

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA

Facultad de Ciencias Empresariales

**ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES Y
FINANCIERAS**



**EL SISTEMA DE INSPECCION DEL TRABAJO Y SU RELACIÓN
CON LA SUPERVISION Y FISCALIZACION DEL
CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS SOCIOLABORALES Y LAS
DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, EN LA
REGIÓN DE TACNA, AÑO 2020**

TESIS

PRESENTADO POR:

Bach. Ivette Aracelli Muguera Casas

ASESOR:

Mgr. Enrique Eduardo Vildoso Benavides

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Contador Público con mención en Auditoría

TACNA – PERÚ

2020

DEDICATORIA

A mi madre, mi novio y al pequeño Lucas, quienes, a lo largo de estos años, con su amor y dedicación, me han acompañado y apoyado en cada logro de mi carrera profesional, motivándome siempre a ser mejor persona y mejor profesional, esto es para ustedes.

Ivette Aracelli

AGRADECIMIENTO

A Dios por brindarme la fortaleza y sabiduría para afrontar cada adversidad de la vida y a mamá por la formación en valores, los consejos de superación y perseverancia, para alcanzar cada meta y objetivo trazado en mi vida personal y profesional, a quien le debo mi vida y le estaré eternamente agradecida por ello.

Ivette Aracelli.

TABLA DE CONTENIDO

Dedicatoria.....	i
Agradecimiento.....	ii
Tabla de contenido.....	iii
Lista de Tablas.....	vi
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
Introducción.....	1
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	3
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	5
1.1.1. Problema principal.....	5
1.1.2. Problemas secundarios.....	6
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	6
1.4. OBJETIVOS.....	8
1.4.1. Objetivo General.....	8
1.4.2. Objetivos Específicos.....	8
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	9
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	9
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	9
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	10

2.1.3. Antecedentes Regionales	12
2.2. BASES TEÓRICAS	12
2.2.1. Bases teóricas sobre el Sistema de Inspección del Trabajo	12
2.2.2. Bases teóricas sobre la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo	30
2.3. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS BÁSICOS	64
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	66
3.1. HIPÓTESIS	66
3.1.1. Hipótesis general	66
3.1.2. Hipótesis específicas	66
3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN	66
3.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	67
3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN	67
3.5. ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN	68
3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA	68
3.6.1. Población	68
3.6.2. Muestra	69
3.7. VARIABLES E INDICADORES	69
3.7.1. Identificación de las variables	69
3.7.2. Operacionalización de variables	70
3.8. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	72
3.9. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	72

3.9.1. Procesamiento de los datos	72
3.9.2. Presentación de los Datos	74
3.9.3. Prueba de Confiabilidad del instrumento	74
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	75
4.1. DESCRIPCIÓN DE TRABAJO DE CAMPO	75
4.2. CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS	75
4.2.1. Aplicación de coeficiente de Alpha de Crombach	77
4.2.2. Escala de valoración de las variables	76
4.3. TRATAMIENTO ESTADÍSTICO	77
4.3.1. Resultados de la variable Sistema de Inspección del Trabajo	77
4.3.2. Resultados de la variable de Supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo	87
4.4. VERIFICACION DE HIPÓTESIS	98
4.4.1. Verificación de hipótesis específicas	98
4.4.2. Verificación de hipótesis general	100
CONCLUSIONES.....	102
RECOMENDACIONES.....	105
REFERENCIAS	107
APÉNDICE.....	111
Apéndice A: Matriz de Consistencia	112
Apéndice B: Instrumento de investigación	115
Apéndice C: Estadística del Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo	118

LISTA DE TABLAS

Tabla 1: Personal de la Sub Dirección de Inspección Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo de Tacna.....	69
Tabla 2: Operacionalización de la Variable 1: El sistema de inspección del trabajo...	70
Tabla 3: Operacionalización de la Variable 2: La supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo...	71
Tabla 4: Estadísticos de fiabilidad del Sistema de Inspección del Trabajo.....	76
Tabla 5: Estadísticos de fiabilidad de la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo.....	76
Tabla 6: Escala de valoración.....	77
Tabla 7: Resultado Item 1 del Cuestionario aplicado.....	77
Tabla 8: Resultado Item 2 del Cuestionario aplicado.....	78
Tabla 9; Resultado Item 3 del Cuestionario aplicado.....	79
Tabla 10: Resultado Item 4 del Cuestionario aplicado.....	80
Tabla 11: Resultado Item 5 del Cuestionario aplicado.....	80
Tabla 12: Resultado Item 6 del Cuestionario aplicado.....	81
Tabla 13: Resultado Item 7 del Cuestionario aplicado.....	82
Tabla 14: Resultado Item 8 del Cuestionario aplicado.....	82
Tabla 15: Resultado Item 9 del Cuestionario aplicado.....	83
Tabla 16: Resultado Item 10 del Cuestionario aplicado.....	84
Tabla 17: Análisis general del Sistema de Inspección del Trabajo.....	85
Tabla 18: Resultado Item 11 del Cuestionario aplicado.....	87
Tabla 19: Resultado Item 12 del Cuestionario aplicado.....	88
Tabla 20: Resultado Item 13 del Cuestionario aplicado.....	89

Tabla 21: Resultado Item 14 del Cuestionario aplicado.....	89
Tabla 22: Resultado Item 15 del Cuestionario aplicado.....	90
Tabla 23: Resultado Item 16 del Cuestionario aplicado.....	91
Tabla 24: Resultado Item 17 del Cuestionario aplicado.....	91
Tabla 25: Resultado Item 18 del Cuestionario aplicado.....	92
Tabla 26: Resultado Item 19 del Cuestionario aplicado.....	93
Tabla 27: Resultado Item 20 del Cuestionario aplicado.....	93
Tabla 28: Resultado Item 21 del Cuestionario aplicado.....	94
Tabla 29: Resultado Item 22 del Cuestionario aplicado.....	95
Tabla 30: Análisis de la variable de la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo.....	96
Tabla 31: Contrastación de la Primera Hipótesis Específica.....	98
Tabla 32: Contrastación de la Segunda Hipótesis Específica.....	100
Tabla 33: Contrastación de la Hipótesis General.....	101
Tabla 34: Órdenes de inspección generadas por meses, según regiones 2019.....	118
Tabla 35: Órdenes de inspección cerradas por meses, según regiones 2019.....	119
Tabla 36: Órdenes de Inspección cerradas por resultado, según regiones 2019.....	120
Tabla 37: Actuaciones inspectivas por meses, según regiones 2019.....	121
Tabla 38: Actuaciones inspectivas por tipo, según regiones 2019.....	122
Tabla 39: Trabajadores incorporados a planilla por meses, según regiones 2019....	123
Tabla 40: Órdenes de orientación generadas por meses, según regiones 2019.....	124
Tabla 41: Órdenes de orientación cerradas por meses, según regiones 2019.....	125
Tabla 42: Trabajadores orientados por meses, según regiones 2019.....	126

RESUMEN

La presente investigación se llevó a cabo con el propósito de determinar de qué manera el sistema de inspección del trabajo se relaciona con la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna, año 2020; para ello, se estableció como hipótesis: El sistema de inspección del trabajo se relaciona significativamente con la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna, año 2020.

El presente trabajo corresponde a una investigación de tipo pura o básica. Asimismo, el estudio es no experimental de corte transversal, enfoque (cuantitativo), de nivel correlacional y descriptivo. Para tal fin, se tomó en consideración la información obtenida de la aplicación de un cuestionario dirigido al personal de la Sub Dirección de Inspección Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo de Tacna; como instrumento de medición de las variables de estudio. Los datos obtenidos se tabularon y analizaron mediante tablas, a través del programa SPSS para el tratamiento estadístico.

Asimismo, se utilizó la prueba de Correlación de Rho de Spearman para determinar la relación entre las variables “Sistema de Inspección del trabajo” y “Supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo”, una vez efectuado el análisis e interpretación de los resultados se determinó que: El sistema de inspección del trabajo se relaciona significativamente con la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna, año 2020.

Palabras clave: Sistema de inspección del trabajo, función inspectiva, función de orientación, normas sociolaborales, seguridad y salud en el trabajo.

ABSTRACT

: The labor inspection system is significantly related to the supervision and control of compliance with socio-labor standards and those of occupational health and safety, in the Tacna region, year 2020.

The present work corresponds to an investigation of a pure or basic type. Likewise, the study is a non-experimental cross-sectional study with a (quantitative) approach, correlational and descriptive. For this purpose, the information obtained from the application of a questionnaire addressed to the personnel of the Sub-Directorate of Labor Inspection, Safety and Health at Work of Tacna was taken into consideration; as an instrument for measuring the study variables. The data obtained were tabulated and analyzed using tables, through the SPSS program for statistical treatment.

Likewise, the Spearman Rho Correlation test was used to determine the relationship between the variables "Labor Inspection System" and "Supervision and control of compliance with socio-labor standards and occupational health and safety", once After analyzing and interpreting the results, it was determined that: The labor inspection system is significantly related to the supervision and control of compliance with social and labor standards and occupational health and safety standards, in the Tacna region, year 2020 .

Keywords: Labor inspection system, inspection function, orientation function, socio-labor standards, occupational safety and health.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se orienta analizar la “El sistema de inspección del trabajo y su relación con la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna, año 2020”.

El Sistema Inspectivo Laboral del Estado Peruano hasta la entrada en vigencia de la Ley N° 29981, “Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, modifica la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales”, de fecha 15 de enero de 2013, tenía como único órgano técnico del Ministerio de Trabajo, la Dirección General de Inspección del Trabajo (ente regulador central), encargándose las direcciones regionales de país, de ejercer la función fiscalizadora y orientadora sobre los empleadores de su jurisdicción; es así que promulgada esta norma que, la SUNAFIL, asume el rol de organismo técnico especializado en dicha materia, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el cual tiene como funciones primordiales: promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y las de seguridad y salud en el trabajo; y realizar acciones de orientación y asesoramiento técnico a los empleadores con competencia a nivel nacional, encontrándose el Sistema de Inspección de Trabajo de la región de Tacna a cargo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo de Tacna, al no haberse implementado hasta la fecha una Intendencia Regional de SUNAFIL, aspecto que resulta de vital importancia para nuestra región de potencial desarrollo comercial, pues este sistema busca principalmente proteger los derechos del trabajador.

El presente trabajo de investigación lleva la estructura de cinco capítulos: En el **Capítulo I: Planteamiento del Problema**, se desarrolla la descripción y la formulación del problema, así como la justificación y objetivos de la investigación. En el **Capítulo II: Marco Teórico**, los antecedentes de la investigación, bases teóricas, definición de conceptos básicos; desarrollándose las bases teóricas del sistema de inspección del trabajo y las bases teóricas de la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo. En el **Capítulo III: Marco Metodológico**, se precisa la hipótesis general y las

hipótesis específicas, el tipo y diseño de investigación, nivel de investigación, ámbito de la investigación, población y muestra, las variables e indicadores (identificación y Operacionalización), las técnicas de recolección de datos y el procesamiento y análisis de datos. En el **Capítulo IV: Resultados**, se desarrolló el trabajo de campo, la confiabilidad de instrumentos a través de la aplicación de coeficiente de Alpha de Crombach, el tratamiento estadístico, realizándose un análisis por dimensión y un análisis general y verificación de hipótesis, tanto la general como específicas. Finalmente, posterior a estos cuatro capítulos se precisa las conclusiones y Recomendaciones sobre este trabajo de investigación.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El 19 de diciembre de 2012, el Estado Peruano, mediante la Ley N° 29981, creó la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), como el organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, encargado de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y las de seguridad y salud en el trabajo, y brindar asesoría técnica a los empleadores y trabajadores, a su vez de realizar investigaciones, proponiendo la emisión de normas en dichas materias, precisando en su artículo 3° que: “La *SUNAFIL* desarrolla y ejecuta todas las funciones y competencias establecidas en el artículo 3 de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, en el ámbito nacional y cumple el rol de autoridad central y ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo, de conformidad con las políticas y planes nacionales y sectoriales, así como con las políticas institucionales y los lineamientos técnicos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Los *gobiernos regionales*, en el marco de las funciones establecidas en el artículo 48, literal f), de la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, desarrollan y ejecutan, dentro de su respectivo ámbito territorial, todas las funciones y competencias señaladas en el artículo 3 de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, con relación a las microempresas, sean formales o no y de acuerdo a como lo defina el reglamento, en concordancia con las políticas y planes nacionales y sectoriales, así como con las normas que emita el ente rector del sistema funcional” (El Peruano, 2018).

Posteriormente, el 09 de julio de 2018, con el objeto de fortalecer el Sistema de Inspección del Trabajo, se dictó la Ley N° 30814, que aprobó la “Ley de

fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo”, asignando, de manera temporal, a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), por el periodo de ocho (8) años, contados a partir de su entrada en vigencia, las competencias y funciones en materia de inspección de trabajo que correspondía a los gobiernos regionales, previstos en la Ley General de Inspección del Trabajo - Ley 28806, transfiriéndole recursos para tal fin: transferencia del personal que realiza función inspectiva, la transferencia de la partida presupuestal que corresponde a dicho personal, así como el acervo documentario referido a las órdenes de inspección, actas de infracción y procedimientos administrativos sancionadores en trámite a la fecha de transferencia efectiva; precisando en el artículo 3° de la ley antes citada que: “En los ámbitos de gobierno regional en que no se haya implementado una Intendencia Regional de la SUNAFIL, la transferencia se efectúa de manera progresiva (...). En tanto no se produzca esta transferencia, los gobiernos regionales mantienen el ejercicio de sus competencias y funciones en materia de inspección del trabajo (...)” (El Peruano D. E., 2018).

Es así, que al no haberse implementado una Intendencia Regional de la SUNAFIL en la región de Tacna, en actualidad las competencias y funciones en materia de inspección de trabajo corresponden a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo de Tacna, lo cual influye significativamente en la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, que viene siendo ejercida por ocho (08) Inspectores de Trabajo, de los cuales cuatro (04) corresponde a trabajadores propios de la Dirección regional de trabajo y promoción y empleo, y cuatro (04) Inspectores de trabajo destacados de SUNAFIL, existiendo notables diferencias al encontrarse el sistema de Inspección del Trabajo, a cargo de la misma, en torno no solo a las condiciones laborales entre un

Inspector de Trabajo de la Dirección de Trabajo y Promoción de Empleo y el Inspector de Trabajo destacado de SUNAFIL (sueldo, régimen laboral, capacitaciones, seguro de trabajo), sino a la Infraestructura, grupo de Inspectores de Trabajo, número de Supervisores de Trabajo, unificación de criterios al momento de resolver las Ordenes de Inspección, que conlleva el actual Sistema de Inspección del trabajo en la región, aspectos, que en efecto, influyen significativamente en las inspecciones, actuaciones Inspectivas, órdenes de Orientación y trabajadores Orientados, realizadas por los Inspectores de Trabajo de Tacna, en el ejercicio de las funciones inspectivas de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, así como en el ejercicio de las funciones orientación y asistencia técnica para el mejor cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna, actividad que tiene por objetivo proteger los derechos laborales de los trabajadores de las empresas públicas y privadas (beneficios sociales y otros), que se desenvuelven en el entorno que contribuye al desarrollo sostenible e inclusivo del país, que garantiza el empleo digno y productivo, así como las prácticas de relaciones laborales.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1.1. Problema principal

¿De qué manera el sistema de inspección del trabajo se relaciona con la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna, año 2020?

1.1.2. Problemas secundarios

a) ¿De qué manera el sistema de inspección del trabajo se relaciona con el ejercicio de las funciones inspectivas de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna, año 2020?

b) ¿De qué manera el sistema de inspección del trabajo se relaciona con el ejercicio de las funciones orientación y asistencia técnica para el mejor cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna, año 2020?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se justifica a partir de su:

a) Relevancia Económica

La presente investigación, en lo económico, permitirá sustentar la necesidad de la implementación de una Intendencia Regional de SUNAFIL, con el objetivo de garantizar los derechos laborales de los trabajadores de las empresas públicas y privadas (beneficios sociales y otros), que se desenvuelven en el entorno que contribuye al desarrollo sostenible e inclusivo de Tacna.

b) Relevancia Social

La presente investigación, permitirá exponer a la sociedad tacneña, la repercusión que tiene en nuestra sociedad la falta de implementación de una Intendencia Regional de SUNAFIL, en la región de Tacna, sobre la supervisión y fiscalización del

cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, al encontrarse los Inspectores de Trabajo con limitaciones de Infraestructura, grupo de Inspectores de Trabajo, número de Supervisores de Trabajo, unificación de criterios al momento de resolver las Ordenes de Inspección, por encontrarse el Sistema de Inspección del Trabajo a cargo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo de Tacna.

c) Implicancias practicas

La presente investigación, permitirá sustentar la necesidad de la implementación de una Intendencia Regional de SUNAFIL en la región de Tacna, como autoridad central del Sistema de Inspección del Trabajo, para garantizar una adecuada supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo.

d) Valor Teórico

La presente investigación, desde la perspectiva laboral, permitirá determinar de qué manera el sistema de inspección del trabajo influye en la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, cuando este sistema se encuentra a cargo de una Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo, dando a conocer no solo las diferencias en torno a las condiciones laborales entre un Inspector de Trabajo de la Dirección de Trabajo y Promoción de Empleo y el Inspector de Trabajo destacado de SUNAFIL (sueldo, régimen laboral, capacitaciones, seguro de trabajo), sino las relacionadas a la Infraestructura, grupo de Inspectores de Trabajo, número de Supervisores de Trabajo, unificación de criterios al momento de resolver las Ordenes de Inspección, aspectos,

que en efecto, influyen significativamente en las inspecciones, actuaciones Inspectivas, órdenes de Orientación y trabajadores Orientados, realizadas por los Inspectores de Trabajo de Tacna, en la región de Tacna.

e) Utilidad Metodológica

La presente investigación permitirá motivar estudios similares, los cuales puedan analizar con más profundidad el Sistema de Inspección del Trabajo, considerando otras variables.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Determinar de qué manera el sistema de inspección del trabajo se relaciona con la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna, año 2020.

1.4.2. Objetivos específicos

a) Determinar de qué manera el sistema de inspección del trabajo se relaciona con el ejercicio de las funciones inspectivas de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna, año 2020.

b) Determinar de qué manera el sistema de inspección del trabajo se relaciona con el ejercicio de las funciones orientación y asistencia técnica para el mejor cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna, año 2020.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Antecedentes internacionales

Gabriela Mendizábal Bermúdez, en el artículo jurídico denominado *Estudio de derecho comparado de la inspección del trabajo en Latinoamérica*, publicado en la Revista latinoamericana de derecho social, N° 28, año 2019, concluye que: “La historia de la inspección del trabajo inicia con la protección del Estado a los trabajadores frente al patrón y con la separación de la función del juez en dos personas: la primera como juzgador en la solución de conflictos entre particulares, y la segunda como autoridad del Estado que asesora y controla la aplicación del derecho laboral y sanciona el incumplimiento de las normas laborales. De este estudio se puede deducir, que de un lado la inspección del trabajo es un instrumento eficaz de externalización en la aplicabilidad de los derechos laborales y de seguridad social de los trabajadores, que coadyuva en el cumplimiento del derecho. De otro lado la problemática que aqueja la inspección del trabajo en la mayoría de los países reduce su potencial. Los principales problemas detectados son: la corrupción; la falta de recursos humanos y materiales para el desempeño de sus funciones y capacitación especializada en áreas específicas; fallas en los diseños de la inspección del trabajo; y limitaciones en el ámbito de competencia, por ejemplo, en trabajo informal o la ubicación geográfica de los centros de trabajo” (Bermúdez, 2019, p. 187).

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Gisela Lizeth Reyes Avalos, en su tesis titulada *La unificación del sistema de inspección laboral y la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales, en el año 2018*, presentada ante la Universidad Nacional de Trujillo, para optar el título de Abogado, toma como población todos los Inspectores de Trabajo del Área de Inspección de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción de Empleo de la Libertad (10 Inspectores), cuya unidad de análisis se encuentra conformada por cada Inspector de Trabajo, establece como una de sus conclusiones: “Las ventajas de la unificación del Sistema de Inspección Laboral en la Supervisión y Fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales en el Perú son la unificación de criterios por parte de los inspectores de trabajo, el cumplimiento del convenio N°81 de la Organización Internacional de Trabajo y el fortalecimiento del Sistema de Inspección Laboral en la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales” (Reyes, 2018).

Patzý Sadith López Córdova, en su tesis titulada *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, en el año 2018*, presentada ante la Escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo, para optar el grado de Maestra en Gestión Pública, toma como muestra 331 trabajadores que realizaron trámites en la SUNAFIL- Lima Metropolitana, investigación básica - pura, enfoque cuantitativo, método descriptivo-correlacional. Establece como una de sus conclusiones: “La aplicación del Sistema de Inspección de Trabajo se relaciona directa y significativamente con la Satisfacción de los Trabajadores que realizan trámites en la SUNAFIL- Lima Metropolitana, siendo ésta una correlación positiva y moderada entre las variables; por lo tanto, se probó la hipótesis alterna planteada y se descarta la

hipótesis nula. La generación de Órdenes de Inspección se relaciona directa y significativamente con la Satisfacción de los Trabajadores que realizan trámites en la SUNAFIL- Lima Metropolitana, siendo ésta una correlación positiva y débil entre las variables; por lo tanto, se probó la hipótesis alterna planteada y se descarta la hipótesis nula. Las Actuaciones Inspectivas de Investigación se relaciona directa y significativamente con la Satisfacción de los Trabajadores que realizan trámites en la SUNAFIL- Lima Metropolitana, siendo ésta una correlación positiva y débil entre las variables” (López, 2018).

Juan Carlos Requejo Alemán, en su tesis titulada *Fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo en el Perú, en el año 2013*, presentada ante la Escuela de Post Grado de la Pontificia Universidad Católica del Perú, para optar el Grado de Magister en Derecho de la Empresa, establece como una de sus conclusiones: “iv. La competencia inspectiva del trabajo fue transferida a las regiones, sin establecer los mecanismos y procedimientos adecuados para verificar su correcto funcionamiento ni para dotarles de las herramientas que necesitan para asegurar su funcionamiento eficiente. v. La creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral ofrece la oportunidad para hacer funcionar la inspección del Trabajo en el Perú, sobre la base de una organización centralizada de alcance nacional y que ejerza una rectoría poderosa en favor de la correcta verificación del cumplimiento de la normativa socio laboral en el ámbito nacional. vi. El Ministerio de Trabajo debe fortalecer su rectoría normativa en el sistema de inspección del trabajo en el Perú, rediseñando su estructura en favor sobre la base de los procesos que le permita desarrollar sus nuevas competencias en el marco del proceso de descentralización” (Requejo, 2013).

2.1.3. Antecedentes regionales

Carlos Eduardo Saco Chipana, en su tesis titulada *Límites del sistema de inspección del trabajo para la aplicación del principio de primacía de la realidad en el distrito de Tacna en el año 2012*, presentada ante la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, para optar el título de Abogado, toma como población siete (07) inspectores de trabajo y tres (03) abogados proyectistas de resoluciones administrativas, cuya unidad de análisis se encuentra conformada por cada Inspector de Trabajo y abogado proyectista, en la cual establece como una de sus recomendaciones que: “Debe desarrollarse un Plan de Capacitación Nacional para el fortalecimiento de capacidades, dirigido a los servidores que conforman el Sistema de Inspección del Trabajo en su conjunto, ello en consideración a que se establezca la formación en aspectos legales, argumentación y razonamiento jurídico” (Saco, 2012).

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Bases teóricas sobre el Sistema de Inspección del Trabajo

2.2.1.1. Concepto de Sistema de Inspección de Trabajo

La “Ley General de Inspección del Trabajo - Ley N° 28806”, en su artículo 1° define al Sistema de Inspección del Trabajo como: “Un sistema único, polivalente e integrado, constituido por el conjunto de normas, órganos, servidores públicos y medios que contribuyen al adecuado cumplimiento de la normativa sociolaboral, de seguridad y salud en el trabajo y cuantas otras materias le sean atribuidas” y a la Inspección del Trabajo como: “El servicio público que se encarga permanentemente

de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias; así como, de conciliar administrativamente en las materias que correspondan, y teniendo en cuenta el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo" (El Peruano, 2006).

Saco (2017), define al Sistema de Inspección como: “El Sistema de Inspección del Trabajo es el conjunto de normas, órganos, servidores públicos y medios que contribuyen al adecuado cumplimiento de la normativa sociolaboral, convirtiéndose en un elemento fundamental de todo sistema de administración del trabajo, al ofrecer una realimentación y permitir un reajuste de las políticas de trabajo a través de sus funciones fiscalizadora y orientadora de las normas laborales” (p. 36).

La Organización Internacional del Trabajo (2016) señala: “La inspección del trabajo es una función pública de la administración del trabajo que vela por el cumplimiento de la legislación laboral en el centro de trabajo. Su papel principal es convencer a los interlocutores sociales de la necesidad de cumplir con la ley en el centro de trabajo y de su interés mutuo de que así sea, a través de medidas preventivas, educativas y, donde resulte necesario, coercitivas” (p. 07).

2.2.1.2. La Inspección del trabajo

La OIT (2011), a través del Convenio 81 y 19, ha promovido el fortalecimiento de los servicios de la inspección del trabajo, de la siguiente manera:

“El Convenio No. 81, aplicable a la industria y al comercio, sigue siendo la principal referencia internacional para los servicios de la inspección del trabajo y es tan relevante en la actualidad como hace sesenta años. Se ha convertido en uno de los más

ampliamente ratificados entre todos los Convenios de la OIT (141 países) y ha servido como modelo para la mayoría de las leyes y reglamentos nacionales en la creación de los modernos sistemas de inspección. El Convenio No. 81 y la Recomendación No. 81, conjuntamente, constituyen claramente las reglas que deben aplicarse en materia de inspección del trabajo. El Convenio No. 129, aplicable a la agricultura, repite en esencia las disposiciones del Convenio No. 81 pero amplía el ámbito de empresas y trabajadores, así como las áreas de competencia del sistema de inspección del trabajo” (p.11).

“Los Convenios Nos. 81 y 129 definen las funciones, obligaciones y responsabilidades de los sistemas de inspección del trabajo, los requisitos para la contratación de personal, medidas de acción para los inspectores, competencias y obligaciones de los inspectores en relación con la ética y la información sobre sus actividades. Igualmente, estos Convenios prevén el informe de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. La Recomendación sobre Inspección del trabajo de 1947 (No.81) proporciona más detalles relativos a la información que se debe incluir en los informes anuales y contiene orientaciones para la colaboración entre inspectores, empleadores y trabajadores, principalmente en el área de seguridad y salud en el trabajo” (p. 11).

Los Convenios de la OIT establecen como principales funciones de la inspección del trabajo las siguientes:

“a. Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión; tales como, disposiciones relativas a las horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y jóvenes, y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo están encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones. La expresión disposiciones legales incluye, además, laudos

arbitrales y contratos colectivos, a los que se confiere fuerza de ley y, por cuyo cumplimiento velan los inspectores del trabajo.

b. Facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y trabajadores sobre la manera más efectiva para cumplir con las disposiciones legales.

c. Poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes” (OIT, 2011, p. 11).

Del mismo modo los Convenios de la OIT Nos. 81 y 129, establecen los parámetros a consideras para realizar una adecuada inspección del trabajo conforme a esta normativa universal, señalando como tales los siguientes:

a. “La inspección del trabajo deberá organizarse como un sistema aplicable a todos los establecimientos en los que sean de aplicación las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores.

b. La inspección del trabajo deberá estar bajo la vigilancia y control de una autoridad central siempre y cuando sea compatible con la práctica administrativa del país.

c. Deberá velar por el cumplimiento y garantizar funciones educativas en relación con las condiciones de trabajo (tales como horas de trabajo, salarios, seguridad, salud y bienestar, el empleo de niños y jóvenes y otras materias relacionadas) y alertar a las autoridades competentes de cualquier defecto o abuso no recogido por las disposiciones legales existentes.

d. Los inspectores deben ser funcionarios públicos con estabilidad en el empleo garantizada e independiente de los cambios de gobierno y de cualquier influencia exterior indebida.

- e. Deberán ser contratados tomándose únicamente en cuenta sus aptitudes y deberán recibir formación adecuada para el desempeño de sus funciones.
- f. Su número debería ser suficiente para garantizar el desempeño efectivo de sus funciones, y se determinará teniendo debidamente en cuenta: el número, la naturaleza, la importancia y la situación de los establecimientos sujetos a inspección, el número de trabajadores empleados y el número y complejidad de las disposiciones legales por cuya aplicación deba velarse.
- g. Se les proporcionarán oficinas adecuadamente equipadas y los medios de transporte y demás materiales que sean necesarios para el desempeño de sus funciones.
- h. Deben ser provistos de las adecuadas credenciales y ser autorizados legalmente para desempeñar sus funciones.
- i. Los establecimientos se deberán inspeccionar con la frecuencia y el esmero que sean necesarios para garantizar la efectiva aplicación de las disposiciones legales pertinentes.
- j. Los inspectores deberán facilitar información y asesorar a empleadores y trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir con las disposiciones legales.
- k. Las leyes y reglamentos nacionales deben prever y aplicar de manera efectiva sanciones adecuadas para los casos de violación de las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo y en aquellos en que se obstruya a los inspectores del trabajo en el desempeño de sus funciones.
- l. El rendimiento efectivo del sistema de inspección del trabajo se puede conseguir mediante la cooperación efectiva con otros servicios gubernamentales e instituciones privadas cuya actividad sea la protección laboral, así como con los empleadores y trabajadores y sus respectivas organizaciones” (OIT, 2011, p. 13).

2.2.1.3. Teorías de inspección de trabajo

Graciela Bensusán (2009) afirma que: “los factores que inciden en el cumplimiento de las normas han sido analizados desde diversos enfoques teóricos, generando diversos tipos de estrategias por parte de las agencias fiscalizadoras a teoría de la disuasión y sus críticos”.

A.- La teoría de la disuasión

Bensusán (2009) afirma respecto a esta teoría:

Fundada en el temor al castigo de los posibles trasgresores, está en la base de estrategias de fiscalización de diversos países que asignan, al menos formalmente, un papel central a la sanción (como ocurre en el ámbito de la salud y seguridad en el trabajo en Estados Unidos). Su origen se encuentra en el estudio de Becker (1968), según el cual las normas son cumplidas cuando existe una alta probabilidad de que las violaciones sean detectadas y duramente sancionadas. Un supuesto subyacente de esta teoría es que las empresas obligadas a cumplir con las regulaciones actúan como “calculadores amorales” (Kagan y Scholtz, 1984). En este sentido, la medida más eficaz para disuadirlas del incumplimiento es aumentar la probabilidad de detección y el monto de las sanciones de manera que el beneficio anticipado de la trasgresión sea menor que el costo que tendría que pagar si el responsable es detectado (p. 994).

B.- Negociación y discrecionalidad como alternativa

Bensusán (2009) afirma respecto a esta teoría:

Los estudios socio-legales en diversos campos visualizaron el proceso de enforcement como un proceso negociador, con altas dosis de discrecionalidad y flexibilidad de los agentes encargados de realizarlo como manera de lograr soluciones de cumplimiento perdurables. Uno de los antecedentes de este enfoque es el estudio de Hawkins (1984)

sobre el cumplimiento de las regulaciones sobre contaminación del agua en el Reino Unido, en el que se caracterizan y clasifican los diferentes estilos de enforcement seguidos por las agencias reguladoras (p.995).

C.- Teorías del cumplimiento, incumplimiento e inspección del trabajo

Bensusán (2009) afirma respecto a esta teoría:

El dilema planteado por Hawkins (1984) con relación a cómo hacer cumplir normas altamente cuestionadas cuando las sanciones son bajas y hay fuertes incentivos económicos para no respetarlas es aplicable al caso de las normas laborales latinoamericanas, cuya legitimidad fue puesta en entredicho en los años noventa a través de sucesivas reformas y de la resistencia de los empleadores a cumplirlas. De ahí que la vía conciliatoria y pedagógica haya ganado cierta popularidad entre académicos y gobiernos como una solución más compatible con las exigencias de flexibilidad laboral que la imposición de sanciones, especialmente cuando por falta de factibilidad política no se pudieron realizar reformas legales o resultaron insuficientes a juicio de los empleadores (p. 997-998)

2.2.1.4. Estructura Orgánica del Sistema de Inspección del Trabajo

Según Toyama y Rodríguez (2014), la inspección del trabajo se encuentra estructurada por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), y por las Intendencias Regionales; donde, la Sunafil se desenvuelve como la autoridad central en materia de inspección del trabajo, mientras que, las Intendencias Regionales, dependen funcionalmente y técnicamente de la Sunafil. La misma que contará con un Tribunal de Fiscalización Laboral, que se encargará de resolver en última instancia los recursos de revisión, a la fecha aún no se encuentra conformado. Empero, los Gobiernos Regionales, en el marco de las funciones que se les atribuye según el

artículo 48, literal f), de la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, a la fecha continúan realizando dentro de su ámbito territorial jurisdiccional, determinadas funciones y competencias que le compete a la SUNAFIL sobre las microempresas, sean formales o no, ello en concordancia a las políticas, planes nacionales y sectoriales, así como con las normas que emita la SUNAFIL, ello sobre todo en las regiones en las que aún no se ha implementado una Intendencia Regional de SUNAFIL, como es el caso de la región (p. 51-52).

2.2.1.5. Entidades que ejercen función inspectiva de trabajo

Huamán y Egusquiza (2016) nos explican que si bien la Sunafil realiza las funciones y competencias establecidas en el artículo 3 de la Ley N° 28806, en el ámbito nacional Sunafil cumple el rol de autoridad central y ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo, de conformidad con las políticas, planes nacionales y sectoriales, políticas institucionales y los lineamientos técnicos que expida el Ministerio de Trabajo y de Promoción de Empleo (MTPE), los gobiernos regionales, en el marco de sus funciones establecidas en el artículo 48, literal f), de la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y dentro de su ámbito territorial, se encarga de las funciones y competencias señaladas en el artículo 3 de la Ley con relación a las microempresas que se encuentren dentro del “listado de microempresas”, elaborado y publicado anualmente por el MTPE a más tardar el día 31 de agosto de cada año. Dicho listado surte efecto a partir del 01 enero del año siguiente. La Sunafil, a través de sus intendencias regionales, realiza la función inspectiva de Trabajo sobre todos los empleadores que no se encuentran incluidos en el listado precedentemente citado. En

consecuencia, ambas instituciones vienen asumiendo competencia en el Sistema de Inspección del Trabajo (p.39).

Ahora bien, en aquellas regiones en las que aún no cuenten con una Intendencia Regional de Sunafil, será los gobiernos regionales, quienes asuman a través de sus unidades orgánicas la función inspectiva de Trabajo sobre la totalidad de empleadores dentro de su ámbito territorial, como el caso de la región de Tacna, donde el Sistema de inspección de trabajo está a cargo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo (p. 39).

A.- Sunafil

El artículo 1° y 3° de la Ley 27867 establece que:

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), es el organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias, la misma que viene desarrollando y ejecutando todas las funciones y competencias establecidas en el artículo 3 de la Ley 28806, “Ley General de Inspección del Trabajo”, en el ámbito nacional y cumple el rol de autoridad central y ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo, de conformidad con las políticas y planes nacionales y sectoriales, así como con las políticas institucionales y los lineamientos técnicos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (Peruano, 2006).

Toyama y Rodríguez (2014): “La Sunafil ejerce la labor inspectiva de trabajo respecto de todos los empleadores no comprendidos en la definición establecida para la microempresa. Es decir, la Sunafil fiscalizará a toda empresa que no sea microempresa, sean formales o no, esto es, solo a las empresas que cuenten con más de diez trabajadores registrados en la Planilla Electrónica”.

i.- Antecedentes orgánicos que motivaron la creación de la Sunafil

Huamán (2015), señala que: “El antecedente orgánico de la SUNAFIL ha sido la Dirección General de Inspección del Trabajo, como el órgano de línea del Sector Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), pues de conformidad con el artículo 57 del derogado Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 004- 2010-TR, la Dirección General de Inspección del Trabajo (DGIT) constituía el ente rector del Sistema funcional de la Inspección del Trabajo, encontrándose a cargo de todo lo relacionado a la aprobación y ejecución de las políticas y/o normativas en materia inspectiva; así como de la supervisión de la normativa sociolaboral y las de seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, se encontraba encargada de dar las pautas y/o directrices de actuación inspectiva, así como de centralizar la información recaudada mediante la supervisión y fiscalización del trabajo realizado en materia inspectiva de las distintas Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo a nivel nacional, las cuales realizaban inspecciones de trabajo a través de sus Direcciones de Inspección del Trabajo, jefaturas zonales, o quienes ejercían funciones inspectivas en determinado ámbito regional, y es con la Ley N° 29981, publicada en el Diario Oficial el Peruano el 15 de enero del 2013, la Dirección General de

Inspección del Trabajo, cedió su lugar como Autoridad Central del Sistema de Inspección de Trabajo a la Sunafil” (p. 32-33).

Ahora bien, Toyama y Rodríguez (2015), nos precisan que para dilucidar las razones y circunstancias que motivaron la creación de la Sunafil, debemos analizar el Proyecto de Ley N° 538/2011-PE, “Proyecto de la Ley que crea la Sunafil y modifica la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo”, donde se justificaba la misma, sustentándola en un estudio efectuado sobre el Sistema Funcional de Inspección del Trabajo que se tenía a cargo la Dirección General de Inspección del Trabajo, concluyéndose lo siguiente: “a) La capacidad operativa inspectiva y los medios necesarios para tal fin, de las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, se consideran: **i) Insuficientes**, al existir un desequilibrio entre Servidores Públicos de la Carrera del Inspector del Trabajo y las empresas registradas en las Planillas Electrónicas del MTPE. **ii) Desproporcionados**, debido a que el número de inspectores de cada Dirección y/o Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo no se condice con la cantidad de trabajadores de las empresas sujetas a inspección, ni con respecto al número de órdenes de inspección generadas; **iii) Inconclusos**, por la no implementación de las Inspecciones Regionales de Trabajo a nivel nacional; y, **iv) Desviados jurídica**, técnica y administrativamente, en razón a la contratación de inspectores mediante contrato administrativo de servicios (CAS), locación de servicios, y designación de servidores públicos como inspectores ajenos a la Carrera del Inspector del Trabajo; las limitaciones en la centralización de la información provenientes de los distintos ámbitos regionales; y, en el no otorgamiento de pasajes, viáticos, movilidad, entre otros gastos por comisión de servicios a los Inspectores Auxiliares destacados. b) Por lo tanto, se considera que no existe un fortalecimiento de los principios ordenadores que rigen el Sistema de Inspección del

Trabajo. c) Resulta necesario y urgente ampliar la cobertura de la Inspección del Trabajo, a fin de llegar a una mayor población asalariada formal e informal, lo cual incluya a los empleadores, en un nivel orientador (actuaciones de consulta o de asesoramiento técnico). d) No se cuenta con un sistema de control y seguimiento de las multas en trámite de ejecución por la Ejecutora Coactiva u otro, generándose un desgobierno en este nivel. e) Inexistencia de evaluación de gestión respecto a los resultados obtenidos por cada Dirección y/o Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo”. (p. 19-21).

Siendo estas razones por las cuales resultaba necesario la creación e implementación de la SUNAFIL, lo que a su vez permitiría fortalecer el Sistema de Inspección del Trabajo, asegurando su eficacia a nivel nacional; ya que se consideraba como causa de las deficiencias de este sistema, el poco desarrollo que había logrado las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, en materia inspectiva (p. 21), deficiencias con las cuales presenta la región de Tacna, por cuanto no se ha implementado hasta la fecha una Intendencia Regional en nuestra región.

ii.- Principales funciones de la Sunafil

El artículo 4° de “La Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral”, establece que la Sunafil tiene las funciones siguientes:

“a. Supervisar el cumplimiento de la normativa sociolaboral, ejecutando las funciones de fiscalización dentro del ámbito de su competencia.

- b. Aprobar las políticas institucionales en materia de inspección del trabajo, en concordancia con las políticas nacionales y sectoriales.
- c. Formular y proponer las disposiciones normativas de su competencia.
- d. Vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y las condiciones contractuales, en el orden sociolaboral, que se refieran al régimen de común aplicación o a regímenes especiales.
- e. Imponer las sanciones legalmente establecidas por el incumplimiento de las normas sociolaborales, en el ámbito de su competencia.
- f. Fomentar y brindar apoyo para la realización de actividades de promoción de las normas sociolaborales, así como para el desarrollo de las funciones inspectivas de orientación y asistencia técnica de los gobiernos regionales.
- g. Prestar orientación y asistencia técnica especializada dentro de su ámbito de competencia.
- h. Ejercer la facultad de ejecución coactiva, respecto de las sanciones impuestas en el ejercicio de sus competencias.
- i. Vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y las condiciones contractuales en el régimen laboral privado, en el orden sociolaboral.
- j. En caso de los trabajadores que prestan servicios en entidades públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada, la Sunafil coordina con la Autoridad Nacional del Servicio Civil.
- k. Suscribir convenios de gestión con los gobiernos regionales en materia de su competencia.

1. Otras funciones que le señala la ley o que le son encomendadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de su ámbito de competencia”. (El Peruano, 2013).

Al respecto, Huamán y Egúsqiiza (2016) nos precisa que: “Acorde con la Ley N° 29981, la Sunafil como autoridad central y ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo desarrollará y ejecutará todas las funciones establecidas en el artículo 3 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo desarrollará y ejecutará todas las funciones establecidas en el artículo 3 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo. Sin embargo, dichas funciones no podrá llevarlas a cabo con respecto a las microempresas, ya que de acorde con el artículo señalado, se estableció que los Gobiernos regionales desarrollan y ejecutan, dentro de su respectivo ámbito territorial, todas las funciones y competencias señaladas en el artículo 3 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, con relación a las microempresas, sean formales o no y de acuerdo a como lo defina el reglamento, en concordancia con las políticas y planes nacionales y sectoriales, así como con las normas que emita el ente rector del sistema funcional”. En efecto, resulta pertinente señalar que el Decreto Supremo N° 003-2013-TR, Decreto supremo que establece la transferencia de competencias y los plazos de vigencia contenidos en la “Ley de creación de la Sunafil, Ley N° 29981”, establece que: “La competencia de los Gobiernos regionales para fiscalizar únicamente a las microempresas aún no entraría en vigencia hasta que entre en funcionamiento la SUNAFIL y hasta que termine el proceso de transferencias de competencias (el cual aún sigue en proceso de desarrollo), con lo que se determinó que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los gobiernos regionales, mantienen su competencia en materia de inspección del trabajo sobre las pequeñas,

medianas y grandes empresas (empleadores) hasta la transferencia de competencias" (p.22).

Con lo que se concluye que: "La Sunafil ejercerá labor inspectiva respecto de aquellos empleadores no comprendidos en la definición establecida para la microempresa señalada anteriormente, es decir, fiscalizará a toda empresa que no sea microempresa (sean formales o no formales), esto es, solo a las empresas que cuenten con más de diez (10) trabajadores registrados en la Planilla Electrónica, creada por Decreto Supremo N° 018-2007-TR y sus normas modificatorias y complementarias" (Huamán & Egúsqiza , 2016, p. 23).

B.- Las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción de Empleo

Toyama y Rodríguez (2014) nos dicen: "Con la promulgación en el diario oficial El Peruano de la Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, se estableció que los gobiernos regionales desarrollan y ejecutan, dentro de su respectivo ámbito territorial, todas las funciones y competencias señaladas en el artículo 3 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, con relación a las microempresas, sean formales o no y de acuerdo a cómo lo defina el reglamento, en concordancia con las políticas y planes nacionales y sectoriales, así como con las normas que emita el ente rector del sistema funcional. Sin embargo, esta competencia de los gobiernos regionales para fiscalizar únicamente a las microempresas aún no entraría en vigencia hasta que entre en funcionamiento la SUNAFIL y hasta que termine el proceso de transferencias de competencias" (p.23).

Huamán &Egúsquiza (2016) refieren que: “Mediante el Decreto Supremo N° 003-2013-TR, Decreto Supremo que precisa la transferencia de competencias y los plazos de vigencia contenidos en la Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), publicado en el diario oficial El Peruano el 8 de mayo de 2013, se estableció que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los Gobiernos Regionales mantienen su competencia en materia de inspección del trabajo sobre las pequeñas, medianas y grandes empresas hasta la transferencia de competencias” (p.23); pues si bien la Sunafil, ejerce su función inspectiva a través de cada intendencia regional; “en aquellas regiones que aún no tienen una intendencia regional Sunafil, los gobiernos regionales a través de sus unidades orgánicas, asumen la función inspectiva de Trabajo respecto de la totalidad de empleadores de su ámbito territorial” (Huamán &Egúsquiza, 2016, p.40).

2.2.1.6. Principales Objetivos de la inspección del trabajo

La OIT (2011), nos explica que: “La misión primaria de cualquier sistema de inspección del trabajo es garantizar el cumplimiento de las leyes laborales pertinentes, entendiendo por tales el conjunto de normativa nacional destinada a proteger a todos los trabajadores y, en su caso, a sus familias. Los sistemas modernos también abarcan el autoempleo y el ambiente derivado de ciertos riesgos relacionados con el trabajo” (p, 14). Describiendo como principales propósitos de la inspección del trabajo la necesidad de garantizar que:

“a. Se respete la legislación laboral pertinente en los centros de trabajo con el objetivo de lograr condiciones del trabajo y empleo decentes.

- b. Tanto empleadores como trabajadores obtienen la información y la orientación necesaria para cumplir con los requisitos legales.
- c. Las empresas adopten medidas adecuadas para garantizar que las prácticas y el ambiente laboral no ponen en peligro la seguridad y salud de los trabajadores.
- d. Se utilice la retroalimentación y las lecciones prácticas aprendidas como medios de desarrollo de la legislación, para mejorar la cobertura legal, teniendo en cuenta los nuevos riesgos sociales, físicos y psicológicos relacionados con el trabajo” (OIT, 2011, p.14).

2.2.1.7. Principios ordenadores del sistema de inspección del trabajo

Huamán y Egúsquiza (2016) nos precisan que: “De conformidad con lo establecido con la legislación que regula la fiscalización laboral en nuestro país, el funcionamiento del Sistema de Inspección del Trabajo (SIT) y la actuación de los servidores públicos que lo integran, se rige por los principios de legalidad, primacía de la realidad, imparcialidad y objetividad, equidad, autonomía técnica y funcional, jerarquía, eficacia, unidad de función y de actuación, confidencialidad, lealtad, probidad, sigilo profesional, honestidad y celeridad. Asimismo, se deben observar los principios ordenadores de la Ley N° 27444, Ley General del Procedimiento Administrativo en cuanto corresponda” (p. 39).

Por su parte, nuestro legislador en el artículo 2° de la “Ley General de Inspección del Trabajo - LEY N° 28806” (2006), establece como principios ordenadores del Sistema de Inspección del Trabajo los siguientes: “legalidad, primacía de la realidad, imparcialidad y objetividad, equidad, autonomía técnica y funcional, jerarquía,

eficacia, unidad de función y de actuación, confidencialidad, lealtad, probidad, sigilo profesional, honestidad, celeridad, carácter permanente, objetividad, publicidad”.

2.2.1.8. Importancia de un servicio de inspección del trabajo sólido

Según la OIT (2011): “Una eficiente y efectiva inspección del trabajo debería estar bien financiada, provista de personal suficiente y bien organizada. La necesidad de fortalecer los sistemas de inspección se ha hecho más obvia en los últimos años. La inspección del trabajo provee una solución amplia a una gran variedad de problemas que han surgido como respuesta a la globalización. Un papel fortalecido de la administración laboral combinado con empresas socialmente responsables y unas relaciones laborales sólidas, puede ser una estrategia en la que todos ganan para promover un desarrollo sostenible. Un sistema de inspección del trabajo efectivo y eficiente garantiza tanto el bienestar de los trabajadores como la mejora de los resultados financieros a través de una productividad mayor” (p. 28).

2.2.2. Bases teóricas sobre la Supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales y seguridad y salud en el trabajo

2.2.2.1. Funciones de la Inspección del Trabajo

En efecto, el artículo 3° de la “Ley General de Inspección del Trabajo - Ley N° 28806” (2006), establece que: “Corresponde a la Inspección del Trabajo el ejercicio de la función de inspección y de aquellas otras competencias que le encomiende el Ordenamiento Jurídico Sociolaboral, cuyo ejercicio no puede limitar el efectivo cumplimiento de la función de inspección, ni perjudicar la autoridad e imparcialidad de los inspectores del trabajo”; constituyendo las finalidades de la inspección las siguientes:

1. “De vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y condiciones contractuales, en el orden sociolaboral, ya se refieran al régimen de común aplicación o a los regímenes especiales:

a) Ordenación del trabajo y relaciones sindicales.

a.1) Derechos fundamentales en el trabajo.

a.2) Normas en materia de relaciones laborales individuales y colectivas.

a.3) Normas sobre protección, derechos y garantías de los representantes de los trabajadores en las empresas.

b) Prevención de riesgos laborales.

b.1) Normas en materia de prevención de riesgos laborales.

b.2) Normas jurídico-técnicas que incidan en las condiciones de trabajo en dicha materia.

c) Empleo y migraciones.

c.1) Normas en materia de colocación y empleo.

c.2) Normas relativas a migraciones laborales y trabajo de extranjeros.

c.3) Normas sobre empresas de intermediación laboral.

d) Promoción del empleo y formación para el trabajo.

d.1) Normas relativas a la promoción del empleo y la formación para el trabajo.

e) Trabajo Infantil.

e.1) Normas sobre trabajo de los niños, niñas y adolescentes.

f) De las prestaciones de salud y sistema previsional.

f.1) Normas referidas al sistema nacional de pensiones, al sistema privado de pensiones y al régimen de prestaciones de salud.

f.2) Normas referidas al Sistema Privado de Pensiones.

g) Trabajo de personas con discapacidad.

g.1) Normas referidas a la promoción e incentivos para el empleo de personas con discapacidad, así como la formación laboral de personas con discapacidad y al cumplimiento de las cuotas de empleo público que la ley reserva para ellas.

h) Cualesquiera otras normas cuya vigilancia se encomiende específicamente a la Inspección del Trabajo”.

2. “De orientación y asistencia técnica.

2.1 Informar y orientar a empresas y trabajadores a fin de promover el cumplimiento de las normas, de preferencia en el sector de las Micro y Pequeñas Empresas, así como en la economía informal o no estructurada.

2.2 Informar a las autoridades competentes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y de los Gobiernos Regionales sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales ocurridas.

2.3 Informar, orientar y colaborar con otros órganos del Sector Público respecto a la aplicación del Ordenamiento Jurídico Sociolaboral.

2.4 Emitir los informes que soliciten los órganos judiciales competentes, en el ámbito de las funciones y competencias de la Inspección del Trabajo.

2.5 Colaboración institucional, de conformidad con los términos establecidos por los Convenios que sean suscritos por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo con otras Instituciones”.

3. “De conciliación administrativa.

3.1 La conciliación administrativa de conflictos laborales se aplica con carácter obligatorio, como acción previa al inicio de las actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias a mérito de las denuncias que son presentadas por los trabajadores, y respecto a incumplimientos cuyos efectos sean subsanables, los que son determinados mediante Reglamento.

3.2 La función de conciliación administrativa es desarrollada por personal que integra el Sistema de Inspección del Trabajo y que cuenta con los requisitos establecidos en el Reglamento, el cual guarda la debida reserva sobre la información obtenida en el ejercicio directo de la función de conciliación administrativa.

3.3 El Acta de Conciliación Administrativa consta por escrito, es refrendada por el personal que realiza la función de conciliación administrativa en el Sistema de Inspección del Trabajo y constituye título ejecutivo, siempre que cuente con acuerdo total o parcial.

3.4 En caso de no producirse un acuerdo conciliatorio entre las partes, se da inicio a la generación de la orden de inspección para la fiscalización respectiva.

3.5 El plazo de caducidad y prescripción en materia laboral, se suspende a partir de la fecha en que se da inicio a la Audiencia de Conciliación Administrativa y hasta la fecha en que concluya la acción previa de conciliación administrativa.

3.6 La función de conciliación administrativa por parte del personal que integra el Sistema de Inspección del Trabajo se desarrolla sin perjuicio de las facultades atribuidas a otros órganos de la Administración Pública en los distintos niveles de gobierno y a los órganos instaurados por los sistemas de solución de conflictos laborales basados y gestionados en base a la autonomía colectiva” (El Peruano, 2006, art.3).

A.- La función inspectiva de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo

Según Toyoma y Rodríguez (2014): “La función de vigilancia y cumplimiento de las normas laborales implica que el sistema de inspección del trabajo debe velar y exigir el cumplimiento tanto de las normas con rango de ley, como de las reglamentarias, así como de las normas convencionales y las condiciones contractuales, ya sea que provengan del régimen común o de regímenes especiales. Así, como consecuencia de dicha función general, se derivan funciones especiales”. Las cuales son:

“a. La ordenación del trabajo y las relaciones sindicales, lo cual incluye: los derechos fundamentales en el trabajo, las normas en materia de relaciones laborales individuales y colectivas, las normas sobre protección, derechos y garantías de los representantes de los trabajadores en las empresas.

b. La vigilancia y el cumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales y las normas jurídico-técnicas que incidan en las condiciones de trabajo en dicha materia.

c. La fiscalización y exigencia del cumplimiento de las normas sobre colocación y empleo, las normas relativas a las migraciones laborales y el trabajo de extranjeros y, finalmente, las normas sobre empresas de intermediación laboral.

d. La comprobación del cumplimiento de las normas relativas al empleo y la formación para el trabajo.

e. Fiscalización sobre el trabajo infantil, el cual comprende el cumplimiento de las normas sobre trabajo de niños o niñas y adolescentes.

f. Vigilar el cumplimiento de las prestaciones de salud y del sistema previsional, lo cual implica la observación de las normas referidas al Sistema Nacional de Pensiones, al sistema privado de pensiones y al régimen de prestaciones de salud.

g. La fiscalización sobre el trabajo de personas con discapacidad, que implica el cumplimiento de las normas referidas a la promoción e incentivos para el empleo de personas con discapacidad, así como la formación laboral de personas con discapacidad y al cumplimiento de las cuotas de empleo público que la ley reserva para ellas.

h. Vigilar el cumplimiento de cualquier otra norma encomendada” (Toyama & Rodríguez, 2014, p. 67-68).

B.- La función de orientación y asistencia técnica

Toyoma y Rodríguez (2014) afirma que: “En virtud de la función de vigilancia y exigencia del cumplimiento del ordenamiento laboral el sistema de inspección del trabajo tiene implícita la función de orientar a las entidades empleadoras, a los trabajadores y a las organizaciones sindicales sobre el mejor cumplimiento de las normas, dicha función no había sido taxativamente establecida en las normas que regulan nuestro sistema de inspecciones” (p.78).

Asimismo, sostiene que: “el legislador consideró conveniente incluir en la Ley General de Inspección del Trabajo la función de orientación y asistencia técnica como una forma de coadyuvar al cumplimiento del ordenamiento, pues es evidente que del conocimiento que tengan las personas sobre sus obligaciones y derechos sociolaborales resultará una menor incidencia en el incumplimiento de estos, pues en virtud de esta nueva función del sistema de inspecciones los empleadores podrán solicitar la realización de diligencias con el objetivo de informarse y asesorarse técnicamente sobre el adecuado cumplimiento de las normas, y como consecuencia de esta función se derivan las funciones especiales”, las cuales se detallan a continuación:

- a. “Informar y orientar a las empresas y a los trabajadores sobre el mejor cumplimiento de las normas laborales, a fin de promover su cumplimiento, de preferencia en el sector de las micro y pequeñas empresas, así como en la economía informal o no estructurada.
- b. Informar a las autoridades competentes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y de los gobiernos regionales sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales ocurridas.

- c. Informar, orientar y colaborar con otros órganos del Sector Público respecto a la aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral.
- d. Emitir los informes que soliciten los órganos judiciales competentes en el ámbito de las funciones y competencias de la inspección de trabajo.
- e. Colaboración institucional, de conformidad con los términos establecidos por los convenios que sean suscritos por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo con otras instituciones” (Toyama & Rodríguez, 2014, p. 68-69).

2.2.2.2. Ámbito de actuación de la Inspección del Trabajo

Primero, es menester tener en cuenta que: “La inspección del trabajo se inicia siempre de oficio como consecuencia de una orden superior derivada de alguna autoridad competente de SUNAFIL y del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o del gobierno regional, de una solicitud fundamentada de otros órganos jurisdiccionales o del Sector Público, de la presentación de una denuncia –individual o grupal, anónima o no– o de una decisión interna del sistema de inspección del trabajo, siendo la denuncia la forma más frecuente de iniciar un proceso inspectivo” (Toyoma & Rodríguez, 2014, p.70).

Del mismo que: “Las actuaciones de consulta o de asesoramiento técnico podrán derivarse de la petición de los empleadores y de los trabajadores, así como de las organizaciones sindicales y empresariales. Las actuaciones inspectivas podrán realizarse por uno o, conjuntamente, por varios inspectores de trabajo, en cuyo caso actuarán en equipo bajo el principio de unidad de acción. Por otro lado, las actuaciones inspectivas a iniciativa de los inspectores o de los equipos de inspección designados,

si bien no requieren de una autorización previa–, deberán ser refrendadas por el directivo competente” (Toyoma & Rodríguez, 2014, p.70).

Respecto al ámbito de actuación, nuestro legislador en el artículo 4° de la “Ley General de Inspección del Trabajo - Ley N° 288062” (2006), establece que:

“Artículo 4.- Ámbito de actuación de la Inspección del Trabajo

En el desarrollo de la función inspectiva, la actuación de la Inspección del Trabajo se extiende a todos los sujetos obligados o responsables del cumplimiento de las normas sociolaborales, ya sean personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, y se ejerce en:

1. Las empresas, los centros de trabajo y, en general, los lugares en que se ejecute la prestación laboral, aun cuando el empleador sea del Sector Público o de empresas pertenecientes al ámbito de la actividad empresarial del Estado, siempre y cuando estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada.
2. Los vehículos y los medios de transporte en general, en los que se preste trabajo, incluidos los buques de la marina mercante y pesquera cualquiera sea su bandera; los aviones y aeronaves civiles, así como las instalaciones y explotaciones auxiliares o complementarias en tierra, para el servicio de aquellos.
3. Los puertos, aeropuertos, vehículos y puntos de salida, escala, destino, en lo relativo a los viajes de migraciones laborales.
4. Las entidades, empresas o cooperativas de trabajadores que brinden servicios de intermediación laboral.

5. Los domicilios en los que presten servicios los trabajadores del hogar, con las limitaciones a la facultad de entrada libre de los inspectores, cuando se trate del domicilio del empleador.

6. Los lugares donde se preste trabajo infantil” (El Peruano, 2006, art.4).

2.2.2.3. Funciones y atribuciones de los inspectores de trabajo

A.- Facultades inspectivas de los inspectores de trabajo

El artículo 5° de la “Ley General de Inspección del Trabajo” - Ley N° 28806 (2006), establece que:

“Artículo 5.- Facultades inspectivas

En el desarrollo de las funciones de inspección, los inspectores de trabajo que estén debidamente acreditados, están investidos de autoridad y facultados para:

1. “Entrar libremente a cualquier hora del día o de la noche, y sin previo aviso, en todo centro de trabajo, establecimiento o lugar sujeto a inspección y a permanecer en el mismo. Si el centro laboral sometido a inspección coincidiese con el domicilio de la persona física afectada, deberán obtener su expreso consentimiento o, en su defecto, la oportuna autorización judicial. Al efectuar una visita de inspección, deberán comunicar su presencia al sujeto inspeccionado o a su representante, así como al trabajador, al representante de los trabajadores o de la organización sindical, a menos que consideren que dicha comunicación pueda perjudicar la eficacia de sus funciones, identificándose con la credencial que a tales efectos se expida.

2. Hacerse acompañar en las visitas de inspección por los trabajadores, sus representantes, por los peritos y técnicos o aquellos designados oficialmente, que estime necesario para el mejor desarrollo de la función inspectiva.

3. Proceder a practicar cualquier diligencia de investigación, examen o prueba que considere necesario para comprobar que las disposiciones legales se observan correctamente y, en particular, para:

3.1 Requerir información, solo o ante testigos, al sujeto inspeccionado o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales, así como a exigir la identificación, o razón de su presencia, de las personas que se encuentren en el centro de trabajo inspeccionado. Si los trabajadores evidenciaran temor a represalias o carecieran de libertad para exponer sus quejas, los Inspectores los entrevistarán a solas sin la presencia de los empleadores o de sus representantes, haciéndoles saber que sus declaraciones serán confidenciales.

3.2 Exigir la presencia del empresario o de sus representantes y encargados, de los trabajadores y de cualesquiera sujetos incluidos en su ámbito de actuación, en el centro inspeccionado o en las oficinas públicas designadas por el inspector actuante.

3.3 Examinar en el centro de trabajo la documentación y los libros de la empresa con relevancia en la verificación del cumplimiento de la legislación sociolaboral, tales como: libros, registros, programas informáticos y archivos en soporte magnético, declaraciones oficiales y contabilidad, documentos del Seguro Social; planillas y boletas de pago de remuneraciones; documentos exigidos en la normativa de prevención de riesgos laborales; declaración jurada del Impuesto a la Renta y cualesquiera otros relacionados con las materias sujetas a inspección. Obtener copias y extractos de los documentos para anexarlos al expediente administrativo así como

requerir la presentación de dicha documentación en las oficinas públicas que se designen al efecto.

3.4 Tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, realizar mediciones, obtener fotografías, vídeos, grabación de imágenes, levantar croquis y planos, siempre que se notifique al sujeto inspeccionado o a su representante.

4. Recabar y obtener información, datos o antecedentes con relevancia para la función inspectiva.

5. Adoptar, en su caso, una vez finalizadas las diligencias inspectivas, cualesquiera de las siguientes medidas:

5.1 aconsejar y recomendar la adopción de medidas para promover el mejor y más adecuado cumplimiento de las normas sociolaborales.

5.2 Advertir al sujeto responsable, en vez de extender acta de infracción, cuando las circunstancias del caso así lo ameriten, y siempre que no se deriven perjuicios directos a los trabajadores.

5.3 Requerir al sujeto responsable para que, en un plazo determinado, adopte medidas en orden al cumplimiento de la normativa del orden sociolaboral, incluso con su justificación ante el inspector que ha realizado el requerimiento.

5.4 Requerir al sujeto inspeccionado que, en un plazo determinado, lleve a efecto las modificaciones que sean precisas en las instalaciones, en el montaje o en los métodos de trabajo que garanticen el cumplimiento de las disposiciones relativas a la salud o a la seguridad de los trabajadores.

5.5 Iniciar el procedimiento sancionador mediante la extensión de actas de infracción o de infracción por obstrucción a la labor inspectiva.

5.6 Ordenar el cierre temporal del área de una unidad económica o una unidad económica, la paralización y/o la prohibición inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo.

5.7 Proponer a los entes que gestionan el seguro complementario de trabajo de riesgo, la exigencia de las responsabilidades que procedan en materia de Seguridad Social en los casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales causados por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo.

5.8 Comunicar a las entidades y organismos competentes en materia de Seguridad Social los hechos comprobados que puedan ser constitutivos de incumplimientos en dicho ámbito, para que puedan adoptarse medidas en orden a garantizar la protección social de los trabajadores afectados.

5.9 Cuantas otras medidas se deriven de la legislación vigente” (El Peruano, 2006, art.5).

B.- Atribuciones de los Inspectores de Trabajo

En efecto, el artículo 6° de la “Ley General de Inspección del Trabajo - Ley N° 28806” (2006), establece que:

“Artículo 6.- Atribución de competencias

Los Supervisores Inspectores y los Inspectores del Trabajo están facultados para desempeñar en su integridad todos los cometidos de la función de inspección incluidos

en el numeral 1 del artículo 3 de la presente Ley, de conformidad con las normas que la desarrollan y complementan; así como con las establecidas por la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo.

En el ejercicio de sus respectivas funciones, los Supervisores Inspectores, los Inspectores del Trabajo y los Inspectores Auxiliares gozan de autonomía técnica y funcional y se les garantiza independencia frente a cualquier influencia exterior indebida en los términos del artículo 6 del Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Su posible especialización funcional es compatible con los principios de unidad funcional y de actuación.

Los Inspectores Auxiliares están facultados para ejercer las siguientes funciones:

- a. Funciones inspectivas de vigilancia y control de las normas, cuando las materias a ser inspeccionadas no revistan complejidad. Para este efecto, mediante Resolución de Superintendencia de SUNAFIL, se aprueban los criterios técnicos para la determinación de las inspecciones que se consideren complejas, pudiendo considerarse, entre otros, las características del sujeto inspeccionado.
- b. Resolver interrogantes de los ciudadanos sobre los expedientes de inspección y las normas legales de aplicación.
- c. Efectuar labores de colaboración y auxilio durante las actuaciones inspectivas, bajo el ámbito de competencia del Inspector del Trabajo y Supervisor Inspector.
- d. Brindar apoyo a los directivos y responsables del Sistema de Inspección en las labores que dispongan.
- e. Otras que le puedan ser conferidas” (El Peruano, 2006, art.6).

2.2.2.4. La importancia del rol de los inspectores de trabajo

Saco (2017) sostiene que: “la Inspección del Trabajo se ha convertido en el servicio público de vital trascendencia para mejorar las condiciones laborales, y en una herramienta necesaria para promover el trabajo decente. Bajo este fundamento, las fiscalizaciones laborales engloban la protección por parte del Estado de los derechos del trabajador, la que es asumida por el Sistema de Inspección del Trabajo”, es así que el rol de los Inspectores de trabajo resulta fundamental.

Según OIT (2011): “Los inspectores del trabajo son funcionarios profesionales y como tales, deberán ser rigurosamente competentes y capaces de llevar a cabo su trabajo de acuerdo con altos niveles técnicos. Esto implica buenos procesos de selección, calificaciones académicas altas para entrar en el servicio y formación en el puesto”. También define a los inspectores de trabajo de la siguiente manera: “Los inspectores del trabajo son agentes supervisores, asesores y ejecutores de la ley, con una misión general de orientación para mejorar tanto las condiciones de trabajo como la productividad en el centro del trabajo” (p. 22).

De acuerdo a las directrices de la OIT (2011): “El rol que desempeña los Inspectores es fundamental cuando se trata de garantizar el respeto de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, toda vez que los Inspectores del trabajo ayudan a:

- a. Garantizar la absoluta conformidad con la legislación laboral nacional.
- b. Garantizar que se minimizan los riesgos relacionados con el trabajo.

c. Promover un ambiente de trabajo justo, seguro, saludable, estable y productivo. Las obligaciones de los inspectores de facilitar asesoramiento e información a empleadores y trabajadores incluyen:

d. Explicar el contenido de la Ley.

e. Indicar si los requisitos legales se están cumpliendo o no en el centro de trabajo.

f. Explicar qué hay que hacer para cumplir plenamente con la ley. Su oficina local de inspección está en contacto directo con el mundo laboral – con empleadores, trabajadores y otros agentes relacionados con asuntos laborales” (p. 31).

Los inspectores del trabajo están encargados de:

“a. Responder cualquier pregunta de los empleadores o sus organizaciones relacionada con las condiciones de trabajo, la seguridad y salud en el trabajo, seguridad social y derechos y obligaciones.

b. Ofrecer información, cursos o formación para explicar tanto el literal como el espíritu de la legislación laboral, para garantizar que comprende, se acepta y, por tanto, se aplica.

c. Recibir quejas, investigar casos y establecer cualquier sanción relevante.

d. Recibir de los empleadores solicitudes de información técnica o acción.

e. Mantener la colaboración con las organizaciones de trabajadores, el delegado sindical o los representantes de los trabajadores” (p. 31).

2.2.2.5. El Procedimiento Inspectivo Laboral

A.- Actuaciones de la Inspección del Trabajo

Huamán y Egusquiza (2016), señala que : “Respecto a las actuaciones inspectivas que el inicio y el desarrollo de las actuaciones inspectivas se rigen por lo dispuesto en las normas especiales sobre inspección del trabajo, siendo aplicables las disposiciones establecidas en la Ley del Procedimiento Administrativo General - Ley N° 27444, en todo aquello no regulado por la norma inspectiva laboral y siempre que no se desnaturalice la especialidad de los procesos inspectivas” (p. 47).

Nuestro legislador, en el artículo 6° de la “Ley General de Inspección del Trabajo - Ley N° 28806” (2006), establece que como principios generales de las actuaciones inspectivas lo siguiente:

“Artículo 10.- Principios generales

Las actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias de la Inspección del Trabajo son diligencias previas al procedimiento sancionador en materia sociolaboral, cuyo inicio y desarrollo se rige por lo dispuesto en las normas sobre Inspección del Trabajo, pueden desarrollarse de manera presencial y/o a través de medios de sistemas de comunicación electrónica, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación (virtual).

La Inspección del Trabajo actuará siempre de oficio como consecuencia de orden superior que podrá derivar de una orden de la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo o del gobierno regional, de una petición razonada de otros

órganos jurisdiccionales o del sector público, de la presentación de una denuncia o de una decisión interna del Sistema de Inspección del Trabajo.

En las actuaciones de consulta o de asesoramiento técnico, la orden superior podrá derivar asimismo de una petición de los empleadores y los trabajadores, así como de las organizaciones sindicales y empresariales.

La denuncia de hechos presuntamente constitutivos de infracción a la legislación del orden sociolaboral es una acción pública. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 105 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, en la fase de actuaciones inspectivas previas al procedimiento sancionador, el denunciante no tendrá la consideración de interesado.

Sin perjuicio de atender adecuadamente las denuncias y peticiones de actuación que se formulen, la actividad inspectiva responderá al principio de trabajo programado en aplicación de los planes y programas generales y regionales que se establezcan.

Las actuaciones inspectivas podrán realizarse por uno o conjuntamente por varios Inspectores del Trabajo, en cuyo caso actuarán en equipo bajo el principio de unidad de acción. El Supervisor Inspector del Trabajo que se encuentre al frente del mismo, coordinará las actuaciones de sus distintos miembros” (El Peruano, 2006, art.10).

B.- Modalidades de actuación

Toyama & Rodríguez (2014), nos explica que el sistema de inspección del trabajo posee dos tipos de actuaciones inspectivas:

“a. Las actuaciones de investigación o comprobatorias se desarrollan mediante visitas de inspección a los centros o lugares de trabajo, mediante requerimiento de

comparecencia del sujeto inspeccionado ante el inspector actuante para aportar documentación y/o efectuar las declaraciones pertinentes o mediante comprobación de datos o antecedentes que obren en el Sector Público.

b. Las actuaciones de consulta o asesoramiento técnico se desarrollarán mediante visita al centro de trabajo o en la forma que determine la autoridad inspectiva en cada caso. Independientemente de la modalidad con la que se inicien las actuaciones inspectivas, podrán proseguirse o completarse sobre el mismo sujeto inspeccionado con la práctica de otra u otras formas de actuación. En ese sentido, las entidades empleadoras podrán recibir visitas inspectivas con la finalidad de ser orientadas o fiscalizadas, manteniendo en ambos casos la obligación de brindar al inspector del trabajo las facilidades necesarias” (Toyama & Rodríguez, 2014, p. 71).

En efecto, nuestro legislador, en el artículo 6° de la “Ley General de Inspección del Trabajo - Ley N° 28806” (2006), establece que como modalidades de actuación lo siguiente:

“Artículo 11.- Modalidades de actuación

Las actuaciones inspectivas de investigación se desarrollan mediante requerimiento de información por medio de sistemas de comunicación electrónica, visita de inspección a los centros y lugares de trabajo, mediante requerimiento de comparecencia del sujeto inspeccionado ante el inspector actuante para aportar documentación y/o efectuar las aclaraciones pertinentes o mediante comprobación de datos o antecedentes que obren en el Sector Público.

Cualquiera que sea la modalidad con que se inicien, las actuaciones inspectivas pueden proseguirse o completarse sobre el mismo sujeto inspeccionado con la práctica de otra u otras formas de actuación de las definidas en el apartado anterior, pueden éstas ser efectuadas de manera presencial y/o a través de sistemas de

comunicación electrónica, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación (virtual), según les resulte aplicable” (El Peruano, 2006, art.11).

i.- La visita de inspección

Según Toyama y Rodríguez (2014), nos dice que: “las visitas de inspección o también conocidas como visitas inspectivas, constituyen aquellas diligencias que se realizan sin necesidad de previo aviso y a cualquier hora del día o de la noche, por uno o varios inspectores de trabajo, a efectos de corroborar in situ el fiel cumplimiento de las normas sociolaborales, pudiendo realizar la visita indistintamente al domicilio fiscal de la empresa o a los establecimientos anexos, no pudiendo alegar la empresa en este último caso que el inspector de trabajo se dirija solo al domicilio fiscal para recabar la información requerida, debiendo el empleador trasladar la documentación solicitada de ser necesario; sobre esta facultad debe regir el principio de razonabilidad por parte del inspector de trabajo, quien deberá tomar en cuenta la cantidad de trabajadores de la inspeccionada así como la distancia geográfica” (p. 75).

La misma que se desarrollará de la siguiente manera:

“El inspector de trabajo comunicará su presencia al sujeto fiscalizado o a su representante, así como al trabajador o representante de los trabajadores o de la organización sindical, a menos que considere que dicha comunicación pueda perjudicar la eficacia de sus funciones. Luego de identificarse, deberá ser atendido aunque no se encuentre presente el representante legal de la empresa, ya que en este tipo de diligencias no es necesaria la audiencia de partes. Si un empleador no permite el ingreso del inspector de trabajo, luego de los 10 minutos de tolerancia, se considera una infracción a la labor inspectiva, siendo factible de sanción económica, por lo que

se recomienda al empleador instruir a su personal sobre la posible visita de inspectores de trabajo, a fin de brindarles las facilidades del caso. Según la Directiva General N° 001-2013-MTPE/2/16, emitida el 04/07/2013, en la segunda obstrucción, nuevamente se impone la muta, y en la tercera visita se dispone el descerraje. Una vez cumplidas las formalidades señaladas, el inspector de trabajo realizará libremente sus investigaciones, hará un recorrido por las instalaciones, conversará con los trabajadores y con el representante de la empresa, solicitará la exhibición de documentos y, de ser el caso, las copias que considere necesarias. Finalmente, y antes de retirarse, dejará una constancia de la diligencia realizada” (Toyama & Rodríguez García, 2014, p. 75-76).

La OIT (2011) por su parte refiere que: “Una parte esencial de la inspección son las visitas a los establecimientos y los lugares donde los inspectores principalmente desarrollan sus actividades son los lugares en que el trabajo se lleva a cabo: empresas, lugares del trabajo y oficinas. Aunque la función de velar por el cumplimiento de la ley se basa esencialmente en las visitas a los establecimientos, las visitas no son un fin en sí mismas, sino un mecanismo mediante el cual la inspección puede llevar a cabo su función principal y garantizar que las disposiciones legales se aplican” (p. 26).

Asimismo, que: “El principal objetivo de las visitas es determinar, a través de la observación de las instalaciones, el examen de registros que la gerencia mantiene y las conversaciones con el responsable del centro de trabajo y representantes de los trabajadores, si se está aplicando la legislación laboral y, si no, asegurarse de que se aplique” (p. 26).

ii.- La comparecencia

Toyama y Rodríguez (2014) afirma que: “La comparecencia es la modalidad inspectiva por la cual la Autoridad Administrativa de Trabajo puede exigir el apersonamiento del empleador o de su representante a las oficinas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, señalando el día y la hora, a efectos de que presente la documentación necesaria para acreditar el cumplimiento de las normas sociolaborales y/o para efectuar las aclaraciones pertinentes” (p. 74).

iii.- La comprobación de datos

Según Toyama y Rodríguez (2014): “La comprobación de datos es la modalidad inspectiva a través de la cual la autoridad inspectiva del trabajo verifica los datos o antecedentes que obran en las dependencias del Sector Público, como por ejemplo en la SUNAT o en Registros Públicos, sobre las diversas entidades empleadoras” (p.78).

“Para cumplir con dicha finalidad, los inspectores del trabajo podrán acceder a la información que haya sido consignada por los empleadores en cualquiera de las entidades del Sector Público, y compararla, a efectos de detectar cualquier tipo de discordancia. Asimismo, podrán solicitar los antecedentes respectivos y toda aquella información que consideren necesaria para comprobar el cumplimiento de las normas sociolaborales materia de verificación. Es importante señalar que el inspector de trabajo tiene la obligación de verificar si existió una inspección previa a la que está por realizar, a fin de corroborar si las materias inspeccionadas fueron las mismas a efectos de que sirva como antecedente de la actuación a realizar. En ese sentido, la comprobación de datos permite que los inspectores del trabajo cuenten con mayores

elementos informativos que contribuyan con el mejor desenvolvimiento de la fiscalización laboral” (Toyama & Rodríguez, 2014, p. 78).

C.- Plazo de las actuaciones inspectivas

Al respecto cabe precisar que, de forma general, el plazo máximo para iniciar las actuaciones inspectivas es diez (10) días hábiles de recibida la orden de inspección, salvo que no sea posible por caso fortuito o fuerza mayor, el cual debe estar debidamente acreditado (Huamán & Palacín, 2016, p. 53).

Rodríguez (2017) de forma concreta, señala que: “Las órdenes de inspección (OI) por verificación de cumplimiento de normas sociolaborales: 10 días hábiles para dar inicio de las actuaciones inspectivas de investigación. Para el desarrollo y culminación de las diligencias: hasta 30 días hábiles prorrogables. Para las Ordenes de Inspección de investigación de accidentes mortales y enfermedades ocupacionales iniciará el mismo día de recibida la orden de inspección” (p. 8).

D.- Origen de las actuaciones inspectivas

Según, nuestro legislador, en el artículo 14° de la “Ley General de Inspección del Trabajo - Ley N° 28806” (2006), establece al respecto lo siguiente:

“Artículo 12.- Origen de las actuaciones inspectivas

Las actuaciones inspectivas pueden tener su origen en alguna de las siguientes causas:

- a. Por orden de las autoridades competentes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o de los órganos de las Administraciones Públicas competentes en materia de inspección del trabajo.
- b. A solicitud fundamentada de otro órgano del Sector Público o de cualquier órgano jurisdiccional, en cuyo caso deberán determinarse las actuaciones que se interesan y su finalidad.
- c. Por denuncia.
- d. Por decisión interna del Sistema de Inspección del Trabajo.
- e. Por iniciativa de los inspectores del trabajo, cuando en las actuaciones que se sigan en cumplimiento de una orden de inspección, conozcan hechos que guarden relación con la orden recibida o puedan ser contrarios al ordenamiento jurídico vigente.
- f. A petición de los empleadores y los trabajadores, así como de las organizaciones sindicales y empresariales, en las actuaciones de información y asesoramiento técnico sobre el adecuado cumplimiento de las normas” (El Peruano, 2006, art.12).

E.- Trámite de las actuaciones inspectivas: Órdenes de Inspección

Nuestro legislador, en el artículo 14° de la “Ley General de Inspección del Trabajo - Ley N° 28806” (2006), señala que:

“Artículo 13.- Trámites de las actuaciones inspectivas

El órgano competente expide la correspondiente orden de inspección designando al inspector o equipo de inspección actuante y señala las actuaciones concretas que deban realizar.

Asimismo, podrán iniciarse a iniciativa de los actuantes designados, cuando en las diligencias que se sigan en cumplimiento de una orden de inspección, conozcan hechos que guarden relación con la orden recibida o puedan ser contrarios al ordenamiento jurídico vigente.

Las actuaciones de investigación o comprobatorias se llevan a cabo hasta su conclusión por los mismos inspectores o equipos designados que las hubieren iniciado, sin que puedan encomendarse a otros actuantes.

Las órdenes de inspección serán objeto de registro, se identificarán anualmente con una única secuencia numérica y darán lugar a la apertura del correspondiente expediente de inspección. En cada Inspección se llevará un sistema de registro de órdenes de inspección manual o informatizado que será único e integrado para todo el Sistema de Inspección del Trabajo.

Las órdenes de inspección constarán por escrito y contendrán los datos de identificación de la inspección encomendada en la forma que se disponga. Podrán referirse a un sujeto concreto, expresamente determinado e individualizado, o expedirse con carácter genérico para un conjunto indeterminado de sujetos.

En cumplimiento de las órdenes de inspección recibidas, los inspectores designados realizarán las actuaciones de investigación o comprobación necesarias, iniciándolas en alguna de las formas señaladas en el artículo 12 de la presente Ley. El inicio de actuaciones de vigilancia y control interrumpe el plazo de prescripción de las infracciones en materia sociolaboral. En todo caso, se respeta el deber de confidencialidad, manteniendo la debida reserva sobre la existencia de una denuncia y la identidad del denunciante.

Las actuaciones de investigación o comprobatorias deben realizarse en el plazo que se señale en cada caso concreto, sin que, con carácter general, puedan dilatarse más

de treinta días hábiles, salvo que la dilación sea por causa imputable al sujeto inspeccionado. Cuando sea necesario o las circunstancias así lo aconsejen, puede autorizarse la prolongación de las actuaciones comprobatorias por el tiempo necesario hasta, su finalización, excepto en los casos cuya materia sea seguridad y salud en el trabajo.

La autonomía técnica y funcional no exime a los actuantes del cumplimiento de sus obligaciones y requisitos establecidos en la presente Ley, en particular:

- a. El cumplimiento en plazo de las órdenes de inspección que se le encomienden,
- b. El sometimiento al control y seguimiento de actuaciones por sus superiores,
- c. La obligación de adecuarse a las normas, los criterios e instrucciones aplicables.

De cada actuación que se practique y en la forma que se determine en las normas de desarrollo de la presente Ley, se dejará constancia escrita de las diligencias de investigación practicadas.

Finalizadas las actuaciones de comprobación y en uso de las facultades que tienen atribuidas, los inspectores actuantes adoptarán las medidas que procedan, emitiendo informe interno sobre las actuaciones realizadas y sus resultados, y adjuntando al expediente las copias de los documentos obtenidos.

Asimismo, se emitirá informe por escrito dirigido a las autoridades, órganos y personas solicitantes, cuando las actuaciones tengan su origen en alguna de las causas señaladas en los apartados a), b), c) y f) del artículo 12, respetándose en todo caso el deber de confidencialidad. En aplicación del deber de secreto profesional no se informará sobre el resultado de las actuaciones inspectivas a los denunciantes que no puedan tener la condición de interesados en el procedimiento sancionador” (El Peruano, 2006, art.13).

G.- Finalización de las actuaciones inspectivas

Ahora bien, una vez concluidas todas las actuaciones inspectivas de investigación y comprobatorias en materia sociolaboral y de Seguridad y Salud en el Trabajo, el inspector actuante a cargo de actuación inspectiva, emitirá, según corresponda las medidas inspectivas o el Informe de actuaciones inspectivas.

Gonzales (2017) sobre la finalización de actuaciones inspectivas afirma que: “En la medida en que el administrado cumpla oportunamente con la subsanación completa de las infracciones identificadas en la actuación inspectiva, no corresponderá la emisión de un acta de infracción, correspondiendo la emisión de un informe dejando constancia del cumplimiento de las obligaciones fiscalizadas, sin perjuicio de las recomendaciones o advertencias a las que haya lugar, dando fin a la etapa de fiscalización” (p. 98).

i.- Medidas inspectivas que pueden adoptar los inspectores al finalizar una actuación inspectiva de fiscalización

Toyama y Rodriguez (2014) nos explican que: “Finalizadas las actuaciones de investigación o comprobatorias, de no advertirse infracciones susceptibles de adoptar medidas inspectivas, los inspectores del trabajo proceden a emitir un informe inspectivo. Sin embargo, de advertir incumplimientos y/o infracciones, los inspectores del trabajo adoptarán las medidas inspectivas de advertencia, requerimiento y paralización o prohibición de trabajos o tareas, para garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización. La adopción de alguna de estas medidas deberá ser

precisada en la constancia de actuaciones inspectivas, que se entrega al sujeto inspeccionado mediante el formato respectivo, de no haberse atendido la medida inspectiva formulada por el inspector, se extenderá el Acta de Infracción, la cual en este caso constituirá el informe de las actuaciones inspectivas dirigido a las autoridades, órganos y personas solicitantes, cuando las actuaciones tengan su origen en una orden de las autoridades competentes del Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, en una solicitud de otro órgano del Sector Público u órgano jurisdiccional, en un pedido de los empleadores, trabajadores u organizaciones sindicales o en una denuncia” (p.359-360).

Al respecto Huamán y Egusquiza (2016) refieren que: “(...) Si al finalizar las actuaciones inspectivas se advirtiera la comisión de infracciones, los inspectores actuantes emiten medidas inspectivas de advertencia, requerimiento, paralización o prohibición de trabajos o tareas, según corresponda, con el fin de garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización. Asimismo, la autoridad competente podrá ordenar su seguimiento o control, mediante visita de inspección, comparecencia o comprobación de datos, para la verificación de su cumplimiento” (p. 61).

En efecto, nuestro legislador, en el artículo 14° y 15° de la “Ley General de Inspección del Trabajo - Ley N° 28806” (2006), establece respecto a las modalidades inspectivas lo siguiente:

“Artículo 14.- Medidas inspectivas de recomendación, advertencia y requerimiento

Las medidas de recomendación y asesoramiento técnico podrán formalizarse en el documento y según el modelo oficial que en cada caso se determine.

Las medidas inspectivas de advertencia y requerimiento se reflejarán por escrito en la forma y modelo oficial que se determine reglamentariamente, debiendo notificarse al sujeto inspeccionado a la finalización de las actuaciones de investigación o con posterioridad a las mismas.

Cuando el inspector actuante compruebe la existencia de una infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral, requerirá al sujeto responsable de su comisión la adopción, en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas. En particular y en materia de prevención de riesgos laborales, requerirá que se lleven a cabo las modificaciones necesarias en las instalaciones, en el montaje o en los métodos de trabajo para garantizar el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores. Los requerimientos que se practiquen se entienden siempre sin perjuicio de la posible extensión de acta de infracción y de la sanción que, en su caso, pueda imponerse.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 206.2 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, las medidas inspectivas de advertencia y de requerimiento no serán susceptibles de impugnación, lo que se entiende sin perjuicio del derecho de defensa de los interesados en el seno del procedimiento sancionador” (El Peruano, 2006, art.14).

Artículo 15.- Cierre temporal del área de una unidad económica o una unidad económica, paralización y/o prohibición inmediata de trabajos

“Cuando los inspectores comprueben que la inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales implica, a su juicio, un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores pueden ordenar la inmediata paralización o la prohibición de los trabajos o tareas”.

“En caso se haya producido el accidente mortal de algún trabajador en el centro de trabajo, el inspector encargado de las actuaciones inspectivas puede ordenar inmediatamente el cierre temporal del área de una unidad económica o una unidad económica, por el plazo máximo de duración de las actuaciones inspectivas, conforme a los requisitos y procedimientos que se establezcan reglamentariamente.

Las órdenes de cierre temporal del área de una unidad económica o una unidad económica, paralización o prohibición de trabajos son inmediatamente ejecutadas y se formalizarán en un acta de cierre temporal del área de una unidad económica o una unidad económica, paralización o prohibición de trabajos o por cualquier otro medio escrito fehaciente, con notificación inmediata al sujeto responsable” (El Peruano, 2006, art.15).

i.a.- Las medidas de recomendación y asesoramiento técnico

Toyama y Rodríguez (2014) las define como: “Aquellas que se emiten como consecuencia de una Orden de Orientación; ello, debido a que únicamente contienen las recomendaciones que debe considerar la entidad asesorada a efectos de cumplir con la normativa sociolaboral. Para tal fin, los inspectores se apersonarán a las instalaciones de las entidades que hayan solicitado la asesoría o que se encuentren dentro del ámbito de actuación de una orden de orientación de carácter genérica, donde procederán a realizar un recorrido por sus instalaciones, revisando la documentación de carácter laboral a efectos de realizar el asesoramiento correspondiente en las materias que haya podido detectar la posibilidad de incumplimientos, indicando al empleador la forma correcta de subsanar dichas deficiencias advertidas, así como explicarle la norma correspondiente, pudiendo el inspector de trabajo actuante

entregar folletos y volantes con la información laboral materia de asesoramiento. Una vez finalizada la diligencia, el inspector de trabajo le entregará al sujeto orientado copia del formato de orientación donde constan las materias orientadas y emitirá un informe en el que se detallarán las actuaciones realizadas y se incluirán las medidas, consejos y recomendaciones que deberá considerar la entidad a efectos de subsanar las posibles infracciones, no obstante, si bien las actuaciones de recomendación o asesoramiento técnico no tienen por finalidad fiscalizar a la entidad empleadora, posteriormente la autoridad administrativa de trabajo podrá ordenar de oficio el inicio de una actuación inspectiva a efectos de verificar si la entidad asesorada aplicó las medidas propuestas” (p. 360).

i.b.- Las medidas de requerimiento

Toyama y Rodríguez (2014) sostiene que: “Las medidas de requerimiento son órdenes dispuestas por la inspección del trabajo que tienen por finalidad garantizar el cumplimiento de las normas sociolaborales, así como las relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo cuando el inspector de trabajo, previo análisis de los hechos y de los documentos exhibidos, determine con el sustento correspondiente que existe una infracción laboral” (p.361). Precizando que estas pueden consistir, en las siguientes disposiciones:

- “Ordenar al empleador registrar en planilla a un trabajador.
- Abonar las remuneraciones y beneficios laborales pendientes de pago.
- Establecer que el contrato de trabajo sujeto a modalidad sea a plazo indeterminado.
- Establecer la continuidad del trabajador cuando corresponda.

- Requerir que se lleven a cabo las modificaciones necesarias en las instalaciones, en el montaje, o en los métodos de trabajo a efectos de garantizar la debida prevención de riesgos laborales.
- Adicionalmente, la inspección del trabajo podrá requerir al empleador que garantice el pago de las obligaciones de los trabajadores, en caso de verificar que la empresa no cuenta con recursos financieros suficientes para hacerse cargo de las obligaciones laborales y de seguridad social de estos” (Toyama & Rodríguez, 2014, p.361)

i.c.- Las medidas de advertencia

Toyama y Rodríguez (2014) sostienen que: “Las medidas de advertencia son emitidas por los inspectores del trabajo a efectos de dejar constancia que, a pesar de que el sujeto inspeccionado mantenía ciertas infracciones al momento de la inspección, se ha producido la subsanación pertinente, o cuando a pesar de no haberse subsanado, no se derivan perjuicios directos a los trabajadores, por ejemplo, en el caso de un trabajador que fue despedido, sin haber sido registrado en planillas pero se le pagaron todos sus beneficios sociales así como la indemnización por despido conforme a ley” (p. 362).

i.d.- Las medidas de paralización o prohibición de trabajos

Toyama y Rodríguez (2014) sostienen que: “Las medidas de paralización o prohibición de trabajos proceden cuando los inspectores comprueban que la inobservancia de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales implica un riesgo grave o inminente para la seguridad o salud de los trabajadores. En efecto, si durante una diligencia el inspector del trabajo se percata de que una de las actividades realizadas por algún trabajador es –o puede resultar– peligrosa para su

seguridad o salud, podrá ordenar la inmediata paralización de dichas actividades, emitiendo la orden respectiva, la cual deberá ser inmediatamente ejecutada” (p.367)

ii.- Informe de actuaciones inspectivas de investigación

Según Huamán y Egusquiza (2016), nos dice que: “una vez realizada las actuaciones inspectivas por los Inspectores de Trabajo, en el caso de que este determine que el sujeto inspeccionado no ha incurrido en infracciones a las normas sociolaborales y de Seguridad y Salud en el Trabajo objeto de verificación, procede a evacuar un Informe de actuaciones inspectivas, el cual es notificado a quien solicitó la realización de la inspección, respetando el deber de confidencialidad y secreto profesional” (p. 61), con lo que se da por cerrado la orden de inspección.

En ese mismo sentido, Toyama y Rodríguez (2014), refieren que: “Finalizadas las actuaciones de investigación o comprobatorias, cuando el inspector ha cumplido con verificar todas las materias consignadas en la orden de inspección respectiva y no ha detectado infracciones, entonces deberá emitir el correspondiente informe de inspección” (p. 373), el cual, según el autor, debe contener la siguiente información:

- “Identificación del sujeto o sujetos inspeccionados.
- Medios de investigación utilizados.
- Hechos constatados. d) Conclusiones.
- Identificación del inspector o inspectores del trabajo.
- Fecha de emisión del informe”.

Asimismo, refiere que: “Cuando se hayan producido accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, el informe deberá contener la siguiente información:

- La forma en que se produjeron, sus causas y los sujetos responsables. Especificación, si a criterio del inspector, estos se debieron a la ausencia de medidas de seguridad y salud en el trabajo.
- Detalle de las medidas correctivas que se adoptaron para evitar en un futuro, la ocurrencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad ocupacional de similares características” (p. 374).

iii.- Actas de infracción

Según Toyama y Rodríguez (2014): “Las actas de infracción son los documentos donde se registran las consecuencias y verificaciones respecto del incumplimiento de las disposiciones legales o convencionales en materia sociolaboral. Los hechos constatados por los inspectores actuantes que se formalizan en las actas de infracción observando los requisitos que se establezcan, se presumen ciertos sin perjuicio de las pruebas que en defensa de sus respectivos derechos e intereses puedan aportar los interesados. Es importante precisar que la extensión del acta de infracción representa el inicio del procedimiento sancionador” (p. 379).

Nuestro legislador, en el artículo 16° de la “Ley General de Inspección del Trabajo - Ley N° 28806” (2006), al respecto establece lo siguiente:

Artículo 16.- Actas de Infracción

Las Actas de Infracción por vulneración del ordenamiento jurídico sociolaboral, así como las actas de infracción por obstrucción a la labor inspectiva, se extenderán en modelo oficial y con los requisitos que se determinen en las normas reguladoras del procedimiento sancionador. Los hechos constatados por los inspectores actuantes que se formalicen en las actas de infracción observando los requisitos que se establezcan,

se presumen ciertos sin perjuicio de las pruebas que en defensa de sus respectivos derechos e intereses puedan aportar los interesados. El mismo valor y fuerza probatoria tendrán los hechos comprobados por la Inspección del Trabajo que se reflejen en los informes así como en los documentos en que se formalicen las medidas inspectivas que se adopten.

(El Peruano, 2006, art.16).

Bajo este contexto, resulta importante definir los dos tipos de actas de infracción:

iii.a.- Acta de infracción por obstrucción a la labor:

Toyama y Rodríguez (2014) consideran que: “El acta de infracción por obstrucción a la labor inspectiva es expedida cuando el sujeto inspeccionado no otorga al inspector las facilidades del caso o incumple algunas de las siguientes obligaciones: Atender debidamente al inspector del trabajo y prestarle las facilidades para el cumplimiento de su labor. Acreditar su identidad y la de las personas que se encuentren en los centros o lugares de trabajo. Colaborar en ocasión de sus visitas u otras actuaciones inspectivas. Declarar sobre cuestiones que tengan relación con las comprobaciones inspectivas. Facilitarle la información y documentación necesaria para el desarrollo de sus funciones” (p. 382).

iii.b.- Acta de infracción por vulneración de las normas sociolaborales:

Toyama y Rodríguez (2014) consideran que: “Esta modalidad de acta es expedida por la autoridad inspectiva cuando, vencido el plazo otorgado en el requerimiento respectivo, constata que no se han subsanado las infracciones detectadas” (p. 382).

2.3. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS BÁSICOS

- **Sistema de Inspección del Trabajo:** “Es un sistema único, polivalente e integrado, constituido por el conjunto de normas, órganos, servidores públicos y medios que contribuyen al adecuado cumplimiento de la normativa sociolaboral, de seguridad y salud en el trabajo y cuantas otras materias le sean atribuidas” (El Peruano, 2006).
- **Inspección del Trabajo:** “Es el servicio público que se encarga de vigilar permanentemente el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, así como exigir las responsabilidades administrativas que procedan, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias; así como, de conciliar administrativamente en las materias que correspondan, ello teniendo en cuenta el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo” (El Peruano, 2006).
- **Función inspectiva:** “Actividad que comprende el ejercicio de la vigilancia y exigencia del cumplimiento del ordenamiento sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo” (El Peruano, 2006).
- **Función orientación y asistencia técnica:** “Actividad que comprende informar y orientar a empresas y trabajadores a fin de promover el cumplimiento de las normas, sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales ocurridos, la aplicación del Ordenamiento Jurídico Sociolaboral; así como la emisión de informes que soliciten los órganos judiciales competentes, en el ámbito de las funciones y competencias de la Inspección del Trabajo; y colaboración institucional” (El Peruano, 2006).

- **Actuaciones de Orientación:** “Constituye las diligencias que realiza la Inspección del Trabajo, de oficio o a petición de los empleadores o trabajadores, para orientarles o asesorarles técnicamente sobre el mejor cumplimiento de las normas sociolaborales vigentes” (El Peruano, 2006).
- **Actuaciones inspectivas:** “Constituye las diligencias que la Inspección del Trabajo sigue de oficio, con carácter previo al inicio del procedimiento administrativo sancionador, para comprobar si se cumplen las disposiciones vigentes en materia sociolaboral y poder adoptar las medidas inspectivas que en su caso procedan, para garantizar el cumplimiento de las normas sociolaborales” (El Peruano, 2006).
- **Supervisores Inspectores, Inspectores del Trabajo e Inspectores Auxiliares:** “Son los servidores públicos, organizados por niveles, cuyos actos merecen fe, seleccionados por razones objetivas de aptitud y con la consideración de autoridades, en los que descansa la función inspectiva” (El Peruano, 2006).
- **SUNAFIL:** “Organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable del promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias” (SUNAFIL, s.f.).

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. HIPÓTESIS

3.1.1. Hipótesis general

El sistema de inspección del trabajo se relaciona significativamente con la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna, año 2020.

3.1.2. Hipótesis específicas

- a) El sistema de inspección del trabajo se relaciona significativamente con el ejercicio de las funciones inspectivas de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna, año 2020.
- b) El sistema de inspección del trabajo se relaciona significativamente con el ejercicio de las funciones orientación y asistencia técnica para el mejor cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna, año 2020.

3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación es de **tipo pura o básica**, porque busca descubrir relaciones entre las variables sistema de inspección del trabajo y la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, y determinar las causas de tal fenómeno (FACEM, 2018).

3.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El **Diseño de Investigación** es no experimental, de corte transversal y de enfoque (cuantitativo).

No experimental (observacional), porque la investigación que se realizará sin manipular deliberadamente variables. Es un estudio en el que no se va a variar en forma intencional alguna de las variables, a fin de ver su efecto sobre la otra variable, por tal, se limita a observar cómo los fenómenos se dan en su contexto natural (Hernández & Fernández & Baptista, 2014).

De corte Transversal, porque se recolectará datos en un solo momento (tiempo único). Su propósito es describir y analizar las variables, tanto su incidencia e interrelación en un momento determinado (Hernández & Fernández, & Baptista Luci, 2014).

Enfoque Cuantitativo, porque la presente investigación implica la recolección de datos para comprobar las hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, ello a fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías (Hernández & Fernández, & Baptista Luci, 2014).

3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El nivel de investigación de la presente investigación es correlacional y descriptiva.

Investigación correlacional, porque la investigación tiene por finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre las dos variables (Hernández & Fernández, & Baptista Luci, 2014).

Investigación descriptiva, porque la presente investigación busca especificar las características y propiedades de las variables sometidas a un análisis, pretendiéndose también medir o recoger información de cada variable de manera independiente o conjunta, con el objeto de especificar las propiedades y características de las mismas (Hernández & Fernández, & Baptista Luci, 2014).

3.5. ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN

Regional: La presente investigación se realizará en la región de Tacna, de vigencia y validez en la región de Tacna; abarca la obtención de datos estadísticos correspondientes a la Dirección Regional de Trabajo de Tacna.

3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.6.1. Población

De acuerdo al tipo de investigación que se realizará, la población está compuesta por el personal de la Sub Dirección de Inspección Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo de Tacna, quienes asumen competencia de las Inspecciones del Trabajo en la región de Tacna, y ejercen funciones inspectivas de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo; así como, funciones orientación y asistencia técnica para el mejor cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, la misma que se encuentra conformada por 15 personas, de la siguiente manera:

Tabla 1

Personal de la Sub Dirección de Inspección Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo de Tacna

Cargo laboral	Cantidad
Sub director	1
Inspectores de Trabajo	8
Programador del Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT)	1
Asesor Legal	1
Asistente de Trámite Documentario (Mesa de Partes)	1
Apoyo Administrativo (Notificador)	1
Abogados Especialistas	2
Total	15

Nota: Fuente Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo.

3.6.2. Muestra

La muestra es tipo censal, conformada por el 100% de la población, esto es, todo el personal de la Sub Dirección de Inspección Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo de Tacna, a quienes se les aplicó el instrumento de recolección de datos (cuestionario). Lopez (1998) señala que: “La muestra es censal es aquella porción que representa toda la población” (p. 123). En esa misma línea, Hayes (1999), define como método de muestreo tipo censal como: “Aquel en donde la muestra es toda la población, este tipo de método se utiliza cuando es necesario saber las opiniones de todos los participantes o cuando se cuenta con una base de datos de fácil acceso” (p.24).

3.7. VARIABLES E INDICADORES

3.7.1. Identificación de las variables

La relación funcional es la siguiente: $Y = f(X)$

Dónde: X: variable 1: El sistema de inspección del trabajo.

Y: variable 2: La supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas

sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo.

3.7.2. Operacionalización de variables

Tabla 2

Operacionalización de la Variable 1: El sistema de inspección del trabajo.

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	DEFINICIÓN OPERACIONAL
El sistema de inspección del trabajo.	Es un sistema único, polivalente e integrado, constituido por el conjunto de normas, órganos, servidores públicos y medios que contribuyen al adecuado cumplimiento de la normativa sociolaboral, de seguridad y salud en el trabajo y cuantas otras materias le sean atribuidas.	Eficacia	Eficacia del Sistema de Inspección del trabajo (SIT).	Capacidad para alcanzar los objetivos trazados en el SIT.
		Profesionalismo	Profesionalismo del Personal que recibe y verifica los requisitos mínimos	Cualidad de desempeñarse de forma correcta y efectiva en el ámbito laboral.
		Recursos humanos	Número de inspectores de trabajo	Cantidad de inspectores de trabajo.
		Remuneraciones	Equidad de Sueldos de inspectores	Dar a cada inspector el sueldo que le corresponde.
		Infraestructura	Instalaciones para desempeñar funciones	Lugar que se dispone para desarrollar las funciones.
		Equipos, materiales y logística	Movilidad para diligencias	Unidades vehiculares para el desplazamiento en diligencias.
			Recursos materiales suficientes (equipos y útiles)	Bienes tangibles que se dispones para desarrollar sus funciones.
			Equipos de protección personal (EPP).	Equipo, dispositivo o aparato destinado para proteger a los trabajadores de uno o varios riesgos.
		Acceso al servicio	Acceso a los trabajadores de Tacna.	Facilidad para llegar a las instalaciones físicas.
		Implementación de intendencia regional	Implementación de Intendencia Regional de Sunafil.	Acción de poner en marcha una Intendencia Regional de Sunafil.

Nota: La tabla muestra la Operacionalización de la variable el sistema de inspección del trabajo, señalando sus indicadores y los ítems respectivamente. Elaboración propia.

Tabla 3

Operacionalización de la Variable 2: La supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo

VARIABLE	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	DEFINICIÓN OPERACIONAL
La supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo.	Es la actividad que comprende el ejercicio de la vigilancia y exigencia del cumplimiento del ordenamiento sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, así como de Informar y orientar a empresas y trabajadores a fin de promover el cumplimiento de las normas	Las funciones inspectivas de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo	Órdenes de Inspección Generadas	Documento que da lugar a la apertura de un expediente de inspección.
			Suficientes supervisores inspectores	Cantidad de supervisores inspectores.
			Capacitación de Inspectores para la función inspectiva.	Actividades orientadas a proporcionar a los inspectores nuevos conocimientos, habilidades y aptitudes para el mejor desempeño de las funciones inspectivas
			Plazo otorgado en la Orden de Inspección.	Tiempo legal otorgado para realizar la inspección.
			Idoneidad de Inspectores Asignados a Órdenes de inspección complejas.	Característica sobre si resulta adecuado el número de inspectores asignados.
		Incorporación a planilla de trabajadores.	Agregar a trabajadores a la planilla de pagos.	
		Funciones orientación y asistencia técnica para el mejor cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo	Órdenes de orientación.	Documento que da lugar a la orientación laboral de empresas y trabajadores.
			Capacitación de Inspectores para la función de orientación.	Actividades orientadas a proporcionar a los inspectores nuevos conocimientos, habilidades y aptitudes para el mejor desempeño de las funciones de orientación.
			Minimización de infracciones laborales.	Disminución progresiva de las infracciones laborales de las empresas.
			Mayor conocimiento de empleadores.	Acción de los empleadores de conocer las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo.
Mayor conocimiento de trabajadores sobre derechos sociolaborales	Acción de los trabajadores de conocer sus derechos sociolaborales.			

Nota: La tabla muestra la Operacionalización de la variable supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, señalando sus indicadores y los ítems respectivamente. Elaboración propia.

3.8. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

- a) **Técnica de la Encuesta:** que se aplicará al personal de la Sub Dirección de Inspección Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo de Tacna, con el propósito de categorizar los datos que se requiere para la verificación de las hipótesis.
- b) **Técnica de análisis documental:** se procederá a la revisión y análisis de las Estadística correspondiente a las Inspecciones Laborales (órdenes inspectivas y de orientación) efectuadas por la Dirección Regional de Trabajo de Tacna, en el periodo 2019.

3.9. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

3.9.1. Procesamiento de los datos

Para el procesamiento de datos se utilizó medios informáticos, siendo estos:

El soporte informático SPSS 21.0 Para Windows, el cual se utilizó para realizar el análisis descriptivo de las variables y para efectuar el cálculo de medidas inferenciales.

Y Microsoft Office Excel 2019, programa que se caracteriza por sus potentes recursos gráficos, cuyas funciones específicas facilitó el ordenamiento de datos. Las acciones específicas en las que se utilizó estos programas son las siguientes:

En cuanto al SPSS 21.0 Para Windows

Se elaboró tablas de doble entrada que permitieron ver el comportamiento conjunto de las variables según sus categorías y clases.

Se aplicó la **prueba rho de Spearman**.

En lo que respecta a Microsoft Office Excel 2019:

Se registró la información sobre la base de los instrumentos aplicados. Este procedimiento permitió configurar la matriz de sistematización de datos.

Se elaboró tablas de frecuencia absoluta y porcentual, utilizándose para ello las herramientas y funciones de Microsoft Excel.

Las tablas y los análisis fueron trasladados a Word, para incorporarlos al informe final de tesis.

Para medir por escalas las dos variables materia se análisis se utilizó el **método de escalamiento de Likert (escala de medición)**, el cual consistió en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pidió la reacción de los encuestados, donde se presentó cada afirmación y se solicitó al encuestado que elija una de las categorías de la escala, donde a cada punto se le asignó un valor numérico, con el objetivo de al final obtener una puntuación respecto a la afirmación elegida y al final se realizó una puntuación total, sumando las puntuaciones obtenidas por cada variable (Hernández & Fernández, & Baptista Luci, 2014).

3.9.2. Presentación de los Datos

La presentación de la información y procesamiento estadístico se realizó a través de tablas, considerando para la discusión los procedimientos lógicos de inducción y deducción.

3.9.3. Prueba de Confiabilidad del instrumento

Para la **confiabilidad** del instrumento se aplicó el **coeficiente de rho de Spearman**, simbolizado como r_s , medidas de correlación por variables en un nivel de medición ordinal, de tal forma que la unidad de análisis, se ordena por rangos (jerarquías). Coeficiente utilizado para relacionar la **escala tipo Likert** (Hernández & Fernández, & Baptista Luci, 2014).

La presente investigación es de **Análisis no paramétrico**, porque las variables materia de análisis no se midieron por intervalos o de razón; se sometió a la **Prueba del Coeficiente de correlación de rho de Spearman**, la cual constituye una medida de correlación para variables en un nivel de medición ordinal (Hernández & Fernández, & Baptista Luci, 2014).

Para la **fiabilidad del instrumento** se recurrió al **criterio de juicio de expertos**, donde el instrumento elaborado, que contiene como ítems los indicadores que se pretende medir, fue evaluados tres expertos, quienes juzgaron la capacidad del instrumento de evaluar las variables que se miden en la presente investigación (FACEM, 2018).

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. DESCRIPCIÓN DE TRABAJO DE CAMPO

Durante la ejecución de la presente investigación, se efectuó las siguientes acciones:

Para alcanzar los resultados y la discusión se utilizó como instrumento de recolección de datos, un cuestionario al personal de la Sub Dirección de Inspección Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo de Tacna, quienes asumen competencia de las Inspecciones del Trabajo en la región de Tacna, y ejercen funciones inspectivas de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo; así como, funciones orientación y asistencia técnica para el mejor cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo; los cuales fueron aplicados en el mes de octubre de 2020, previa validación del instrumento por tres expertos.

Luego de ello, se procedió a la tabulación, procesamiento y representación estadística de los datos recopilados, cuyos resultados fueron analizados e interpretados descriptiva como estadísticamente.

Seguidamente, se realizó la comprobación de las hipótesis específicas, luego la hipótesis general, quedando debidamente comprobada y aceptada la segunda hipótesis específica y la hipótesis general.

Finalmente, se determinó las conclusiones y recomendaciones. Los instrumentos de medición se encuentran anexos al presente trabajo.

4.2. CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

4.2.1. Aplicación de coeficiente de Alpha de Crombach

En cuanto a la confiabilidad de los instrumentos, se utilizó el Coeficiente de Alfa de Cronbach a través del paquete estadístico SPSS 18.

Tabla 4

Estadísticos de fiabilidad del Sistema de Inspección del Trabajo

Alfa de Cronbach	N de elementos
,634	10

Interpretación: El coeficiente Alfa de Cronbach total del Sistema de Inspección del Trabajo fue 0,634 considerada como aceptables dentro de los parámetros normales. El número de elementos corresponde al número de preguntas consideradas en el instrumento (Cuestionario).

Tabla 5

Estadísticos de fiabilidad de la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo

Alfa de Cronbach	N de elementos
,814	12

Interpretación: El coeficiente Alfa de Cronbach total de la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo fue 0,814 considerada como de fuerte confiabilidad. El número de elementos corresponde al número de preguntas consideradas en el instrumento (Cuestionario).

4.2.2. Escala de valoración de las variables

El instrumento utilizado (Cuestionario) fue diseñado con valores dentro de la escala de Likert con valores de 1 a 5, donde el puntaje mayor (5) corresponde a la opción definitivamente sí.

Tabla 6*Escala de valoración*

Criterios de categorización	Escala de valoración
Definitivamente sí	(5)
Probablemente sí	(4)
Indeciso	(3)
Probablemente no	(2)
Definitivamente no	(1)

4.3. TRATAMIENTO ESTADÍSTICO

4.3.1.- Resultados de la variable Sistema de Inspección del Trabajo

4.3.1.1.- Análisis por dimensión

A.- Dimensión Eficacia

Tabla 7

¿Considera usted que el Sistema de Inspección del Trabajo cumple eficazmente con la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Definitivamente no	1	6,7%
Probablemente no	3	20,0%
Indeciso	4	26,7
Probablemente sí	6	40,0%
Definitivamente sí	1	6,7%
Total	15	100,0%

Nota: Fuente cuestionario aplicado. Tabla de elaboración propia.

Interpretación: En la Tabla 7 se observa que el 40% del personal de la Sub Dirección de Inspección Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo de Tacna encuestado considera que probablemente el Sistema de Inspección del Trabajo si cumple eficazmente con la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, mientras que el 26,0% de los mismos se encuentran indecisos, el 20,0% considera que probablemente no, el 6,7% definitivamente no y 6,7% definitivamente sí.

B.- Dimensión Profesionalismo

Tabla 8

¿Considera usted que el Sistema de Inspección del Trabajo, cuenta con personal calificado profesionalmente para la recepción y verificación de los requisitos mínimos de las denuncias, en materia de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Definitivamente no	1	6,7%
Probablemente no	4	26,7%
Indeciso	3	20,0%
Probablemente sí	4	26,7%
Definitivamente sí	3	20,0%
Total	15	100,0%

Nota: Fuente cuestionario aplicado. Tabla de elaboración propia.

Interpretación: En la Tabla 8 se observa que el 26,7% del personal de la Sub Dirección de Inspección Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo de Tacna encuestado considera que probablemente el Sistema de Inspección del Trabajo no cuenta con personal calificado profesionalmente para la recepción y verificación de los requisitos mínimos de las denuncias, en materia de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, mientras que otro 26,7% considera que

probablemente sí, en tanto, un 20,0% se encuentra aún indeciso, un 20,0% considera que definitivamente sí y un 6,7% que definitivamente no.

C.- Dimensión Recursos Humanos

Tabla 9

¿Considera usted que el Sistema de Inspección del Trabajo cuenta con suficientes inspectores de trabajo para la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Definitivamente no	4	26,7%
Probablemente no	9	60,0%
Indeciso	1	6,7%
Probablemente sí	1	6,7%
Definitivamente sí	0	0%
Total	15	100,0%

Nota: Fuente cuestionario aplicado. Tabla de elaboración propia.

Interpretación: En la Tabla 9 se observa que el 60,0% del personal de la Sub Dirección de Inspección Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo de Tacna encuestado considera que el Sistema de Inspección del Trabajo probablemente no cuenta con suficientes inspectores de trabajo para la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, mientras que un 26,7% definitivamente no, un 6,7% que probablemente sí y un 6,7% se encuentra indeciso.

D. Dimensión Remuneraciones

Tabla 10

¿Considera usted que existe equidad remunerativa entre todos los Inspectores de Trabajo, en la región de Tacna?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Definitivamente no	8	53,3%
Probablemente no	6	40,0%
Indeciso	1	6,7%
Probablemente sí	0	0%
Definitivamente sí	0	0%
Total	15	100,0%

Nota: Fuente cuestionario aplicado. Tabla de elaboración propia.

Interpretación: En la Tabla 10 se observa que el 53,3% del personal de la Sub Dirección de Inspección Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo de Tacna encuestado considera que definitivamente no existe equidad remunerativa entre todos los Inspectores de Trabajo, el 53,3% que definitivamente no, y únicamente un 6,7% de los encuestados se encuentran indecisos.

E. Dimensión Infraestructura

Tabla 11

¿Considera usted que el Sistema de Inspección del Trabajo cuenta con instalaciones físicas adecuadas y seguras, en la región de Tacna?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Definitivamente no	0	0%
Probablemente no	3	20,0%
Indeciso	1	6,7%
Probablemente sí	8	53,3%
Definitivamente sí	3	20,0%
Total	15	100,0%

Nota: Fuente cuestionario aplicado. Tabla de elaboración propia.

Interpretación: En la Tabla 11 se observa que el 53,3% del personal de la Sub Dirección de Inspección Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo de Tacna encuestado considera que probablemente el Sistema de Inspección del Trabajo sí cuenta con instalaciones físicas adecuadas y seguras, un 20,0% que definitivamente sí, mientras que otro 20,0% considera que probablemente no y sólo un 6,7% de los encuestados se encuentran indecisos.

E.- Dimensión equipos, materiales y logística

Tabla 12

¿Considera usted que se cuenta con movilidad suficiente para su desplazamiento, en el ejercicio de sus funciones, en la región de Tacna?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Definitivamente no	4	26,7%
Probablemente no	8	53,3%
Indeciso	0	0%
Probablemente sí	1	6,7%
Definitivamente sí	2	13,3%
Total	15	100,0%

Nota: Fuente cuestionario aplicado. Tabla de elaboración propia.

Interpretación: En la Tabla 12 se observa que el 53,3% del personal de la Sub Dirección de Inspección Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo de Tacna encuestado considera que probablemente no se cuenta con movilidad suficiente para su desplazamiento, en el ejercicio de sus funciones, un 26,7% que definitivamente no, mientras que un 13,3% considera que definitivamente si cuenta con ello y un 6,7% que probablemente sí,

Tabla 13

¿Considera usted que se le brinda materiales, útiles de escritorio y equipos tecnológicos adecuados y suficientes, para el ejercicio de sus funciones, en la región de Tacna?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Definitivamente no	1	6,7%
Probablemente no	2	13,3%
Indeciso	2	13,3%
Probablemente sí	7	46,7%
Definitivamente sí	3	20,0%
Total	15	100,0%

Nota: Fuente cuestionario aplicado. Tabla de elaboración propia.

Interpretación: En la Tabla 13 se observa que el 46,7% del personal de la Sub Dirección de Inspección Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo de Tacna encuestado considera que probablemente sí se le brinda materiales, útiles de escritorio y equipos tecnológicos adecuados y suficientes, para el ejercicio de sus funciones, un 20% que definitivamente sí, mientras que un 13,3% de los encuestados considera que probablemente no, un 13,3% se encuentran indecisos y un 6,7% definitivamente no.

Tabla 14

¿Considera usted que se le brinda equipos de protección personal (EPP) adecuados y suficientes, para el ejercicio de sus funciones, en la región de Tacna?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Definitivamente no	0	0%
Probablemente no	3	20,0%
Indeciso	3	20,0%
Probablemente sí	7	46,7%
Definitivamente sí	2	13,3%
Total	15	100,0%

Nota: Fuente cuestionario aplicado. Tabla de elaboración propia.

Interpretación: En la Tabla 14 se observa que el 46,7% del personal de la Sub Dirección de Inspección Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo de Tacna encuestado considera que probablemente si se le brinda equipos de protección personal (EPP) adecuados y suficientes, para el ejercicio de sus funciones, mientras que un 20% considera que probablemente no, otro 20% se encuentran indecisos, y un 13,3% definitivamente si.

G.- Dimensión Acceso al Servicio

Tabla 15

¿Considera usted que el Sistema de Inspección del Trabajo se encuentra accesible para los trabajadores de la región de Tacna?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Definitivamente no	2	13,3%
Probablemente no	6	40,0%
Indeciso	1	6,7%
Probablemente sí	5	33,3%
Definitivamente sí	1	6,7%
Total	15	100,0%

Nota: Fuente cuestionario aplicado. Tabla de elaboración propia.

Interpretación: En la Tabla 15 se observa que el 40% del personal de la Sub Dirección de Inspección Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo de Tacna encuestado considera que probablemente el Sistema de Inspección del Trabajo no se encuentra accesible para los trabajadores, mientras que un 33.3% que probablemente sí, un 13,22% que definitivamente no, un 40,0% que probablemente no, un 6,7% que definitivamente si y un 6,7% de los encuestados se encuentran indecisos.

H.- Dimensión Implementación de SUNAFIL

Tabla 16

¿Considera usted que la falta de implementación de una Intendencia Regional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), afecta el Sistema de Inspección del Trabajo, en la región de Tacna?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Definitivamente no	0	0%
Probablemente no	2	13,3%
Indeciso	0	0%
Probablemente sí	7	46,7%
Definitivamente sí	6	40,0%
Total	15	100,0%

Nota: Fuente cuestionario aplicado. Tabla de elaboración propia.

Interpretación: En la Tabla 16 se observa que el 46,7% del personal de la Sub Dirección de Inspección Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo de Tacna encuestado considera que probablemente sí la falta de implementación de una Intendencia Regional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) afecta el Sistema de Inspección del Trabajo, un 40,0% que definitivamente sí, mientras que sólo un 13,3% de los encuestados considera que ello no afecta.

4.3.1.2.- Análisis general

Tabla 17*Análisis general del Sistema de Inspección del Trabajo*

Dimensiones	Media	Mediana	Moda	Desviación estándar
Eficacia				
P1. ¿Considera usted que el Sistema de Inspección del Trabajo cumple eficazmente con la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna?	3.20	3.00	4	1.082
Profesionalismo				
P2. ¿Considera usted que el Sistema de Inspección del Trabajo, cuenta con personal calificado profesionalmente para la recepción y verificación de los requisitos mínimos de las denuncias, en materia de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en	3.27	3.00	2a	1.280
Recursos Humanos				
P3. Considera usted que el Sistema de Inspección del Trabajo cuenta con suficientes inspectores de trabajo para la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna?	1.93	2.00	2	.799
Remuneraciones				
P4. ¿Considera usted que existe equidad remunerativa entre todos los Inspectores de Trabajo, en la región de Tacna?	1.53	1.00	1	.640
Infraestructura				
P5. ¿Considera usted que el Sistema de Inspección del Trabajo cuenta con instalaciones físicas adecuadas y seguras, en la región de Tacna?	3.73	4.00	4	1.033
Equipos, materiales y logística				
P6. ¿Considera usted que se cuenta con movilidad suficiente para su desplazamiento, en el ejercicio de sus funciones, en la región de Tacna?	2.27	2.00	2	1.335
P7. ¿Considera usted que se le brinda materiales, útiles de escritorio y equipos tecnológicos adecuados y suficientes, para el ejercicio de sus funciones, en la región de Tacna?	3.60	4.00	4	1.183
P8. ¿Considera usted que se le brinda equipos de protección personal (EPP) adecuados y suficientes, para el ejercicio de sus funciones, en la región de Tacna?	3.53	4.00	4	.990
Acceso al servicio				
P9. ¿Considera usted que el Sistema de Inspección del Trabajo se encuentra accesible para los trabajadores de la región de Tacna?	2.80	2.00	2	1.265
P10. ¿Considera usted que la falta de implementación de una Intendencia Regional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), afecta el Sistema de Inspección del Trabajo, en la región de Tacna?	4.13	4.00	4	.990

Interpretación: Los resultados de las tablas 17 representa el resumen del comportamiento la media, mediana y moda de las dimensiones que comprende la variable Sistema de Inspección del Trabajo, donde según la escala de valoración 1=definitivamente no, 2= probablemente no, 3=indeciso, 4=probablemente si y 5= definitivamente sí.

4.3.2.- Resultados de la variable Supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo

4.3.2.1.- Análisis por dimensión

A.- Dimensión funciones inspectivas de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo

Tabla 18

¿Considera usted que anualmente se genera suficientes Órdenes de Inspección para la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Definitivamente no	2	13,3%
Probablemente no	9	60,0%
Indeciso	0	0%
Probablemente sí	3	20,0%
Definitivamente sí	1	6,7%
Total	15	100,0%

Nota: Fuente cuestionario aplicado. Tabla de elaboración propia.

Interpretación: En la Tabla 18 se observa que el 60,0% del personal de la Sub Dirección de Inspección Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo de Tacna encuestado considera que probablemente anualmente no se genera suficientes Órdenes de Inspección para la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, mientras que sólo un 20,0% considera que probablemente sí, seguido por 13,3% que considera que definitivamente no y un 6,7% que definitivamente sí.

Tabla 19

¿Considera usted que se cuenta con suficientes Supervisores Inspectores de Trabajo para realizar las funciones inspectivas de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Definitivamente no	12	80,0%
Probablemente no	3	20,0%
Indeciso	0	0
Probablemente sí	0	0
Definitivamente sí	0	0
Total	15	100,0%

Nota: Fuente cuestionario aplicado. Tabla de elaboración propia.

Interpretación:

En la Tabla 19 se observa que el 80,0 % del personal de la Sub Dirección de Inspección Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo de Tacna encuestado considera que definitivamente no se cuenta con suficientes Supervisores Inspectores de Trabajo para realizar las funciones inspectivas de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo y un 20% que probablemente no. Al respecto al realizar las encuestas se ha tomado conocimiento que en la región de Tacna no hay Supervisores Inspectores de Trabajo.

Tabla 20

¿Considera usted que se le capacita continua y adecuadamente para ejercer las funciones inspectivas de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Definitivamente no	0	0%
Probablemente no	11	73,3%
Indeciso	3	20,0%
Probablemente sí	0	0%
Definitivamente sí	1	6,7%
Total	15	100,0%

Nota: Fuente cuestionario aplicado. Tabla de elaboración propia.

Interpretación: En la Tabla 20 se observa que el 73,3% del personal de la Sub Dirección de Inspección Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo de Tacna encuestado considera que probablemente no *se le capacita continua y adecuadamente para ejercer las funciones inspectivas de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, mientras que un 20,0% se encuentran indecisos, y sólo un 6,7% considera que definitivamente si se le capacita.*

Tabla 21

¿Considera usted que el plazo otorgado en las Órdenes de Inspección resulta suficiente para realizar las actuaciones inspectivas?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Definitivamente no	0	0%
Probablemente no	4	26,7%
Indeciso	3	20,0%
Probablemente sí	5	33,3%
Definitivamente sí	3	20,0%
Total	15	100,0%

Nota: Fuente cuestionario aplicado. Tabla de elaboración propia.

Interpretación: En la Tabla 21 se observa que el 33,3% del personal de la Sub Dirección de Inspección Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo de Tacna encuestado considera que probablemente el plazo otorgado en las Órdenes de Inspección sí resulta suficiente para realizar las actuaciones inspectivas, mientras que un 26,7% considera que probablemente no, un 20,0% que definitivamente sí y un 20,0% se encuentran indecisos.

Tabla 22

¿Considera usted que en las Órdenes de Inspección se designa la cantidad de inspectores de trabajo suficientes cuando la materia a inspeccionar reviste complejidad?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Definitivamente no	1	6,7%
Probablemente no	7	46,7%
Indeciso	1	6,7%
Probablemente sí	4	26,7%
Definitivamente sí	2	13,3%
Total	15	100,0%

Nota: Fuente cuestionario aplicado. Tabla de elaboración propia.

Interpretación: En la Tabla 22 se observa que el 46,7% del personal de la Sub Dirección de Inspección Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo de Tacna encuestado considera que probablemente en las Órdenes de Inspección no se designa la cantidad de inspectores de trabajo suficientes cuando la materia a inspeccionar reviste complejidad, mientras que el 26,7% considera que probablemente sí, un 13,3% que definitivamente sí, un 6,7% que definitivamente no y un 6,7% se encuentran indecisos.

Tabla 23

¿Considera usted que existe unificación de criterios entre los inspectores de trabajo, en la región de Tacna?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Definitivamente no	4	26,7%
Probablemente no	6	40,0%
Indeciso	1	6,7%
Probablemente sí	3	20,0%
Definitivamente sí	1	6,7%
Total	15	100,0%

Nota: Fuente cuestionario aplicado. Tabla de elaboración propia.

Interpretación: En la Tabla 23 se observa que el 40,0% del personal de la Sub Dirección de Inspección Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo de Tacna encuestado considera que probablemente no existe unificación de criterios entre los inspectores de trabajo, un 26,7% que definitivamente no, un 20,0% que probablemente si, mientras que un 6,7% considera que definitivamente si, y un 6,7% se encuentran indecisos.

Tabla 24

¿Considera usted que la función inspectiva, coadyuva a la incorporación a planilla de los trabajadores, en la región de Tacna?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Definitivamente no	0	0%
Probablemente no	1	6,7%
Indeciso	2	11%
Probablemente sí	4	22%
Definitivamente sí	8	67%
Total	15	100%

Nota: Fuente cuestionario aplicado. Tabla de elaboración propia.

Interpretación: En la Tabla 24 se observa que el 67,0% del personal de la Sub Dirección de Inspección Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo de Tacna encuestado considera que definitivamente la función inspectiva sí coadyuva a la incorporación a planilla de los trabajadores, un 22,0% que probablemente sí, mientras que el 11,00% se encuentra indeciso, y sólo un 6,7 considera que probablemente no.

B.- Dimensión Funciones Orientación y Asistencia Técnica para el mejor cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo

Tabla 25

¿Considera usted que anualmente se genera suficientes Órdenes de Orientación, en materia de normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Definitivamente no	1	6,7%
Probablemente no	7	46,7%
Indeciso	1	6,7%
Probablemente sí	5	33,3%
Definitivamente sí	1	6,7%
Total	15	100,0%

Nota: Fuente cuestionario aplicado. Tabla de elaboración propia.

Interpretación: En la Tabla 25 se observa que el 46,7% del personal de la Sub Dirección de Inspección Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo de Tacna encuestado considera que probablemente anualmente no se genera suficientes Órdenes de Orientación, en materia de normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, mientras que un 33,3% considera que probablemente sí, un 6,7% que definitivamente sí, 6,7% definitivamente no y un 6,7% se encuentran indecisos.

Tabla 26

¿Considera usted que se le capacita continua y adecuadamente para ejercer las funciones orientación y asistencia técnica para el mejor cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Definitivamente no	1	6,7%
Probablemente no	9	60,0%
Indeciso	4	26,7%
Probablemente sí	0	0%
Definitivamente sí	1	6,7%
Total	15	100,0%

Nota: Fuente cuestionario aplicado. Tabla de elaboración propia.

Interpretación: En la Tabla 26 se observa que el 60,0% del personal de la Sub Dirección de Inspección Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo de Tacna encuestado considera que probablemente no se le capacita continua y adecuadamente para ejercer las funciones orientación y asistencia técnica para el mejor cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, mientras que el 26,7% se encuentran indecisos, un 6,7% considera que definitivamente sí se le capacita y un 6,7% considera que definitivamente no.

Tabla 27

¿Considera usted que las Órdenes de Orientación coadyuvan a minimizar la comisión de infracciones laborales por parte de las empresas, en la región de Tacna?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Definitivamente no	0	0%
Probablemente no	1	6,7%
Indeciso	2	13,3%
Probablemente sí	7	46,7%
Definitivamente sí	5	33,3%
Total	15	100,0%

Nota: Fuente cuestionario aplicado. Tabla de elaboración propia.

Interpretación: En la Tabla 27 se observa que el 46,7% del personal de la Sub Dirección de Inspección Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo de Tacna encuestado considera que probablemente las Órdenes de Orientación sí coadyuvan a minimizar la comisión de infracciones laborales por parte de las empresas, un 33,3% que definitivamente sí, mientras que un 13,3% se encuentran indecisos, y sólo un 6,7% considera que probablemente no coadyuva.

Tabla 28

¿Considera usted que las Órdenes de Orientación coadyuvan a que los empleadores tengan un mayor conocimiento respecto a las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Definitivamente no	0	0%
Probablemente no	0	0%
Indeciso	1	6,7%
Probablemente sí	7	46,7%
Definitivamente sí	7	46,7%
Total	15	100,0%

Nota: Fuente cuestionario aplicado. Tabla de elaboración propia.

Interpretación: En la Tabla 28 se observa que el 46,7% del personal de la Sub Dirección de Inspección Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo de Tacna encuestado considera que definitivamente las Órdenes de Orientación sí coadyuvan a que los empleadores tengan un mayor conocimiento respecto a las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, un 46,7% que probablemente sí y únicamente sólo un 6,7% se encuentra indeciso al respecto.

Tabla 29

¿Considera usted que las Órdenes de Orientación, coadyuva a que los trabajadores tengan un mayor conocimiento sobre sus derechos sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Definitivamente no	0	0%
Probablemente no	1	6,7%
Indeciso	1	6,7%
Probablemente sí	5	33,3%
Definitivamente sí	8	53,3%
Total	15	100,0%

Nota: Fuente cuestionario aplicado. Tabla de elaboración propia.

Interpretación:

En la Tabla 29 se observa que el 53,3% del personal de la Sub Dirección de Inspección Laboral, Seguridad y Salud de Tacna encuestado considera que definitivamente las Órdenes de Orientación sí coadyuva a que los trabajadores tengan un mayor conocimiento sobre sus derechos sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, un 33,3% que probablemente sí, mientras que sólo un 6,7% considera que probablemente no y un 6,7% se encuentra indeciso.

4.3.2.2.- Análisis general

Tabla 30

Análisis de la variable de la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo

Dimensiones	Media	Mediana	Moda	Desviación estándar
Funciones inspectivas de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo				
P11 ¿Considera usted que anualmente se genera suficientes Órdenes de Inspección para la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna?	2.47	2.00	2	1.187
P12¿Considera usted que se cuenta con suficientes Supervisores Inspectores de Trabajo para realizar las funciones inspectivas de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de	1.20	1.00	1	.414
P13¿Considera usted que se le capacita continua y adecuadamente para ejercer las funciones inspectivas de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna?	2.00	2.00	2	.828
P14 ¿Considera usted que el plazo otorgado en las Órdenes de Inspección resulta suficiente para realizar las actuaciones inspectivas?	3.47	4.00	4	.828
P15 ¿Considera usted que en las Órdenes de Inspección se designa la cantidad de inspectores de trabajo suficientes cuando la materia a inspeccionar reviste complejidad?	2.93	2.00	2	1.125
P.16 ¿Considera usted que existe unificación de criterios entre los inspectores de trabajo, en la región de Tacna?	2.40	2.00	2	1.280
P17 ¿Considera usted que la función inspectiva, coadyuva a la incorporación a planilla de los trabajadores, en la región de Tacna?	4.27	5.00	5	1.298
Funciones orientación y asistencia técnica para el mejor cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo				
P18 ¿Considera usted que anualmente se genera suficientes Órdenes de Orientación, en materia de normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna?	2.87	2.00	2	.961
P19 ¿Considera usted que se le capacita continua y adecuadamente para ejercer las funciones orientación y asistencia técnica para el mejor cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna?	2.40	2.00	2	1.187
P20 ¿Considera usted que las Órdenes de Orientación coadyuva a minimizar la comisión de infracciones laborales por parte de la empresas, en la región de Tacna?	4.07	4.00	4	.910

P20 ¿Considera usted que las Órdenes de Orientación coadyuva a minimizar la comisión de infracciones laborales por parte de la empresas, en la región de Tacna?	4.40	4.00	4	.884
P21 ¿Considera usted que las Órdenes de Orientación coadyuva a que los empleadores tengan un mayor conocimiento respecto a las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna?	4.40	4.00	4a	.632
P22 ¿Considera usted que las Órdenes de Orientación, coadyuva a que los trabajadores tengan un mayor conocimiento sobre sus derechos sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna?	4.33	5.00	5	.900

Interpretación: Los resultados de las tablas 30 representa el resumen del comportamiento la media, mediana y moda de las dimensiones que comprende la variable supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, donde según la escala de valoración 1=definitivamente no, 2= probablemente no, 3=indeciso, 4=probablemente sí y 5=definitivamente sí.

4.4. VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS

4.4.1.- Verificación de hipótesis específicas

4.4.1.1. Verificación de primera hipótesis específica

H₀: El sistema de inspección del trabajo no se relaciona significativamente con el ejercicio de las funciones inspectivas de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna, año 2020.

H₁: El sistema de inspección del trabajo se relaciona significativamente con el ejercicio de las funciones inspectivas de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna, año 2020.

Para verificar la primera hipótesis específica se utilizó la prueba estadística:

Coefficiente de correlación de Spearman.

Tabla 31

Contrastación de la Primera Hipótesis Específica

			Sistema de inspección del trabajo	Funciones inspectivas de vigilancia y exigencia
Rho de Spearman	Sistema de inspección del trabajo	Coefficiente de correlación	1.000	,738**
		Sig. (bilateral)		.002
	Funciones inspectivas de vigilancia y exigencia	N	15	15
		Coefficiente de correlación	,738**	1.000
		Sig. (bilateral)	.002	
		N	15	15

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación: En la Tabla 31 se observa que el coeficiente Rho de Spearman asciende a 0,738 y, el nivel de significancia es 0.002 (p-valor). Siendo el p-valor menor a 0.05 (5%), se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1), en consecuencia: Existe una correlación positiva moderada (está en el rango entre 0.5 y 0.8) entre el sistema de inspección del trabajo y las funciones inspectivas de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo.

Por lo tanto, queda verificada y aceptada la primera hipótesis específica.

Regla de decisión: Si nivel de significancia es < 0.05 , se rechaza la hipótesis nula (H_0).

4.4.1.2. Verificación de segunda hipótesis específica

H_0 : El sistema de inspección del trabajo no se relaciona significativamente con el ejercicio de las funciones orientación y asistencia técnica para el mejor cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna, año 2020.

H_1 : El sistema de inspección del trabajo se relaciona significativamente con el ejercicio de las funciones orientación y asistencia técnica para el mejor cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna, año 2020.

Tabla 32*Contrastación de la Segunda Hipótesis Específica*

			Sistema de inspección del trabajo	Las funciones orientación y asistencia
Rho de Spearman	Sistema de inspección del trabajo	Coefficiente de correlación	1.000	.289
		Sig. (bilateral)		.297
		N	15	15
	Las funciones orientación y asistencia	Coefficiente de correlación	.289	1.000
		Sig. (bilateral)	.297	
		N	15	15

Interpretación: En la Tabla 32 se observa que el coeficiente Rho de Spearman asciende a 0,289 y, el nivel de significancia es 0.297 (p-valor); se tiene una correlación positiva media (0,289), sin embargo, al ser el p-valor mayor de 0.05 (5%), no resulta una correlación significativa, no siendo posible rechazar la hipótesis nula (H_0), aceptándose está; dicho p-valor 0,289, se debe a que la población de estudio materia de análisis, no es una cantidad considerable, no siendo posible realizar más encuestas, debido a que se aplicó dicho instrumento en forma censal, al 100% de la población.

Regla de decisión: Si nivel de significancia es < 0.05 , se rechaza la hipótesis nula (H_0).

4.4.2.- Verificación de hipótesis general

H_0 : El sistema de inspección del trabajo no se relaciona significativamente con la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna, año 2020.

H_1 : El sistema de inspección del trabajo se relaciona significativamente con la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna, año 2020.

Para verificar la primera hipótesis general se utilizó la prueba estadística: **Coefficiente de correlación de Spearman**.

Tabla 33

Contrastación de la hipótesis general

			Sistema de inspección del trabajo	Supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo
Rho de Spearman	Sistema de inspección del trabajo	Coefficiente de correlación	1.000	,639*
		Sig. (bilateral)		.010
	Supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo	N	15	15
		Coefficiente de correlación	,639*	1.000
		Sig. (bilateral)	.010	
		N	15	15

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Interpretación: En la Tabla 33 se observa que el coeficiente Rho de Spearman asciende a 0,639 y, el nivel de significancia es 0.010 (p-valor). Siendo el p-valor menor a 0.05 (5%), se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1), en consecuencia: Existe una correlación positiva moderada (está en el rango entre 0.5 y 0.8) entre el sistema de inspección del trabajo y las funciones inspectivas de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo.

Por lo tanto, queda verificada y aceptada la hipótesis general.

Regla de decisión: Si nivel de significancia es $<$ a 0.05, se rechaza la hipótesis nula (H_0).

CONCLUSIONES

PRIMERO: El sistema de inspección del trabajo se relaciona significativamente con la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna, año 2020.

Asimismo, de análisis de los resultados obtenidos, se ha determinado que Sistema de Inspección del Trabajo en la región de Tacna no cumple eficazmente con la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, por cuanto sólo el 6,7% del personal de la Sub Dirección de Inspección Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo de Tacna considera que definitivamente sí cumple eficazmente.

Del mismo modo que, el Sistema de Inspección del Trabajo presenta carencias, por cuanto sólo el 20% considera que se cuenta con personal calificado profesionalmente para la recepción y verificación de los requisitos mínimos de las denuncias laborales; el 60% considera que probablemente no se cuenta con suficientes inspectores de trabajo; el 53% considera que definitivamente no existe equidad remunerativa entre todos los Inspectores de Trabajo, el 53,3% considera que probablemente no se cuenta con movilidad suficiente para su desplazamiento en diligencias; y el 40,0% considera que el Sistema de Inspección del Trabajo probablemente no se encuentra accesible para los trabajadores de la región de Tacna.

SEGUNDO: El sistema de inspección del trabajo se relaciona significativamente con el ejercicio de las funciones inspectivas de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna, año 2020.

Asimismo, se ha determinado que el sistema de inspección del trabajo de la región de Tacna, no cuenta con Supervisores Inspectores de Trabajo para realizar las funciones inspectivas, del mismo modo que, no se cuenta con suficientes inspectores de trabajo para designar cuando la Orden de Inspección reviste complejidad, toda vez que el 46,7% ha señalado que probablemente no se designa la cantidad suficiente inspectores a casos que revisten complejidad, y el 60,0% que probablemente no se ha generado suficientes Órdenes de Inspección para la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo.

Por último, se ha determinado que, no se capacita continua y adecuadamente al personal de la Sub Dirección de Inspección Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo de Tacna para ejercer las funciones inspectivas, no existiendo unificación de criterios entre los inspectores de trabajo, por cuanto sólo el 6,7% del personal encuestado ha señalado que definitivamente si se les capacita., y el 40% ha referido que probablemente no existe unificación de criterios.

TERCERO: El sistema de inspección del trabajo no se relaciona de manera significativa con el ejercicio de las funciones orientación y asistencia técnica para el mejor cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna, año 2020.

Asimismo, se ha determinado que anualmente en la Sub Dirección de Inspección Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo de Tacna, no se genera suficientes Órdenes de Orientación, en materia de normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, por cuanto el 46,7%, ha señalado que probablemente no se genera suficientes Órdenes de Orientación.

Del mismo modo que, no se capacita continua y adecuadamente al personal de la Sub Dirección de Inspección Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo de Tacna para ejercer las funciones orientación y asistencia técnica para el mejor cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, por cuanto sólo el 6,7% del personal encuestado ha señalado que definitivamente sí se le capacita.

Finalmente, se ha advertido la importancia que tiene la Órdenes de orientación, por cuanto el 46,7% ha señalado que estas probablemente sí coadyuvan a minimizar la comisión de infracciones laborales por parte de las empresas, en la región de Tacna; el 46,7% ha referido que las Órdenes de Orientación definitivamente coadyuvan a que los empleadores tengan un mayor conocimiento respecto a las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo; y el 53,3% que las Órdenes de Orientación definitivamente si coadyuvan a que los trabajadores tengan un mayor conocimiento sobre sus derechos sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda la pronta implementación de la Intendencia Regional de Sunafil, a fin de fortalecer el sistema de inspección laboral en la región de Tacna, toda vez que, al ser implementada contará con su propio presupuesto público, permitiendo la contratación de personal calificado e idóneo para la labor administrativa e inspectiva, existiendo una equidad remunerativa de acuerdo al cargo que desempeña el servidor público; del mismo modo se contaría con instalaciones físicas independientes a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo de Tacna, que se encuentre accesible a la ciudadanía Tacneña, contando con equipos tecnológicos nuevos y logística suficientes para el ejercicio de las funciones de los mismos, garantizando con ello la eficacia de la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en nuestra región.

SEGUNDA: Se recomienda a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo de Tacna e coordinación con la Sunafil (Sede Central), capacitar periódicamente sin distinción a todos los inspectores de trabajo, independientemente de su modalidad de contrato y empleador (Sunafil o Gobierno Regional), en materia de normas socio laborales y de seguridad y salud en el trabajo, a fin de fortalecer sus conocimientos, promoviendo mesas de trabajo para unificación de criterios entre los mismos, con el objetivo de optimizar las funciones inspectivas de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo que estos realizan. Asimismo, gestionar ante Sunafil (Sede Central), el destaque de inspectores de trabajo- supervisores e inspectores auxiliares, de la ciudad de Lima a Tacna, hasta la implementación de la Intendencia Regional de Sunafil en

Tacna, ello con el objeto que exista personal suficiente para generar de oficio más órdenes de inspección, en salvaguarda de los derechos laborales de los trabajadores frente a los empleadores de la región de Tacna, toda vez que la función inspectiva, coadyuva a la incorporación a planilla de los trabajadores, en la región de Tacna.

TERCERO: Se recomienda a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo de Tacna, generar de oficio más órdenes de orientación, a fin de asistir a que los empleadores tengan un mayor conocimiento respecto a las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, y con ello coadyuvar a minimizar la comisión de infracciones laborales por parte de las empresas; y a su vez coadyuvar a que los trabajadores tengan un mayor conocimiento sobre sus derechos sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, fomentar cultura de respeto hacia las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, a través de campaña publicitaria: radio, televisión, prensa escrita, que garantice una mayor difusión sobre el sistema de inspección del trabajo y la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, a fin que ciudadanía conozca tanto sus derechos como obligaciones laborales.

REFERENCIAS

- Bensusán, G. (2009). La Inspección del Trabajo en América Latina: teorías, contextos y evidencias. En el Colegio de México (Ed.), *Estudios sociológicos XXVII*s, vol. XXVII, (p.987-989). <https://www.redalyc.org/pdf/598/59820678010.pdf>
- Congreso de la República del Perú (2006, 19 de julio). Ley N° 28806. *La Ley General de Inspección del Trabajo*. Diario Oficial El peruano. <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0029/ley-28806.pdf>
- Congreso de la República del Perú (2013, 14 de enero). Ley N° 29981. *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*. Diario Oficial El Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-crea-la-superintendencia-nacional-de-fiscalizacion-l-ley-n-29981-888965-4/>
- Congreso de la República del Perú (2018, 05 de julio). Ley N° 30814. *Ley de fortalecimiento del sistema de inspección del trabajo*. Diario Oficial El Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-de-fortalecimiento-del-sistema-de-inspeccion-del-trabajo-ley-n-30814-1667539-1/>
- Facultad de Ciencias Empresariales (2018). *Protocolo para la presentación de la tesis cuantitativa, cualitativa y mixta*. Perú: Universidad Privada de Tacna.
- Hayes, B. (1999). *Diseño de encuestas, usos y métodos de análisis estadístico*. México: Edit Oxford.

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Luci, M. d. (Abril de 2014). *Metodología De La Investigación* (Sexta ed.). México: Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Huaman, E., & Egusquiza, B. (2016). *Cómo afrontar una Inspección de Trabajo*. Lima: Gaceta Juridica S.A.
- Huamán, E (2015). La inspección laboral en el Perú como mecanismo de protección del trabajo decente avances y críticas en la reciente reforma del Sistema Inspectivo del Trabajo. *Revista Soluciones Laborales*. N° 85.p. 32-41.
- Mendizábal, G. (2019). Estudio de derecho comparado de la inspección del trabajo en Latinoamérica. *Revista latinoamericana de derecho social*, N° 28, p. 187. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702019000100157
- Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (2019). *Inspecciones Laborales en el Perú*. <http://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/estudios-de-trabajo/>
- López, P. (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 [Tesis para optar el grado de Maestro en Gestión Pública, Escuela de Post Grado Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17957/L%c3%b3pez_CPS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lopez, R. H. (1998). *La Metodología de la Encuesta*. Mexico: Consejo Nacional de Cultura y Artes.

- Oficina Internacional del Trabajo (OIT) (2011). *Inspección del trabajo: Lo que es y lo que hace. Guía para los trabajadores*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/instructionalmaterial/wcms_152883.pdf
- Requejo, J. (2013). *Fortalecimiento del sistema de inspección del trabajo en el Perú* [Tesis para optar el Grado de Magister en Derecho de la Empresa, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio institucional PUCP <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/5239>
- Reyes, G. (2018). *La unificación del sistema de inspección laboral y la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales* [Tesis para optar el título de Abogada, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio Institucional UNITRU <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/10964/>
- Saco, C. (2012). *Límites del sistema de inspección del trabajo para la aplicación del principio de primacía de la realidad en el distrito de Tacna en el año 2012*. Tacna [Tesis para optar el título de Abogado, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. Repositorio institucional de la UNJBG http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/2598/472_2014_saco_chipana_ce_fcje_derecho_y_ciencias%20politicas.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Saco, C. (2017). El principio de primacía de la realidad en las fiscalizaciones laborales, alcances y límites de la Inspección del Trabajo. *Revista soluciones laborales*. N° 109. p. 35-44. <http://trabajosanmartin.gob.pe/wp-content/uploads/2017/02/SOLUCIONES-LABORALES.pdf>

SUNAFIL. (s.f.). *Creación de SUNAFIL.*

<https://www.SUNAFIL.gob.pe/creacion.html>

Rodríguez, P. (05 de mayo de 2017). Procedimiento inspectivo en materia de seguridad y salud en el trabajo.

<https://www.iesiperu.org.pe/documentos/INPECCIONES%20SUNAFIL.pdf>

Toyama, J., & Rodríguez, F. (2014). *Manual de fiscalización laboral*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.

Toyama, J. y Rodríguez, A (s.f). *La inspección laboral en el Perú.*

https://www.academia.edu/36808472/LA_INSPECCI%C3%93N_LABORAL_EN_EL_PER%C3%9A

APÉNDICE

Apéndice A

Matriz de consistencia: “El Sistema de Inspección del trabajo y su relación con la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna, 2020”

Problema General	Objetivo General	Hipótesis general	Variable e indicadores	
¿De qué manera el sistema de inspección del trabajo se relaciona con la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna, año 2020?	Determinar de qué manera el sistema de inspección del trabajo se relaciona con la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna, año 2020.	El sistema de inspección del trabajo se relaciona significativamente con la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna, año 2020..	Variable 1: El sistema de inspección del trabajo	
			Dimensiones	Indicadores
			Eficacia	Eficacia del Sistema de Inspección del trabajo.
			Profesionalismo	Profesionalismo del Personal que recibe y verifica los requisitos mínimos
			Recursos humanos	Número de inspectores de trabajo
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Remuneraciones	Equidad de Sueldos de inspectores
¿De qué manera el sistema de inspección del trabajo se relaciona con el ejercicio de las funciones inspectivas de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna, año 2020?	Determinar de qué manera el sistema de inspección del trabajo se relaciona con el ejercicio de las funciones inspectivas de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna, año 2020.	El sistema de inspección del trabajo se relaciona significativamente con el ejercicio de las funciones inspectivas de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna, año 2020.	Infraestructura	Instalaciones para desempeñar funciones
			Equipos, materiales y logística	Movilidad para diligencias Recursos materiales suficientes Equipos de protección personal (EPP).
			Acceso al servicio	Acceso a los trabajadores de Tacna
¿De qué manera el sistema de inspección del trabajo se relaciona con el ejercicio de las funciones orientación y asistencia técnica para el mejor cumplimiento de las normas sociolaborales y las de	Determinar de qué manera el sistema de inspección del trabajo se relaciona con el ejercicio de las funciones orientación y asistencia técnica para el mejor cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y	El sistema de inspección del trabajo se relaciona significativamente con el ejercicio de las funciones orientación y asistencia técnica para el mejor cumplimiento de las normas	Implementación de intendencia regional	Implementación de Intendencia de ámbito.
			Variable 2: Supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo	
			Dimensiones	Indicadores

seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna, año 2020?	salud en el trabajo, en la región de Tacna, año 2020.	sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna, año 2020.	<p>Las funciones inspectivas de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Órdenes de Inspección Generadas 2. Suficientes supervisores inspectores 3. Capacitación de Inspectores para la función inspectiva. 4. Plazo otorgado en la Orden de Inspección. 5. Idoneidad de Inspectores Asignados a Órdenes de inspección complejas. 6. Incorporación a planilla de trabajadores.
			<p>Funciones orientación y asistencia técnica para el mejor cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Órdenes de orientación. 2. Capacitación de Inspectores para la función de orientación. 3. Minimización de infracciones laborales. 4. Mayor conocimiento de empleadores. 5. Mayor conocimiento de trabajadores sobre derechos sociolaborales

Tipo de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	Estadística
<p>Tipo de investigación: La presente investigación es de tipo pura o básica.</p>	<p>La población está compuesta por los Inspectores de Trabajo de la Dirección Regional de Trabajo de Tacna, quienes asumen competencia de las Inspecciones del Trabajo en la región de Tacna, y ejercen funciones inspectivas de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo; así como, funciones orientación y asistencia técnica para el mejor cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, siendo los mismos un total de 09 inspectores de trabajo.</p>	<p>Técnicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Técnica de la Encuesta: que • Técnica de análisis documental: 	<p>Estadística descriptiva</p>
<p>Diseño de la Investigación: Es no experimental de corte transversal, enfoque (cuantitativo).</p>	<p>La muestra es tipo censal, conformada por el 100% de la población, esto es, todo el personal de la Sub Dirección de Inspección Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo de Tacna, a quienes se les aplicó el instrumento de recolección de datos (cuestionario). Lopez (1998) señala que: “La muestra es censal es aquella porción que representa toda la población” (p. 123). Del mismo modo Hayes (1999), define como método de muestreo tipo censal: “en donde la muestra es toda la población, este tipo de método se utiliza cuando es necesario saber las opiniones de todos los participantes o cuando se cuenta con una base de datos de fácil acceso” (p.24).</p>	<p>Instrumentos de recolección de datos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario Estructurado, • Ficha de análisis de contenido 	
<p>Nivel de Investigación: Es correlacional y descriptiva.</p>			

Apéndice B

Instrumento de investigación

CUESTIONARIO

“El Sistema de Inspección del trabajo y su relación con la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna, 2020”

Introducción

Señor Inspector de Trabajo, la presente encuesta es parte del trabajo de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de la “El Sistema de Inspección del trabajo y su relación con la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna, 2020”.

A. DATOS GENERALES

1. Carrera profesional:
2. Su empleador es: () SUNAFIL () GOBIERNO REGIONAL DE TACNA
3. Años laborando en la institución:

B. DATOS ESPECÍFICOS

Al responder cada uno de los ítems marque la alternativa que considere conveniente, ya que el presente instrumento de medición servirá de apoyo a nuestra investigación de estudio.

VARIABLE / DIMENSIONES	ESCALA DE VALORACION				
	1	2	3	4	5
EL SISTEMA DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO (VARIABLE 1)	Defini tivam ente no	Prob able ment e no	Indec iso	Prob able ment e sí	Defin itiva ment e sí
A.- Eficacia					
P1. ¿Considera usted que el Sistema de Inspección del Trabajo cumple eficazmente con la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna?					
B.- Profesionalismo					
P2. ¿Considera usted que el Sistema de Inspección del Trabajo, cuenta con personal calificado profesionalmente para la recepción y verificación de los requisitos mínimos de las denuncias, en materia de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna?					
C.- Recursos Humanos					
P3. ¿Considera usted que el Sistema de Inspección del Trabajo cuenta con suficientes inspectores de trabajo					

para la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna?					
D. Remuneraciones					
P4. ¿Considera usted que existe equidad remunerativa entre todos los Inspectores de Trabajo, en la región de Tacna?					
E.- Infraestructura					
P5. ¿Considera usted que el Sistema de Inspección del Trabajo cuenta con instalaciones físicas adecuadas y seguras, en la región de Tacna?					
F.- Equipos, materiales y logística					
P6. ¿Considera usted que se cuenta con movilidad suficiente para su desplazamiento, en el ejercicio de sus funciones, en la región de Tacna?					
P7. ¿Considera usted que se le brinda materiales, útiles de escritorio y equipos tecnológicos adecuados y suficientes, para el ejercicio de sus funciones, en la región de Tacna?					
P8. ¿Considera usted que se le brinda equipos de protección personal (EPP) adecuados y suficientes, para el ejercicio de sus funciones, en la región de Tacna?					
G.- Acceso Al Servicio					
P9. ¿Considera usted que el Sistema de Inspección del Trabajo se encuentra accesible para los trabajadores de la región de Tacna?					
H.- Implementación de SUNAFIL					
P10. ¿Considera usted que la falta de implementación de una Intendencia Regional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), afecta el Sistema de Inspección del Trabajo, en la región de Tacna?					
LA SUPERVISIÓN Y FISCALIZACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS SOCIOLABORALES Y LAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (VARIABLE 2)					
A.- Las funciones inspectivas de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo					
P11. ¿Considera usted que anualmente se genera suficientes Órdenes de Inspección para la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna?					
P12. ¿Considera usted que se cuenta con suficientes Supervisores Inspectores de Trabajo para realizar las funciones inspectivas de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna?					
P13. ¿Considera usted que se le capacita continua y adecuadamente para ejercer las funciones inspectivas de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas					

sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna?					
P14. ¿Considera usted que el plazo otorgado en las Órdenes de Inspección resulta suficiente para realizar las actuaciones inspectivas?					
P15. ¿Considera usted que en las Órdenes de Inspección se designa la cantidad de inspectores de trabajo suficientes cuando la materia a inspeccionar reviste complejidad?					
P16. ¿Considera usted que existe unificación de criterios entre los inspectores de trabajo, en la región de Tacna?					
P17. ¿Considera usted que la función inspectiva, coadyuva a la incorporación a planilla de los trabajadores, en la región de Tacna?					
b.- Las funciones orientación y asistencia técnica para el mejor cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo					
P18. ¿Considera usted que anualmente se genera suficientes Órdenes de Orientación, en materia de normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna?					
P19. ¿Considera usted que se le capacita continua y adecuadamente para ejercer las funciones orientación y asistencia técnica para el mejor cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna?					
P20. ¿Considera usted que las Órdenes de Orientación coadyuva a minimizar la comisión de infracciones laborales por parte de las empresas, en la región de Tacna?					
P21. ¿Considera usted que las Órdenes de Orientación coadyuva a que los empleadores tengan un mayor conocimiento respecto a las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna?					
P22. ¿Considera usted que las Órdenes de Orientación, coadyuva a que los trabajadores tengan un mayor conocimiento sobre sus derechos sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna?					

Gracias por vuestra gentil colaboración.

Apéndice C

Estadísticas del Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo

Tabla 34

Órdenes de inspección generadas por meses, según regiones 2019

REGIONES	MESES												TOTAL
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
ANCASH	132	131	145	115	178	126	148	112	109	162	138	142	1638
APURÍMAC	23	20	20	27	34	36	45	49	31	32	32	40	389
AREQUIPA	184	110	195	260	370	203	275	252	265	301	268	169	2852
AYACUCHO	85	79	76	77	119	124	100	115	84	114	113	102	1188
CAJAMARCA	104	86	117	92	131	113	78	64	63	81	158	101	1188
CALLAO	384	342	349	276	160	184	258	232	231	283	365	243	3307
CUSCO	151	183	267	256	260	239	179	201	256	242	196	191	2621
HUÁNUCO	95	82	73	85	69	117	97	100	73	94	77	88	1050
ICA	366	103	158	158	293	183	215	175	120	153	74	150	2148
JUNÍN	111	95	117	73	73	157	204	140	249	192	381	201	1993
LA LIBERTAD	382	330	372	449	427	462	443	333	363	398	244	277	4480
LAMBAYEQUE	332	147	332	150	293	224	255	129	201	252	125	301	2741
LIMA METROPOLITANA	2882	2580	2860	2297	2941	2978	2758	3338	3370	3186	3223	2260	34673
LIMA	33	53	71	64	59	27	4	269	69	157	227	120	1153
LORETO	70	71	83	82	99	104	108	72	89	70	83	63	994
MADRE DE DIOS	17	36	69	70	29	92	56	22	55	25	51	25	547
MOQUEGUA	108	90	188	143	122	165	109	109	141	170	109	23	1477
PASCO	4	19	10	70	12	9	58	65	129	26	21	38	461
PIURA	277	145	319	211	264	224	259	340	223	233	267	271	3033
PUNO	71	38	50	2	135	110	21	39	34	45	80	80	705
SAN MARTÍN	27	17	63	30	227	102	97	141	127	132	119	87	1169
TACNA	100	59	90	69	90	57	57	60	83	75	36	78	854
TUMBES	64	129	68	133	108	57	104	63	72	85	104	54	1041
UCAYALI	123	74	97	87	82	108	144	125	105	76	110	74	1205
TOTAL	6125	5019	6189	5276	6575	6201	6072	6545	6542	6584	6601	5178	72907

Nota: Fuente Oficina de Estadística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Estadística de las Inspecciones Laborales en el Perú 2019. La tabla incluye zonas de trabajo, direcciones regionales e intendencias que usan el Sistema Informático de Inspección del Trabajo – SIIT.

Tabla 35*Órdenes de inspección cerradas por meses, según regiones 2019*

REGIONES	MESES												TOTAL
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
ANCASH	144	50	659	237	138	139	90	139	140	157	87	185	2165
APURÍMAC	31	13	15	17	18	24	39	27	48	27	27	42	328
AREQUIPA	222	162	202	591	562	294	83	196	224	310	106	640	3592
AYACUCHO	80	70	90	59	82	89	118	97	96	102	117	122	1122
CAJAMARCA	128	103	111	148	89	109	137	51	60	36	74	179	1225
CALLAO	158	212	323	316	226	145	268	264	316	299	209	371	3107
CUSCO	300	125	202	259	231	229	216	228	213	256	175	257	2691
HUÁNUCO	70	75	69	82	73	83	64	92	110	99	124	84	1025
ICA	182	148	351	136	244	175	188	287	200	204	151	128	2394
JUNÍN	73	79	93	139	167	68	80	121	149	216	295	261	1741
LA LIBERTAD	320	308	412	264	569	345	415	387	584	305	243	481	4633
LAMBAYEQUE	258	205	189	217	351	215	213	296	210	334	91	199	2778
LIMA METROPOLITANA	3589	2972	3098	3015	3688	2720	3237	3005	3104	4869	3547	2863	39707
LIMA	68	56	69	56	61	57	99	201	49	49	93	135	993
LORETO	139	74	74	60	106	141	118	74	95	79	113	141	1214
MADRE DE DIOS	55	2	37	54	37	59	2	137	123	12	41	34	593
MOQUEGUA	113	127	101	139	170	129	106	173	118	105	158	188	1627
PASCO	2	64	14	15	15	95	30	47	151	57	61	21	572
PIURA	272	296	247	241	497	228	272	165	276	220	223	240	3177
PUNO	57	54	52	39	42	103	71	45	33	34	65	71	666
SAN MARTÍN	52	9	63	91	70	122	62	152	107	128	132	147	1135
TACNA	22	142	65	37	102	212	56	42	114	119	75	68	1054
TUMBES	124	65	103	70	110	79	57	57	124	72	70	146	1077
UCAYALI	106	67	83	52	135	64	51	74	169	54	73	125	1053
TOTAL	6565	5478	6722	6334	7783	5924	6072	6357	6813	8143	6350	7128	79669

Nota: Fuente Oficina de Estadística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Estadística de las Inspecciones Laborales en el Perú 2019. La tabla incluye zonas de trabajo, direcciones regionales e intendencias que usan el Sistema Informático de Inspección del Trabajo – SIIT.

Tabla 36*Órdenes de Inspección cerradas por resultado, según regiones 2019*

REGIONES	ACTA DE INFRACCIÓN			INFORME	TOTAL
	INFRACCIÓN A LA LABOR INSPECTIVA	INFRACCIÓN DE NORMAS SOCIOLABORALES	TOTAL		
ANCASH	115	218	333	1832	2165
APURÍMAC	11	85	96	232	328
AREQUIPA	130	339	469	3123	3592
AYACUCHO	82	151	233	889	1122
CAJAMARCA	73	258	331	894	1225
CALLAO	156	428	584	2523	3107
CUSCO	141	326	467	2224	2691
HUÁNUCO	58	149	207	818	1025
ICA	138	193	331	2063	2394
JUNÍN	114	231	345	1396	1741
LA LIBERTAD	341	457	798	3835	4633
LAMBAYEQUE	164	181	345	2433	2778
LIMA METROPOLITANA	2151	5338	7489	32218	39707
LIMA	168	118	286	707	993
LORETO	53	91	144	1070	1214
MADRE DE DIOS	31	35	66	527	593
MOQUEGUA	100	178	278	1349	1627
PASCO	17	92	109	463	572
PIURA	225	316	541	2636	3177
PUNO	73	64	137	529	666
SAN MARTÍN	45	274	319	816	1135
TACNA	65	155	220	834	1054
TUMBES	66	35	101	976	1077
UCAYALI	66	174	240	813	1053
TOTAL	4583	9886	14469	65200	79669

Nota: Fuente Oficina de Estadística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Estadística de las Inspecciones Laborales en el Perú 2019. La tabla incluye zonas de trabajo, direcciones regionales e intendencias que usan el Sistema Informático de Inspección del Trabajo – SIIT.

Tabla 37*Actuaciones inspectivas por meses, según regiones 2019*

REGIONES	MESES												TOTAL
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
ANCASH	335	329	355	437	487	402	423	290	409	491	451	373	4782
APURÍMAC	33	64	51	47	72	68	85	106	82	58	54	56	776
AREQUIPA	689	431	457	643	856	785	787	665	745	807	725	814	8404
AYACUCHO	252	180	239	223	284	251	371	265	308	281	269	283	3206
CAJAMARCA	288	258	369	311	382	303	286	183	229	285	242	281	3417
CALLAO	828	964	1119	830	794	433	505	477	737	909	1045	798	9439
CUSCO	496	374	698	751	692	643	756	529	717	698	603	624	7581
HUÁNUCO	254	210	256	222	187	260	295	266	273	251	204	222	2900
ICA	620	494	340	328	532	462	452	561	368	293	260	314	5024
JUNÍN	262	265	277	350	103	354	629	508	636	647	850	783	5664
LA LIBERTAD	986	1152	899	1269	1577	1239	1253	1109	1103	1057	881	824	13349
LAMBAYEQUE	469	365	615	513	591	477	456	279	439	398	277	295	5174
LIMA	150	95	181	205	184	83	59	42	186	254	509	449	2397
LIMA METROPOLITANA	7523	6863	8357	7926	8393	9385	9424	8212	9917	9595	9170	8053	102818
LORETO	115	166	173	210	195	230	291	237	214	180	201	151	2363
MADRE DE DIOS	53	73	188	156	106	138	207	92	145	36	101	68	1363
MOQUEGUA	222	316	401	468	418	496	463	346	325	411	530	222	4618
PASCO	29	43	129	86	72	49	114	116	51	130	81	93	993
PIURA	763	429	513	678	785	632	562	756	617	557	534	606	7432
PUNO	226	161	189	146	61	295	261	80	140	175	203	170	2107
SAN MARTÍN	106	63	138	147	119	227	312	329	286	367	259	299	2652
TACNA	271	229	217	236	237	228	152	153	198	227	151	138	2437
TUMBES	137	147	295	278	303	212	305	174	281	185	187	250	2754
UCAYALI	263	252	240	223	222	235	296	287	308	245	217	154	2942
TOTAL	15370	13923	16696	16683	17652	17887	18744	16062	18714	18537	18004	16320	204592

Nota: Fuente Oficina de Estadística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Estadística de las Inspecciones Laborales en el Perú 2019. La tabla incluye zonas de trabajo, direcciones regionales e intendencias que usan el Sistema Informático de Inspección del Trabajo – SIIT.

Tabla 38*Actuaciones inspectivas por tipo, según regiones 2019*

REGIONES	ACTUACIONES INSPECTIVAS		TOTAL
	VISITAS INSPECTIVAS	COMPARECENCIA	
ANCASH	2541	2241	4782
APURÍMAC	379	397	776
AREQUIPA	4119	4285	8404
AYACUCHO	1610	1596	3206
CAJAMARCA	1876	1541	3417
CALLAO	4511	4928	9439
CUSCO	3696	3885	7581
HUÁNUCO	1219	1681	2900
ICA	2727	2297	5024
JUNÍN	3013	2651	5664
LA LIBERTAD	6494	6855	13349
LAMBAYEQUE	3029	2145	5174
LIMA	1258	1139	2397
LIMA METROPOLITANA	51308	51510	102818
LORETO	1187	1176	2363
MADRE DE DIOS	605	758	1363
MOQUEGUA	2436	2182	4618
PASCO	555	438	993
PIURA	4030	3402	7432
PUNO	1033	1074	2107
SAN MARTÍN	1580	1072	2652
TACNA	1226	1211	2437
TUMBES	1349	1405	2754
UCAYALI	1502	1440	2942
TOTAL	103283	101309	204592

Nota: Fuente Oficina de Estadística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Estadística de las Inspecciones Laborales en el Perú 2019. La tabla incluye zonas de trabajo, direcciones regionales e intendencias que usan el Sistema Informático de Inspección del Trabajo – SIIT.

Tabla 39*Trabajadores incorporados a planilla por meses, según regiones 2019*

REGIONES	MESES												TOTAL
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
ANCASH	24	0	2531	55	141	11	1	65	88	1290	5	125	4336
APURÍMAC	26	9	33	13	3	0	134	12	65	40	60	326	721
AREQUIPA	118	144	218	991	71	32	31	64	26	21	75	249	2040
AYACUCHO	50	38	108	70	123	39	169	173	276	182	230	34	1492
CAJAMARCA	123	234	102	176	517	101	27	20	10	0	50	86	1446
CALLAO	1	36	378	1030	952	69	338	51	29	7	69	38	2998
CUSCO	1130	89	196	252	178	288	126	254	337	335	137	637	3959
HUÁNUCO	58	175	74	331	24	270	121	330	165	281	92	50	1971
ICA	1233	3113	402	64	0	6	3446	770	9	10	16	8	9077
JUNÍN	0	1	71	4	33	10	16	80	36	635	210	249	1345
LA LIBERTAD	261	9911	467	419	663	125	316	312	1566	166	163	277	14646
LAMBAYEQUE	219	107	9143	10691	180	164	1512	189	283	222	35	257	23002
LIMA METROPOLITANA	1671	1016	3085	1685	579	1226	1567	2072	2157	3669	3868	2436	25031
LIMA	29	0	6	0	40	0	0	0	37	1	20	1690	1823
LORETO	205	130	68	59	168	72	115	397	133	78	95	131	1651
MADRE DE DIOS	10	3	66	66	11	21	0	69	69	20	26	9	370
MOQUEGUA	2	17	143	13	9	12	30	68	47	48	53	61	503
PASCO	0	0	1	0	0	0	0	5	2	0	0	0	8
PIURA	9	10428	55	82	98	70	54	49	70	1993	301	49	13258
PUNO	40	35	79	382	106	35	95	24	6	33	27	86	948
SAN MARTÍN	12	2	5	41	0	23	2	771	113	110	92	84	1255
TACNA	0	14	53	3	30	29	51	5	12	60	2	8	267
TUMBES	26	40	1116	187	115	36	42	39	162	33	32	82	1910
UCAYALI	75	15	80	25	49	35	60	169	27	84	99	127	845
TOTAL	5322	25557	18480	16639	4090	2674	8253	5988	5725	9318	15757	7099	114902

Nota: Fuente Oficina de Estadística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Estadística de las Inspecciones Laborales en el Perú 2019. La tabla incluye zonas de trabajo, direcciones regionales e intendencias que usan el Sistema Informático de Inspección del Trabajo – SIIT.

Tabla 40

Órdenes de orientación generadas por meses, según regiones 2019

REGIONES	MESES												TOTAL
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
ANCASH	1	5	58	60	69	79	24	53	23	283	4	69	728
APURÍMAC	31	76	73	43	43					1	6		273
AREQUIPA	14	47	71	57		1	75	174	142	295	70	187	1133
AYACUCHO	34	33	51	41	34	29	79	6	41	44	14	49	455
CAJAMARCA	62	51	65	62	48	64	45	35	22	25	74	61	614
CALLAO	110	87	124	114	201	4	64	26	140	34	1	56	961
CUSCO	30	61	155	95	127	196	142	86	113	177	123	156	1461
HUÁNUCO	25	35	83	97	65	23	45	57	46	45	46	40	607
ICA	92	82	133	130	180	293	109	86	55	86	83	220	1549
JUNÍN		31		7	101	112	160	55	208	128	44	31	877
LA LIBERTAD	137	232	406	351	282	410	242	111	220	205	136	141	2873
LAMBAYEQUE	28	101	134	94	155	78	127	64	88	182	89	191	1331
LIMA METROPOLITANA	1082	882	566	823	1160	1402	1546	1584	1730	2283	2537	2726	18321
LIMA	6	112	140	38	94	88	100	13	48	37	38	101	815
LORETO	91	34	46	39	38	40	43	27	44	29	46	22	499
MADRE DE DIOS		36		31		40		2	35	1	14	17	176
MOQUEGUA	65	60	73	94	77	112	97	82	58	105	90	186	1099
PASCO	1		1							3		72	77
PIURA	3	75	143	142	50	69	20		33	28	18	112	693
PUNO	6	2	12	56	20	58	79	39	59	16		243	590
SAN MARTÍN	10		4		8	70	66	67	108	53	95	90	571
TACNA	4	7	18	24	36		32	31	5	12	18		187
TUMBES	118	61	37	79	33	61	1	21	1	144	116		672
UCAYALI	1	27	31	10	10				1	1	4	18	103
TOTAL	1951	2137	2424	2487	2831	3229	3096	2619	3220	4073	3694	4904	36665

Nota: Fuente Oficina de Estadística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Estadística de las Inspecciones Laborales en el Perú 2019. La tabla incluye zonas de trabajo, direcciones regionales e intendencias que usan el Sistema Informático de Inspección del Trabajo – SIIT.

Tabla 41

Órdenes de orientación cerradas por meses, según regiones 2019

REGIONES	MESES												TOTAL
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
ANCASH	3		44	59	66	46	59	43	15	240	23	30	628
APURÍMAC	25	35	46	7	7	84	1	4		2			211
AREQUIPA	32	32	75	45	157	7	36	41	17	483	131	36	1092
AYACUCHO	36	10	74	22	31	46	53	42	15	38	27	43	437
CAJAMARCA	59	44	63	55	89	47	54	22	36	26	35	104	634
CALLAO	80	70	84	149	188	76	58	30	136	40	1	52	964
CUSCO	80	61	111	70	193	165	113	133	107	149	83	183	1448
HUÁNUCO	39	22	65	109	77	30	45	31	55	69	44	37	623
ICA	50	109	148	133	106	357	172	97	64	46	98	237	1617
JUNÍN			26	157	69	124	154	58	199	141	36	45	1009
LA LIBERTAD	90	162	391	281	274	325	331	94	286	117	58	392	2801
LAMBAYEQUE	30	102	136	100	160	91	137	81	29	237	71	12	1186
LIMA METROPOLITANA	942	1044	648	971	1160	1244	2048	1228	2103	1845	2451	3299	18983
LIMA	25	60	27	141	81	138	109	3	32	36	29	52	733
LORETO	41	129	14	16	35	29	33	31	73	55	23	28	507
MADRE DE DIOS				36	31		40		37	1	14	17	176
MOQUEGUA	42	82	44	104	80	82	102	91	50	64	124	258	1123
PASCO		5				14					3		22
PIURA	11	22	193	85	99	51	28	3	9	13	22	111	647
PUNO	23	2	1	62	19	76	51	42	57	18	9	243	603
SAN MARTÍN	25		11	48		43	91	69	48	111	51	143	640
TACNA				1	40	44	33	22	13	11	17	181	181
TUMBES	38	167	53	79	25	46		17	6	4	150	128	713
UCAYALI	4	18	19		1				1		3	8	54

Nota: Fuente Oficina de Estadística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Estadística de las Inspecciones Laborales en el Perú 2019. La tabla incluye zonas de trabajo, direcciones regionales e intendencias que usan el Sistema Informático de Inspección del Trabajo – SIIT.

Tabla 42*Trabajadores orientados por meses, según regiones 2019*

REGIONES	MESES												TOTAL
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
ANCASH	3		327	132	810	3275	157	1093	49	1128	38	94	7106
APURÍMAC	14	32	84	2	2	120	0	13		1			268
AREQUIPA	41	51	71	258	8	3	51	85	44	1192	174	30	2008
AYACUCHO	54	11	154	32	62	65	160	216	104	44	179	96	1177
CAJAMARCA	35	27	58	65	213	30	44	68	44	84	43	131	842
CALLAO	203	158	88	235	281	121	1349	156	166	135	62	104	3058
CUSCO	237	233	355	571	383	186	559	230	155	396	238	295	3838
HUÁNUCO	71	75	205	375	243	86	158	229	245	133	164	267	2251
ICA	98	120	264	213	97	514	321	154	182	183	315	434	2895
JUNÍN			304	155	449	579	962	361	914	215	181	306	4426
LA LIBERTAD	249	1967	4940	4371	1825	3142	1692	952	8207	1784	152	717	29998
LAMBAYEQUE	2395	702	769	314	535	933	3815	820	152	1287	521	111	12354
LIMA METROPOLITANA	2421	3622	1543	4236	2699	10138	11769	28134	13335	10997	16311	21736	126941
LIMA	491	135	162	1634	94	237	213	102	310	80	93	242	3793
LORETO	182	297	169	115	138	48	101	45	229	228	106	318	1976
MADRE DE DIOS				128	46		57		449	80	28	18	806
MOQUEGUA	28	175	162	194	93	86	480	122	56	316	162	597	2471
PASCO		1				0					80		81
PIURA	11	44	594	200	484	409	41	0	26	396	33	443	2681
PUNO	30	10	15	117	61	103	170	48	162	37	160	507	1420
SAN MARTÍN	117		23	468		200	198	166	75	164	451	736	2598
TACNA				0	55	101	44	34	15	74	13		336
TUMBES	36	152	98	123	35	71		17	7	9	233	213	994
UCAVALI	7	49	62						0		4	9	131
TOTAL	6723	7861	10447	13938	8613	20447	22341	33045	24926	18963	19741	27404	214449

Nota: Fuente Oficina de Estadística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Estadística de las Inspecciones Laborales en el Perú 2019. La tabla incluye zonas de trabajo, direcciones regionales e intendencias que usan el Sistema Informático de Inspección del Trabajo – SIIT.



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Gerardo Renato Arias Vascones.....
- 1.2. Grado Académico: Doctor en Administración.....
- 1.3. Profesión: Contador Público Colegiado.....
- 1.4. Institución donde labora: Universidad Privada de Tacna.....
- 1.5. Cargo que desempeña: Docente.....
- 1.6. Denominación del Instrumento: Cuestionario: "El Sistema de Inspección del trabajo y su relación con la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna, 2020".....
- 1.7. Autor del instrumento: Br. Ivette Aracelli Muguerza Casas
- 1.8. Escuela Profesional: Ciencias Contables y Financieras

II. VALIDACIÓN

1

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL					12	15
SUMATORIA TOTAL		27				



III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: _____

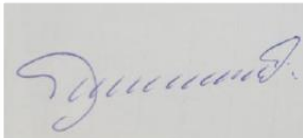
3.2. Opinión: FAVORABLE x DEBE MEJORAR _____

NO FAVORABLE _____

3.3. Observaciones: _____

2

Tacna, Octubre de 2020.



Firma



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, **Dr. Gerardo Renato Arias Vascones**, de profesión Contador Público con Mención en Auditoría, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 44738152, hago constar que evalué mediante **Juicio de Expertos**, el instrumento de recolección de información con fines académicos; considerándolo **válido** para el desarrollo de los objetivos planteados en la investigación denominada: “El Sistema de Inspección del trabajo y su relación con la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna, 2020”.

Constancia que se expide en Tacna, en el mes de octubre de 2020.

Dr. Gerardo Renato Arias Vascones
DNI 44738152



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Walther Arturo Bueno Mariaca.....
- 1.2. Grado Académico: Maestro en Gestión y Políticas Públicas y Maestro en Administración y Dirección de Empresas.....
- 1.3. Profesión: Contador Público con Mención en Auditoría.....
- 1.4. Institución donde labora: Universidad Privada de Tacna.....
- 1.5. Cargo que desempeña: Docente a tiempo completo.....
- 1.6. Denominación del Instrumento: Cuestionario: "El Sistema de Inspección del trabajo y su relación con la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna, 2020".....
- 1.7. Autor del instrumento: Br. Ivette Aracelli Mugerza Casas
- 1.8. Escuela Profesional: Ciencias Contables y Financieras

II. VALIDACIÓN

1

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
		1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión			
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL					24	
SUMATORIA TOTAL		24				



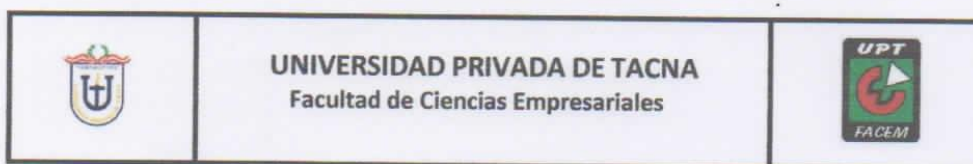
CONSTANCIA DE VALIDACIÓN JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, **Mag. Walther Arturo Bueno Mariaca**, de profesión Contador Público con Mención en Auditoría, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 44500291, hago constar que evalué mediante Juicio de Expertos, el instrumento de recolección de información con fines académicos; considerándolo válido para el desarrollo de los objetivos planteados en la investigación denominada: “El Sistema de Inspección del trabajo y su relación con la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna, 2020”.

Constancia que se expide en Tacna, en el mes de octubre de 2020.



Mag. Walther Arturo Bueno Mariaca
DNI 44500291



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:



- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Enrique Eduardo Vildoso Benavides.....
- 1.2. Grado Académico: Magister.....
- 1.3 Profesión: Contador Público
- 1.4. Institución donde labora: Universidad Privada de Tacna.....
- 1.5. Cargo que desempeña: Docente. - Coordinador de la Unidad de Investigación de FACEM .
Contador Independiente.....
- 1.6 Denominación del Instrumento: Cuestionario: "El Sistema de Inspección del trabajo y su relación con la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna, 2020"
- 1.7. Autor del instrumento: Br. Ivette Aracelli Mugerza Casas
- 1.8 Escuela Profesional: Ciencias Contables y Financieras

II. VALIDACIÓN

1

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
SUMATORIA PARCIAL					8	20
SUMATORIA TOTAL		28				

W

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Facultad de Ciencias Empresariales	
---	---	---

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN3.1. Valoración total cuantitativa: 283.2. Opinión: FAVORABLE X DEBE MEJORAR _____
NO FAVORABLE _____3.3. Observaciones: _____

2

Tacna, octubre de 2020.


Firma



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, **Mag. Enrique Eduardo Vildoso Benavides**, de profesión Contador Público, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 00411382, hago constar que evalué mediante **Juicio de Expertos**, el instrumento de recolección de información con fines académicos; considerándolo **válido** para el desarrollo de los objetivos planteados en la investigación denominada: “El Sistema de Inspección del trabajo y su relación con la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna, 2020”.

Constancia que se expide en Tacna, en el mes de octubre de 2020.

Mag. Enrique Eduardo Vildoso Benavides
DNI 00411382