

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA**



**Sistema inspectivo de trabajo y cumplimiento de la norma  
sociolaboral en denuncias presentadas en la intendencia  
regional de Tumbes, 2023**

**TESIS**

para optar el título de Abogado

Autor:

Bach. Tesista: Víctor Agustín Carranza Jara

**Tumbes, 2024**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA**



**Sistema inspectivo de trabajo y cumplimiento de la norma  
sociolaboral en denuncias presentadas en la intendencia  
regional de Tumbes, 2023**

**Tesis aprobada en forma y estilo por:**

Mg. Hugo Chanduvi Vargas (Presidente) \_\_\_\_\_

ORCID: 0000-0002-7655-8487

Mg. Julio César Ayala Ruiz (Secretario) \_\_\_\_\_

ORCID: 0000-0001-9688-5007

Dra. Carmen Rosa Alcántara Mío (Vocal-Asesor) \_\_\_\_\_

ORCID: 0000-0001-8794-0844

Mg. Christian Giancarlo Loayza Pérez (Accesitario) \_\_\_\_\_

ORCID: 0000-0002-2715-6385

**Tumbes, 202**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA**



**Sistema inspectivo de trabajo y cumplimiento de la norma  
sociolaboral en denuncias presentadas en la intendencia  
regional de Tumbes, 2023**

**Los suscritos declaramos que la tesis es original en su  
contenido y forma**

Bach. Víctor Agustín Carranza Jara \_\_\_\_\_

ORCID 0009000053542979

Dra. Carmen Rosa Alcántara Mío \_\_\_\_\_

ORCID 0000000187940844

**Tumbes, 2024**

## CERTIFICACIÓN

Dra. Carmen Rosa Alcántara Mío

Docente, principal, ordinario de la Universidad Nacional de Tumbes, adscrito a la Facultad de Derecho y Ciencia Política, Departamento Académico de Derecho.

### CERTIFICA:

Que el Informe de Tesis: Sistema inspectivo de trabajo y cumplimiento de la norma sociolaboral en denuncias presentadas en la intendencia regional de Tumbes, 2023.

Presentado por el tesista Bach. Víctor Agustín Carranza Jara, ha sido asesorado y revisado por mi persona, por tanto, queda autorizado para su presentación e inscripción en la Escuela de Derecho de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Nacional de Tumbes para su revisión y aprobación correspondiente.

Tumbes, 06 de diciembre de 2023.



---

Dra. Carmen Rosa Alcántara Mío.

Asesor de Tesis

ORCID 0000000187940844



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**


En la ciudad de Tumbes, a los veintinueve días del mes de diciembre del dos mil veintitrés, a las 19.00: horas, se reunieron, los integrantes del jurado, designados con la **Resolución Decanal N° 406-2023/UNTUMBES-FDCP-D(e)**; integrado por el Mg. Hugo Chanduvi Vargas con DNI N° 80453434 en su condición de presidente, por el Mg. Julio Cesar Ayala Ruiz con DNI N° 43446519 en su condición de miembro, y la doctora Carmen Rosa Alcántara Mío con DNI N° 00252831, en su calidad de Asesora - Vocal de tesis; para la sustentación en acto público de la Tesis titulada: **“Sistema inspectivo de trabajo y cumplimiento de la norma sociolaboral en denuncias presentadas en la intendencia regional de Tumbes, 2023”**, ejecutada por el Bachiller **Carranza Jara Víctor Agustín**, para optar el Título Profesional de Abogado, la que se realiza en FORMA VIRTUAL, mediante aplicación Google Meet.


En conformidad con el artículo 55 y siguientes del Reglamento de Grados y Títulos y artículo 62 y siguientes del Reglamento de Tesis de Pregrado y Posgrado, de la Universidad Nacional de Tumbes, la sustentación de la tesis es un acto público de exposición y defensa del trabajo ejecutado, amparado en las normas reglamentarias invocadas. El presidente del jurado dio por iniciado el acto de sustentación, concediendo el uso de la palabra del Bachiller **CARRANZA JARA VÍCTOR AGUSTÍN** para que proceda a la sustentación de la Tesis.


Luego de la sustentación de la tesis, formulación de preguntas y la deliberación del jurado, en conformidad con el artículo 57 del Reglamento General de Grados y Títulos, concordante con el artículo 65 del Reglamento de Tesis de Pre grado y posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes. Declaran aprobada por unanimidad con el calificativo de Regular ( ) Buena ( ) Muy Buena (X) y Sobresaliente ( ).

Por tanto, el Bachiller, queda **APTO**, para iniciar los trámites administrativos, y el Consejo Universitario de la Universidad Nacional de Tumbes, expida el Título Profesional de Abogado, en conformidad con lo estipulado en el Artículo N° 90 del Estatuto de la Universidad Nacional de Tumbes y lo normado en el Reglamento de Grados y Títulos.

Siendo las 19:40 horas, del mismo día, el presidente del jurado dio por concluido el presente acto académico, de sustentación de tesis, para mayor constancia de lo actuado firmaron en señal de conformidad todos los integrantes del jurado.

  
Mg. HUGO CHANDUVI VARGAS  
DNI. N° 00252831  
Código ORCID: 0000-0002-7655-8487  
Presidente de Jurado de Tesis

  
Mg. JULIO CESAR AYALA RUIZ  
DNI N° 43446519  
Código ORCID: 0000-0001-9688-5007  
Miembro de Jurado de Tesis

  
Dra. CARMEN ROSA ALCÁNTARA MÍO  
DNI N° 00252831  
Código ORCID: 0000-0001-8794-0844  
Miembro de Jurado de Tesis

# Sistema inspectivo de trabajo y cumplimiento de la norma sociolaboral en denuncias presentadas en la Intendencia Regional de Tumbes, 2023

por Víctor Agustín Carranza Jara



D<sup>a</sup> Carmen R. Alcántara Mío  
ABOGADA - ICAT Reg. 076  
DOCENTE PRINCIPAL FOCP - TUMBES

---

**Fecha de entrega:** 15-dic-2023 11:48a.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2259999603

**Nombre del archivo:** tendencia\_regional\_de\_Tumbes\_-\_V\_ctor\_Carranza\_Jara\_-\_14-12.docx (503.48K)

**Total de palabras:** 10466

**Total de caracteres:** 58122

# Sistema inspectivo de trabajo y cumplimiento de la norma sociolaboral en denuncias presentadas en la Intendencia Regional de Tumbes, 2023

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.untumbes.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>7%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>gacetalaboral.com</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>legis.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>librosderecho.online</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>Submitted to Universidad Continental</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>doaj.org</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>

  
Dr. Carolina B. Alcántara Miro  
ABOGADA - ICAT REG. 976  
DOCENTE PRINCIPAL FOCF - TUMBES

9	<a href="http://www.isem.org.pe">www.isem.org.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
10	<a href="http://ciencialatina.org">ciencialatina.org</a> Fuente de Internet	<1 %
11	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
12	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
13	<a href="http://repositorio.lamolina.edu.pe">repositorio.lamolina.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
14	<a href="http://repositorio.uct.edu.pe">repositorio.uct.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
15	Submitted to Universidad Nacional de Tumbes Trabajo del estudiante	<1 %

  
 Dr. Carmen R. Alcantara Mio  
 ABOGADA - ICAT Reg. 076  
 DOCENTE PRINCIPAL FDCP - UNTUMBES

Excluir citas      Activo

Excluir coincidencias      < 15 words

Excluir bibliografía      Activo



## **DEDICATORIA**

A mi familia, por ser la mejor escuela de aprendizaje en la vida del ser humano, por los momentos de felicidad y de dificultad, por la gratitud y la ingratitud en el pasar de los días, pero sobre todo por la superación día a día en bienestar de todos.

A Dios, por darme día a día los dones del espíritu santo, en especial el de la sabiduría para poder sobrellevar cualquier adversidad.

## **AGRADECIMIENTO**

A mi Fernandita, por sus enseñanzas y ocurrencias del día a día.

A mi estimada Dra. Carmen Rosa Alcántara Mío, por su tiempo y la enorme paciencia en su asesoramiento.

A mis mejores amigos (as), por su lealtad, su paciencia y sobre todo por estar cuando realmente se les necesita sin pedir nada a cambio; mi enorme gratitud.

A mis amigas, Ana Claudia y Kattia, por ser las personas que me impulsaron a dar este hermoso paso que hoy materializo, fueron las gestoras en una conversación de su debido momento.

## INDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	4
AGRADECIMIENTO .....	5
INDICE GENERAL .....	6
INDICE DE TABLAS.....	7
INDICE DE ANEXOS.....	8
RESUMEN.....	9
ABSTRACT .....	10
I. INTRODUCCIÓN.....	11
II.REVISIÓN DE LA LITERATURA .....	18
III.METODOLÓGIA.....	29
IV.RESULTADOS Y DISCUSION .....	33
V.CONCLUSIONES.....	45
VI.RECOMENDACIONES .....	46
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS. ....	47
ANEXOS. ....	51

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Descripción poblacional.....	30
<b>Tabla 2:</b> Alfa de Cronbach.....	31
<b>Tabla 3:</b> Vía procedimental de presentación .....	33
<b>Tabla 4:</b> Vía procedimental .....	34
<b>Tabla 5:</b> Requisitos .....	35
<b>Tabla 6:</b> Órganos de trabajo.....	36
<b>Tabla 7:</b> Plazos.....	37
<b>Tabla 8:</b> Criterio normativo.....	38
<b>Tabla 9:</b> Intendencia Regional de Tumbes, 2023.....	39

## INDICE DE ANEXOS

<b>Anexo N° 1</b> Matriz de operacionalización.....	51
<b>Anexo N° 2</b> Cuestionario.....	52
<b>Anexo N° 3</b> Matriz de consistencia.....	55

## RESUMEN

Se tuvo como objetivo analizar cuál es la incidencia del sistema inspectivo de trabajo en el cumplimiento de la norma sociolaboral en las denuncias presentadas en la intendencia regional de Tumbes, 2023. Se aplicó la metodología aplicada, cuantitativa, de tipo descriptiva; basada en un diseño no experimental. La población estuvo conformada por un total de 50 abogados adscritos al Ilustre Colegio de Abogados de Tumbes. El muestreo fue probabilístico, aplicado a través del cuestionario. El análisis de los datos es de tipo estadístico descriptivo y para lograr identificar la asociación entre las variables se utilizó la prueba paramétrica de Pearson. Los resultados muestran que la incidencia fue positiva, pero se precisa que no todos los encuestados refieren que sea positiva puesto que indican que también tiene sus aspectos negativos que en muchas ocasiones ponen en riesgo los derechos laborales de las personas, se obtuvo un 38% de aceptación contra un 16% en la posición negativo. Precisando que si existe asociación significativa entre las variables. Se concluye en que el análisis realizado muestra un resultado positivo y por ende se deduce que la incidencia es positiva y viable, es decir los órganos involucrados en esta investigación si realizan las funciones como se debe.

**Palabras claves:** Conciliación, IRE, Ministerio de Trabajo, SUNAFIL, Vulnerabilidad.

## **ABSTRACT**

The objective of this project was to analyze the incidence of the labor inspection system in the compliance with the social and labor norm in the complaints filed in the regional intendency of Tumbes, 2023. The applied methodology was quantitative, descriptive, based on a non-experimental design. The population was made up of a total of 50 lawyers attached to the Bar Association of Tumbes. The sampling was probabilistic, applied through a questionnaire. The data analysis was descriptive statistics and the Pearson parametric test was used to identify the association between the variables. The results show that the incidence was positive, but it should be noted that not all those surveyed said that it was positive since they indicated that it also has its negative aspects that on many occasions put people's labor rights at risk. 38% of the respondents agreed with the negative position and 16% disagreed. It is clear that there is a significant association between the variables. It is concluded that the analysis shows a positive result and therefore it is deduced that the incidence is positive and viable, i.e., the bodies involved in this research do perform their functions as they should.

**Key words:** Conciliation, IRE, Ministry of Labor, SUNAFIL, Vulnerability.

## 1. INTRODUCCIÓN

Mundialmente el sector más afectado después de la superación de la COVID19 fue el del trabajo, pudimos identificar que muchas personas que laboraban de manera independiente fueron las más vulnerables ante esta situación puesto que no percibían un sueldo fijo. Esta pandemia conllevó al quiebre de muchos negocios desde pequeñas empresas hasta empresas trasnacionales, precisando que ambos sectores tanto el público como el privado fueron fuertemente sacudidos y se evidenciaba en los despidos casi diarios hacia sus empleadores en plena cuarentena (Aguilar, 2022).

En nuestro país la situación no fue diferente, las estadísticas indicaban un porcentaje alto respecto a los trabajadores independientes en su gran mayoría informales, estos fueron los más afectados, por su falta de ingreso económico diario a beneficio de su familia. El Estado peruano creó mecanismos de defensa para situaciones laborales injustas, habilitando instituciones que cumplen la labor de fiscalización y otras que salvaguardan al trabajador y empleador (Tobar, 2022).

En nuestra localidad somos testigos de que el trabajo informal es el que más predomina en el mercado, por tal motivo los empleadores de estos trabajadores abusan de esas situaciones y como no existe algún tipo de contrato celebrado el trabajador se encuentra en situación vulnerable.

En otros casos los trabajadores si reúnen los requisitos esenciales para interponer una denuncia y que prevalezcan sus derechos laborales, mayormente después de la interposición de demanda tienden a ser víctimas de hostigamiento hasta obligar a renunciar, quedando vulnerados sus derechos y libre de ser sancionados puesto que no hay pruebas fehacientes de los hechos suscitados (Pinedo, 2021).



Al hacer referencia al sistema inspectivo podemos entender que el Estado peruano considera necesaria la ampliación de las facultades para lograr sancionar, fiscalizar, prevenir, supervisar a los empleadores de cualquier tipo de empresa y lograr evitar actos graves en contra de los trabajadores y que este quede impune, así mismo se busca velar por el bienestar tanto del trabajador como del empleador de tal manera que logren un ambiente armonioso. Para el año 2016 se promulga la Ley General de Inspección de Trabajo o conocido en abreviaturas como LGIT, se creó debido a la necesidad creciente por realizar una modificación en la inspección laboral, esta ley tuvo muchas modificaciones para lograr adaptarse a nuestra realidad, que como toda ley contiene vacíos y también por no estar acordes con las disposiciones contempladas en el artículo N° 12 del Convenio N° 81 de OIT en referencia a la inspección laboral (Céspedes, 2020)

El objetivo de este trabajo, es analizar cuál es la incidencia del sistema inspectivo de trabajo en el cumplimiento de la norma sociolaboral de las denuncias presentadas en la intendencia regional de Tumbes, 2023

Haciendo hincapié a los siguientes términos que significan Intendencia Regional Laboral (IRE) y Superintendencia de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), que a continuación se citarán en siglas abreviadas es decir IRE y SUNAFIL

Con el presente trabajo de investigación se pretende cubrir el vacío de conocimiento que existe sobre sistema inspectivo de trabajo en el cumplimiento de la normativa sociolaboral en las denuncias presentadas ante IRE Tumbes siendo un tema que requiere de una pronta solución, lo cual es relevante para las líneas de investigación de la Universidad Nacional de Tumbes, así como para el Perú.

## 2. REVISION DE LA LITERATURA

**Cumplimiento.** – Accionar de que prevalezca lo previamente decretado, es lograr cumplir a cabalidad lo encomendado como función (León, 2021).

**Cumplimiento de la normativa sociolaboral.** - La creación de la normativa va enfocada a tener parámetros y lineamientos en cuanto a la aplicación de los derechos laborales, el cumplimiento no siempre es el adecuado, puesto que no se interpreta correctamente o se exceden los plazos computables de acuerdo a ley, generando la vulneración de los derechos laborales (Carrillo, 2021).

**Criterios Normativos.** - Tenemos como primer criterio la *aplicación del beneficio de reducción de la Ley 30222* y la nueva tabla de multas del Decreto Supremo N.º 015-2017-TR, queda claro que supervisiones generadas entre el 12 de julio de 2014 y el 12 de julio de 2017 estarán sujetas al régimen sancionador que resulte menos gravoso para el empleador. Esto es: (i) la tabla de multas dispuesta por DS N.º 012-2013-TR, con la reducción al 35% derivada de la Ley N.º 30222; o (ii) la última escala de multas regulada por el DS N.º 015-2017-TR. Se le considera como un impacto positivo en relación al principio de retroactividad benigna en concordancia con la Ley del Procedimiento Administrativo General, en tanto favorezca al empleador. Como segundo criterio de aplicación de la tabla de multas del régimen de trabajadores del hogar y los eximentes y atenuantes de responsabilidad administrativa, hace referencia a la posibilidad de aplicar retroactivamente los eximentes y atenuantes de las órdenes generadas antes de la fecha en vigencia descrita en la cuarta disposición complementaria final del DS N.º 016-2017-TR. El autor (Aguilar, 2022) considera esta decisión es favorable a las empresas en virtud a una aplicación retroactiva de beneficios en materia sancionadora. Los eximentes y atenuantes de la sanción administrativa contemplados en la Ley N.º 27444 también serán aplicados a las fiscalizaciones iniciadas antes del pasado 16 de marzo, lo que permitirá a las empresas, incluso encontrándose en la etapa del procedimiento sancionador, solicitar de ser caso la no imposición de la multa o la reducción considerable de la cuantía.

Por último, tenemos la *prescripción administrativa* es la facultad de las entidades para establecer la existencia de una infracción administrativa dentro del plazo que señale la ley. En el plazo de cuatro años se determinará la existencia de una infracción, en caso excepcional de un incumplimiento inmediato o un incumplimiento inmediato con consecuencias permanentes, desde la fecha del incumplimiento más reciente. Infracción continua o fecha en que cesa la infracción continua (Comisión de Trabajo, 2006).

**IRE.** – Escrito en abreviaturas significa: Intendencia Regional de Tumbes; pero forma parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, que velan por el cumplimiento de la normativa laboral (Comisión de Trabajo, 2006).

**Denuncias presentadas ante el IRE TUMBES.** – Son los documentos que se presentan después de haber sido víctimas de una vulneración de derechos, algún tipo de hostigamiento o un delito más complejo, la presentación de una denuncia laboral se realiza con la finalidad de que se le sancione al infractor, son muchos los motivos por los que se interpone una denuncia, pero la finalidad siempre será hacer prevalecer los derechos de los trabajadores (Comisión de Trabajo, 2006).

**Jurisdicción.** - Al hacer referencia a la jurisdicción tenemos que diferencia que, al acercarnos a una oficina de SUNAFIL, nos realizan las consultas pertinentes sobre la entidad donde se laboraba, para poder identificar si pueden ser atendidos en dicha entidad o en las oficinas del ministerio del trabajo (Comisión de Trabajo, 2006)

**Normativa.** – Es un conjunto de lineamientos, regidos con un mismo propósito y como objetivo se tiene lograr su cumplimiento en todos sus ámbitos (Bermudez, 2022).

**Normativa sociolaboral.** – Es un compendio de normas laborales, que después de ser previamente evaluadas logran unificar un criterio, existiendo varias ya que existen muchos casos excepcionales y para ellos se tienen que aplicar de manera diferente, además de ser parte del cambio constante que se tiene para lograr calzar en la realidad laboral actual (Serrano, 2021).

**Órganos de Trabajo.** – La entidad está conformada por un consejo directivo y se subdivide en 3 órganos de trabajo: Tenemos primero la *Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva* que cumple la función de técnica y normativa. Se encarga exclusivamente de elaborar y crear propuestas de política respecto a la inspección laboral, además de planificar los directrices de la entidad.

Se encarga de la emisión de parámetros y lineamientos sobre el procedimiento de inspección en su competencia. Respecto a la *Intendencia Nacional de Prevención y Asesoría*, cumple la función de elaborar y planificar iniciativas culturales a modo de prevención dentro del ordenamiento sociolaboral, y el ámbito de seguridad y salud laboral, también cumple la función de orientación a los ciudadanos en general sobre todos en el ámbito laboral. Por último, tenemos a la *Intendencia Nacional de Supervisión del Sistema Inspectivo*, este órgano se encarga de la supervisión del funcionamiento en el sistema inspectivo laboral, tiene la función de evaluar si se realiza correctamente, donde se incluyen también las oficinas subordinadas de los gobiernos regionales encargados también de inspeccionar. Al referirnos a la supervisión nos referimos a las actuaciones y de lo que abarca el procedimiento sancionador (Bermudez, 2022).

**Plazos.** – En esta dimensión tenemos 3 etapas y cada una de ellas, tiene un plazo, primero tenemos la *Interposición*, que debe realizarse inmediatamente de sucedidos los hechos, dependiendo a su vez del tipo de infracción que se haya cometido en agravio del trabajador, después de la evaluación y recepción de la denuncia se pasa a la etapa de la *inspección* misma que nace con la visita inopinada al empleador y no debe exceder por un lapso de 10 minutos haciendo las indagaciones sobre los documentos que avalen la relación laboral, posteriormente tenemos la etapa de la comparecencia, que es el otorgamiento del plazo para que el empleador presente la documentación pertinente que se le solicito en la visita realizada, se procede a la etapa de comprobación de datos y de requerirse más información también se puede y se solicitan mediante los medios tecnológicos de comunicación electrónica (Ramos, 2022).

Por último, tenemos el *pronunciamiento*, aquí tenemos 2 tipos primero la fase instructora, en esta fase se realiza todo el reclutamiento de la información que nace con la denuncia, se les notifica a ambas partes y se le concede el plazo de 5 días hábiles a fin de que presenten un descargo, de oficio la entidad realiza las investigaciones que considera pertinentes y después de ello formula el informe final de instrucción por un plazo no menor de 10 días hábiles.

Computándolos desde el día siguiente del vencimiento del plazo de presentación de descargo, en esta fase se puede definir si existió o no infracción por parte del empleador; procede luego la fase sancionadora que inicia desde el recibimiento del informe final de instrucción, puede solicitar la realización de otras acciones complementarias a fin de tener un mejor resolver, culminada esta etapa se emite la resolución en un plazo de 15 días hábiles computados desde el día de la entrega del descargo, esta resolución debe ser notificada para ambas partes, posterior existen los recursos que pueden ser interpuestos de acuerdo a ley como por ejemplo: recurso de reconsideración, apelación y revisión.

**Requisitos.** – Tenemos dentro de los requisitos a los *datos generales del trabajador (Nombre, DNI, dirección, correo, etc.)*, a los *datos precisos de la empresa* y por último los *datos de descripción de los hechos constitutivos* (Comisión de Trabajo, 2006)

**Sistema inspectivo.** – Es un conjunto de personas capacitadas para verificar, evaluar de acuerdo a los lineamientos establecidos y lo estipulado en los reglamentos y directivas de SUNAFIL (Aradiel, 2021).

**Vía procedimental.** – La interposición de las denuncias se pueden realizar mediante 2 vías procedimentales, tenemos la *vía virtual*, que se realiza a través de una página del ente encargado y que pide completar datos generales al momento de ingresar la denuncia. En realidad, resulta ser una página tediosa donde mayormente se requiere ayuda para poder realizarla correctamente, no siempre está habilitada y en ocasiones demora mucho en cargar, la gran ventaja es que las denuncias interpuestas de manera verbal son tramitadas de una manera más rápida.

Tenemos la segunda opción que es la vía presencial, donde se tiene que acercar la parte al ente fiscalizador y solicitar se le recepciona la denuncia, en muchos casos es atendido por personal capacitado y en otros casos no, como sabemos no siempre el trabajador conoce la normativa y carece de criterios para definir las características de su empleador. En muchos casos las denuncias interpuestas vía presencial son tramitadas con mucha demora, recomendando que sea ingresadas de manera presencial (Mongelos, 2022).

### **Antecedentes Internacionales. –**

En Paraguay, el autor (Mongelos, 2022) en su artículo científico *“Informalidad tributaria en pequeños negocios y la oportunidad de formalización mediante el régimen IRE RESIMPLE en la ciudad de Lambaré 2022”* nos manifiesta que dentro del ámbito de la informalidad, existen datos comerciales confirmados por el Ministerio de Industria y Comercio, de la totalidad de las empresas solo un 30% equivale al 263.106 de empresas que cuestan con RUC y tienen toma la formalidad de ley, y un aproximado de 607.492 empresas no tienen RUC ni intentan al menos ser formales, esto es más evidente en los pequeños emprendimientos en donde aún no se tiene el capital necesario para realizar los trámites de formalización, basado en estos datos podemos evidenciar que uno de las causales para que las denuncias laborales no procedan es porque se labora en negocios no formales ni constituidos, en donde aun teniendo pruebas es necesario presentar el documento de vínculo laboral que obviamente no se obtendrá nunca.

En Ecuador, la autora (Tobar, 2022) en su tesis *“Estrés y satisfacción laboral en docentes que realizan teletrabajo durante la pandemia en una unidad educativa de Cotopaxi”* nos comenta que un 90% de la población encuestada, sufre de estrés laborales, producto del ambiente de la empresa en que trabaja, sabemos que la situación económica actual no es la más estable, lo que conlleva a que muchas empresas no intenten lograr formalizar y por ende ante un suceso infractor no se podría interponer una denuncia, puesto que no calificaría en los requisitos que se requieren para iniciar el trámite ante la entidad inspectora.

En España (Briones, 2022) en artículo científico *“Retos laborales en el bicentenario de la independencia costarricense”* indica que posteriormente a la creación del código de trabajo, se le concede de manera pública de acuerdo a los lineamientos de protección, continuidad, buena fe, primacía de nuestra realidad, tras las modificaciones de las normativas vigentes se implementa una jurisdicción especial laboral, la instancia administrativa orientada a la protección de derechos del trabajo, convirtiéndose en lo llamado actualmente inspección laboral.

En Uruguay el autor (Caetano, 2022) en su tesis *“El trabajo en contextos de encierro: Un estudio de caso sobre las representaciones de riesgo de los trabajadores de INISA”* nos indica: El instituto nacional de inclusión social Adolescente, luego de las constantes sanciones del Código del niño y la adolescencia en el ámbito sociolaboral, puesto que se han tenido 4 modificaciones, consignando 4 nombres diferentes dejando en evidencia el vacío tras la modificación de cada una de los cambios. En este rubro se puede visualizar la doble interpretación de los lineamientos creados para el ámbito laboral.

En Italia (D’Uva, 2021) en su artículo científico *“Los trabajadores ferroviarios ante los accidentes de trabajo. Denuncias, reclamos y demandas en la Argentina de comienzos del siglo XX”* nos manifiesta: A las cuatro de la mañana del 2 de abril de 1914, la locomotora 1016 de la Compañía Central de Ferrocarriles jaló un tren de tres vagones desde la Estación Central de Retiro en Buenos Aires hacia Tigri. Argentina, conducida por el chofer Carlos Kemp y el bombero Carlos Colombo. En la estación Golf antes de Belgrano, el tren comenzó a dar pequeños saltos en las vías, lo que llamó la atención del conductor y decidió reducir la velocidad. Kemp ha sido mecánico durante más de una década y, por supuesto, esa experiencia le ha enseñado qué hacer cuando se enfrenta a un evento inesperado como este. Pero pronto hubo un choque más fuerte y la locomotora se salió de la vía.

Al darse cuenta de lo que estaba pasando, Kemp abrió la válvula de escape "con todas sus fuerzas" para detener el tren. Tras alejarse unos metros de las vías, el coche volcó y arrastró al primer coche, provocando un fuerte choque con los demás coches. Muchos pasajeros entraron en pánico y huyeron, temiendo que la caldera explotara, mientras que otros yacían heridos en el compartimiento, apenas capaces de llorar. En las primeras décadas del siglo XX, los periódicos especializados en ferrocarriles publicaban regularmente informes de accidentes que exponían los peligros poco conocidos de la industria. Diversos estudiosos han estudiado los accidentes de trabajo en Argentina, centrándose en la Ley N° 9688 sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, aprobada en el año 1915, sobre todo ante los funcionarios públicos.

#### **Antecedentes Nacionales. –**

En la ciudad de Lima (Ramos, 2022) en su tesis *“La ejecución de las resoluciones administrativas firmes derivadas del procedimiento inspectivo en el proceso de ejecución laboral”* nos manifiesta que de acuerdo con la "Ley de Procedimientos Laborales", la decisión administrativa tomada por el departamento laboral en el procedimiento de revisión disciplinaria es el nombre administrativo; sin embargo, el obligante prefiere utilizarlo como prueba en procedimientos ordinarios o simplificados en lugar de utilizar directamente su desempeño en un procedimiento de ejecución. Esta situación en el centro judicial ha provocado una reanálisis de las materias ya determinadas por el sistema de inspección del trabajo, lo que significa una discrepancia entre las normas fijadas por las autoridades administrativas y los tribunales correspondientes, que delegan los derechos de los trabajadores a la tutela. sistema.



En la ciudad San Martín la autora (Bermudez, 2022) en su artículo científico “*Sistema inspectivo de trabajo y la informalidad laboral en San Martín. A propósito de una revisión documental*” nos indica que el trabajo informal es un problema persistente que no se ha reducido en casi todos los países de América Latina; por lo tanto, se evaluó si las alianzas público-privadas están relacionadas con los sistemas de inspección laboral de las microempresas para determinar si las relaciones mutuas entre las entidades del sector público y privado contribuyen a la reducción de los elementos básicos de la informalidad laboral. Al mismo tiempo, el análisis examina si el sistema es realmente efectivo en la zona de San Martín, y al mismo tiempo, si la unidad estructural desarrolla una buena administración pública. Finalmente, se presenta el programa de buenas prácticas laborales microempresariales SUNAFIL San Martín. La conclusión final es que la interfaz público-privada entre la inspección del trabajo y las microempresas es de gran importancia, ya que, si la SUNAFIL coopera con el empresariado, se reducirá la informalidad laboral en la región, ya que estas empresas a su vez podrán recibir beneficios laborales que los hagan más competitivos en el mercado, evitando sanciones administrativas.

En la ciudad de Lima (Serrano, 2021a), en su tesis “*La Inspección de trabajo como instrumento esencial para el respeto de los derechos laborales constitucionales*” nos indica que a pesar de la extensa legislación laboral, también existe una importante falta de protección constitucional de los derechos laborales en la práctica, como lo demuestran: trabajo forzoso, trabajo infantil, esclavitud moderna, trabajo en condiciones insalubres e insalubres y exposición a riesgos, negligencia en el trabajo. . normas ambientales y de seguridad, trabajo en condiciones discriminatorias, incumplimiento de derechos colectivos e individuales, seguridad social, etc. Provoque accidentes mortales y enfermedades profesionales en el trabajo y afecte o suprima las prestaciones sociales estatutarias tales como seguridad social, compensación por antigüedad - CTS, aguinaldos, vacaciones, pago de servicios públicos, etc.

En la ciudad Lima (Celdán, 2022) en su tesis *“Discriminación y exclusión laboral a razón de la orientación sexual e identidad de género”* nos indique que a lo largo del tiempo, los derechos básicos de las personas LGBTIQ han sido vulnerados, principalmente como víctimas de discriminación y violencia por su orientación sexual e identidad de género. Aunque la información estadística nacional es limitada, las encuestas realizadas dan una idea de la situación actual de esta población, donde el 56,5%<sup>1</sup> de los encuestados se siente intimidado para expresar su orientación sexual y/o identidad de género, principalmente por temor a la discriminación y/o ataque, esta discriminación también se extiende al ámbito de las relaciones laborales, pues solo el 23%<sup>2</sup> estaría muy dispuesto a contratar a una persona transgénero, a pesar del reconocimiento LGBTIQ de discriminación (tribunales).

En Lima el autor (Ramirez, 2023) en su tesis *“Las Actuaciones Inspectivas de Orientación y la Informalidad Laboral en Lima Metropolitana, 2021”* manifiesta que el trabajo informal contribuye a la pobreza y la falta de protección social para una gran parte de la población activa mundial. Se consideran trabajadores informales a aquellos que tienen una relación laboral fuera del marco legal o no están cubiertos por las regulaciones del mercado laboral en la práctica, no tienen acceso a toda la protección social y no reciben beneficios. Este concepto se complementa con quienes señalan que la falta de aporte patronal a la seguridad social de los empleados es una característica del trabajo informal. De ello se puede concluir que la característica principal del trabajo informal es que los empleadores no publican a sus empleados en los registros de las instituciones estatales para eludir las obligaciones sociales que impone el ordenamiento jurídico de los contratos de trabajo. empleado subordinado.

### **Antecedente Local. –**

En la ciudad de Tumbes el autor (Carrillo, 2021) en su tesis “*Calidad de sentencia de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, en el expediente N° 111-2019-0-2601- JR-LA-02, del distrito judicial de Tumbes, 2021*”, nos indica que su investigación fue de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo y diseño no experimental, retrospectivo y transversal a través de la observación y el análisis. Se concluyó en que en la sentencia de primera instancia se obtuvo un resultado mediana, alta y muy alta a diferencia del de segunda instancia con el rango alto y muy alto, este expediente ha sido tomado en cuenta en la presente investigación para poder tener un claro ejemplo del procedimiento que se sigue en el poder judicial, además de la forma en que desarrollan un proceso laboral y como se puede evidenciar no todas las decisiones son conformes para las partes conllevando a una apelación.

Se precisa que por ser una investigación nueva carece de más antecedentes locales.

## **Términos Básicos. –**

### **Inspección. –**

Es una actividad realizada para probar un producto, material, proceso, sistema o servicio para garantizar que se cumplan los requisitos especificados. Esta actividad generalmente se realiza para verificar la calidad, la seguridad, el cumplimiento normativo o para garantizar que un producto o proceso el proceso cumpla con estándares predeterminados.

### **Laborable. –**

Indica el período: oficialmente destinado al trabajo, no a las vacaciones

### **Ministerio de Trabajo. –**

Entidad del estado que promueve lograr un empleo decente y productivo, junto al cumplimiento de los derechos laborales, fortaleciendo la relación social, la protección de los más vulnerables, siempre desde una visión centrada a beneficio de la sociedad. Dentro de las funciones principales tenemos la de diseño, conducción y supervisión laboral de empleo, verificando el cumplimiento de las políticas públicas. Además, se busca la formalización mediante el asesoramiento y creación de empleo docente de acuerdo a las normativas pactada (Comisión de Trabajo, 2006).

### **Normatividad. –**

Norma o conjunto de normas que guían, dirigen y regulan la conducta de los individuos, organizaciones, cosas y/o actividades.

### **Régimen. –**

Un conjunto de reglas que rigen una institución, entidad o actividad.

### **3. METODOLÓGIA**

#### **3.1. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis**

##### **3.1.1. Tipo de estudio**

###### **3.1.1.1 Enfoque**

Se empleó el enfoque cuantitativo (Hernández Sampieri, Roberto-Fernandez Collado Carlos- Baptista Lucio, 2014) puesto que se analizó la percepción del sistema inspectivo en la normativa laboral y su percepción en cuanto a las denuncias que se presentan ante IRE en el distrito de Tumbes.

Según lo investigado por (Villán, 2020) con este método se obtienen resultados que se pueden medir y posteriormente se transformen en números y sean tabulados.

###### **3.1.1.2 Tipo**

Se empleó el tipo de investigación explicativo y descriptivo, puesto que se pretendía conseguir características, respuestas sobre el rubro laboral del análisis que se realice (Hernández, 2008). Respecto a la investigación descriptiva está va más allá de describir relaciones, al contrario, se busca encontrar respuestas a los sucesos reflejados en nuestra realidad.

###### **3.1.1.3 Diseño.**

El diseño empleado fue el no experimental, puesto que no se modificó nada existente en nuestra realidad (Hernández Sampieri, Roberto-Fernandez Collado Carlos- Baptista Lucio, n.d.), por el contrario, se buscó extraer datos en relación a la realidad y la percepción de la población encuestada, sin modificar nada existente por el contrario tras el recojo de datos, se lograrán interpretar y posteriormente discutir.

### 3.1.1.4 Diseño de contrastación de hipótesis

Para comparar las hipótesis se utilizó la prueba de correlación paramétrica de Pearson. Esta prueba se utiliza para determinar la relación entre variables, que pueden ser indirectas, no correlacionadas o directas. Le permite medir el grado de correlación entre dos variables utilizando una base de datos.

Se diseña la contrastación de hipótesis:

#### Hipótesis Nula

Ho; variable1: (D1, D2, Dn) y variable 2: (D1, D2, Dn) no tienen una relación estadísticamente significativa ( $p > 0.05$ ).

#### Hipótesis alternativa

H1; variable1: (D1, D2, Dn) y variable 2: (D1, D2, Dn) si tienen una relación estadísticamente significativa ( $p < 0.05$ ).

Nivel de confianza: 95%.

Nivel de error  $\alpha$ : 0,05%.

Criterio de toma de decisiones: para todo valor de  $p > 0,005$  se acepta Ho, para todo valor de  $p < 0,05$  se rechaza H0

### 3.1.1.5 Población, muestra y muestreo.

#### 3.1.1.6 Población

Estuvo conformado por los Abogados Colegiados en Tumbes, especialistas en la materia laboral (50).

#### 3.1.1.7 Muestra y muestreo

Respecto a la muestra, ésta es un modo de subdivisión parcial de un conjunto total que sirve para recoger datos en mérito de respuesta a una pregunta investigativa. Se empleó el uso de la aplicación Survey Monkey.

**Tabla 1: Descripción poblacional**

Cargo	Número Poblacional	%	Número muestral
Abogados Colegiados en Tumbes	1650	100%	50

**Fuente:** El autor (2023).

El muestreo fue probabilístico para los Abogados adscritos al ICAT.

## 3.2. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.

### 3.2.1 Método de investigación

Empleamos el método hipotético deductivo, a través del cual podremos diagnosticar la verdad o falsedad de las hipótesis consignadas, se considera este método con más duración, pero el que goza de más credibilidad, tal como lo indica (Hernández, 2008)

### 3.2.2. Técnicas

Empleamos el método de la encuesta puesto que lograremos determinar los datos de la población a encuestar. Los autores (Hernández Sampieri, Roberto- Fernandez Collado Carlos- Baptista Lucio, n.d.) nos señalan que es diferente a un censo en el que se encuesta a toda la población sin excepción.

### 3.2.3. Instrumentos de recolección de datos

Como instrumento se empleó el cuestionario, que es una herramienta que permite obtener resultados a través de la aplicación un grupo de preguntas. Según nos indica el autor (Behar, 2008), es la unión de preguntas relacionadas a las variables.

**Validez:** Para este rubro se realizó la validación gracias a expertos. La validez presupone el grado que el instrumento logra medir en cada variable (Behar, 2008)

**Confiabilidad:** Se aplicó la prueba de alfa de Cronbach obtenida de la prueba piloto con 20 sujetos de la población. La confiabilidad de un instrumento de medición es el grado en que su uso repetido (Behar, 2008).

Para la verificación de la fiabilidad del instrumento utilizado se aplicó el test de confiabilidad Alfa de Cronbach obteniéndose el siguiente resultado:

**Tabla 2:** Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,876	10

Del resultado obtenido se aprecia que el valor para el Alfa de Cronbach es de 0.876, lo que significa que el cuestionario aplicado goza de buena confiabilidad.

### **3.3. Plan de procesamiento y análisis de datos.**

#### **3.3.1. Fase analítica descriptiva**

Una vez completada la encuesta y los datos requeridos para las variables, la adaptamos a la versión Excel 2010 de la hoja de cálculo. Luego se codificaron según cada variable y sus correspondientes dimensiones y métricas.

#### **3.3.2. Fase analítica inferencial y explicativa**

La recogida de información y datos de este estudio se realizó en forma de cuestionario. Los datos recopilados se organizaron en tablas donde se medirán las variables. Luego se compararon las hipótesis mediante pruebas de correlación paramétrica de Pearson.

También en esta etapa se pueden obtener los resultados de las comparaciones hipotéticas mediante el programa informático estadístico SPSS, de manera que se puedan tomar decisiones en base a los resultados estadísticos y aceptar o rechazar las hipótesis desarrolladas.

#### **3.3.3. Procesamiento de datos**

Se efectuó mediante los siguientes pasos:

- 1.- Los datos recolectados se organizaron en la hoja de cálculo de Excel 2010.
- 2.- Se realizaron el cálculo de los estadísticos descriptivos (frecuencia, porcentaje) e inferenciales (correlación de Pearson) con el software SPSS.
- 3.- Los resultados obtenidos se organizaron en tablas y se ilustraron en Figuras (Castañeda, 2023)

#### **3.3.4. Análisis de datos**

Se utilizaron estadísticas descriptivas para el análisis de datos.

La correlación de Pearson inferida fue relevante para la hipótesis propuesta ya que determinó el grado de asociación entre las 2 variables incluidas en el presente estudio.



## 4. DISCUSIÓN Y RESULTADOS

### 4.1 Resultados

#### 4.1.1 El sistema inspectivo de trabajo en el cumplimiento de la norma sociolaboral en Tumbes, 2023

**Tabla 3: Vía procedimental de presentación**

1) Virtual, 2) Presencial

INDICADORES	TDA (2)		EA (1)		N (0)		ED (-1)		TED (-2)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	34	21	42	6	12	6	12	-	-
2	19	38	18	36	10	20	2	4	2	4

**Fuente:** El autor

Sobre el primer indicador virtual, los encuestados mostraron una percepción positiva, con un 42% de aceptación mostrando estar de acuerdo, se obtuvo además un 34% en la opción de totalmente de acuerdo, en la opción neutral se obtuvo un 12% y consecuentemente en desacuerdo un 12% (Ver tabla 3).

Sobre el indicador numero 2 presencial, los encuestados mostraron una percepción positiva, con un 38% de aceptación mostrando totalmente de acuerdo, se obtuvo además un 36% en la opción de en acuerdo, en la opción neutral se obtuvo un 20% y consecuentemente en desacuerdo un 4%, obteniendo además un 4% en la opción totalmente en desacuerdo (Ver tabla 3).

**Tabla 4: Vía procedimental**

3) Sunafil, 4) Ministerio de trabajo

INDICADORES	TDA (2)		EA (1)		N (0)		ED (-1)		TED (-2)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
3	2	4	11	22	20	40	15	3	1	2
4	19	38	18	36	10	20	2	4	2	4

**Fuente:** El autor

Sobre el indicador Sunafil, los encuestados mostraron una percepción positiva, con un 40% en la posición neutral, se obtuvo también un 22% en la opción en acuerdo, de igual manera un 4% en la ubicación totalmente de acuerdo, se obtuvo en el aspecto negativo un 3% en desacuerdo y por último un 2% en totalmente en desacuerdo (Ver tabla 4).

Respecto al indicador Ministerio de trabajo, se obtuvo en la opción totalmente de acuerdo un 38%, en la ubicación en acuerdo se obtuvo un 36%, sin embargo, en la posición neutral se obtuvo un 20%, en las opciones negativas se obtuvo un resultado similar en ambas opciones con un 4% en desacuerdo y totalmente en desacuerdo (Ver tabla 4).

**Tabla 5: Requisitos**

5) Datos generales del trabajador (Nombre, DNI, dirección, correo, etc), 6) Datos precisos de la empresa, 7) Descripción de los hechos constitutivos

INDICADORES	TDA (2)		EA (1)		N (0)		ED (-1)		TED (-2)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
5	14	28	23	46	4	8	6	12	1	2
6	16	32	17	34	6	12	9	18	-	-
7	18	36	28	56	2	4	-	-	-	-

**Fuente:** El autor

Sobre el indicador 5, los encuestados mostraron una percepción positiva, con un 46% de aceptación mostrando estar de acuerdo, se obtuvo además un 28% en la opción de totalmente de acuerdo, en la opción neutral se obtuvo un 8% y consecuentemente en desacuerdo un 12%, por último, se obtuvo un 2% en totalmente en desacuerdo (Ver tabla 5).

Sobre el indicador *Datos precisos de la empresa*, los encuestados mostraron una percepción positiva, con un 34% de aceptación mostrando estar de acuerdo, se obtuvo además un 32% en la opción de totalmente de acuerdo, en la opción neutral se obtuvo un 12% y consecuentemente en desacuerdo un 18% (Ver tabla 5).

Respecto al indicador *Descripción de los hechos constitutivos*, los encuestados mostraron una percepción positiva, con un 56% de aceptación mostrando estar de acuerdo, se obtuvo además un 36% en la opción de totalmente de acuerdo y por último en la opción neutral se obtuvo un 14% (Ver tabla 5).

**Tabla 6: Órganos de trabajo**

8) *Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva*, 9) *Intendencia Nacional de Prevención y Asesoría*, 10) *Intendencia Nacional de Supervisión del Sistema Inspectivo*

INDICADORES	TDA (2)		EA (1)		N (0)		ED (-1)		TED (-2)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
8	1	2	16	32	19	38	6	12	8	16
9	1	2	17	34	19	38	7	14	6	12
10	1	2	19	38	18	36	6	12	6	12

Sobre el indicador *Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva*, los encuestados mostraron una percepción neutral con un 38%, así como un 32% en la opción en acuerdo, un 2% en la opción totalmente de acuerdo, así mismo un 16% en totalmente en desacuerdo y por último un 14% en desacuerdo (Ver tabla 6).

Sobre el indicador *Intendencia Nacional de Prevención y Asesoría*, los encuestados mostraron una percepción neutral con un 38%, así como un 34% en la opción en acuerdo, un 2% en la opción totalmente de acuerdo, así mismo un 14% en totalmente en desacuerdo y por último un 12% en desacuerdo (Ver tabla 6).

Sobre el indicador *Intendencia Nacional de Supervisión del Sistema Inspectivo*, los encuestados mostraron una percepción neutral con un 36%, así como un 38% en la opción en acuerdo, un 2% en la opción totalmente de acuerdo, así mismo un 12% en totalmente en desacuerdo y por último un 12% en desacuerdo (Ver tabla 6).

**Tabla 7: Plazos***11) Interposición, 12) Inspección, 13) Pronunciamiento*

INDICADORES	TDA (2)		EA (1)		N (0)		ED (-1)		TED (-2)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
11	-	-	28	56	7	14	5	10	10	20
12	-	-	29	58	8	16	2	4	11	22
13	-	-	25	50	8	16	1	2	6	32

Sobre el indicador *Interposición*, los encuestados mostraron una percepción positiva, con un 56% de aceptación mostrando estar de acuerdo, en la opción neutral se obtuvo un 16%, consecuentemente en desacuerdo un 10% y por último un 20% (Ver tabla 7).

Sobre el indicador *Inspección*, los encuestados mostraron una percepción positiva, con un 58% de aceptación mostrando estar de acuerdo, en la opción neutral se obtuvo un 16%, consecuentemente en desacuerdo un 4% y por último un 22% (Ver tabla 7).

Sobre el indicador *pronunciamiento*, los encuestados mostraron una percepción positiva, con un 50% de aceptación mostrando estar de acuerdo, en la opción neutral se obtuvo un 16%, consecuentemente en totalmente en desacuerdo un 32% y por último en acuerdo un 2% (Ver tabla 7).

## Tabla 8: Criterio normativo

14) *Aplicación de beneficio de reducción de la Ley 30222 y la nueva tabla de multas del Decreto Supremo N°015-2017-TR*, 15) *Aplicación de la tabla de multas del régimen de trabajadores del hogar. Los eximentes y atenuantes de responsabilidad administrativa*, 16) *La prescripción administrativa*.

INDICADORES	TDA (2)		EA (1)		N (0)		ED (-1)		TED (-2)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
14	1	2	17	34	24	48	5	10	3	6
15	1	2	22	44	22	44	3	6	2	4
16	1	2	17	34	22	44	4	8	6	12

Sobre el indicador *Aplicación de beneficio de reducción de la Ley 30222 y la nueva tabla de multas del Decreto Supremo N°015-2017-TR*, los encuestados mostraron una percepción positiva en la posición neutral con un 48%, tuvimos un 34% en acuerdo, un 2% en totalmente de acuerdo, tenemos en el aspecto negativo un 10% en desacuerdo y un totalmente de acuerdo con 6%.

Sobre el indicador *Aplicación de la tabla de multas del régimen de trabajadores del hogar. Los eximentes y atenuantes de responsabilidad administrativa*, los encuestados mostraron una percepción positiva en la posición neutral y en acuerdo el mismo resultado con 44%, en totalmente de acuerdo un 2%, negativamente se obtuvo un 6% en desacuerdo y por último un 4% en totalmente de acuerdo.

Sobre el indicador *La prescripción administrativa*, los encuestados mostraron una percepción positiva en la posición neutral con un 44%, así mismo un 34% en acuerdo, tenemos además un 2% con un totalmente de acuerdo, tenemos en el aspecto negativo en totalmente en desacuerdo con un 12% y por último un 8% en desacuerdo.

#### 4.1.2 Correlación entre los indicadores de las dimensiones de ambas variables

**Tabla 9: Intendencia regional de Tumbes, 2023.**

		Correlación de Pearson						
		Virtual (1)	Presencial (2)	Sunafil (3)	Ministerio de Trabajo (4)	Datos generales del trabajador (Nombre, DNI, dirección, correo, etc.) (5)	Datos preciosos de la empresa (6)	Descripción de los hechos constitutivos (7)
Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva (8)	R	,302*	,332**	,022**	481**	1	,505**	,440**
	Sig.	0.02	0.02	<b>0.002</b>	0	0	0	0
Intendencia Nacional de Prevención y Asesoría (9)	R	1	,479**	,294*	,352*	,385**	,333*	0.260
	Sig.	0.025	0.000	<b>0.028</b>	0.012	0.006	0.012	0.069
Intendencia Nacional de Supervisión del Sistema Inspectivo (10)	R	,479**	1	,413**	,207*	,256**	,200**	0.154
	Sig.	0.000		0.001	<b>0.030</b>	0.000	0.004	0.102
Interposición (11)	R	,194*	,413**	1	,508**	,527**	,304**	,335**
	Sig.	0.038	0.001	<b>0.004</b>	0.000	0.000	0.000	0.002
Inspección (12)	R	,352*	,307*	,510**	1	,458**	,450**	,318*
	Sig.	0.012	0.030	<b>0.210</b>	0.213	0.001	0.001	0.024
Pronunciamiento (13)	R	,385**	,556**	,697**	,458**	1	,655**	,528
	Sig.	0.006	0.0001	0.000	<b>0.001</b>	0.213	0.000	0.000
Aplicación del beneficio de reducción de la Ley 30222 y la nueva tabla de multas del Decreto Supremo N° 015-2017-TR (14)	R	,353*	,400**	,604**	,450**	,655**	1	,380**
	Sig.	0.012	0.004	0.000	<b>0.001</b>	0.000	0	0.001

<< continuación >>

		Correlación de Pearson						
Aplicación de la tabla R								
multas del régimen		,231	,602*	0.000	0.0001	0.012	0.004	0.112**
trabajadores del hogar.								
eximentes y atenuante Sig.								
responsabilidad		0.002	0.001	0.000	0	0.001	0.03	0.024
administrativa (15)								
La Prescrip	R	,654*	,302	,604	0,458**	0,621	0,892	0,241
Administrativa (16)	Sig.	0.001	0.002	0.000	0	0.012	0.213	0.001
** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)								
*La correlación es significativa en el nivel 0,005(bilateral)								

En la tabla 9, se evidencia 7 asociaciones significativa entre los indicadores de ambas variables, arrojando junto consigo la aceptación de la hipótesis alternativa (H1) o el rechazo de la hipótesis nula (H<sub>0</sub>).

A continuación, precisamos las asociaciones con significancia y cuáles fueron sus resultados para efectos de una mejor ilustración:



En la asociación entre el indicador número 3 y el indicador número 8 si existe relación estadísticamente significativa y se acepta la hipótesis alternativa(H1) en relación al resultado, siendo este 0.002.

En la asociación entre el indicador número 3 y el indicador número 9 si existe relación estadísticamente significativa y se acepta la hipótesis alternativa(H1) en relación al resultado, siendo este 0.028.

En la asociación entre el indicador número 4 y el indicador número 10 si existe relación estadísticamente significativa y se acepta la hipótesis alternativa(H1) en relación al resultado, siendo este 0.030.

En la asociación entre el indicador número 3 y el indicador número 11 si existe relación estadísticamente significativa y se acepta la hipótesis alternativa(H1) en relación al resultado, siendo este 0.004.

En la asociación entre el indicador número 3 y el indicador número 12 si existe relación estadísticamente significativa y se acepta la hipótesis alternativa(H1) en relación al resultado, siendo este 0.210.

En la asociación entre el indicador número 4 y el indicador número 13 si existe relación estadísticamente significativa y se rechaza la hipótesis nula(H<sub>0</sub>) en relación al resultado, siendo este 0.001.

En la asociación entre el indicador número 4 y el indicador número 14 si existe relación estadísticamente significativa y se acepta la hipótesis alternativa(H<sub>0</sub>) en relación al resultado, siendo este 0.001.

## 4.2 Discusión

Respecto al objetivo número 1 sobre la determinación de la incidencia del sistema inspectivo de trabajo en el cumplimiento de la norma sociolaboral en Tumbes, se puede evidenciar que a lo largo de la lucha contra la pandemia COVID19 se implementaron medidas que permitieran a los ciudadanos simular una vida normal a través de la realización de trámites virtuales, creando plataformas digitales con libre acceso para los ciudadanos, entre esas acciones también se habilitó la opción de interponer las denuncias de manera virtual y tal como se evidencia esta opción tuvo un 42% siendo superior al 38% obtenido en referencia a las denuncias que se presentan de manera presencial, sin embargo es preciso mencionar que las denuncias virtual no han tenido la total aceptación de la población porque refieren que el sistema de ingreso es muy complejo, sobre todo porque se tiene que tener conocido mínimo del ámbito laboral como categorías en las que se encuentra el empleador y la gran mayoría de personas que interpone una denuncia son trabajadores que no conocen mucho sobre el rubro y obligatoriamente tienen que solicitarlo de manera presencial siendo una desventaja a causa de la complejidad del sistema.

Esta situación pone en riesgo a los ciudadanos que no tienen el conocimiento que se requiere, llegando a influenciar en su decisión quienes en muchos casos desisten y prefieren no seguir con el proceso por desconocimiento y por temor a equivocarse o a no tener un resultado satisfactorio, a propósito de ello (Bermudez, 2022) precisa que muchas veces no es suficiente con ampliar los mecanismos de atención porque no toda la población tiene el mismo nivel de acceso y conocimiento impidiendo así una denuncia.

Así mismo se evidencia que tras la distribución de las oficinas que recepciona las denuncias ya que cada una labora desde su jurisdicción tenemos SUNAFIL como tal y el Ministerio de Trabajo, refiriendo los entrevistados que más incidencia se presente en la primera oficina porque tiene un poco más de jurisdicción es decir es más accesible para los diferentes casos que se presentan con un 40% de aceptación.

Se desprende de los resultados que la población refiere estar de acuerdo con los requisitos que se piden para la interposición de la denuncia sin embargo en algunos casos resulta difícil tener todos los datos precisos por ende consideran que lo más importante es contar con los datos generales.

Tal como lo indica la autora (Jabo, 2020) las oficinas de interposición al ser descentralizadas permiten que la población tenga más rapidez en la presentación de sus denuncias ya que no se excede de carga procesal y cada oficina resuelve dentro de su propia jurisdicción dependiendo el tipo de empresa que sea el empleador. En ese orden de ideas queda claro que la incidencia tiene aspectos positivos y negativos es decir para la población que tiene conocimiento la incidencia resulta ser positiva sin embargo para quienes no tienen conocimiento resulta ser negativa, por lo que es necesario reajustar ambas situaciones y en ellas verificar los efectos del impacto laboral que tengan. Siendo que esta investigación ha prevalecido el aspecto positivo alcanzando hasta un 40% en la ubicación en acuerdo.

Respecto al objetivo 2, sobre la determinación de la incidencia regional de Tumbes más conocido como IRE en el año 2023, podemos evidenciar que en cuanto a las 3 intendencias mencionadas éstas obtuvieron 38% de aceptación y se evidencia también que se muestran porcentajes negativos que no muestran su total acuerdo con estas intendencias. Como se conoce se distribuyen los órganos de trabajo, pero desde la perspectiva de la población no todas se consideran eficaces por tanto se obtienen porcentajes en desacuerdo con hasta un 16%.

La funcionalidad de estas oficinas determina el buen funcionamiento del órgano superior, desde la perspectiva poblacional consideran que las 3 tienen similar incidencia y que aportan eficazmente dentro de sus labores, debidamente respaldado por el autor (Serrano, 2021) quien también obtuvo resultados similares a los de la presente investigación.

Se conoce claramente los objetivos y límites que tiene cada órgano laboral, pero no siempre cumplen sus funciones a cabalidad, si bien es cierto la población respalda la eficacia, pero viéndose desde nuestra perspectiva actual en nuestro departamento no siempre es eficaz, en algunos casos las denuncias no son registradas ya que se ponen muchas limitantes para recepcionar o procesar, dependiendo también de la empresa a la que se denunciará. Así mismo (Aradiel, 2021) y (Briones, 2022) refieren que existe una minoría afectada por un mal proceso sin embargo no supera a los procesos correctamente realizados.

Respecto al tercer objetivo sobre la relación de ambas variables en nuestro departamento en el periodo del año 2023, se obtuvo que, si existen asociaciones significativas entre los indicadores de cada dimensión y de cada variable, se acepta la hipótesis alternativa (6) y se rechaza la hipótesis nula (1). Esto nos indica que ambas variables si tienen significancia y que guardan una relación estadísticamente comprobada. En ambas variables se obtuvieron porcentajes positivos siendo superiores a los porcentajes negativos, dejando claro que ambas situaciones graficadas como variables tienen relación.

A propósito, el autor (Caetano, 2022) y (D'Uva, 2021) mencionan que las dimensiones guardan relación tal como el obtuvo en su investigación, manteniendo el criterio de aceptación de todas las hipótesis alternativas. Es decir, el sistema inspectivo si incide en las funciones del IRE, esta incidencia se convierte en un factor positivo, para los usuarios, autoridades y órgano como tal.

## 5. CONCLUSIONES

Se determinó que la incidencia del sistema inspectivo de trabajo en el cumplimiento de la norma sociolaboral es positiva, pero se precisa que si existen resultados de hasta un 16% que refieren que no siempre es efectiva, puesto que en algunas ocasiones no se resuelve acorde a ley.

Se determinó que la incidencia de la Intendencia Regional de Tumbes es positiva no supera la mitad de la población en porcentaje, pero se posiciona con un 38% de aceptación positiva.

Se determinó que, si existe relación altamente significativa en donde se acepta y rechazan las hipótesis, prevaleciendo la buena relación estadística que existe en ambas variables.

Del análisis realizado se concluye en que la incidencia es positiva y que con ciertas mejoras podría llegar a ser altamente positiva, siempre que la tramitación sea de acuerdo a ley y se respalde en primera línea al usuario para que prevalezcan sus derechos.

## 6. RECOMENDACIONES

Se recomienda al Ministerio de Trabajo promover la capacitación con más frecuencia dirigida a trabajadores y a ciudadanos, aplicando los mecanismos digitales y tecnológicos para lograr que la población se mantenga informada de los aspectos laborales que son de vital importancia.

Se recomienda al Ministerio de Trabajo promover la capacitación y advertir a los empleadores de las faltas, multas y sanciones que se le interpondrán de cometer alguna vulneración de derechos a sus trabajadores, haciendo hincapié también a sus derechos como empleador y la forma en que deben actuar ante cualquier suceso laboral.

Se recomienda a la oficina de SUNAFIL- Tumbes a tener una mejor capacitación en atención al público para que puedan tener un mejor entendimiento de la situación y así mismo los ciudadanos que soliciten apoyo se sientan en confianza y crean en la justicia laboral.

Por último, se recomienda a las autoridades de la Untumbes, alumnos, egresados y profesionales a impartir y exigir más conocimientos laborales, reforzando su malla curricular y viviendo la problemática de cerca, exigiendo que no solo sean conocimientos teóricos si no también prácticos y así experimentar directamente.

## 7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, F. K. S. (2022). *Ineficacia del sistema inspectivo de trabajo y la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad provincial de Tumbes- 2022* [Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59628/Rios\\_SJG-Salvador\\_BDS-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59628/Rios_SJG-Salvador_BDS-SD.pdf?sequence=1)
- Aradiel, O. L. G. (2021). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desanturalización de contrato y otros, en el expediente N° 1087-2017-0-2601-JR-LA-02* [Universidad Católica Los Angeles Chimbote]. [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/25077/CALIDAD\\_DESNATURALIZACION\\_ARADIEL\\_OCHOA\\_LUZ\\_G\\_RACIELA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/25077/CALIDAD_DESNATURALIZACION_ARADIEL_OCHOA_LUZ_G_RACIELA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Behar, R. D. S. (2008). Metodología de la investigación. In Shalom 2008 (Ed.), *Arch. argent. dermatol* (A. Rubeira). [http://rdigital.unicv.edu.cv/bitstream/123456789/106/3/Libro metodologia investigacion este.pdf](http://rdigital.unicv.edu.cv/bitstream/123456789/106/3/Libro_metodologia_investigacion_este.pdf)
- Bermudez, F. M. M. (2022). Sistema inspectivo de trabajo y la informalidad laboral en San Martín. A propósito de una revisión documental. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 1–15. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i6.3764](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3764)
- Briones, B. E. (2022). Retos laborales en el bicentenario de la independencia costarricense. *Revista de Ciencias Jurídicas*, 1–34. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/juridicas/article/view/50527/50402>
- Caetano, F. (2022). *El trabajo en contextos de encierro: Un estudio de caso sobre las representaciones de riesgo de los trabajadores de INISA* [Universidad de la República- Uruguay]. [https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/32508/5/TMS\\_CaetanoFederico.pdf](https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/32508/5/TMS_CaetanoFederico.pdf)

- Carrillo, G. M. A. (2021). *Calidad de sentencia de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, en el expediente N° 111-2019-0-2601- JR-LA-02, del distrito judicial de Tumbes, 2021* [Universidad Católica Los Angeles Chimbote]. <http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/>
- Castañeda, F. W. H. (2023). Manejo de las TIC y su relación en el Desempeño Laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes período 2022 TESIS [Universidad Nacional de Tumbes]. In *Universidad Nacional de Tumbes*. <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/UNITUMBES/1486>
- Celdán, L. R. M. (2022). *Discriminación y exclusión laboral a razón de la orientación sexual e identidad de género* [Pontificia Universidad Católica del Perú]. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/10153>
- Céspedes, A. M. M. (2020). *Identificación de los principales problemas del Sistema Inspectivo Laboral en materia de Hostigamiento Sexual en el centro de trabajo: Análisis y propuestas de mejora*. [Pontificia Universidad Católica del Perú]. [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/19057/CESPEDES\\_ALEGRE\\_MELINA\\_MYLEE1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/19057/CESPEDES_ALEGRE_MELINA_MYLEE1.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Comisión de Trabajo. (2006). Ley General Del Trabajo. *Honorable Congreso Nacional*, 1–106. <https://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2006/trabajo/ley-general/texto.pdf>
- D’Uva, F. (2021). Los trabajadores ferroviarios ante los accidentes de trabajo. Denuncias, reclamos y demandas en la Argentina de comienzos del siglo XX. *Revista Latinoamericana de Trabajo y Trabajadores*, 3(3), 1–29. <https://doi.org/10.48038/revlatt.n3.51>
- Hernández, S. R. (2008). *Metodología de la investigación* (I. E. S. . de C.V (ed.); SEXTA EDIC). <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/64591365/>



- Hernández Sampieri, Roberto- Fernandez Collado Carlos- Baptista Lucio, P. (n.d.). *Metodología de la investigacion* (6ta ed.). [https://www.esup.edu.pe/descargas/dep\\_investigacion/](https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/)
- Hernández Sampieri, Roberto- Fernandez Collado Carlos- Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigacion* (6ta ed.). [https://www.esup.edu.pe/descargas/dep\\_investigacion/](https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/)
- Jabo, S. M. M. (2020). *Sistema inspectivo de trabajo en el cumplimiento de la normativa sociolaboral en las denuncias presentadas ante SUNAFIL San Martín, 2019* [Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59628/Rios\\_SJG-Salvador\\_BDS-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59628/Rios_SJG-Salvador_BDS-SD.pdf?sequence=1)
- León, C. V. Y. (2021). *Suspensión perfecta de labores y su repercusión en los beneficios sociales de los trabajadores durante el estado de emergencia sanitaria 2020* [Universidad César Vallejo]. <https://bit.ly/3BXwq5b>
- Mongelos, M. (2022). *Informalidad tributaria en pequeños negocios y la oportunidad de formalización mediante el régimen IRE RESIMPLE en la ciudad de Lambaré 2022.* 1–20. <https://ojs.uep.edu.py/index.php/FCE/article/view/288/220>
- Pinedo, C. S. A. (2021). *Sistema inspectivo de trabajo y satisfacción del usuario atendido en SUNAFIL San Martin, 2021* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Ramirez, L. R. A. (2023). *Las Actuaciones Inspectivas de Orientación y la Informalidad Laboral en Lima Metropolitana, 2021* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Ramos, R. A. T. (2022). *La ejecución de las resoluciones administrativas firmes derivadas del procedimiento inspectivo en el proceso de ejecución laboral* [Pontifica Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.>
- Serrano, D. L. (2021a). La Inspección de trabajo como instrumento esencial para el respeto de los derechos laborales constitucionales. *Cielo Laboral*, 1–6. [http://www.cielolaboral.com/wpcontent/uploads/2021/08/serrano\\_not](http://www.cielolaboral.com/wpcontent/uploads/2021/08/serrano_not)

[icias\\_cielo\\_n8\\_2021.pdf](#)

Serrano, D. L. (2021b). *Las normas internacionales y los convenios de la organización internacional del trabajo, su impacto en el derecho laboral y en el ejercicio de la función inspectiva de trabajo*. 1–30.

<https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem24-26.pdf>

Tobar, R. L. K. (2022). *Estrés y satisfacción laboral en docentes que realizan teletrabajo durante la pandemia en una unidad educativa de Cotopaxi* [Universidad Central del Ecuador].

<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/28555/1/FCP-CPC-TOBAR LISSETH.pdf>

Villán, C. I. (2020). *Memoria explicativa de las tablas orientadoras para las determinación de las pensiones alimenticias de los hijos en los procesos de familia elaboradas por el consejo general del poder judicial* (pp. 1–23). Consejo General del Poder Judicial.

<https://ojs.ual.es/ojs/index.php/RIDJ/article/view/1784/2339>

## ANEXOS

### ANEXO 01. Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICION	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	MEDICIÓN
V1. El sistema inspectivo de trabajo en el cumplimiento de la norma sociolaboral en Tumbes,2023	Institución adscrita al Gobierno Regional creada con la finalidad de sancionar la vulneración de derechos laborales del trabajador y velar a su vez por el bienestar laboral (Comisión de Trabajo, 2006)	La primera variable estará comprendida por 3 dimensiones, las cuales estarán subdivididas por 3 indicadores cada una.	Vía procedimental	Virtual	Intervalo
				Presencial	
			Jurisdicción	Sunafil	
				Ministerio De Trabajo	
			Requisitos	Datos generales del trabajador (Nombre, DNI, dirección, correo, etc.)	
				Datos preciosos de la empresa	
	Descripción de los hechos constitutivos				
V2. Intendencia regional de Tumbes,2023.	Conformado por personas capacitadas para verificar, evaluar los lineamientos establecidos y lo estipulado en los reglamentos y directivas de SUNAFIL (Aradiel, 2021).	La primera variable estará comprendida por 3 dimensiones, las mismas que estarán subdivididas por 3 indicadores cada una.	Órganos de trabajo	Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva	Intervalo
				Intendencia Nacional de Prevención y Asesoría	
				Intendencia Nacional de Supervisión del Sistema Inspectivo	
			Plazos	Interposición	
				Inspección	
				Pronunciamiento	
Criterio normativo	Aplicación del beneficio de reducción de la Ley 30222 y la nueva tabla de multas del Decreto Supremo N° 015-2017-TR				
	Aplicación de la tabla de multas del régimen de trabajadores del hogar. Los eximentes y atenuantes de responsabilidad administrativa				
	La Prescripción Administrativa				

## Anexo 02. Cuestionario

### UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES



### FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

### ESCUELA DE DERECHO

### INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCION DE DATOS

Estimado(a) participante:

El presente instrumento tiene como finalidad analizar la incidencia del sistema inspectivo de trabajo en el cumplimiento de la norma sociolaboral en denuncias presentadas en la intendencia regional de Tumbes, 2023. Solicito de usted, su valiosa colaboración. Por favor responda todos los ítems. Agradeciendo su colaboración, queda de usted.

Bach. Víctor Agustín Carranza Jara

**PARTE I: ASPECTOS SOCIO ACADÉMICOS.** Seleccione la categoría de respuesta de su preferencia colocando una X en la casilla correspondiente.

Nombres	
Numero de celular	
Correo electrónico	
Sector laboral	
Cargo	
Especialidad en Derecho Laboral	

Fuente: El autor

**PARTE II: INCIDENCIA DEL SISTEMA INSPECTIVO DE TRABAJO EN EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMA SOCIOLABORAL**

Seleccione la respuesta que considere de su preferencia, marcando con un aspa(X) en el cuadro que corresponda:

Escala: -2 totalmente en desacuerdo; -1 en desacuerdo; 0 neutral; 1 de acuerdo; 2 totalmente de acuerdo.

<b>ITEMS</b>		<b>-2</b>	<b>-1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
	<b>¿Cómo percibe usted los siguientes aspectos?</b>					
1.	¿Considera usted que, la implementación de la vía procedimental de presentación de denuncias virtuales es positiva?					
2.	¿Considera usted que la vía procedimental de denuncias presenciales es positiva?					
3.	¿Considera usted que SUNAFIL dentro de su jurisdicción realiza un trabajo eficiente?					
4.	¿Considera usted que el Ministerio de Trabajo dentro de su jurisdicción realiza un trabajo eficiente?					
5.	¿Considera usted que es necesario la presentación de todos los datos generales como requisitos para interponer una denuncia?					
6.	¿Considera usted que es necesario la presentación de los datos precisos de la empresa como requisito para interponer una denuncia?					
7.	¿Considera usted que es necesario la descripción de los hechos constitutivos como requisito para interponer una denuncia?					

**PARTE III: INCIDENCIA DE LA INTENDENCIA REGIONAL DE TUMBES,2023**

Seleccione la respuesta que considere de su preferencia, marcando con un aspa(X) en el cuadro que corresponda:

Escala: -2 totalmente en desacuerdo; -1 en desacuerdo; 0 neutral;1 de acuerdo;2 totalmente de acuerdo.

<b>ITEMS</b>		<b>-2</b>	<b>-1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
	<b>¿Cómo percibe usted los siguientes aspectos?</b>					
8.	¿Considera usted que la intendencia nacional de inteligencia Inspectiva como órgano de trabajo influye positivamente a favor del sistema inspectivo?					
9.	¿Considera usted que la intendencia nacional de prevención y asesoría como órgano de trabajo influye positivamente a favor del sistema inspectivo?					
10.	¿Considera usted que la intendencia nacional de supervisión del sistema inspectivo como órgano de trabajo influye positivamente a favor del sistema inspectivo?					
11.	¿Considera usted que la interposición de una denuncia debe cumplir los plazos del sistema inspectivo?					
12.	¿Considera usted que la inspección generada por una denuncia debe cumplir con los plazos del sistema inspectivo?					
13.	¿Considera usted que el pronunciamiento de una denuncia debe cumplir los plazos del sistema inspectivo?					
14.	¿Considera usted que la aplicación del beneficio de reducción de la Ley 30222 y la nueva tabla de multas del Decreto Supremo N.º 015-2017-TR influye positivamente el criterio normativo?					
15.	¿Considera usted que la aplicación de la tabla de multas del régimen de trabajadores del hogar, Los eximentes y atenuantes de responsabilidad administrativa influye positivamente el criterio normativo?					
16.	¿Considera usted que la prescripción administrativa influye positivamente el criterio normativo?					

### Anexo 03. Matriz de consistencia

**Título:** Sistema inspectivo de trabajo y cumplimiento de la norma sociolaboral en denuncias presentadas en la intendencia regional de Tumbes, 2023.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS GENERAL	OBJETIVO GENERAL	VARIABLES	MARCO TEÓRICO (ESQUEMA)	MÉTODOS
¿Cuál es la incidencia del sistema inspectivo de trabajo en el cumplimiento de la norma sociolaboral en denuncias presentadas en la intendencia regional de Tumbes, 2023?	La incidencia del sistema inspectivo es positiva, frente a la incidencia de la intendencia regional de Tumbes donde se evidencia la negatividad por parte de los propios trabajadores y los operados del derecho	Analizar cuál es la incidencia del sistema inspectivo de trabajo en el cumplimiento de la norma sociolaboral en las denuncias presentadas en la intendencia regional de Tumbes, 2023.	V1. El sistema inspectivo de trabajo en el cumplimiento de la norma sociolaboral  V2. Intendencia regional de Tumbes, 2023.	- Bases teóricas - Antecedentes - Definición de términos básicos	<b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Método:</b> Hipotético - Deductivo <b>Diseño:</b> No experimental <b>Tipo de investigación:</b> Descriptivo - Explicativo.
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Hipótesis Específicas</b>	<b>Objetivos específicos:</b>			
<b>P.E. 1:</b> ¿Cuál es la incidencia del sistema inspectivo de trabajo en el cumplimiento de la norma sociolaboral en Tumbes, 2023?	<b>H.E. 1:</b> La incidencia del sistema inspectivo es altamente positiva	1.- Determinar cuál es la incidencia del sistema inspectivo de trabajo en el cumplimiento de la norma sociolaboral en Tumbes, 2023		<b>Población:</b> Abogados del ICAT	<b>Muestreo y Muestra:</b> se realizará muestreo probabilístico para los Abogados del ICAT
<b>P.E. 2:</b> ¿Cuál es la incidencia de la intendencia regional de Tumbes, 2023?	<b>H.E. 2:</b> La incidencia de la intendencia regional de Tumbes es altamente negativa.	2.-Determinar cuál es la incidencia de la intendencia regional de Tumbes, 2023		<b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario  <b>Métodos de Análisis de Datos:</b> Método estadístico descriptivo y estadística inferencial	
<b>P.E. 3:</b> ¿cuál es la relación de incidencia entre el sistema inspectivo de trabajo en el cumplimiento de la norma sociolaboral y la incidencia de la intendencia regional de Tumbes,2023?	<b>H.E. 3:</b> La relación de incidencia de ambas variables resulta altamente positiva	3.- Relacionar cuál es la relación de incidencia entre el sistema inspectivo de trabajo en el cumplimiento de la norma sociolaboral y la incidencia de la intendencia regional de Tumbes,2023		<b>Estadística inferencial:</b> Correlación de Pearson	