



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**Nivel de efectividad de la participación de SUNAFIL en la
protección de los derechos de trabajadores de Chiclayo
2023**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO (A)

Autores:

Bach. Monteza Herrera, Krisstell de los Angeles

<https://orcid.org/0000-0004-0745-7781>

Bach. Vasquez Chapoñan, Bryan Obed

<https://orcid.org/0000-0003-0729-7575>

Asesor:

Dr. Daniel Guillermo Cabrera Leonardini

<https://orcid.org/0000-0002-8072-760X>

Línea de Investigación:

**Desarrollo Humano, comunicación y ciencias jurídicas para
enfrentar los desafíos globales**

Sublínea de Investigación:

Derecho Público y Derecho Privado

Pimentel – Perú

2025



DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quienes suscriben **Monteza Herrera, Krisstell de los Angeles** y **Vasquez Chapoñan, Bryan Obed** la DECLARACIÓN JURADA, somos **egresados** del Programa de Estudios de **Derecho** de la Universidad Señor de Sipán, declaramos bajo juramento que somos autores del trabajo titulado:

Nivel de Efectividad de la Participación de SUNAFIL en la Protección de los Derechos de Trabajadores de Chiclayo 2023

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética de la Universidad Señor de Sipán, conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación con las citas y referencias bibliográficas, respetando el derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Monteza Herrera, Krisstell de los Angeles	DNI: 77287990	
Vasquez Chapoñan, Bryan Obed	DNI: 74321082	

Pimentel, 29 de noviembre del 2024

REPORTE DE SIMILITUD TURINITIN






22% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 8 palabras)

Fuentes principales

- 19%  Fuentes de Internet
- 7%  Publicaciones
- 14%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



**NIVEL DE EFECTIVIDAD DE LA PARTICIPACIÓN DE LA SUNAFIL EN LA
PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE TRABAJADORES DE CHICLAYO 2023**

Aprobación del jurado

DR. BARRIO DE MENDOZA VASQUEZ ROBINSON
Presidente del Jurado de Tesis

MG. INOÑAN MUJICA YANNINA JANNETT
Secretaria del Jurado de Tesis

DRA. UCHOFEN URBINA ANGELA KATHERINE
Vocal del Jurado de Tesis

NIVEL DE EFECTIVIDAD DE LA PARTICIPACIÓN DE LA SUNAFIL EN LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE TRABAJADORES DE CHICLAYO 2023

Resumen

La presente investigación sujeta como objetivo Determinar el nivel de efectividad de la participación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) en la protección de los derechos de los trabajadores en Chiclayo 2023, en la cual se tenido por oportuna la población conformada por trabajadores formales de entidades públicas o privadas en Chiclayo, con el fin de conocer la efectividad de SUNAFIL en la protección de los derechos de los trabajadores.

La metodología desarrollada sujeta un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, se consideró un muestreo probabilístico, estando conformada la muestra por 35 trabajadores formales de entidades públicas o privadas en Chiclayo.

Obteniendo como conclusión que se ha determinado que la participación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) tiene un nivel bajo de efectividad en la protección de los derechos de los trabajadores en Chiclayo 2023, en mérito que las actuaciones como ente fiscalizador no tienen resultados sobre la transgresión de los derechos socio-laborales de los trabajadores, porque dicha entidad se limita a realizar un acto administrativo que solo impulsa al administrado a recurrir a la vía judicial en busque de garantizar sus derechos laborales.

Palabras Clave: SUNAFIL, trabajador, derechos laborales y efectividad.

Abstract

The objective of this research is to determine the level of effectiveness of the participation of the National Superintendency of Labor Supervision (SUNAFIL) in the protection of the rights of workers in Chiclayo 2023, in which the population made up of formal workers is considered appropriate. from public or private entities in Chiclayo, in order to know the effectiveness of SUNAFIL in protecting workers' rights.

The developed methodology follows a quantitative approach, with a non-experimental design, a probabilistic sampling was considered, the sample being made up of 35 formal workers from public or private entities in Chiclayo.

Obtaining the conclusion that it has been determined that the participation of the National Superintendency of Labor Supervision (SUNAFIL) has a low level of effectiveness in the protection of the rights of workers in Chiclayo 2023, due to the fact that the actions as a supervisory entity do not have results on the transgression of the socio-labor rights of workers, because said entity is limited to carrying out an administrative act that only prompts the administrator to resort to judicial means in search of guaranteeing their labor rights.

Keywords: SUNAFIL, worker, labor rights and effectiveness.

I. INTRODUCCIÓN

La contextualización del problema se sitúa en el amparo de los derechos laborales lo cual compone un elemento esencial para el desarrollo sostenible y la equidad social. La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) juega un papel crucial en este ámbito en Chiclayo, sin embargo, es imperativo examinar la efectividad de su participación.

La defensa de los derechos de índole laborales es un imperativo internacional respaldado por diversos instrumentos legales y normativas. En el contexto internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece principios fundamentales que buscan garantizar condiciones laborales justas y equitativas. En este contexto, los Convenios y Recomendaciones de la OIT constituyen la base para la regulación laboral a nivel nacional.

La transgresión de los derechos laborales, es un hecho que se aprecia en diferentes partes del mundo, como es el caso del país vecino de Ecuador, donde los investigadores Molina y Romero (2023), señalan que existe la necesidad de reformar las normas del ámbito laboral, en función que estas no resultan ser efectivas y no se adaptan a la actualidad social y no protegen los derechos laborales.

En México la vulneración de los derechos laborales al sexo femenino se ha venido trabajando desde diferentes aristas como la relación del trabajador con el empleador y otra desde la regulación de los derechos laborales a favor de la población femenina, las cuales deben de trabajar de manera conjunta para el respeto de los derechos del sexo femenino al ámbito laboral (Velázquez y Díaz, 2020).

La trasgresión en el ámbito laboral hacia el sexo femenino es una trama que puede ser afrontado desde dos enfoques, uno agrupado al trato que adopta la empleadora por parte de su empleador; y otro, determinado por la discrepancia en las circunstancias en el trabajo por su género. Aunque ambas circunstancias están manifiestamente determinadas, sería equivocado intentar abordarlas de modo independiente una de otra, pues estas se encuentran angostamente conexas.

En Colombia se ha aprecia que la idea fundamental del trabajo es generar dentro del mercado globalizado el cual permite generar mayor capital y ganancias económicas en el

país, pero también es necesario que las libertades que brinda el Estado no permita la vulneración de derechos laborales ligados a la dignidad humana (Lamprea, 2020).

Dentro del marco internación la Organización Internacional del Trabajo, la cual es el ente máximo en el contexto laboral de índole internacional, el cual surge en 1919; Sin embargo, las inspecciones de trabajo no aparecieron desde allí, sino que, en 1802, en Gran Bretaña, surgió una incipiente fiscalización a los locales para procurar que estos brinden servicios en condiciones higiénicas adecuadas, sin embargo, esta era facultativa, se deja notar por el año de 1869, por la ley de Bismarck, se extendió una inspección a todas las actividades laborales, la cual, a diferencia de la anterior inspección, era obligatoria (Cueto, 2015).

En España a partir de 1906 se considera implementar un grupo especializado encargado de las inspecciones de trabajo. Ese mismo año, mediante el real decreto en el año de 1906, se publicó el famoso Reglamento de Inspección del Trabajo, donde se indicó como objeto alcanzar el efectivo cumplimiento de las leyes protectoras para los obreros. Asimismo, se indicó quiénes eran el personal competente para ejercer la labor de inspectores, delegados, ayudantes o auxiliares. Siendo este un gran avance para las inspecciones de trabajo, ya que por primera vez se abordaban de manera expresa y reglamentada las actividades laborales en el nivel europeo (Beltran, 2016).

Bajo este proceso evolutivo de las inspecciones de trabajo, es que se inician a elaborar cuestionarios para realizar las primeras verificaciones en los centros de labores y advertir contingencias que podían generar afectaciones al trabajador y conflictos futuros. A partir de allí, en Estados Unidos recién se empieza a tener una pequeña noción de realizar un procedimiento inspectivo. Cabe indicar que el estado de Nueva York, parte de EE. UU., empezó un poco antes el servicio de inspección laboral, ya que en 1890 empezaron a fiscalizar sobre riesgos laborales. No obstante, el resto de la región se encontraba sumamente atrasada en ese aspecto (Cueto, 2015).

A nivel nacional, en Perú, se cuenta con una legislación laboral sólida, donde el Código de Trabajo y otras disposiciones legales establecen los derechos y obligaciones de los sujetos

de la relación laboral. No obstante, la implementación efectiva de estas normativas puede variar según las distintas regiones del país, incluyendo Chiclayo.

El centro económico y laboral en Perú, presenta desafíos y características específicas que afectan la aplicación de las normativas laborales. La dinámica socioeconómica local, las particularidades culturales y los contextos del mercado laboral contribuyen a la contextualización de la regulación. Estas variables pueden influir en la exegesis y aplicación de las leyes laborales, requiriendo un análisis detallado para comprender completamente la situación.

Es esencial considerar el marco normativo y contextualizarlo en función de la realidad local, evaluando cómo las leyes laborales se adaptan y responden a las necesidades específicas de Chiclayo. Este enfoque permitirá identificar posibles brechas entre la regulación laboral general y su aplicación en el ámbito local, contribuyendo a una comprensión más completa de la efectividad de la SUNAFIL en la protección de los derechos de los trabajadores.

En el Perú el ente fiscalizador de los derechos laborales es la SUNAFIL, es la autoridad central del Sistema de Inspección del Trabajo a que se refiere la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo; y, como ente director de ese procedimiento funcional, establece normas y establece procedimientos para afirmar el acatamiento de las políticas públicas en materia de su capacidad que demandan de la participación de otras entidades del Estado, avalando el funcionamiento del sistema con la participación de los gobiernos regionales y de otras entidades del Estado según concierna la competencia asignada (Arce, 2020).

El desarrollo social y normativo en el contorno laboral se exterioriza como una amalgama de componentes que influyen en las situaciones de trabajo a nivel global. A nivel internacional, el impulso por garantizar derechos laborales se ha consolidado a través de organismos como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cuyas directrices impactan en la formulación de políticas y legislaciones laborales en diferentes países.

A nivel nacional, diversos países, incluyendo Perú, han establecido marcos legales y

normativos para salvaguardar los derechos de los trabajadores. El Código de Trabajo y otras regulaciones en Perú reflejan un compromiso con estándares laborales fundamentales, abordando cuestiones como la retribución justa, los escenarios seguros de trabajo y la libertad sindical. Por consiguiente, la manifestación del problema se evidencia en la presencia de situaciones laborales precarias, violaciones a los derechos de los trabajadores y posibles carencias en la supervisión de la SUNAFIL. Esto incluye la falta de inspecciones efectivas, denuncias no atendidas y la persistencia de condiciones laborales que vulneran los estándares establecidos.

Los vacíos en el conocimiento se centran en la falta de información detallada sobre la concentración específica de las normativas laborales en Chiclayo. Además, existen diferencias en el desempeño de la SUNAFIL que requieren una evaluación exhaustiva para identificar las áreas de mejora. La inexistencia de coordinación entre diferentes entidades y la escasez de recursos también contribuyen a estas diferencias.

Dentro del sistema normativo del Perú ha evolucionado hacia un Sistema General de Inspección del Trabajo, conforme adopta el Convenio 81 OIT, el cual está aprobado y ratificado por el Perú. el afianzamiento de este sistema, no obstante, ha tenido sus marchas y contramarchas esencialmente en dos sentidos: fortalecimiento orgánico y ampliación del ámbito de fiscalización, las cuales son extensiones que indagan un sistema con eficacia (Arce, 2023; pg. 21).

Dentro de la SUNAFIL como autoridad céntrica, sino sobre todo exhortar en una reingeniería de la organización que se inquiete por los mecanismos procedimentales y humanos del Sistema General de Inspección. Tan significativa es pensar a SUNAFIL como una unidad orgánica independiente y técnica, que no admita intrusiones políticas de ningún tipo y existe la necesidad de fortalecer la discrecionalidad de las actuaciones de los inspectores.

La situación laboral en Chiclayo presenta una serie de desafíos y problemas que requieren atención para optimizar las circunstancias de los trabajadores en la región. La provincia de Chiclayo, enfrenta un persistente y elevado nivel de informalidad laboral, una

problemática que impacta significativamente en la estabilidad económica y la aptitud de vida de la población local. Este fenómeno se manifiesta en diversas esferas del ámbito laboral, y su análisis detallado revela múltiples facetas. Según RPP (2023), indica que “el crecimiento del comercio ambulatorio en Chiclayo es un indicador claro de la alta informalidad laboral”. Las calles se llenan de vendedores que, si bien buscan oportunidades de sustento, operan al margen de regulaciones formales, lo que resulta en la falta de seguridad social y protecciones laborales.

El avance del transporte irregular en la región contribuye al caos en el ámbito laboral. Conductores y trabajadores de transporte operan sin las licencias y regulaciones adecuadas, lo que no solo afecta la seguridad de los trabajadores, sino que también crea un ambiente laboral desordenado y poco estructurado.

Para El Comercio (2023), indica que “el sector de la construcción civil, vital para el desarrollo económico, se ve afectado por la informalidad laboral”. Las condiciones inseguras en obras, como las recientemente paralizadas por la SUNAFIL, indican la falta de acatamiento de normativas laborales y de seguridad, exponiendo a los trabajadores a peligros innecesarios. Asimismo, manifiesta que “el 80% de los chiclayanos trabajando en condiciones informales, se evidencia la falta de estabilidad laboral y económica”. La informalidad impide el acceso a beneficios laborales, seguridad social y oportunidades de crecimiento profesional, generando un ciclo perpetuo de inseguridad financiera.

Abordar el alto nivel de informalidad en Chiclayo requerirá medidas integrales. La creación de oportunidades formales de empleo, el fortalecimiento de la educación sobre derechos laborales y la consumación de políticas flexibles en el contexto postpandémico son cruciales para cambiar la dinámica actual y brindar estabilidad a los trabajadores de la región.

La excesiva rigurosidad de las normas laborales puede actuar como un obstáculo para que los empleadores opten por la formalización. Para RPP (2023), señala que “la percepción de que las regulaciones son demasiado estrictas puede desincentivar la transición hacia un empleo formal, especialmente en un contexto económico desafiante y que se requiere una mayor conciencia entre los empleadores sobre los beneficios de la formalización, tanto para

los trabajadores como para las propias empresas”. La seguridad social, los derechos laborales y la estabilidad económica son aspectos fundamentales que pueden motivar la transición hacia un empleo formal.

Para abordar los desafíos en las condiciones laborales, es fundamental implementar una fiscalización continua y rigurosa. La supervisión debe garantizar que las empresas cumplan con las normativas de seguridad y salud en el trabajo, identificando y corrigiendo condiciones inseguras de manera proactiva.

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en adelante SUNAFIL, como entidad de supervisión, debe exteriorizar un papel dinámico en la promoción de condiciones laborales seguras. Esto incluye la realización de inspecciones regulares, la emisión de recomendaciones y la imposición de sanciones cuando sea inevitable para responder el acatamiento de las normativas.

Por consiguiente, la supervisión efectiva no solo se trata de imponer sanciones, sino también de sensibilizar y capacitar a las empresas sobre la importancia de proporcionar condiciones laborales seguras. La educación sobre normativas y buenas prácticas puede contribuir a una mejora continua en la seguridad laboral.

En cuanto a la gestión de denuncias y atenciones laborales en Chiclayo es un componente esencial para amparar la protección de los derechos de los trabajadores y el cumplimiento de las normativas laborales. De acuerdo con el diario El Comercio (2023), señala que “el aumento constante de denuncias laborales refleja la conciencia creciente de los trabajadores sobre sus derechos y la disposición a informar situaciones irregulares”. La gestión efectiva de estas denuncias es esencial para abordar problemas laborales y garantizar un ambiente laboral justo y seguro.

En resumen, la gestión de denuncias y atenciones debe evolucionar para abordar las cambiantes dinámicas laborales. Estrategias que fomenten la intervención activa de los trabajadores, la transparencia en los procesos y la colaboración con empresas son esenciales para construir un sistema robusto y equitativo.

En el ámbito de los antecedentes de la investigación internacionales, Santo Tomás

(2020) en su investigación respecto de calidad en relaciones laborales y recursos humanos titulado “Gestión e Inspección de Trabajo como fiadores de los derechos del hombre en el ámbito del trabajo con respecto a las leyes de la OIT”, España, planteó como fin general el de inspeccionar la labor que realiza la Organización Internacional del Trabajo y su trayectoria como asegurador de los derechos humanos y socio-laborales, así como los instrumentos que ha efectuado para que sus mandatos sean acatados; en particular, la realidad en cada territorio de una Gestión laboral y un sistema de inspección de trabajo

Además, Marshall y Pinto (2020) en su artículo científico titulado “Leyes laborales, informalidad y desarrollo: comparando India y China”, sostuvieron como objetivo explorar las tendencias de formalización en el trabajo, desarrollando una metodología con enfoque cuantitativo; y, concluyeron que se observa una predisposición hacia el trabajo formal, dicha tendencia resalta en el continente de Asia, donde la tendencia de trabajo ha incrementado en gran proporción.

Dentro de la misma línea Jimeno (2020) en su investigación “Derecho fundamental al salario mínimo vital”, llegó a la conclusión que, la retribución estándar es un derecho inherente; asimismo, el gobierno elabora las políticas a fin de amparar el derecho dentro de un clima laboral idóneo, dicho accionar del Estado tiene que estar enfocado dentro del marco normativo.

Asimismo, Bernal y Santamaría (2022), en su indagación científica denominada “Caracterización del estado del arte sobre la implementación de sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo en Colombia”, llegan a concluir que, la seguridad y salud en el trabajo tiene un proceso grande y de gran importancia que toda entidad tiene que implementar bajo el marco normativo colombiano, por lo que dichas acciones implementadas son importantes y también dependen de la función económica que desarrolle la empresa y de los riesgos significativos que el personal se exponga.

Aunado a ello, Farfan, Ortiz y Ospina (2020), en su indagación científica “Propuesta de mejoramiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo”, llegan a concluir que, el diseño de políticas y planes de trabajo sobre los riesgos en el trabajo en la

implementación de planes estratégicos, lo que se aprecia que existe grietas en el desempeño de seguridad y salud ya que no está instalada como cultura dentro del sistema de trabajo.

Para el investigador Muy (2020), en su investigación “Los vacíos jurídicos de los riesgos laborales del teletrabajo en Ecuador”, llega a concluir que, los derechos que se enervan dentro de la cada modalidad de trabajo están relacionados con determinada peculiaridad, exigiendo como presupuesto para determinar la presencia de un accidente laboral, que este ocurra dentro del lugar de trabajo y una relación de causalidad entre la lesión causad con la labor riesgosa realizada.

Como antecedentes de investigación a nivel nacional se tiene a Valderrama (2020) en su indagación titulada “Principales deficiencias en la inspección del trabajo y las necesidades de implementar una tendencia de SUNAFIL en la región Ucayali, Periodo 2018 – 2019”, tuvo como objetivo establecer el abandono de formación al personal inspectivo de los Gobiernos regionales y la no representación de la SUNAFIL, la investigación desarrolla un enfoque cuantitativo; y, concluyó que la representación del estado en la región es irrisoria e inobservable, concerniente a las faltas de los recursos e infraestructuras.

En dicho contexto, Campos y Saco (2019) en su tesis titulado “En búsqueda de un sistema de fiscalización laboral adecuado”, sostuvo como objetivo comprobar las nociones y particularidades del sistema de inspección del trabajo, anterior a la creación de SUNAFIL, sujetando un enfoque cuantitativo; y, concluyen que, al hallarse carencias en materia laboral en acontecimiento con la inspección laboral a nivel nacional, interviene sobre los derechos laborales quebrantando la retribución mínima vital, apreciándose en la escasez de inspectores laborales.

Asimismo, Aliaga (2019) en su indagación “La remuneración mínima vital y demás derechos laborales constitucionales como límites materiales del contrato ley”, desarrollo como objetivo precisar el contrato ley, y sus efectos a las excepciones a la garantía de inmutabilidad, desarrollando como enfoque cuantitativo; llegando a concluir que conforme se aprecia los antecedentes se ha transgredido los derechos de índole laboral, por lo que lo idóneo dentro de la relación laboral es el respeto a la retribución económica justa y respetar la jornada

laboral.

Por su parte, Casquina (2020) en su indagación científica “Incidencia de factores humanos en la fiscalización laboral”, sostuvo como objetivo general examinar de que forma un gran porcentaje de trabajadores peruanos cuenta con un empleo informal, sujetando un enfoque cuantitativo; y, concluye que coexiste carencia de personal, creando lesión de los derechos laborales, por lo que se debe diseñar un aumento de productividad fundado en inspección y forma del proceso sancionador.

Igualmente, Castro y Rubio (2024), en su investigación “El sistema de inspección laboral y su relación con la efectividad en el cumplimiento de las normas de seguridad de los trabajadores en VMT, 2022”, desarrolla una metodología con enfoque cuantitativo, llegando a concluir que, la fiscalización laboral tiene como fin restablecer el derecho de trabajo, con lo que genera las condiciones adecuadas y obliga a las empresas a reconocer y asegurar una idónea relación con los trabajadores.

En la misma línea Ramírez (2021), en su investigación “El sistema de inspección de trabajo respecto al cumplimiento de las normas y derechos laborales en el Perú: A propósito de una revisión sistemática documental”, sostuvo una metodología con enfoque cualitativo, concluyendo que, el propósito de las inspecciones de trabajo y las reglas aplicadas que se exteriorizan en las actuaciones inspectivas, SUNAFIL es un ente que no genera la solución a los problemas ante el quebrantamiento de los derechos laborales, ya que los empleadores se limita a pagar las multas impuestas y no genera un ambiente de respeto al marco normativo.

Por su parte, Cárdenas (2023), en su investigación “Eficacia de la inspección laboral en materia de desnaturalización de contratos de trabajo, Lima metropolitana, 2022. Resolución N° 414-2022-Sunafil/TLF-Primera sala”, desarrollando una metodología con enfoque cualitativo, concluyendo que, la inspección del trabajo en el ámbito de desnaturalización brota como una herramienta de mostrar el derecho laboral delegado de custodiar por el acatamiento de las normas y, en efecto, el amparo de los trabajadores; asimismo, se encontró que las medidas de inspección profesional son efectivas en términos de estabilidad laboral, como resultado de la manifestación de este principio que exige que la

relación laboral dure mientras se mantenga la fuente de empleo. y el trabajador se desarrolla con normalidad. sus funciones.

También, Méndez y otros (2020), en su indagación sobre “Empleo y derecho laboral en tiempos de pandemia, Perú 2020”, sujetando una metodología con enfoque cualitativo, concluyendo que, el amparo de los derechos laborales en el contexto nacional tiene un trabajo arduo, ya que se debe de iniciar ordenando y sistematizando el marco normativo, socializar la norma a fin de que la población tenga conocimiento y sea más eficiente su aplicación.

En cuanto a nivel local, Cruz (2022) en su indagación “Nivel de efectividad de las funciones de la zona de trabajo en cumplimiento de las normas socio laborales en microempresas en Chiclayo, marzo – julio 2022”, desarrollo un enfoque de investigación cuantitativa, llegando a obtener como resultados que el nivel de efectividad de las acciones de la autoridad administrativa de trabajo en el respecto de las normas dentro del ámbito territorial de la ciudad de Jaén tiene un nivel bajo y que la población en gran porcentaje es informal.

Por su parte, Horna y Poma (2019) y su indagación científica “Implicaciones de los incumplimientos laborales de las organizaciones agro-exportadoras en el departamento de Lambayeque en las exportaciones hacia USA en el seno del tratado de libre comercio”, trabajando una metodología con enfoque cualitativo y tipo descriptivo, sosteniendo como conclusión que los dispositivos del trabajo de cuyos actos quebrantan las organizaciones agroexportadoras son: independencia de congregación y orden sindical, del similar modo se ha determinado que el sistema laboral agrario circunscribe de forma reveladora y lesiona la acción plena del derecho al trabajo moderado de las fuerzas de trabajo de las organizaciones agroexportadoras en el ámbito de la región Lambayeque.

Por último, Reyes y Bracamonte (2021) en su indagación científica “La unión del sistema de fiscalización laboral y la supervisión e inspección en el cumplimiento de las normas socio laborales en Chiclayo”, sostienen como objetivo resolver cuáles son los resultados positivos de la unión de régimen de fiscalización en el trabajo, cuyo enfoque fue cuantitativo, concluyendo que la consecuencia positiva en la unión mediante del régimen de inspección de

trabajo y la observancia del cuerpo normativo socio laborales a nivel nacional es la unión por los juicios con los inspectores del ámbito laboral, el acatamiento del acuerdo N°81 de la OIT y la afianzamiento del régimen de fiscalización del trabajo y en el acatamiento de las leyes socio laborales.

La investigación se justifica por su contribución directa a la garantía de los derechos laborales de los trabajadores en Chiclayo. La efectividad de la supervisión de la SUNAFIL es fundamental para asegurar condiciones laborales justas y seguras, promoviendo así la dignidad y el bienestar de la fuerza laboral. Además, proporciona una plataforma para identificar vacíos en la aplicación de las normativas laborales y diferencias en el desempeño de la SUNAFIL. Al señalar áreas de mejora, la investigación se convierte en un instrumento estratégico para fortalecer y optimizar la participación de la SUNAFIL en la protección de los derechos de los trabajadores.

La comunidad de Chiclayo, compuesta por trabajadores, empleadores y la sociedad en general, espera y merece un ambiente laboral justo y equitativo. La investigación responde a estas expectativas al evaluar de manera crítica la efectividad de la SUNAFIL, proporcionando así información valiosa para mejorar la supervisión y aplicación de las normativas laborales.

Por consiguiente, los beneficiarios directos de esta investigación incluyen a los trabajadores y empleadores de Chiclayo, así como la comunidad en general. Además, aporta al cuerpo de conocimiento internacional sobre la efectividad de las instituciones de supervisión laboral en contextos específicos, siendo relevante para investigadores, legisladores y organizaciones internacionales comprometidas con el impulso de los derechos laborales.

El soporte teórico de la investigación, se sujeta teniendo en cuenta al derecho al trabajo, ya que, según el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (2019), señala que “el derecho al trabajo abarca la facultad de toda persona de contar con la oportunidad de sustentarse a través de un empleo que haya elegido o aceptado de manera voluntaria” (p.24). El trabajo se erige como un derecho humano esencial, imprescindible para

alcanzar una existencia digna. Por ende, todas las personas, sin distinción alguna, ostentan el derecho a la completa y efectiva materialización de este derecho. Simultáneamente, el trabajo constituye una actividad de utilidad para los individuos, permitiéndoles producir bienes y servicios que satisfacen sus necesidades tanto personales como sociales, generando valores tanto materiales como espirituales.

Este enfoque conceptual del trabajo no solo lo considera como un medio para la supervivencia, sino también como una vía hacia el bienestar, al posibilitar el tratamiento personal y la unificación social de aquellos que desempeñan una labor o empleo. Para Molina (2020), indica que “esta perspectiva cobra particular relevancia en relación con ocupaciones estrechamente vinculadas a la vida comunitaria, como las labores desempeñadas por la población campesina e indígena” (p.45).

En consecuencia, se aprecia que el trabajo no solo es un medio para asegurar la subsistencia, sino que también se erige como un medio fundamental para fomentar el progreso personal y colectivo, consolidando así una sociedad más inclusiva y equitativa. En este sentido Molina (2020), infiere que “es crucial destacar que el derecho al trabajo no se limita exclusivamente al empleo asalariado o a lo que comúnmente se denomina trabajo remunerado” (p.46). Es decir, engloba todas las actividades humanas que posibilitan a las personas ganarse la vida. Esta perspectiva implica que una comprensión integral del derecho al trabajo abarca tanto a aquellos que trabajan de manera independiente o desarrollan labores por cuenta propia como a los empleados que prestan sus servicios a un empleador mediante un contrato de trabajo.

Para Obregón (2019), manifiesta que “el ejercicio del derecho al trabajo puede manifestarse tanto de forma autónoma como en una relación de dependencia laboral” (p.16), es decir, contempla la posibilidad de desempeñar actividades profesionales de manera independiente o, alternativamente, vincularse a un empleador bajo los términos de un contrato laboral.

La diversidad de modalidades laborales no merma el reconocimiento y la protección inherentes al derecho al trabajo, subrayando la importancia de garantizar condiciones justas

y equitativas para todas las formas de empleo.

Por otra parte, Obregón (2019), deduce que “el Derecho al Trabajo, encapsula una serie de características intrínsecas que buscan asegurar condiciones laborales dignas y equitativas para todos los individuos” (p.18). En su esencia, este derecho se erige sobre el principio de universalidad, reconociendo que cada persona, separadamente de su género, raza, origen étnico o cualquier otra condición, tiene el derecho fundamental a acceder a oportunidades laborales equitativas.

Para Melik (2019), señala que “la dignidad laboral, como elemento esencial, trasciende la mera ausencia de explotación y se sumerge en la consideración profunda del trabajador como un ser humano con derechos inalienables” (p.21). Se destaca la importancia de condiciones laborales que respeten la integridad física y psicológica del trabajador, así como la necesidad de promover un entorno donde la labor de cada individuo sea valorada y recompensada de manera justa.

La participación activa se erige como un principio clave del Derecho al Trabajo. Reconoce la importancia de la libertad sindical y la negociación colectiva como medios fundamentales que permiten a los trabajadores influir en las políticas laborales. Según Melik (2019), indica que “esta participación no solo fortalece la posición de los trabajadores, sino que también contribuye al desarrollo sostenible de las comunidades y las naciones, estableciendo un equilibrio esencial en las relaciones laborales” (p.22).

El Derecho al Trabajo, en su búsqueda intrínseca de justicia social y económica, exige la implementación de medidas que aborden las desigualdades estructurales y promuevan una distribución equitativa de los beneficios derivados del trabajo. De acuerdo con López (2022), señala que “la remuneración justa, la seguridad laboral y la igualdad de oportunidades se presentan como elementos fundamentales para lograr una sociedad donde el trabajo sea una fuerza positiva y niveladora” (p.15).

En paralelo, el Derecho al Trabajo reconoce el derecho a la privacidad y la dignidad en el entorno laboral. Los trabajadores tienen el derecho fundamental a ser tratados con respeto y a que su privacidad sea protegida en el lugar de trabajo, promoviendo así un clima

laboral basado en la confianza y el respeto mutuo.

En cuanto a la Normativa Internacional en relación con el Derecho al Trabajo es un tejido legal que busca establecer estándares mínimos para garantizar condiciones laborales justas y equitativas a nivel global. Según López (2022), indica que “estos fundamentos normativos son esenciales para la protección de los derechos de los trabajadores y la promoción de un entorno laboral que respete la dignidad humana” (p.17). Al examinar la Normativa Internacional, se revela un compromiso colectivo de la comunidad internacional para abordar las cuestiones laborales de manera integral.

También el PIDESC (2019), amparado por la Asamblea General de las Naciones Unidas, detalla “las obligaciones de los Estados Parte para garantizar el Derecho al Trabajo” (p.25). Por ende, en su artículo 6, el Pacto mostrarse de acuerdo el derecho a trabajar, subrayando que este derecho no solo implica la oportunidad de obtener empleo, sino también condiciones laborales que aseguren una existencia digna. El PIDESC establece la obligación de los Estados de acoger formas para garantizar el empleo, la seguridad social y la remuneración justa.

Asimismo, la OIT (2021), como corporación especializada de las Naciones Unidas, “desempeña un papel crucial en el desarrollo y supervisión de normas laborales a nivel mundial” (p.47). Sus convenios y recomendaciones establecen estándares internacionales que abarcan desde la libertad sindical hasta la erradicación del trabajo forzoso. Los principios y derechos fundamentales en el trabajo, promovidos por la OIT, incluyen la libertad sindical, el derecho a la negociación colectiva, la abolición del trabajo forzoso y la no discriminación en el empleo.

Por su parte, la Declaración de Filadelfia de 1944 refuerza la conexión entre el trabajo y la justicia social. Reconoce que la escasez en cualquier parte del mundo compone un riesgo para el bienestar en todas partes, resaltando la necesidad de abordar las desigualdades económicas y sociales a través de la promoción de condiciones de trabajo justas. La Declaración establece el compromiso de la OIT de buscar la creación de un orden social que asegure la justicia social y económica.

En resumen, la Normativa Internacional, a través de estos documentos y principios, busca crear un marco legal global que promueva la justicia social, la equidad y el respeto de los derechos fundamentales en el ámbito laboral. Para Martínez (2018), indica que “estos instrumentos no solo establecen estándares, sino que también proporcionan un mecanismo para la supervisión y evaluación de su aplicación por parte de los Estados miembros” (p.38).

En este sentido, la Normativa Internacional representa un compromiso colectivo para abordar los desafíos laborales en un mundo cada vez más interconectado.

En la Normativa Nacional que regula el Derecho al Trabajo se sustenta en norma suprema y diversas leyes laborales que buscan avalar condiciones laborales justas e imparciales para todos los trabajadores en el país. Este marco legal refleja el compromiso del Estado peruano de respetar y proteger los derechos fundamentales en el contexto laboral.

La norma suprema, en su artículo 22, acoge el derecho a trabajar y prohíbe cualquier forma de discriminación en las relaciones laborales. Según Martínez (2018), establece “principios fundamentales como la jornada de trabajo máxima, la remuneración justa, la seguridad y salud en el trabajo, y la libertad sindical” (p.39). Este documento constitucional construye las bases para el desarrollo de la legislación laboral y establece los principios primordiales que administran las relaciones entre empleadores y trabajadores.

La Ley de productividad y competitividad laboral, promulgada en el 2008, es un pilar importante de la normativa laboral en el Perú. Esta ley busca fomentar la generación de empleo, mejorar los escenarios laborales y promover la participación de los trabajadores en la gestión empresarial. Además, introduce reformas para flexibilizar el mercado laboral y adaptarse a las dinámicas económicas contemporáneas.

En el entorno de la seguridad y salud en el trabajo, la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo establece las disposiciones necesarias para prevenir accidentes y enfermedades laborales. Esta normativa busca crear un contexto laboral seguro y saludable, imponiendo responsabilidades tanto a empleadores como a trabajadores para garantizar condiciones que preserven la integridad física y mental de los trabajadores.

La legislación peruana también aborda la libertad sindical y la negociación colectiva,

la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, al reconocer la importancia de la libertad sindical, establece normas para la constitución y funcionamiento de sindicatos, así como para la negociación colectiva entre empleadores y trabajadores. De acuerdo con Vela (2019), indica que “este marco legal busca equilibrar las relaciones laborales y garantizar la participación activa de los trabajadores en la toma de decisiones que afectan sus condiciones laborales” (p.10).

En conclusión, la Normativa Nacional refleja un compromiso integral con el acatamiento y el amparo de los derechos laborales. Desde la Constitución hasta las leyes específicas, se busca establecer un marco legal que promueva condiciones laborales justas, la intervención activa de los trabajadores y la construcción de un entorno laboral seguro y saludable. Este marco legal evoluciona constantemente para adaptarse a los cambios en el mundo laboral y garantizar el vigor de los principios fundamentales del Derecho al Trabajo.

La SUNAFIL es una entidad gubernamental peruana encargada de supervisar y fiscalizar el acatamiento de las normativas laborales en el país. Su creación, respaldada por la Ley N° 29981, establece una estructura especializada cuya misión principal es asegurar el cumplimiento de los derechos laborales y la aplicación efectiva de las leyes y reglamentos sociolaborales.

Para el Instituto Hegel (2021), indica que “despliega un enfoque integral para alcanzar sus objetivos, abarcando desde la realización de inspecciones y fiscalizaciones en los centros de trabajo hasta la imposición de sanciones en caso de incumplimientos”. Su labor no se limita únicamente a la aplicación coercitiva de las normas, sino que también incluye funciones preventivas, educativas y de asistencia técnica para fomentar el entendimiento y la observancia voluntaria de las disposiciones legales.

En cuanto a su importancia, según el Instituto Hegel (2021), señala que “la SUNAFIL radica en su contribución a la creación de un entorno laboral justo, seguro y legalmente cumplido”. Al actuar como entidad fiscalizadora, la SUNAFIL promueve la obediencia de los derechos laborales y la aplicación efectiva de las normativas, lo que resalta directamente en la calidad de las condiciones de trabajo y en la equidad de las relaciones entre empleadores

y trabajadores.

De conformidad con la Ley N° 29981, la SUNAFIL tiene diversas funciones que abarcan desde la fiscalización hasta la promoción de la cultura de la prevención de riesgos laborales, de acuerdo con el Instituto Hegel (2021), manifiesta que “entre sus tareas clave se encuentra la supervisión del cumplimiento de las normas laborales, la imposición de sanciones en caso de infracciones, y la colaboración en la resolución de conflictos laborales” (p. 6). Además, la SUNAFIL juega un papel activo en la promoción de buenas prácticas laborales y la prevención de riesgos en los lugares de trabajo.

La función de supervisar el cumplimiento de la normativa sociolaboral confiere a la SUNAFIL la responsabilidad de llevar a cabo inspecciones laborales para asegurar que los empleadores y trabajadores se adhieran a las leyes y reglamentos laborales establecidos. Para Toribio (2019), indica que “la ejecución de funciones de fiscalización implica la revisión detallada de las condiciones laborales en los centros de trabajo, abarcando aspectos como salarios, jornadas laborales, condiciones de seguridad y salud, entre otros” (p.75).

La función de vigilar y requerir el acatamiento de las normas abarca un espectro amplio que va desde leyes y reglamentos generales hasta condiciones contractuales específicas. De acuerdo con Toribio (2019), señala que “esta labor implica asegurar que tanto empleadores como trabajadores se adhieran rigurosamente a las disposiciones legales y convencionales aplicables a su situación” (p.76).

En cuanto a la función de imposición de sanciones constituye una herramienta crucial para asegurar la efectividad de las normas sociolaborales. Según Toribio (2019), infiere que “la SUNAFIL, en el ejercicio de su autoridad, puede aplicar sanciones legales ante el incumplimiento de las normativas laborales” (p.78). Estas sanciones pueden incluir multas económicas proporcionales a la gravedad de la infracción, lo que no solo actúa como un mecanismo disuasorio, sino que también busca corregir y prevenir futuras transgresiones.

La función de fomentar y brindar apoyo destaca el compromiso de la SUNAFIL con la promoción activa de normas sociolaborales. Al colaborar en actividades de promoción, la SUNAFIL contribuye a la creación de una cultura laboral que valore y respete los derechos

de los trabajadores.

La facultad de ejecución coactiva confiere a la SUNAFIL la autoridad para garantizar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas. Para Toribio (2019), indica que “esta función implica la utilización de medidas coercitivas legales para asegurar el pago de multas y la corrección de deficiencias señaladas durante las inspecciones” (p.79).

Por último, la función de suscripción de convenios de gestión refleja la voluntad de la SUNAFIL de trabajar en estrecha colaboración con los gobiernos regionales. Estos convenios permiten establecer acuerdos específicos para fortalecer la fiscalización y promoción de las normas sociolaborales a nivel regional.

La normativa que regula el funcionamiento de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) se establece principalmente en la Ley N° 29981, que crea esta entidad en el contexto de fortalecer la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normativas laborales en el Perú. En términos generales, la ley establece la autonomía funcional y administrativa de la SUNAFIL, otorgándole independencia en la toma de decisiones relacionadas con su ámbito de competencia. Además, la ley delinea la organización de la entidad, estableciendo sus órganos de dirección y sus funciones específicas.

La SUNAFIL dispone de una variedad de herramientas sancionadoras para asegurar el cumplimiento de las normativas sociolaborales. Al respecto Carbonel (2018), señala que “estas sanciones no solo tienen como objetivo corregir deficiencias identificadas durante las inspecciones, sino también actuar como elementos disuasorios para prevenir futuras infracciones” (p.15). En primer lugar, la imposición de multas económicas constituye una de las sanciones más recurrentes. Estas multas, cuya cuantía varía en relación al peligro de la infracción y otros factores considerados por la SUNAFIL, se aplican con el propósito de generar un impacto financiero que motive el acatamiento de las normativas laborales.

Además de las sanciones pecuniarias, la SUNAFIL puede implementar medidas correctivas, las cuales buscan corregir específicamente las deficiencias identificadas durante la inspección. Estas medidas pueden abarcar desde ajustes en las condiciones laborales

hasta la implementación de prácticas específicas para garantizar el adecuado cumplimiento de las normativas. En situaciones más críticas, la SUNAFIL puede recurrir a la suspensión temporal de actividades como una medida para asegurar la adopción de las medidas correctivas necesarias. Según Carbonel (2018), señala que “esta suspensión se orienta a proteger la integridad y los derechos de los trabajadores, así como a garantizar el cumplimiento integral de las normativas laborales” (p.16).

Asimismo, en casos graves de reiterado incumplimiento, la SUNAFIL puede ordenar la clausura estacional o definitiva de las operaciones de una empresa. Esta sanción extrema se reserva para situaciones en las que las condiciones laborales representan un riesgo perentorio para la salud y seguridad de los trabajadores y cuando otras sanciones no han logrado corregir las deficiencias.

Es importante señalar que las sanciones aplicadas por la SUNAFIL se ajustan a la proporcionalidad y consideran las circunstancias específicas de cada caso. Además, la entidad busca, no solo sancionar, sino también educar y orientar a los empleadores sobre la jerarquía del acatamiento de las normativas laborales para garantizar un ambiente laboral seguro, justo y respetuoso.

Este sistema permite que la inspección de trabajo aporte eficacia para el acatamiento de normas sociolaborales, lo cual es sumamente relevante por el rol protector del Estado. Asimismo, permitirá evitar actos de discriminación o incluso de explotación por parte de las empresas en menoscabo de los trabajadores (Arce, 2020).

Asimismo, las obligaciones contraídas por las normas supranacionales el Estado asume un rol de promoción del empleo en condiciones justas, por dicho motivo, mediante el sistema inspectivo, el Estado ejerce la potestad de inspeccionar y fiscalizar las empresas en diversas materias. Sin embargo, estas no son las únicas funciones de la inspección laboral, teniendo además las siguientes funciones: a) función de orientación y asistencia técnica, b) función de vigilancia y exigencia del acatamiento de las normas sociolaborales, y c) función de conciliación administrativa (Vargas, Quispe y Valdivia, 2022; p. 27).

Los tipos de inspecciones laborales, se dividen en inspecciones genéricas, las cuales

conforme el artículo 13 de la Ley General de Inspección del Trabajo señala que las inspecciones pueden contar con representación genérica para un conjunto indeterminado de sujetos. Conforme lo señala Serrano (2020), se entiende como inspección genérica cuando el sujeto inspeccionado puede ser cualquier empresa o empleador o entidad económica. Es decir, no se define de manera específica si el sujeto inspeccionado puede ser una persona jurídica o empleador (p. 14).

Dentro de la misma línea Arce (2020) indica que este tipo de inspecciones se realizan bajo formalidad escrita y que se encuentra dirigida a un grupo de sujetos no determinados, sino determinables, y que los criterios para definirlos son algunos tales como: área geográfica, actividad económica, nivel de informalidad y grupo empresarial y otros criterios.

Esto es que al momento de iniciar la inspección tiene un objetivo de fiscalizar a un determinable grupo de administrados y al momento de redactar la orden de inspección se materializará cada uno de los inspeccionados. Generalmente, esto ocurre en sectores económicos tales como: pesca, trabajo portuario, construcción, industria, etc. Pero también sucede para evaluar el acatamiento de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo, ya que crea un impacto en el grupo elegido a inspeccionar.

Además, existe la contingencia de que este tipo de inspecciones se emitan por oficio para que se desarrollen por el inspector de trabajo, aunque son muy pocos los casos de este tipo. Por lo tanto, en estas inspecciones es el inspector quien puede iniciar la inspección a cualquier empleador o persona jurídica, haciendo uso de su facultad discrecional, conforme a la Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N° 28806 (Serrano, 2020).

Por otro lado, las inspecciones concretas: Este tipo de inspecciones no está considerada para solucionar una problemática general o erradicar la informalidad en determinado sector, sino que solamente se encuentra en un sujeto en específico, la cual es la más usada de manera frecuente por la Sunafil. Conforme prevé el artículo 13 de la Ley General de Inspección del Trabajo, dicha inspección debe constar por escrito y contener los datos de identificación considerando el inspeccionado, quien es conocido desde el inicio de la inspección. Para lo cual, deberá identificarse con su número de RUC, razón social y

domicilio del centro de trabajo o domicilio fiscal.

En este contexto el inspector solamente se dedica a inspeccionar y abocarse a una persona jurídica o empleador que le fue encomendado para inspeccionar. Asimismo, este tipo de inspección puede aplicarse a la actuación de orientación y a las de inspección de fiscalización. El origen de esta inspección puede ser de oficio, a solicitud de los denunciantes, organizaciones sindicales, etc., todo ello en adhesión con lo establecido en la Ley General de Inspección de Trabajo (Serrano, 2020).

En el condicional de que el inspector considere que ha existido un error, el inspector por sus facultades puede expresar un informe al directivo que expidió la orden, para poder emitir una nueva inspección. Los errores a los cuales hacemos referencia se encuentran debidamente tipificados en el Reglamento de la Ley, en su artículo 11, donde se identifica como errores a los siguientes aspectos: "Error en la identificación del sujeto inspeccionado, error en el domicilio del lugar o centro de trabajo, y error en otro dato y/o error material, o fuese necesario realizar actuaciones inspectivas en otros lugares o centros de trabajo del mismo empleador o sujeto inspeccionado".

Las inspecciones con reserva de identidad y sin reserva es otra categorización de las inspecciones se encuentra relacionada a la identidad. Es transcendental señalar que esto ocurre en los casos en que existe una denuncia previa que origina la inspección, por lo cual el denunciante puede optar por mantener la reserva de su identidad.

Actuaciones con reserva de identidad: La reserva de identidad es una caución a favor del denunciante, que permite que la Autoridad Inspectiva del Trabajo cautele la identidad del denunciante frente al denunciado o cualquier administrado que interviene en las actuaciones inspectivas e, incluso, durante el procedimiento sancionador. Las inspecciones con reserva de identidad se desarrollan cuando el denunciante desea mantener su identidad bajo el anonimato. Por lo tanto, cuando el sujeto realice la denuncia, debe indicar que desea que su identidad se mantenga en reserva, ya que esto ocurre solamente a solicitud de la parte, siendo una excepción.

Los sujetos que participan en la inspección laboral, es necesario tener claro que en

los procesos de inspección laboral a diferencia de un proceso en el plano judicial, en un proceso inspectivo no hay partes, muchas veces, un proceso inspectivo inicia por la denuncia de un trabajador, pero esta no se puede incidir como parte principal de la inspección, debido a que quien realmente maneja el rol protagónico de la inspección es la Sunafil, ya que interviene en el proceso con el propósito de cautelar el acatamiento de las normas sociolaborales en favor de los trabajadores.

Por lo que, incluso si durante la tramitación del proceso, el trabajador denunciante desiste de la denuncia, el procedimiento seguirá. Por ese motivo se indica que no hay partes en un procedimiento inspectivo, que sin la existencia o participación de alguna se frustre el proceso en curso. Pero esto no implica que existan participantes del procedimiento que son relevantes para estos efectos.

La entidad empleadora, donde la Sunafil con la finalidad de advertir si efectivamente los empleadores se encuentran cumpliendo las normativas laborales vigentes, emplea el Sistema de Inspección de Trabajo que abarca a todos los empleadores, quienes son responsables de cumplir con las normas del ámbito laboral, independiente de la forma societaria que hayan asumido en su constitución.

Ante esto, consideramos oportuno establecer una definición exacta de empleador. En las normas laborales no existe una definición puntual del concepto de empleador. Para efectos tributarios, la Sunat define al empleador como "toda persona natural, empresa unipersonal, persona jurídica, sociedad irregular o, de hecho, cooperativa de trabajadores, institución privada, entidad del sector público nacional o cualquier otro ente colectivo, que remuneren a cambio de un servicio prestado bajo relación de subordinación" (Vargas, Quispe y Valdivia Alejos, 2022).

Los trabajadores y organizaciones sindicales en procesos inspectivos iniciados por denuncias de los trabajadores, estos asumen un rol sumamente importante, debido a que son quienes señalan que se ha afectado sus derechos y la investigación versará sobre ellos.

Los procedimientos inspectivos pueden versar no solamente sobre un trabajador, sino sobre una colectividad. En caso de que un trabajador particular sea quien haya iniciado la

denuncia, él deberá acreditar su identidad ante el inspector, participar de las diversas solicitudes que realice este y cumplir con las obligaciones que se detallarán en el siguiente punto del libro. Sin embargo, la figura cambia cuando nos referimos a un grupo de trabajadores, debido a que no se requerirá que la totalidad de ellos participe, sino que solo uno actúe en representación de todos y participe de las diversas diligencias que puedan requerir su participación.

Al igual que la parte empleadora, la parte trabajadora y las organizaciones sindicales que se encuentran inmersas en un procedimiento inspectivo tienen el deber de colaboración; incluso aunque la parte trabajadora no es el sujeto inspeccionado, debe colaborar con la comprobación de los hechos investigados, de acuerdo a lo preparado en la Directiva N° 001-2020-SUNAFIL.

Los inspectores del trabajo dentro del sistema de inspección del trabajo, el cual se encuentra liderado por la Sunafil. Sin embargo, para que realice efectivamente su labor que es fiscalizar el cumplimiento de las normativas sociolaborales, se debe contar con el personal capa- citado; a partir de ello, surge la necesidad de contar con inspectores de trabajo que realicen las mencionadas labores.

En concordancia con la OIT define a los inspectores de trabajo como funcionarios públicos responsables de llevar a cabo las actividades claves de la inspección del trabajo consistentes en: i) asegurar el cumplimiento de las normativas legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajado- res; ii) proporcionar información técnica a los empleadores y trabajadores, con la finalidad de cumplir la normativa laboral vigente; y iii) notificar a las autoridades sobre infracciones cometidas por las diversas empresas (Vargas, Quispe y Valdivia Alejos, 2022).

El procedimiento de la inspección laboral que actualmente se encuentra contemplado en la normativa nacional consta de una pluralidad de etapas y plazos, los cuales se hallan previstos por la Ley General de Inspección del Trabajo y su Reglamento, el cual tiene como estructura a las actuaciones inspectivas, procedimiento sancionador y procedimiento recursivo.

Las medidas de control del trabajo al finalizar las medidas anteriores dan inicio a las medidas de inspección que pueden ser las siguientes: Medidas de supervisión de investigación o verificación y medidas de supervisión de consulta o asesoramiento técnico.

Las medidas de investigación o prueba son las diligencias previas al procedimiento sancionador en materia social y laboral, cuyo inicio y desarrollo se regulan por lo dispuesto en el reglamento de la inspección profesional. Éstos podrán desarrollarse personalmente y/o a través de sistemas de comunicación electrónica, utilizando tecnologías de la información y las comunicaciones.

El comienzo y progreso se registrará por lo previsto en las normas sobre inspección del trabajo, no siendo de diligencia las disposiciones al procedimiento administrativo general, contenidas en el Título II del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, salvo por expresa remisión a las mismas.

Esto deberá hacerse dentro del plazo, salvo que el retraso se deba a una causa imputable al objeto examinado. Cuando sea necesario o las circunstancias lo justifiquen, las medidas investigativas o probatorias podrán extenderse hasta su cumplimiento, excepto en los casos en que el propósito esté relacionado con la seguridad y salud en el trabajo (Toyama, 2014). Asimismo, las medidas de consulta o asistencia técnica son procedimientos que realiza la inspección del trabajo, de oficio o a solicitud de los empleadores o trabajadores.

La orden de inspección, de acuerdo con el artículo 13 de la Ley General de Inspección del Trabajo y el artículo 11 de su Reglamento, las órdenes de inspección emitidas serán por escrito y contendrán los datos de identificación del inspector responsable en la forma que se establezca el plazo para la actuación y su finalidad. De igual forma, pueden referirse a un tema específico, explícitamente determinado e individualizado, o expedirse de manera genérica a un conjunto indefinido de sujetos, utilizando criterios objetivos como área geográfica, actividad económica, niveles de informalidad u otros.

Las órdenes de inspección se registrarán e identificarán anualmente con una secuencia numérica única, dando lugar a la apertura del correspondiente expediente de inspección. Asimismo, las órdenes genéricas de inspección y las actuaciones de investigación

adoptadas en cumplimiento de ellas se harán constar por escrito una vez cumplidas dichas actuaciones, tan pronto como se hayan identificado los objetos inspeccionados.

Cuando los inspectores designados realicen medidas de inspección, de conformidad con las órdenes de inspección recibidas, los inspectores designados realizarán las investigaciones, verificaciones, medidas de orientación o asistencia técnica necesarias, en cualquiera de las modalidades. De la misma forma ejercerán las facultades necesarias para verificar los hechos que sean objeto de inspección.

La iniciación de medidas de supervisión y control interrumpirá el plazo de prescripción de las infracciones en las relaciones sociales y laborales, que es de cuatro años desde que se cometió la infracción o cuando ésta cesó, por acción. Siempre se respetará la confidencialidad, manteniéndose la debida confidencialidad respecto de la existencia de una denuncia y de la identidad del denunciante. Siempre que no se obstaculice la investigación de las condiciones sujetas a supervisión, las medidas de investigación mediante visitas a centros o lugares de trabajo se llevarán a cabo en presencia del auditado o su representante y de las organizaciones de trabajadores o sindicatos que lo apoyen a los trabajadores (Vargas, Quispe y Valdivia Alejos, 2022).

Las actuaciones de investigación o verificación deberán realizarse dentro del plazo señalado en cada caso individual, sin que, en general, puedan demorarse más de treinta días hábiles, salvo que la demora se deba a causa imputable a la persona inspeccionada. Este plazo se computa a partir de la fecha de inicio de las medidas de inspección. Cuando sea necesario o las circunstancias lo aconsejen, se podrá permitir una prórroga de las medidas de prueba por el tiempo necesario hasta su finalización, salvo en los casos en que la finalidad sea la seguridad y salud en el trabajo, debiendo notificarse el objeto que se examina a más tardar el día hábil anterior después de que haya expirado el plazo original.

Las medidas a que se refiere el artículo 5.5 de la Ley General de Inspección del Trabajo, es decir, iniciar el procedimiento sancionador a través de la emisión de un aviso de infracción o de infracción para impedir labores de supervisión, el cual se adoptará en un plazo determinado para la realización de medidas investigativas o probatorias. Si es necesario, se

amplía el plazo para implementar las medidas para adaptarse a los requisitos establecidos por la Autoridad de Inspección del Trabajo.

El inspector de trabajo proporcionará una constancia escrita de los procedimientos de investigación realizados, adjuntará al proceso copias de los documentos obtenidos y, en su caso, informará a los sujetos inspeccionados. Las medidas de supervisión continuarán hasta que se agoten los recursos investigativos disponibles compatibles con los casos a revisar, sin que ello afecte la existencia de documentos que impliquen un incumplimiento de la labor de supervisión.

Dentro del desarrollo de la investigación tiene la siguiente formulación del problema ¿Cuál es el nivel de efectividad de la actuación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) en la protección de los derechos de los trabajadores en Chiclayo 2023?, desarrollando como hipótesis: H0: La actuación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), tiene un nivel bajo en la protección de los derechos de los trabajadores, porque no cumple con promover, prevenir, fiscalizar y supervisar el cumplimiento de las normas socio-laborales y las de seguridad y salud en el trabajo en Chiclayo 2023.

Asimismo, la investigación tiene como objetivo general Determinar el nivel de efectividad de la participación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) en la protección de los derechos de los trabajadores en Chiclayo 2023; y como objetivos específicos: Analizar si las inspecciones de trabajo cumplen con su finalidad de vigilancia y exigencia de cumplimiento del ordenamiento socio-laboral en Chiclayo 2023; Conocer si las funciones de SUNAFIL en relación a la fiscalización y sanción en materia de trabajo garantizan el respeto de los derechos de los trabajadores de Chiclayo 2023; y Describir las funciones de SUNAFIL en relación a la promoción, prevención, fiscalización y supervisión del cumplimiento de las normas socio-laborales y las de seguridad y salud en el trabajo en Chiclayo 2023.

II. MATERIALES Y MÉTODO

Para el presente trabajo de investigación desarrolla un enfoque cuantitativo, que se caracteriza por la recopilación y análisis de datos numéricos. Esta elección se justifica por la necesidad de medir de manera precisa y cuantificar el nivel de efectividad de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) en la protección de los derechos de los trabajadores en Chiclayo durante el año 2023.

En términos de diseño metodológico, se optó por un diseño no experimental, centrándose en la observación y medición de fenómenos sin manipulación deliberada de variables. Este diseño se alinea con la naturaleza observacional de nuestro estudio, que busca comprender el nivel de eficiencia de la SUNAFIL en la protección de los derechos de los trabajadores en Chiclayo 2023.

La población del objeto de estudio está constituida por trabajadores formales de entidades públicas o privadas en Chiclayo. Con el objetivo de obtener una representación significativa de esta población, se llevará a cabo una muestra que seleccionará a 35 trabajadores formales de entidades públicas o privadas en Chiclayo.

La investigación tiene un enfoque de muestreo aleatorio simple para seleccionar a los participantes de la muestra. Asimismo, se aplicará el criterio de inclusión donde se incluirán trabajadores que mantengan una relación laboral formal, ya sea en entidades públicas o privadas en Chiclayo y cuenten con al menos un año mínimo de experiencia laboral en sus puestos de trabajo actual.

La técnica que se ha empleado el Análisis Documental y encuesta, esta técnica implica la revisión y análisis de documentos relevantes, como informes laborales, sanciones aplicadas por la SUNAFIL y otras fuentes documentales que puedan proporcionar datos objetivos sobre el nivel de efectividad de la supervisión. Asimismo, el fichaje para organizar y sintetizar la información encontrada durante el análisis documental.

El instrumento que se aplico es el cuestionario que incluya preguntas cerradas sobre el nivel de efectividad de la SUNAFIL, la implementación de medidas correctivas y la

percepción general de la labor del organismo. Utiliza escalas de medición, por ejemplo, de Likert para cuantificar las respuestas. Asimismo, se garantiza la validez de los cuestionarios a través de la revisión de 3 expertos en el tema (un doctor, un metodólogo y un especialista). Se ajustarán las preguntas según las sugerencias recibidas.

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1 Resultados

Tabla 1

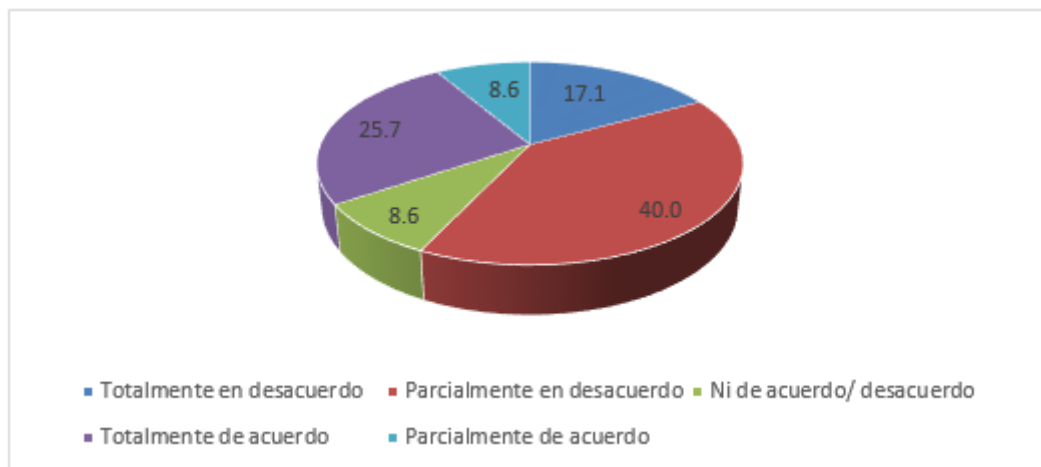
Participación de SUNAFIL en la protección de tus derechos laborales en Chiclayo.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	6	17.1
Parcialmente en desacuerdo	14	40.0
Ni de acuerdo/ desacuerdo	3	8.6
Totalmente de acuerdo	9	25.7
Parcialmente de acuerdo	3	8.6
Total	35	100.0

Nota. Elaboración propia de los autores de la investigación.

Gráfico 1

Participación de SUNAFIL en la protección de tus derechos laborales en Chiclayo.



Nota. Se puede evidenciar que el 40 % de los participantes indican estar parcialmente en desacuerdo que es efectiva la participación de SUNAFIL en la protección de tus derechos laborales en Chiclayo, mientras que el 25.7% señalan estar totalmente de acuerdo, el 17.1 % totalmente en desacuerdo, el 8.6 % parcialmente de acuerdo, y el 8.6 % ni de acuerdo/ desacuerdo.

Tabla 2

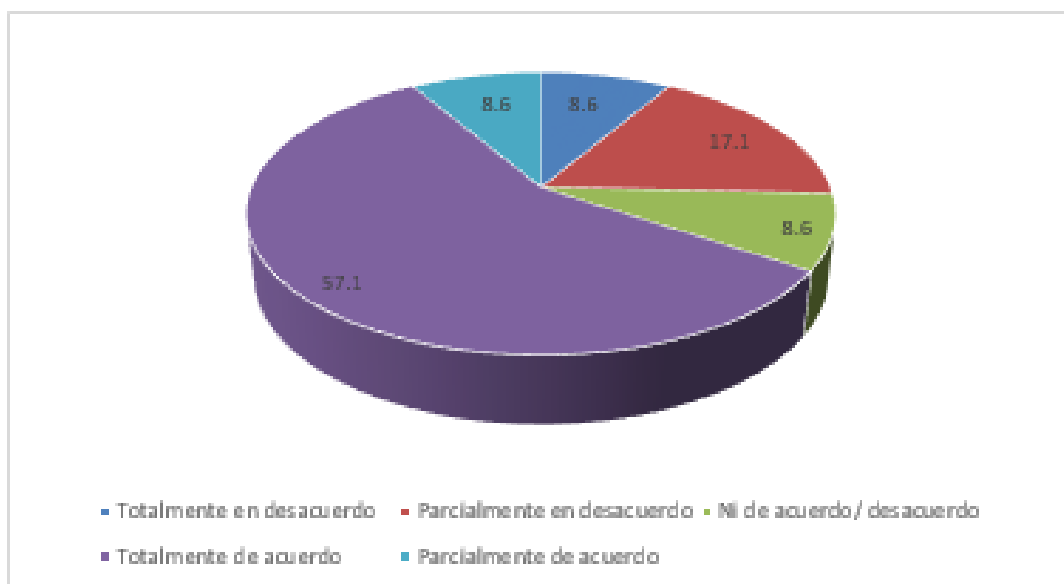
Actuaciones inspectivas de SUNAFIL a fin de salvaguardar los derechos socio laborales.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	8.6
Parcialmente en desacuerdo	6	17.1
Ni de acuerdo/ desacuerdo	3	8.6
Totalmente de acuerdo	20	57.1
Parcialmente de acuerdo	3	8.6
Total	35	100.0

Nota. Elaboración propia de los autores de la investigación.

Gráfico 2

Actuaciones inspectivas de SUNAFIL a fin de salvaguardar los derechos socio laborales.



Nota. Se puede evidenciar que el 57.1 % de los participantes indican estar totalmente de acuerdo que el inicio de las actuaciones inspectivas de SUNAFIL deben atenderse en menos de 10 días de recibida la orden de inspección, a fin de salvaguardar los derechos socio laborales, mientras que el 17.1 % señalan estar parcialmente en desacuerdo, el 8.6 % totalmente en desacuerdo, el 8.6 % parcialmente de acuerdo, y el 8.6 % ni de acuerdo/ desacuerdo.

Tabla 3
Acciones y medidas implementadas por SUNAFIL.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	14.3
Parcialmente en desacuerdo	7	20.0
Ni de acuerdo/ desacuerdo	7	20.0
Totalmente de acuerdo	11	31.4
Parcialmente de acuerdo	5	14.3
Total	35	100.0

Nota. Elaboración propia de los autores de la investigación.

Gráfico 3

Acciones y medidas implementadas por SUNAFIL.



Nota. Se puede evidenciar que el 31.4 % de los participantes indican estar totalmente de acuerdo que las acciones y medidas implementadas por SUNAFIL han contribuido a mejorar las condiciones laborales en Chiclayo 2023, mientras que el 20 % señalan estar parcialmente en desacuerdo, el 20 % ni de acuerdo/ desacuerdo, el 14.3 % totalmente en desacuerdo, y el 14.3 % parcialmente de acuerdo.

Tabla 4

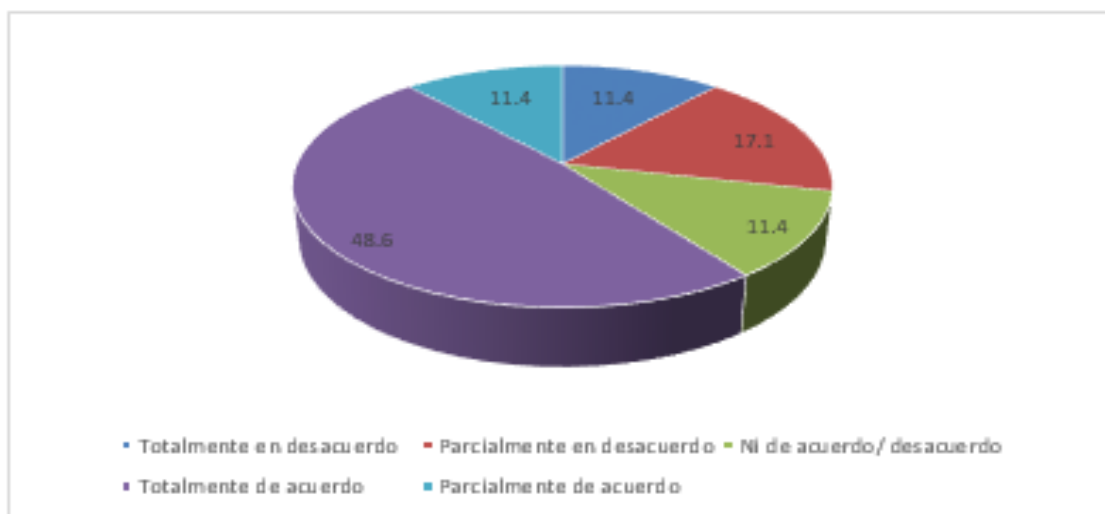
Funciones y alcances del servicio que brinda SUNAFIL en relación con la protección de derechos laborales en Chiclayo.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	11.4
Parcialmente en desacuerdo	6	17.1
Ni de acuerdo/ desacuerdo	4	11.4
Totalmente de acuerdo	17	48.6
Parcialmente de acuerdo	4	11.4
Total	35	100.0

Nota. Elaboración propia de los autores de la investigación.

Gráfico 4

Funciones y alcances del servicio que brinda SUNAFIL en relación con la protección de derechos laborales en Chiclayo



Nota. Se puede evidenciar que el 31.4 % de los participantes indican estar totalmente de acuerdo que las acciones y medidas implementadas por SUNAFIL han contribuido a mejorar las condiciones laborales en Chiclayo 2023, mientras que el 20 % señalan estar parcialmente en desacuerdo, el 20 % ni de acuerdo/ desacuerdo, el 14.3 % totalmente en desacuerdo, y el 14.3 % parcialmente de acuerdo.

Tabla 5

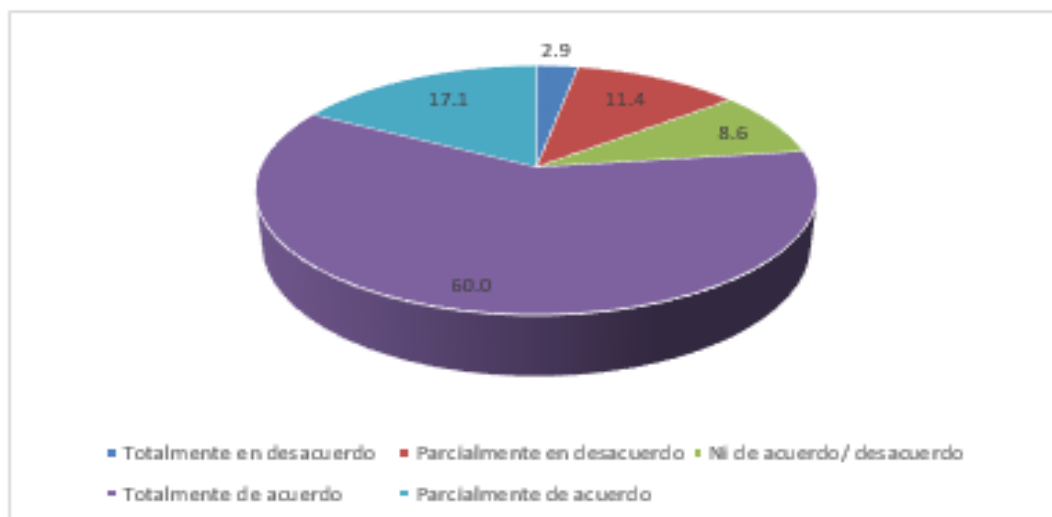
SUNAFIL debería aumentar su presencia o intervenciones en tu sector para mejorar la protección de los derechos laborales en Chiclayo.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	2.9
Parcialmente en desacuerdo	4	11.4
Ni de acuerdo/ desacuerdo	3	8.6
Totalmente de acuerdo	21	60.0
Parcialmente de acuerdo	6	17.1
Total	35	100.0

Nota. Elaboración propia de los autores de la investigación.

Gráfico 5

SUNAFIL debería aumentar su presencia o intervenciones en tu sector para mejorar la protección de los derechos laborales en Chiclayo.



Nota. Se puede evidenciar que el 60 % de los participantes indican estar totalmente de acuerdo SUNAFIL debería aumentar su presencia o intervenciones en tu sector para mejorar la protección de los derechos laborales en Chiclayo, mientras que el 17.1 % señalan estar parcialmente de acuerdo, el 11.4 % parcialmente en desacuerdo, el 8.6 % ni de acuerdo/ desacuerdo, y el 2.9 % totalmente en desacuerdo.

Tabla 6

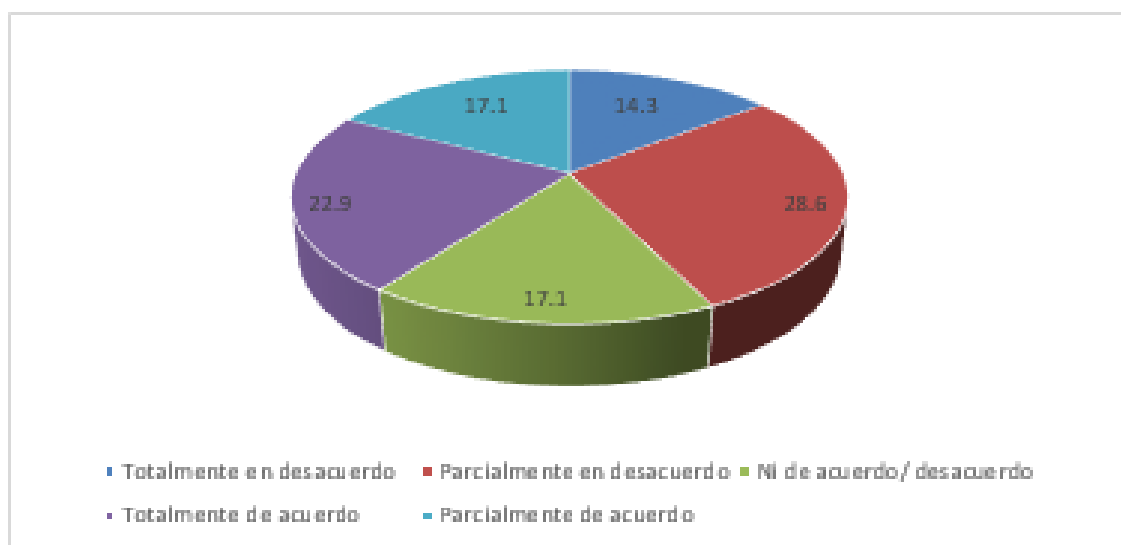
Las inspecciones de trabajo realizadas por SUNAFIL cumplen con su finalidad de vigilancia y exigencia de cumplimiento del ordenamiento socio-laboral.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	14.3
Parcialmente en desacuerdo	10	28.6
Ni de acuerdo/ desacuerdo	6	17.1
Totalmente de acuerdo	8	22.9
Parcialmente de acuerdo	6	17.1
Total	35	100.0

Nota. Elaboración propia de los autores de la investigación.

Gráfico 6

Las inspecciones de trabajo realizadas por SUNAFIL cumplen con su finalidad de vigilancia y exigencia de cumplimiento del ordenamiento socio-laboral.



Nota. Se puede evidenciar que el 28.6 % de los participantes indican estar parcialmente en desacuerdo que las inspecciones de trabajo realizadas por SUNAFIL cumplen con su finalidad de vigilancia y exigencia de cumplimiento del ordenamiento socio-laboral, 22.9% totalmente de acuerdo, el 17.7 % parcialmente de acuerdo, el 17.1 % ni de acuerdo/ desacuerdo, el 14.3 % totalmente en desacuerdo.

Tabla 7

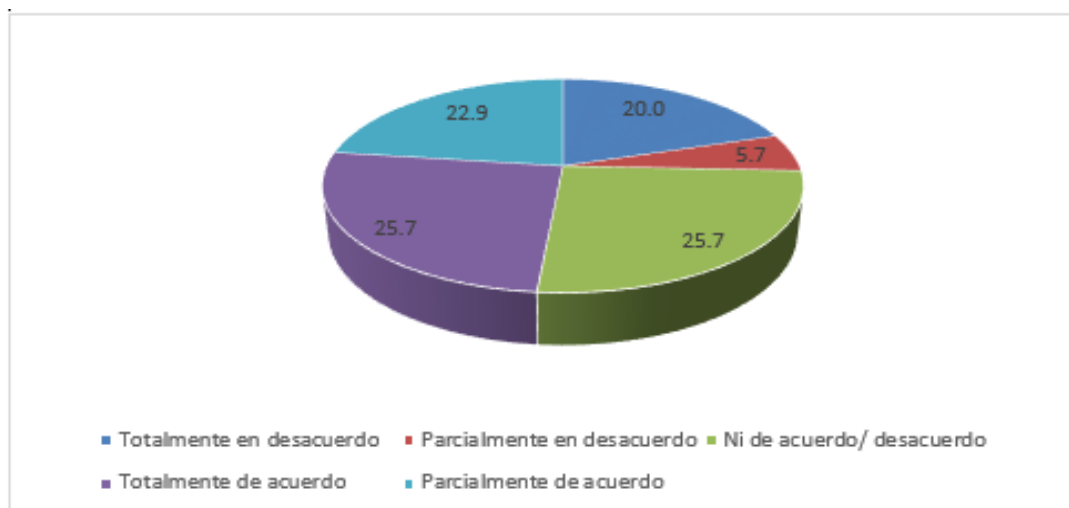
Aplicación de medidas correctivas por parte de SUNAFIL en casos de incumplimiento laboral por parte de su empleador.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	7	20.0
Parcialmente en desacuerdo	2	5.7
Ni de acuerdo/ desacuerdo	9	25.7
Totalmente de acuerdo	9	25.7
Parcialmente de acuerdo	8	22.9
Total	35	100.0

Nota. Elaboración propia de los autores de la investigación.

Gráfico 7

Aplicación de medidas correctivas por parte de SUNAFIL en casos de incumplimiento laboral por parte de su empleador.



Nota. Se puede evidenciar que el 25.7 % de los participantes indican estar totalmente de acuerdo que ha participado en la aplicación de medidas correctivas por parte de SUNAFIL en casos de incumplimiento laboral por parte de su empleador, el 25.7 % ni de acuerdo/ desacuerdo, el 22.9 % parcialmente de acuerdo, el 20% está totalmente en desacuerdo, y el 5.7 % parcialmente en desacuerdo.

Tabla 8

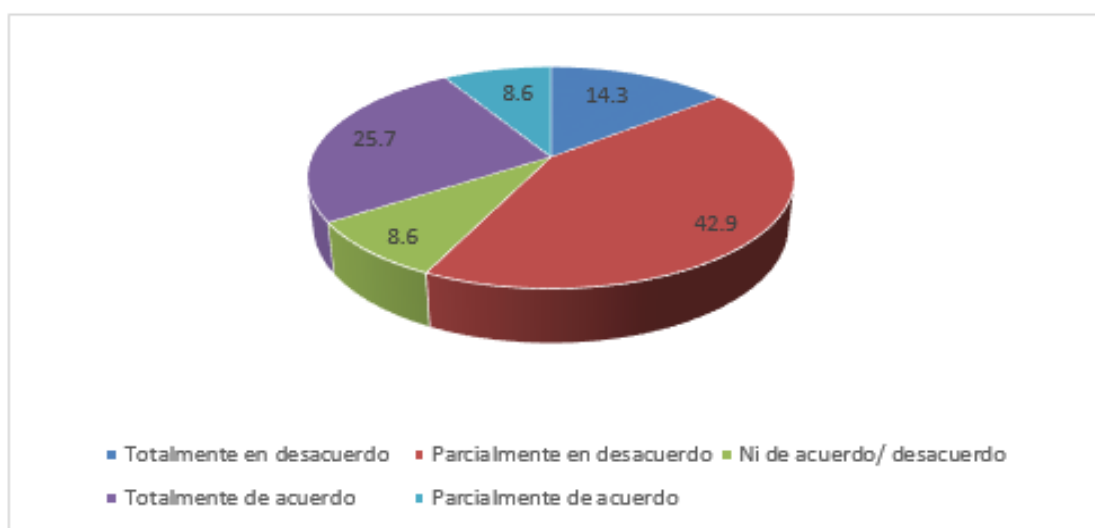
Las sanciones aplicadas por SUNAFIL son proporcionales y efectivas para prevenir futuras transgresiones a los derechos laborales.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	14.3
Parcialmente en desacuerdo	15	42.9
Ni de acuerdo/ desacuerdo	3	8.6
Totalmente de acuerdo	9	25.7
Parcialmente de acuerdo	3	8.6
Total	35	100.0

Nota. Elaboración propia de los autores de la investigación.

Gráfico 8

Las sanciones aplicadas por SUNAFIL son proporcionales y efectivas para prevenir futuras transgresiones a los derechos laborales.



Nota. Se puede evidenciar que el 42.9 % de los participantes indican estar parcialmente en desacuerdo que las sanciones aplicadas por SUNAFIL son proporcionales y efectivas para prevenir futuras transgresiones a los derechos laborales, el 25.7 % totalmente de acuerdo, el 14.3 % totalmente en desacuerdo, el 8.6 % parcialmente de acuerdo, y el 8.6 % ni de acuerdo/ desacuerdo.

Tabla 9

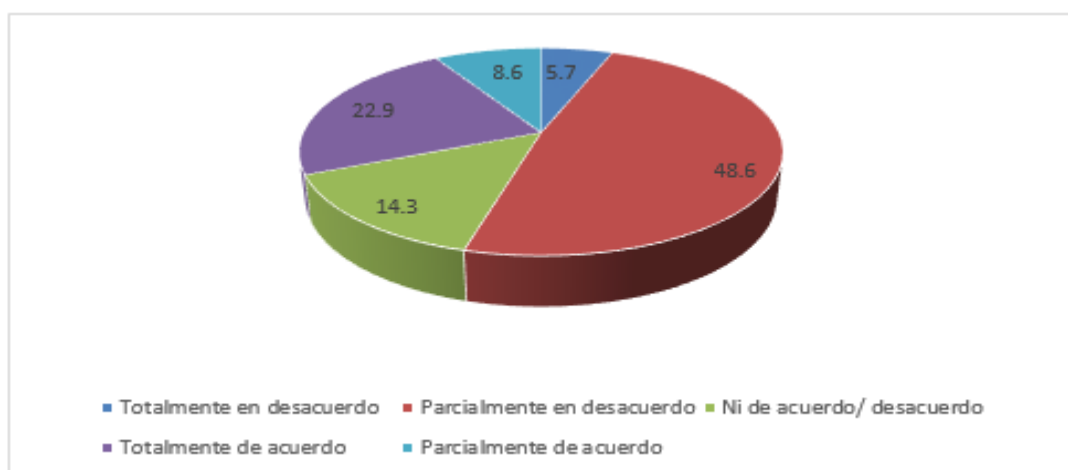
Funciones de SUNAFIL en relación a la fiscalización y sanción en materia de trabajo garantizan el respeto de los derechos de los trabajadores de Chiclayo 2023.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	5.7
Parcialmente en desacuerdo	17	48.6
Ni de acuerdo/ desacuerdo	5	14.3
Totalmente de acuerdo	8	22.9
Parcialmente de acuerdo	3	8.6
Total	35	100.0

Nota. Elaboración propia de los autores de la investigación.

Gráfico 9

Funciones de SUNAFIL en relación a la fiscalización y sanción en materia de trabajo garantizan el respeto de los derechos de los trabajadores de Chiclayo 2023.



Nota. Se puede evidenciar que el 48.6 % de los participantes indican estar parcialmente en desacuerdo que funciones de SUNAFIL en relación a la fiscalización y sanción en materia de trabajo garantizan el respeto de los derechos de los trabajadores de Chiclayo 2023, el 22.9 % totalmente de acuerdo, el 14.3 % ni de acuerdo/ desacuerdo, el 8.6 % parcialmente de acuerdo, y el 5.7% totalmente en desacuerdo.

Tabla 10

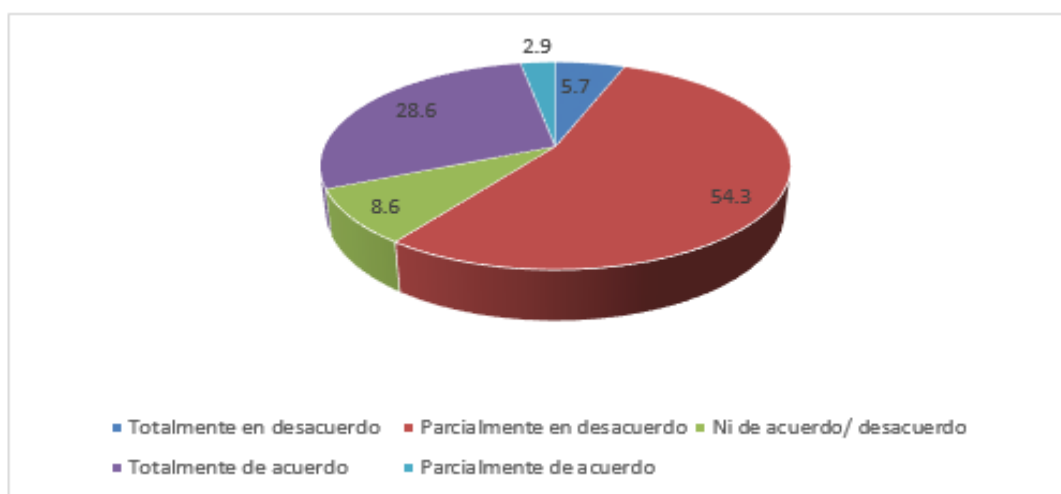
Servicios de SUNAFIL en la promoción, prevención, fiscalización y supervisión del cumplimiento de las normas socio-laborales y las de seguridad y salud en el trabajo.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	5.7
Parcialmente en desacuerdo	19	54.3
Ni de acuerdo/ desacuerdo	3	8.6
Totalmente de acuerdo	10	28.6
Parcialmente de acuerdo	1	2.9
Total	35	100.0

Nota. Elaboración propia de los autores de la investigación.

Gráfico 10

Servicios de SUNAFIL en la promoción, prevención, fiscalización y supervisión del cumplimiento de las normas socio-laborales y las de seguridad y salud en el trabajo.



Nota. Se puede evidenciar que el 54.3 % de los participantes indican estar parcialmente en desacuerdo que los servicios de SUNAFIL en la promoción, prevención, fiscalización y supervisión del cumplimiento de las normas socio-laborales y las de seguridad y salud en el trabajo en Chiclayo 2023, garantizan el nivel de efectividad en sus actuaciones fiscalizadoras, el 28.6 % totalmente de acuerdo, el 8.6 % ni de acuerdo/ desacuerdo, el 5.7 % totalmente en desacuerdo, y el 2.9% parcialmente de acuerdo.

Tabla 11

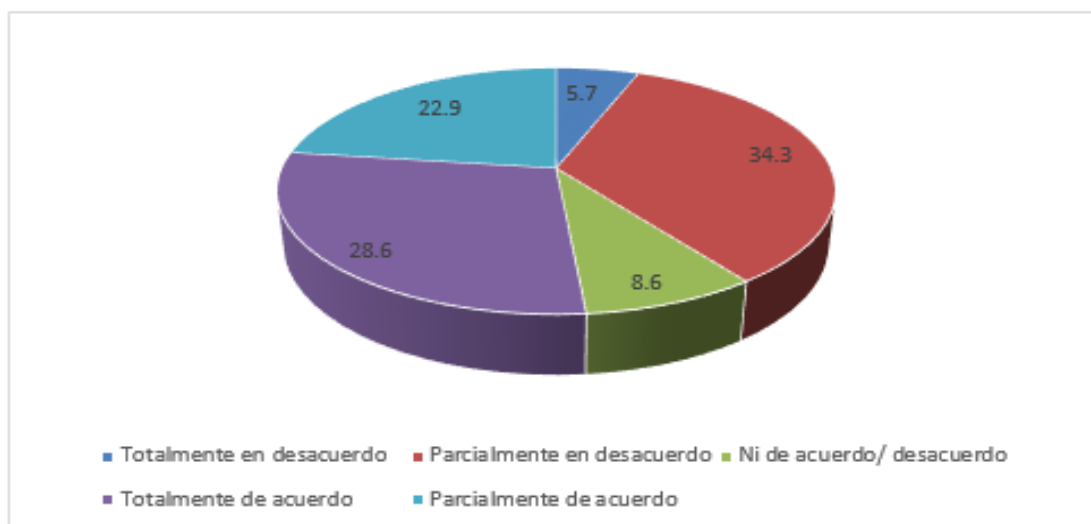
SUNAFIL contribuye al desarrollo de un ambiente laboral más justo y equitativo en tu sector.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	5.7
Parcialmente en desacuerdo	12	34.3
Ni de acuerdo/ desacuerdo	3	8.6
Totalmente de acuerdo	10	28.6
Parcialmente de acuerdo	8	22.9
Total	35	100.0

Nota. Elaboración propia de los autores de la investigación.

Gráfico 11

SUNAFIL contribuye al desarrollo de un ambiente laboral más justo y equitativo en tu sector



Nota. Se puede evidenciar que el 34.3 % de los participantes indican estar parcialmente en desacuerdo que la SUNAFIL contribuye al desarrollo de un ambiente laboral más justo y equitativo en tu sector, el 28.6 % totalmente de acuerdo, el 22.9% parcialmente de acuerdo, el 8.6 % ni de acuerdo/ desacuerdo, y el 5.7 % totalmente en desacuerdo.

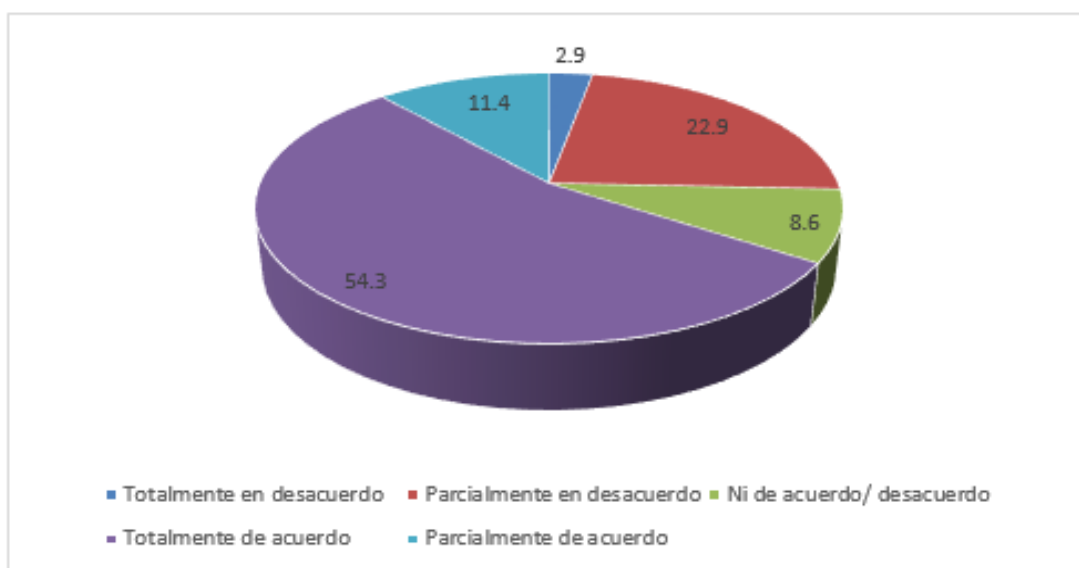
Tabla 12
Denuncia laboral por la vulneración de derechos laborales.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	2.9
Parcialmente en desacuerdo	8	22.9
Ni de acuerdo/ desacuerdo	3	8.6
Totalmente de acuerdo	19	54.3
Parcialmente de acuerdo	4	11.4
Total	35	100.0

Nota. Elaboración propia de los autores de la investigación.

Gráfico 12

Denuncia laboral por la vulneración de derechos laborales.



Nota. Se puede evidenciar que el 54.3 % de los participantes indican estar totalmente de acuerdo que conocer a donde recurrir para realizar una denuncia laboral por la vulneración de derechos laborales, el 22.9% parcialmente en desacuerdo, el 11.4% parcialmente de acuerdo, el 8.6% ni de acuerdo/ desacuerdo, y el 2.9 % totalmente en desacuerdo.

3.2 Discusión

Del tratamiento de los datos del instrumento aplicado a la población participante, en relación al objetivo general determinar el nivel de efectividad de la participación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) en la protección de los derechos de los trabajadores en Chiclayo 2023, se ha obtenido lo siguiente:

Conforme el Grafico N° 01, que el 40 % de los participantes indican estar parcialmente en desacuerdo que es efectiva la participación de SUNAFIL en la protección de tus derechos laborales en Chiclayo, mientras que el 25.7% señalan estar totalmente de acuerdo, el 17.1 % totalmente en desacuerdo, el 8.6 % parcialmente de acuerdo, y el 8.6 % ni de acuerdo/desacuerdo. Grafico N° 08, que el 42.9 % de los participantes indican estar parcialmente en desacuerdo que las sanciones aplicadas por SUNAFIL son proporcionales y efectivas para prevenir futuras transgresiones a los derechos laborales, el 25.7 % totalmente de acuerdo, el 14.3 % totalmente en desacuerdo, el 8.6 % parcialmente de acuerdo, y el 8.6 % ni de acuerdo/desacuerdo.

Por lo que, los resultados obtenidos se relación con la investigación ejecutada por Ramírez (2021), en su investigación “El sistema de inspección de trabajo respecto al cumplimiento de las normas y derechos laborales en el Perú: A propósito de una revisión sistemática documental”, sostuvo una metodología con enfoque cualitativo, concluyendo que, el propósito de las inspecciones de trabajo y las reglas aplicadas que se exteriorizan en las actuaciones inspectivas, SUNAFIL es un ente que no genera la solución a los problemas ante la vulneración de los derechos laborales, ya que los empleadores se limita a pagar las multas impuestas y no genera un ambiente de respecto al marco normativo.

En ese sentido, es necesario tener en cuenta que el sistema de inspección laboral permite que la inspección de trabajo aporte eficacia para el cumplimiento de normas sociolaborales, lo cual es sumamente relevante por el rol protector del Estado. Asimismo, permitirá evitar actos de discriminación o incluso de explotación por parte de las empresas en perjuicio de los trabajadores (Arce, 2020). La administración de seguridad y salud en el trabajo

es, por tanto, un sistema único, diverso e integrado, compuesto por normas, órganos, funcionarios y fondos que contribuyen al adecuado cumplimiento de las normas de trabajo social, seguridad social, seguridad y salud en el trabajo.

De los resultados logrados respecto del primer objetivo específico analizar si las inspecciones de trabajo cumplen con su finalidad de vigilancia y exigencia de cumplimiento del ordenamiento socio-laboral en Chiclayo 2023. se ha obtenido lo siguiente:

Conforme al Grafico N° 06, donde el 28.6 % de los participantes indican estar parcialmente en desacuerdo que las inspecciones de trabajo realizadas por SUNAFIL cumplen con su finalidad de vigilancia y exigencia de cumplimiento del ordenamiento socio-laboral, 22.9% totalmente de acuerdo, el 17.7 % parcialmente de acuerdo, el 17.1 % ni de acuerdo/ desacuerdo, el 14.3 % totalmente en desacuerdo; mientras que conforme el grafico N° 04, e cual muestra que el 31.4 % de los participantes indican estar totalmente de acuerdo que las acciones y medidas implementadas por SUNAFIL han contribuido a mejorar las condiciones laborales en Chiclayo 2023, mientras que el 20 % señalan estar parcialmente en desacuerdo, el 20 % ni de acuerdo/ desacuerdo, el 14.3 % totalmente en desacuerdo, y el 14.3 % parcialmente de acuerdo.

Dichos resultados obtenidos, tiene un estrecha relación con la investigación realizada Bernal y Santamaría (2022), en su indagación científica denominada “Caracterización del estado del arte sobre la implementación de sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo en Colombia”, llegan a concluir que, la seguridad y salud en el trabajo tiene un proceso grande y de gran importancia que toda entidad tiene que implementar bajo el marco normativo colombiano, por lo que dichas acciones implementadas son importantes y también dependen de la actividad económica que desarrolle la empresa y de los riesgos significativos que el personal se exponga. Asimismo, Marshall y Pinto (2020) en su artículo científico titulado “Leyes laborales, informalidad y desarrollo: comparando India y China”, sostuvieron como objetivo explorar las tendencias de formalización en el trabajo, desarrollando una metodología con enfoque cuantitativo; y, concluyeron que se observa una predisposición hacia el trabajo formal, dicha tendencia resalta en el continente de Asia, donde la tendencia de trabajo ha

incrementado en gran proporción.

Por lo cual, es oportuno tener en cuenta que la ley establece la autonomía funcional y administrativa de la SUNAFIL, otorgándole independencia en la toma de decisiones relacionadas con su ámbito de competencia. Además, la ley delinea la estructura de la entidad, estableciendo sus órganos de dirección y sus funciones específicas. Ante ello Carbonel (2018), señala que “estas sanciones no solo tienen como objetivo corregir deficiencias identificadas durante las inspecciones, sino también actuar como elementos disuasorios para prevenir futuras infracciones” (p.15).

De los resultados logrados respecto del segundo objetivo específico conocer si las funciones de SUNAFIL en relación a la fiscalización y sanción en materia de trabajo garantizan el respeto de los derechos de los trabajadores de Chiclayo 2023, se ha obtenido lo siguiente:

Se aprecia del Grafico N° 09, donde el 48.6 % de los participantes indican estar parcialmente en desacuerdo que funciones de SUNAFIL en relación a la fiscalización y sanción en materia de trabajo garantizan el respeto de los derechos de los trabajadores de Chiclayo 2023, el 22.9 % totalmente de acuerdo, el 14.3 % ni de acuerdo/ desacuerdo, el 8.6 % parcialmente de acuerdo, y el 5.7% totalmente en desacuerdo; asimismo, el Grafico N° 05, muestra que el 60 % de los participantes indican estar totalmente de acuerdo SUNAFIL debería aumentar su presencia o intervenciones en tu sector para mejorar la protección de los derechos laborales en Chiclayo, mientras que el 17.1 % señalan estar parcialmente de acuerdo, el 11.4 % parcialmente en desacuerdo, el 8.6 % ni de acuerdo/ desacuerdo, y el 2.9 % totalmente en desacuerdo.

Los resultados antes exteriorizados se concatenan con lo expresado Cárdenas (2023), en su investigación “Eficacia de la inspección laboral en materia de desnaturalización de contratos de trabajo, Lima metropolitana, 2022. Resolución N° 414-2022-Sunafil/TLF-Primera sala”, desarrollando una metodología con enfoque cualitativo, concluyendo que, la inspección del trabajo en materia de desnaturalización surge como una herramienta de mostrar el derecho laboral encargado de velar por el cumplimiento de las normas y, en consecuencia, la

protección de los trabajadores; asimismo, se encontró que las medidas de inspección profesional son efectivas en términos de estabilidad laboral, como resultado de la manifestación de este principio que exige que la relación laboral dure mientras se mantenga la fuente de empleo. y el trabajador se desarrolla con normalidad. sus funciones.

Por lo que, es idóneo tener en cuenta lo mencionado Obregón (2019), quien deduce que “el Derecho al Trabajo, encapsula una serie de características intrínsecas que buscan asegurar condiciones laborales dignas y equitativas para todos los individuos” (p.18). siendo que, en su esencia, este derecho se erige sobre el principio de universalidad, reconociendo que cada persona, independientemente de su género, raza, origen étnico o cualquier otra condición, tiene el derecho fundamental a acceder a oportunidades laborales equitativas.

De los resultados logrados respecto del tercer objetivo específico describir las funciones de SUNAFIL en relación a la promoción, prevención, fiscalización y supervisión del cumplimiento de las normas socio-laborales y las de seguridad y salud en el trabajo en Chiclayo 2023, se ha obtenido lo siguiente:

Se aprecia en el Grafico N° 10, que el 54.3 % de los participantes indican estar parcialmente en desacuerdo que los servicios de SUNAFIL en la promoción, prevención, fiscalización y supervisión del cumplimiento de las normas socio-laborales y las de seguridad y salud en el trabajo en Chiclayo 2023, garantizan el nivel de efectividad en sus actuaciones fiscalizadoras, el 28.6 % totalmente de acuerdo, el 8.6 % ni de acuerdo/ desacuerdo, el 5.7 % totalmente en desacuerdo, y el 2.9% parcialmente de acuerdo. Por otro lado, el Grafico N° 03, indica que, 31.4 % de los participantes indican estar totalmente de acuerdo que las acciones y medidas implementadas por SUNAFIL han contribuido a mejorar las condiciones laborales en Chiclayo 2023, mientras que el 20 % señalan estar parcialmente en desacuerdo, el 20 % ni de acuerdo/ desacuerdo, el 14.3 % totalmente en desacuerdo, y el 14.3 % parcialmente de acuerdo.

Los resultados mostrados guardan conexión con lo expresado por Castro y Rubio (2024), en su investigación “El sistema de inspección laboral y su relación con la efectividad en el cumplimiento de las normas de seguridad de los trabajadores en VMT, 2022”, desarrolla

una metodología con enfoque cuantitativo, llegando a concluir que, la fiscalización laboral tiene como fin restablecer el derecho de trabajo, con lo que genera las condiciones adecuadas y obliga a las empresas a reconocer y asegurar una idónea relación con los trabajadores; además, Reyes y Bracamonte (2021) en su indagación científica “La unión del sistema de fiscalización laboral y la supervisión e inspección en el cumplimiento de las normas socio laborales en Chiclayo”, sostienen como objetivo resolver cuáles son los resultados positivos de la unión de régimen de fiscalización en el trabajo, cuyo enfoque fue cuantitativo, concluyendo que la consecuencia positiva en la unión mediante del régimen de inspección de trabajo y la observancia del cuerpo normativo socio laborales a nivel nacional es la unión por los juicios con los inspectores del ámbito laboral, el acatamiento del acuerdo N°81 de la OIT y la afianzamiento del régimen de fiscalización del trabajo y en el acatamiento de las leyes socio laborales.

Dichas funciones de SUNAFIL se concentra en que los procesos inspectivos iniciados por denuncias de los trabajadores, estos asumen un rol sumamente importante, debido a que son quienes señalan que se ha afectado sus derechos y la investigación versará sobre ellos.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

Se ha determinado que la participación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) tiene un nivel bajo de efectividad en la protección de los derechos de los trabajadores en Chiclayo 2023, en mérito que las actuaciones como ente fiscalizador no tienen resultados sobre la transgresión de los derechos sociolaborales de los trabajadores, porque dicha entidad se limita a realizar un acto administrativo que solo impulsa al administrado a recurrir a la vía judicial en busca de garantizar sus derechos laborales.

Del análisis de las inspecciones de trabajo que realiza SUNAFIL se aprecia que estas no cumplen con su finalidad de vigilancia y exigencia de cumplimiento del ordenamiento socio-laboral en Chiclayo 2023, ya que su función fiscalizadora se limita a constatar y sancionar a los empleadores, mas no genera respuesta inmediata al administrado o trabajador en casos de despidos arbitrarios.

Las funciones de SUNAFIL en relación a la fiscalización y sanción en materia de trabajo no garantizan del todo el respeto de los derechos de los trabajadores de Chiclayo 2023, ya que solo en los casos de accidentes de trabajo SUNAFIL interviene iniciando el proceso inspectivo y sancionado al empleador si existiera responsabilidad, mientras que en los casos de despidos arbitrarios se limita al registro de datos de las partes de la relación laboral, mas no restablece derechos lesionados.

Las funciones de SUNAFIL en relación a la promoción, prevención, fiscalización y supervisión del cumplimiento de las normas socio-laborales y las de seguridad y salud en el trabajo en Chiclayo 2023, se direccionan a las inspecciones de trabajo las cuales tienden a vigilar el acatamiento de las disposiciones normativas relativas a condiciones de trabajo, colocando un énfasis significativo en la seguridad y salud de los trabajadores, por lo que la función central de vigilancia que realizan los inspectores se inicia con una orden de inspección y acaba con un acta de infracción.

4.2 Recomendaciones

- Se recomienda que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), inserte dentro de sus funciones como mecanismo preventivo y de amparo la reposición inmediata de los derechos laborales lesionados a los trabajadores en los casos de despidos arbitrarios.
- Se recomienda que SUNAFIL en sus actas de inspección registre toda la información brindada por el trabajador y empleador a fin de generar un medio de prueba que pueda servir a las partes en un proceso judicial para que ayude al esclarecimiento y reconocimiento de un derecho.
- Se recomienda que las inspecciones realizadas por SUNAFIL se ejecuten de manera inmediata y de manera presencial, a fin de poder atender la necesidad de los administrados.

REFERENCIA

- Arce Ortiz, E. (2020). *El sistema de inspección de trabajo del Perú*. Lima: Palestra .
- Arce Ortiz, E. G. (2023). *El Sistema de inspección del trabajo en el Perú - Aspectos Jurídicos*. Lima: Palestra.
- Aliaga, C. (2019). LA REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL Y DEMAS DERECHOS LABORALES CONSTITUCIONALES COMO LÍMITES MATERIALES DEL CONTRATO-LEY. [Tesina para optar el grado de Magister]. Recuperado de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4507/ALIAGA_C_ASTILLO_CESAR_REMUNERACION_MINIMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Beltran Pomares, B. (2016). *El nacimiento de la inspección de trabajo en 1906 antecedentes y evolución legislativa posterior*. Universidad Miguel Hernández.
- Bernal Gómez, J., & Santamaría Jaimes, Y. (2022). *Caracterización del estado del arte sobre la implementación de sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo en Colombia durante los años 2018-2022*. Obtenido de Institución Universitaria Politécnica Grancolombiano: <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/6792/Estado%20del%20arte%20implementaci%c3%b3n%20SG-SST%20en%20Colombia%202018-2022%20entrega%20final%201%20%283%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cárdenas Reynoso, C. (2023). *Eficacia de la inspección laboral en materia de desnaturalización de contratos de trabajo, Lima metropolitana, 2022. Resolución N° 414-2022-Sunafil/TLF-Primera sala*. Obtenido de Univerisdad Norbert Wiener: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/9709/T061_70168858_T.pdf?sequence=11&isAllowed=y
- Castro Medina, S., & Rubio Díaz, L. (2024). *El sistema de inspección laboral y su relación con la efectividad en el cumplimiento de las normas de seguridad de los trabajadores en*

VMT, 2022. Obtenido de Universidad Autónoma del Perú:
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/3150/Silvio%20Joel%20Castro%20Medina%20%26%20Lily%20Yakeli%20Rubio%20Diaz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Casquina, E. (2020). Incidencia de factores humanos en la fiscalización laboral Caso: Superintendencia de Nacional de Fiscalización Laboral en el cumplimiento de los derechos de los trabajadores en la provincia de Mariscal Nieto, región de Moquegua, durante los años 2018 y 2019. [Tesis de posgrado]
https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/15745/CASQUINA_ALCA_EDWIN.pdf?sequence=1

Campos, S. y Saco, A. (2019). En búsqueda de un sistema de fiscalización y supervisión laboral adecuado: A propósito de la creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. IUS ET VERITAS, 23(46), 450-465. Recuperado de:
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/11983>

Carbonel, G. (2018). FISCALIZACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. Recuperado de
https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/presentaciones/Proceso_fiscalizacion.pdf

Carranza, A. (2015). Importación SAC Ejercicio 2013 Aplica Auditorias Fiscales Preventivas en Empresa de la Ciudad de Chiclayo para impedir trasgresiones y ordenanzas administradoras. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú). Recuperado de
http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/655/Carranza_adelina.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cruz, Y. (2022). Nivel de efectividad de las funciones de la zona de trabajo en cumplimiento de las normas sociolaborales en microempresas de jaén, marzo – julio 2022 [Tesis de pregrado. Universidad Particular de Chiclayo. Perú].
<http://repositorio.udch.edu.pe/handle/UDCH/916>

Cueto Piazza, A. (2015). *La construcción endógena del Estado: el caso de los inspectores laborales en el Perú*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú

El Comercio (2023). Aumentan inspecciones de Sunafil por denuncias de trabajadores. Recuperado de <https://elcomercio.pe/economia/dia-1/aumentan-inspecciones-de-sunafil-por-denuncias-de-trabajadores-sunafil-empleo-ministerio-de-trabajo-poblacion-economicamente-activa-noticia/>

El Comercio (2023). Sunafil aprueba protocolo para fiscalización y sanciones por la tercerización laboral. Recuperado de <https://elcomercio.pe/economia/sunafil-aprueba-protocolo-para-fiscalizacion-de-la-tercerizacion-laboral-rmmn-noticia/>

Farfan Zea, J. M., Ortiz Polanco, L. F., & Ospina Barros, B. (2020). *Propuesta de mejoramiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado la resolución 0312 / 2019 para la empresa concreto & acabado SAS*. Obtenido de Universidad ECCI: <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/855/Propuesta%20de%20mejora%20del%20sistema%20de%20gesti%c3%b3n%20de%20seguridad%20y%20salud%20en%20el%20trabajo%20basado%20la%20resoluci%c3%b3n%200312%20/%202019%20para%20la%20empresa%20Con>

Fernández, C. (2014). *Reglamento de Intervención de Trabajo y Protección General*. (Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú). Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/1613/1/Calder%C3%B3n%20Fernandez%20.pdf>

García, M. (2015). *El trabajo y los derechos laborales en la constitución actual y futura: Asesoría Laboral*.

Horna, R y Poma, K. (2019). *Repercusiones de los incumplimientos laborales de las empresas agro-exportadoras lambayecanas en las exportaciones hacia Estados Unidos dentro del marco del tratado de libre comercio*. (Tesis optar al título de abogado). Recuperado de <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/5740/BC->

[4161%20HORNA%20SOLIS-POMA%20CORDOVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

Instituto Hegel (2021). SUNAFIL y sus funciones ¿Qué es la fiscalización laboral?. Instituto de Ciencias HEGEL. Recuperado de <https://hegel.edu.pe/blog/sunafil-y-sus-funciones-que-es-la-fiscalizacion-laboral/>

Jimeno, L. (2020). Derecho Fundamental al mínimo vital: común denominador a los límites del Estado. (Tesis optar al título de abogado). Recuperado de <http://repositorio.unicartagena.edu.co:8080/jspui/bitstream/11227/827/1/MINIMO%20VITAL.pdf>

Lamprea Gil, J. C. (2020). Derecho al trabajo y libre movilidad de las empresas en la actualidad: Consecuencias jurídicas de la deslocalización productiva en la legislación laboral en Colombia. *Universidad Católica de Colombia*. doi:<https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/44d36ff0-54e4-466f-915d-4c51eff8260d/content>

Ley N°. 29381(2021). Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Recuperado de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/09496564C1D007960525817100783458/\\$FILE/Ley+Organizaci%C3%B3n+y+Funciones+del+Ministerios+de+Trab+Ley+N%C2%B0+29381.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/09496564C1D007960525817100783458/$FILE/Ley+Organizaci%C3%B3n+y+Funciones+del+Ministerios+de+Trab+Ley+N%C2%B0+29381.pdf)

López, F. (2018). Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo. Recuperado de <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf>

Marshall, S. y Pinto, S. (2020). Labour laws, informality, and development: comparing India and China. ISSN 2632-9611. WP 518. DOI:10.5040/9781509913138.ch-010

Martínez, D. (2018). Los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ednorm/declaration/documents/publication/wcms_decl_wp_11_sp.pdf

- Méndez Soto, R., Gallegos Cuéllar, N., & Reyes Olivo, M. (2020). Empleo y derecho laboral en tiempos de pandemia, Perú 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1497. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.156
- Melik, L. (2019). EL DERECHO AL TRABAJO - Un derecho humano fundamental estipulado por la ONU y reconocido por tratados regionales y por numerosas constituciones nacionales. Recuperado de <https://www.cetim.ch/wp-content/uploads/Derecho-al-trabajo-.pdf>
- Molina, A. (2020). LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN LA JURISPRUDENCIA NACIONAL. Recuperado de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principal_agosto.pdf
- Molina Ochoa, P. E., & Romero Guallasaca, R. I. (2023). La vulneración del derecho al trabajo y el desarrollo social por el principio de publicidad en los procesos laborales en el Ecuador. *Polo del Conocimiento*, 264-286.
- Meza, J. (2017). El derecho a la protección como salvaguardia en las operaciones de inspección del trabajo en la sociedad peruana. (Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú). Recuperado de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/188/1/TL_Meza_Jauner.pdf
- Muy Pérez, E. F. (2020). Los vacíos jurídicos de los riesgos laborales del teletrabajo en Ecuador. *Revista de derecho*(35), 27-46. doi:<https://doi.org/10.32719/26312484.2021.35.2>
- Mujica, D. (2017). Compendio de Normas sobre LEGISLACIÓN LABORAL. Recuperado de https://www.administracion.usmp.edu.pe/bolsatrabajo/wpcontent/uploads/sites/31/2016/10/Compendio_Normas_Laborales_2016.pf
- Obregón, M. (2019). Jurisprudencia y Doctrina Constitucional Laboral - Primer Seminario Temas de Derecho Laboral en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Recuperado de https://www.tc.gob.pe/wp-content/uploads/2018/10/juris_doctrina_constlaboral.pdf

- OIT. (2021). La protección de los trabajadores en el Perú. Recuperado de https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/eddialogue/dialogue/documents/genericdocument/wcms_205375.pdf
- Ponce, R., Sardón, F., Valencia, A. & Silva, G. (2015). Los derechos humanos laborales en el Derecho internacional. Recuperado de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r32265.pdf>
- Ramírez Pinedo, E. M. (2021). *El sistema de inspección de trabajo respecto al cumplimiento de las normas y derechos laborales en el Perú: A propósito de una revisión sistemática documental*. Obtenido de Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.1059
- Reyes, G. y Bracamonte, M. (2021). La unificación del sistema de inspección laboral y la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas socio laborales [Tesis de pregrado. Universidad Nacional de Trujillo Perú]. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/10964>
- RPP. (2023). Sunafil paralizó 284 obras por poner a sus trabajadores en peligro. Recuperado de <https://rpp.pe/economia/economia/sunafil-paralizo-284-obras-por-poner-a-sus-trabajadores-en-peligro-noticia-1442145>
- Santo Tomás, S. (2020). Administración e Inspección de Trabajo como garantes de los derechos humanos laborales en la normativa de la OIT [Memoria Trabajo fin de Grado y Máster] <http://hdl.handle.net/10612/10356>
- Serrano Díaz, L. (2020). La inspección de trabajo y los tipos de inspección del trabajo. *Boletín Informativo Laboral*, 105-36.
- Toyama Miyagusuku, J. (2014). Manual de fiscalización laboral. *Gaceta Jurídica*.
- Toribio, O. (2019). Compendio de Normas sobre LEGISLACIÓN LABORAL DEL RÉGIMEN PÚBLICO Y PRIVADO. Recuperado de https://www.administracion.usmp.edu.pe/bolsatrabajo/wpcontent/uploads/sites/31/2016/10/Compendio_Normas_Laborales_2016.pdf
- Valderrama, C. (2020). Principales Deficiencias En La Inspección Del Trabajo Y La Necesidad

De Implementar Una Intendencia De Sunafil En La Región Ucayali, Periodo 2014-2016. (Tesis optar al título de abogado). Recuperado de <http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/3540/ABOPAGDO2018-INGRIDBRIONES-RESUMEN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vargas Raschio, T., Quispe Mesa, V., & Valdivia Alejos, F. (2022). *Manueal de fiscalización laboral*. Lima: Gaceta Jurídica .

Velázquez Narváez, Y., & Díaz Cabrera, D. (2020). Violencia y desigualdad laboral en México: revisión teórica desde una perspectiva de género. *SCIELO*, 7(42), 423-440. doi:<http://dx.doi.org/10.29092/uacm.v17i42.750>

Vela, J. (2019). *Tratado de Derecho Laboral*. Instituto Pacífico. Recuperado de <https://www.pj.gob.pe/doc/etiinlptcurso/LECTURASU1/Los%20Principios%20del%20Derecho%20del%20Trabajo%20-JAV.pdf>

Anexos

Anexo 1.- Resolución de aprobación de título



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
RESOLUCIÓN N° 1038-2024/FADHU-USS

Pimentel, 19 de setiembre del 2024

VISTO

El oficio N° 0027-2024/FADHU-ED-USS de fecha 12 de setiembre del 2024, presentado por la Escuela Profesional de Derecho, quien eleva la solicitud presentado por los estudiantes **VASQUEZ CHAPOÑAN BRYAN OBED Y MONTEZA HERRERA KRISSTELL DE LOS ANGELES** a fin de presentar la Investigación (tesis), y,

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su Artículo 18° establece que: *"La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica (...). Cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes."*

Que, acorde con lo establecido en el Artículo 8° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, *"La autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico"*. La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la Constitución Política del Estado y la Ley Universitaria N° 30220.

Que, acorde con lo establecido en la Ley Universitaria N°30220; indica:

- Artículo N° 6°: Fines de la Universidad, Inciso 6.5) *"Realizar y promover la investigación científica, tecnológica y humanística la creación intelectual y artística"*.

Según lo establecido en el Artículo 45° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, *"Obtención de Grados y Títulos; Para la obtención de grados y títulos se realiza de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas."*

Que, el Reglamento de Investigación de la USS Versión 8, aprobado con Resolución de Directorio N°015-2022/PD-USS, señala:

- Artículo 72°: Aprobación del tema de investigación: El Comité de Investigación de la escuela profesional eleva los temas del proyecto de investigación y del trabajo de investigación que esté acorde a las líneas de investigación institucional a Facultad para la emisión de la resolución.
- Artículo 73°: Aprobación del proyecto de investigación: El (los) estudiante (s) expone ante el Comité de Investigación de la escuela profesional el proyecto de investigación para su aprobación y emisión de la resolución de facultad.

Que, Reglamento de Grados y Títulos Versión 08 aprobado con resolución de directorio N° 020-2022/PD-USS, señala:

- Artículo 21°: *"Los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad o Escuela de Posgrado, según corresponda, para la emisión de la resolución respectiva. El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación (...)."*
- Artículo 24°: *"La tesis, es un estudio que debe denotar rigurosidad metodológica, originalidad, relevancia social, utilidad teórica y/o práctica en el ámbito de la escuela académico profesional (...)."*
- Artículo 25°: *"El tema debe responder a alguna de las líneas de investigación institucionales de la USS S.A.C."*

CAMPUS UNIVERSITARIO

Km. 5 carretera a Pimentel
T. (051) 074 481610

CENTROS EMPRESARIALES

Av. Luis Gonzales 1004
T. (051) 074 481621

ESCUELA DE POSGRADO

Calle Elías Aguirre 933
T. (051) 074 481625

www.uss.edu.pe



RESOLUCIÓN N° 1038-2024/FADHU-USS

Que, visto el oficio N° 0027-2024/FADHU-ED-USS de fecha 12 de setiembre del 2024, presentado por la Escuela Profesional de Derecho, donde solicita se emita la resolución de aprobación del proyecto de Investigación (Tesis) denominado: "NIVEL DE EFECTIVIDAD DE LA PARTICIPACIÓN DE SUNAFIL EN LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE TRABAJADORES DE CHICLAYO 2023" a cargo de los estudiantes VASQUEZ CHAPOÑAN BRYAN OBED Y MONTEZA HERRERA KRISTELL DE LOS ANGELES quien cumple con los requisitos, por lo que se debe proceder a su inscripción respectiva, con fines de sustentación.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR el proyecto de investigación (tesis) DENOMINADO: NIVEL DE EFECTIVIDAD DE LA PARTICIPACIÓN DE SUNAFIL EN LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE TRABAJADORES DE CHICLAYO 2023, presentado por los estudiantes VASQUEZ CHAPOÑAN BRYAN OBED Y MONTEZA HERRERA KRISTELL DE LOS ANGELES.

ARTÍCULO SEGUNDO: DISPONER que las áreas competentes tomen conocimiento de la presente resolución con la finalidad de dar las facilidades para la ejecución de la presente Investigación.

REGÍSTRESE, COMUNIQUESE Y ARCHÍVESE

Dra. Dioses Lescano Nelly
Decana de la Facultad de Derecho y Humanidades

Mg. Delgado-Vega Paula Elena
Secretaría Académica Facultad de Derecho y Humanidades

CAMPUS UNIVERSITARIO

Km. 5 carretera a Pimentel
T. (051) 074 481610

CENTROS EMPRESARIALES

Av. Luis Gonzales 1004
T. (051) 074 481621

ESCUELA DE POSGRADO

Calle Elías Aguirre 933
T. (051) 074 481625


www.uss.edu.pe

Anexo 2.- Acta de aprobación del asesor

ACTA DE APROBACIÓN DEL ASESOR

Yo, **DANIEL GUILLERMO CABRERA LEONARDINI**, quien suscribe como asesor designado mediante RESOLUCIÓN N° 1117-2024/FADHU-USS, de la Facultad de Derecho y Humanidades, del proyecto de investigación titulado. **NIVEL DE EFECTIVIDAD DE LA PARTICIPACIÓN DE SUNAFIL EN LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE TRABAJADORES DE CHICLAYO 2023**, desarrollado por la estudiante: **VASQUEZ CHAPOÑAN BRYAN OBED y MONTEZA HERRERA KRISSTELL DE LOS ANGELES**, del programa de estudios acredito haber revisado, y declaro expedito para que continúe con el trámite pertinentes.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Mag. <u>Daniel Guillermo Cabrera Leonardini</u>	<u>D:N:I: 16412120</u>	
---	------------------------	---

Pimentel, 28 de junio del 2024

Anexo 3.- Acta de originalidad

Anexo 4 .- Instrumento



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

CUESTIONARIO

EVALUACIÓN DEL NIVEL DE EFECTIVIDAD EN LA PARTICIPACIÓN DE SUNAFIL EN LA PROTECCIÓN DE DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN CHICLAYO 2023

Estimado (a): Se le solicita su valiosa colaboración para que marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, puesto que, mediante esta técnica de recolección de datos, se podrá obtener la información que posteriormente será analizada e incorporada a la investigación con el título descrito líneas arriba.

Nombre	
Cargo	
Entidad o Empresa donde labora	

1. ¿Considera usted que es efectiva la participación de SUNAFIL en la protección de tus derechos laborales en Chiclayo?

- 1. Totalmente en desacuerdo
- 2. Parcialmente en desacuerdo
- 3. Ni de acuerdo/desacuerdo
- 4. Totalmente de acuerdo
- 5. Parcialmente de acuerdo

2. ¿Considera usted que el inicio de las actuaciones inspectivas de SUNAFIL deben de atenderse en menos de 10 días de recibida la orden de inspección, a fin de salvaguardar los derechos socio laborales?

- 1. Totalmente en desacuerdo
- 2. Parcialmente en desacuerdo
- 3. Ni de acuerdo/desacuerdo
- 4. Totalmente de acuerdo
- 5. Parcialmente de acuerdo

3. ¿Cree usted que las acciones y medidas implementadas por SUNAFIL han contribuido a mejorar las condiciones laborales en Chiclayo 2023?

- 1. Totalmente en desacuerdo
- 2. Parcialmente en desacuerdo
- 3. Ni de acuerdo/desacuerdo
- 4. Totalmente de acuerdo
- 5. Parcialmente de acuerdo

4. ¿Conoce usted cuales son las funciones y alcances del servicio que brinda SUNAFIL en relación con la protección de derechos laborales en Chiclayo?

- 1. Totalmente en desacuerdo
- 2. Parcialmente en desacuerdo
- 3. Ni de acuerdo/desacuerdo
- 4. Totalmente de acuerdo
- 5. Parcialmente de acuerdo

5. ¿Considera usted que SUNAFIL debería aumentar su presencia o intervenciones en tu sector para mejorar la protección de los derechos laborales en Chiclayo?

- 1. Totalmente en desacuerdo
- 2. Parcialmente en desacuerdo
- 3. Ni de acuerdo/desacuerdo
- 4. Totalmente de acuerdo
- 5. Parcialmente de acuerdo

6. ¿Considera usted que las inspecciones de trabajo realizadas por SUNAFIL cumplen con su finalidad de vigilancia y exigencia de cumplimiento del ordenamiento socio-laboral?

- 1. Totalmente en desacuerdo
- 2. Parcialmente en desacuerdo
- 3. Ni de acuerdo/desacuerdo
- 4. Totalmente de acuerdo
- 5. Parcialmente de acuerdo

7. ¿Usted ha participado en la aplicación de medidas correctivas por parte de SUNAFIL en casos de incumplimiento laboral por parte de su empleador?

- 1. Totalmente en desacuerdo
- 2. Parcialmente en desacuerdo
- 3. Ni de acuerdo/desacuerdo
- 4. Totalmente de acuerdo
- 5. Parcialmente de acuerdo

8. ¿Cree usted que las sanciones aplicadas por SUNAFIL son proporcionales y efectivas para prevenir futuras transgresiones a los derechos laborales?

- 1. Totalmente en desacuerdo
- 2. Parcialmente en desacuerdo
- 3. Ni de acuerdo/desacuerdo
- 4. Totalmente de acuerdo
- 5. Parcialmente de acuerdo

9. ¿Considera usted que funciones de SUNAFIL en relación a la fiscalización y sanción en materia de trabajo garantizan el respeto de los derechos de los trabajadores de Chiclayo 2023?

- 1. Totalmente en desacuerdo
- 2. Parcialmente en desacuerdo
- 3. Ni de acuerdo/desacuerdo
- 4. Totalmente de acuerdo
- 5. Parcialmente de acuerdo

10. ¿Cree usted que los servicios de SUNAFIL en la promoción, prevención, fiscalización y supervisión del cumplimiento de las normas socio-laborales y las de seguridad y salud en el trabajo en Chiclayo 2023, garantizan el nivel de efectividad en sus actuaciones fiscalizadoras?

- 1. Totalmente en desacuerdo
- 2. Parcialmente en desacuerdo
- 3. Ni de acuerdo/desacuerdo
- 4. Totalmente de acuerdo
- 5. Parcialmente de acuerdo

11. ¿Cree usted que la SUNAFIL contribuye al desarrollo de un ambiente laboral más justo y equitativo en tu sector?

- 1. Totalmente en desacuerdo
- 2. Parcialmente en desacuerdo
- 3. Ni de acuerdo/desacuerdo
- 4. Totalmente de acuerdo
- 5. Parcialmente de acuerdo

12. ¿Conoce usted a donde recurrir para realizar una denuncia laboral por la vulneración de derechos laborales?

- 1. Totalmente en desacuerdo
- 2. Parcialmente en desacuerdo
- 3. Ni de acuerdo/desacuerdo
- 4. Totalmente de acuerdo
- 5. Parcialmente de acuerdo

Agradecemos sinceramente tu participación. Tu opinión es fundamental para conocer el nivel de eficiencia de SUNAFIL en la protección de los derechos laborales en Chiclayo durante el año 2023.

Firma

Anexo 5.- Validación del instrumento



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1.1. Instrumento de Validación No Experimental por Juicio de expertos

1. NOMBRE DEL JUEZ		Angela Katherine Uchofen Urbina
2.	PROFESIÓN	Abogada
	ESPECIALIDAD	Derecho Civil y Comercial
	GRADO ACADÉMICO	Doctorado
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	13 años
	CARGO	Docente USS
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:		
"NIVEL DE EFECTIVIDAD EN LA PARTICIPACIÓN DE SUNAFIL EN LA PROTECCIÓN DE DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DE CHICLAYO 2023"		
3. DATOS DE LOS TESISISTAS:		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Monteza Herrera, Krisstell de los Ángeles Vásquez Chapoñan, Bryan Obed
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Entrevista () Cuestionario (x) Lista de Cotejo () Encuesta ()
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<p>GENERAL:</p> <p>Determinar el nivel de efectividad de la participación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) en la protección de los derechos de los trabajadores en Chiclayo 2023.</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analizar si las inspecciones de trabajo cumplen con su finalidad de vigilancia y exigencia de cumplimiento del ordenamiento socio-laboral en Chiclayo 2023. - Conocer si las funciones de SUNAFIL en relación a la fiscalización y sanción en materia de trabajo garantizan el respeto de los derechos de los trabajadores de Chiclayo 2023. - Describir las funciones de SUNAFIL en relación a la promoción, prevención, fiscalización y supervisión del cumplimiento de las normas socio-laborales y las de seguridad y salud en el trabajo en Chiclayo 2023.
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		
No	DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	

01	¿Considera usted que es efectiva la participación de SUNAFIL en la protección de tus derechos laborales en Chiclayo?	A (x) SUGERENCIAS:	D ()
02	¿Considera usted que el inicio de las actuaciones inspectivas de SUNAFIL deben de atenderse en menos de 10 días de recibida la orden de inspección, a fin de salvaguardar los derechos socio laborales?	A (x) SUGERENCIAS:	D ()
03	¿Cree usted que las acciones y medidas implementadas por SUNAFIL han contribuido a mejorar las condiciones laborales en Chiclayo 2023?	A (x) SUGERENCIAS:	D ()
04	¿Conoce usted cuales son las funciones y alcances del servicio que brinda SUNAFIL en relación con la protección de derechos laborales en Chiclayo?	A (x) SUGERENCIAS:	D ()
05	¿Considera usted que SUNAFIL debería aumentar su presencia o intervenciones en tu sector para mejorar la protección de los derechos laborales en Chiclayo?	A (x) SUGERENCIAS:	D ()
06	¿Considera usted que las inspecciones de trabajo realizadas por SUNAFIL cumplen con su finalidad de vigilancia y exigencia de cumplimiento del ordenamiento socio-laboral?	A (x) SUGERENCIAS:	D ()
07	¿Usted ha participado en la aplicación de medidas correctivas por parte de SUNAFIL en casos de incumplimiento laboral por parte de su empleador?	A (x) SUGERENCIAS:	D ()
08	¿Cree usted que las sanciones aplicadas por SUNAFIL son proporcionales y efectivas para prevenir futuras transgresiones a los derechos laborales?	A (x) SUGERENCIAS:	D ()
09	¿Considera usted que funciones de SUNAFIL en relación a la fiscalización y sanción en materia de trabajo garantizan el respeto de los derechos de los trabajadores de Chiclayo 2023?	A (x) SUGERENCIAS:	D ()
10	¿Cree usted que los servicios de SUNAFIL en la promoción, prevención, fiscalización y supervisión del cumplimiento de las normas socio-laborales y las de seguridad y salud en el trabajo en Chiclayo 2023, garantizan el nivel de efectividad en sus actuaciones fiscalizadoras?	A (x) SUGERENCIAS:	D ()
11	¿Cree usted que la SUNAFIL contribuye al desarrollo de un ambiente laboral más justo y equitativo en tu sector?	A (x) SUGERENCIAS:	D ()

12	¿Conoce usted a donde recurrir para realizar una denuncia laboral por la vulneración de derechos laborales?	A (<input checked="" type="checkbox"/>)	D (<input type="checkbox"/>)
SUGERENCIAS:			
6. COMENTARIOS GENERALES:			
7. OBSERVACIONES:			


**Juez
Experto**
J. Katherine Orozco
ABOGADA
RES. ICAL 3649


VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1.1. Instrumento de Validación No Experimental por Juicio de expertos

1. NOMBRE DEL JUEZ		Martha Olga Marruffo Valdivieso
2.	PROFESIÓN	Abogada
	ESPECIALIDAD	Gestión Pública
	GRADO ACADÉMICO	Magister
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	10 años
	CARGO	Docente USS
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:		
"NIVEL DE EFECTIVIDAD EN LA PARTICIPACIÓN DE SUNAFIL EN LA PROTECCIÓN DE DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DE CHICLAYO 2023"		
3. DATOS DE LOS TESISISTAS:		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Monteza Herrera, Krisstell de los Ángeles Vásquez Chapoñan, Bryan Obed
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Entrevista () Cuestionario (x) Lista de Cotejo () Encuesta ()
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<p>GENERAL:</p> <p>Determinar el nivel de efectividad de la participación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) en la protección de los derechos de los trabajadores en Chiclayo 2023.</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analizar si las inspecciones de trabajo cumplen con su finalidad de vigilancia y exigencia de cumplimiento del ordenamiento socio-laboral en Chiclayo 2023. - Conocer si las funciones de SUNAFIL en relación a la fiscalización y sanción en materia de trabajo garantizan el respeto de los derechos de los trabajadores de Chiclayo 2023. - Describir las funciones de SUNAFIL en relación a la promoción, prevención, fiscalización y supervisión del cumplimiento de las normas socio-laborales y las de seguridad y salud en el trabajo en Chiclayo 2023.
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		
No	DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	

01	¿Considera usted que es efectiva la participación de SUNAFIL en la protección de tus derechos laborales en Chiclayo?	A (x) SUGERENCIAS:	D ()
02	¿Considera usted que el inicio de las actuaciones inspectivas de SUNAFIL deben de atenderse en menos de 10 días de recibida la orden de inspección, a fin de salvaguardar los derechos socio laborales?	A (x) SUGERENCIAS:	D ()
03	¿Cree usted que las acciones y medidas implementadas por SUNAFIL han contribuido a mejorar las condiciones laborales en Chiclayo 2023?	A (x) SUGERENCIAS:	D ()
04	¿Conoce usted cuales son las funciones y alcances del servicio que brinda SUNAFIL en relación con la protección de derechos laborales en Chiclayo?	A (x) SUGERENCIAS:	D ()
05	¿Considera usted que SUNAFIL debería aumentar su presencia o intervenciones en tu sector para mejorar la protección de los derechos laborales en Chiclayo?	A (x) SUGERENCIAS:	D ()
06	¿Considera usted que las inspecciones de trabajo realizadas por SUNAFIL cumplen con su finalidad de vigilancia y exigencia de cumplimiento del ordenamiento socio-laboral?	A (x) SUGERENCIAS:	D ()
07	¿Usted ha participado en la aplicación de medidas correctivas por parte de SUNAFIL en casos de incumplimiento laboral por parte de su empleador?	A (x) SUGERENCIAS:	D ()
08	¿Cree usted que las sanciones aplicadas por SUNAFIL son proporcionales y efectivas para prevenir futuras transgresiones a los derechos laborales?	A (x) SUGERENCIAS:	D ()
09	¿Considera usted que funciones de SUNAFIL en relación a la fiscalización y sanción en materia de trabajo garantizan el respeto de los derechos de los trabajadores de Chiclayo 2023?	A (x) SUGERENCIAS:	D ()
10	¿Cree usted que los servicios de SUNAFIL en la promoción, prevención, fiscalización y supervisión del cumplimiento de las normas socio-laborales y las de seguridad y salud en el trabajo en Chiclayo 2023, garantizan el nivel de efectividad en sus actuaciones fiscalizadoras?	A (x) SUGERENCIAS:	D ()
11	¿Cree usted que la SUNAFIL contribuye al desarrollo de un ambiente laboral más justo y equitativo en tu sector?	A (x) SUGERENCIAS:	D ()

12	¿Conoce usted a donde recurrir para realizar una denuncia laboral por la vulneración de derechos laborales?	A (x)	D (
SUGERENCIAS:			
6. COMENTARIOS GENERALES:			
7. OBSERVACIONES:			


ABOGADA
Juez ICAL 7430.
Experto

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
1.1. Instrumento de Validación No Experimental por Juicio de expertos

1. NOMBRE DEL JUEZ		Cristhian Barrantes Diaz
2.	PROFESIÓN	Abogado
	ESPECIALIDAD	Derecho Laboral
	GRADO ACADÉMICO	Maestro
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	15 años
	CARGO	Docente
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:		
"NIVEL DE EFECTIVIDAD EN LA PARTICIPACIÓN DE SUNAFIL EN LA PROTECCIÓN DE DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DE CHICLAYO 2023"		
3. DATOS DE LOS TESISISTAS:		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Monteza Herrera, Krisstell de los Ángeles Vásquez Chapoñan, Bryan Obed
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Entrevista () Cuestionario (x) Lista de Cotejo () Encuesta ()
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<p>GENERAL:</p> <p>Determinar el nivel de efectividad de la participación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) en la protección de los derechos de los trabajadores en Chiclayo 2023.</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analizar si las inspecciones de trabajo cumplen con su finalidad de vigilancia y exigencia de cumplimiento del ordenamiento socio-laboral en Chiclayo 2023. - Conocer si las funciones de SUNAFIL en relación a la fiscalización y sanción en materia de trabajo garantizan el respeto de los derechos de los trabajadores de Chiclayo 2023. - Describir las funciones de SUNAFIL en relación a la promoción, prevención, fiscalización y supervisión del cumplimiento de las normas socio-laborales y las de seguridad y salud en el trabajo en Chiclayo 2023.
<p>A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.</p>		
No	DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	

01	¿Considera usted que es efectiva la participación de SUNAFIL en la protección de tus derechos laborales en Chiclayo?	A (x) SUGERENCIAS:	D ()
02	¿Considera usted que el inicio de las actuaciones inspectivas de SUNAFIL deben de atenderse en menos de 10 días de recibida la orden de inspección, a fin de salvaguardar los derechos socio laborales?	A (x) SUGERENCIAS:	D ()
03	¿Cree usted que las acciones y medidas implementadas por SUNAFIL han contribuido a mejorar las condiciones laborales en Chiclayo 2023?	A (x) SUGERENCIAS:	D ()
04	¿Conoce usted cuales son las funciones y alcances del servicio que brinda SUNAFIL en relación con la protección de derechos laborales en Chiclayo?	A (x) SUGERENCIAS:	D ()
05	¿Considera usted que SUNAFIL debería aumentar su presencia o intervenciones en tu sector para mejorar la protección de los derechos laborales en Chiclayo?	A (x) SUGERENCIAS:	D ()
06	¿Considera usted que las inspecciones de trabajo realizadas por SUNAFIL cumplen con su finalidad de vigilancia y exigencia de cumplimiento del ordenamiento socio-laboral?	A (x) SUGERENCIAS:	D ()
07	¿Usted ha participado en la aplicación de medidas correctivas por parte de SUNAFIL en casos de incumplimiento laboral por parte de su empleador?	A (x) SUGERENCIAS:	D ()
08	¿Cree usted que las sanciones aplicadas por SUNAFIL son proporcionales y efectivas para prevenir futuras transgresiones a los derechos laborales?	A (x) SUGERENCIAS:	D ()
09	¿Considera usted que funciones de SUNAFIL en relación a la fiscalización y sanción en materia de trabajo garantizan el respeto de los derechos de los trabajadores de Chiclayo 2023?	A (x) SUGERENCIAS:	D ()
10	¿Cree usted que los servicios de SUNAFIL en la promoción, prevención, fiscalización y supervisión del cumplimiento de las normas socio-laborales y las de seguridad y salud en el trabajo en Chiclayo 2023, garantizan el nivel de efectividad en sus actuaciones fiscalizadoras?	A (x) SUGERENCIAS:	D ()
11	¿Cree usted que la SUNAFIL contribuye al desarrollo de un ambiente laboral más justo y equitativo en tu sector?	A (x) SUGERENCIAS:	D ()

12	¿Conoce usted a donde recurrir para realizar una denuncia laboral por la vulneración de derechos laborales?	A (x)	D ()
SUGERENCIAS:			
6. COMENTARIOS GENERALES:			
7. OBSERVACIONES:			



Cristhian Barrantes Diaz
Juez
Experto

Anexo 6.- Autorización del recojo de información



GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
GERENCIA REG. DE TRAB. Y PROM. DEL EMPLEO
GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO



Firmado digitalmente por ZEÑA CORONADO SEGUNDO GABRIEL RR
17642623 Inad
Unidad: GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO
Cargo: GERENTE REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO
Fecha y hora de proceso: 15/11/2024 - 15:04:24

10 segundos 15/11/2024

Año del Bicentenario, de la cons. de nuestra indep., y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho
Chiclayo 15 noviembre 2024

OFICIO N° 002237-2024-GR.LAMB/GRTPE [515577362 - 1]

Señor
Dr. Jesús Manuel Gonzales Herrera
Director de la Escuela Profesional de Derecho
Universidad Señor de Sipán S.A.
Chiclayo.-

ASUNTO: Autorizo aplicación de instrumento de recolección de datos.

REFERENCIA: Solicitud con Sisgedo N° 515577362-0

De mi mayor consideración:

Me dirijo a usted para saludarle cordialmente; y, en atención al documento de la referencia, por medio del cual, se solicita autorización para la aplicación de instrumento para la recolección de datos correspondiente a la tesis denominada "Nivel de efectividad de la participación de SUNAFIL en la protección de los derecho de trabajadores de Chiclayo 2023", motivo por el cual a consideración de este despacho corresponde brindar las facilidades a efectos de que pueda aplicar la encuesta en las oficinas de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo - Lambayeque, haciendo la precisión de que someterse a la encuesta debe ser de carácter voluntario para el personal y sin que ello perjudique el desempeño de sus actividades laborales.

Es propicia la oportunidad para expresarle mi consideración y estima.

Atentamente,



Firmado digitalmente
SEGUNDO GABRIEL ZEÑA CORONADO
GERENTE REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO
Fecha y hora de proceso: 15/11/2024 - 15:04:24

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Gobierno Regional Lambayeque, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sisgedo3.regionlambayeque.gob.pe/verifica/>



RUC: 20609739062

OFICION°001

GRUPO INNOVA DEPOR SRL.

DIRECCIÓN: CALLE ALFREDO LAPOINT 1036 - 1188

CHICLAYOTLF: 984891945

Estimados señores estudiantes y Director de la Escuela profesional de Derecho.

En atención a su solicitud, agradecemos su interés en nuestra empresa como parte de su investigación y la solicitud para recolectar datos en nuestras instalaciones. Valoramos el entusiasmo y la iniciativa de los estudiantes en el desarrollo de sus conocimientos y competencias profesionales.

Estamos dispuestos a colaborar en la medida de lo posible, esperamos contribuir a su formación académica.

Atentamente,

**Lic. Javier Barrantes Llontop.
Gerente Grupo Innova Depor SRL.**

Chiclayo, 07 de noviembre 2024

GRUPO INNOVA DEPOR S.R.L.
RUC: 20609739062


Javier Barrantes Llontop
GERENTE GENERAL
DNI: 45786036

Anexo 7.- Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA GENERAL Y ESPECÍFICOS	OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO
Nivel de efectividad de la participación de la SUNAFIL en la protección de los derechos de trabajadores de Chiclayo 2023	<p>¿Cuál es el nivel de efectividad de la actuación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) en la protección de los derechos de los trabajadores en Chiclayo 2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Las inspecciones de trabajo cumplen con su finalidad de vigilancia y exigencia de cumplimiento del ordenamiento socio-laboral en Chiclayo 2023? - ¿Cuáles son las funciones de SUNAFIL en relación a la fiscalización y sanción en materia de trabajo garantizan el respeto de los derechos de los trabajadores de Chiclayo 2023? - ¿Cuáles son las funciones de SUNAFIL en relación a la promoción, prevención, fiscalización y supervisión del cumplimiento de las normas socio-laborales y las de seguridad y salud en el trabajo en Chiclayo 2023? 	<p>Determinar el nivel de efectividad de la participación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) en la protección de los derechos de los trabajadores en Chiclayo 2023.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analizar si las inspecciones de trabajo cumplen con su finalidad de vigilancia y exigencia de cumplimiento del ordenamiento socio-laboral en Chiclayo 2023. - Conocer si las funciones de SUNAFIL en relación a la fiscalización y sanción en materia de trabajo garantizan el respeto de los derechos de los trabajadores de Chiclayo 2023. - Describir las funciones de SUNAFIL en relación a la promoción, prevención, fiscalización y supervisión del cumplimiento de las normas socio-laborales y las de seguridad y salud en el trabajo en Chiclayo 2023. 	La actuación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), tiene un nivel bajo en la protección de los derechos de los trabajadores, porque no cumple con promover, prevenir, fiscalizar y supervisar el cumplimiento de las normas socio-laborales y las de seguridad y salud en el trabajo en Chiclayo 2023.	<p>Variable independiente</p> <p>Efectividad de la participación de la SUNAFIL</p> <ul style="list-style-type: none"> SUNAFIL Inspecciones de trabajo Tipos de inspecciones Sujetos de las inspecciones <p>Variable dependiente</p> <p>Protección de los derechos de los trabajadores</p> <p>Constitución Política del Perú Doctrina</p>	Descriptivo observacional No Experimental	<p>Métodos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analítico y de síntesis - Inductivo – deductivo - Hermenéutico <p>Técnicas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Análisis documental - Encuesta (cuestionario) 	<p>Población: Conformado por trabajadores formales de entidades públicas o privadas en Chiclayo.</p> <p>Muestra: Conformada por 35 trabajadores formales de entidades públicas o privadas en Chiclayo.</p> <p>Tipo de muestra: Probabilística Aleatoria</p>

