

UNIVERSIDAD DE HUANUCO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS, CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA



TESIS

**“POLÍTICAS DE FISCALIZACIÓN Y EL CUMPLIMIENTO DE LA
LEGISLACIÓN LABORAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE
TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, HUÁNUCO 2019”**

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS, CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR: Apac Acosta, Jhull Leonard

ASESOR: Piundo Flores, Lister

HUÁNUCO – PERÚ

2021

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión Administrativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2018-2019)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales

Sub área: Ciencias políticas

Disciplina: Administración pública

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Maestro en ciencias administrativas, con mención en gestión pública

Código del Programa: P32

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 46697873

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 45383241

Grado/Título: Maestro en ciencias administrativas con mención en gestión pública

Código ORCID: 0000-0003-1232-585X

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	López Sánchez, Jorge Luis	Doctor en gestión empresarial	06180806	0000-0002-0520-8586
2	Martel Carranza, Christian Paolo	Doctor en administración de la educación	41905365	0000-0001-9272-3553
3	Soto Espejo, Simeón	Magister en gestión y negocios mención en gestión de proyectos	41831780	0000-0002-3975-8228

D

H



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

Escuela de Post Grado

Facultad de Ciencias Empresariales

**ACTA DE SUSTENTACIÓN PARA OPTAR EL GRADO DE
MAESTRO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

En la ciudad de Huánuco, siendo las 15:00 horas, a los 20 días del mes de octubre del año dos mil veintiuno, mediante la plataforma google meet, se reunió el Jurado Calificador, integrados por los docentes: Dr. Jorge Luis LÓPEZ SÁNCHEZ (Presidente), Dr. Christian Paolo MARTEL CARRANZA (Secretario) y el Mg. Simeón SOTO ESPEJO (Vocal); nombrados mediante Resolución N° 226-2020-D-EPG-UDH, de fecha 02 de diciembre del año dos mil veinte y el aspirante al Grado Académico de Maestro, APAC ACOSTA, Jhull Leonard

Luego de la instalación y verificación de los documentos correspondientes, el Presidente del jurado invitó al graduando a proceder a la exposición y defensa de su tesis titulada: "**POLÍTICAS DE FISCALIZACIÓN Y EL CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, HUÁNUCO 2019**", para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias Administrativas, mención: Gestión Pública.

Concluida la exposición, se procedió a la evaluación correspondiente, luego el Presidente del Jurado comunicó el resultado, habiendo obtenido la nota de (16) dieciséis, con la calificación de BUENO al mismo tiempo recomendó a la Escuela de Posgrado, se le otorgue el grado académico de Maestro en Ciencias Administrativas, con mención en Gestión Pública al graduando APAC ACOSTA, Jhull Leonard.

Se suscribe la presente Acta en tres originales. Siendo las 16:20 horas del mismo día, se da por concluido el acto académico de sustentación.



PRESIDENTE

Dr. Jorge Luis LÓPEZ SÁNCHEZ



SECRETARIO

Dr. Christian Paolo MARTEL
CARRANZA



VOCAL

Mg. Simeón Soto Espejo

DEDICATORIA

A mis padres con mucho cariño y amor, por el apoyo incondicional que constantemente me brindaron para cumplir las metas que me propuse, especialmente esta, la de ser un profesional, que es motivo de mi felicidad.

El tesista

AGRADECIMIENTO

A Dios por la oportunidad, por toda la fuerza y voluntad brindada.

Al maestro asesor, Mtro. Lister Piundo Flores, por su ardua labor como asesor y por su apoyo incondicional proporcionándome el conocimiento específico que me permitió desarrollar y elaborar este trabajo de investigación.

A los maestros de esta prestigiosa Universidad de Huánuco, en especial, a los del programa de Post Grado de Maestría en Ciencias Administrativas, mención Gestión Pública, por todos los conocimientos brindados durante esta etapa estudiantil y por ayudarme a constituir la idea de mi investigación.

Asimismo, agradezco la colaboración incondicional de los cuarenta (40) servidores públicos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo - Región de Huánuco, ellos fueron el objeto de mi estudio y me ayudaron a obtener los datos de mi investigación.

El tesista

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE CUADROS.....	VII
ÍNDICE DE TABLAS	IX
ÍNDICE DE GRÁFICOS	X
RESUMEN.....	XII
ABSTRACT.....	XIII
INTRODUCCIÓN.....	XIV
CAPÍTULO I.....	16
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	16
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	16
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	26
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	26
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	26
1.3. OBJETIVO GENERAL.....	26
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	26
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	27
1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	27
1.5.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICO.....	27
1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA	27
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	28
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	28
CAPITULO II.....	29
MARCO TEÓRICO	29
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	29
2.1.1. ANTECEDENTES EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL	29
2.1.2. ANTECEDENTES A NIVEL NACIONAL	34
2.1.3. ANTECEDENTES A NIVEL LOCAL.....	41
2.2. BASES TEÓRICAS	45
2.2.1. POLÍTICAS DE FISCALIZACIÓN LABORAL	45
2.2.2. CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL	74

2.3.	DEFINICIONES CONCEPTUALES	92
2.4.	SISTEMA DE HIPÓTESIS	94
2.4.1.	HIPÓTESIS GENERAL	94
2.4.2.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	94
2.5.	SISTEMAS DE VARIABLES	94
2.5.1.	VARIABLE INDEPENDIENTE	94
2.5.2.	VARIABLE DEPENDIENTE	95
2.7.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	96
CAPÍTULO III		98
MARCO METODOLÓGICO		98
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	98
3.1.1.	ENFOQUE	98
3.1.2.	ALCANCE O NIVEL	98
3.1.3.	DISEÑO	99
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA	100
3.2.1.	POBLACIÓN	100
3.2.2.	MUESTRA.....	101
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	
	102
3.3.1.	PARA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	102
3.3.2.	PARA PRESENTACIÓN DE DATOS	102
3.3.3.	TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO.....	102
3.3.4.	TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS.....	103
CAPITULO IV.....		104
RESULTADOS.....		104
4.1.	SELECCIÓN Y VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS.	104
4.1.1.	ENCUESTA.....	104
4.2.	PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	107
4.2.1.	POLÍTICAS DE FISCALIZACIÓN.....	108
4.3.	CONTRASTACIÓN Y PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	126
4.3.1.	DE LA HIPÓTESIS GENERAL.....	126
4.3.2.	DE LAS HIPÓTESIS ESPECIFICAS.....	129
CAPÍTULO V.....		132
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....		132

CONCLUSIONES	137
RECOMENDACIONES.....	139
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	141
ANEXOS.....	146

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1: ¿Cree que la capacidad de información y el acceso inmediato a las empresas, son objetivos fundamentales de fiscalización laboral para el cumplimiento de la normativa? ¿Qué calificativo considera?	108
Cuadro 2: ¿Cómo considera la integración del dialogo y la concertación con las organizaciones representativas de los trabajadores, empleadores y sectores de la sociedad vinculados?	109
Cuadro 3: ¿Cuenta con un proceso de orientación y acompañamiento a los usuarios para el desarrollo de las competencias?	110
Cuadro 4: ¿Cómo percibe el trabajo de verificación y seguimiento que realiza en el procedimiento de supervisión a las empresas para el cumplimiento de las normas laborales?	111
Cuadro 5: ¿Se cumple con los procedimientos de información que ayude a tomar decisiones más acertadas, y mejorar el desempeño y alcanzar los resultados planeados?	112
Cuadro 6: ¿Cómo considera la generación masiva de empleo, y la flexibilización de mercado de trabajo en el acceso a la actividad laboral, para disminuir el desempleo?	113
Cuadro 7: ¿Las actividades de capacitación que se programa periódicamente, se cumplen eficientemente?	114
Cuadro 8: ¿Cómo califica la relación y coordinación de la DRTPE, con otras entidades en el ámbito de promoción laboral y formación laboral?	115
Cuadro 9: ¿Cómo percibe la población sobre el trabajo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo?	116
Cuadro 10: ¿Con que frecuencia el equipo de trabajo realiza la verificación de cumplimiento de las normas fundamentales en el respeto de la dignidad del trabajador?	117
Cuadro 11: ¿Cómo evalúa el cumplimiento de la prevención de riesgos laborales de las empresas?	118

Cuadro 12: ¿Conoce cuáles son las sanciones por no cumplir con las obligaciones de las empresas hacia sus trabajadores?	119
Cuadro 13: ¿La unificación del sistema de inspección laboral, permite mejorar la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas?	120
Cuadro 14: ¿Los procedimientos de corrección, ha tenido efectos positivos?	121
Cuadro 15: ¿Al realizar la Inspección laboral, sabe definir la responsabilidad del incumplimiento de la medida de seguridad y salud en el trabajo?	122
Cuadro 16: ¿Cómo califica la igualdad de las oportunidades laborales en la Región de Huánuco?	123
Cuadro 17: ¿Se gestiona programas de información actualizada para fomentar la auto orientación en las empresas?	124
Cuadro 18: ¿Cree que el nivel de fiscalización y control laboral ayudan efectivamente a mejorar el cumplimiento de la legislación laboral?	125
Cuadro 19: Correlación - Variables	127
Cuadro 20: Correlación - Dimensión (1)	129
Cuadro 21: Correlación - Dimensión (2)	130
Cuadro 22: Correlación - Dimensión (3)	131

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Muestra	101
Tabla 2: Encuesta	104
Tabla 3: Juicio de expertos	105
Tabla 4: Confiabilidad de la encuesta	106

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: ¿Cree que la capacidad de información y el acceso inmediato a las empresas, son objetivos fundamentales de fiscalización laboral para el cumplimiento de la normativa?	108
Gráfico 2: ¿Cómo considera la integración del dialogo y la concertación con las organizaciones representativas de los trabajadores, empleadores y sectores de la sociedad vinculados?	109
Gráfico 3: ¿Cuenta con un proceso de orientación y acompañamiento a los usuarios para el desarrollo de las competencias?	110
Gráfico 4: ¿Cómo percibe el trabajo de verificación y seguimiento que realiza en el procedimiento de supervisión a las empresas para el cumplimiento de las normas laborales?	111
Gráfico 5: ¿Se cumple con los procedimientos de información que ayude a tomar decisiones más acertadas, y mejorar el desempeño y alcanzar los resultados planeados?	112
Gráfico 6: ¿Cómo considera la generación masiva de empleo, y la flexibilización de mercado de trabajo en el acceso a la actividad laboral, para disminuir el desempleo?	113
Gráfico 7: ¿Las actividades de capacitación que se programa periódicamente, se cumplen eficientemente?	114
Gráfico 8: ¿Cómo califica la relación y coordinación de la DRTPE, con otras entidades en el ámbito de promoción laboral y formación laboral?	115
Gráfico 9: ¿Cómo percibe la población sobre el trabajo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo?	116
Gráfico 10: ¿Con que frecuencia el equipo de trabajo realiza la verificación de cumplimiento de las normas fundamentales en el respeto de la dignidad del trabajador?	117

Gráfico 11: ¿Cómo evalúa el cumplimiento de la prevención de riesgos laborales de las empresas?	118
Gráfico 12: ¿Conoce cuáles son las sanciones por no cumplir con las obligaciones de las empresas hacia sus trabajadores?	119
Gráfico 13: ¿La unificación del sistema de inspección laboral, permite mejorar la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas?	120
Gráfico 14: ¿Los procedimientos de corrección, ha tenido efectos positivos?	121
Gráfico 15: ¿Al realizar la Inspección laboral, sabe definir la responsabilidad del incumplimiento de la medida de seguridad y salud en el trabajo?	122
Gráfico 16: ¿Cómo califica la igualdad de las oportunidades laborales en la Región de Huánuco?	123
Gráfico 17: ¿Se gestiona programas de información actualizada para fomentar la auto orientación en las empresas?	124
Gráfico 18: ¿Cree que el nivel de fiscalización y control laboral ayudan efectivamente a mejorar el cumplimiento de la legislación laboral?.....	125
Gráfico 19: Grado de dispersión	128

RESUMEN

A raíz de la política de fiscalización laboral acogida en nuestro país, que tiene como objetivo la disminución de la informalidad laboral con la finalidad de aumentar los derechos del trabajador, el empleo y la competitividad en las empresas. El procedimiento de fiscalización regula la base de la actuación fiscalizadora, cuyo objetivo principal es velar por el cumplimiento de las normas laborales, previsionales y de seguridad y salud en el trabajo, entendiéndose que este procedimiento es flexible, por cuanto no es posible regular el actuar ante las diversas situaciones que en la práctica se pueden presentar, de modo que el procedimiento siempre estará sometido a la pertinencia de su aplicación, de acuerdo a la situación concreta que se presente, siendo importante la aplicación de estrategias para la consecución del objetivo señalado.

Como consecuencia, el presente trabajo de investigación tuvo como finalidad determinar la relación entre las “políticas de fiscalización” con el “cumplimiento de la legislación laboral” en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2019. Este trabajo perteneció al enfoque cuantitativo con el diseño no experimental, utilizando la encuesta como herramienta de investigación para la recolección de datos y opiniones de los cuarenta (40) servidores, para conocer el comportamiento de las variables de estudio. Y producto del trabajo de investigación se obtuvo como resultado un nivel que corresponde al valor relacional de 0.874, el cual evidencia que hay una relación positiva muy fuerte, interpretado con la prueba correlacional de Pearson. En tal sentido se concluyó que existe una relación significativa entre las “Políticas de Fiscalización” con el “Cumplimiento de la legislación laboral” en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco.

Palabras Claves: Políticas, cumplimiento, fiscalización, orientación, información, sensibilización, diálogo, seguimiento, control, etc.

ABSTRACT

Following the labor inspection policy received in our country, which aims to reduce labor informality in order to increase the rights of the worker, employment and competitiveness in companies. The audit procedure regulates the basis of the audit action, whose main objective is to ensure compliance with labor, social security and occupational health and safety standards, understanding that this procedure is flexible, since it is not possible to regulate the action before the various situations that in practice may arise, so that the procedure will always be subject to the relevance of its application, according to the specific situation that arises, the application of strategies for achieving the stated objective being important

Consequently, this research work was aimed at determining the relationship between “control policies” with “compliance with labor legislation” in the Regional Directorate of Labor and Employment Promotion, Huánuco 2019. This work belonged to the quantitative approach with the non-experimental design, using the survey as a research tool for the collection of data and opinions of the forty (40) servers, to know the behavior of the study variables. And as a result of the research work, a relational value of 0.874 was obtained, which manifests that there is a very strong positive relationship, interpreted with the Pearson correlational test. In this regard, it was concluded that there is a significant relationship between the “Fiscalization Policies” and the “Compliance with labor legislation” in the Regional Directorate of Labor and Employment Promotion, of Huánuco.

Keywords: Policies, compliance, supervision, guidance, information, awareness, dialogue, monitoring, control, etc.

INTRODUCCIÓN

Las políticas de fiscalización laboral son medidas y procesos que ejerce la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco, con el fin de hacer cumplir la legislación laboral en el ámbito local, ejecutando programas que impulsan y promueven la igualdad laboral. Estos programas son un instrumento de producción, análisis y difusión de la situación socioeconómica laboral; fomentando un sistema democrático de relaciones laborales, garantizando el cumplimiento de los derechos laborales, el respeto a los derechos fundamentales, la seguridad y salud en el trabajo y la seguridad social sobre la base del diálogo y la concertación; y a la vez promoviendo el empleo, la empleabilidad y el emprendimiento para lograr la inserción laboral y autoempleo, especialmente, de los grupos vulnerados de la población, en un marco de igualdad de oportunidad, de respeto al medio ambiente y de manera articulada con el sector privado.

El presente trabajo de investigación titulado: “Políticas de Fiscalización y el Cumplimiento de la Legislación Laboral de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2019”, está elaborado y desarrollado de acuerdo al esquema de la Universidad de Huánuco, estructurado de la siguiente manera:

El CAPÍTULO I, está compuesto por la descripción del problema del trabajo de investigación, donde se detalla los objetivos principales, dando una descripción sintetizada sobre el tema de investigación.

En el CAPÍTULO II, se redactó las bases teóricas que están compuestas por los antecedentes internacionales, nacionales y locales, que dan sustento a las variables de la investigación.

En el CAPÍTULO III, se identifica la metodología empleada en el trabajo de investigación, que está compuesta por el tipo, enfoque, nivel, y diseño de investigación. La población y la muestra, las técnicas e instrumentos para la recolección de datos.

En el CAPÍTULO IV, se identifica la organización de los resultados que se consiguieron a través del producto de procesamiento de los datos obtenidos de las encuestas sometidas a la muestra de estudio. Se observa las tabulaciones por cada ítem de la operación de variables; y las contrastaciones de hipótesis de acuerdo a la correlación de Pearson.

En el CAPÍTULO V, se desarrolló la discusión de resultados que se obtuvieron como producto de las correlaciones de variables y dimensiones de la investigación, fundamentándolas con las bases teóricas citadas en el capítulo II.

Y para finalizar se redactó las principales conclusiones y recomendaciones, resaltando así el producto del trabajo de investigación desarrollado en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo- región Huánuco. Una de las conclusiones más relevantes de este trabajo de investigación fue: la política de fiscalización incide significativamente en el cumplimiento de la legislación laboral, ya que el uso de técnicas eficientes de orientación, asesoramiento y de los procedimientos de fiscalización a las empresas, tendrán efectos positivos en el cumplimiento de las normas laborales, demostrando su participación voluntaria y exigible a la protección, seguridad y salud en el trabajo.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Las políticas de fiscalización laboral están compuestas por sistemas de control, medidas y acciones estratégicas para el cumplimiento de las normas para asegurar la eficacia de la legislación laboral, protegiendo la seguridad y salud en el trabajo. Estas estrategias de las políticas de fiscalización laboral están enfocadas en orientación y asesoramiento técnica, los procedimientos de supervisión y la motivación de las capacidades de desarrollo en las empresas, con la finalidad de cumplir con la legislación laboral de manera concientizada, fluyendo el compromiso y la voluntad empresarial. (Alguacil, 2015).

Orientación y asesoramiento técnica como una política de fiscalización

La fiscalización laboral tiene como objetivo fundamental velar por el cumplimiento de la normativa, ello a efectos de que se protejan los derechos fundamentales de todos los trabajadores y que estos desarrollen sus actividades en las condiciones más óptimas posibles y con total seguridad; sin embargo, debe tenerse presente también que la fiscalización laboral cumple **además un rol** de enseñanza, ya que además de la ya mencionada función inspectora, tiene también la función de brindar **información, asesoramiento y capacitación** para lograr, en todas las personas, esa cultura de prevención que tanto persigue, sin que esto necesariamente signifique que las empresas puedan vulnerar la normativa impunemente sin recibir ningún tipo de castigo.

En la actualidad, ¿es necesaria e indispensable la Orientación Laboral?, ¿puede ofrecer algún tipo de ayuda a individuos, organizaciones y comunidad? La respuesta sería que sí porque los sistemas sociales más desarrollados han apostado desde hace décadas por la orientación, aunque esa apuesta haya sido muy desigual en los distintos lugares. No obstante, se produce una serie de evoluciones y transformaciones en los ámbitos escolar

y laboral que exigen respuestas muy importantes a los individuos, pareciendo oportuno que se les preste el soporte necesario para que puedan efectuarlas en las mejores condiciones. La necesidad de servicios de orientación y de asesoramiento sobre el mercado de trabajo, de buena calidad, parece fuera de toda duda. Los cambios en el mercado de trabajo son rotundos y aparentemente irreversibles, por tanto, las necesidades de asesoramiento para el empleo serán mayores porque:

- Los cambios de trabajo serán más frecuentes, así como los cambios de puesto de trabajo o de trayectoria profesional.
- La orientación se requerirá a lo largo de toda la vida laboral, sobre todo en períodos de desempleo, en las transiciones de un empleo a otro y al intentar adquirir las cualificaciones apropiadas para responder a las demandas del mercado.
- La diferenciación entre los grupos sociales tiende a ser cada vez mayor, por lo que el asesoramiento deberá especializarse para prevenir una mayor polarización y para intervenir con aquellos colectivos más vulnerables.
- El propio concepto de trabajo y su organización social está sufriendo un profundo cambio. Los profesionales de la orientación deben no solo incidir en la vida laboral, sino intentar apoyar al individuo para que éste le dé un sentido dentro de su vida global.

Los procedimientos de supervisión

El procedimiento de fiscalización regula la base de la actuación fiscalizadora, cuyo objetivo principal es velar por el cumplimiento de las normas laborales, previsionales y de seguridad y salud en el trabajo, por lo tanto debe entenderse que este procedimiento es flexible, por cuanto no es posible regular el actuar ante las diversas situaciones que en la práctica se pueden presentar, de modo que el procedimiento siempre estará sometido a la pertinencia de su aplicación, de acuerdo a la situación concreta que se presente, siendo importante la aplicación de estrategias para la consecución

del objetivo señalado, las que deben ser implementadas con apego a las normas legales y en uso de las facultades y atribuciones conferidas, pudiendo el Inspector citar, entrevistar, requerir documentación, entre otras. (Benítez, 2012).

La motivación de las capacidades de desarrollo

La motivación es un tema de gran importancia para las organizaciones, si se aplica de una buena forma, puede ayudar a que los trabajadores tengan una mayor productividad, es importante para el desempeño laboral de los individuos, y así obtener mayores y mejores resultados (Sum, 2015)

La ingeniera Suarez (2012), en el artículo titulado la “motivación laboral”, consultado en internet, explica que la motivación laboral, es una estrategia para aumentar la productividad, ya que sus recursos económicos dependerán de eso; grandes y pequeñas empresas tienen varias estrategias para mantener a sus colaboradores en un agradable ambiente laboral que los lleve a brindar y a realizar lo mejor de sí y a ser cada vez más eficaces y productivos. Las pequeñas empresas, o aquellas que cuentan con recursos limitados, requieren de técnicas de motivación laboral, ya que el nivel de motivación brinda a los empleados un espacio propicio donde puedan desarrollarse de manera personal y profesional. En compañías donde el personal es numeroso y los recursos son más generosos, el tema se aborda desde otro orden. En industrias grandes, por ejemplo, la motivación laboral se ha enmarcado en la palabra bienestar, pero dirigida no solo a sus empleados, sino también al grupo familiar.

La motivación de las capacidades de desarrollo laboral en las empresas es una política de fiscalización ya que se interviene con actividades de capacitación, coordinación de la oferta de formación profesional y la promoción y protección laboral directa a los empleados y a los empleadores.

El cumplimiento de la Legislación laboral

El cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo tiene que ser un tema primordial tanto para el Estado como para

todas las personas que se encuentran dentro de un centro laboral. Una vez que tengamos esto en claro, lograremos que se tome conciencia de la real importancia de esta materia y de que con ello se podrá disminuir, en gran medida, los riesgos de que se produzcan accidentes de trabajo, lesiones o muertes de las personas dentro de su centro de labores, así como también, de que se consiga crear un ambiente de trabajo mucho más seguro para el trabajador, lo que le permitirá optimizar sus labores. (Rojas, 2019).

La problemática laboral en América Latina y el Caribe

Desde hace más de una década el crecimiento económico sostenido ha permitido a América Latina y el Caribe lograr avances importantes como la reducción de la pobreza y la baja en la tasa de desempleo. También ha habido progresos en el mejoramiento de la calidad de los trabajos, pero la informalidad aún afecta a casi 47% de los trabajadores ocupados. Esto equivale al menos a 130 millones de personas. La informalidad plantea un desafío de grandes dimensiones para los Estados, que además es aún más apremiante en un momento de desaceleración del crecimiento económico como el actual. Se trata de un fenómeno complejo y multidimensional, que requiere la aplicación de estrategias integradas, para promover la formalización desde varios frentes. Uno de estos frentes es el fortalecimiento de la inspección del trabajo. En América Latina y el Caribe hay una extensa normativa que protege los derechos de los trabajadores, pero todavía existen deficiencias importantes que no permiten garantizar su cumplimiento (*Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2015*)

Para América Latina y el Caribe, la inspección del trabajo doméstico, caracterizado por sus altos niveles de informalidad, presenta un importante desafío. Este grupo de trabajadores representa al 10% de los trabajadores informales, con tasas de empleo informal entre ellos del 78%. A base de esta nota presenta las experiencias positivas de fortalecimiento de la inspección del trabajo en seis países de la región, las cuales deben ser sistematizadas, analizadas y difundidas. En un nuevo contexto de desaceleración económica, los esfuerzos deben redoblar para no perder lo avanzado y para seguir adelante en la reducción de la informalidad, que es un obstáculo

en el camino de nuestros países hacia el desarrollo económico y social. El programa de Promoción de la Formalización de la Oficina de la Inspección del Trabajo-OIT para América Latina y el Caribe ha identificado cuatro grandes vías que los países de la región han recorrido con más frecuencia hasta ahora, para facilitar el tránsito a la formalidad:

- El de la productividad – a niveles macro, meso y micro económicos que se corresponde con los lineamientos de la política económica.
- El de la revisión normativa que incluye el establecimiento y/o promulgación de nuevas reglas y leyes, revitalizando el diálogo social y la simplificación administrativa.
- El de los incentivos, que incluye a todas las medidas de estímulo: fiscales, de protección social, organización, capacitación, información, apoyo específico sectorial, entre lo principal.
- El de garantizar el cumplimiento de la normativa, por medio de las instituciones encargadas de aplicar la norma y, en particular, el fortalecimiento de los sistemas de inspección del trabajo. (Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2015).

Las políticas de inspección del trabajo, además, enfrentan desafíos mayores en la economía informal, donde muchas veces los trabajadores no se encuentran registrados y tampoco están organizados. Existen casos, incluso, en que ciertos trabajadores de la economía informal no se encuentran cubiertos por ninguna ley. El tema del control de la aplicación de la legislación laboral ha ido tomando mayor importancia en los últimos años. Estamos sufriendo una crisis en el cumplimiento de la normativa en el mundo del trabajo, como consecuencia de diversos factores y agravada por las recientes crisis financiera, económica y de deuda en todo el mundo. El primero de los factores negativos es el desconocimiento de la legislación laboral, que ha tenido como consecuencia la falta de información sobre las instituciones del trabajo existentes y su función pública. Muchos empleadores y trabajadores ignoran el papel de la inspección del trabajo y la posibilidad de que los inspectores asesoren sobre la forma de mejorar la

situación en el lugar de trabajo y promuevan la cultura de la prevención. Al mismo tiempo, la proliferación de nuevas formas de empleo y la complejidad de las cadenas de distribución hacen que los trabajadores no sean conscientes de sus derechos ni que los inspectores puedan controlar la aplicación de la ley para una mano de obra tan diversa.

La problemática laboral en el Perú

En el Estado Peruano se implementa políticas activas y pasivas para el mercado de trabajo con el propósito de mejorar las condiciones de inserción laboral, de mejorar la empleabilidad de grupos vulnerables, enfrentar el desempleo y mitigar sus efectos, apoyando a la población activa en riesgo de desocupación. Se debe reconocer, sin embargo, que las políticas relacionadas únicamente al ámbito del mercado de trabajo no son suficientes para promover la generación de empleo decente. Es condición necesaria para ello el crecimiento sostenido de la economía y, por tanto, es fundamental la expansión de la inversión privada y la productividad en el país. El desarrollo de nuevos emprendimientos productivos y, la mejora de la productividad de las empresas, redundan en la creación de empleos, pero para superar los desafíos de la pobreza y el subempleo, se requiere que este aumento del empleo se concentre en empleos decentes.

¿A que denominamos empleo decente?

Al trabajo productivo en el cual los derechos son respetados, con seguridad y protección y con la posibilidad de participación en las decisiones que afectan a los trabajadores. Según Espinoza (2014), menciona que el trabajo decente son los empleos de calidad y en cantidad suficiente; ingresos adecuados; seguridad en el empleo; con formación profesional continua y pertinente a la empleabilidad; con respeto a los derechos de los trabajadores; fortalecimiento sindical y negociación colectiva; con participación de los trabajadores en las decisiones de política económica y social; con diálogo social y de forma tripartita; con protección social en el empleo y en la sociedad; en condiciones de libertad; con equidad para todos los miembros de la sociedad, con dignidad.

El Estado Peruano también implementa políticas orientadas a garantizar la estabilidad macroeconómica y jurídica, a incrementar la inversión privada y el clima de negocios, incrementar la productividad y la competitividad, la protección social (en acceso universal a la salud, lucha contra la pobreza, inclusión, desarrollo de capacidades sociales, etc.), la provisión de infraestructura pública, etc. En el ámbito formativo, el Estado implementa políticas orientadas a fomentar el acceso universal a la educación con estándares adecuados de calidad, la formación profesional y técnica, y el acceso y promoción del uso de nuevas tecnologías de la información y comunicación. Lamentablemente, tanto las políticas del mercado de trabajo como aquellas orientadas a promover el crecimiento y la inversión, así como aquellas orientadas al ámbito formativo y social, están desarticuladas, lo que limita su potencial y/o genera duplicidades que se pueden evitar. Es por ello que se requiere enmarcar las políticas que contribuyen a la generación de empleo decente en una Política Nacional de Empleo plenamente articulada como guía orientadora, siendo necesario su esquema, aprobación e implementación. (Cueto, 2015).

Considerando la articulación entre la producción y el bienestar de las personas y tomando en cuenta las diferentes necesidades entre mujeres y hombres, así como de grupos en situación de vulnerabilidad, se requiere políticas de empleo que promuevan la generación de empleo decente, la equidad y que contribuyan a reducir la pobreza. La evidencia de los últimos años muestra que el crecimiento por sí mismo no promueve el empleo decente. Además, pese al crecimiento registrado en nuestro país aún existen elevados niveles de pobreza. Como es de esperarse, la generación de empleo decente se ha concentrado en empresas formales que demandan mayor calificación de la fuerza laboral, sobre todo en aquellas de mayor tamaño relativo y que representan no más del 15% en términos de la Población Económicamente Activa ocupada nacional (Jiménez, Quispe, Rojas y García, 2017).

El Estado Peruano, para hacer prevalecer los derechos y bienestar de la legislación laboral, ha creado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, quien tiene la función de promover un empleo decente y

productivo, así como el cumplimiento de los derechos laborales y fundamentales de la población, fortaleciendo el diálogo social y la empleabilidad y protección de los grupos vulnerables, siempre desde una visión centrada a la ciudadanía y dentro de ello existe una entidad adscrito con la función de defender y proteger la seguridad y la salud en el trabajo. Esta entidad adscrita de fiscalizadora denominada la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL, de acuerdo con la política de fiscalización de la legislación laboral, trabaja articuladamente con las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, ya que estas direcciones regionales están ligados en las mismas políticas estratégicas laborales que ayudan a controlar e inspeccionar el cumplimiento de la legislación laboral, fortaleciendo las condiciones laborales, la igualdad de oportunidades y la seguridad y salud en el trabajo. (Resolución de Superintendencia, 2017).

La SUNAFIL es un 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, y tiene la misión de promover, fiscalizar y supervisar el cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en beneficio de los trabajadores, de la manera más adecuada para lograr condiciones de trabajo digno.

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. (Ley N° 29783, 2011).

Problemática laboral en la Región Huánuco

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.” (Ley 29981, 2013).

En ese contexto la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco, es el Órgano de Dirección encargado de conducir las acciones de política emitidas por el Gobierno Regional y los Órganos Centrales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en concordancia con la Política del Estado y los planes sectoriales y regionales, en el ámbito de la Región de Huánuco, cuyos objetivos son:

Fomentar un sistema democrático de relaciones laborales garantizando el cumplimiento de los derechos laborales, el respeto a los derechos fundamentales, la seguridad y salud en el trabajo y la seguridad social sobre la base del dialogo y la concertación.

- Mejorar la atención de consultas laborales a trabajadores y ex trabajadores, jóvenes en formación laboral, empleadores (personas naturales y jurídicas) de la actividad privada, así como a organizaciones sindicales públicas y privadas y personales que se encuentren interesadas a formar nuevos sindicatos.
- Promover el empleo, la empleabilidad y el emprendimiento y lograr la inserción laboral y autoempleo especialmente de los grupos vulnerados de la población y en un marco de igualdad de oportunidad y de respeto al medio ambiente y de manera articulada con el sector privado.

- Modernización y eficiencia de la gestión institucional, a fin de obtener mayores niveles de eficiencia y lograra una mejor atención ciudadana, priorizando y optimizando uso de los recursos público.

La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco, está ejecutando programas que impulsan y promueven la igualdad laboral. Estos programas son un instrumento de producción, análisis y difusión de la situación socioeconómica laboral. Brinda a las instituciones y empresas, la información oficial sobre el mercado laboral. Estas políticas de promoción de empleo por parte de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco, no han sido tan eficientes ya que sus estrategias necesitan de más atención a la realidad que se menciona a continuación.

En nuestra realidad de la Región de Huánuco, en el ámbito socio laboral se han presentado muchos casos de empleadores, que pasan por alto los dispositivos normativos, y recurren a contratos a plazo determinado mediante la celebración de contratos modales que están sujetos a modalidad que pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar u obra que se va a ejecutar, para evitar que los trabajadores puedan acceder a la estabilidad laboral. Situación que en los últimos años se ha ido incrementado por el uso excesivo de estos contratos, los mismos que en la mayoría de los casos ocasionan la vulneración a la estabilidad laboral, problema latente en los trabajadores de las empresas de nuestra región Huánuco; presentándose casos en que los trabajadores están sometidos a un tipo de contratación que no les da seguridad en su estabilidad laboral, a pesar de realizar actividades propias del giro del negocio y más aun a dar por terminado el vínculo laboral si el trabajador no resulta rentable para la empresa; sin tener en cuenta los principios y derechos reconocidos a los trabajadores para que gocen de una estabilidad laboral, como si se tratara de sujetos de derecho que no gozan de ningún tipo de protección por parte del Estado. En ese sentido, se tuvo por finalidad, realizar la investigación al problema relacionado con las Políticas de Fiscalización y el Cumplimiento de la Legislación Laboral de la

Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, con el único objetivo de analizar la relación entre las políticas de fiscalización y el cumplimiento de la legislación laboral para determinar el grado de importancia de estas políticas de fiscalización en la seguridad, igualdad y salud para los empleados de las empresas de la Región de Huánuco.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cómo se relaciona las políticas de fiscalización con el cumplimiento de la legislación laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2019?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

¿Cómo se relaciona la orientación y el asesoramiento técnico con el cumplimiento de la legislación laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2019?

¿Cómo se relaciona el procedimiento de supervisión con el cumplimiento de la legislación laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2019?

¿Cómo se relaciona la motivación de las capacidades de desarrollo con el cumplimiento de la legislación laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2019?

1.3. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre las políticas de fiscalización con el cumplimiento de la legislación laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2019.

1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Determinar la relación entre orientación y el asesoramiento técnico con el cumplimiento de la legislación laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2019.

Determinar la relación entre los procedimientos de supervisión con el cumplimiento de la legislación laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2019.

Determinar la relación entre la motivación de las capacidades de desarrollo con el cumplimiento de la legislación laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2019.

1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Teórica; porque la investigación propuesta buscó determinar la relación entre las políticas de fiscalización con el cumplimiento de la legislación laboral. Por lo que se realizó el análisis de los conceptos, bases teóricas y hechos reales que sustentaron la investigación de manera descriptivo-teórica en las variables y en sus dimensiones, permitiendo expandir y concretar el objetivo que se deseó alcanzar y de esta manera, pueda servir este trabajo de investigación como antecedente para otras investigaciones relacionadas al tema.

1.5.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICO

Práctico; porque esta investigación se enfocó en obtener resultados mediante la determinación de la relación entre las variables de estudio y con ello especificar la importancia de las políticas de fiscalización para el cumplimiento de la legislación laboral; usando y aplicando las Normas, y sistemas de fiscalización como la orientación y asesoramiento técnica, procedimientos de supervisión, y la motivación de las capacidades de desarrollo laborales en las empresas por parte de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco.

1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Metodológica; porque, para hacer posible y alcanzar los objetivos de la investigación se utilizó el cuestionario, el cual sirvió como herramienta para obtener datos mediante la entrevista correspondientes a los

servidores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco.

El contenido de este cuestionario estuvo relacionado con las Políticas de Fiscalización y el Cumplimiento de la Legislación Laboral ya que la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco, es una Entidad con el único objetivo de fomentar un sistema democrático de relaciones laborales garantizando el cumplimiento de los derechos laborales, el respeto a los derechos fundamentales, la seguridad y salud en el trabajo y la seguridad social sobre la base del diálogo y la concertación de acuerdo a sus funciones vistas en el Manual de Organización y Funciones (MOF).

1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Las limitaciones que tendrá la presente investigación son las siguientes:

- **Limitación de Información:** la escasa accesibilidad a la información por parte de los servidores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco por sus labores sobrecargadas, y por ello fue difícil, pero no imposible obtener la información adecuada y detallada.
- **Limitaciones Económicas:** para hacer posible el trabajo de investigación se tuvo que gastar en movilidad, impresiones, internet, Equipos informativos, programas y otros.

1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

A pesar de las limitaciones mencionadas, este trabajo de investigación fue viable porque se llevó a cabo por un esfuerzo y ajustes en mis quehaceres personales, de esta manera, elaboré el informe final de la investigación para la sustentación con el fin de optar el grado de maestro en Ciencias Empresariales con mención en Gestión Pública.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

En el presente trabajo de investigación, se consideró tres niveles de investigación de acuerdo a su ámbito, iniciándose por antecedentes internacionales, luego por antecedentes Nacionales y por último los antecedentes locales.

Estos antecedentes están relacionados con el problema de la investigación planteada en el presente trabajo, ya que tienen relación directa con las variables de investigación; de esta manera respaldan, aportan y nutren los puntos más importantes a la investigación.

2.1.1. ANTECEDENTES EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL

Messia (2016), en su investigación titulada: *El Papel de la Administración Pública en la Prevención de riesgos Laborales*, cuyo objetivo principal de pretender dar una respuesta al alcance de la responsabilidad de los poderes públicos que desde una exigencia constitucional velaran por la seguridad e higiene en el trabajo; en el cual utilizó la metodología de análisis aplicada. Tesis desarrollada y presentada en la Universidad de Castilla-La Mancha, para optar el grado académico de Doctor en derecho, **obteniendo las conclusiones siguientes:** en el nuevo modelo de la prevención de los riesgos laborales, requiere su reinterpretación a partir de las claves que aportan el Derecho Internacional y el ordenamiento jurídico de la Unión Europea. En primer lugar, de la demanda de las administraciones el deber de fomento de una cultura de prevención, con base en los principios de coordinación administrativa y de participación industrial de los representantes de los trabajadores y empresarios, principios que tienen un reconocimiento expreso en nuestro orden jurídico constitucional y, el derecho comunitario, ya que aporta el principio básico de la seguridad integrada. El concepto del sistema de Seguridad y Salud Laboral en el ordenamiento jurídico desde la vertiente

preventiva de los riesgos laborales que impone a los poderes públicos la norma de acción ha de interpretar a partir de la concepción del Estado Social de Derecho y el valor superior de igualdad material, que ajusta y atempera la asimetría que define a la relación laboral por cuenta ajena. Los poderes públicos están sujetos a la constitución y a las leyes llamados a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos sean reales y efectivas en la relación desigual de poder que define al contrato de trabajo, debiendo incluso remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud en actitud reactiva y no meramente tuitiva frente a los riesgos laborales.

El ejercicio de las facultades de la legislación y ejecución del derecho de prevención de riesgos laborales, deben canalizarse según los principios básicos de la política de prevención de riesgos laborales, de eficacia, coordinación y participación, en ambos casos. En esto se puede interpretar que el principio de eficacia constituye el corolario de los otros principios, de tal manera que la coordinación en el ejercicio de las facultades normativas y actuaciones administrativas, se exige en el doble ámbito horizontal y vertical, es decir el primero en la medida que la cultura preventiva que pretende instaurar nuestro legislador, requiere la coordinación de las distintas administraciones dotadas de la competencia que contribuyen en la prevención: industria, sanidad, educación y medio ambiente y, el segundo el enlace de las facultades de la Administración General del Estado y las correspondientes de las comunidades Autónomas, con el fin último de la prevención, que garantizará la eficacia de los principios de coordinación y participación institucional y territorial, se crea la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Las facultades normativas y las actuaciones de los poderes públicos, están llamadas a garantizar la vida y la salud en el trabajo, mediante el fomento de la prevención, en tal sentido es clave el papel de la vigilancia y el control del cumplimiento del derecho de la prevención de los riesgos laborales por la inspección de trabajo y seguridad social, que desempeña su actividad bajo la doble dependencia funcional de la administración General del Estado.

Camacho (2017), en su investigación titulada: *Análisis de la integración de la prevención de riesgos laborales en empresas del sector de la construcción en España-2017*, cuyo objetivo principal fue establecer la situación actual de la prevención de riesgos laborales en las empresas de la construcción, y como esta, está integrada dentro de los sistemas de gestión propios de las empresas; en el cual utilizó la metodología de análisis semicuantitativa. Tesis desarrollada y presentada en la Universidad de Sevilla-España, para optar el grado académico de Doctor en Ingeniería de edificación, **obteniendo las conclusiones siguientes:** el investigador considera que queda demostrado que la integración de la prevención de riesgos laborales (PRL) en la estructura empresarial depende del mercado y de los medios que disponga la empresa, y no está en función del cumplimiento del modelo que obliga la ley u otros factores. Además, el tamaño de la empresa es un factor determinante en el grado de integración de la prevención de riesgos laborales (PRL), siendo las que más recursos disponen, las que mayor integración tienen. En ese contexto se realiza un breve resumen de los estudios contenidos.

Se ha establecido que las microempresas, con un número de trabajadores no superior a 9, es donde menos integrada se encuentra la prevención de riesgos laborales, tal como se demuestra con los datos de las encuestas y tras el análisis del bloque 6, de Integración de la Prevención, se comprobó que: a) solo un 18% de las empresas indicaron que la documentación de PRL la consultan y actualizan permanentemente; b) en un 83% de las empresas nunca un trabajador ha solicitado acceso a la documentación de la empresa en prevención de riesgos laborales; c) en un 56% de las empresas nunca un trabajador ha solicitado una formación específica en PRL; d) un 89% de las empresas nunca ha sancionado a ningún trabajador por incumplimiento de las medidas preventivas y; e) solo un 26% considera que la documentación de PRL ayuda a evitar accidentes.

Cuando las obras las promueve la administración pública las empresas que actúan en la ejecución obtienen mejores índices de prevención

integradora que las que trabajan exclusivamente para el sector privado, pero la diferencia existente es mínima, por lo que no se puede considerar que sea un factor determinante.

Al ser los comités de seguridad y salud y los delegados de prevención parte fundamental para llevar a cabo la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en las empresas, el conocer cómo están constituidos estos en las empresas de construcción, ayuda a obtener información del estado en que se encuentra.

Benítez (2012), en su investigación titulada: *Análisis comparado de los sistemas de contratación laboral temporal en España y Paraguay-2012*, cuyo objetivo principal fue analizar los aspectos relacionados a la temporalidad de los sistemas de contratación laboral en España y Paraguay; en el cual utilizó la metodología de análisis comparativa para sugerir, a partir de una realidad estudiada y practicada. Tesis desarrollada y presentada en la Universidad de Alcalá-España, para optar el grado académico de Doctor en derecho privado, **obteniendo las conclusiones siguientes:** en España, aunque algunas veces criticados, otras aplaudidos, puede hablarse de que los actores políticos y sociales se han “ocupado” de buscar soluciones a los problemas que el mercado de trabajo plantea, pues en este mundo de relaciones en constantes cambios el Derecho del Trabajo no puede mantenerse pasivo, inerte, porque corre el riesgo de convertirse en una herramienta residual. No es que el Derecho del Trabajo haya abdicado de su función protectora de los trabajadores, sino que a su función tradicional se le suman hoy otras de carácter complementario que revisten una gran importancia; en Paraguay para dar respuestas a los problemas que plantea la evolución social y económica. No se han actualizado las figuras contractuales temporales en más de 50 años; ni están reglamentadas ciertas figuras contractuales de carácter temporal o la propia figura del contrato a tiempo parcial; desde luego no se encuentran reguladas las Empresas de Trabajo Temporal y la “rigidez” de las normas laborales que denuncia la patronal es solamente una vía de escape ilegal para que grandes masas de trabajadores trabajen “en

negro” o de forma irregular, sin contrato escrito y firmado según ordena el código, sin seguro social obligatorio y sin percibir las mínimas prestaciones exigidas por la ley. Por otra parte, el pobrísimo cuadro de sanciones y la vista ciega de la Administración, con una inspección casi inexistente, agravan el problema.

En la realidad paraguaya se puede ver que existe un gigantesco mercado laboral informal que transcurre por fuera de los límites del Derecho del Trabajo. Como ejemplo nada más citaremos la “confesión” del gobierno, que al presentar el proyecto de ley de “Inserción al Empleo Juvenil” dice en la exposición de motivos que: “entre los jóvenes, 8 de cada 10 gana menos que el mínimo establecido por la legislación vigente (83% de las mujeres y 77% en el caso de los hombres). En Paraguay se ha hecho costumbre utilizar el término “Estabilidad” para referirse a aquel derecho que adquiere el trabajador con 10 años de antigüedad y por el cual el empleador no puede dar término a la relación laboral sin causas justificadas. Dice, en efecto, el artículo 95 del Código del Trabajo que: *“El trabajador que hubiese adquirido estabilidad y a quien se imputasen los hechos previstos en la ley como causales de despido, quedará suspendido en el empleo durante la sustanciación del juicio, y solo podrá ser despedido después de comprobarse la imputación ante el Juez del Trabajo”*. La doctrina paraguaya por eso ha dicho que existen dos tipos de estabilidad en el Derecho Laboral paraguayo: La estabilidad relativa y la estabilidad especial. La primera entendida de manera similar a la concepción española de la estabilidad y la segunda en el sentido expuesto en los artículos 94 y siguientes del Código de Trabajo paraguayo. Para nosotros ambos tipos forman parte de un mismo instituto jurídico, pero con diferente intensidad. Asimismo, la identificación de los elementos del contrato es una tarea propia de la doctrina, fundamental para construir evaluaciones y conclusiones en torno a la formación de una figura contractual dada, pues a partir de dichos elementos se los puede caracterizar suficientemente y otorgarles identidad propia. Para Paraguay, la aplicación de un cuadro de sanciones que parta de la

presunción de la indefinición ante la falta de alta en la seguridad social de contratos temporales será sin dudas un elemento que coadyuve a combatir la informalidad y los abusos en su utilización, pero cualquier reforma se deberá hacer reconociendo que es necesaria, previamente, una revisión de mayor alcance en el propio cuadro de sanciones, en las instituciones fiscalizadoras y la misma conciencia empresarial y obrera sobre la importancia de la formación de un sistema de seguridad social integral y universal. Creemos que el Ministerio de Justicia y Trabajo debe iniciar una activa medición regular de los números que presenta el mercado de trabajo paraguayo, ante la necesidad imperiosa de tomar decisiones legislativas.

2.1.2. ANTECEDENTES A NIVEL NACIONAL

Bravo (2017), en su investigación titulada: *Los contratos modales y la vulneración a la estabilidad laboral de los trabajadores de las Entidades Financieras de la Región Lambayeque: 2015-2016*, cuyo objetivo principal fue investigar y determinar las principales causas de vulneración a la estabilidad laboral de los trabajadores sujetos a contratos modales de las entidades financieras de la Región Lambayeque, con metodología de investigación básica y aplicada; descriptiva y analítica; y cualitativa y cuantitativa. Tesis desarrollada y presentada en la Universidad Nacional Pedro Ruiz, Lambayeque Perú, para optar grado académico de Maestro en Derecho del trabajo y de la seguridad social, **obteniendo las conclusiones siguientes:** se demostró que a raíz de la creación del Decreto Legislativo N° 728 se produjo un incremento del uso de los contratos modales, produciendo que los empleadores dejen de lado la contratación indeterminada, afectando con ello al principio de estabilidad laboral absoluta la misma que con el correr de los años y los cambios de las políticas públicas se convirtió en una estabilidad relativa. En las entidades financieras de la Región Lambayeque se presentan un mayor porcentaje de trabajadores contratados bajo una modalidad temporal en contraposición con los que gozan de un contrato permanente. En tal sentido recomienda a la Dirección Regional de Trabajo de Lambayeque

el ejercicio de labores inspectoras para contrastar lo establecido en los documentos y lo que se desarrolla en las instalaciones laborales, a fin de observar si se presenta la desnaturalización de los contratos modales.

El investigador demostró que entre la contratación de personal de manera permanente o bajo una modalidad contractual no existe mayor diferencia referente a los costos a asumir por el empleador tanto al inicio o durante la relación laboral, sin embargo, esta se encuentra un poco más marcada al término del vínculo laboral debido a los gastos por liquidación e indemnización que pueda asumir el empleador en lo que respecta a los trabajadores con contrato permanente. Los trabajadores que ingresan bajo una modalidad contractual están destinados a ejercer cargos operativos dentro de la empresa, bajo el cumplimiento de metas mensuales establecidas por su empleador. Estas metas en muchos de los casos no se encuentran debidamente sustentadas ni son de común acuerdo con el trabajador, por el contrario, son establecidas bajo el poder de dirección del empleador. Por lo que recomienda la instalación de organismos de fiscalización en la Región Lambayeque, porque a la fecha solo contamos con inspectores destacados pero no una oficina de la SUNAFIL, que permite tener presencia en nuestra localidad a fin de cumplir con las normas de inspección laboral, con la instalación de este órgano de Fiscalización SUNAFIL se debe buscar incrementar el número de fiscalizaciones en los centros de labores, para no limitarse a observar solo documentos que no coinciden con la realidad en que labora cada trabajador.

Por otro lado, se ha demostrado la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores de las entidades financieras contratados bajo una modalidad temporal en actividades permanentes dentro de la empresa, la misma que se evidencia con la continuidad de los contratos firmados con su empleador para actividades que forman parte del giro del negocio, existiendo una desnaturalización de los mismos y el incumplimiento de las normas laborales. Esto es a causa

de nuestra realidad socio laboral se ha producido un incremento por el uso abusivo de los contratos temporales en contraposición con los contratos permanentes, afectando de esta manera a la estabilidad con la que debe gozar todo trabajador, así como su derecho a la promoción en el empleo. Por lo que recomienda hacer una evaluación de las políticas de flexibilidad laboral adoptadas por el Estado, los mismos que no deben permitir la vulneración de los derechos laborales ya que si queremos el incremento de la inversión empresarial estos deben estar alineados al respeto de los derechos reconocidos en nuestra legislación.

También el investigador demostró que los órganos de supervisión establecidas por el Estado son insuficientes para poder ejercer una acción oportuna frente a la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores de las entidades financieras, no existiendo ningún precedente por esta vía que demuestre la detección de situaciones inusuales donde se refleje la vulneración del principio de primacía de la realidad y de la continuidad laboral. En tal sentido recomienda que exista un control más activo por parte del Estado buscando que las empresas, los órganos de control y el mismo órgano jurisdiccional se encuentren alienados con el reconocimiento y respeto de los derechos de los trabajadores a fin de lograr el avance proporcional en cada uno de los sectores, sobre todo de la clase trabajadora que se ha visto vulnerada en los últimos años.

Rojas (2019), en su investigación titulada: *Fiscalización del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo en el Sector Construcción: SUNAFIL o Gobiernos Locales, ¿cuál es el órgano idóneo para realizar esta función?*, cuyo objetivo principal fue Investigar como se viene realizando la fiscalización del cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud en las obras de construcción civil, evidenciando a lo largo del estudio que dicha fiscalización actualmente puede, y en efecto, viene siendo realizada tanto por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante SUNAFIL) como por los Gobiernos Locales, dentro del ámbito propio de su jurisdicción, e

identificando asimismo en el camino los posibles problemas que se pueden presentar debido a esta doble fiscalización que se presenta, con metodología de investigación descriptiva-analítica; y cualitativa - cuantitativa. Tesis desarrollada y presentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú, para optar grado académico de Maestro en Derecho de la empresa, **obteniendo las conclusiones siguientes:** existe muchas normativas que facultan a diferentes autoridades administrativas a ejercer facultades de fiscalización en materia de seguridad y salud en el trabajo en materia de seguridad y salud en el trabajo, incluso cuando la normativa específica textualmente prescribe que los supervisores de obra no son competentes para esta actividad, lo cual crea un problema constitucional de superposición de competencias entre dos organismos del estado, vulnerándose el principio de especialidad; sobre esto, se tiene la expectativa de que la solución a esta problemática se dé con la promulgación del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo para el Sector Construcción, el mismo que deberá emitirse a la luz del informe técnico que presente la comisión multisectorial creada mediante Resolución Suprema N° 023 – 2018 – TR.

Por otro lado el investigador menciona, si bien el problema y solución pudiera ser un tema normativo, también es cierto que SUNAFIL no cuenta con la capacidad operativa suficiente para realizar sus funciones, por ello se hace necesario buscar soluciones alternas y buscar convertir el problema actual en la solución, esto integrando de manera ordenada y efectiva la fiscalización de los inspectores municipales en la labor que debiera ser realizada por la autoridad de fiscalización laboral, todo ello bajo su supervisión, capacitación y fiscalización. Cualquier posición asumida por el Estado para poder brindar mayor seguridad a los obreros de construcción civil en el ejercicio de sus labores, no tendrá efectividad si antes, los empleadores y los mismos obreros, no toman conciencia de la importancia de la seguridad y salud en el trabajo, asumiendo medidas de autorregulación que les permitan mejorar sus estándares de calidad

y seguridad. En este aspecto se hace completamente necesario, que SUNAFIL realice mayores cantidades de fiscalizaciones de oficio, no solo aquellas tendientes a sancionar a los empleadores y sino más bien aquellas destinadas a educar a estos últimos e inculcarles la cultura preventiva que deben tener para poder ejecutar de forma correcta sus planes de seguridad y salud en el trabajo, asimismo educar a los trabajadores respecto a cuáles son sus derechos fundamentales y a cómo deben hacerlos respetar por más informal que sea la empresa en la que se encuentran laborando, fomentando el establecimiento de grupos colectivos que busquen el bienestar de todos los trabajadores. La mejor política que pudiera asumir el Estado para lograr mejorar los métodos de prevención de accidentes de trabajo y disminuir los riesgos laborales a los que se ven expuestos las empresas de construcción civil, (independientemente de las propuestas técnico legales brindadas a lo largo del presente trabajo), es la de educar, tanto a empleadores como empleados, sobre la importancia de la regulación en materia de seguridad y salud en el trabajo y de los beneficios que se generan con su cumplimiento, complementando esta educación con las labores de fiscalización que debe realizar y con las multas que deba imponer, las mismas que nunca dejarán de ser necesarias pues cuentan con ese elemento coercitivo que puede ayudar a cumplir su función principal que es la de proteger al trabajador.

Antonio (2018), en su investigación titulada: *La gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral del personal de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, año 2017*, cuyo objetivo principal fue determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, metodología empleada fue descriptiva correlacional. Tesis desarrollada y presentada en la Universidad Cesar Vallejo, Lima, para optar grado académico de Maestro en Gestión Pública, **obteniendo las conclusiones siguientes:** existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de la Superintendencia Nacional de

Fiscalización Laboral, en tal sentido el investigador recomienda al área directiva de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral a optimizar y dinamizar los procesos que nacen en la gestión administrativa, haciéndola más integral y acorde a las necesidades de la institución. Dicha gestión se debe basar en objetivos realistas, para lo cual debe trabajar en forma coordinada con el personal. El logro de ello ayudará a mejorar el desempeño laboral favoreciendo así a los usuarios y a la institución. Con respecto a la planificación y el desempeño laboral del personal de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, existe relación significativa por lo que recomienda al área directiva de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral a planificar sus tareas y actividades de manera coordinada con las áreas de trabajo, para ello se debe contar con los indicadores de logro, afín de diseñar una planificación realista y alcanzable. Asimismo, concluye que existe relación significativa entre la organización y el desempeño laboral del personal de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, recomendando al área directiva de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en organizar las tareas, actividades y elementos planificados de manera sistematizada, y previa coordinación con los jefes de área. Organizar requiere de coordinar constantemente, por lo que se deben abrir los canales necesarios indicados para realizarlos de manera transparente. También concluye mencionando que existe relación significativa entre la dirección y el desempeño laboral del personal de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, en tal sentido recomienda dirigir de forma abierta y coordinada con todo el personal. Donde prime la comunicación y el respeto. Conjuntamente a ello se debe visualizar un liderazgo, competentes e interesado en su institución y sus resultados; y controlar el adecuado desarrollo de las tareas y actividades, verificando los indicadores de logro, si ello no alcanza lo planeado, modificar y optimizarlos, de esa forma anticiparse a los problemas. Todas estas acciones optimizar el desempeño del personal.

Morales (2017), en su investigación titulada: *Situación jurídica de los obreros con relación a sus derechos laborales en el contrato administrativo de servicios en la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2016*, cuyo objetivo principal fue analizar la situación jurídica de los obreros con relación a sus derechos laborales en el contrato administrativo de servicios en la Municipalidad Metropolitana de Lima donde los funcionarios municipales siguen contratando a los servidores que tienen la condición de obreros bajo el régimen del Decreto Legislativo N°1057 Contrato Administrativo de Servicios y no por el Decreto Legislativo N°728 Ley de Productividad y Competitividad afectando sus derechos laborales de los obreros, en la metodología utilizó el enfoque cualitativo, con tipo de investigación aplicada, del cual se aplicó como diseño la Teoría Fundamentada. Tesis desarrollada y presentada en la Universidad Cesar Vallejo, Lima, para optar el Grado Académico en Derecho Penal, **obteniendo las conclusiones siguientes:** el investigador concluye mediante un análisis, mencionado que existe informalidad en los derechos y beneficios laborales tales como la estabilidad laboral , la compensación por tiempo de servicios y el pago por horas extras porque los funcionarios de la Municipalidad Metropolitana de Lima siguen contratando a servidores que tienen la condición de obrero bajo el Régimen del “Contrato Administrativo de Servicios” del Decreto Leg. N°1057 y no por el régimen de la actividad privada del Decreto Legislativo N°728 “Ley de Productividad y Competitividad”, así como lo indica la ley Orgánica de las municipalidades N°27972, causando efectos negativos en favor de los trabajadores obreros, en tal sentido el investigador recomienda que los Funcionarios Públicos no contraten a obreros municipales bajo el Régimen laboral del Decreto Leg. N°1057 sino bajo el régimen de la actividad Privada. Por otro lado concluye mencionando que el Estado a través del SUNAFIL (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral) no cumple con su rol de fiscalizar o supervisar los contratos laborales al haberse acreditado la afectación al derecho de la estabilidad laboral, siendo el CAS un contrato deficiente y temporal que afectan los derechos laborales de los trabajadores, por ello recomienda

a la SUNAFIL que amplíe la Fiscalización al estado en caso de la existencia de trabajadores del régimen laboral público con el fin de Supervisar los contratos laborales de los obreros de la municipalidad Metropolitana de Lima, siendo así imponiéndoles multas o sanciones al haberse acreditado la afectación de un derecho o realizando visitas inopinadas a las entidades.

2.1.3. ANTECEDENTES A NIVEL LOCAL

Encarnación, Jara y Vilca (2015), en la investigación titulada: *La regulación penal sobre condiciones de seguridad laboral en la prevención de accidentes de trabajo en la ciudad de Huánuco*, cuyo objetivo principal fue Determinar si la vigente regulación penal en las condiciones de seguridad laboral, contribuye a la prevención de accidentes de trabajo", metodología es de tipo cuantitativo no experimental, Deductivo y Descriptivo Simple. Tesis desarrollada y presentada en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, para optar el título en Derecho y Ciencias Políticas, **obteniendo las conclusiones siguientes:** Los tesisistas afirman que según el artículo 168-A de Código Penal que regula el Delito de Atentado a las Condiciones de Seguridad laboral, en su contenido no tiene como fin principal el de anticipar los peligros y riesgos para reducir efectos dañosos, es decir, que no existe una protección a los trabajadores, en ese sentido un tipo penal que no contribuye a la prevención de los accidentes de trabajo, ya que no determina la existencia del Derecho Penal Preventivo, que tiene como esencia adelantar la sanción antes que se produzca lesiones a bienes jurídicos fundamentales, producto de actividades laborales de riesgo, donde los empleadores tienen el deber legal de adoptar medidas mínimas necesarias para controlar y evitar dichos riesgos, en tal sentido sugieren modificar el artículo 168-A que regula el Delito de Atentado a las Condiciones de Seguridad laboral por una descripción más precisa, coherente y tuitiva para la parte más débil en la relación laboral, teniendo como fin de anticipar los peligros y riesgos para reducir efectos dañosos, determinando la prevención de

accidentes de trabajo además el cumplimiento por parte de las empresas y empleadores de condiciones laborales dignas y seguras.

Por otro lado concluyen mencionando que la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, está inspirada en los principios de prevención, gestión integral, responsabilidad, universalización, atención integral de la salud y participación y diálogo social, sin embargo aún no está cumpliendo sus objetivos, ya que para ello se requiere el compromiso firme de las autoridades gubernamentales a nivel central, regional y local, la participación y colaboración de los empleadores y trabajadores de todos los sectores y actividad; así como de la sociedad en su conjunto, pero actualmente existen departamentos que no incluyen dicho proyecto en su plan de trabajo, por tanto solo se aplica en ciertas regiones del país, por lo que el plan nacional de seguridad y salud en el trabajo hasta la actualidad no cumple con sus objetivo principal que es de encaminarnos hacia una cultura de prevención en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, en tal sentido los investigadores recomiendan aplicar y difundir eficientemente en Huánuco el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y exhortando a las autoridades, empresas, empleadores y la colectividad de la ciudad para que puedan incluir y mejorar la aplicación del plan y poder crear conciencia social en seguridad y salud en el trabajo, ya que sería difícil su modificación porque está vigente hasta el año 2017, lo que podemos hacer es cumplir todos los objetivos contenidos en el plan y en base a resultados proponer para el futuro un plan que si este acorde con la realidad socioeconómico de la ciudad de Huánuco y con de todos los departamentos.

Asimismo, en esta misma investigación concluyen que la Dirección Regional de Trabajo es un ente autónomo encargado de la supervisión y control de la seguridad en los centros laborales, realizando las inspecciones pertinentes y de acuerdo a sus funciones, con la finalidad de prevenir accidentes producidos en la ejecución del trabajo, dando complemento a lo establecido a las normas de seguridad y salud en trabajo. Para cumplir su función de accidentes de trabajo, la Dirección

Regional de Trabajo conoce de aquellos conflictos entre empleadores y trabajadores producidos por accidentes de trabajo, los mismos conflictos que dará solución a través de sanciones administrativas, que se traducen en multas económicas. Y mientras la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral como ente encargado de proteger la seguridad y salud de los trabajadores, tiene como finalidad principal la de prevenir accidentes, para lo cual realiza a través de la intendencia regional operativos de orientación dirigidos a empresas de diversos rubros, dichos inspectores recogen información sobre las condiciones de seguridad y su normativa, registros en planilla. Jornada y horario de trabajo para proteger la seguridad de los trabajadores y el pleno ejercicio de sus derechos fundamentales, a base de ello recomiendan realizar un exhaustivo seguimiento a los centros laborales que realizan trabajos de alto riesgo por parte de la Dirección Regional de Trabajo con la finalidad de que los empleadores reporten o notifique a dicha entidad todos los accidentes o incidentes ocurridos en la ejecución la trabajo para que se actúe de manera inmediata y evitar el incremento de accidentes y Coordinación y colaboración entre la SUNAFIL y la Dirección Regional de trabajo en las labores de inspección laboral y cumplimiento de las normas de seguridad para poder determinar si estas normas laborales están contribuyendo a la disminución de los accidentes de trabajo, así mismo obtener valores estadísticos exactos entre ambas instituciones de acuerdo al ámbito de su competencia.

García (2016), en su investigación titulada: *Los órganos de control del estado y la informalidad laboral en las micro y pequeñas empresas de la ciudad de Tingo María - 2016*, cuyo objetivo principal fue determinar de qué manera los Órganos de Control del Estado influyen en la disminución de la informalidad laboral de las MYPES de la ciudad de Tingo María, metodología es de tipo cuantitativo, descriptivo explicativo no experimental. Tesis desarrollada y presentada en la Universidad de Huánuco, Huánuco, para optar el título de Contador Público, **obteniendo las conclusiones siguientes:** el tesista menciona que no existe presencia de ningún representante del estado, para ser

inspeccionados y regular la situación de informales con sus trabajadores. Esta dificultad, se debe a varios factores como: la baja frecuencia de fiscalización y supervisión por los órganos de control del estado y el nivel de conocimiento de los derechos laborales de los trabajadores que son aprovechados por las MYPES, por lo que recomienda al Estado, promover e incentivar políticas de formalización a las empresas, para que de esta manera la calidad de empleo sea digno, implementando acciones de fiscalización y control permanente a los micro y pequeños empresarios de la ciudad de Tingo María con la finalidad de confirmar el cumplimiento de sus obligaciones laborales. A través del trabajo de campo, el investigador determina que la mayoría de los encuestados confirmaron que no existe difusión de programas de empleo por parte del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo MTPE; por ello los micros y pequeños empresarios son indiferentes en cumplir con formalizar a sus trabajadores, en tal sentido el investigador recomienda fortalecer la inspección y supervisión laboral en las MYPES con apoyo de los profesionales capacitados con formación de principios y ética, para garantizar el cumplimiento de las leyes y regulaciones laborales desde las dimensiones técnicas y sociales de seguridad y salud en el trabajo sujeto a la normativa. Por otro lado, en cuanto a la fiscalización por parte de la SUNAFIL, un porcentaje muy elevado manifestaron negativamente, por lo que el investigador concluye que la gran mayoría de los micro y pequeños y empresarios no conocen los derechos laborales, la protección del trabajador ni la responsabilidad que recae como empleadores, como no son controlados ni sancionados por las infracciones en materia laboral, continúan cometiendo irregularidades que afecta al trabajador, en base a ello recomienda fortalecer y descentralizar los programas de fiscalización con efectividad a través de los inspectores laborales de manera permanente, a fin de luchar contra la informalidad laboral y contra los malos contribuyentes, y así dignificar el trabajo de las personas en la ciudad de Tingo María y por qué no decir en todo el país.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. POLÍTICAS DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Haciendo un alcance del término de fiscalización en el ámbito laboral se puede decir que consiste en la verificación del cumplimiento de las normas y leyes de las empresas a través de los derechos y obligaciones en favor del trabajador, en tal sentido coadyuve a garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores, así como generar las condiciones adecuadas para el desarrollo de las actividades económicas de las empresas, promoviendo su formalidad y productividad.

También algunas bases teóricas y teorías por autores que publicaron en sus libros y páginas web lo describen lo siguiente:

Bensusán (2013), menciona teorías sobre la Inspección del Trabajo en América Latina, por lo que cita a (Hawkins, 1984) quien ha planteado el dilema 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.

Por ejemplo, desde el campo de la economía laboral, Piore y Schrank (2013), proponen seguir en América Latina una estrategia centrada en el cumplimiento negociado, la asesoría, la prevención y la intervención proactiva (que responde a los intereses y prioridades de las agencias y no a los de los denunciadores), dejando los procedimientos formales y las sanciones solamente como recurso extremo. Inician para ello del

sistema francés de inspección del trabajo, inscrito dentro del que caracterizan como modelo latino y opuesto al modelo angloestadounidense, de aplicación más rígida. El “modelo latino” o “pedagógico”, cuya característica principal sería la oportunidad que ofrece a los inspectores para valorar las ventajas y desventajas de la reglamentación en atención a las circunstancias de las empresas y la difusión de las mejores prácticas con base en la experiencia conseguida a través del contacto directo entre aquellos y éstas, ayudaría a eludir las críticas que se dirigen a las regulaciones laborales por su rigidez o alto costo. De esta manera, el inspector se convertiría no solamente en una mezcla de juez y legislador capaz de flexibilizar las reglas en el caso concreto, sino también en un experto en temas de productividad y sistemas de gestión empresariales capaz de difundir las mejores prácticas y convencer a los empleadores. Se reconoce que estas expectativas pueden ser desmedidas atendiendo a las características predominantes de los inspectores latinoamericanos y que el amplio margen de discrecionalidad que debe otorgarse a los inspectores es susceptible de una crítica política porque abriría la puerta a “conductas caprichosas, arbitrarias o incompetentes.

El Departamento de Inspección (2017), del Gobierno de Chile menciona que la política de fiscalización es el procedimiento de fiscalización regula la base de la actuación fiscalizadora, cuyo objetivo principal es velar por el cumplimiento de las normas laborales, previsionales y de seguridad y salud en el trabajo, por lo tanto debe entenderse que este procedimiento es flexible, por cuanto no es posible regular el actuar ante las diversas situaciones que en la práctica se pueden presentar, de modo que el procedimiento siempre estará sometido a la pertinencia de su aplicación, de acuerdo a la situación concreta que se presente, siendo importante la aplicación de estrategias para la consecución del objetivo señalado, las que deben ser implementadas con apego a las normas legales y en uso de las facultades y atribuciones conferidas, pudiendo el Inspector citar, entrevistar, requerir documentación, entre otras.

Sin embargo, para Pires (2014), según su estudio sobre las prácticas de la inspección del trabajo en Brasil pone en entredicho las ventajas del modelo “pedagógico” basado en el cumplimiento negociado debido a que no toma en cuenta que los inspectores no están preparados para asesorar a las empresas o no tienen la paciencia ni el tiempo para hacerlo. También rechaza el enfoque que se basa en la teoría de la disuasión (“modelo angloestadounidense”), porque muchas veces las empresas no pueden cumplir, aunque se les impongan sanciones graves. Sostiene que estos modelos no esclarecen el comportamiento de los inspectores ni la manera en que logran resultados positivos y perdurables: dichos modelos dicen más lo que debería suceder que lo que está realmente ocurriendo. Aunque la muestra de casos seleccionados en su estudio no es representativa ni permite establecer una relación causal entre el tipo de estrategia y el resultado obtenido, sí revela una clara correspondencia entre el uso de una estrategia mixta (sanción y asesoría/adaptación de las normas a las circunstancias) y el carácter perdurable de los resultados obtenidos a favor del cumplimiento de las normas laborales. Cabe señalar que Pires encontró también casos en que el método de la sanción o el método pedagógico usados aisladamente dieron lugar a soluciones perdurables así como que el uso de métodos mixtos no se tradujo siempre en este tipo de soluciones, por lo que habría que explorar otro tipo de variables que podrían estar explicando esos resultados, como el grado de organización de empleadores y trabajadores, las condiciones del mercado o las presiones de los compradores nacionales o extranjeros o de las organizaciones de consumidores.

En base de lo citado se puede determinar un rol de vital importancia de la política de fiscalización que debe cumplir el Estado, a través de inspecciones en los centros de labores, para asegurar y garantizar a los empleadores que vienen realizando un correcto cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo, para ello el Estado deberá valerse de las facultades que le han sido otorgadas y de todas las herramientas que tenga a su alcance para lograr esto,

consiguiendo incluso de ser necesario sancionar a aquellas personas que no cumplan con la normativa, lo antes indicado es lo que se conoce como el procedimiento de fiscalización que realiza el Estado por medio de la Direcciones regionales de Trabajo y promoción del empleo.

Teoría de la política de fiscalización laboral

El procedimiento de fiscalización es asignado, planificado, organizado, dirigido, controlado y evaluado por el Jefe de la Unidad de Fiscalización, que es el funcionario quien tiene además la responsabilidad de impartir instrucciones, directrices y orientaciones en el marco de los lineamientos institucionales. Sin perjuicio de ello, el Jefe de la Unidad de Fiscalización podrá delegar labores en otro funcionario, previa solicitud y autorización del Departamento de Inspección, el que para efectos administrativos se denominará “Ayudante del Jefe de la Unidad de Fiscalización”. Por lo tanto, respecto de aquellas labores posibles de delegar a este funcionario, debe entenderse que, al hacer referencia al Jefe de la Unidad de Fiscalización, en el cuerpo de este documento, lo será también respecto del ayudante. (Camacho, 2017).

El procedimiento de fiscalización contiene etapas desarrolladas por un Inspector, que es el funcionario, cuya responsabilidad es planificar, preparar e investigar las materias denunciadas, agregadas por la Institución o aquellas relacionadas con infracciones detectadas durante la investigación, así como también, concluir o resolver respecto de lo investigado.

En función de lo anteriormente expuesto, el procedimiento de fiscalización tiene prevista tres fases: preparatoria, investigativa y conclusiva o resolutive.

La fase preparatoria; corresponde a la ejecución de todas o algunas de las siguientes acciones:

- Activación
- Asignación
- Preparación

La fase investigativa; corresponde a aquella en donde se indagan los hechos, a través de la ejecución de todas o algunas de las siguientes acciones, pudiendo ser realizada en terreno, oficina o una mezcla de ambas:

Para desarrollar ampliamente la política de fiscalización laboral explicaremos sus dimensiones e indicadores siguientes:

- Inicio de la investigación
- Presentación con el fiscalizado
- Inspección perceptiva
- Entrevistas a trabajadores
- Revisión documental
- Entrevista a empleador
- Otras visitas dentro y/o fuera de la jurisdicción
- Plazos otorgados para la corrección de infracciones

La fase conclusiva o resolutive; corresponde a la presentación del resultado del análisis de los hechos investigados.

El resultado puede estar constituido:

- No aplicación de multa, por no detectarse infracciones, o habiéndose detectado estas fueron corregidas antes o durante la primera visita de fiscalización, o en el plazo otorgado para ello. Además, se utilizará en aquellos casos en que una Jefatura

Superior toma la decisión de no efectuar la fiscalización solicitada.

- Elaboración de Proyecto de Resolución de Multa Administrativa, por haberse detectado infracciones, ya sea que no fueron corregidas en el plazo otorgado o que no correspondía dar plazo para ello.
- Descripción de los hechos constatados con la finalidad de apoyar, orientar o sustentar el ejercicio de otras instancias administrativas y/o judiciales.

En esta fase se ejecutan todas o algunas de las siguientes acciones:

- Informe de Fiscalización
- Proyecto de Resolución de Multa Administrativa
- Conformación del Expediente de Fiscalización
- Revisión del Expediente de Fiscalización
- Notificaciones

El resultado de las acciones de las fases previamente indicadas debe quedar reflejado en el informe de fiscalización.

En caso de requerirse la presencia del empleador o su representante facultado, en algunas de las fases del procedimiento, se deberá actuar conforme lo siguiente:

- Para representación del empleador en el domicilio fiscalizado, se requiere persona que dé cumplimiento a lo señalado en el artículo 4 del Código del Trabajo.
- Para citaciones de comparecencia del empleador en forma personal (persona jurídica) se requiere escritura pública o poder notarial.

- Para citas de comparecencia de representante facultado, poder simple.

2.2.1.1. Orientación y Asesoramiento Técnico

Orientación

Rodríguez (2015), menciona que la orientación históricamente aparece ligada con el "guidance" una labor enfocada preferentemente hacia asuntos profesionales, aunque posteriormente se corresponde también con el "counselling", un tipo de práctica que incluye junto a asuntos académicos el tratamiento de problemas personales. Es generalmente concebida como una estrategia de detección, tratamiento y/o prevención de problemas de muy variado tipo, de aprendizaje, personales, vocacionales, que se considera repercuten negativamente en el aprendizaje y la enseñanza o que siendo tratados mejorarían las vidas de los estudiantes y otros tipos de clientela. Es realizada por un profesional de la educación relacionándose directamente con el sujeto o sujetos que presentan el problema, es decir, los estudiantes, de modo que se conceptualiza como una práctica directa.

La orientación puede verse como una respuesta de la escolarización de masas a la modernización de la sociedad. A pesar de intentos de cambio, la tendencia terapéutica y diagnóstica ha sido predominante, lo que se denomina la orientación para el ajuste, y ha encajado con los ideales de armonía social, eficacia y productividad de la modernidad a través de la resolución científica de los problemas de los individuos y de su estandarización. El uso de tecnologías que permiten su aplicación a ingentes cantidades de sujetos le ha hecho especialmente útil para facilitar el procesamiento de un gran número de personas y responder a la expansión de los sistemas educativos. Su capacidad para categorizar y situar a los sujetos

ha sido un complemento ideal para la escuela graduada, legitimando la ideología meritocrática que responsabiliza tanto del éxito como del fracaso escolar al individuo a través del uso de procedimientos considerados objetivos. La legitimación del saber experto ha permitido reforzar la estructuración jerárquica de las profesiones educativas. Las tecnologías de supervisión que le acompañan se han mostrado muy eficaces para consolidar formas de disciplinas basadas en el autocontrol por parte de los individuos. (Bravo, 2017).

Asesoramiento

Rodríguez (2015), menciona que esta denominación procede, al menos, de tres términos. "Consultation" y "adviser y advisory services" aluden a la consideración, deliberación y reflexión en relación con consejos, recomendaciones o sugerencias, promovidos a partir de la interacción con otros sujetos que no padecen el problema o la situación que desencadena el proceso de petición de ayuda o apoyo. El primero se ha utilizado en el campo de la empresa, la industria y la organización, casi siempre para referirse a personas externas a la institución que dan consejo profesional a esta o a los sujetos que pertenecen a ella. El contexto con más tradición en su aplicación a la escuela es el estadounidense. En algunos casos se traduce por consultor y labor de consulta, pero lo más habitual es utilizar asesor y asesoramiento. La segunda denominación "advise" se usa sobre todo en el ámbito británico y suele asignarse a papeles y órganos con funciones de apoyo integradas en el sistema educativo, en algunos casos cercanos a la inspección. El tercer término es apoyo que alude a la idea de ayuda que conlleva la labor y ha sido asignado a la estructura organizativa que sustenta la función, sistemas de apoyo, y también se ha usado con mucha profusión para denominar la persona que desarrolla labores de asesoramiento: agente de apoyo. Esta última acepción ha sido también empleada para nombrar los servicios de orientación.

En ese sentido de acuerdo a lo citado se concreta en primer lugar la convergencia entre asesoramiento y orientación que afecta a la construcción de nuevos roles profesionales a partir de los previamente ejercidos. Como ya he dicho, esto es algo habitual entre los profesionales del asesoramiento, que con frecuencia se ven obligados a resocializarse tras desempeñar tareas como formador, inspector, orientador, docente, etc. Y en segundo lugar el cambio de perspectiva repercute en el tipo de modalidades epistemológicas que pone en juego el orientador o la orientadora. Si el asesoramiento se plantea como una interacción entre iguales, tiene poco sentido justificar la competencia profesional del agente de apoyo en términos de mejor preparación que el profesorado y entonces hay que cuestionarse el sentido que tiene aludir al conocimiento experto.

Orientación y asesoramiento enfocado en el ámbito laboral

Según la Resolución de Superintendencia (2017), hace mención que conforme lo establece el artículo 95 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Sistema de Inspección del Trabajo tiene a su cargo el adecuado cumplimiento de las leyes y reglamentos relativos a la seguridad y salud en el trabajo, y de prevención de riesgos laborales. Asimismo, precisa que la inspección del trabajo está encargada de vigilar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, **de orientar y asesorar técnicamente** en dichas materias, y de aplicar las sanciones establecidas en la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.

En tal sentido, la fiscalización laboral tiene como objetivo fundamental velar por el cumplimiento de la normativa, ello a efectos de que se protejan los derechos fundamentales de todos los trabajadores y que estos desarrollen sus actividades en las condiciones más óptimas posibles y con total seguridad, sin

embargo, debe tenerse presente también que la fiscalización laboral cumple además un **rol de enseñanza**, ya que además de la ya mencionada función inspectora, tiene también una función de brindar información, **asesoramiento y capacitación** para lograr, en todas las personas, esa cultura de prevención que tanto persigue, sin que esto necesariamente signifique que las empresas puedan vulnerar la normativa impunemente sin recibir ningún tipo de castigo.

La política de fiscalización y el sistema de inspección del trabajo se debería realizar acciones significativas que ayuden a prevenir y corregir las distintas conductas infractoras que pudiera observar en el ejercicio de sus funciones, con lo cual si bien aún existe el beneficio de reducción de las multas impuestas por infracciones de incumplimiento, éstas siguen siendo elevadas, (ello según los aumentos que se introdujeron a las multas con la promulgación de la Ley 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, la cual trataremos más adelante en la siguiente variable de estudio), con lo cual se configura, un sistema inspectivo tanto preventivo como disuasivo, ello debido a las sanciones a imponerse y la rigurosidad con la que debieran ser impuestas.

a) Capacidad y acceso inmediato de información

Según Vergara (2012), en su exposición en el XX Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social realizada en Santiago de Chile, hace mención que la credibilidad y eficacia de la inspección del trabajo depende en una medida muy amplia de su **capacidad** para ofrecer asesoramiento a empleadores y trabajadores acerca de la mejor manera de dar cumplimiento a la legislación laboral. Esta función asesora puede jugar un papel crucial para conferir mayor eficacia a la legislación.

La capacidad de información y el acceso a tenerlo en las empresas es uno de los objetivos fundamental que la fiscalización laboral debe tener por lo cual debe velar por el cumplimiento de la normativa, ello a efectos de que se protejan los derechos fundamentales de todos los trabajadores y que estos realicen sus actividades en las condiciones más optimas posibles y con total seguridad, sin embargo, debe tenerse presente también que la fiscalización laboral cumple además un rol de **enseñanza**, ya que además de la función inspectora ya mencionada, tiene también una función de brindar **información**, asesoramiento y capacitación que ayuda lograr, en todas las personas, esa cultura de prevención que tanto se requiere, sin que esto necesariamente signifique que las empresas puedan vulnerar la normativa impunemente sin recibir ningún tipo de castigo (Rojas, 2019). La asistencia técnica y capacitación para el desarrollo de políticas, programas y acciones destinadas a brindar a los actores del mundo laboral, asistencia, capacitación e información sobre materias propias de las relaciones laborales, es una función relevante de la Inspección del Trabajo, (como por ejemplo el liderazgo femenino en los sindicatos de trabajadores dependientes) u otras acciones de capacitación programadas dirigidas a dirigentes sindicales y empleadores en sectores prioritarios (Vergara, 2012).

En tal sentido Cueto (2015), hace mención al respecto que al tener mayor acceso a información a través de diferentes sistemas los inspectores laborales pueden realizar su labor con más data y ejercer sus facultades para informar a las personas sobre sus derechos como trabajador y a las empresas, sus obligaciones a cumplir de acuerdo a las normas.

b) Diálogo y Concertación

Moreno (2014), menciona que el fenómeno de la concertación y del diálogo social supone, ante todo, una forma de integración entre los dos grandes poderes operantes en el marco del sistema de relaciones laborales, el poder normativo del Estado y el poder jurídico–social de la autonomía colectiva. La concertación supone una atracción de los agentes sociales hacia el ámbito propio de la elaboración de la política pública, de tal forma que influyen sobre ella, pero también la legitiman adicionalmente, y, al mismo tiempo, constituye un mecanismo que permite a los poderes públicos influir y condicionar la práctica sindical y la estrategia de la negociación colectiva. De ahí que en el plano de la teoría política las formas más evolucionadas de concertación social han dado lugar al llamado “neocorporativismo democrático”, como forma de gobierno sociopolítico de las sociedades complejas y altamente desarrolladas como son las propias del capitalismo avanzado.

Con el término “diálogo social” se tiende a abarcar todas aquellas relaciones entre actores del mundo del trabajo que no suponen conflicto abierto, incluyendo, pues, los mecanismos de consulta, negociación, concertación, participación, etc. De esta forma, el diálogo social comporta la localización de puntos de encuentro entre los agentes sociales, el intercambio de informaciones, ideas y opiniones entre las partes sociales y el intento de búsqueda de posiciones convergentes sobre cuestiones de interés común.

En el Artículo 1 de la Ley 29783, la Ley de Seguridad y salud en el trabajo menciona que el objetivo de esta ley es promover una cultura de prevención de riesgos laborales

en el país, para ello, cuenta con el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes, **a través del diálogo** social, velan por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia.

En ese sentido la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco, tiene la función de promover el **diálogo y la concertación** con las organizaciones representativas de los trabajadores, empleadores y sectores de la sociedad vinculados en materia de trabajo, tales como los procesos de negociación colectiva en el sector privado, promoción del empleo y formación profesional (*Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco, 2019*).

c) Programas de orientación

Cantó (2013), en su artículo científico titulado “Tendencias actuales de la orientación laboral en la Unión Europea”, manifiesta que la programación de orientación como un proceso de ayuda y acompañamiento en el desarrollo de competencias personales, sociales y laborales que sitúen a la persona en una posición favorable ante el empleo y posibiliten el acceso y mantenimiento de un puesto de trabajo, teniendo en cuenta los siguientes pasos:

- Análisis de las posibilidades reales de empleabilidad de cada persona respecto a cualificación, experiencia y expectativas, a fin de poder definir conjuntamente su proyecto de inclusión laboral.
- Evaluación de la cualificación y experiencias profesionales, a partir de las cuales se elabora un itinerario con los diferentes programas a desarrollar.

- Promoción de empleo a través de itinerarios personalizados y multidisciplinares, de inclusión socio-laboral.
- Información y apoyo al predemandante, demandante de empleo o de mejora de empleo.
- Prospección, análisis y estudio del mercado laboral.
- Captación, gestión e intermediación de ofertas laborales.
- Divulgación de los programas de integración laboral. Búsqueda Activa de Empleo. Información y Asesoramiento al Empresario.
- Acciones de prevención de la exclusión laboral.

La Asociación Centro Trama (2017), menciona que los programas de la orientación y la inserción laboral se están erigiendo en estrategias y herramientas efectivas, junto con la formación, en el desarrollo personal del joven. Los programas de orientación, son considerados como sistema de mediación entre el universo de la persona y el universo laboral. Para posibilitar y preparar la transición a la vida adulta, mediante la herramienta de la inserción sociolaboral, un concepto muy importante en el desarrollo del proceso a iniciar con los jóvenes es la orientación, considerada aquí como un proceso que incorpora acciones sobre los jóvenes y que está presente en todo momento en el itinerario de inserción del joven. Se trata de establecer posibilidades de intervención en función del análisis inicial que se realiza, desde una planificación coherente, que procure fijar líneas de actuación relacionadas con los objetivos establecidos al comienzo del Itinerario

sociolaboral. ¿Qué se puede gestionar un Programa de orientación en la Inserción Socio laboral?

- Lograr mayores niveles de autonomía, entendiendo como tal la capacidad de dirigir por sí mismo su propio proceso personal, emanciparse, generar expectativas de avance, definir proyectos de mejora, buscar la independencia personal y la equiparación dentro de la sociedad en la que vivimos. Fomentar y reforzar su autonomía, la autonomía no es sólo una cuestión económica sino también de empoderamiento, es decir, de madurez, personalidad y autoestima.
- Estimular su implicación, impulsar la toma de decisiones, aceptar que se equivoquen, responder a sus errores, ayudarlos a apropiarse de su conducta y descubrir cómo su conducta afecta a otras personas, y tienen que aprender a responsabilizarse de ello.
- Formación para la vida, que permita una integración social, un acceso a oportunidades de incorporación activa a la sociedad.
- Desarrollo integral de la persona, que pueda avanzar en diferentes áreas de forma equilibrada.
- Ofrecer alternativas que permitan que las personas aprendan a aprender, a través de un circuito de acción-reflexión-acción.
- Fomentar su autoconocimiento, es decir, que sepan cuáles son sus verdaderas posibilidades y potencialidades.

- Reforzar su autoestima, ya que ésta empodera al joven y le da fuerzas y motivación para avanzar en su itinerario.
- Motivar para la continuación de la formación y actualización de competencias profesionales.

Estos principios están presentes en el planteamiento de trabajo desde el Programa, si bien, dado el perfil de los usuarios y la experiencia y especialización del recurso, se mantiene una línea de intervención que prepara, promueve y facilita la inserción social y laboral, valorando ésta como fuente de crecimiento personal y de inserción social por su poder preventivo y su eficacia en el desarrollo de valores pro sociales y en el fomento de la responsabilidad personal y la madurez (La Asociación Centro Trama, 2017. Pg. 5-11).

2.2.1.2. Procedimientos de supervisión

Vergara (2012), en su artículo científico titulado “la eficacia de la legislación laboral y el papel de la inspección del trabajo”, menciona que el procedimiento de inspección y supervisión del trabajo es uno de los medios más importantes para asegurar la eficacia de la legislación laboral. Dos modelos o sistemas de inspección prevalecen en el mundo. En uno de ellos la autoridad laboral es compartida por diferentes agencias u órganos, cada uno de los cuales tiene una competencia relativamente estrecha y delimitada. En el segundo la autoridad laboral está centralizada en un solo órgano o agencia, que es responsable de asegurar el cumplimiento de la legislación laboral en un sentido amplio (incluyendo convenios colectivos de trabajo). En este modelo los inspectores del trabajo gozan de considerable poder y autoridad.

En el artículo 41 de Ley N° 29783 (2011), menciona que a el procedimiento de supervisión laboral permite, Identificar las fallas

o deficiencias en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Adoptar las medidas preventivas y correctivas necesarias para eliminar o controlar los peligros asociados al trabajo; Prever el intercambio de información sobre los resultados de la seguridad; y salud en el trabajo.

La Intendencia Nacional de Supervisión del Sistema inspectivo, la cual es responsable de supervisar y evaluar el cumplimiento de las políticas, planes, programas y proyectos institucionales, así como los procesos en materia de inspección del trabajo. Entre sus principales funciones tiene las formular y proponer las directivas mecanismos y procedimientos para el cumplimiento de sus funciones, en el ámbito de su competencia, en coordinación con la intendencia nacional de inteligencia inspectivas; Elaborar el plan anual de supervisión del sistema de inspección del trabajo; Supervisar el uso de los recursos transferidos a los gobiernos regionales; entre otros. (Decreto Supremo N° 007 – 2013 TR, artículos 35 y 36).

a) Seguimiento Continuo

Wignaraja (2014), en su elaboración del Manual de planificación, seguimiento y evaluación de los resultados de desarrollo, define al seguimiento como un proceso continuo por el que las partes interesadas obtienen regularmente una retroalimentación sobre los avances que se han hecho para alcanzar las metas y objetivos. A diferencia de muchas definiciones que tratan el seguimiento simplemente como la revisión de los avances en la implementación de acciones y actividades, la definición que usa este Manual se centra en la revisión de avances en relación al logro de los objetivos. En otras palabras, el seguimiento en este Manual no sólo se preocupa con la cuestión de si estamos emprendiendo las acciones que dijimos que haríamos, sino que también pregunta si estamos avanzando para lograr

los resultados que dijimos que queríamos alcanzar. La diferencia entre estos dos enfoques es extremadamente importante. En el enfoque más limitado, el seguimiento se centra en supervisar los proyectos y el uso de los recursos de la agencia. En el enfoque más amplio, el seguimiento también implica supervisar las estrategias y acciones emprendidas por otros, ya sean asociados o no, y decidir las nuevas estrategias y acciones que se deben llevar a cabo para asegurar el avance hacia los resultados más importantes.

El seguimiento y la evaluación pueden ayudar a una organización a obtener información importante de actividades pasadas y en curso que se pueden usar como base para ajustar la programación, reorientarla y para la planificación futura. Sin una planificación, un seguimiento y una evaluación eficaces, sería imposible juzgar si el trabajo va en la dirección correcta, si se pueden proclamar avances y éxitos, y cómo se podrían mejorar los esfuerzos futuros. Manual de Procedimiento de Inspección Laboral de Chile (2017), detalla que el seguimiento continuo es la responsabilidad de la Unidad de Fiscalización de los indicadores de las obligaciones y derechos laborales, que esta asociados a la línea inspectora y respecto de las tareas de su competencia o de aquellas que se desprendan de las actividades que su equipo ejecuta, debe asegurar el cumplimiento de dichos indicadores de acuerdo a las metas programadas, realizando un continuo control y seguimiento, con el fin de tomar las medidas pertinentes en caso de detectar desviaciones.

b) Evaluación de resultados

Wignaraja (2014), en su elaboración del Manual de planificación, seguimiento y evaluación de los resultados de

desarrollo, define a la evaluación como una valoración rigurosa e independiente de actividades finalizadas o en curso para determinar en qué medida se están logrando los objetivos estipulados y contribuyendo a la toma de decisiones. La evaluación, al igual que el seguimiento, se puede aplicar a muchas cosas, incluidas una actividad, un proyecto, un programa, una estrategia, una política, un tema, un sector o una organización. La distinción clave entre las dos es que las evaluaciones son hechas de forma independiente para proporcionar a los gerentes y al personal una valoración objetiva sobre si están o no están bien encaminados. Además, son más rigurosas en sus procedimientos, diseño y metodología, y generalmente implican un análisis más amplio. Sin embargo, los objetivos del seguimiento y la evaluación son muy similares: proporcionar información que ayude a tomar decisiones más acertadas, mejorar el desempeño y alcanzar los resultados planeados.

Tokman (2016), en su artículo científico titulado “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, menciona que la evaluación de los riesgos por las empresas en el ámbito laboral en varios países industrializados las exigencias en materia de control de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo son hoy mucho mayores, de manera que se han confiado a las empresas expuestas altas responsabilidades bajo la supervisión de los órganos encargados de la inspección del trabajo. En el seno de la empresa, el sistema de autoevaluación de los riesgos presupone distribuir las responsabilidades entre el empleador, los trabajadores y los comités de seguridad y salud en el trabajo. Ello tiene la ventaja de suscitar la activa colaboración de todos los actores de la empresa en cumplimiento de las prescripciones legales pertinentes.

Este tipo de sistema podría aplicarse, si fuese necesario, de forma progresiva, en todos los países cuya situación económica y social lo permita. Sin embargo, los agentes públicos formados o designados con este fin deberían seguir siendo responsables del control de las condiciones de trabajo y especialmente de las relacionadas con la seguridad y la salud, y disponer de la autoridad necesaria para ello. Asimismo, al desarrollar de forma paralela sus actividades de asesoramiento e información técnica para empleadores y trabajadores, la inspección del trabajo debería ayudar a que se imponga una repartición más equilibrada de las funciones en la materia.

Ley N° 30057 (2013), una evaluación periódica y de una gestión de capacitación que permite dar continuidad a las políticas públicas orientándose en el sentido de la competitividad, de la gestión por resultados.

c) Promoción del empleo aplicando la sanción

Decreto Supremo N°002-97-TR (2009), menciona que la promoción del empleo comprende fundamentalmente al conjunto de acciones de política laboral emprendidas por el Poder Ejecutivo orientadas a la generación masiva de empleo, a flexibilizar el mercado de trabajo, a la promoción activa del empleo autónomo como mecanismo fundamental de acceso a la actividad laboral por iniciativa de los propios trabajadores, a la promoción de cooperativas de trabajadores, así como las acciones gubernamentales orientadas a fomentar el establecimiento de pequeñas empresas intensivas en uso de mano de obra, dictando medidas tendentes a incentivar su integración a la formalidad institucional.

2.2.1.3. Motivación de las capacidades de desarrollo

En primer lugar, definiremos el tema de motivación y luego capacidades de desarrollo para enfocar en el ámbito de la fiscalización.

Motivación

Naranjo (2013), menciona que la motivación es un aspecto de enorme relevancia en las diversas áreas de la vida, entre ellas la educativa y la laboral, por cuanto orienta las acciones y se conforma así en un elemento central que conduce lo que la persona realiza y hacia qué objetivos se dirige.

Para el Doctor Santrock (2015), la motivación es el conjunto de razones por las que las personas se comportan de las formas en que lo hacen. El comportamiento motivado es vigoroso, dirigido y sostenido.

A base de lo citado podemos definir que la motivación es un conjunto de acciones sometidas a la dirección, intensidad y perseverancia de la conducta encaminada hacia el logro de una meta.

Capacidad de desarrollo

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2011), define el desarrollo humano como «el proceso de expandir las opciones de las personas. El desarrollo de capacidades es el proceso mediante el cual las personas, organizaciones y sociedades obtienen, fortalecen y mantienen las aptitudes necesarias para establecer y alcanzar sus propios objetivos de desarrollo a lo largo del tiempo.

Pleitez (2014), menciona que la capacidad de desarrollo se trata, de un tipo de desarrollo que no sólo genera crecimiento económico, sino que también distribuye sus beneficios

equitativamente, ejerce un efecto neto positivo sobre el medio ambiente, y promueve procesos de empoderamiento de la población. Da prioridad a la población pobre, le amplía las capacidades y oportunidades y promueve su participación en los diversos aspectos que afectan sus vidas.

En tal sentido, en el artículo de motivación personal de Prensa Libre (2011) menciona que la motivación y capacidad de desarrollo personal debe ser un juicio consistente que hace que los seres humanos sean seguros de sí mismos. Por tal motivo, proporciona efectividad y positivismo en su ámbito cotidiano. Esto quiere decir que la motivación es un elemento para salir adelante día a día, una persona se siente motivada y realiza sus tareas laborales con mayor eficacia, tiene consecuencia en todos los aspectos de la vida y es fundamental en el trabajo para poder determinar cómo actuar, cómo tratar a la gente y cómo desenvolverse; además, es fundamental para poder crecer, ascender y cumplir todas las metas.

La motivación y capacidad laboral siempre ha sido un tema importante para los directivos, y uno de los principales problemas dentro de la empresa ya que la falta de motivación provoca que los seres humanos no se esfuercen por hacer un excelente trabajo; el estar motivado en el trabajo trae varias consecuencias psicológicas positivas, tales como: la autorrealización, el sentirse competente y útil y mantener autoestima, en tal sentido la persona goza de un nivel de motivación favorable, lo que permite determinar que los colaboradores adquieren compromiso a las funciones que se le asignen lo que desarrolla sentido de pertenencia organizacional adecuada y recomienda que es importante que la empresa establezca un programa de lealtad hacia los colaboradores mediante la integración, se debe considerar la ejecución de talleres de liderazgo efectivo, comunicación asertiva y trabajo en equipo para que se logre

mantener y superar los niveles actuales de satisfacción de los colaboradores.

a) Actividades de capacitación

Cueto (2015), menciona que la capacitación es fundamental para poder desarrollar y proporcionar a los colaboradores habilidades, conocimientos, y actitudes, esto ayudará a que sean más aptos y diestros en las actividades de su trabajo.

En el Artículo 36 del Decreto Supremo N° 002-97-TR, menciona que El Ministerio de Trabajo y Promoción Social deberá implementar periódicamente programas específicos de capacitación destinados a fomentar el empleo de categorías laborales que tengan dificultades para acceder al mercado de trabajo. Dichos programas deberán atender en su diseño y ejecución a las características de los segmentos de la fuerza laboral a los que van dirigidos, con la determinación específica de las acciones y medidas a aplicarse para cada caso.

Vergara (2012), menciona que las actividades de capacitación es el desarrollo de políticas, programas y acciones destinadas a brindar a los actores del mundo laboral, asistencia, capacitación e información sobre materias propias de las relaciones laborales, es una función relevante de las Inspección del Trabajo. Anualmente se privilegian materias o sectores, (como por ejemplo el liderazgo femenino en los sindicatos de trabajadores dependientes) u otras acciones de capacitación programadas dirigidas a dirigentes sindicales y empleadores en sectores prioritarios.

En nuestro mundo actual ¿es necesaria la Orientación Laboral?, o lo que es lo mismo ¿puede ofrecer algún tipo

de ayuda a individuos, organizaciones y comunidad? Los sistemas sociales más desarrollados han apostado ya desde hace décadas por la Orientación, aunque esa apuesta ha sido muy desigual en los distintos lugares. No obstante, se produce una serie de evoluciones y transformaciones en los ámbitos escolar y laboral que exigen respuestas muy importantes a los individuos, pareciendo oportuno que se les preste el soporte necesario para que puedan efectuarlas en las mejores condiciones. La necesidad de servicios de orientación y de asesoramiento sobre el mercado de trabajo, de buena calidad, parece fuera de toda duda. Los cambios en el mercado de trabajo son rotundos y aparentemente irreversibles. Por tanto, las necesidades de asesoramiento para el empleo serán mayores porque:

- Los cambios de trabajo serán más frecuentes, así como los cambios de puesto de trabajo o de trayectoria profesional.
- La orientación se requerirá a lo largo de toda la vida laboral, sobre todo en periodos de desempleo, en las transiciones de un empleo a otro y al intentar adquirir las cualificaciones apropiadas para:
 - responder a las demandas del mercado.
- La diferenciación entre los grupos sociales tiende a ser cada vez mayor por lo que el asesoramiento deberá especializarse para prevenir una mayor polarización y para intervenir con aquellos colectivos más vulnerables.
- El propio concepto de trabajo y su organización social está sufriendo un profundo cambio. Los profesionales de la orientación deben no sólo incidir

en la vida laboral sino intentar apoyar al individuo para que éste le dé un sentido dentro de su vida global.

b) Coordinación de la oferta de formación profesional

En primer lugar, definiremos el tema de coordinación, luego la oferta de formación profesional para enfocar en el ámbito laboral.

Coordinación

Ramón, Sánchez, Francisco, María, & Tabernero, (2011), mencionan que la coordinación en equipos de trabajo es un proceso que implica el uso de estrategias y patrones de comportamiento dirigidos a integrar acciones, conocimientos y objetivos de miembros interdependientes, con el objetivo de alcanzar unas metas comunes. La coordinación garantiza que un equipo funcione como un todo unitario y es identificado como un proceso clave para entender la efectividad de los equipos de trabajo. La coordinación basada en la planificación, también conocida como programación, coordinación impersonal o coordinación administrativa, se refiere al conjunto de prácticas y dispositivos que un equipo utiliza para gestionar los aspectos más estables y predecibles de su actividad. Entre los mecanismos más populares, encontramos los mapas de proceso para articular planes y definir responsabilidades, las agendas, los manuales, los mapas de burbujas para gestionar reuniones y la negociación de los plazos de ejecución.

Oferta de formación profesional

Ascani, Djamkotchian, & Jara (2013), mencionan que la Formación Profesional es el conjunto de modalidades de

aprendizaje sistematizado que tienen como objetivo la formación socio-laboral, para y en el trabajo, involucrando desde el nivel de calificación de introducción al mundo del trabajo hasta el de alta especialización. Está conformada por instituciones diversas, públicas y/o privadas, que especializan su oferta formativa en modalidades de formación integral, integradora y permanente y que focalizan sus acciones por población objetivo y/o por saberes profesionales a impartir.

La Formación Profesional está compuesta por procesos de enseñanza-aprendizaje de carácter continuo y permanente integrados por acciones técnico-pedagógicas destinadas a proporcionar a las personas oportunidades de crecimiento personal, laboral y comunitario brindándoles educación y capacitación socio-laboral. (Encarnacion, Jara, & Vilca, 2015).

Por esta razón, la Formación Profesional ha concentrado en la última década un creciente interés por parte de los actores del mundo del trabajo y de la producción, los gobiernos nacionales, provinciales y municipales y los organismos internacionales. Las profundas transformaciones socio-laborales, culturales, tecnológicas y económicas le otorgan a la Formación Profesional, junto con la formación básica y los sistemas de investigación y desarrollo, el carácter de instrumento estratégico para el mejoramiento de las condiciones sociales, éticas y materiales de vida. (Ascani, Djamkotchian, & Jara, 2013).

La Formación Profesional requiere, cada vez más, de procesos educativos integrales, integradores y permanentes, orientados hacia una polivalencia tecnológica y hacia una rápida adaptación a contextos técnico-profesionales diversos. Estas características determinan la

necesidad de construir opciones que den respuestas a vocaciones, necesidades técnicoproductivas, expectativas de desarrollo personal y social y ritmos de aprendizaje y actualización de conocimientos y competencias. Todo esto indica la necesidad de institucionalizar un Sistema Nacional de Formación Profesional adaptable, modulado, ágil que constituya una clara opción de desarrollo de competencias generales, a desenvolver en el entorno social y productivo, y de competencias profesionales, que necesitan ser cíclicamente actualizadas de acuerdo al desarrollo de la tecnología y de las técnicas más específicas de la misma. La Formación Profesional trasciende el ámbito específicamente formativo para integrarse transversalmente en los campos de la educación, del trabajo y de la producción en los que participan actores sociales con necesidades y lógicas diferentes, tanto en la esfera pública como en la privada. (Ascani, Djamkotchian, & Jara, 2013).

En el ámbito del sistema educativo, las acciones de Formación Profesional pueden encuadrarse como un Régimen Especial alternativo que, por un lado, admite diversas modalidades de articulación y reconocimiento con los ciclos del sistema de educación formal y, por el otro, admite formas de ingreso y de desarrollo diferenciadas de los requisitos académicos propios de la educación formal. Estas modalidades sin resentir la exigencia de calidad y de conocimientos de fundamento científico y técnico que permiten acceder en forma más flexible a procesos de Formación Profesional continua a todas las personas, independientemente del grado de conocimiento adquirido por vía académica. (Ascani, Djamkotchian, & Jara, 2013).

En base a lo citado se menciona que la Formación Profesional basada en las competencias laborales exigidas

por determinadas ocupaciones y/o por los componentes de políticas activas de empleo orientados a promover la inserción laboral y social de grupos con necesidades específicas. Estas ofertas podrán, o no, proponer mecanismos de articulación acumulativos con diversas formas de finalidad de la escolaridad formal y tendrán como objetivo incrementar las capacidades básicas y de formación de fundamento para la empleabilidad o el emprendimiento autogestivo de los adolescentes, jóvenes y adultos que opten por ellas. Las acciones de Formación Profesional orientadas a la formación para y en el trabajo atienden a los adolescentes, jóvenes y adultos en la preparación para el acceso, permanencia o promoción en todos los niveles de calificación y responsabilidad ocupacional atendiendo a la contextualización que requiere la diversidad regional, sectorial, tecnológica y de la población objetivo.

c) Promoción y protección laboral

Ministerio de trabajo y promoción del empleo (2014), menciona que, en el ámbito del entorno, de naturaleza transversal, la promoción laboral está relacionado a las políticas que promueven el crecimiento con generación de empleo decente. Entre estas encontramos las políticas de promoción de la inversión privada, las que promueven el aumento de la productividad y de la competitividad, las que promueven el desarrollo de infraestructura pública, las orientadas al desarrollo rural, así como las de protección social. El ámbito del empleo está relacionado a la inserción laboral (incluyendo la dinámica nacional, regional, y local), al funcionamiento del mercado de trabajo, a las condiciones de trabajo, la promoción del empleo decente, y la protección social de las trabajadoras y los trabajadores. El ámbito de la empleabilidad está relacionado a la

formación técnico-productiva y profesional de la fuerza laboral, a la capacitación técnica, y al re-entrenamiento de la fuerza laboral. El ámbito del emprendimiento está relacionado a la generación y desarrollo de ideas empresariales de negocios o de autoempleos productivos, así como a la creación de nuevas micro y pequeñas empresas que generan empleo decente. El ámbito de la equidad, de naturaleza transversal, está relacionado a la igualdad de oportunidades y a la no discriminación en el mercado de trabajo. El ámbito del espacio, también de naturaleza transversal, corresponde a los lineamientos específicos de articulación intersectorial y diálogo social, orientados a articular intersectorial y territorialmente las políticas económicas y sociales para la generación de empleo.

Vergara (2012), menciona que la protección laboral es la protección de los derechos fundamentales tales como el respeto de la dignidad, privacidad, honra, intimidad del trabajador, la no discriminación en el trabajo, el acoso moral, la violencia y el acoso sexual, así como de la libertad sindical, mediante la investigación y denuncia a la justicia de las prácticas antisindicales y desleales en la negociación colectiva que le sean denunciadas y de las vulneraciones de derechos fundamentales de las que tome conocimiento.

La existencia de un sistema eficaz de inspección del trabajo es algo vital para que se pueda aplicar la legislación laboral y se brinde **protección a los trabajadores**. Dentro de esta perspectiva es esencial que se confieran suficientes potestades a los inspectores del trabajo para administrar sanciones e imponer soluciones si en los lugares de trabajo se está violando la legislación. Para que esas sanciones sean eficaces es necesario que sean

proporcionales a las faltas, disuasivas y eficaces. Con ese objeto es crucial que la Inspección del Trabajo y en general el sistema de administración del trabajo disponga de un arsenal de medidas adecuadas, que incluyan sanciones y soluciones.

Según *Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social del Gobierno de Chile (2012)*, menciona que la protección del Estado al trabajador y sus derechos, por la vía de la fiscalización de la legislación laboral de la Dirección del Trabajo, tiene un preciso fundamento constitucional – y no sólo legal- no es una idea que sugiera algún laboralista pro sindical o de tintes particularmente progresista, sino que, al límite de la paradoja, la propia Corte Suprema, que ha sostenido con toda rotundidad que “Que siendo el trabajo un derecho-deber, ha sido objetivo también de la función protectora asumida por el Estado, y que, elevada a nivel constitucional.

2.2.2. CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL

Bensusán (2013), en su artículo científico titulado *“La Inspección del Trabajo en América Latina: teorías, contextos y evidencias Estudios Sociológicos”*, menciona que el cumplimiento resultaría de una combinación de temor al castigo y sentido de obligación, por lo que se asigna más peso a las presiones normativas, económicas y sociales que a los cálculos de los niveles de riesgo. Si bien en las primeras etapas de una regulación las políticas orientadas por la disuasión pueden ser necesarias y tener mayor impacto, una vez que con el tiempo aumenta el valor y la legitimidad de dichas regulaciones las empresas estarían dispuestas a acatarlas voluntariamente para evitar la pérdida de reputación.

2.2.2.1. Normas Laborales

Maurate (2016), menciona que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo como ente rector en materia de desarrollo y evaluación de las políticas sociolaborales de trabajo y promoción de la empleabilidad, garantiza el cumplimiento de la normativa laboral, la prevención y solución de conflictos, la mejora de las condiciones de trabajo y el respeto de los derechos fundamentales del trabajador para el progreso de nuestras empresas.

Por ello, la difusión de la normativa laboral tiene por objeto que trabajadores y empleadores cuenten con las herramientas pertinentes para conocer y aplicar sus deberes y derechos; siendo el conocimiento de la norma un instrumento democrático que viabiliza el acercamiento de las partes, procurando igualdad de información, para un diálogo social consistente. Las normativas laborales están enfocadas en los siguientes temas:

a) Cumplimiento de los derechos fundamentales

Vergara (2012), menciona que es la protección de los derechos fundamentales tales como el respeto de la dignidad, privacidad, honra, intimidad del trabajador, la no discriminación en el trabajo, el acoso moral, la violencia y el acoso sexual, así como de la libertad sindical, mediante la investigación y denuncia a la justicia de las prácticas antisindicales y desleales en la negociación colectiva que le sean denunciadas y de las vulneraciones de derechos fundamentales de las que tome conocimiento.

Asimismo, en la función fiscalizadora está incorporado la política de gestión del cumplimiento dirigida a garantizar el respeto de la norma, mediante instrumentos tales como la fiscalización asistida, certificaciones, auto verificación de cumplimiento, sustitución y rebaja de multas por

capacitación y asistencia técnica, Programa de buenas prácticas laborales en las empresas, entre otras, configurando una dimensión inspectiva de alcance mayor que la función meramente fiscalizadora.

La seguridad y salud en el trabajo

Rojas (2019), menciona que el cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo tiene que ser un tema primordial tanto para el Estado como para todas las personas que se encuentran dentro de un centro laboral. Una vez que tengamos esto en claro, lograremos que se tome conciencia de la real importancia de esta materia y de que con ello se podrá disminuir, en gran medida, los riesgos de que se produzcan accidentes de trabajo, lesiones o muertes de las personas dentro de su centro de labores, así como también, de que se consiga crear un ambiente de trabajo mucho más seguro para el trabajador, lo que le permitirá optimizar sus labores. Y al respecto, Toyama y Vinatea (2017) nos indican que “la seguridad y salud en el trabajo comprende todas aquellas medidas destinadas a prevenir y proteger al trabajador de accidentes laborales y enfermedades profesionales en cualquier centro laboral”. (Toyama & Vinatea, 2017, p. 565).

En ese mismo sentido, Jiménez, Quispe, Baldeón, Rojas y García (2016), mencionan al respecto a la seguridad y salud en el trabajo nos indican que: las actividades en materia de salud y seguridad laboral tienen como finalidad evitar los accidentes y las enfermedades laborales, reconociendo al mismo tiempo la relación que existe entre la salud y la seguridad de los trabajadores, el espacio físico y el entorno fuera del lugar de trabajo.

A base de lo citado podemos afirmar una definición más concreta sobre el tema de la seguridad y salud en el trabajo ya que es importante del cual las personas y empresas debiéramos tener conciencia, esto debe ser así ya que concientizar es necesaria para lograr una correcta implementación de las medidas de seguridad que deben aplicar en los centros de trabajo, por ello esto traerá como consecuencia, lógica y natural, protección eficaz de la salud de los trabajadores en su centro de labores, tema central de esta materia y que es lo que indispensablemente se desea proteger con esta normativa.

Ley de seguridad y salud en el trabajo

Esta ley fue promulgada el 19 de agosto del 2011, mediante el Congreso de la República que origina la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo la misma que consta de 10 principios y 103 artículos divididos en 07 títulos, así como sus respectivas disposiciones complementarias finales y disposiciones complementarias modificatorias.

Tenemos en primera instancia al principio de prevención, el cual precisa que el empleador deberá garantizar las medidas necesarias que permitan proteger la seguridad, vida y salud tanto de los trabajadores, como los no trabajadores (ningún vínculo laboral con la empresa), en el centro de labores; y en segunda instancia, el principio de protección, el cual dispone que el Estado y los empleadores deben asegurar, de forma continua, condiciones de trabajo dignas para los trabajadores. Es la prevención a efectos de reducir los riesgos laborales y evitar los accidentes que pudieran presentarse, así como resaltan el rol que debe tener tanto el empleador como el Estado, para que los trabajadores puedan laborar en las

mejores condiciones posibles, evitando peligros que puedan poner en riesgo su salud y vida.

b) Prevención de riesgos laborales

El Artículo 1: Objeto de la Ley La ley de Seguridad y salud en el trabajo tiene como objetivo *promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país*. Para ello, cuenta con el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes, a través del diálogo social, velan por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia”. (Ley 29783, 2011).

Es importante señalar que la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo debe tener en cuenta la creación de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, por medio de la cual el Estado debe destinar todos sus esfuerzos a implementar una política que le permita, en la medida de lo posible, prevenir accidentes y daños a la salud de los trabajadores que puedan producirse en su centro laboral, ya sea como consecuencia propia de su actividad laboral o por actividades relacionadas a esta. Esta política es de suma importancia ya que es la que permitirá conseguir el éxito en cuanto a la prevención de riesgos laborales en materia de seguridad y salud en el trabajo. (Rojas, 2019).

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, sistema compuesto de elementos que se relacionan entre sí a efectos de lograr los objetivos perseguidos por esta materia, los cuales tienen una estrecha relación con la responsabilidad social de la empresa en el sentido de que buscan lograr las mejores condiciones posibles para que los trabajadores laboren en

un ambiente agradable y en las mejores condiciones, lográndose con esto obtener una mayor competitividad entre los empleadores de un mercado específico. (Toyama & Vinatea, 2017, pp. 566 – 567).

c) Protección de los riesgos laborales

Vergara (2012), en el *XX Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social del Gobierno de Chile, en el tema “la eficacia de la legislación laboral y el papel de la inspección del trabajo”* menciona lo siguiente: que la protección del Estado al trabajador y sus derechos, por la vía de la fiscalización de la legislación laboral de la Dirección del Trabajo, tiene un preciso fundamento constitucional – y no sólo legal- no es una idea que sugiera algún laboralista pro sindical o de tintes particularmente progresista, sino que, al límite de la paradoja, la propia Corte Suprema, que ha sostenido con toda rotundidad que “Que siendo el trabajo un derecho-deber, ha sido objetivo también de la función protectora asumida por el Estado, y que, elevada a nivel constitucional, en la Carta Fundamental aparece prevista en el artículo 19 N° 16 en la que se establece que “Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución”. Agregando, sin dejar margen a la duda, que “Dentro de la protección del derecho-deber de trabajar asumida por el Estado, debe considerarse que el derecho laboral, en su contenido, siempre ha previsto las formas de resguardar los derechos que se reconocen a los trabajadores y, entre ellas, indudablemente ha de incluirse la creación de entidades que tienden a concretar esa protección, entre otros, la Dirección Nacional del Trabajo, que, a lo largo del país, a través de sus órganos regionales, ejecuta, entre otras, la función de fiscalizar el cumplimiento

de la legislación laboral, de concretizar el amparo de la parte más débil de la relación laboral.

En el gobierno peruano la protección al trabajador está alineada mediante la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en donde los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, en forma continua. Dichas condiciones deben propender a:

- Que el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro y saludable.
- Que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores y ofrezcan posibilidades reales para el logro de los objetivos personales de los trabajadores.

En el Artículo 77, menciona que la evaluación inicial de riesgos debe realizarse en cada puesto de trabajo del empleador, por personal competente, en consulta con los trabajadores y sus representantes ante el Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esta evaluación debe considerar las condiciones de trabajo existentes o previstas, así como la posibilidad de que el trabajador que lo ocupe, por sus características personales o estado de salud conocido, sea especialmente sensible a alguna de dichas condiciones.

2.2.2.2. Control e inspección

Varillas (2015), La Inspección de Trabajo se define como un servicio público a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, cuyo objeto es velar por el cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales en materia laboral, de

promoción y formación en el empleo, y de seguridad y salud en el trabajo. Su finalidad es prevenir o solucionar los conflictos o riesgos laborales entre trabajadores y empleadores. En ese sentido a lo citado, a continuación, veremos la teoría del control e inspección laboral.

Aplicación del control e inspección

La Inspección de Trabajo busca cubrir las dificultades en el cumplimiento de las normas laborales y, por ende, beneficiar a los jóvenes en formación laboral, trabajadores, ex trabajadores, organizaciones sindicales y socios trabajadores de las cooperativas mediante la fiscalización de quienes actúan como empleadores, sean personas naturales o jurídicas, entes públicos o privados que se encuentren sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Acciones de los Inspectores de Trabajo

Para cumplir con sus objetivos, los Inspectores de Trabajo deben ejecutar las siguientes acciones:

- Verificar el cumplimiento de las normas legales y convencionales y el desenvolvimiento de las relaciones de trabajo. Se incluyen relaciones individuales y colectivas de trabajo, los riesgos a la salud y seguridad en el trabajo, la promoción y formación para el trabajo, los derechos correspondientes a grupos que merecen atención especial por parte del Estado. Debe tenerse en cuenta que el derecho es exigible por el trabajador desde el día siguiente al vencimiento del plazo establecido en la ley o convenio colectivo para hacerlo efectivo, sin perjuicio de aplicar los plazos prescriptores.
- Emitir informes en cumplimiento de un mandato judicial.

- Brindar orientación técnica a empleadores y trabajadores, con énfasis en el sector informal.
- En los casos que amerite, informar a otras entidades y organismos públicos sobre el incumplimiento de normas imperativas, advertido durante una Inspección.
- Dar a conocer a la autoridad competente los vacíos o deficiencias normativas para el perfeccionamiento o mejora de la legislación laboral vigente.
- Aplicar el Principio de Primacía de la Realidad, a fin de privilegiar los hechos sustantivos sobre los actos formales que difieran de la naturaleza de tales situaciones.

Tipos de inspección

De acuerdo al sistema y política de fiscalización del Ministerio de Trabajo y promoción del empleo se puede clasificar de los siguientes tipos de inspección:

Programada o de Oficio: Aquella que está considerada dentro de la planificación de la Autoridad Administrativa de Trabajo, a fin de hacer cumplir las acciones que los Inspectores de Trabajo deben ejecutar para cumplir con sus objetivos.

General: Una inspección de oficio será general cuando se encarga de verificar el cumplimiento de toda la normatividad laboral, de promoción y formación para el trabajo, y la relativa a seguridad y salud en el trabajo.

Específica: La que debe verificar el cumplimiento de determinadas normas laborales, precisadas en el mandato de inspección.

Especial o a Pedido de Parte: Tiene lugar para verificar hechos expresamente definidos y vinculados a la relación laboral, la formación y promoción para el trabajo, seguridad y salud en el trabajo, cuando se requiere una inmediata comprobación o se evidencie un notorio incumplimiento de las normas legales o convencionales.

A Iniciativa del Inspector: Se realiza cuando existan hechos que pongan en peligro la integridad física, la salud o la seguridad de los trabajadores. No requiere de una orden de visita autorizada por el Ministerio. Si se detecta una infracción a la normatividad laboral, el empleador será sancionado con una multa.

Facultades de los Inspectores de Trabajo

Para llevar a cabo su labor, los Inspectores de Trabajo cuentan con las siguientes facultades:

Ingresar libremente, sin aviso previo, a cualquier hora del día o de la noche, a los centros de trabajo. La inspección se iniciará previa comunicación al empleador o su representante y al representante de los trabajadores o al dirigente sindical.

- Solicitar el apoyo de la fuerza pública para garantizar su ingreso al centro de trabajo. La Autoridad Administrativa de Trabajo puede solicitar al juez de Trabajo del Distrito Judicial correspondiente una autorización para el descerraje cuando el caso lo amerite, teniendo el Juez 24 horas para pronunciarse sobre dicha solicitud.
- Interrogar a los trabajadores de la empresa, al empleador o a terceros para el esclarecimiento de los hechos relativos a la inspección.
- Practicar investigaciones, pruebas o exámenes vinculados con la materia de la inspección.

- Requerir la colocación de avisos cuando lo exijan las disposiciones legales
- Exigir la exhibición de diversos documentos necesarios para la verificación del cumplimiento de las obligaciones laborales, de seguridad y salud en el trabajo; así como la parte pertinente de la Declaración Jurada del Impuesto a la Renta para fiscalizar el pago de utilidades a los trabajadores
- Disponer medidas de aplicación inmediata para corregir una grave violación de las normas que implique un grave riesgo para la salud o la seguridad de los trabajadores, incluyendo la paralización de las actividades de riesgo
- Disponer la adopción de medidas de seguridad e higiene que protejan la integridad física y la capacidad laboral del personal.
- Proponer de oficio el cierre o clausura de los locales o sectores afectados o el retiro de maquinaria o equipos que ofrezcan peligro para la vida o integridad física del trabajador.

Por lo expuesto, queda claro que el sistema diseñado por la legislación actual - incluyendo las distorsiones y excesivas facultades otorgadas a los inspectores en las recientes modificaciones - es, en teoría, correcto. Perfectible, ciertamente, pero correcto al fin cubre los requisitos que deben reunir los inspectores, sus funciones y atribuciones, los distintos tipos de inspección, las causales de procedencia de cada una de ellas, las sanciones y recursos impugnativos, etc. Es decir, tiene todo lo que un libro de texto universitario seguramente dispondría que debe contener un sistema de este tipo.

Según Tokman (2016), menciona que el “modelo de inspección/fiscalización” es una construcción abstracta que permite clasificar en tipos ideales y de acuerdo con diferentes criterios los sistemas realmente existentes en cada país. Uno de los criterios más socorridos de clasificación es el que se refiere al tipo de estrategia utilizada. El concepto de estrategia proviene del lenguaje militar y se refiere a la forma en que los recursos son organizados y manejados para alcanzar las metas y propósitos de una política definida a niveles más altos del gobierno, como sería el caso de la política laboral. A diferencia de las estrategias, generalmente establecidas por la agencia de fiscalización, las tácticas constituyen el terreno de los oficiales/inspectores que día a día tienen relación con los sujetos regulados por las leyes.

a) Condiciones laborales

Decreto Supremo N° 005-2012-TR (2012), menciona que son aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia en la generación de riesgos que afectan la seguridad y salud de los trabajadores. Quedan específicamente incluidos en esta definición:

Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás elementos materiales existentes en el centro de trabajo.

- La naturaleza, intensidades, concentraciones o niveles de presencia de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- Los procedimientos, métodos de trabajo y tecnologías establecidas para la utilización o procesamiento de los agentes citados en el apartado

anterior, que influyen en la generación de riesgos para los trabajadores.

- La organización y ordenamiento de las labores y las relaciones laborales, incluidos los factores ergonómicos y psicosociales.

b) Bienestar Social

Alejandrino (2012), menciona que el bienestar social se logra en tanto se va forjando el sujeto mismo del bienestar, conforme éste alcanza sus objetivos y los renueva a través de su lucha. Es más, cada pueblo tiene su propio proyecto o modelo de bienestar, vale decir, todo bienestar social refiere a un sujeto concreto, a su desarrollo como tal, y no puede ser anticipado mediante la reproducción de paradigmas que pretendan obviar la necesidad constante de recrear el diseño, pues este no puede quedar desligado de los procesos históricos particulares de cada pueblo.

Alguacil (2015), menciona que el bienestar Social hace referencia a una de las formas de respuesta ante las necesidades o una forma de acción social característica de las sociedades capitalistas avanzadas, que se desarrolla en el marco político- organizativo del Estado de Bienestar mediante la puesta en marcha de políticas sociales interventoras que se concretan - entre otras formas- en una extensa red de sistemas de protección social, fundamentalmente de responsabilidad pública. Según esta aproximación, la relación entre Servicios Sociales y Bienestar Social es muy estrecha, podríamos decir de “inclusión” o también “instrumental”. En función de la acepción de Servicios Sociales que utilicemos, estos se entienden como una de las áreas del Bienestar Social, o como uno de sus instrumentos

c) Seguridad y salud en el trabajo

Toyama & Vinatea (2017), nos mencionan que “la seguridad y salud en el trabajo comprende todas aquellas medidas destinadas a prevenir y proteger al trabajador de accidentes laborales y enfermedades profesionales en cualquier centro laboral”.

Jiménez, Quispe, Rojas, & García (2017), mencionan que las actividades en materia de salud y seguridad laboral tienen como finalidad evitar los accidentes y las enfermedades laborales, reconociendo al mismo tiempo la relación que existe entre la salud y la seguridad de los trabajadores, el espacio físico y el entorno fuera del lugar de trabajo.

Para Rojas (2019), la seguridad y salud en el trabajo, es un conjunto de esfuerzos que ayuda lograr a prevenir accidentes laborales, en especial, aunque no como única meta, aquellos que tengan como consecuencia final la muerte del trabajador; también puede entenderse como una cultura de prevención conducente a salvaguardar la salud física y mental de los trabajadores, todo ello traducido en normas y reglas dictadas por la autoridad nacional, lo cual es importante ya que esta regulación

2.2.2.3. Fortalecimiento del Proceso Laboral

El artículo 20 de la Ley 29981 Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, regula que todos los trabajadores de la SUNAFIL, hasta que se implemente la carrera pública, estarán sujetos al régimen laboral privado, esto aplica a los inspectores de trabajo quienes en todos sus niveles ingresan por concursos públicos y están sujetos a procesos de evaluaciones anuales a efectos de medir y verificar su buena labor.

Con respecto al inspector de trabajo, cabe precisar que consideramos que este es una pieza importante dentro del engranaje de la fiscalización en materia socio laboral, por lo que se considera que esta labor debe ser ejecutada por personal idóneo y que cuente con la especialización requerida, lo cual no debiera ser un problema con el proceso de capacitación permanente al que debieran estar sujetos.

En el mes de setiembre del 2017, la SUNAFIL emitió la resolución de Superintendencia N° 182-2017-SUNAFIL donde otorga el “Protocolo para la Fiscalización en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo”, indagando con ello, según lo establecido en el objetivo del mismo, “contar con un instrumento técnico normativo que establezca de forma clara y precisa las reglas y criterios específicos para el adecuado ejercicio de la función inspectiva en la etapa previa al inicio del procedimiento administrativo sancionador, con la finalidad de coadyuvar a la verificación eficiente del cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo”, en base de ello se entiende que se estaría buscando un estándar del proceso de fiscalización que debiera realizarse para el fortalecimiento laboral y del cual debiera asegurarse se viene efectivamente utilizando por parte de quienes realizan actualmente la fiscalización laboral en temas de seguridad y salud en trabajo.

a) Igualdad de oportunidades laborales

En el artículo IV del Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el Teletrabajo, menciona que la Igualdad de trato está relacionada entre el empleador o entidad pública que debe promover la igualdad de trato en cuanto a las condiciones de trabajo de los trabajadores, en relación a quienes laboran presencialmente. Como consecuencia, toda persona tiene derecho de acceder en igualdad y sin discriminación alguna a la formación profesional y que su

participación en las diversas modalidades formativas aprobadas le permita mejorar su empleabilidad en el mercado laboral.

En el artículo 2 de la Ley N° 26772 Ley de Igualdad de Oportunidades, menciona que la discriminación está orientada, a la anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato, en los requerimientos de personal, a los requisitos para acceder a centros de educación, formación técnica y profesional, que impliquen un trato diferenciado basado en motivos de raza, sexo, religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil, edad o de cualquier índole. Y por ello toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley, por lo que nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.

b) Provisión de información

Cantó (2013), menciona que está basada en la gestión de información que se incluye la recogida, presentación y difusión de la información adaptando la misma en función del colectivo al que va dirigida la misma. Algunos de los campos de los que es fundamental poseer información actualizada son:

- El mercado laboral: situación local, autonómica, nacional y europea de la demanda de empleo. Información de los puestos de trabajo y los requisitos necesarios para el acceso a los mismos. La creación o potenciación de los observatorios locales de empleo se considera una de las herramientas necesarias para la labor de orientación profesional.

- Oferta formativa reglada y no reglada: requisitos de acceso, características de la misma, salidas profesionales, itinerarios formativos, etc.
- Otros servicios relacionados con la intervención que apoyen la misma

Dentro de esta área cada vez cobran mayor importancia las nuevas tecnologías, ya que permiten una información más actualizada además de fomentar la autoorientación.

Tan importante dentro de las labores del profesional es proporcionar la información adecuada a las y los usuarios como, dotarles de las herramientas necesarias para que sean capaces de adquirirla por sí mismos.

El desarrollo tecnológico ayuda a esta labor, por lo que el manejo de los sistemas informáticos se ha convertido en algo esencial dentro de las tareas del orientador.

Otras formas de difundir la información son la documentación escrita (folletos, revistas, etc.), la información visual (vídeos), así como la creación de espacios interactivos (foros, encuentros, mesas redondas, exposición de experiencias, ferias, etc.) (Cantó, 2013).

c) intervención de supervisión

Vergara (2012), menciona que la existencia de un sistema eficaz de supervisión del trabajo es algo vital para que se pueda aplicar la legislación laboral y se brinde protección a los trabajadores. Dentro de esta perspectiva es esencial que se confieran suficientes potestades a los inspectores del trabajo para administrar sanciones e imponer soluciones si en los lugares de trabajo se está violando la legislación. Para que esas sanciones sean eficaces es necesario que sean proporcionales a las faltas, disuasivas

y eficaces. Con ese objeto es crucial que la Inspección del Trabajo y en general el sistema de administración del trabajo disponga de un arsenal de medidas adecuadas, que incluyan sanciones y soluciones.

La credibilidad y eficacia de la inspección o supervisión del trabajo dependen en una medida muy amplia de su capacidad para ofrecer asesoramiento a empleadores y trabajadores acerca de la mejor manera de dar cumplimiento a la legislación laboral. Esta función asesora puede jugar un papel crucial para conferir mayor eficacia a la legislación.

En el artículo 41 de la Ley N° 29783 Ley de seguridad y salud en el trabajo menciona que la supervisión permite:

- Identificar las fallas o deficiencias en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Adoptar las medidas preventivas y correctivas necesarias para eliminar o controlar los peligros asociados al trabajo.
- Prever el intercambio de información sobre los resultados de la seguridad y salud en el trabajo.
- Aportar información para determinar si las medidas ordinarias de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y demuestran ser eficaces. Servir de base para la adopción de decisiones que tengan por objeto mejorar la identificación de los peligros y el control de los riesgos, y el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

Asesorar

Aconsejar e informar ciertas medidas de prevención a lo largo del desarrollo de actividades para que con ello tomar de decisiones asertivas (Bravo, 2017, p.54).

Capacitar

Transmitir conocimientos teóricos y prácticos para el desarrollo de competencias, capacidades y destrezas acerca del proceso de trabajo, la prevención de los riesgos, la seguridad y la salud (Suarez, 2015, p.23).

Beneficios laborales

Efectos de una política eficiente de fiscalización laboral, en donde todos los peruanos tienen los mismos derechos laborales con la prevención y protección por parte del estado (Alguacil, 2015, p.4).

Capacidad

Propiedades, cualidades y aptitudes intelectuales y habilidades para desarrollar una actividad (Benítez, 20126, p.20).

Formación profesional

Estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral (Alguacil, 2015, P.5).

Derechos

Es el efecto positivo de los entes fiscalizadores mediante la verificación del cumplimiento de los estándares establecidos en las disposiciones legales (Bravo, 2017, p.45).

Legislación Laboral

Cueto (2015) disposiciones legales y convencionales en materia laboral, de promoción y formación en el empleo, y de seguridad y salud en el trabajo. Su finalidad es prevenir o solucionar los conflictos o riesgos laborales entre trabajadores y empleadores (p.34).

Control

Proceso de observación directa que acopia datos sobre el trabajo, sus procesos, condiciones, medidas de protección y cumplimiento de dispositivos legales en seguridad y salud en el trabajo (Bravo, 2017, p.46).

Condiciones de trabajo

Elementos, agentes o factores que tienen influencia en la generación de riesgos que afectan la seguridad y salud de los trabajadores (Bravo, 2017, p.45).

Evaluación

Verificación del cumplimiento de las normas de manera transparente en lo que corresponda, es decir, de acuerdo a las funciones y responsabilidades (Bravo, 2017, p.23).

Motivación

Medidas de formación complementaria para la compensación o reparación de daños sufridos por el trabajador en casos de accidentes de trabajo y por las capacidades implementadas que dan frutos de desarrollo en la empresa (Cuadros, 2017, p.12).

Legislación

Conjunto de normas, leyes y reglamentos establecidas dentro del marco de la constitución del Perú, que especifican los lineamientos, derechos, obligaciones y condiciones, para el conocimiento de la norma como un instrumento democrático que viabiliza el acercamiento de las partes, procurando igualdad de información, para un diálogo social consistente.

Fiscalización

Planes y programas, integrando los principios de dicha Ley de manera transversal, teniendo entre sus lineamientos el garantizar el derecho a un trabajo productivo, ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, incorporando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, entre mujeres y hombres, en el acceso al empleo, en la formación, promoción y condiciones de trabajo, entre otros, incluyéndose entre los derechos laborales la armonización de las responsabilidades familiares y el trabajo (Ley N° 28983-2012).

Orientar

Capacidad de impartir información y el conocimiento necesario para el cumplimiento de actividades (Alguacil, 2015, p.34).

Supervisión

Fiscalización a través de medidas, métodos y procesos de tareas de inspección del cumplimiento normativo a las empresas (Bravo, 2017, p.23).

2.4. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Existe relación significativa entre las Políticas de Fiscalización con el Cumplimiento de la Legislación Laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2019.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Existe relación positiva entre Orientación y el asesoramiento técnico con el Cumplimiento de la Legislación Laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2019.

Existe relación significativa entre los Procedimientos de Supervisión con el Cumplimiento de la Legislación Laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2019.

Existe relación positiva entre la Motivación de las capacidades de desarrollo con el Cumplimiento de la Legislación Laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2019.

2.5. SISTEMAS DE VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Políticas de Fiscalización.

Dimensión 1: Orientación y Asesoramiento Técnico

Indicadores

- Capacidad y acceso inmediato de información
- Diálogo y Concertación
- Programas de orientación

Dimensión 2: Procedimientos de supervisión

Indicadores

- Seguimiento Continuo

- Evaluación de resultados
- Promoción del empleo aplicando la sanción

Dimensión 3: Motivación de las capacidades de desarrollo

Indicadores

- Actividades de capacitación
- Coordinación de la oferta de formación profesional
- Promoción y protección laboral

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Cumplimiento de la Legislación laboral.

Dimensión 1: Normas Laborales

Indicadores

- Cumplimiento de los derechos fundamentales
- Prevención de riesgos laborales
- Protección de los riesgos laborales

Dimensión 2: Control e inspección

Indicadores

- Índice de las condiciones Laborales
- Bienestar Social
- Seguridad y salud en el trabajo

Dimensión 3: Fortalecimiento del proceso Laboral

Indicadores

- Igualdad de oportunidades laborales
- Provisión de información
- Intervención de supervisión

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE INDEPENDIENTE					
VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMs	INTRUMENTO
Políticas de Fiscalización	Planes y programas, integrando los principios de dicha Ley de manera transversal, teniendo entre sus lineamientos el garantizar el derecho a un trabajo productivo, ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, incorporando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, entre mujeres y hombres, en el acceso al empleo, en la formación, promoción y condiciones de trabajo, entre otros, incluyéndose entre los derechos laborales la armonización de las responsabilidades familiares y el trabajo. (Ley N° 28983-2012)	Orientación y Asesoramiento Técnica	Capacidad y acceso inmediato de información	Capacidad de información y el acceso inmediato a las empresas como objetivos fundamentales de fiscalización laboral para el cumplimiento de la normativa.	Cuestionario
			Diálogo y Concertación	Integrar dialogo y la concertación con las organizaciones representativas de los trabajadores, empleadores y sectores de la sociedad vinculados.	
			Programas de orientación	Proceso de orientación y acompañamiento en el desarrollo de competencias personales, sociales y laborales.	
		Procedimientos de supervisión	Seguimiento Continuo	Verificación y seguimiento para identificar las fallas o deficiencias en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.	
			Evaluación de resultados	Proporcionar información que ayude a tomar decisiones más acertadas, mejorar el desempeño y alcanzar los resultados planeados.	
			Promoción del empleo aplicando la sanción	Generación masiva de empleo, y flexibilizar el mercado de trabajo de acceso a la actividad laboral por iniciativa de los propios trabajadores.	
		Motivación de las capacidades de desarrollo	Actividades de capacitación	Implementa periódicamente programas específicos de capacitación destinados a fomentar el empleo de categorías laborales que tengan dificultades para acceder al mercado.	
			Coordinación de la oferta de formación profesional	La gestión trabaja en forma coordinada con otras entidades locales para hacer fuerza a la formación profesional para cubrir las ofertas laborales.	

			Promoción y protección laboral	Se cuenta con políticas que promueven el crecimiento con generación de empleo decente.	
VARIABLE DEPENDIENTE					
VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMs	
Cumplimiento de la Legislación laboral	Es el cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales en materia laboral, de promoción y formación en el empleo, y de seguridad y salud en el trabajo. Su finalidad es prevenir o solucionar los conflictos o riesgos laborales entre trabajadores y empleadores. (Cueto, 2015)	Normas Laborales	Cumplimiento de los derechos fundamentales	La verificación del cumplimiento de las normas fundamentales en el respeto de la dignidad del trabajador.	Cuestionario
			Índice de prevención de riesgos laborales	Personal que se dedican exclusivamente a verificar la prevención de riesgos laborales a las empresas.	
			Índice de protección de los riesgos laborales	Empresas sancionadas por el incumplimiento con las obligaciones de reparar los daños ocasionados al trabajador.	
		Control e inspección	Índice de las condiciones Laborales	Inspección de las condiciones generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás elementos materiales existentes en el centro de trabajo.	
			Bienestar Social	Procedimientos específicos para corregir el incumplimiento de respuesta de las empresas ante las necesidades a favor del bienestar social del trabajador.	
			Seguridad y salud en el trabajo	Se definen responsables de cumplimiento de las medidas de seguridad y salud en el trabajo.	
		Fortalecimiento de los procesos Laboral	Igualdad de oportunidades laborales	Se promueve la igualdad de trato en cuanto a las condiciones de trabajo de los trabajadores.	
			Provisión de información	Se gestiona programas de información actualizada para fomentar la auto orientación en las empresas.	
			Índice de intervención de supervisión	El nivel de fiscalización y control laboral adecuadas que incluyan sanciones y soluciones de conflictos.	

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación fue aplicada porque se usó concepto y conocimientos científicos de terceros que tuvieron relación con la investigación las cuales fueron aplicadas para la discusión de los resultados que ayudaron a elaborar las conclusiones del mismo. (Hernández, 2016)

3.1.1. ENFOQUE

De enfoque cuantitativo; porque se recolectó y analizó datos de acuerdo a las variables, estudiando las propiedades y los fenómenos cuantitativos.

“[...] el enfoque cuantitativo utiliza la recolección y análisis de datos para responder preguntas de investigación y comprobar hipótesis establecidas previamente y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población”. (Sampieri, Collado y Baptista, 2016)

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

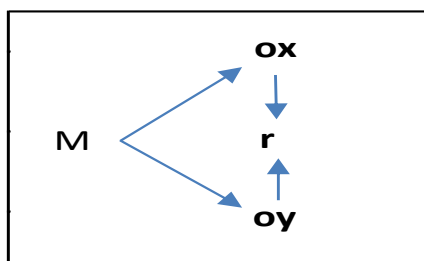
Fue **descriptivo Correlacional**, porque este tipo de estudio permitió al investigador medir el grado de relación entre variables con base en los análisis de las características y de los perfiles de las personas, que pueden alcanzar en grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno. En ese sentido se procedió únicamente, medir o recoger información de manera independiente o en forma conjunta los conceptos de las variables a las que se estudió, e indicar como se relacionan las Políticas de Fiscalización con el Cumplimiento de la Legislación Laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, en la Región Huánuco. (Sampieri, Collado & Baptista, 2016)

3.1.3. DISEÑO

Con el diseño no experimental, porque no se manipuló deliberadamente las variables, es decir que se estudió sin hacer variar el contexto, de manera intencional la variable independiente, para ver su efecto sobre la variable dependiente. En ese sentido, esta investigación se realizó el análisis mediante la observación de fenómenos que se dan en su contexto natural.

Según Sampieri (2016), plasma que el diseño de investigación no experimental es la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos.

Esquema



Leyenda:

- **M** = Muestra conformada por los servidores que laboran en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco
- **O** = Observación de las variables:
- **X** = Variable Independiente: Políticas de Fiscalización
- **Y** = Variable Dependiente: Cumplimiento de la Legislación laboral
- **r** = Relación entre las dos Variables

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

En el presente trabajo de investigación se tomó en cuenta a la población que involucra a todas las personas que laboran en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco ya que en el Manual de Organización y Funciones (MOF) Aprobada mediante Resolución de la Dirección N° 75-2017-DRTPE-HCO, estipula que una de las funciones de esta Dirección es:

- Fomentar un sistema democrático de relaciones laborales garantizando el cumplimiento de los derechos laborales, el respeto a los derechos fundamentales, la seguridad y salud en el trabajo y la seguridad social sobre la base del dialogo y la concertación.
- Mejorar la atención de consultas laborales a trabajadores y ex trabajadores, jóvenes en formación laboral, empleadores (personas naturales y jurídicas) de la actividad privada, así como a organizaciones sindicales públicas y privadas y personales que se encuentren interesadas a formar nuevos sindicatos.
- Promover el empleo, la empleabilidad y el emprendimiento y lograr la inserción laboral y autoempleo especialmente de los grupos vulnerados de la población y en un marco de igualdad de oportunidad y de respeto al medio ambiente y de manera articulada con el sector privado.
- Modernización y eficiencia de la gestión institucional, a fin de obtener mayores niveles de eficiencia y lograra una mejor atención ciudadana, priorizando y optimizando uso de los recursos público.

Siendo nuestra población cuarenta (40) servidores públicos que ocupan los cargos, por diferentes modalidades de contrato. **Según el Cuadro para Asignaciones de Personal que fue aprobado mediante la**

ORDENANZA REGIONAL N° 75-2017-GRHCO. Como se puede mostrar en el anexo de la tesis.

3.2.2. MUESTRA

La muestra que se utilizó en el presente trabajo de investigación fue la de tipo no probabilística, ya que, según **Hernández**, (2016), menciona que todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos o elegidos intencionalmente por el investigador y se obtienen definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra y que para este trabajo de investigación se tomó a toda la población ya que tienen la misma posibilidad de ser investigados. En ese sentido se consideró a los cuarenta (40) trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de la Región de Huánuco, como se muestra en el siguiente cuadro.

Tabla 1: Muestra

RESUMEN CUANTITATIVO DEL CUADRO DE ASIGNACIONES DE PERSONAL									
ENTIDAD: Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo									
SECTOR: Empleo									
Nº	ORGANOS O UNIDADES ORGANICAS	CLASIFICACIÓN							TOTAL
		FP	EC	SP-DS	SP-EJ	SP-ES	SP-AP	RE	
1	Director				1		2	1	4
2	Administración						3	8	11
3	Área de Gestión y Fiscalización		3			3	2		8
4	Área de asesoría Jurídica					1	1		2
5	Área de asistencia Técnica y asesoramiento			1		2	6		9
6	Área de Gestión y promoción del empleo			5			1		6
TOTAL		0	0	6	1	6	15	9	40

Fuente: Oficina de Recursos Humanos Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo CAP-ORDENANZA REGIONAL N°075-2017-GRHCO

Responsable: El tesista

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. PARA RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica de recolección de datos utilizada en la investigación fue la Encuesta; el cual mediante preguntas formuladas a los servidores públicos (muestra de estudio) de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de la Región de Huánuco quienes rellenaron de acuerdo a su perspectiva y que formaran la unidad de análisis del estudio de investigación, dándonos así una información versátil, sencilla y objetiva.

El instrumento que se utilizó en la investigación es el Cuestionario; que estará diseñado con preguntas claras, concisas y concretas. Que fue elaborado, considerando los indicadores de las dimensiones y variables de estudio de esta manera permitiendo obtener información relevante sobre las políticas de fiscalización y el cumplimiento de la legislación laboral.

Sampieri, Collado y Baptista (2016,). “El cuestionario es el conjunto de pregunta respecto a una o más variables a medir” (p. 391)

3.3.2. PARA PRESENTACIÓN DE DATOS

Para la presentación de resultados se utilizó el Programa IBM SPSS Statistics Version22, donde se trabajó las tabulaciones y los procesos estadísticamente, las correlaciones entre variables y dimensiones de la investigación. Para poder desarrollar la discusión de resultados y la contratación de las hipótesis. En tal sentido se procesó los datos tenidos, presentando mediante tablas y gráficos que fueron utilizados para los análisis e interpretaciones de los resultados y con ello remplazar en la fórmula de correlación de Pearson para determinar la relación que tienen entre las dos variables.

3.3.3. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO

Para la técnica de procesamiento se utilizó como la materia prima para el desarrollo de la investigación, los resultados obtenidos de las tablas

y gráficos que se procesó en el programa IBM SPSS Statistics Version22.

3.3.4. TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS

Luego se procedió analizar la confiabilidad del instrumento usando el Alfa de Cronbach, denominada prueba piloto.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. SELECCIÓN Y VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS.

Los instrumentos utilizados previos a la investigación fueron:

4.1.1. ENCUESTA

Fue elaborado con la finalidad de obtener la información de las Variables de estudio del tema: Políticas de Fiscalización y el Cumplimiento de la Legislación Laboral de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2019, a los integrantes de la muestra de estudio según los indicadores establecidos, para la cual se ha establecido como escala de medición la escala de Likert, asimismo ello nos permite evidenciar el cumplimiento de la variable.

Tabla 2: Encuesta

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
1	¿Cómo califica la coordinación y comunicación para el acceso de información inmediato al usuario?					
2	¿Cuál es la perspectiva de los usuarios sobre los programas de diálogo y concertación Laboral?					
3	¿Tiene confrontaciones con los usuarios sobre la información que proporciona?					
4	¿Cómo percibe el seguimiento que realiza por parte de las empresas para el cumplimiento de las normas laborales?					
5	¿Se cumple con los procedimientos para medir y corregir el desempeño del personal?					
6	¿Cómo califica el listado de cartera de oferta laborales y el listado de empresas sancionadas?					
7	¿Las actividades de capacitación que se programa, se cumplen eficientemente?					
8	¿Cómo califica la relación de la Entidad con otras entidades con respecto a la oferta de formación laboral?					
9	¿Cómo percibe la población sobre el trabajo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo?					
10	¿Con que frecuencia el equipo de trabajo se capacita en las Normas laborales para realizar la verificación a las empresas?					
11	¿Cómo evalúa el cumplimiento de la prevención de riesgos laborales de las empresas?					
12	¿Conoce cuáles son las sanciones por no cumplir con las obligaciones de las empresas hacia sus trabajadores?					
13	¿La unificación del sistema de inspección laboral, permite mejorar la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas?					
14	¿Estos procedimientos de corrección, ha tenido efectos positivos?					
15	¿Al realizar la Inspección laboral, sabe definir la responsabilidad del incumplimiento de la seguridad y salud en el trabajo?					

16	¿Cómo califica la igualdad de las oportunidades laborales en la Región de Huánuco?					
17	¿Se gestiona programas de información actualizada para fomentar la autoorientación en las empresas?					
18	¿El nivel de fiscalización y control laboral influyen efectivamente en el cumplimiento de la ley?					

Fuente: Área de Contabilidad de la UGEL Huánuco

Elaborado: Por el Tesista

a) La validez de los instrumentos por opinan de expertos

Se logró mediante el juicio de expertos de profesionales/docentes en Investigación y reconocidos en la Región de Huánuco (Dr. Aurelio Simón Rosas, Dr. Esio Ocaña Igarza y Dr. Walter Meneses Jara). Donde los expertos opinaron que los ítems de la encuesta y la prueba de rendimiento responden a los objetivos de la investigación en estudio, entonces ambos instrumentos poseen validez de estructura y contenido.

Tabla 3: Juicio de expertos

EVALUADOR EXPERTO	GRADO ACADEMICO E INSTITUCION DONDE LABORA	VALORACION ENCUESTA
Dr. Aurelio Simón Rosas	Doctor en administración, Asesor tesista UNHEVAL	20.00
Dr. Esio Ocaña Igarza	Doctor en Administración de la Educación, Jefe de Investigación de la Universidad Nacional Daniel Alomía Robles	20.00
Dr. Walter Meneses Jara	Docente en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán	19.00
PROMEDIO DE PONDERACIÓN		19.67

Fuente: Resultados de opinión de los expertos de los instrumentos – 2019.

Elaborado por: El Tesista

Obteniendo el valor promedio para el instrumento correspondiente de 19.67 puntos como se muestra en el cuadro en el cuadro anterior entre los expertos afirmamos que ambos instrumentos son aceptables porque se encuentra entre la escala de excelente entre los valores considerados de 16 - 20 puntos en el instrumento considerado; afirmamos que es aceptable la propuesta de experimentación.

b) Confiabilidad de los Instrumento

Para verificar la confiabilidad de la encuesta, se aplicó a un grupo de 20 servidores públicos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Región de Huánuco, con características similares a la muestra de estudio llamado piloto y los resultados presentamos en el siguiente cuadro:

Tabla 4: Confiabilidad de la encuesta

Nº	ENCUESTA PARA EVALUAR LA POLÍTICA DE FISCALIZACIÓN																
	ÍTEMs																
	DIMENSIÓN 1					DIMENSIÓN 2						DIMENSIÓN 3					
	Orientación y Asesoramiento Técnico					Procedimientos de supervisión						Motivación de las capacidades de desarrollo					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	5	3	2	4	1	2	1	5	5	4	4	4	5	5	3	5	3
2	5	5	3	2	2	5	3	1	5	3	5	3	2	3	1	3	3
3	5	5	3	5	3	5	5	4	3	4	5	5	5	2	3	3	1
4	4	3	2	4	1	2	1	5	5	4	4	4	5	5	3	5	3
5	5	5	3	2	2	5	3	1	5	3	5	3	2	3	1	3	3
6	4	5	3	5	3	5	5	4	3	4	5	5	5	2	3	3	1
7	5	3	2	4	1	2	1	5	5	4	4	4	5	5	3	5	3
8	4	5	3	2	2	5	3	1	5	3	5	3	2	3	1	3	3
9	5	5	3	5	3	5	5	4	3	4	5	5	5	2	3	3	1
10	5	3	2	4	1	2	1	5	5	4	4	4	5	5	3	5	3
11	5	5	3	2	2	5	3	1	5	3	5	3	2	3	1	3	3
12	4	5	3	5	3	5	5	4	3	4	5	5	5	2	3	3	1
13	5	3	2	4	1	2	1	5	5	4	4	4	5	5	3	5	3
14	5	5	3	2	2	5	3	1	5	3	5	3	2	3	1	3	3
15	5	5	3	5	3	5	5	4	3	4	5	5	5	2	3	3	1
16	4	3	5	3	5	5	4	3	4	5	5	5	2	3	3	1	5
17	3	2	4	1	2	1	5	5	4	4	4	5	5	3	5	3	5
18	5	3	5	3	1	5	3	3	5	3	3	3	5	5	1	4	3
19	5	3	5	3	1	5	3	3	5	3	3	3	5	5	1	4	3
20	5	3	5	3	1	5	3	3	5	3	3	3	5	5	1	4	3

Fuente: Resultados de la Prueba Piloto 2019.

Elaborado por: El tesista

Los resultados obtenidos con el programa SPSS 22.0 se tienen en el cuadro anterior, en donde se analizó la confiabilidad con la prueba de: ALFA- CRONBACH. Con el propósito de verificar el grado de uniformidad y consistencia del instrumento aplicado y la estabilidad de las puntuaciones a lo largo del tiempo, la ecuación es:

Formula ALFA- CRONBACH

$$\alpha = \frac{N \bar{p}}{1 + \bar{p} (N - 1)}$$

Leyenda:

N = número de ítems.

p = promedio de las correlaciones entre los ítems.

α = Coeficiente de confiabilidad.

Reemplazando los valores obtenidos en la ecuación, hallamos el siguiente resultado:

$$\alpha = 0,897$$

Interpretación:

El resultado obtenido de 0,897 este valor supera al límite del coeficiente de confiabilidad (0.60) lo cual nos permite calificar a la encuesta como confiable para aplicarlo al grupo de estudio.

4.2. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

A través del trabajo de campo se obtuvo los cuadros y gráficos, donde refleja los resultados obtenidos a través del instrumento que fue empleado a la muestra del estudio.

Se ejecutó la encuesta a los cuarenta (40) servidores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Región Huánuco, según la muestra obtenida por el criterio de muestreo no probabilístico, y producto de ello se ha procesado para tener las tabulaciones estadísticas las cuales se presenta a continuación en cuadros de frecuencia, las estadísticas descriptivas y con la asignación de sus respectivas gráficas.

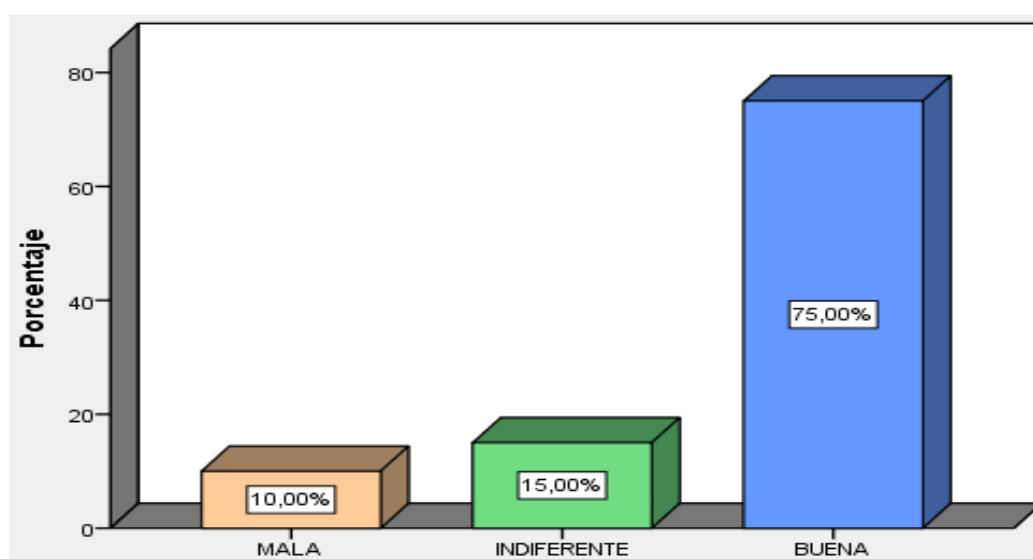
4.2.1. POLÍTICAS DE FISCALIZACIÓN

Cuadro 1: ¿Cree que la capacidad de información y el acceso inmediato a las empresas, son objetivos fundamentales de fiscalización laboral para el cumplimiento de la normativa? ¿Qué calificativo considera?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALA	4	10,0	10,0	10,0
	INDIFERENTE	6	15,0	15,0	25,0
	BUENA	30	75,0	75,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta, 2019.

Elaboración: El Tesista.



Fuente: Cuadro 1, 2019.

Elaboración: El Tesista.

Gráfico 1: ¿Cree que la capacidad de información y el acceso inmediato a las empresas, son objetivos fundamentales de fiscalización laboral para el cumplimiento de la normativa?

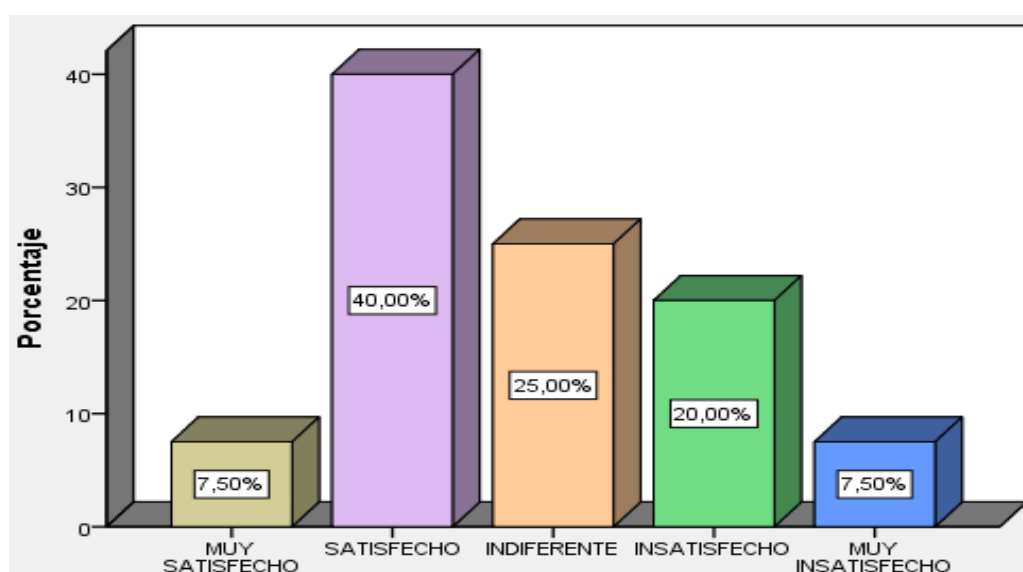
Interpretación

En el gráfico, se puede apreciar que del total de los servidores públicos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo-Huánuco, el 75% de manifiesta que la coordinación y comunicación para el acceso de información inmediato al usuario es “buena”, mientras que el 10% afirman que es “mala” y el 15% fueron “indiferentes” a la pregunta. La mayoría de los servidores de la organización en estudio afirman que coordinar y comunicar de manera inmediato al usuario fortalecerá la confiabilidad a las empresas y al empleado, el trabajo de fiscalización laboral.

Cuadro 2: ¿Cómo considera la integración del dialogo y la concertación con las organizaciones representativas de los trabajadores, empleadores y sectores de la sociedad vinculados?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY SATISFECHO	3	7,5	7,5	7,5
	SATISFECHO	16	40,0	40,0	47,5
	INDIFERENTE	10	25,0	25,0	72,5
	INSATISFECHO	8	20,0	20,0	92,5
	MUY INSATISFECHO	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta, 2019.
Elaboración: El Tesista.



Fuente: Cuadro 2, 2019.
Elaboración: El Tesista.

Gráfico 2: ¿Cómo considera la integración del dialogo y la concertación con las organizaciones representativas de los trabajadores, empleadores y sectores de la sociedad vinculados?

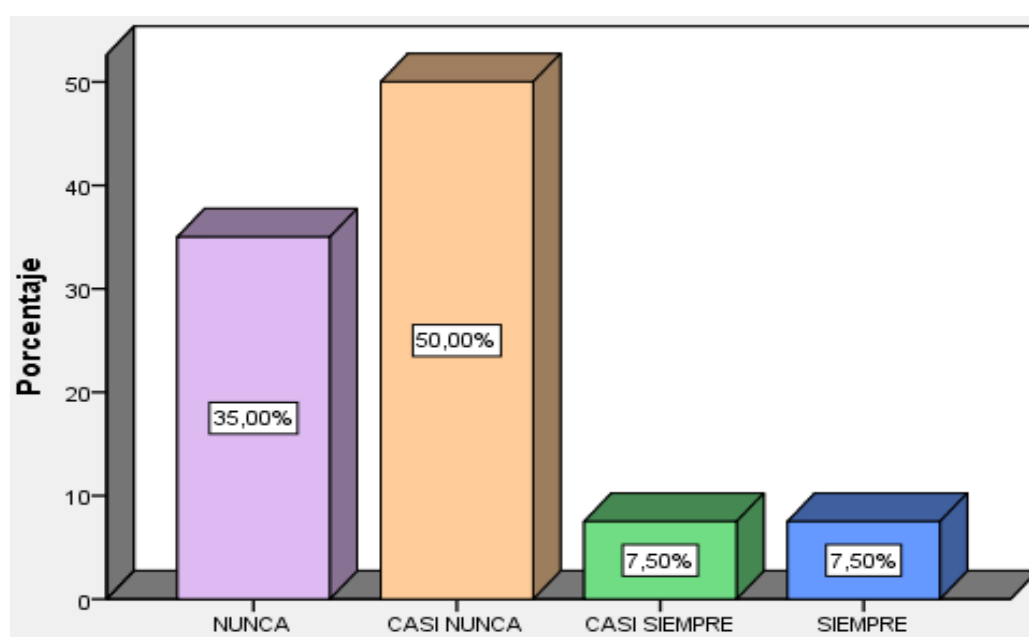
Interpretación

Con respecto a la perspectiva que tienen los usuarios sobre los programas de diálogo y concertación laboral, el 40% de los encuestados manifiesta que está “satisfecho”, el 7.50% afirma que está “muy satisfecho” el 20% insatisfecho y el 25% se mostraron “indiferente” a la pregunta. Los programas de diálogo y concertación laboral ayudan a conciliar conflictos laborales entre el empleador y empleado, y fortalece a las políticas de fiscalización que se emplea en la DRTPE-Huánuco.

Cuadro 3: ¿Cuenta con un proceso de orientación y acompañamiento a los usuarios para el desarrollo de las competencias?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	14	35,0	35,0	35,0
	CASI NUNCA	20	50,0	50,0	85,0
	CASI SIEMPRE	3	7,5	7,5	92,5
	SIEMPRE	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta, 2019.
Elaboración: El Tesista.



Fuente: Cuadro 3, 2019.
Elaboración: El Tesista.

Gráfico 3: ¿Cuenta con un proceso de orientación y acompañamiento a los usuarios para el desarrollo de las competencias?

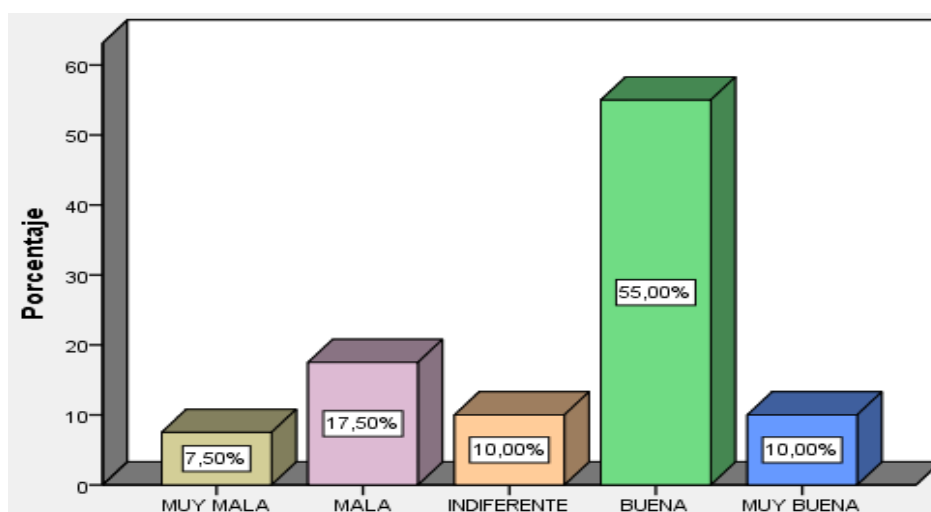
Interpretación

El 50% de los encuestados manifiesta que “casi nunca” tuvieron confrontaciones con los usuarios de la información proporcionada, mientras el 35% afirman que “nunca”, y el 7.50 responden que “casi siempre” y “siempre” respectivamente. Se concluye que un porcentaje mayoritario no tiene problemas de la información que proporciona a los usuarios por el mismo hecho que lo hacen de manera entendible, rápida y responsable, demostrando capacidad de respuesta y solución a las dudas de los derechos y obligaciones como empleado o empleador.

Cuadro 4: ¿Cómo percibe el trabajo de verificación y seguimiento que realiza en el procedimiento de supervisión a las empresas para el cumplimiento de las normas laborales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY MALA	3	7,5	7,5	7,5
	MALA	7	17,5	17,5	25,0
	INDIFERENTE	4	10,0	10,0	35,0
	BUENA	22	55,0	55,0	90,0
	MUY BUENA	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta, 2019.
Elaboración: El Tesista.



Fuente: Cuadro 4, 2019.
Elaboración: El Tesista.

Gráfico 4: ¿Cómo percibe el trabajo de verificación y seguimiento que realiza en el procedimiento de supervisión a las empresas para el cumplimiento de las normas laborales?

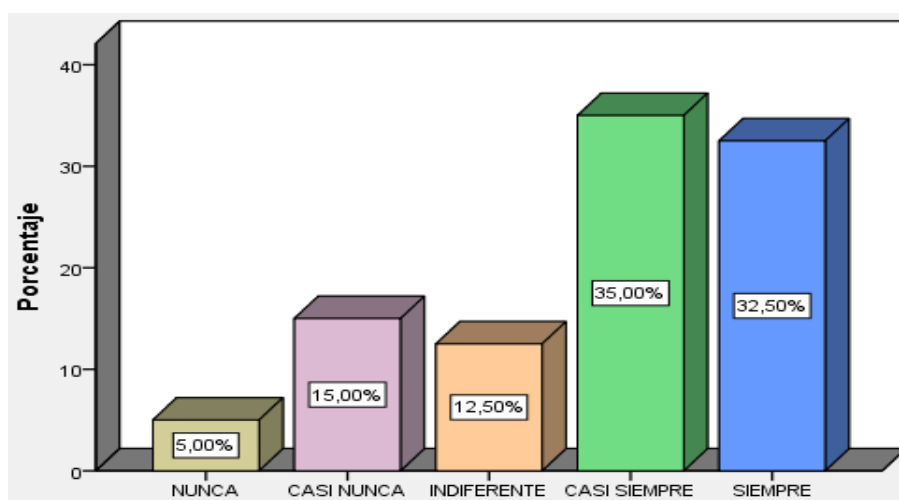
Interpretación

El gráfico se observa que el 55% de los encuestados manifiesta que el seguimiento de fiscalización para el cumplimiento de las normas laborales es “buena”, el 17.50% manifiesta que es “mala”, el 10% es “muy mala” y el 10% fueron “indiferente” a la pregunta. Concluyéndose que un porcentaje mayoritario de los servidores públicos de la DRTPE-Huánuco, están realizando de manera eficiente el seguimiento continuo a las empresas para el cumplimiento de sus obligaciones para con sus empleados, respetando la normatividad laboral.

Cuadro 5: ¿Se cumple con los procedimientos de información que ayude a tomar decisiones más acertadas, y mejorar el desempeño y alcanzar los resultados planeados?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	5,0	5,0	5,0
	CASI NUNCA	6	15,0	15,0	20,0
	INDIFERENTE	5	12,5	12,5	32,5
	CASI SIEMPRE	14	35,0	35,0	67,5
	SIEMPRE	13	32,5	32,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta, 2019.
Elaboración: El Tesista.



Fuente: Cuadro 5, 2019.
Elaboración: El Tesista.

Gráfico 5: ¿Se cumple con los procedimientos de información que ayude a tomar decisiones más acertadas, y mejorar el desempeño y alcanzar los resultados planeados?

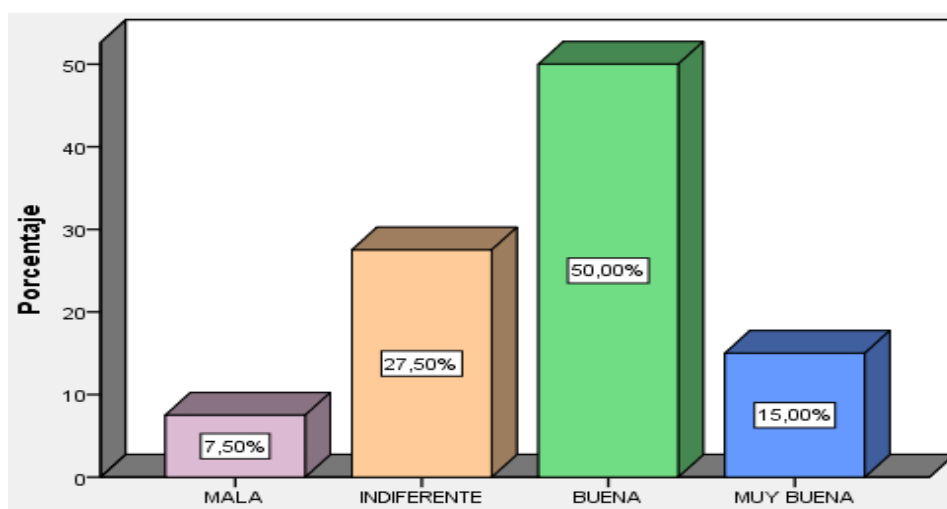
Interpretación

Del total de los encuestados en la DRTPE-Huánuco, el 35% manifiestan que “casi siempre” se cumple con los procedimientos para medir y corregir el desempeño del personal, mientras que el 32.50% respondieron “siempre” y el 5% afirmaron que “nunca” se cumple estos procedimientos. Se puede ver que un porcentaje significativo afirma que siempre se cumple con estos procedimientos para mejorar el desempeño del personal. Medir el desempeño laboral es motivar con ciertos reconocimientos al empleado por su compromiso con la empresa, y corregir es velar por los derechos y defensa del trabajador por ciertos maltratos en las empresas.

Cuadro 6: ¿Cómo considera la generación masiva de empleo, y la flexibilización de mercado de trabajo en el acceso a la actividad laboral, para disminuir el desempleo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALA	3	7,5	7,5	7,5
	INDIFERENTE	11	27,5	27,5	35,0
	BUENA	20	50,0	50,0	85,0
	MUY BUENA	6	15,0	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta, 2019.
Elaboración: El Tesista.



Fuente: Cuadro 6, 2019.
Elaboración: El Tesista.

Gráfico 6: ¿Cómo considera la generación masiva de empleo, y la flexibilización de mercado de trabajo en el acceso a la actividad laboral, para disminuir el desempleo?

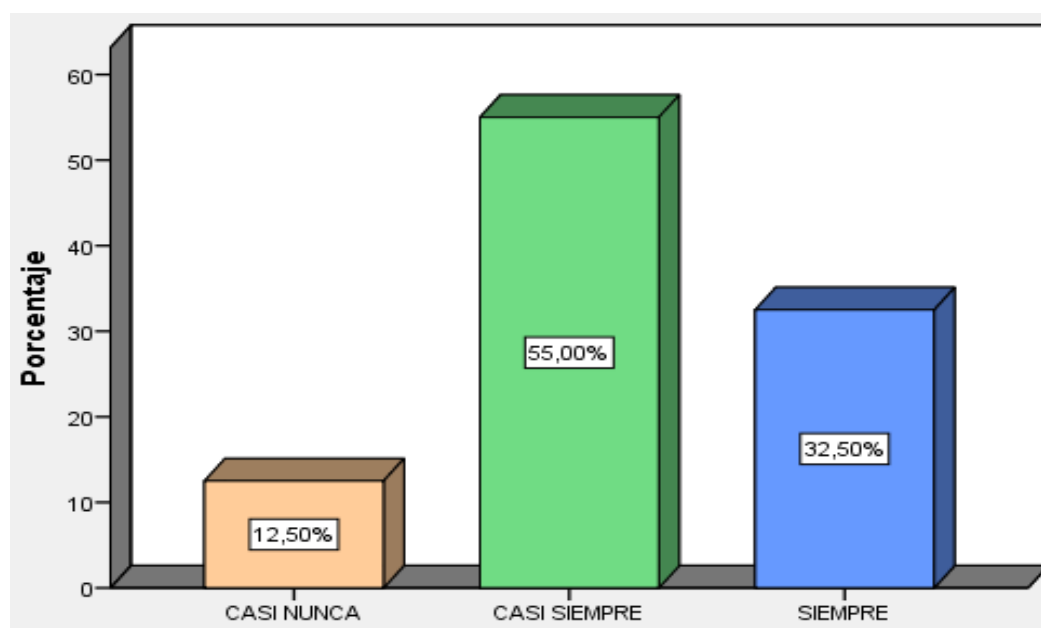
Interpretación

El 50% de los encuestados dan un calificativo de “buena” al listado de cartera de oferta laboral y el listado de empresas sancionadas, mientras el 15% dan el calificativo de “muy buena”, el 7.50% “mala” y el 27.50% manifiesta “indiferente” a la pregunta. Por lo que se puede ver que existe un porcentaje alto que afirma que el listado de cartera de oferta laboral y el listado de empresas sancionadas es buena. Contar con estos listados ayuda a realizar la fiscalización de manera objetiva; y a promocionar ofertas laborales en empresas que tengan buena conducta ante las normas del empleo.

Cuadro 7: ¿Las actividades de capacitación que se programa periódicamente, se cumplen eficientemente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	5	12,5	12,5	12,5
	CASI SIEMPRE	22	55,0	55,0	67,5
	SIEMPRE	13	32,5	32,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta, 2019.
Elaboración: El Tesista.



Fuente: Cuadro 7, 2019.
Elaboración: El Tesista.

Gráfico 7: ¿Las actividades de capacitación que se programa periódicamente, se cumplen eficientemente?

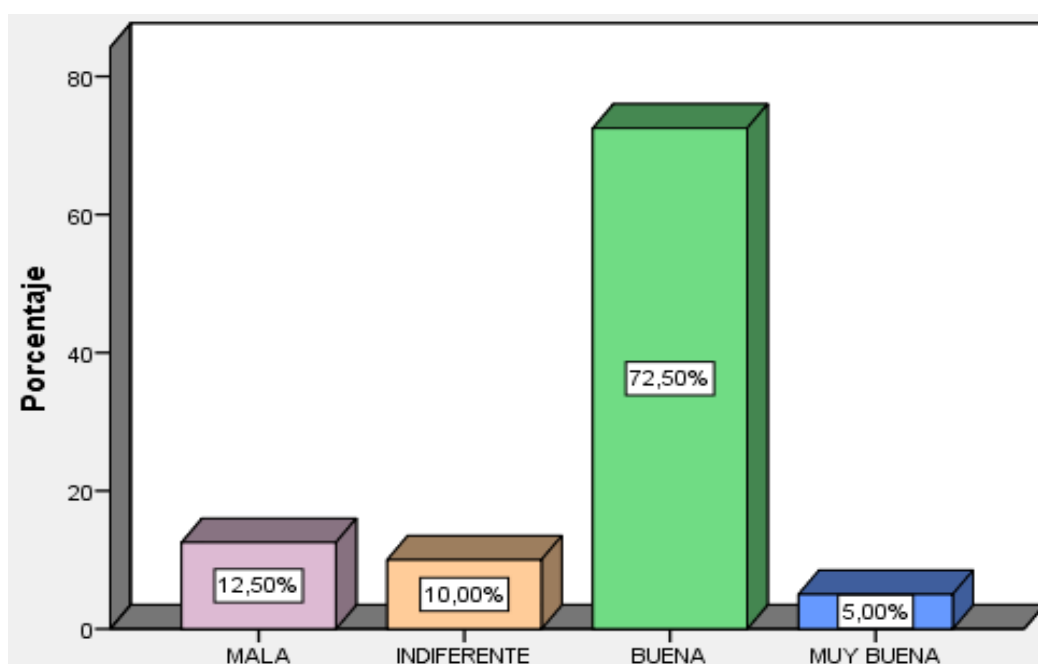
Interpretación

Al respecto de las actividades de capacitación que el DRTPE-Huánuco programa, el 32.50% afirman que “siempre” se cumplen eficientemente, mientras que el 55% manifiesta que “casi siempre” y el 12.50% respondieron que “casi nunca”. Programar capacitaciones de manera pública amerita la participación de todos los servidores de la entidad a promover y sensibilizar a las empresas y usuarios a participar en estas capacitaciones en temas laborales. La participación de los usuarios será fortalecida cuando estas capacitaciones se desarrollen cumpliendo a la hora y fecha programada.

Cuadro 8: ¿Cómo califica la relación y coordinación de la DRTPE, con otras entidades en el ámbito de promoción laboral y formación laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALA	5	12,5	12,5	12,5
	INDIFERENTE	4	10,0	10,0	22,5
	BUENA	29	72,5	72,5	95,0
	MUY BUENA	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta, 2019.
Elaboración: El Tesista.



Fuente: Cuadro 8, 2019.
Elaboración: El Tesista

Gráfico 8: ¿Cómo califica la relación y coordinación de la DRTPE, con otras entidades en el ámbito de promoción laboral y formación laboral?

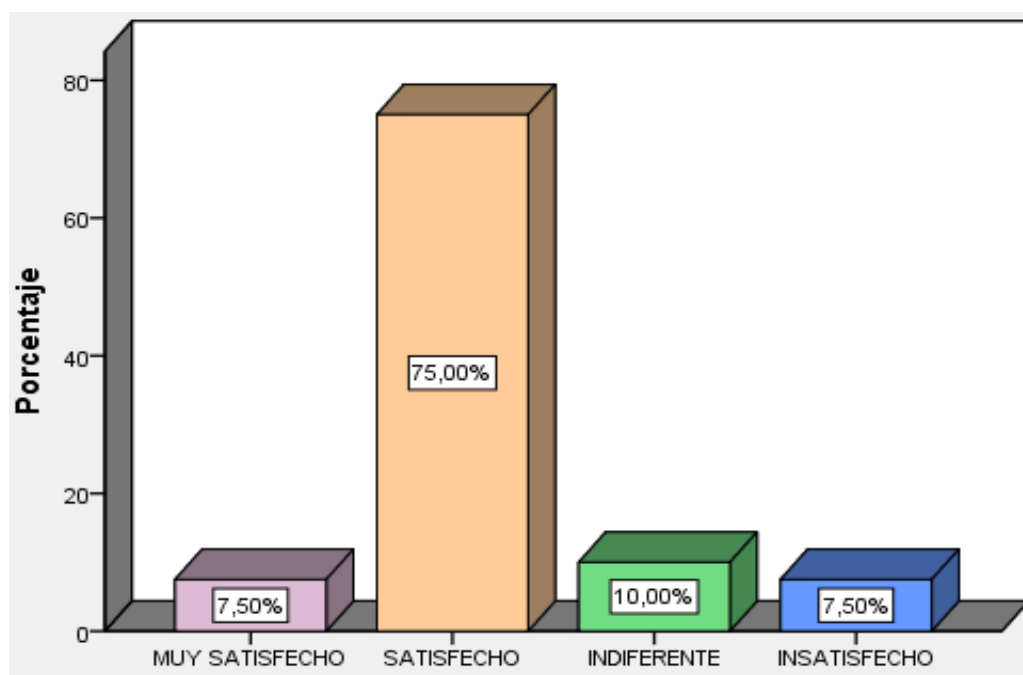
Interpretación

Se observa que el 72.50% de los encuestados dan el calificativo de “buena” la relación de la DRTPE-Huánuco con otras entidades con respecto a la oferta de formación laboral, mientras el 12.50% califica de “mala”. La relación entre entidades fiscalizadoras en el ámbito del empleo fortalece la política de trabajo en favor de los derechos del trabajador. Estas entidades como la SUNAFIL, y el ministerio de trabajo dan soporte de capacitación y nuevas perspectivas en la fiscalización a las empresas para el cumplimiento de manera motivada de las normas laborales.

Cuadro 9: ¿Cómo percibe la población sobre el trabajo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY SATISFECHO	3	7,5	7,5	7,5
	SATISFECHO	30	75,0	75,0	82,5
	INDIFERENTE	4	10,0	10,0	92,5
	INSATISFECHO	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta, 2019.
Elaboración: El Tesista.



Fuente: Cuadro 9, 2019.
Elaboración: El Tesista.

Gráfico 9: ¿Cómo percibe la población sobre el trabajo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo?

Interpretación

El 75% de los encuestados percibe que la población está “satisfecho” sobre el trabajo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo-Huánuco, mientras que el 7.50% manifiesta “muy satisfecho”, y el 7.50% “insatisfecho”. Se observa que un porcentaje muy confiable asegura que la población tiene la aceptación de las políticas de fiscalización para el cumplimiento de la legislación laboral, debido a una participación solidaria y emotiva por parte de la DRTPE-Huánuco a los usuarios.

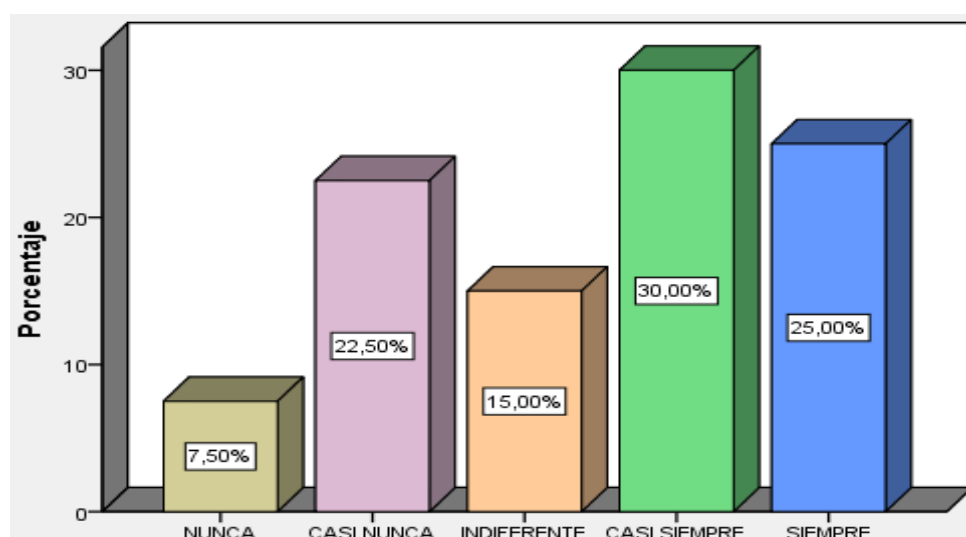
4.1.1. Cumplimiento de la legislación laboral

Cuadro 10: ¿Con que frecuencia el equipo de trabajo realiza la verificación de cumplimiento de las normas fundamentales en el respeto de la dignidad del trabajador?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	7,5	7,5	7,5
	CASI NUNCA	9	22,5	22,5	30,0
	INDIFERENTE	6	15,0	15,0	45,0
	CASI SIEMPRE	12	30,0	30,0	75,0
	SIEMPRE	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta, 2019.

Elaboración: El Tesista.



Fuente: Cuadro 10, 2019.

Elaboración: El Tesista.

Gráfico 10: ¿Con que frecuencia el equipo de trabajo realiza la verificación de cumplimiento de las normas fundamentales en el respeto de la dignidad del trabajador?

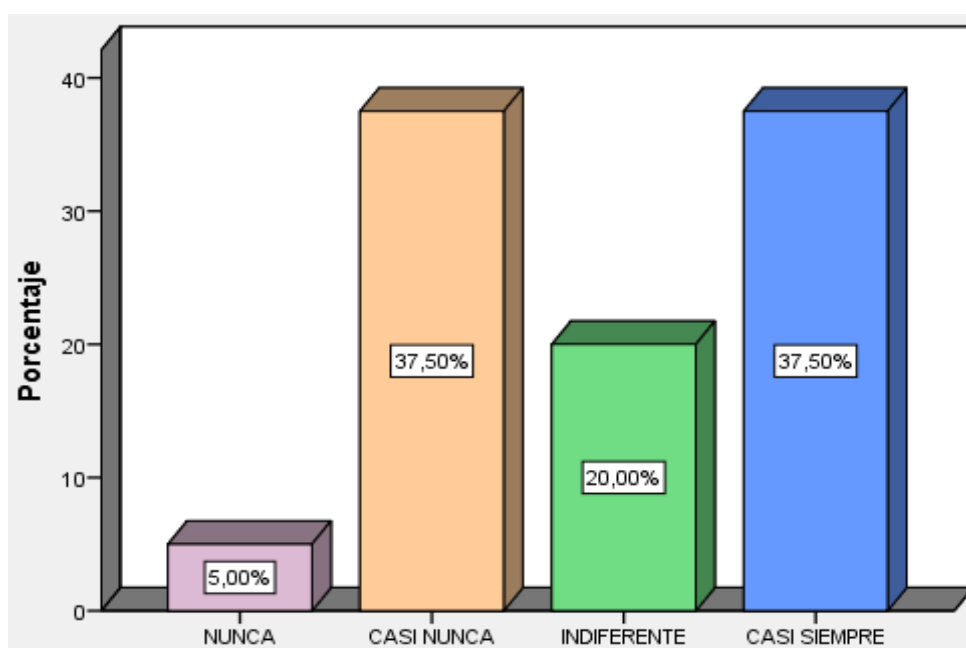
Interpretación

Con respecto a la capacitación del equipo de trabajo, el 30% de los encuestados manifiesta que “casi siempre” el equipo de trabajo se capacita en las normas laborales, mientras el 25% responde con una frecuencia de “siempre”, el 22.50% “casi nunca”, el 7.50% “nunca” y el 15% se mostraron “indiferente” a la pregunta. Concluyéndose que una cierta parte muy considerable no se está capacitando y esto puede traer ciertos problemas de desconocimiento en la orientación y asesoramiento a los usuarios.

Cuadro 11: ¿Cómo evalúa el cumplimiento de la prevención de riesgos laborales de las empresas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	5,0	5,0	5,0
	CASI NUNCA	15	37,5	37,5	42,5
	INDIFERENTE	8	20,0	20,0	62,5
	CASI SIEMPRE	15	37,5	37,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta, 2019.
Elaboración: El Tesista.



Fuente: Cuadro 11, 2019.
Elaboración: El Tesista.

Gráfico 11: ¿Cómo evalúa el cumplimiento de la prevención de riesgos laborales de las empresas?

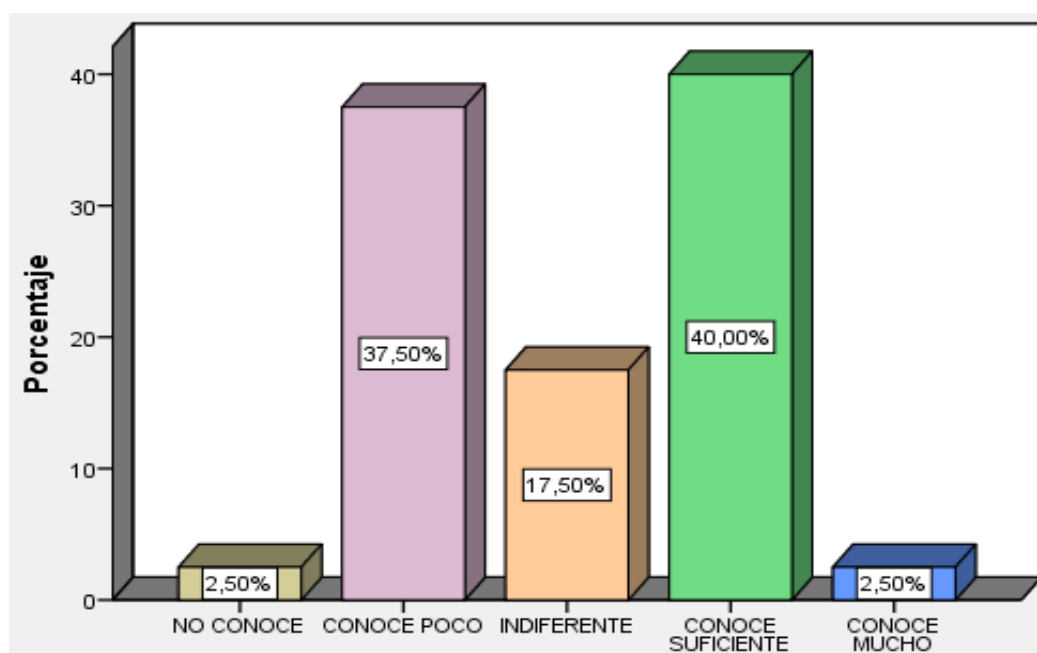
Interpretación

La prevención de riesgos laborales son derechos del trabajador y obligaciones del empleador de acuerdo a ley, cualquier riesgo suscitado hacia el trabajado dentro de su establecimiento de su trabajo, el empleador tiene que cubrir con los daños causados. Al respecto el 37.50% de los encuestados manifiestan que “casi siempre” las empresas cumplen con la prevención de riesgos laborales, mientras el 37.50% respondieron “casi nunca” y el 5% “nunca”, demostrando mucha informalidad en el ámbito de seguridad y protección al trabajador.

Cuadro 12: ¿Conoce cuáles son las sanciones por no cumplir con las obligaciones de las empresas hacia sus trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO CONOCE	1	2,5	2,5	2,5
	CONOCE POCO	15	37,5	37,5	40,0
	INDIFERENTE	7	17,5	17,5	57,5
	CONOCE SUFICIENTE	16	40,0	40,0	97,5
	CONOCE MUCHO	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta, 2019.
Elaboración: El Tesista.



Fuente: Cuadro 12, 2019.
Elaboración: El Tesista.

Gráfico 12: ¿Conoce cuáles son las sanciones por no cumplir con las obligaciones de las empresas hacia sus trabajadores?

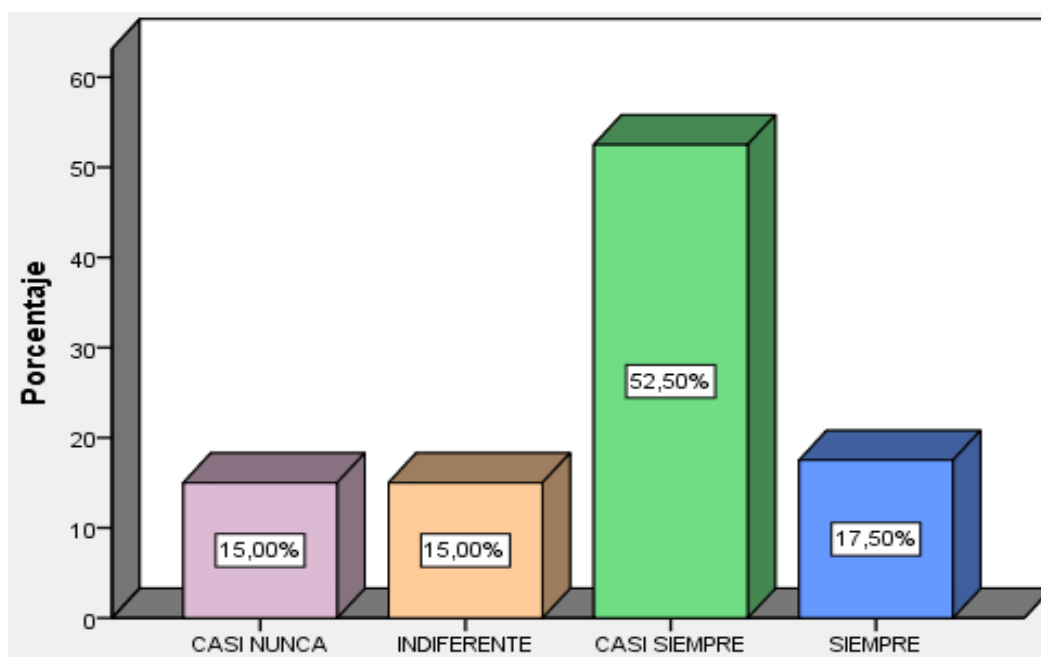
Interpretación

En el presente gráfico se observa que el 40% de los encuestados manifiesta que “conoce suficiente” las sanciones por incumplimiento de las obligaciones de la empresa hacia sus trabajadores, mientras que el 37.50% manifiestan que “conoce poco”, el 2.50% “no conoce” y “conoce mucho” respectivamente. De acuerdo a estos porcentajes se puede determinar la falta de capacidad y conocimiento de las normas que protegen los derechos del trabajador.

Cuadro 13: ¿La unificación del sistema de inspección laboral, permite mejorar la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido CASI NUNCA	6	15,0	15,0	15,0
INDIFERENTE	6	15,0	15,0	30,0
CASI SIEMPRE	21	52,5	52,5	82,5
SIEMPRE	7	17,5	17,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta, 2019.
Elaboración: El Tesista.



Fuente: Cuadro 13, 2019.
Elaboración: El Tesista.

Gráfico 13: ¿La unificación del sistema de inspección laboral, permite mejorar la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas?

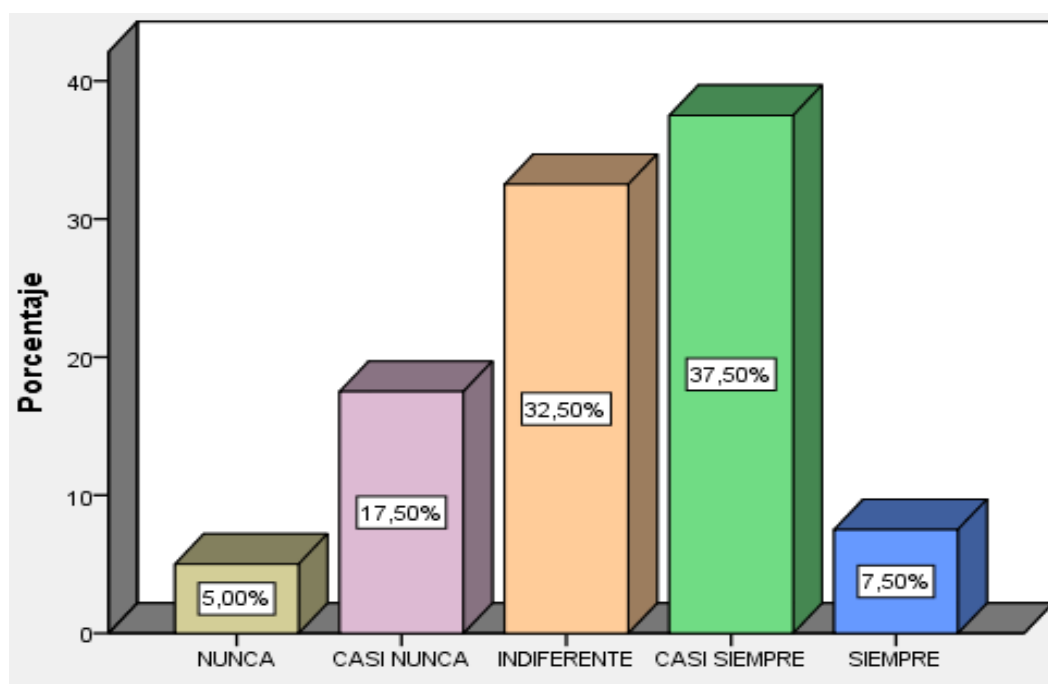
Interpretación

Contar con manual del lineamiento para el cumplimiento de seguridad y salud en el trabajo, específica y apropiada para las empresas mediante un sistema de inspección laboral, permitirá mejorar la supervisión y fiscalización a las empresas. Al respecto el 52.50% de los encuestados manifiesta que la unificación del sistema de inspección laboral, “casi siempre” permite mejorar la supervisión y fiscalización, el 17.50% responde “siempre”. Por lo que se puede concluir que es una herramienta eficiente para el control e inspección en el cumplimiento de las normas.

Cuadro 14: ¿Los procedimientos de corrección, ha tenido efectos positivos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	5,0	5,0	5,0
	CASI NUNCA	7	17,5	17,5	22,5
	INDIFERENTE	13	32,5	32,5	55,0
	CASI SIEMPRE	15	37,5	37,5	92,5
	SIEMPRE	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta, 2019.
Elaboración: El Tesista.



Fuente: Cuadro 14, 2019.
Elaboración: El Tesista.

Gráfico 14: ¿Los procedimientos de corrección, ha tenido efectos positivos?

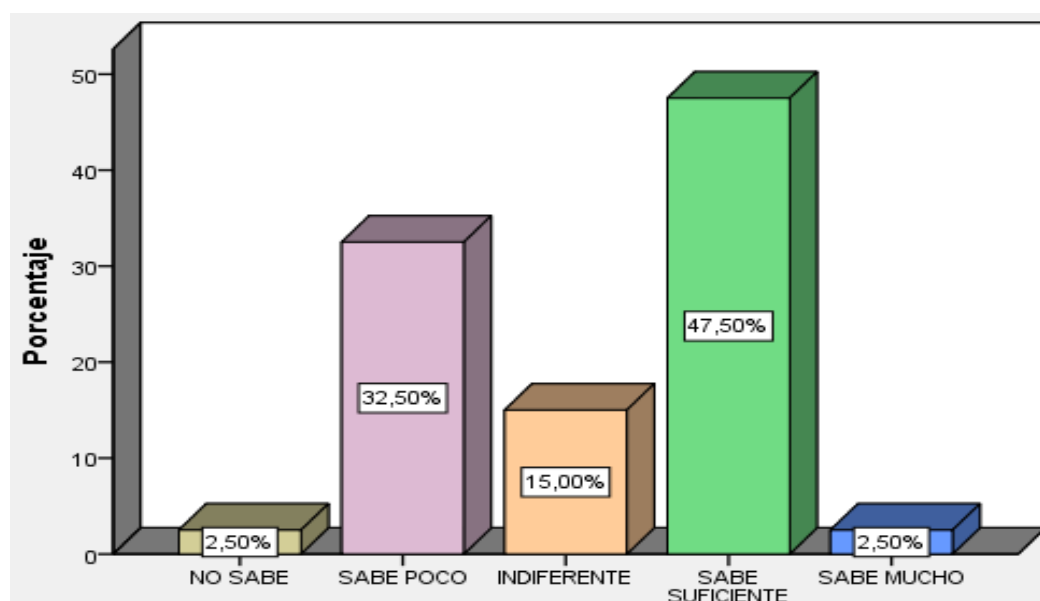
Interpretación

Con respecto a los procedimientos de corrección el 37.50% de los encuestados manifestaron que “casi siempre” tuvieron efectos positivos, mientras el 32.50% se mostraron “indiferente” a la pregunta, el 17.50% “casi nunca” y el 7.50% manifestaron “siempre”. Al contar con procedimientos específicos para corregir el incumplimiento de las empresas a favor del bienestar social del trabajador si afectar la voluntad, fortalecerá el compromiso y responsabilidad.

Cuadro 15: ¿Al realizar la Inspección laboral, sabe definir la responsabilidad del incumplimiento de la medida de seguridad y salud en el trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO SABE	1	2,5	2,5	2,5
	SABE POCO	13	32,5	32,5	35,0
	INDIFERENTE	6	15,0	15,0	50,0
	SABE SUFICIENTE	19	47,5	47,5	97,5
	SABE MUCHO	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta, 2019.
Elaboración: El Tesista.



Fuente: Cuadro 15, 2019.
Elaboración: El Tesista.

Gráfico 15: ¿Al realizar la Inspección laboral, sabe definir la responsabilidad del incumplimiento de la medida de seguridad y salud en el trabajo?

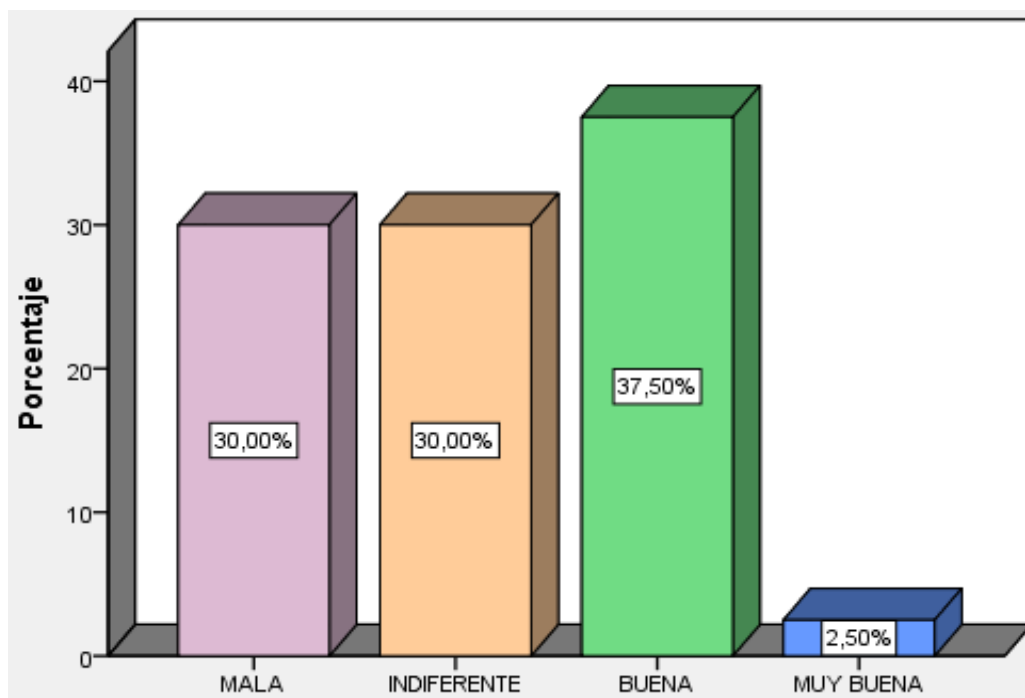
Interpretación

Saber definir las responsabilidades de seguridad y protección en el trabajo dependerá del cumplimiento de la empresa con prevenir y de los empleados con hacer uso de esta protección durante las labores en la empresa. Al respecto el 47.50% de los encuestados afirma que “sabe suficiente” determinar la responsabilidad del incumplimiento de seguridad y salud en el trabajo, mientras que el 32.50% “sabe poco”, el 2.50% “sabe mucho” y “no sabe” respectivamente.

Cuadro 16: ¿Cómo califica la igualdad de las oportunidades laborales en la Región de Huánuco?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALA	12	30,0	30,0	30,0
	INDIFERENTE	12	30,0	30,0	60,0
	BUENA	15	37,5	37,5	97,5
	MUY BUENA	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta, 2019.
Elaboración: El Tesista.



Fuente: Cuadro 16, 2019.
Elaboración: El Tesista.

Gráfico 16: ¿Cómo califica la igualdad de las oportunidades laborales en la Región de Huánuco?

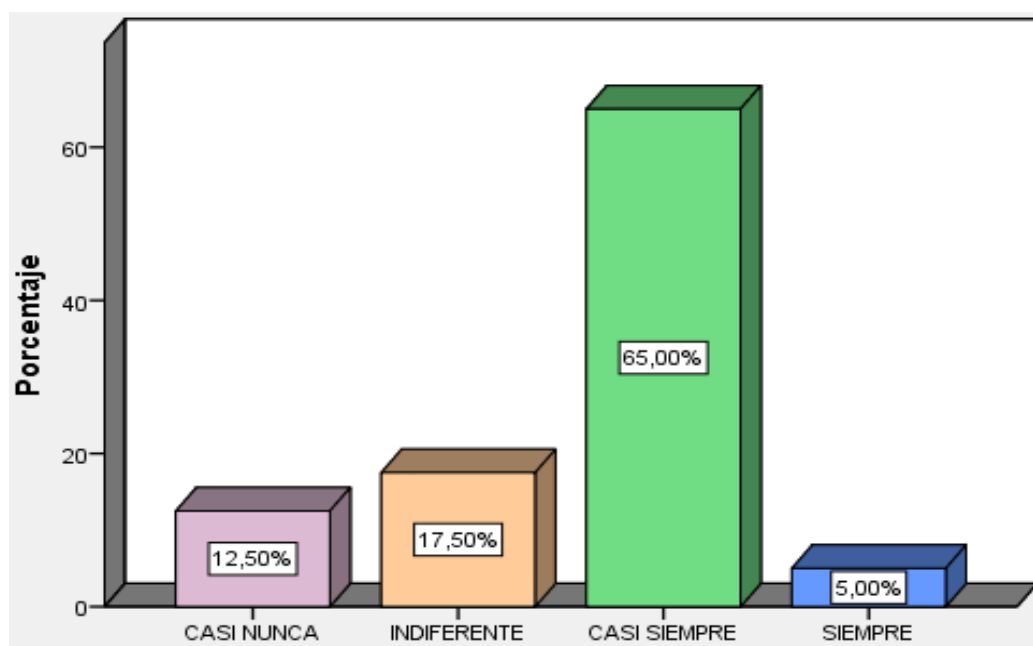
Interpretación

En el presente gráfico se observa que el 37.50% de los encuestados califican que la igualdad de oportunidades laborales en la Región de Huánuco es “buena”, el 30% la califican de “mala”, el 2.50% la califican de “muy buena” y el 30% se mostró “indiferente” a la pregunta. La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo-Huánuco, debe promover la igualdad de trato en cuanto a las condiciones de trabajo del trabajador.

Cuadro 17: ¿Se gestiona programas de información actualizada para fomentar la auto orientación en las empresas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	5	12,5	12,5	12,5
	INDIFERENTE	7	17,5	17,5	30,0
	CASI SIEMPRE	26	65,0	65,0	95,0
	SIEMPRE	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta, 2019.
Elaboración: El Tesista



Fuente: Cuadro 17, 2019.
Elaboración: El Tesista.

Gráfico 17: ¿Se gestiona programas de información actualizada para fomentar la auto orientación en las empresas?

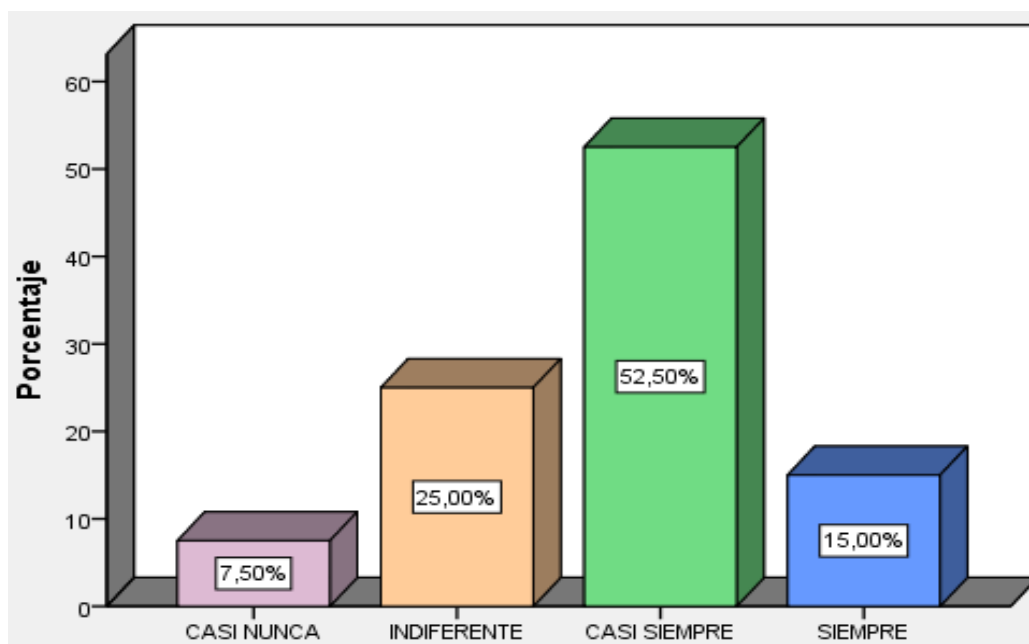
Interpretación

Gestionar programas de información actualizada para fomentar la auto orientación en las empresas fortalece la conducta del vínculo laboral, en el cumplimiento de las normas que protegen al trabajador y a las empresas. Al respecto del 100% de los encuestados, el 65% manifestaron que “casi siempre” se gestiona programas de información actualizada para fomentar la auto orientación en las empresas, el 12.50% “casi nunca” y el 5% manifestaron “siempre”. Demostrando un porcentaje muy favorable que traerá resultados positivos en el cumplimiento de las normas laborales.

Cuadro 18: ¿Cree que el nivel de fiscalización y control laboral ayudan efectivamente a mejorar el cumplimiento de la legislación laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	3	7,5	7,5	7,5
	INDIFERENTE	10	25,0	25,0	32,5
	CASI SIEMPRE	21	52,5	52,5	85,0
	SIEMPRE	6	15,0	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta, 2019.
Elaboración: El Tesista



Fuente: Cuadro 18, 2019.
Elaboración: El Tesista.

Gráfico 18: ¿Cree que el nivel de fiscalización y control laboral ayudan efectivamente a mejorar el cumplimiento de la legislación laboral?

Interpretación

Del total de los encuestado en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo-Huánuco, el 52.50% manifiestan que el nivel de fiscalización y control laboral “casi siempre” influyen efectivamente en el cumplimiento de la ley, mientras que el 15% afirma que “siempre”, el 7.50% “casi nunca” y el 25% fueron “indiferente” a la pregunta. Contar con una política de fiscalización justa, usando una técnica eficiente de orientación y asesoramiento tendrá efectos positivos en la conducta de los usuarios hacia el cumplimiento de la legislación laboral.

4.3. CONTRASTACIÓN Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

Para poder comprobar y afirmar las hipótesis propuestas, se realiza las siguientes correlaciones estadísticas:

4.3.1. DE LA HIPÓTESIS GENERAL

HG: Existe relación significativa entre las Políticas de Fiscalización con el Cumplimiento de la Legislación Laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2019.

A través de la cuantificación de los valores en la tabulación, se procede a calcular el coeficiente (r_{xy}) de Correlación de Pearson, para ello se aplica la formula siguiente:

Formula

$$r_{xy} = \frac{N(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N(\sum x^2) - (\sum x)^2][N(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Leyenda:

x = Puntajes obtenido de la V.I.: Políticas de fiscalización

y = Puntajes obtenidos de la V.D.: Cumplimiento de la legislación laboral

$r_{x,y}$ = Relación de las variables.

N = Número de encuestados

Cuadro 19: Correlación - Variables

		Políticas de fiscalización	Cumplimiento de la legislación laboral
Políticas de fiscalización	Correlación de Pearson	1	,874
	Sig. (bilateral)		,017
	N	40	40
Cumplimiento de la legislación laboral	Correlación de Pearson	,874	1
	Sig. (bilateral)	,017	
	N	40	40

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

Fuente: Cuadros 1-18, 2019.

Elaboración: El investigador

Interpretación

En el presente cuadro se observa un valor relacional de 0.874, el cual manifiesta que hay un grado de relación muy fuerte entre las variables de estudio: Políticas de Fiscalización con el cumplimiento de la Legislación Laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, región Huánuco. De tal forma se acepta la hipótesis general.

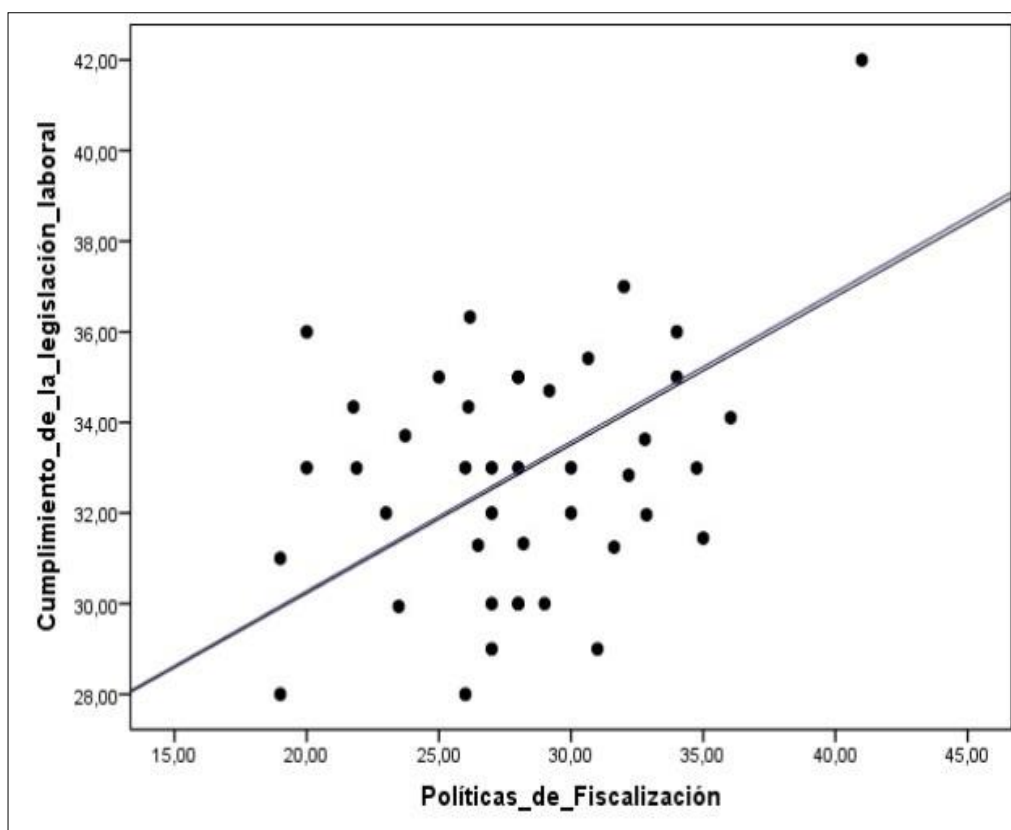
Gráfico de dispersión de la relación de las dos variables de estudio

Después de tener el resultado de correlación de Pearson de las variables, se procede a realizar el gráfico de dispersión mencionando lo siguiente:

Como $0 < 0,874 < 1$ entonces la relación entre la variable: Políticas de fiscalización con el cumplimiento de la legislación laboral, demuestra que existe una correlación positiva muy fuerte, indicando que ambas variables contienen una relación directamente proporcional. En tal sentido se puede determinar que la política de fiscalización incide significativamente en el cumplimiento de la legislación laboral, en consecuencia cuanto mejor sea la las técnicas de orientación, asesoramiento y los procedimientos de fiscalización que emplea Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, región Huánuco, mayor efectos positivos existirá en las empresas en el cumplimiento de las normas laborales, demostrando su participación

voluntaria en la protección, seguridad y salud en el trabajo ante sus empleados.

Antes expuesto, según Spearman (2014), menciona que la correlación es positiva o directa, cuando al aumentar una variable aumenta la otra y viceversa, por lo que se interpreta que la variable independiente determinará el porcentaje creciente o decreciente de la variable dependiente, como se puede apreciar en el siguiente gráfico:



Fuente: Cuadro Nº 19
Elaboración: el investigador

Gráfico 19: Grado de dispersión

Interpretación

En el cuadro 19 se observa el resultado que nos da una correlación positiva muy fuerte: $0 < 0,874 < +1$, según coeficiente de correlación lineal de Pearson que es el índice que mide la variación entre variables, y en el gráfico Nº 19 que es el grado de dispersión de correlación entre variables, nos muestra unión en la línea de tendencia entre los puntos que representan a la muestra de esta investigación.

Coefficiente de determinación (r²)

$$r^2 = r^2 \cdot 100 \%$$

$$r^2 = 0.874 \times 100 \%$$

$$r^2 = 87.40 \%$$

El 87.40% de los cambios provocados en el puntaje de la variable dependiente es a causa de la variable independiente, es decir los efectos que ocurren en el cumplimiento de la legislación laboral corresponde a las causas positivas o negativas de las políticas de fiscalización que emplea la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, región Huánuco.

4.3.2. DE LAS HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Para comprobar y afirmar las hipótesis específicas propuestas, se realiza las siguientes correlaciones estadísticas:

He 1: Existe relación positiva entre técnicas de Orientación, y asesoramiento con el Cumplimiento de la Legislación Laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2019.

Cuadro 20: Correlación - Dimensión (1)

		Técnicas de Orientación y asesoramiento	Cumplimiento de la legislación laboral
Técnicas de Orientación y asesoramiento	Correlación de Pearson	1	,775
	Sig. (bilateral)		,015
	N	40	40
Cumplimiento de la legislación laboral	Correlación de Pearson	,775	1
	Sig. (bilateral)	,015	
	N	40	40

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

Fuente: Cuadros 1-3, 2019.

Elaboración: El investigador

Interpretación

Se puede exponer en el presente cuadro que se obtuvo un valor relacional de 0.774, manifestando que hay una correlación positiva muy fuerte entre las variables de estudio con la primera dimensión: técnicas de orientación y asesoramiento como política de fiscalización con el cumplimiento de la legislación laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco. De esta forma se acepta la primera hipótesis específica.

He 2: Existe relación significativa entre los Procedimientos de Supervisión con el Cumplimiento de la Legislación Laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2019.

Cuadro 21: Correlación - Dimensión (2)

		Procedimiento de supervisión	Cumplimiento de la legislación laboral
Procedimiento de supervisión	Correlación de Pearson	1	,306
	Sig. (bilateral)		,055
	N	40	40
Cumplimiento de la legislación laboral	Correlación de Pearson	,306	1
	Sig. (bilateral)	,055	
	N	40	40

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

Fuente: Cuadros 4-6, 2019.

Elaboración: El investigador

Interpretación

En el presente cuadro muestra un valor relacional de 0.306, manifestando que hay correlación positiva media entre las variables de estudio con la segunda dimensión: Procedimiento de supervisión como política de fiscalización con el cumplimiento de la legislación laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco. De tal manera se acepta la segunda hipótesis específica.

He 3: Existe relación positiva entre la Motivación de las capacidades de desarrollo con el Cumplimiento de la Legislación Laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2019.

Cuadro 22: Correlación - Dimensión (3)

		Motivación de las capacidades	Cumplimiento de la legislación laboral
Motivación de las capacidades	Correlación de Pearson	1	,791
	Sig. (bilateral)		,027
	N	40	40
Cumplimiento de la legislación laboral	Correlación de Pearson	,791	1
	Sig. (bilateral)	,027	
	N	40	40

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

Fuente: Cuadros 7-9, 2019.

Elaboración: El investigador

Interpretación

En el presente cuadro se obtuvo un valor relacional de 0.791, el cual manifiesta que hay una correlación positiva muy fuerte entre las variables de estudio con la tercera dimensión: Motivación de las capacidades como política de fiscalización con el Cumplimiento de la Legislación Laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco. De tal forma se acepta la tercera hipótesis.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

- **La hipótesis general propuesta fue:** Existe relación significativa entre las “Políticas de Fiscalización” con el “Cumplimiento de la Legislación Laboral” en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2019. Producto del trabajo de investigación se estableció que existe un valor relacional de 0.874, el cual manifiesta que hay un grado de relación muy fuerte entre las variables de estudio “Políticas de Fiscalización” con el “Cumplimiento de la Legislación Laboral”, en tal sentido la política de fiscalización incide significativamente en el cumplimiento de la legislación laboral, ya que uso de técnicas eficientes de orientación, asesoramiento y de los procedimientos de fiscalización a las empresas, tendrán efectos positivos en el cumplimiento de las normas laborales, demostrando su participación voluntaria y exigible a la protección, seguridad y salud en el trabajo del trabajador. Al respecto Javier (2009), en su investigación “El Papel de la Administración Pública en la Prevención de riesgos Laborales” manifiesta que las facultades normativas y las actuaciones de los poderes públicos, están llamadas a garantizar la vida y la salud en el trabajo, mediante el fomento de la prevención. En tal sentido es clave el papel de la vigilancia y el control del cumplimiento del derecho de la prevención de los riesgos laborales por la inspección de trabajo y seguridad social, que desempeña su actividad bajo la doble dependencia funcional de la administración General del Estado. Camacho (2017), explica que la política de fiscalización laboral está enmarcado por un diseño de procedimiento de fiscalización que debe ser asignado, planificado, organizado, dirigido, controlado y evaluado por el órgano de Fiscalización, quien tiene la responsabilidad de impartir instrucciones, directrices y orientaciones en el marco de los lineamientos institucionales, con el único fin de causar efectos significativos de compromiso y acciones de las empresas en el cumplimiento de las normas.

En base de esta premisa podemos expresar que un rol vital de gran importancia de la política de fiscalización que debe cumplir el Estado, es a través de inspecciones en los centros de labores, para asegurar y garantizar a los empleadores que vienen realizando un correcto cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo, para ello la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de la región Huánuco, deberá valerse de las facultades que le han sido otorgadas y de todas las herramientas que tenga a su alcance para lograr esto, consiguiendo incluso de ser necesario sancionar a aquellas personas que no cumplan con la normativa; esto es conocido como el procedimiento de fiscalización que realiza el Estado por medio de la Direcciones regionales de Trabajo y promoción del empleo.

- **Con respecto a la primera hipótesis propuesta:** Existe relación positiva entre “Orientación y el asesoramiento técnico” con el “Cumplimiento de la Legislación Laboral” en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2019. Se obtuvo un valor relacional de **0.774**, el cual manifiesta que hay una correlación positiva muy fuerte entre las variables de estudio con la primera dimensión: “técnicas de orientación y asesoramiento” como política de fiscalización con el “cumplimiento de la legislación laboral”. Según la Resolución de Superintendencia (2017), hace mención en el artículo 95 de la Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Sistema de Inspección del Trabajo tiene a su cargo el adecuado cumplimiento de las leyes y reglamentos relativos a la seguridad y salud en el trabajo, y de prevención de riesgos laborales. Asimismo, precisa que la inspección del trabajo está encargada de vigilar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, de orientar y asesorar técnicamente en dichas materias a las empresas con la finalidad de sensibilizar la conducta empresarial. En tal sentido la fiscalización laboral tiene como objetivo fundamental velar por el cumplimiento de la normativa, a efectos de que se protejan los

derechos fundamentales de todos los trabajadores y que estos desarrollen sus actividades en las condiciones más óptimas posibles y con total seguridad, además la fiscalización laboral debe cumplir un rol de enseñanza, ya que además de la función inspectora, tiene también una función de brindar información, asesoramiento y capacitación para lograr en las personas, una cultura de prevención y seguridad en el trabajo, sin que esto pueda dañar o vulnerar el compromiso y voluntad del empleador.

- **Con respecto a la segunda hipótesis propuesta:** Existe relación significativa entre los “Procedimientos de Supervisión” con el “Cumplimiento de la Legislación Laboral” en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2019. Se obtuvo un valor relacional de **0.306**, la cual manifiesta que hay correlación positiva media entre las variables de estudio con la segunda dimensión: “Procedimiento de supervisión” como política de fiscalización con el “cumplimiento de la legislación laboral”. Al respecto Rojas (2019), en su investigación “Fiscalización del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo en el Sector Construcción: SUNAFIL o Gobiernos Locales, ¿cuál es el órgano idóneo para realizar esta función?” menciona, que la SUNAFIL no cuenta con la capacidad operativa suficiente para realizar sus funciones, por ello se hace necesario buscar soluciones alternas y buscar convertir el problema actual en la solución, esto integrando de manera ordenada y efectiva la fiscalización de los inspectores municipales en la labor que debiera ser realizada por la autoridad de fiscalización laboral, todo ello bajo un procedimiento de supervisión, capacitación y fiscalización, realizando el seguimiento continuo, evaluación de resultados y promoviendo el empleo de manera participativa y motivadora con la finalidad del cumplimiento de la legislación laboral. En el artículo 41 de Ley N° 29783 (2011), menciona que el procedimiento de supervisión laboral permite, Identificar las fallas o deficiencias en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Adoptar las medidas preventivas y correctivas necesarias para eliminar o controlar los peligros asociados

al trabajo; Prever el intercambio de información sobre los resultados de la seguridad; y salud en el trabajo.

- **Con respecto a la tercera hipótesis propuesta:** Existe relación positiva entre la Motivación de las capacidades de desarrollo con el Cumplimiento de la Legislación Laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2019. Producto del desarrollo del trabajo de investigación se obtuvo de **0.791**, el cual manifiesta que hay una correlación positiva muy fuerte entre las variables de estudio con la tercera dimensión: “Motivación de las capacidades” como política de fiscalización con el “Cumplimiento de la Legislación Laboral”. La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo-Huánuco, debe promover la igualdad de trato en cuanto a las condiciones de trabajo para motivar a los usuarios los beneficios de las capacidades de desarrollo en las empresas. En el grafico N° 08 se observa que el 72.50% de los encuestados dan el calificativo de “buena” la relación de la DRTPE-Huánuco con otras entidades con respecto a la oferta de formación laboral, haciendo un hincapié que la relación entre entidades fiscalizadoras en el ámbito del empleo fortalece la política de trabajo en favor de los derechos del trabajador dando capacitaciones emotivas y diseñando nuevas perspectivas de fiscalización a las empresas. La motivación en el trabajo trae varias consecuencias psicológicas positivas, tales como: la autorrealización, el sentirse competente y útil y mantener autoestima, en tal sentido la persona goza de un nivel de motivación favorable, lo que permite determinar que los colaboradores adquieren compromiso a las funciones que se le asignen lo que desarrolla sentido de pertenencia organizacional adecuada y esto genera mayor compromiso de las empresas en el cumplimiento de las normas laborales hacia sus empleados.

En el Artículo 36 del Decreto Supremo N° 002-97-TR, menciona que El Ministerio de Trabajo y Promoción Social, o las Direcciones regionales de trabajo deberán implementar periódicamente programas

específicos de capacitación destinados a fomentar el empleo de categorías laborales que tengan dificultades para acceder al mercado de trabajo. Dichos programas deberán atender en su diseño y ejecución a las características de los segmentos de la fuerza laboral a los que van dirigidos, con la determinación específica de las acciones y medidas a aplicarse para cada caso.

CONCLUSIONES

- Se determinó la existencia de una relación positiva muy fuerte entre las variables de estudio “Políticas de Fiscalización” con el “Cumplimiento de la Legislación Laboral” con un valor relacional de **0.874**. concluyéndose que la política de fiscalización incide significativamente en el cumplimiento de la legislación laboral; ya que el uso de técnicas de orientación, asesoramiento y de los procedimientos de fiscalización a las empresas de manera eficiente, tendrán efectos positivos en el cumplimiento de las normas laborales, demostrando su participación voluntaria y exigible a la protección, seguridad y salud en el trabajo, como se puede observar en el cuadro N°1 que el 75% de la muestra manifiesta que las políticas de fiscalización debe ser empleado a través de técnicas de orientación y asesoramiento que fortalezca la confiabilidad a las empresas y al empleado en el cumplimiento de las normas laborales.
- La “orientación y el asesoramiento técnico” con el “Cumplimiento de la Legislación Laboral” alcanzaron un valor relacional de **0.774**, el cual manifiesta que hay una correlación positiva muy fuerte entre las variables de estudio; como se observa en cuadro N°3 en donde el 50% de los encuestados manifiestan que la orientación y el asesoramiento que proporcionan son de manera entendible, rápida y responsable, porque se demuestra capacidad de respuesta y solución de conflictos de derechos y obligaciones entre el empleado y empleador. En ese sentido se concluye, que la fiscalización laboral tiene como objetivo fundamental velar por el cumplimiento de la normativa, a efectos de que se protejan los derechos fundamentales de todos los trabajadores desarrollando sus actividades en las condiciones más óptimas posibles y con total seguridad, también cumplir con un rol de enseñanza, que brinde información, asesoramiento y capacitación para lograr una cultura de activa de las empresas ante las leyes de prevención, seguridad y salud en el trabajo.

- Los “Procedimientos de Supervisión” con el “Cumplimiento de la Legislación Laboral” alcanzaron una valor relacional de **0.306**, la cual manifiesta que hay correlación positiva media entre las variables de estudio, como se puede observar en el cuadro N°5 que el 32.5% de la muestra, afirman que se está cumpliendo con los procedimientos de supervisión para mejorar el sistema de desempeño del personal por parte del empleador, pero esto no es suficiente, ya que la mayor parte de la muestra manifestaron que la Entidad en estudio tiene ciertas deficiencias para realizar los procedimientos de supervisión a las empresas. En ese sentido, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco aún no cuenta con la capacidad operativa suficiente para realizar sus funciones, por ello trata de responder buscando soluciones alternas y para solucionar el problema actual del ámbito laboral, bajo un procedimiento de supervisión, capacitación y fiscalización, basada en el seguimiento continuo, evaluación de resultados y promoviendo el empleo de manera participativa y motivadora con la finalidad de que las empresas existentes en la región de Huánuco cumplan las obligaciones laborales de acuerdo a las normas de manera voluntaria.
- La “Motivación de las capacidades de desarrollo” con el “Cumplimiento de la Legislación Laboral”, alcanzaron un valor relacional de **0.791**, el cual manifiesta que hay una correlación positiva muy fuerte entre las variables de estudio. En tal sentido se concluye que el vínculo entre entidades fiscalizadoras en el ámbito del empleo fortalece la política de trabajo en favor de los derechos del trabajador, haciendo fuerza en programas de sensibilización, capacitación y diseñando nuevas perspectivas de fiscalización. Dichos programas orientadas a atender en su diseño y ejecución a las características de los segmentos de la fuerza laboral a los que van dirigidos, con la determinación específica de las acciones y medidas a aplicarse de acuerdo al tipo de actividad que desarrollen en las empresas.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, de Huánuco rediseñar e implementar políticas de fiscalización usando técnicas eficientes de orientación, asesoramiento con procedimientos de fiscalización más sistematizada a las empresas, para tener efectos positivos en el cumplimiento de las normas laborales, demostrando su participación voluntaria y exigible a la protección, seguridad y salud en el trabajo.
- La técnica de orientación y el asesoramiento, son pilares muy importantes para disminuir la informalidad laboral en las empresa, en tal sentido se recomienda a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, de Huánuco, desarrollar actividades más optimas posibles y con total seguridad, la enseñanza de las normas laborales, brindado información, asesoramiento y capacitación que ayuden a mejorar la conducta de las empresas ante las leyes laborales y de tal manera combatir con la informalidad.
- Los Procedimientos de supervisión permite, Identificar las fallas o deficiencias en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo que se recomienda adoptar medidas preventivas y correctivas necesarias para eliminar o controlar los peligros asociados al trabajo; y realizar un seguimiento continuo y evaluación de resultados de cumplimiento promoviendo el empleo de manera participativa y motivadora con la finalidad que las empresas de la región de Huánuco cumplan las obligaciones laborales sin la necesidad de ser exigidos rigurosamente.
- La motivación de las capacidades de desarrollo como política de fiscalización para el cumplimiento de la legislación laboral es de mucha importancia para el cumplimiento de la legislación laboral, en tal sentido se recomienda a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, de Huánuco fortalecer y diseñar programas de fiscalización con efectividad a través de visitas a las empresas, de manera permanente, para dialogar y concientizar a las ambas partes

(empleador-empleado), a fin de luchar contra la informalidad y contra las acciones de explotación e inseguridad laboral, dignificando el trabajo de las personas en la región de Huánuco.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alejandrino, M. N. (2012). Bienestar social y Trabajo Social Alternativo. *Revista Acción Crítica*, 5-6.
- Alguacil, J. (2015). La calidad de vida como marco relacional para el desarrollo de los derechos humanos y constitucionales. *Documentación Social*, 25-26.
- Antonio, S. S. (2018). *La gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral del personal de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, año 2017*. Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima.
- Ascani, Djankotchian, y Jara, A. (2013). *Materiales de Trabajo para la Formulación de un Acuerdo Marco sobre Formación Profesional*. Argentina: Ministerio de Educación.
- Benítez, Y. M. (2012). *Análisis comparado de los sistemas de contratación laboral temporal en España y Paraguay*. Tesis Doctoral, Universidad de Alcalá, Derecho Privado, Alcalá de Henares.
- Bensusán, G. (Setiembre de 2013). La Inspección del Trabajo en América Latina: teorías, contextos y evidencias. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, XXVII(81), 10-50.
- Bravo, S. J. (2017). *Los contratos modales y la vulneración a la estabilidad laboral de los trabajadores de las Entidades Financieras de la Región Lambayeque: 2015-2016*. Tesis de Maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz, Escuela de Posgrado, Lambayeque.
- Camacho, V. J. (2017). *Análisis de la integración de la prevención de riesgos laborales en empresas del sector de la construcción en España*. Tesis Doctoral, Universidad de Sevilla, DE CONSTRUCCIONES ARQUITECTÓNICAS II, Sevilla.

- CANTÓ, Á. B. (2013). Tendencias Actuales de la Orientación Laboral en la Unión Europea. *Generalitat Valenciana*, 25.
- Cuadros, G. M. (2017). *Nuevas tecnologías y relaciones laborales*. Tesis de Maestría, Universidad de Murcia, Facultad de Derecho, Murcia, España.
- Cueto, P. A. (2015). *La construcción endógena del Estado: El caso de los inspectores laborales en el Perú*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Ciencias Sociales. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Decreto Supremo N° 002-97-TR, P. (2009). Ley de Formación y Promoción Laboral. Lima, Lima, Perú.
- DECRETO SUPREMO N° 007-2013-TR, t. (25 de octubre de 2013). Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL. Lima, Lima, Perú.
- Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco, T. (febrero de 2019). *Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco*. Obtenido de <http://www.drtpehuano.gob.pe/homepage>
- Encarnación, Jara y Vilca, C. J. (2015). *La regulación penal sobre condiciones de seguridad laboral en la prevención de accidentes de trabajo en la ciudad de Huánuco*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Huánuco.
- Espinoza. (2014). *Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica*. Brasilia: Informe del Director.
- García, V. E. (2016). *Los órganos de control del Estado y la informalidad laboral en las micro y pequeñas empresas de la Ciudad de Tingo María 2016*. Tesis de posgrado, Universidad de Huánuco, Facultad de Ciencias Empresariales, Huánuco.

- Hernández, S. (2016). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Inspección, D. d. (2017). Manual del Procedimiento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo. *Dirección del Trabajo de Chile*.
- Javier, M. d. (2009). *El Papel de la Administración Pública en la Prevención de Riesgos Laborales*. Tesis Doctoral, Universidad de Castilla-La Mancha, Ciencia Jurídica, Toledo.
- Inspección, D. (2017). Manual del Procedimiento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo. *Dirección del Trabajo de Chile*.
- Jiménez, L., Quispe, M., Rojas, J. & García, C. (2017). *SUNAFIL Fiscalización Laboral*. Lima, Perú: Pacífico Editores.
- Ley N° 29783, T. (20 de agosto de 2011). Ley de seguridad y salud en el trabajo. Lima, Lima, Perú.
- Ley N° 30057, T. (3 de junio de 2013). Ley del Servicio Civil. Lima, Lima, Perú: Diario el peruano.
- Maurate, R. (2016). *Normas Laborales*. Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Messia, D. (2016). *El Papel de la Administración Pública en la Prevención de Riesgos Laborales*. Tesis Doctoral, Universidad de Castilla-La Mancha, Ciencia Jurídica, Toledo.
- Ministerio de trabajo y promoción del empleo, T. (2014). *Políticas Nacionales de Empleo*. Lima: Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2012-08174.
- Morales, B. (2017). *Situación jurídica de los obreros con relación a sus derechos laborales en el contrato administrativo de servicios en la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2016*. Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima.
- Moreno, V. (2014). *Diálogo Social y Concertación en las Relaciones Laborales de Andalucía*. Universidad de Granada, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Granada: Temas Laborales.
- Naranjo, P. (2013). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Educación*, 33, 2-5.

- Oficina Regional para América Latina y el Caribe, (2015). *Tendencias de la inspección del trabajo frente a la formalización: Experiencia de América Latina y el Caribe*. El Caribe: FORLAC.
- Piore, M. y Schrank, A. (2013). Gestión de la flexibilidad e inspección. *Revista Internacional del Trabajo*, 1-25.
- Pires, R. (2014). Cómo hacer realidad la ley. Métodos y logros de la inspección. *Revista Internacional del Trabajo*, 127, 226-256.
- Pleitez, W. (2014). "Informe sobre Desarrollo Humano: El Salvador 2001. Programa de las Naciones Unidas para El Desarrollo.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, t. (2011). *Desarrollo de Capacidades*. Nueva York: East 45th Street.
- Ramón, R., Sánchez, M., Francisco, G., María, A. & Taberner, C. (2011). *Procesos de coordinación en equipos de trabajo*. Madrid, España: Papeles del Psicólogo.
- Resolución de Superintendencia, S. (2017). Protocolo para la fiscalización en materia de seguridad y salud en el trabajo en el Sub Sector de Minería. *SUNAFIL*, 63.
- Rodríguez, R. (2015). El asesoramiento y la orientación: dos prácticas que convergen. *Universidad de Coruña*, 175.
- Rojas, T. (2019). *Fiscalización del sistema de seguridad y salud en el trabajo en el sector construcción: SUNAFIL o Gobiernos locales, ¿cuál es el órgano idóneo para realizar esta función?* Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de Posgrado, Lima.
- Sampieri, H., Collado, C. & Baptista, P. (2016). *Metodología de la Investigación* (Vol. 5ta Edición). México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Santrock, J. (2015). *Psicología de la educación*. Mc Graw-Hill.
- Suarez, S. (2012). *Motivación Laboral*. *Acción Laboral*.
- Sum, M. (2015). "*Motivación y Desempeño Laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)*". Universidad Rafael Landívar, FACULTAD DE HUMANIDADES. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.
- Tokman, V. (2016). Flexiguridad con informalidad: opciones y restricciones 25-29.

- Toyama, J. y Vinatea, L. (2017). *Guía Laboral para asesores legales, administrativos, Jefes de recursos humanos y gerentes*. Lima, Perú: Gaceta jurídica.
- Trama, A. (2017). Programa apoyo inserción socio laboral trabajando el presente, construyendo el futuro., (pág. 14). Madrid.
- Varillas, C. (2015). La Fiscalización por Terceros de las Obligaciones Laborales (Una Propuesta Alternativa al Fracasado Sistema de Inspecciones a Cargo del Ministerio de Trabajo). *Estudio Aurelio García Sayán-Abogados*, 25-26.
- Vergara, D (2012). *Tema i: la eficacia de la legislación laboral y el papel de la inspección del trabajo*. Gobierno de Chile, Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Santiago de Chile.
- Wignaraja, K. (2014). Manual de planificación, seguimiento y evaluación de los resultados de desarrollo. New York, New York, Estados Unidos: A.K.Office Supplies(NY).

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema General	Objetivo General	Hipótesis general	Independiente			
¿Cómo se relaciona las Políticas de Fiscalización con el Cumplimiento de la Legislación Laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2019?	Determinar la relación entre las Políticas de Fiscalización con el Cumplimiento de la Legislación Laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2019	Existe relación significativa entre las Políticas de Fiscalización con el Cumplimiento de la Legislación Laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2019	Políticas de Fiscalización	Orientación y Asesoramiento Técnico	Capacidad y acceso inmediato de información	Tipo de Investigación Aplicada Enfoque Cuantitativo Nivel de Investigación Descriptivo Correlacional Diseño de Investigación Descriptivo no experimental
					Diálogo y Concertación	
					Programas de orientación	
				Procedimientos de supervisión	Seguimiento Continuo	
					Evaluación de resultados	
					Promoción del empleo aplicando la sanción	
				Motivación de las capacidades de desarrollo	Actividades de capacitación	
					Coordinación de la oferta de formación profesional	
					Promoción y protección laboral	
Problema Específico	Objetivo específico	Hipótesis específica	Dependiente	Dimensiones	Indicadores	
¿Cómo se relaciona la Orientación y el Asesoramiento Técnico con el Cumplimiento de la Legislación Laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2019?	Determinar la relación entre Orientación y el asesoramiento técnico con el Cumplimiento de la Legislación Laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2019	Existe relación positiva entre Orientación y el asesoramiento técnico con el Cumplimiento de la Legislación Laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2019	Cumplimiento de la Legislación laboral	Normas Laborales	Cumplimiento de los derechos fundamentales	M → OX M → OY OX ↓ r ↓ OY
					índice de prevención de riesgos laborales	
Índice de protección de los riesgos laborales						
¿Cómo se relaciona el Procedimiento de Supervisión con el Cumplimiento de la Legislación Laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo,	Determinar la relación entre los Procedimientos de Supervisión con el Cumplimiento de la Legislación Laboral en la	Existe relación significativa entre los Procedimientos de Supervisión con el Cumplimiento de la Legislación Laboral en la		Control e inspección	Índice de las condiciones Laborales	Tipo de Muestreo
					Bienestar Social	
					Seguridad y salud en el trabajo	

Huánuco 2019?	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2019	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2019			
¿Cómo se relaciona la Motivación de las Capacidades de desarrollo con el Cumplimiento de la Legislación Laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2019?	Determinar la relación entre la Motivación de las capacidades de desarrollo con el Cumplimiento de la Legislación Laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2019	Existe relación positiva entre la Motivación de las capacidades de desarrollo con el Cumplimiento de la Legislación Laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2019	Fortalecimiento de los procesos Laboral	Igualdad de oportunidades laborales	No Probabilístico Técnica E instrumento Cuestionario
				Provisión de información	
				Índice de intervención de supervisión	

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

V.I. Políticas de Fiscalización			
DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMs	PREGUNTAS
Orientación y Asesoramiento Técnica	Capacidad y acceso inmediato de información	Capacidad de información y el acceso inmediato a las empresas como objetivos fundamentales de fiscalización laboral para el cumplimiento de la normativa.	¿Cree que la capacidad de información y el acceso inmediato a las empresas, son objetivos fundamentales de fiscalización laboral para el cumplimiento de la normativa? ¿Qué calificativo considera?
	Diálogo y Concertación	Integrar dialogo y la concertación con las organizaciones representativas de los trabajadores, empleadores y sectores de la sociedad vinculados.	¿Cómo considera la integración del dialogo y la concertación con las organizaciones representativas de los trabajadores, empleadores y sectores de la sociedad vinculados?
	Programas de orientación	Proceso de orientación y acompañamiento en el desarrollo de competencias personales, sociales y laborales.	¿Cuenta con un proceso de orientación y acompañamiento a los usuarios para el desarrollo de las competencias?
Procedimientos de supervisión	Seguimiento Continuo	Verificación y seguimiento para identificar las fallas o deficiencias en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.	¿Cómo percibe el trabajo de verificación y seguimiento que realiza en el procedimiento de supervisión a las empresas para el cumplimiento de las normas laborales?
	Evaluación de resultados	Proporcionar información que ayude a tomar decisiones más acertadas, mejorar el desempeño y alcanzar los resultados planeados.	¿Se cumple con los procedimientos de información que ayude a tomar decisiones más acertadas, y mejorar el desempeño y alcanzar los resultados planeados?
	Promoción del empleo aplicando las sanciones	Generación masiva de empleo, y flexibilizar el mercado de trabajo de acceso a la actividad laboral por iniciativa de los propios trabajadores.	¿Cree que la generación masiva de empleo, y flexibilizar el mercado de trabajo de acceso a la actividad laboral, disminuiría el desempleo?
Motivación de las capacidades de desarrollo	Actividades de capacitación	Implementa periódicamente programas específicos de capacitación destinados a fomentar el empleo de categorías laborales que tengan dificultades para acceder al mercado.	¿Las actividades de capacitación que se programa periódicamente, se cumplen eficientemente?
	Coordinación de la oferta de formación profesional	La gestión trabaja en forma coordinada con otras entidades locales para hacer fuerza a la formación profesional para cubrir las ofertas laborales.	¿Cómo califica la relación y coordinación de la DRTPE, con otras entidades en el ámbito de promoción laboral y formación laboral?

	Promoción y protección laboral	Se cuenta con políticas que promueven el crecimiento con generación de empleo decente.	¿Cómo percibe la población sobre el trabajo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo?
V.D. Cumplimiento de la Legislación laboral			
DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMs	PREGUNTAS
Normas Laborales	Cumplimiento de los derechos fundamentales	La verificación del cumplimiento de las normas fundamentales en el respeto de la dignidad del trabajador.	¿Con que frecuencia el equipo de trabajo realiza la verificación de cumplimiento de las normas fundamentales en el respeto de la dignidad del trabajador?
	Índice de prevención de riesgos laborales	Personal que se dedican exclusivamente a verificar la prevención de riesgos laborales a las empresas.	¿Cómo evalúa el cumplimiento de la prevención de riesgos laborales de las empresas?
	Índice de protección de los riesgos laborales	Empresas sancionadas por el incumplimiento con las obligaciones de reparar los daños ocasionados al trabajador.	¿Conoce cuáles son las sanciones por no cumplir con las obligaciones de las empresas hacia sus trabajadores?
Control e inspección	Índice de las condiciones Laborales	Inspección de las condiciones generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás elementos materiales existentes en el centro de trabajo.	¿La unificación del sistema de inspección laboral, permite mejorar la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas?
	Bienestar Social	Procedimientos específicos para corregir el incumplimiento de respuesta de las empresas ante las necesidades a favor del bienestar social del trabajador.	¿Los procedimientos específicos de corrección, ha tenido efectos positivos?
	Seguridad y salud en el trabajo	Se definen responsables de cumplimiento de las medidas de seguridad y salud en el trabajo.	¿Al realizar la Inspección laboral, sabe definir la responsabilidad del incumplimiento de la medida de seguridad y salud en el trabajo?
Fortalecimiento de los procesos Laborales	Igualdad de oportunidades laborales	Se promueve la igualdad de trato en cuanto a las condiciones de trabajo de los trabajadores.	¿Cómo califica la igualdad de las oportunidades laborales en la Región de Huánuco?
	Provisión de información	Se gestiona programas de información actualizada para fomentar la auto orientación en las empresas.	¿Se gestiona programas de información actualizada para fomentar la auto orientación en las empresas?
	Índice de intervención de supervisión	El nivel de fiscalización y control laboral adecuadas que incluyan sanciones y soluciones de conflictos.	¿Cree que el nivel de fiscalización y control laboral ayudan efectivamente a mejorar el cumplimiento de la legislación laboral?

CUESTIONARIO

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

MAESTRÍA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA



Cuestionario que fue aplicado a los Servidores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo- Huánuco.

El presente cuestionario tuvo como finalidad de recopilar información para analizar los procedimientos de la política de Fiscalización de la legislación laboral, ya que es la función principal que cumplen, para que con ello el investigador pueda desarrollar el estudio denominado **“Políticas de Fiscalización y el Cumplimiento de la Legislación Laboral de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2019”**

La información que usted proporcionará será utilizada sólo con fines académicos y de investigación, por lo que se le agradece por su valiosa información y colaboración.

Encuestador(a):

Fecha:

Marcar con una X la respuesta que crea conveniente:

Políticas de Fiscalización

1. ¿Cómo califica la coordinación y comunicación para el acceso de información inmediato al usuario?

<input type="radio"/> Muy Mala	<input type="checkbox"/>	(1)
<input type="radio"/> Mala	<input type="checkbox"/>	(2)
<input type="radio"/> Indiferente	<input type="checkbox"/>	(3)
<input type="radio"/> Buena	<input type="checkbox"/>	(4)
<input type="radio"/> Muy buena	<input type="checkbox"/>	(5)

2. ¿Cuál es la perspectiva de los usuarios sobre los programas de diálogo y concertación Laboral?

<input type="radio"/> Muy Satisfecho	<input type="checkbox"/>	(1)
<input type="radio"/> Satisfecho	<input type="checkbox"/>	(2)
<input type="radio"/> Indiferente	<input type="checkbox"/>	(3)
<input type="radio"/> Insatisfecho	<input type="checkbox"/>	(4)
<input type="radio"/> Muy Insatisfecho	<input type="checkbox"/>	(5)

3. ¿Tiene confrontaciones con los usuarios sobre la información que proporciona?

<input type="radio"/> Nunca	<input type="checkbox"/>	(1)
<input type="radio"/> Casi Nunca	<input type="checkbox"/>	(2)
<input type="radio"/> Indiferente	<input type="checkbox"/>	(3)
<input type="radio"/> Casi Siempre	<input type="checkbox"/>	(4)
<input type="radio"/> Siempre	<input type="checkbox"/>	(5)

4. ¿Cómo percibe el seguimiento que realiza por parte de las empresas para el cumplimiento de las normas laborales?

<input type="radio"/> Muy Mala	<input type="checkbox"/>	(1)
<input type="radio"/> Mala	<input type="checkbox"/>	(2)
<input type="radio"/> Indiferente	<input type="checkbox"/>	(3)
<input type="radio"/> Buena	<input type="checkbox"/>	(4)
<input type="radio"/> Muy buena	<input type="checkbox"/>	(5)

5. ¿Se cumple con los procedimientos para medir y corregir el desempeño del personal?

<input type="radio"/> Nunca	<input type="checkbox"/>	(1)
<input type="radio"/> Casi Nunca	<input type="checkbox"/>	(2)
<input type="radio"/> Indiferente	<input type="checkbox"/>	(3)
<input type="radio"/> Casi Siempre	<input type="checkbox"/>	(4)
<input type="radio"/> Siempre	<input type="checkbox"/>	(5)

6. ¿Cómo califica el listado de cartera de oferta laborales y el listado de empresas sancionadas?

<input type="radio"/> Muy Mala	<input type="checkbox"/>	(1)
<input type="radio"/> Mala	<input type="checkbox"/>	(2)
<input type="radio"/> Indiferente	<input type="checkbox"/>	(3)
<input type="radio"/> Buena	<input type="checkbox"/>	(4)
<input type="radio"/> Muy buena	<input type="checkbox"/>	(5)

7. ¿Las actividades de capacitación que se programa, se cumplen eficientemente?

<input type="radio"/> Nunca	<input type="checkbox"/>	(1)
<input type="radio"/> Casi Nunca	<input type="checkbox"/>	(2)
<input type="radio"/> Indiferente	<input type="checkbox"/>	(3)
<input type="radio"/> Casi Siempre	<input type="checkbox"/>	(4)
<input type="radio"/> Siempre	<input type="checkbox"/>	(5)

8. ¿Cómo califica la relación de la Entidad con otras entidades con respecto a la oferta de formación laboral?

<input type="radio"/> Muy Mala	<input type="checkbox"/>	(1)
<input type="radio"/> Mala	<input type="checkbox"/>	(2)
<input type="radio"/> Indiferente	<input type="checkbox"/>	(3)
<input type="radio"/> Buena	<input type="checkbox"/>	(4)
<input type="radio"/> Muy buena	<input type="checkbox"/>	(5)

9. ¿Cómo percibe la población sobre el trabajo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo?

<input type="radio"/> Muy Satisfecho	<input type="checkbox"/>	(1)
<input type="radio"/> Satisfecho	<input type="checkbox"/>	(2)
<input type="radio"/> Indiferente	<input type="checkbox"/>	(3)
<input type="radio"/> Insatisfecho	<input type="checkbox"/>	(4)
<input type="radio"/> Muy Insatisfecho	<input type="checkbox"/>	(5)

Cumplimiento de la Legislación laboral

10. ¿Con que frecuencia el equipo de trabajo se capacita en las Normas laborales para realizar la verificación a las empresas?

<input type="radio"/> Nunca	<input type="checkbox"/>	(1)
<input type="radio"/> Casi Nunca	<input type="checkbox"/>	(2)
<input type="radio"/> Indiferente	<input type="checkbox"/>	(3)
<input type="radio"/> Casi Siempre	<input type="checkbox"/>	(4)
<input type="radio"/> Siempre	<input type="checkbox"/>	(5)

11. ¿Cómo evalúa el cumplimiento de la prevención de riesgos laborales de las empresas?

<input type="radio"/> Muy Mala	<input type="checkbox"/>	(1)
<input type="radio"/> Mala	<input type="checkbox"/>	(2)
<input type="radio"/> Indiferente	<input type="checkbox"/>	(3)
<input type="radio"/> Buena	<input type="checkbox"/>	(4)
<input type="radio"/> Muy buena	<input type="checkbox"/>	(5)

12. ¿Conoce cuáles son las sanciones por no cumplir con las obligaciones de las empresas hacia sus trabajadores?

<input type="radio"/> No conoce	<input type="checkbox"/>	(1)
<input type="radio"/> Conoce poco	<input type="checkbox"/>	(2)
<input type="radio"/> Indiferente	<input type="checkbox"/>	(3)
<input type="radio"/> Conoce suficiente	<input type="checkbox"/>	(4)
<input type="radio"/> Conoce Mucho	<input type="checkbox"/>	(5)

13. ¿La unificación del sistema de inspección laboral, permite mejorar la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas?

<input type="radio"/> Nunca	<input type="checkbox"/>	(1)
<input type="radio"/> Casi Nunca	<input type="checkbox"/>	(2)
<input type="radio"/> Indiferente	<input type="checkbox"/>	(3)
<input type="radio"/> Casi Siempre	<input type="checkbox"/>	(4)
<input type="radio"/> Siempre	<input type="checkbox"/>	(5)

14. ¿Los procedimientos de corrección, ha tenido efectos positivos?

<input type="radio"/> Nunca	<input type="checkbox"/>	(1)
<input type="radio"/> Casi Nunca	<input type="checkbox"/>	(2)
<input type="radio"/> Indiferente	<input type="checkbox"/>	(3)
<input type="radio"/> Casi Siempre	<input type="checkbox"/>	(4)
<input type="radio"/> Siempre	<input type="checkbox"/>	(5)

15. ¿Al realizar la Inspección laboral, sabe definir la responsabilidad del incumplimiento de la seguridad y salud en el trabajo?

<input type="radio"/> No Sabe	<input type="checkbox"/>	(1)
<input type="radio"/> Sabe poco	<input type="checkbox"/>	(2)
<input type="radio"/> Indiferente	<input type="checkbox"/>	(3)
<input type="radio"/> Sabe suficiente	<input type="checkbox"/>	(4)
<input type="radio"/> Sabe Mucho	<input type="checkbox"/>	(5)

16. ¿Cómo califica la igualdad de las oportunidades laborales en la Región de Huánuco?

<input type="radio"/> Muy Mala	<input type="checkbox"/>	(1)
<input type="radio"/> Mala	<input type="checkbox"/>	(2)
<input type="radio"/> Indiferente	<input type="checkbox"/>	(3)
<input type="radio"/> Buena	<input type="checkbox"/>	(4)
<input type="radio"/> Muy buena	<input type="checkbox"/>	(5)

17. ¿Se gestiona programas de información actualizada para fomentar la auto orientación en las empresas?

<input type="radio"/> Nunca	<input type="checkbox"/>	(1)
<input type="radio"/> Casi Nunca	<input type="checkbox"/>	(2)
<input type="radio"/> Indiferente	<input type="checkbox"/>	(3)
<input type="radio"/> Casi Siempre	<input type="checkbox"/>	(4)
<input type="radio"/> Siempre	<input type="checkbox"/>	(5)

18. ¿El nivel de fiscalización y control laboral influyen efectivamente en el cumplimiento de la ley?

<input type="radio"/> Nunca	<input type="checkbox"/>	(1)
<input type="radio"/> Casi Nunca	<input type="checkbox"/>	(2)
<input type="radio"/> Indiferente	<input type="checkbox"/>	(3)
<input type="radio"/> Casi Siempre	<input type="checkbox"/>	(4)
<input type="radio"/> Siempre	<input type="checkbox"/>	(5)

Galería de fotos

FOTO N°01



FOTO N° 02



FOTO N° 03



FOTO N°04



FOTO N° 05

