0	.	.	.
Nagelkerke		,410						

Fuente: Reporte del SPSS V21 para el estudio

V. Discusión

En relación con eso, corresponde realizar la corroboración de lo conseguido en el desenvolvimiento de esta investigación, a efectos de poder verificar si en la región de Lima Metropolitana, periodo 2021 se logró cumplir con la inspección del trabajo en cuanto a las denuncias laborales interpuestas por los trabajadores, tomando como principal instrumento utilizado los datos o información extraídos del Anuario Estadístico Sectorial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, basado en la recolección de información y por tanto, el análisis de los mismos.

En ese sentido, el objeto de discusión se encuentra en la información obtenida de los datos estadísticos, a través de la utilización del instrumento lista de cotejo, la cual refiere como información principal en análisis las órdenes de inspección en el año 2021, en la región de Lima Metropolitana, dispuestas para la inspección del trabajo, que es la encargada de vigilar y exigir el cumplimiento de la normas socio laborales, las cuales devienen de las denuncias laborales interpuestas por los trabajadores pertenecientes al régimen de la actividad privada, por ende se tomó en consideración los estudios nacionales e internacionales, para lo cual se trabajó con dos variables que son importantes para dilucidar el nivel de cumplimiento de la inspección del trabajo en Lima Metropolitana, como derecho fundamental de los trabajadores en el Perú, la inspección del trabajo referidas a la atención de las ordenes de inspección que nacen de las denuncias laborales interpuestas por la ciudadanía.

La presente tesis formuló como hipótesis general investigar si existe incidencia significativa entre la inspección del trabajo y las denuncias laborales en la región de Lima Metropolitana, 2021, hallándose que existe incidencia al aplicar la prueba de Tau B de Kendall cuyo valor es = 0.042 lo que indica que la incidencia es alta, y significativa y alta que es calculando en atención al valor de p que es <0,05, por tanto, se comprueba la hipótesis de investigación y se desecha la hipótesis nula.

De modo que, la variable inspección del trabajo, emitió en la columna la frecuencia de (9) meses del año 2021 una buena atención, generando como resultado un nivel bueno, con un porcentaje (75,0%). En relación con ello, Acurio (2017) en cuanto a sus resultados obtenidos en el periodo del 2014 al 2019,

encontró que en cuanto al trabajo decente en el rol fiscalizador se alcanzó un nivel de 80%, a diferencia del incumplimiento que no superó el 15%, lo cual concuerda con la presente investigación en cuanto al nivel de cumplimiento. Lo que coincide con Cornejo (2017) que encontró como resultado que Lima Metropolitana a diferencia de otras regiones del Perú, tuvo mayor incidencia en las actas de infracción con una preferencia positiva mensualizada, infracciones que se encuentran calificadas como muy graves, graves y leves, y por ende, sanciones administrativas a diferencia de otras regiones como Tacna, Piura y Lambayeque. En cuanto a lo señalado por Julca (2013) encontró que la institución encargada de hacer cumplir las normas legales en materia laboral en nuestro medio, pese al servicio bueno que brinda requiere un número de trece (13) propuestas para agregar modificaciones a la ley y una (1) de mejoramiento constante, lo cual infiere que, aun demostrándose un nivel de cumplimiento efectivo, es necesario implementar mecanismos que coadyuven a una mejora constante para una atención óptima. En lo que se refiere a Meza (2017) determinó que la etapa investigatoria en la fiscalización laboral solo se rige a posibles incumplimientos laborales, lo cual si bien, para la presente investigación la inspección del trabajo se trasluce en propuestas de sanción, esta es de suma importancia para una investigación técnica por parte de personal especializado en la materia, sumando a ello un nivel alto en la importancia y necesidad de vigilancia el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores. Sobre Guillen (2021), en concordancia con la presente investigación la Sunafil es un ente fiscalizador de vital importancia pues conforme lo precisa Guillen en su investigación era necesario que las funciones de control de inspección que realizaban los gobiernos regionales, ahora lo realice de forma íntegra la Sunafil, pues ello hace que la legislación laboral en nuestro país se encuentre más acorde a los estándares internacionales, que si bien, la Sunafil presente retrasos como las funciones del Tribunal de Fiscalización Laboral que fue activado después de ocho años de emitida la Ley, es necesario el fortalecimiento del sistema de inspección del trabajo de acuerdo a lo establecido en el convenio 81 de la OIT.

Ahora bien, en cuanto a Pérez (2017) su estudio se direccionó en verificar el tratamiento de las actas de inspección de trabajo y su validez, y por el cual refiere su condición de actos administrativos, en aplicación del principio de presunción de

veracidad, es decir, su investigación fue en el alto nivel de importancia que tiene la inspección del trabajo, dado que, el acta de infracción para el investigador tiene la condición de acto administrativo que se presume cierto, al estar emitido por la autoridad inspectiva la cual tiene autonomía técnica funcional, lo que, en similar contenido con la presente investigación se tiene que la inspección del trabajo es una función importante e imprescindible para sostener un equilibrio necesario entre el empleador y el trabajador, por ello es de vital importancia que el estado coadyuve en su fortalecimiento permanente, con lo cual las actas de infracción como resultado de la propia actividad que despliega la inspección laboral resume los hechos constatados en la fiscalización laboral realizada por la autoridad inspectiva que orientan a que el empleador enmiende su conducta, por ello, se reviste de veracidad, concordando con lo investigado, en cuanto que, al ser de importancia en el estado es necesario su fortalecimiento constante. En lo referente a Diaz (2002) en su tesis sobre el análisis que realiza en las actas, informes y requerimientos emitidos en la inspección de trabajo española, refiere que las normas jurídicas que regulan la inspección del trabajo son defectuosas sin una firmeza técnica lo cual menoscaba la seguridad jurídica. Al respecto, se puede advertir una discrepancia, dado que, la normatividad vigente por medio de las cuales se rige la inspección del trabajo en el Perú, si bien, a modo general requiere un mejoramiento en las normas que la regulan, empero, la necesidad que demuestra con mayor fuerza es el fortalecimiento en el número de personal inspectivo, lo cual demuestra que el trabajo que viene realizando la inspección del trabajo es prolija, y por ello, se necesita una mayor número de profesionales que realicen fiscalizaciones laborales en Lima Metropolitana, puesto que, quienes lo desarrollan son personal técnico especializado, con capacitaciones constantes. Ahora bien, en concordancia con lo señalado por Boro (2020), el resultado de su investigación lo que demostró, al igual, que la presente investigación fue en la necesidad que existe en cuanto a los recursos humanos y presupuesto que requiere la inspección del trabajo, indicando que pese a encontrar una interrupción en el descenso de las partidas económicas en lo que va de los años, evidenciándose una mejoraría, ello no es suficiente y adecuado para cumplir con el artículo 10 del Convenio 81 de la OIT., conclusión que guarda similitud, dado que, en la presente investigación si bien se tiene un cumplimiento en la atención de las denuncias laborales por medio de las ordenes de inspección,

es menester un número mayor del personal inspectivo, en aplicación de la normativa invocada. Respecto, a lo mencionado por Ortega (2011), en correspondencia con la presente investigación, este no solo se inclinó en verificar si se cumplió con la inspección del trabajo a cargo de los inspectores del trabajo en cuanto a la fiscalización laboral, sino también, en similitud y no ajeno a ello, en la necesidad de mejorar o reformar las normas legales que rigen el desenvolvimiento en materia laboral, con la finalidad de coadyuvar al cumplimiento instado por el estado, por ello, es claro señalar que existe la necesidad de nuevas reformas en mejoraría que fortalezcan las actividades de investigación laboral, a efectos de llegar a un óptimo cumplimiento de las funciones inspectivas. Finalmente, según Topet (2008) en coincidencia con la presente investigación se encuentra la imperiosa necesidad de coadyuvar en el fortalecimiento de la inspección laboral por medio de recursos brindados por el estado, para generar un mayor número de inspectores del trabajo para una fiscalización a nivel nacional que contribuya al mejoramiento constante y la eficacia en sus actividades propias destinadas a una orientación como mecanismo preventivo y inspección en aras de verificar el cumplimiento de las normas legales vigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo y relaciones laborales.

Sobre el objetivo principal, en atención a las 47,705 órdenes de inspección y 2461 órdenes de orientación cerradas en la región de Lima Metropolitana, periodo 2021, las cuales forman parte principal de la actividad que realiza el personal inspectivo, cabe señalar en cuanto a ello, la presente investigación logró determinar que el nivel de cumplimiento de la inspección del trabajo, considerado como bueno fue de un 75%, regular 17%, y en lo respecta al incumplimiento se vislumbró en un 8% , por ende, dicho resultado nos lleva a señalar que, si bien el estado, a través de la Sunafil como ente encargado de verificar el cumplimiento de las normas laborales en el Perú, dota de recursos económicos para mantener activo el rol que desempeña la Sunafil, sin embargo, ello no es suficiente, siendo necesaria la implementación de una política pública como acción del gobierno que dé respuesta a la demanda de un mayor número de personal inspectivo en la región de Lima Metropolitana la cual tiene un aproximado de más de 26 mil empresas.

En esa misma línea, con relación a las denuncias laborales interpuestas en la región de Lima Metropolitana en el periodo 2021, después de analizar los datos recabados se pudo ver el alto número de denuncias laborales presentadas, que en dicho periodo alcanzaron un constante y alto ingreso de 58%, en un lapso de 7 meses, 25% de ingreso medio, en un lapso de 3 meses y 17% de ingreso bajo, disgregado en 2 meses, datos que determinan que durante el año 2021 hubo un ingreso alto y constante de las denuncias laborales interpuestas por los trabajadores pertenecientes al régimen privado, los cuales consideraron vulnerados sus derechos laborales, y por tanto, recurrieron a la inspección del trabajo que brinda el estado, por medio de la Sunafil, lo cual nos lleva sin duda a reafirmar la necesidad de contar con un mayor número de inspectores de trabajo que se encarguen las actividades de fiscalización, y por ende, cumplir íntegramente con las necesidades requeridas por la ciudadanía.

En función al personal inspectivo, se logró determinar que pese a las necesidades de contar con un número mayor de inspectores de trabajo en Lima Metropolitana, el nivel de cumplimiento fue bueno, dado que emitió un 67% demostrando que el personal inspectivo es un personal técnico especializado en materia laboral, que se encuentra clasificado de acuerdo a su experiencia profesional y cuenta con un perfil riguroso para el desempeño de sus funciones, pero que, pese a ello, es necesaria la contratación de más inspectores. En cuanto a la eficacia de la función inspectiva, también, se evidenció un nivel de cumplimiento de 67% en lo que se refiere a brindar orientación y/o asistencias técnicas a las empresas y trabajadores en cumplimiento con el fin de la inspección de no solo inspeccionar que los empleadores cumplan con sus obligaciones laborales frente a sus trabajadores, sino también, el cumplir con acciones de orientación como mecanismo preventivo que invoca al empleador la obligación de sus responsabilidades en el ámbito laboral. De igual manera, se encuentra la carga laboral que en la presente investigación arrojó un promedio de 58% de la carga laboral dispuesta en materias complejas, recurrentes y su asignación a cada inspector de acuerdo al grado o nivel capacidad en inspectores del trabajo o inspectores auxiliares. En igual relación, se pudo observar que el filtro y asignación posterior que mide el ingreso y aceptación de las denuncias laborales que deben contar con los requisitos mínimos indispensables alcanzó un 75% de nivel de

cumplimiento lo cual guarda alta incidencia, con referencia a las materias consideradas complejas se determinó que existe un nivel alto de 67% lo cual manifiesta un alto número de órdenes de inspección consideradas complejas, pues su recurrencia se encuentra en vulneración a los derechos fundamentales, actos de hostilización, accidentes de trabajo en materia de seguridad y salud en el trabajo. Por tanto, es claro entender que la inspección del trabajo incide significativamente en las denuncias laborales en la región de Lima Metropolitana, 2021, toda vez pese al poco personal inspectivo con el que cuenta la inspección del trabajo y al alto número de denuncias laborales ingresadas en el periodo 2021 en la región de Lima Metropolitana, convertidas en ordenes de inspección, a través de los inspectores de trabajo y los inspectores auxiliares que tiene la Sunafil se verificó que existe un nivel de cumplimiento que supera el 60%, por ello, es sumamente necesario una mirada por parte de estado peruano en el fortalecimiento de la Sunafil que aún con las carencias que presentó en el año 2021, pudo cumplir con las funciones encomendadas en beneficio de los ciudadanos. La presente investigación adquiere su fortaleza en el conocimiento que se tiene en la operatividad que se despliega para la inspección del trabajo, desde su origen definida en la denuncias laborales que interponen los trabajadores que consideran trasgredidos sus derechos laborales, la secuencia que conlleva a un filtro adecuado de los requisitos mínimos necesarios que debe contener las denuncias presentadas en Lima Metropolitana, su funcionamiento en la distribución pertinente considerando factores como las materias complejas, el nivel de experiencia profesional, la especialización técnica, entre otros, que generan una eficacia en la inspección laboral, a través de su personal inspectivo, y por ende, el cumplimiento de lo dispuesto por el estado en beneficio de la población. La dificultad que se presentó en el desarrollo de la misma, fue el muy poco tiempo que se tuvo dispuesto para la investigación, que de haber contado con una mayor duración se hubiera previsto posiblemente una investigación más minuciosa que también hubiera posibilitado el esclarecimiento de otros aspectos que involucran la inspección del trabajo, como por ejemplo la respuesta de los empleadores ante las fiscalizaciones laborales, materializadas en las infracciones a la labor inspectiva que sin duda también abarcan un punto importante para observar la reacción activa de los empleadores frente a la actividad

que realiza la inspección del trabajo y su nivel de cumplimiento en sus obligaciones laborales frente a sus trabajadores.

VI. Conclusiones

Primera.

En referencia a la hipótesis general, se obtuvo un valor sig = 0,0422 menor a 0,005 y por la regla de decisión se puede indicar que existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, la misma que establece que la inspección del trabajo incide significativamente en las denuncias laborales en la región de Lima Metropolitana, 2021. Asimismo, se ha obtenido un índice de nagelkerke de 45,4% que es el grado de incidencia de la variable independiente sobre la variable dependiente, corroborando así, que la inspección del trabajo incide en las denuncias laborales significativamente.

Segunda.

Para la hipótesis específica 1, se puede apreciar un valor sig = 0,019 menor a 0,05 y por la regla de decisión podemos señalar que hay evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, la cual determina que el personal inspectivo incide en las denuncias laborales. Por otro lado, también se obtuvo un índice de nagelkerke de 35,4% que es el grado de incidencia significativamente entre el personal inspectivo y las denuncias laborales.

Tercera.

En cuanto a la hipótesis específica 2, se advierte un valor sig = 0,044 menor a 0,05 y por la regla de decisión podemos señalar que hay evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, la cual determina que la eficacia en la función inspectiva incide en las denuncias laborales. Por otro lado, también se obtuvo un índice de nagelkerke de 54,0% que es el grado de incidencia en eficacia en la función inspectiva y las denuncias laborales que influye significativamente.

Cuarta.

Sobre la hipótesis específica 3, se advierte un valor sig = 0,049 menor a 0,05 y por la regla de decisión podemos señalar que hay evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, la cual determina que la carga laboral incide en las denuncias laborales. Es así que, también se obtuvo un índice de nagelkerke de 41,0% que es el grado de incidencia en la carga laboral y las denuncias laborales que influye significativamente.

VII. Recomendaciones

Primera.

Que el Ministerio de Economía y Finanzas dote de un mayor presupuesto que permite la contratación de más inspectores de trabajo, ello no solo para atender todas las peticiones de los trabajadores que consideran vulnerados sus derechos laborales, por medio de la presentación de sus denuncias laborales, sino también, para que se refuerce y amplie el número de las orientaciones y/o asesorías técnicas que son actividades que coadyuvan de forma preventiva al mejoramiento de la relación entre el empleador y trabajador en cumplimiento de las obligaciones laborales que tienen los empleadores y el resguardo de los derechos laborales que tienen los trabajadores.

Segundo.

Que tomando en consideración las estadísticas que revelan actividades importantes en la fiscalización laboral que al año 2021, lo cual se ha visto incrementado no solo en Lima Metropolitana, sino también, a nivel nacional, los datos analizados demostraron un accionar beneficioso de parte del estado, a través de la Sunafil a favor de la ciudadanía, por lo que, se considera necesario recomendar al sector trabajo representado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la implementación de una política pública como eje necesario que coadyuve no solo a la inspección del trabajo, sino también, a lo que ello suma, como lo es el procedimiento administrativo sancionador, por medio de personal idóneo en la primera, segunda y tercera instancia administrativa, que en conjunto demostrara una atención eficiente y eficaz, con un resultado esperado en beneficio de la ciudadanía.

Tercero.

Que resulta necesario que la Sunafil siga capacitando adecuadamente al personal inspectivo, a través de la contratación de servicios educativos de alto nivel en materia laboral que coadyuve a la ejecución de una función más prolija en apego a la normatividad vigente, en favor de la ciudadanía, además, es considerable también que la capacitación sea extensiva al personal administrativo compuesto en su mayoría de abogados que permitan una continuidad idónea del trabajo que realiza el inspector del trabajo que reporta como resultado un acta de infracción, por ello, es necesario recomendar que en su conjunto las capacitaciones que se

brinda a todo el personal que pertenece a la Sunafil sea idóneo y constante, pues ello, repercutirá en los ciudadanos a quienes se les brindará un mejor servicio público.

Referencias

- Abrigo (2022) *Proceso de Servicio de Sunafil en el Sistema de Inspección del Trabajo en Lima Metropolitana, 2022.*
- Acurio, G. (2017). *El trabajo decente según el rol fiscalizador del Estado.*
- Arbulú Alva, L. (2005). *La Consideración y Aplicación del principio de primacía de la realidad en el procedimiento de inspección del trabajo.*
- Arce (2016) *Luces y sombras de la inspección de trabajo.*
- Arce (2021) *El sistema de inspección del trabajo en el Perú.*
- Arcos (2017) *La sobrecarga de trabajo y su efecto sobre el compromiso organizacional en la gerencia de negocios de una empresa de telecomunicaciones.*
- Boro (2020). *Aspectos críticos de la función de los Subinspectores Laborales en el contexto de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social española y de la O.I.T.*
- Campos Torres, S. R. (2008). *Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo: Régimen de Infracciones y Sanciones en Materia de Seguridad y Salud en el trabajo.*
- Carlos (2021) *El trabajo remoto y la verificación de hechos en la inspección de trabajo en la SUNAFIL, Lima, 2021.*
- Cock (2018) *Análisis de los regímenes de contratación de personal en la gestión del sistema de inspección del trabajo y su influencia en el clima laboral en la ciudad de lima, 2016-2017.*
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2016). *Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo.*
- Concytec (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica-reglamento Renacyt.*
- Contreras (2020) *Aplicación del estudio del trabajo para mejorar la productividad del proceso de inspección de la Municipalidad de Magdalena, Lima, 2020.*
- Córdova (2017) *La inspección sociolaboral en la micro y pequeña empresa del sector informal laboral: hacia la aplicación de la medida de formalización laboral por los inspectores de trabajo y la implementación de los planes de formalización para los empresarios.*

- Cornejo, J. (2017). *Inspecciones Laborales Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (SUNAFIL) periodo 2015.*
- Díaz (2022). *Actas, informes y requerimientos de la inspección de trabajo.*
- Egúsquiza (2022) *La actualidad de la inspección del trabajo y la irrupción de la tecnología: algunas propuestas normativas y de gestión para mejorar su proceso de modernización.*
- Flores (2017) *La responsabilidad laboral en los accidentes de trabajo en Lima Norte.*
- Gonzales (2021) *Los nuevos métodos implementados por el Sistema de Inspección de Trabajo durante la pandemia: Análisis sobre su permanencia en el tiempo.*
- Guillen, (2021) *Efectos jurídicos del otorgamiento de funciones de fiscalización a SUNAFIL para Mypes con base en la Ley 30814-Ley de Fortalecimiento de Inspección Laboral.*
- Gutarra (2017) *El compromiso organizacional de los inspectores de seguridad y salud en el trabajo de la Intendencia de Lima Metropolitana de la Sunafil, según edad, género y tiempo de servicios, 2017.*
- Huamán (2016) *La inspección del trabajo y el cumplimiento de pago de beneficios sociales a trabajadores de construcción civil en el distrito de Huancavelica, periodo 2014.*
- Huallanca (2017) *La necesidad de fortalecer el sistema de Inspección del Trabajo al amparo de la libertad sindical en la Región Callao.*
- Julca, M. (2013). *Situación de la inspección del trabajo en el Perú y la percepción que tienen de ella las personas que laboran para el sistema y sus usuarios.*
- López (2018) *La aplicación del Sistema de Inspección del Trabajo y su relación con la satisfacción de los trabajadores que realizan tramites en la SUNAFIL – Lima Metropolitana.*
- Martínez (2015) *Planeamiento y programación de los trabajos de inspección, mantenimiento y reparación de los equipos de la unidad de destilación primaria en la próxima parada de planta general.*
- Martínez (2018) *La metodología 5S y su influencia en la productividad en la dirección general de políticas de inspección del trabajo. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Lima. Perú. 2018.*

Meza, P. (2017). *El derecho a la defensa como garantía en las actuaciones de la inspección del trabajo en el Perú.*

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021) *Anuario Estadístico Sectorial.*

Normas Legales (2013) *Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)*, modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley orgánica de Gobiernos Regionales.

Normas Legales Actualizadas (2006) *Ley General de Inspección del Trabajo-Ley N° 28806, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo-Decreto Supremo N° 019-2006-TR.*

<https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0072/ley-general-inspeccion-trabajo-2021.pdf>.

Normas y documentos legales de la Sunafil (2020) *Resolución de Superintendencia N° 204-2020-SUNAFIL.*

<https://www.gob.pe/institucion/sunafil/normas-legales/1362023-204-2020-sunafil> (2020).

Requejo (2013) *Fortalecimiento del sistema de inspección del trabajo en el Perú. Oficina Internacional del Trabajo*

Ginebra. (2013). *La negociación Colectiva en la Administración Pública un camino a seguir.*

Organización Internacional del Trabajo. (1995). *Código de Trabajo Costa Rica.*

<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/44102/65002/S95CRI02.htm>

Ortega (2011) *La acción de las trabajadoras a través de sus denuncias a la Inspección del Trabajo Santiago, 1924-1928.*

Pérez (2017). *El tratamiento de las actas de la Inspección de Trabajo.*

Plataforma digital única del estado Peruano (2021) *Boletín Estadístico segundo Trimestre-2021.*

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2149847/Boletin%20Estadistico%20II%20trimestre%202021.pdf.pdf?v=1630602112>

Plataforma digital única del estado Peruano (2021) *Boletín Estadístico tercer Trimestre-2021.*

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2403471/Boletin%20Estadistico%20-%20III%20Trimestre%202021.pdf.pdf?v=1636749789>

Plataforma digital única del estado Peruano (2021) *Boletín Estadístico cuarto trimestre-2021.*

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2903389/Boletin%20IV%20Trimestre.pdf.pdf?v=1647018965>

Plataforma digital única del estado Peruano (2021) *Boletín Estadístico primer Trimestre-2021*.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1882650/BOLETIN%20INII.pdf.pdf?v=1620836236>

Sampieri (2014), *Metodología de la investigación*.

Servat (2016) *El inspector y su rol en la investigación como factor determinante para el éxito del sistema de inspección del trabajo*.

Serrano (2016) *Informalidad laboral, trabajo decente e inspección del trabajo. Caso peruano*.

Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, *Ley de Productividad y Competitividad Laboral (1997) Decreto Supremo N° 003-97-TR*.

Topet (2008). *La inspección del trabajo en la República Argentina: Un informe general y algunas reflexiones particulares*.

Toyama Miyagusuku, J., & Neyra Salazar, C. (2011). *Debido proceso, nulidad e inspecciones laborales: ¿qué criterios están aplicando el Ministerio de Trabajo y el Poder Judicial?*

Tueros (2021) *La actuación de los inspectores de la SUNAFIL como vulneración a los principios de la ley general de inspección del trabajo en las empresas constructoras en el distrito de Huánuco, 2019 – 2020*.

Vara (2017) *Costo de oportunidad de los accidentes de trabajo en base al análisis de indicadores de trabajo en base al análisis de indicadores de seguridad y salud ocupacional en el Perú. Análisis basado en los registros del ministerio de trabajo y promoción del empleo 2014-2016*.

Varela (2017) *El derecho a la defensa como garantía en las actuaciones de la inspección del trabajo en el Perú*.

Varillas Cueto, A. (2004). *La Fiscalización por Terceros de las Obligaciones Laborales (Una Propuesta Alternativa al Fracasado Sistema de Inspecciones a Cargo del Ministerio de Trabajo)*.

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de Operacionalización de Variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Inspección del Trabajo	De acuerdo a la Ley General de la Inspección de Trabajo, Ley N° 28806 y su reglamento aprobado por D.S. N° 019-2006-TR, señala que la inspección del trabajo se encuentra a cargo del personal inspectivo, que bajo su autonomía técnica funcional es el encargado de verificar el cumplimiento de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo. Elmer Arce Ortiz, a través de su libro, el sistema de inspección del trabajo en el Perú, define que el Convenio 81 de la OIT sobre la inspección del trabajo concibe una autoridad central de inspección con fortaleza orgánica o estructural con una	La variable Inspección del Trabajo se descompone en tres dimensiones y cada dimensión comprende un total de 13 ítems.	Personal inspectivo	El presupuesto otorgado por el Estado es adecuado para seguir fortaleciendo la Escala nominal SUNAFIL. Es necesario la contratación de más inspectores. La evaluación de conocimientos y psicotécnica para la contratación de nuevo personal inspectivo debe ser más rigurosa. Es necesario que el perfil para contratación de nuevo personal inspectivo debe ser más	Escala nominal

gran gama de derechos laborales y de seguridad y salud a proteger, así como, actuaciones inspectivas y procedimientos sancionadores celeres.

delimitado en cuanto a la carrera profesional.

El personal inspectivo recibe especializaciones y/o actualizaciones en las materias correspondientes a la función inspectiva.

El personal inspectivo se encuentra clasificado de acuerdo a su experiencia profesional.

El personal inspectivo se encuentra clasificado en grupos de trabajo de acuerdo a su carrera profesional.

Eficacia en la función inspectiva

Se cumplió con brindar orientaciones y/o asistencias técnicas a las empresas y los trabajadores, así como, organizaciones sindicales y empresas, 2021.

Se realiza publicidad adecuada y constante, por medio de los canales digitales y medios de comunicación en materia sociolaboral y seguridad y salud en el trabajo.

Se cumple casi siempre con el fin de la inspección según las materias a investigar.

En el periodo 2021 en la región de Lima Metropolitana se visibilizo un mayor número de obstrucción a la labor inspectiva por parte de los empleadores.

Carga
laboral
asignada

Las materias complejas son asignadas de acuerdo a la categoría profesional (inspector

					<p>del trabajo o inspector auxiliar).</p> <p>Las materias complejas forman parte constante de la carga laboral asignada.</p> <p>La materia referida a seguridad y salud en el trabajo que causen o no un accidente de trabajo son recurrentes en la carga laboral asignada.</p> <p>La materia referida a relaciones laborales es recurrente en la carga laboral asignada.</p>
Denuncias Laborales	De acuerdo a la Directiva denominada servicio de atención de denuncias laborales- versión 3, aprobada mediante Resolución de Superintendencia N° 82-2020-SUNAFIL, las denuncias laborales son las que se interponen por la presunta	La variable denuncias laborales se descompone en una dimensión y conteniendo 2 ítems.	Filtro y asignación posterior	Los requisitos mínimos en la denuncia laboral son adecuados y suficientes.	Existe un alto número de asignaciones de órdenes de inspección por denuncias laborales

vulneración a las normas en materia sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, ante ello, cualquier persona natural o jurídica puede presentar una denuncia laboral.

Materias
consideradas
complejas

Materia -Sociolaborales

Materia- Seguridad y salud en el trabajo es materia compleja

Anexo 2

Lista de cotejo, instrumento para medir la variable

Nombres y Apellidos: Evelyn Karina Arrece Jamanca

Profesión: Abogada

Cargo: Especialista legal 1

Condición: Decreto Legislativo 1057

Tiempo de servicio: 5 años


Variable 1: La inspección del trabajo			
Nº	Nivel de cumplimiento:	Ítem	
			Si No
Dimensión 1: Personal inspectivo			
1		El presupuesto otorgado por el Estado es adecuado para seguir fortaleciendo la SUNAFIL	X
2		Es necesario la contratación de más inspectores	X
3		La evaluación de conocimientos y psicotécnica para la contratación de nuevo personal inspectivo debe ser más rigurosa	X
4		Es necesario que el perfil para contratación de nuevo personal inspectivo debe ser más delimitado en cuanto a la carrera profesional	X
5		El personal inspectivo recibe especializaciones y/o actualizaciones en las materias correspondientes a la función inspectiva	X
6		El personal inspectivo se encuentra clasificado de acuerdo a su experiencia profesional	X

7	El personal inspectivo se encuentra clasificado en grupos de trabajo de acuerdo a su carrera profesional	X	
Dimensión 2: Eficacia en la función inspectiva			
8	Se cumplió con brindar orientaciones y/o asistencias técnicas a las empresas y los trabajadores, así como, organizaciones sindicales y empresas, 2021.	X	X
9	Se realiza publicidad adecuada y constante, por medio de los canales digitales y medios de comunicación en materia sociolaboral y seguridad y salud en el trabajo	X	
10	Se cumple casi siempre con el fin de la inspección según las materias a investigar		
11	En el periodo 2021 en la región de Lima Metropolitana se visibilizo un mayor número de obstrucción a la labor inspectiva por parte de los empleadores	X	
Dimensión 3: Carga laboral asignada			
12	Las materias complejas son asignadas de acuerdo a la categoría profesional (inspector del trabajo o inspector auxiliar)	X	
13	Las materias complejas forman parte constante de la carga laboral asignada	X	
14	La materia referida a seguridad y salud en el trabajo que causen o no un accidente de trabajo son recurrentes en la carga laboral asignada	X	
15	La materia referida a relaciones laborales es recurrente en la carga laboral asignada	X	
Variable 2: Denuncias laborales			
Nº	Nivel de cumplimiento:	Ítem	
	Dimensión 1: Filtro y asignación posterior		
16	Los requisitos mínimos en la denuncia laboral son adecuados y suficientes	X	
17	Existe un alto número de asignaciones de órdenes de inspección por denuncias laborales.	X	
	Dimensión 2: Materias consideradas complejas		
18	Materia -Sociolaborales	Existe un alto número de órdenes de inspección en materia de derechos	X

		fundamentales, actos de hostilidad y modificación unilateral de condiciones de trabajo, intermediación y tercerización y regímenes especiales.		
19	Materia- Seguridad y salud en el trabajo es materia compleja	Existe un alto número de órdenes de inspección en materia de estándares de higiene ocupacional; condiciones de seguridad en lugares de trabajo, instalaciones civiles y maquinaria; instalaciones de trabajo; máquinas y equipos de trabajo; prevención y protección contra incendios; sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en las empresas; identificación de peligros y evaluación de riesgos; normas de ergonomía; estándares de seguridad; Psicosociales-organización del trabajo, y; protección de seguridad y salud en Trabajadores (as) vulnerables (mujeres en período de embarazo, lactancia, trabajadores con discapacidad).	X	

Anexo 3

Formato modelo de denuncia laboral

 SUNAFIL SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL		MODELO DE DENUNCIA LABORAL – MATERIA: _____ <small>(Seleccionar de la TABLA 1 - MATERIAS) (1)</small>		
La SUNAFIL garantiza la confidencialidad de su denuncia, sin embargo le recordamos que esta debe ser verdadera. Denunciar hechos falsos con el propósito de perjudicar a terceros está penado por ley.				
I. DATOS DEL DENUNCIANTE (2)				
APELLIDOS Y NOMBRES / DENOMINACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL (de ser el caso)*			TIPO DOCUMENTO DE IDENTIDAD Y NÚMERO* (DNI u otro)	
NOMBRE DEL REPRESENTANTE SINDICAL* (de ser el caso)			CARGO DEL REPRESENTANTE SINDICAL* (de ser el caso)	
ESTADO DE LA RELACIÓN LABORAL*	FECHA DE INGRESO*	FECHA DE CESE* (d/m/a, de ser el caso)	CARGO* (precisar si es actual o último)	ÚLTIMA REMUNERACIÓN PERCIBIDA*
DIRECCIÓN*			DISTRITO/PROVINCIA*	
TELÉFONO FIJO	TELÉFONO CELULAR	E-MAIL 1, AL QUE AUTORIZO SE REALICEN LAS NOTIFICACIONES ()		E-MAIL 2
II. DATOS DEL EMPLEADOR DENUNCIADO (3)				
RAZÓN SOCIAL-NOMBRE COMERCIAL/ APELLIDOS Y NOMBRES		DOCUMENTO DE IDENTIDAD (RUC u otro, de ser el caso)	NRO. DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	
ACTIVIDAD			DÍAS Y HORARIOS SUGERIDOS PARA IR A INSPECCIONAR	
DOMICILIO DEL CENTRO DE TRABAJO				
DIRECCIÓN (Av./Calle/Urb./Coop./N°/Mz/Lt./...)*		DISTRITO*	PROVINCIA*	
TELÉFONO (S)	REFERENCIA (¿Qué lugares se encuentran cercanos al centro de trabajo? Se sugiere adjuntar un croquis)			
III. DETALLE DE LA DENUNCIA LABORAL (4)				
IV. RESERVA DE IDENTIDAD (5)				
1. En caso de tener vínculo laboral vigente y no es necesario que se conozca mi identidad. Declaro bajo juramento que solicito la reserva de mi identidad.			()	
2. En caso de no tener vínculo laboral vigente y en otros casos específicos que lo amerite. Declaro bajo juramento que renuncio a la reserva de mi identidad , pues ello no me genera perjuicio y es necesario para la mejor realización de las actuaciones inspectivas			()	
V. DOCUMENTOS ADJUNTOS (6)				
1.				
2.				
3.				
4.				
Otros:				

Anexo 4

Fichas de validaciones de instrumentos de los tres expertos

Fuente: Elaboración propia.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: INSPECCIÓN DEL TRABAJO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PERSONAL INSPECTIVO								
1	El presupuesto otorgado por el Estado es adecuado para seguir fortaleciendo la SUNAFIL.	X		X		X		
2	Es necesario la contratación de más inspectores de trabajo	X		X		X		
3	La evaluación de conocimientos y psicotécnica para la contratación de nuevo personal inspectivo debe ser más rigurosa	X		X		X		
4	Es necesario que el perfil para contratación de nuevo personal inspectivo debe ser más delimitado en cuanto a la carrera profesional	X		X		X		
5	El personal inspectivo recibe especializaciones y/o actualizaciones en las materias correspondientes a la función inspectiva							
6	El personal inspectivo se encuentra clasificado de acuerdo a su experiencia profesional							
7	El personal inspectivo se encuentra clasificado en grupos de trabajo de acuerdo a su carrera profesional	X		X		X		
		X		X		X		
DIMENSIÓN 2: EFICACIA EN LA FUNCIÓN INSPECTIVA								
8	Se brinda una suficiente orientación y asistencia técnica a las empresas y los trabajadores, así como, organizaciones sindicales y empresas	X		X		X		
9	Se realiza publicidad adecuada y constante, por medio de los canales digitales y medios de comunicación en materia sociolaboral y seguridad y salud en el trabajo	X		X		X		
10	Se cumple casi siempre con el fin de la inspección según las materias a investigar	X		X		X		
11	En el periodo 2021 en la región de Lima Metropolitana se visibilizó un mayor número de obstrucción a la labor inspectiva por parte de los empleadores	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: CARGA LABORAL ASIGNADA								
12	Las materias complejas son asignadas de acuerdo a la categoría profesional (inspector del trabajo o inspector auxiliar)	X		X		X		
13	Las materias complejas forman parte constante de la carga laboral asignada	X		X		X		
14	La materia referida a seguridad y salud en el trabajo que causen o no un accidente de trabajo son recurrentes en la carga laboral asignada	X		X		X		
15	La materia referida a relaciones laborales es recurrente en la carga laboral asignada	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: DENUNCIAS LABORALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: FILTRO Y ASIGNACIÓN POSTERIOR								
16	Las denuncias laborales cumplen con los requisitos mínimos exigidos	X		X		X		
17	Existe un alto número de órdenes de inspección generadas por denuncias laborales	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: MATERIAS CONSIDERADAS COMPLEJAS								
18	Existe un alto número de denuncias laborales en materia de derechos fundamentales, actos de hostilidad y modificación unilateral de condiciones de trabajo, intermediación y tercerización y regímenes especiales	X		X		X		
19	Existe un alto número de denuncias laborales en materia de SST, como estándares de higiene ocupacional; condiciones de seguridad en lugares de trabajo, instalaciones civiles y maquinaria; instalaciones de trabajo; máquinas y equipos de trabajo; prevención y protección contra incendios; sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en las empresas; identificación de peligros y evaluación de riesgos; normas de ergonomía; estándares de seguridad; Psicosociales-organización del trabajo, y; protección de seguridad y salud en Trabajadores (as) vulnerables (mujeres en periodo de embarazo, lactancia, trabajadores con discapacidad)	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si, el instrumento evidencia suficiencia _____

✓ Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: QUIÑONES LI AURA ELISA..... DNI: 07721447.....

Especialidad del validador:GESTIÓN PÚBLICA.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto validador
Especialidad

ID ORCIDO

0000-0002-5105-1188

Fuente: Elaboración propia.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: INSPECCIÓN DEL TRABAJO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PERSONAL INSPECTIVO								
1	El presupuesto otorgado por el Estado es adecuado para seguir fortaleciendo la SUNAFIL.	✓		✓		✓		
2	Es necesario la contratación de más inspectores de trabajo	✓		✓		✓		
3	La evaluación de conocimientos y psicotécnica para la contratación de nuevo personal inspectivo debe ser más rigurosa	✓		✓		✓		
4	Es necesario que el perfil para contratación de nuevo personal inspectivo debe ser más delimitado en cuanto a la carrera profesional	✓		✓		✓		
5	El personal inspectivo recibe especializaciones y/o actualizaciones en las materias correspondientes a la función inspectiva	✓		✓		✓		
6	El personal inspectivo se encuentra clasificado de acuerdo a su experiencia profesional	✓		✓		✓		
7	El personal inspectivo se encuentra clasificado en grupos de trabajo de acuerdo a su carrera profesional	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: EFICACIA EN LA FUNCIÓN INSPECTIVA								
8	Se brinda una suficiente orientación y asistencia técnica a las empresas y los trabajadores, así como, organizaciones sindicales y empresas	✓		✓		✓		
9	Se realiza publicidad adecuada y constante, por medio de los canales digitales y medios de comunicación en materia sociolaboral y seguridad y salud en el trabajo	✓		✓		✓		
10	Se cumple casi siempre con el fin de la inspección según las materias a investigar	✓		✓		✓		
11	En el periodo 2021 en la región de Lima Metropolitana se visibilizó un mayor número de obstrucción a la labor inspectiva por parte de los empleadores	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: CARGA LABORAL ASIGNADA								
12	Las materias complejas son asignadas de acuerdo a la categoría profesional (inspector del trabajo o inspector auxiliar)	✓		✓		✓		
13	Las materias complejas forman parte constante de la carga laboral asignada	✓		✓		✓		
14	La materia referida a seguridad y salud en el trabajo que causen o no un accidente de trabajo son recurrentes en la carga laboral asignada	✓		✓		✓		
15	La materia referida a relaciones laborales es recurrente en la carga laboral asignada	✓		✓		✓		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: DENUNCIAS LABORALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: FILTRO Y ASIGNACIÓN POSTERIOR								
16	Las denuncias laborales cumplen con los requisitos mínimos exigidos	✓		✓		✓		
17	Existe un alto número de órdenes de inspección generadas por denuncias laborales	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: MATERIAS CONSIDERADAS COMPLEJAS								
18	Existe un alto número de denuncias laborales en materia de derechos fundamentales, actos de hostilidad y modificación unilateral de condiciones de trabajo, intermediación y tercerización y regímenes especiales	✓		✓		✓		
19	Existe un alto número de denuncias laborales en materia de SST, como estándares de higiene ocupacional; condiciones de seguridad en lugares de trabajo, instalaciones civiles y maquinaria; instalaciones de trabajo; máquinas y equipos de trabajo; prevención y protección contra incendios; sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en las empresas; identificación de peligros y evaluación de riesgos; normas de ergonomía; estándares de seguridad; Psicosociales-organización del trabajo, y, protección de seguridad y salud en Trabajadores (as) vulnerables (mujeres en periodo de embarazo, lactancia, trabajadores con discapacidad)	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si, el instrumento evidencia suficiencia SUFICIENTE

✓ Opinión de aplicabilidad: Aplicable / No aplicable / Aplicable después de corregir

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. RIVERA RUPAY ROSA DNI: 0851155

Especialidad del validador: TEMÁTICO

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto validador

ID ORCIDO

0000-0001-5082-1219

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: INSPECCIÓN DEL TRABAJO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: PERSONAL INSPECTIVO								
1	El presupuesto otorgado por el Estado es adecuado para seguir fortaleciendo la SUNAFIL.	✓		✓		✓		
2	Es necesario la contratación de más inspectores de trabajo	✓		✓		✓		
3	La evaluación de conocimientos y psicotécnica para la contratación de nuevo personal <i>inspectivo</i> debe ser más rigurosa	✓		✓		✓		
4	Es necesario que el perfil para contratación de nuevo personal <i>inspectivo</i> debe ser más delimitado en cuanto a la carrera profesional	✓		✓		✓		
5	El personal <i>inspectivo</i> recibe especializaciones y/o actualizaciones en las materias correspondientes a la función <i>inspectiva</i> .	✓		✓		✓		
6	El personal <i>inspectivo</i> se encuentra clasificado de acuerdo a su experiencia profesional	✓		✓		✓		
7	El personal <i>inspectivo</i> se encuentra clasificado en grupos de trabajo de acuerdo a su carrera profesional	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: EFICACIA EN LA FUNCIÓN INSPECTIVA								
8	Se brinda una suficiente orientación y asistencia técnica a las empresas y los trabajadores, así como, organizaciones sindicales y empresas	✓		✓		✓		
9	Se realiza publicidad adecuada y constante, por medio de los canales digitales y medios de comunicación en materia <i>sociolaboral</i> y seguridad y salud en el trabajo	✓		✓		✓		
10	Se cumple casi siempre con el fin de la inspección según las materias a investigar	✓		✓		✓		
11	En el periodo 2021 en la región de Lima Metropolitana se visibilizó un mayor número de obstrucción a la labor <i>inspectiva</i> por parte de los empleadores	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: CARGA LABORAL ASIGNADA								
12	Las materias complejas son asignadas de acuerdo a la categoría profesional (inspector del trabajo o inspector auxiliar)	✓		✓		✓		
13	Las materias complejas forman parte constante de la carga laboral asignada	✓		✓		✓		
14	La materia referida a seguridad y salud en el trabajo que causen o no un accidente de trabajo son recurrentes en la carga laboral asignada	✓		✓		✓		
15	La materia referida a relaciones laborales es recurrente en la carga laboral asignada	✓		✓		✓		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: DENUNCIAS LABORALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: FILTRO Y ASIGNACIÓN POSTERIOR								
16	Las denuncias laborales cumplen con los requisitos mínimos exigidos	✓		✓		✓		
17	Existe un alto número de órdenes de inspección generadas por denuncias laborales	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: MATERIAS CONSIDERADAS COMPLEJAS								
18	Existe un alto número de denuncias laborales en materia de derechos fundamentales, actos de hostilidad y modificación unilateral de condiciones de trabajo, intermediación y tercerización y regímenes especiales	✓		✓		✓		
19	Existe un alto número de denuncias laborales en materia de SST, como estándares de higiene ocupacional; condiciones de seguridad en lugares de trabajo, instalaciones civiles y maquinaria; instalaciones de trabajo; máquinas y equipos de trabajo; prevención y protección contra incendios; sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en las empresas; identificación de peligros y evaluación de riesgos; normas de ergonomía; estándares de seguridad; Psicosociales-organización del trabajo, y; protección de seguridad y salud en Trabajadores (as) vulnerables (mujeres en periodo de embarazo, lactancia, trabajadores con discapacidad)	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI, el instrumento evidencia suficiencia Suficiente

✓ Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [✓] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **Mgtr. Wuillian Alagón Martínez**..... DNI: **.....40245804**

Especialidad del validador: **.....Docencia Universitaria – Área de Ingeniería Informática**.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



.....
Firma del Experto validador
Especialidad

Anexo 5

Constancias de inscripción en el registro nacional de grados y títulos de los tres expertos

	PERÚ	Ministerio de Educación	Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria	Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos
---	-------------	-------------------------	---	---

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefe(a) de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	ALAGON MARTINEZ
Nombres	WILLIAN
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Número de Documento de Identidad	40245804

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
Rectora	DI-YANIRA BRAVO GONZALES
Secretaría General	MAGNA ASISCLA CUSIMAYTA QUISPE
Director De La Escuela De Posgrado	CRISTHIAN EDUARDO GANVINI VALCARCEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA
Fecha de Expedición	26/03/21
Resolución/Acta	CU-1725-2021-GT/SG-UAC
Diploma	UAC0390016332
Fecha Matricula	01/01/2018
Fecha Egreso	11/05/2019

Fecha de emisión de la constancia:
02 de Enero de 2023





Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Módulo: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 02/01/2023 23:44:13-0500


LILIAN KATHERIN ORELLANA
CAJAHUANCA
JEFA (E)
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu

CÓDIGO VIRTUAL 0001944513

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectores de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.
Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.
(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	QUIÑONES LI
Nombres	AURA ELISA
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Número de Documento de Identidad	87721447

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA
Secretario General	LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
Fecha de Expedición	14/03/22
Resolución/Acta	0128-2022-UCV
Diploma	052-151188
Fecha Matriculación	04/01/2019
Fecha Egreso	27/01/2022

Fecha de emisión de la constancia:
14 de Enero de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001948277

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 14/01/2023 12:47:07-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectores de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	RIVERA RUPAY
Nombres	ROSA ISABEL
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Número de Documento de Identidad	00511155

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE
Rector	VLADIMIRO DEL CASTILLO NARRO
Secretario General	ZAIDA OLINDA PUMACAYO SANCHEZ
Director De La Escuela	LUIS ALBERTO RODRIGUEZ DE LOS RIOS

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTOR EN PSICOLOGIA EDUCACIONAL Y TUTORIAL
Fecha de Expedición	28/05/2014
Resolución/Acta	1446-2014-CU-COG
Diploma	A1501847
Fecha Matricula	Sin información (****)
Fecha Egreso	Sin información (****)

Fecha de emisión de la constancia:
14 de Enero de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001060300

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Módulo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 14/01/2023 13:33:47-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(****) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 2920, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VILCAPOMA PEREZ CESAR ROBIN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "La inspección del trabajo y su incidencia en las denuncias laborales en la región de Lima Metropolitana, 2021", cuyo autor es ARRECE JAMANCA EVELYN KARINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 13 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VILCAPOMA PEREZ CESAR ROBIN DNI: 09142246 ORCID: 0000-0003-3586-8371	Firmado electrónicamente por: CVILCAPOMAP el 17-01-2023 08:04:53

Código documento Trilce: TRI - 0518888