



UNAP



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

TESIS

**“EVALUACIÓN DE LA EFICACIA A LA GESTIÓN DE SUPERVISIÓN E
INSPECCIÓN LABORAL DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE
FISCALIZACIÓN LABORAL EN LA CIUDAD DE IQUITOS, PERIODO
2019”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
CONTADORA PÚBLICA**

PRESENTADO POR:

ISABEL ALEJANDRA MELENDEZ CRUZ

ASESOR:

CPC. LLOID ALEX RODRÍGUEZ ICOMENA, Mg.

IQUITOS, PERÚ

2022



UNAP

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
FACEN
"COMITÉ CENTRAL DE GRADOS Y TÍTULOS"



ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS N° 011-CCGyT-FACEN-UNAP-2022

En la ciudad de Iquitos, a los **28** días del mes de **enero** del año 2022, a horas: **11:00 a.m.** se dio inicio haciendo uso de la **plataforma Zoom** la sustentación pública de la Tesis titulada: **"EVALUACIÓN DE LA EFICACIA A LA GESTIÓN DE SUPERVISIÓN E INSPECCIÓN LABORAL DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL EN LA CIUDAD DE IQUITOS, PERIODO 2019"**, autorizado mediante **Resolución Decanal N°0106-2022-FACEN-UNAP** presentado por la Bachiller en Ciencias Contables **ISABEL ALEJANDRA MELÉNDEZ CRUZ**, para optar el Título Profesional de **CONTADORA PÚBLICA** que otorga la UNAP de acuerdo a Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.

El Jurado calificador y dictaminador está integrado por los siguientes profesionales:

CPC. ABELARDO LENER TUESTA CÁRDENAS, Dr.	(Presidente)
CPC. HUGO LUIS ZEVALLOS EGOAVIL, Dr.	(Miembro)
CPC. JOSÉ RICARDO YOUNG GONZALES, Mg.	(Miembro)

Luego de haber escuchado con atención y formulado las preguntas necesarias, las cuales fueron respondidas: **ACEPTABLEMENTE**.....

El jurado después de las deliberaciones correspondientes, arribó a las siguientes conclusiones: La Sustentación Pública y la Tesis han sido: **APROBADA**..... con la calificación **BUENA**..... (**16**).

Estando la Bachiller apta para obtener el Título Profesional de Contadora Pública.

Siendo las **12:20 PM**..... del **28** de **enero** del 2022, se dio por concluido el acto académico.

CPC. ABELARDO LENER TUESTA CÁRDENAS, Dr.
Presidente

CPC. HUGO LUIS ZEVALLOS EGOAVIL, Dr.
Miembro

CPC. JOSÉ RICARDO YOUNG GONZALES, Mg.
Miembro

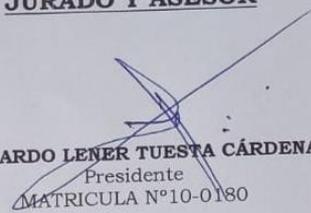
CPC. LLOYD ALEX RODRIGUEZ ICOMENA, Mg.
Asesor

Somos la Universidad licenciada más importante de la Amazonia del Perú, rumbo a la acreditación

Calle Nanay N°352-356- Distrito de Iquitos – Maynas – Loreto
<http://www.unapiquitos.edu.pe> - e-mail: facen@unapiquitos.edu.pe
Teléfonos: #065-234364 /065-243644 - Decanatura: #065-224342 / 944670264



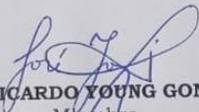
JURADO Y ASESOR



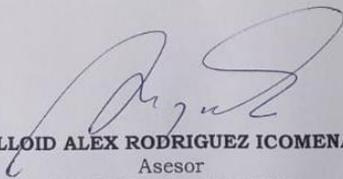
CPC. ABELARDO LENER TUESTA CÁRDENAS, Dr.
Presidente
MATRICULA N°10-0180



CPC. HUGO LUIS ZEVALLOS EGOAVIL, Dr.
Miembro
MATRICULA N°10-0439



CPC. JOSÉ RICARDO YOUNG GONZALES, Mg.
Miembro
MATRICULA N°10-0927



CPC. LLOID ALEX RODRIGUEZ ICOMENA, Mg.
Asesor
MATRICULA N°10-0869

Dedicatoria

Dedicado a Dios por darme la vida y a mis padres por la oportunidad de educación profesional. Siendo el trío que inspira los deseos de superación, la fortaleza de mi ser y la fuente constante de amor.

Agradecimiento

Agradezco profundamente a mi Dios, a mis padres y a mi asesor. El impulso necesario para alcanzar esta ansiada meta ha sido dado por ellos.

Índice General

	Pág.
Portada	i
Acta de sustentación.....	ii
Jurado y Asesor	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento	v
Índice General.....	vi
Índice de Tablas.....	viii
Índice de gráficos	ix
Resumen	x
Abstract.....	xi
Introducción	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	3
1.2. Bases Teóricas.....	5
1.2.2.Sistema inspectivo en el Perú.....	7
1.2.3.Inspección del trabajo.....	7
1.2.4.Principios que rigen el Sistema de Inspección del Trabajo.	8
1.3. Marco Legal.....	13
1.4. Definiciones de términos básicos.	14
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	17
2.1.1.Hipótesis General.	17
2.1.2.Hipótesis Específicas.....	17
2.2. Variables y definiciones operacionales.	18
2.3. Operacionalización de Variables	18
3.1. Tipo y diseño metodológico	20
3.2. Diseño Muestral.....	20
3.3. Técnicas e instrumentos y recolección de datos.	21
3.4. Aspectos éticos.	23
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	24
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	43
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES	50
CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES	53

CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN.....54

Anexo 01: Encuesta

Procedimiento interno

Índice de Tablas

Tabla 1 La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, ¿en su gestión sobre la supervisión e inspección laboral es eficaz?	24
Tabla 2: ¿La ineficacia de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral -SUNAFIL en su gestión sobre la supervisión e inspección laboral influye en la vulneración de los derechos laboralesde los trabajadores?	26
Tabla 3: ¿La actuación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, protege a los trabajadores en todos los sectores y niveles garantizando el respeto del derecho laboral?	27
Tabla 4: La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL es eficaz al imponer sanciones por el incumplimiento de las normas sociolaborales?	29
Tabla 5: La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, ¿presta orientación y asistencia técnica especializada de manera eficaz y efectiva?	31
Tabla 6: La informalidad laboral y el incumplimiento de la ley son las implicancias socio-jurídicas de una labor ineficaz de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, en su gestión y actuaciónsobre la supervisión e inspección laboral.	32
Tabla 7: Cumplimiento de Actividades y Metas Físicas del Año 2019.	34
Tabla 8: Procedimiento Interno.	36
Tabla 9: Tipo de Actas de Infracción.	37
Tabla 10: Informe de Gestión Regional de Intendencia Regional –SUNAFIL- Iquitos-2019.	38
Tabla 11: Procedimiento Interno.	39
Tabla 12: Ejecución de Actividades SUNAFIL - 2019.	40

Índice de gráficos

Grafico 1: Eficacia en la gestión sobre la supervisión e inspección laboral en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL - Iquitos....	24
Grafico 2: Influencia de la ineficacia de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL en su gestión sobre la supervisión e inspección laboral en la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores.....	26
Grafico 3: Protección de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL a los trabajadores en todos los niveles garantizando el respeto al derecho laboral.....	28
Grafico 4: Eficacia de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL al imponer sanciones por el incumplimiento de las normas sociolaborales.....	29
Grafico 5: Orientación y asistencia técnica de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, de manera eficaz y efectiva.....	31
Grafico 6: La informalidad laboral y el incumplimiento de la ley son las implicancias socio-jurídicas de una labor ineficaz de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral.	33
Grafico 7: Cumplimiento de Actividades y Metas Físicas del Año 2019.....	35
Grafico 8: Procedimiento Interno.	36

Resumen

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral –SUNAFIL en la ciudad de Iquitos, tiene como finalidad supervisar el cumplimiento de las normas socio laborales y las de seguridad y salud en el trabajo en beneficio de los trabajadores para lograr condiciones de trabajo digno, el objetivo principal de la presente investigación es evaluar la efectividad en la supervisión e inspección laboral de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL de la ciudad de Iquitos, periodo 2019, la investigación se justifica ya que existe la necesidad de realizar la investigación para determinar si la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL está siendo eficiente y eficaz en el desempeño de sus funciones para lo cual ha sido creado, la investigación concluyó en que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral –SUNAFIL, es eficaz en su gestión sobre la supervisión e inspección laboral, sin embargo consideran que la ineficiencia de la SUNAFIL influye en la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores, así mismo la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, presta orientación y asistencia técnica especializada de manera eficaz y efectiva, sin embargo consideran que la informalidad laboral y el incumplimiento de la ley son implicancias socio- jurídicas de una labor ineficaz de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral, lo que demuestra un éxito en la gestión de SUNAFIL – Intendencia Regional de Loreto.

Palabras claves: Efectividad, sunafil, Eficacia, Supervisión e inspección laboral.

Abstract

The National Superintendency of Labor Inspection - SUNAFIL in the city of Iquitos, aims to supervise compliance with socio-labor standards and occupational health and safety standards for the benefit of workers to achieve decent working conditions, the main objective of the This investigation is to evaluate the effectiveness in the supervision and labor inspection of the National Superintendency of Labor Inspection - SUNAFIL of the city of Iquitos, period 2019, the investigation is justified since there is a need to carry out the investigation to determine if the National Superintendency of Labor Inspection - SUNAFIL is being efficient and effective in the performance of its functions for which it has been created, the investigation concluded that the National Superintendency of Labor Inspection - SUNAFIL, is effective in its management of labor supervision and inspection, however consider that the inefficiency of SUNAFIL influences the violation of workers' labor rights, likewise the National Superintendency of Labor Inspection - SUNAFIL, provides guidance and specialized technical assistance in an efficient and effective way, however they consider that labor informality and non-compliance with the law are socio-legal implications of an ineffective work of the National Superintendency of Labor Inspection - SUNAFIL, in its management and action on labor supervision and inspection, they also concluded that in all labor cases they were fulfilled above what was considered as a goal, which shows a success in the management of Sunafil - Regional Intendance of Loreto for the study period, in addition to observing the results of the internal procedure table N 8, an execution of 192.24% is observed with respect to the fulfillment of activities and goals and an execution of 88.45% with respect to the activity of Inspection Actions, also demonstrating a success in its management, recommending that the National Superintendency of Labor Inspection - SUNAFIL, implement strategies.

Keywords: Effectiveness, Sunafil, Efficacy, Supervision and labor inspection.

Introducción

Uno de los principales problemas que aqueja a nuestro país es la falta de empleo y el sub empleo; según un informe de (Organización Internacional del trabajo "Perspectivas Sociales y del empleo en el mundo"): Tendencias 2019 (WESO) indican que, en 2018, la mayoría de los 3300 millones de personas empleadas en el mundo no gozaba de un nivel suficiente de seguridad económica, bienestar material e igualdad de oportunidades. Además, que el avance de la reducción del desempleo a nivel mundial no se ve reflejado en una mejora de la calidad del trabajo, según (Grimshaw) "tener trabajo no siempre garantiza mejores condiciones de vida, según las estadísticas hay un total de 700 millones de personas que a pesar de tener trabajo viven en situación de pobreza.

El estado enmarcado en la constitución política del Perú debe brindar protección al trabajo en todas sus modalidades, prohibiendo desconocer los derechos y la dignidad del trabajador, dentro de los derechos laborales constitucionales están a una remuneración justa, jornada ordinaria de trabajo, beneficios sociales, protección contra el despido arbitrario, entre otros.

Para reforzar el cumplimiento de los derechos laborales a través de la Ley N° 29981 (15.01.2013), el Congreso de la República creó SUNAFIL como organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), generando las condiciones adecuadas para el desarrollo de las actividades económicas de las empresas promoviendo la formalidad y productividad para el mejor desarrollo del país, asimismo la inspección del trabajo que realiza SUNAFIL debe estar orientado a la protección oportuna a

las personas que laboran en todos los sectores.

Por lo expuesto la investigación se desarrolló con la finalidad de evaluar la eficacia en la gestión de la supervisión laboral por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral –SUNAFIL en la ciudad de Iquitos, en el periodo del 2019.

Así mismo el estudio se desarrolló con coherencia y rigurosidad académica en cada uno de los capítulos, con una estructura metodológica coherente, complementándolo con la discusión de resultados el mismo que deriva a las conclusiones y se plantean las recomendaciones.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

En el 2018 (Sanchez), desarrolló una investigación de metodología de tipo cuantitativa no experimental; su diseño fue correlacional causal, la técnica fue la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario para medir el nivel de gestión por resultados y la fiscalización laboral incluyó como población de estudio a los trabajadores de la Intendencia Regional La Libertad – Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, en el año 2017, teniendo una muestra de 25 trabajadores fiscalizadores, la investigación determinó que la gestión por resultados se comporta de nivel bajo (48%), nivel medio (36%) y nivel alto (16%); denotándose que la gestión por resultados de los trabajadores de la Intendencia Regional La Libertad de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral es de nivel medio bajo (84%), el trabajo concluyó que el nivel de gestión por resultados y el grado de fiscalización laboral está en un nivel bajo; finalmente la gestión por resultados se relaciona significativamente y favorablemente con la fiscalización laboral de los trabajadores de la Intendencia Regional La Libertad – SUNAFIL, 2017, recomendando al Intendente Regional de la Intendencia Regional de La Libertad – SUNAFIL, elaborar y ejecutar un plan de fortalecimiento de capacidades a los trabajadores de esta dependencia pública, en el campo de las dimensiones de la fiscalización laboral, tales como: cobertura, proceso, eficiencia y eficacia e impacto en la responsabilidad administrativa; deben mejorar la prestación del servicio inspectivo a los ciudadanos.

En el 2019 (Dávila), desarrolló una investigación de tipo observacional, prospectivo transversal, la población de estudio estuvo constituida por los profesionales responsables de la inspección del trabajo que laboran en la Sub dirección de trabajo y promoción del empleo y la Dirección Regional, los cuales fueron en número de 24 profesionales, la investigación determinó que se observa que el 66.7 % (16) de encargados de inspección considera un nivel bueno de aplicación de la ley del trabajo, mientras que un 8.3 % (2) considera un nivel de aplicación regular, ninguno de los encargados de la inspección consideró que el nivel de aplicación sea malo o muy malo en la ciudad de Bagua, llegando a la conclusión de que la relación que existiría entre un factor limitante y el nivel de la aplicación de la ley, además que ninguno de los factores propuestos (escaso presupuesto, falta y/o poca capacitación, falta de movilidad y logística, limitado personal inspectivo, baja remuneración del personal a cargo, falta implementar programas de inspecciones, poco conocimiento sobre inspección laboral, los contratos de personal consideran pocas acciones de inspección y falta de equipos de protección personal) tienen relación ($p < 0.05$) con el nivel de aplicación de la ley de inspección del trabajo, por lo que se puede deducir que dichos factores serían limitantes más no determinantes para la aplicación de la ley, puesto que los profesionales encuestados a pesar de identificar limitantes consideran que la aplicación de la ley es buena.

En el 2019 (Arias), desarrolló una investigación que tuvo como tipo de estudio sustantiva, orientada a resolver problemas fácticos, dando respuesta objetiva a interrogantes que se plantean, en un determinado fragmento de la realidad y del conocimiento, la población de estudio estuvo constituida por todos los

trabajadores y miembros de la SUNAFIL de Huánuco. Así mismo por todos los casos y actividades realizadas por la SUNAFIL, las técnicas para el procesamiento de datos que utilizaron fueron los fichajes, encuestas a los trabajadores y miembros de la SUNAFIL y la ficha de análisis de casos, llegó a la conclusión de que se ha demostrado que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL y la Dirección Regional de Trabajo y Promoción Social son eficaces y efectivas en su gestión y actuación en la supervisión e inspección laboral. En mérito de los resultados analizados y sistematizados; en donde la SUNAFIL han sobrepasado la meta fijada es decir alcanzando más del 100%, obteniendo un nivel de 135.48% como máximo; lo cual demuestra un éxito en la gestión 2016 y 2017, Asimismo a luz de la opinión de los trabajadores se concluye que la ineficacia de la SUNAFIL en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral influye significativamente en la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores. Además de 20 trabajadores encuestados: el 80% dijeron que la ineficacia de la SUNAFIL si influye en la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores, comprobándose también que la actuación de la SUNAFIL es eficiente en la protección a los trabajadores en todos los sectores y en todos los niveles y por tanto si garantiza el respeto del derecho laboral.

1.2. Bases Teóricas.

1.2.1. La inspección de trabajo en América Latina.

(Bensusan, 2009) tiene dos interrogantes con respecto a la inspección del trabajo:

¿De qué manera la Inspección del Trabajo tendría que actuar para equilibrar el deterioro de la calidad de los empleos en los países latinoamericanos en un contexto de grave crisis económica?

¿Cuáles deberían ser las estrategias encaminadas a revitalizar su desempeño hacer cumplir la legislación laboral cuando la preocupación por evitar el desempleo vuelve a estar en el centro de las agendas gubernamentales y sociales?

En la actualidad los países desarrollados como los que están en proceso de desarrollo están tomando mayor importancia en mejorar la calidad de empleos y las políticas públicas, dando cabida a la campaña impulsada por la Organización Internacional del trabajo.

Durante la primera mitad del siglo XX nació la Inspección del Trabajo en América Latina, se promulgaron leyes que regulan los derechos de los trabajadores asalariados, reconociendo los sindicatos; su origen se concibió para a vigilancia del cumplimiento de las normas laborales y fue inscrita con posterioridad en los ministerios de trabajo.

La inspección de trabajo en países latinoamericanos es adecuada para proteger la calidad de los empleos, permitiendo la adopción de estrategias que combinen la asesoría, sanción, prevención y reacción frente a denuncias de los afectados.

Para (Alva & Skamperle), las condiciones de trabajo nos remontan indudablemente a la revolución industrial, la actividad inspectora se remonta a Gran Bretaña aproximadamente en el siglo XIX cuando el 22 de junio del 1802 el Parlamento aprobó la Ley sobre la Salvaguarda de la salud y la moralidad de los aprendices en las fábricas textiles, en el año 1883 se encomendó esa

labor a la supervisión de personas prestigiosas los cuales se encargaban de revisar la duración excesiva de la jornada laboral, por lo que la fiscalización laboral se asienta internacionalmente con el nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Ya con la segunda guerra mundial surgieron nuevas normas con visión integral y de futuro, destacando el Convenio 81 de la OIT sobre inspección de trabajo de 1947 y las recomendaciones 81 y 82 del mismo año.

1.2.2. Sistema inspectivo en el Perú

Es un sistema único integrado al Ministerio de trabajo y promoción del empleo, formado por un conjunto de normas, órganos, servidores públicos que contribuyen al adecuado cumplimiento de la norma laboral, previniendo los riesgos laborales, seguridad social, trabajo infantil, promoción del empleo, etc; es decir supervisa el trabajo decente en el Perú.

Se entiende como sistema el esfuerzo organizacional, público o privado encargado de canalizar los elementos que sirven de base para cumplir el fin propuesto; este sistema es único ya que se distingue de cualquier otra actividad administrativa que desarrolla el Ministerio de Trabajo.

1.2.3. Inspección del trabajo

Para (Vera, 1998) define inspección como actividad o función para identificar acciones que permitirán que las administraciones públicas puedan llevar a cabo las funciones de constatación del cumplimiento de las normas previstas. Según el artículo 3° de la Ley N° 28806 – Ley General de inspección de trabajo, quien está encargado de vigilar el cumplimiento de las normas socio laborales

y de seguridad social; orientar, asesorar técnicamente en materias socio-laboral y exigir las responsabilidades administrativas.

Según la (Resolución Legislativa N°13284 Ratificado por el Estado Peruano), es el servicio público que se encarga de vigilar el estricto cumplimiento de las normas de orden socio laboral y de la seguridad social, orientando y asesorando técnicamente en materias de conformidad con el Convenio 81 de la Organización Internacional de trabajo.

Para (Guillermo Cabanellas, 1968) es “el servicio administrativo de vigilar el fiel cumplimiento de la normatividad y encargado de proponer las mejoras de las leyes y los reglamentos laborales, teniendo como finalidad mejorar las prestaciones adecuando a los deberes y derechos de las partes ajustándolas al interés público de la producción y del equilibrio social. (pág. 128)

1.2.4. Principios que rigen el Sistema de Inspección del Trabajo.

Algunos de los principios que gobiernan el funcionamiento del sistema inspectivo del trabajo:

- ✓ Legalidad
- ✓ Primacía de la realidad
- ✓ Imparcialidad y objetividad
- ✓ Equidad
- ✓ Autonomía técnica y funcional
- ✓ Jerarquía
- ✓ Eficacia
- ✓ Lealtad
- ✓ Confidencialidad

- ✓ Probidad
- ✓ Sigilo profesional.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).

Las situaciones descritas líneas arriba con respecto al Sistema de Inspección del Trabajo en el Perú, sufrieron un cambio con la implementación de la Ley N° 29981 de fecha 5 de enero del 2013, Ley de creación de la Superintendencia de Fiscalización Laboral que modifica la Ley N° 28806, Ley general de inspección del trabajo y la Ley N° 27867, Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales.

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL es un organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico socio laboral y de seguridad, salud en el trabajo, brindando asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias (Artículo 2° de la Ley 29981).

Antecedentes Orgánicos

Los antecedentes orgánicos de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL ha sido la Dirección General de Inspección del Trabajo, órgano de línea del sector trabajo del Ministerio de trabajo y promoción del empleo.

Según el artículo 57 del reglamento de organización y funciones del Ministerio de Trabajo y promoción del empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 004-

2010-TR, la Dirección General de Inspección de trabajo fue el ente rector del Sistema Funcional de Inspección del trabajo, quien tuvo a su cargo las aprobaciones y ejecuciones de las políticas normativas en materia inspectiva, además de la supervisión de la normativa socio laboral y de procedimiento en la misma materia.

Con la Ley N° 29981, publicada el 15 de enero del 2013 en el diario oficial el Peruano, la Dirección General de Inspección del Trabajo cedió su autoridad como autoridad central del SIT a la SUNAFIL.

Funciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL.

Las principales funciones son:

Supervisar el cumplimiento de la normativa socio laboral, ejecutando las funciones de fiscalización dentro del ámbito de su competencia.

Aprobar las políticas institucionales en materia de inspección del trabajo, en concordancia con las políticas nacionales y sectoriales.

Formular y proponer las disposiciones normativas de su competencia.

Vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y las condiciones contractuales, en el orden sociolaboral, que se refieran al régimen de común aplicación o a regímenes especiales.

Imponer las sanciones legalmente establecidas por el incumplimiento de las normas sociolaborales, en el ámbito de su competencia.

Fomentar y brindar apoyo para la realización de actividades de promoción de

las normas sociolaborales, así como para el desarrollo de las funciones inspectivas de orientación y asistencia técnica de los gobiernos regionales.

Prestar orientación y asistencia técnica especializada dentro de su ámbito de competencia. Ejercer la facultad de ejecución coactiva, respecto de las sanciones impuestas en el ejercicio de sus competencias.

Vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y las condiciones contractuales en el régimen laboral privado, en el orden sociolaboral. (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - LEY N°29981)

Sanciones que impone la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL.

A raíz de la creación de la SUNAFIL encontramos diversas sanciones, las que podemos mencionar:

Incumplimiento de las disposiciones legales

Presentación extemporánea, presentación incompleta o que integran información falsa en los documentos inspeccionados por el personal de SUNAFIL.

- De acuerdo a la gravedad de la falta cometida.
- De acuerdo a la cantidad de trabajadores afectados.
- De acuerdo a los antecedentes de la persona infractora.
- De acuerdo al peligro en las actividades y el carácter permanente o transitorio de los riesgos inherentes a la misma.

La gravedad de los daños ocasionados en los casos de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional.

La conducta diligente o negligente del sujeto obligado en materia de seguridad y salud en el trabajo. (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - LEY N°29981).

Organización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral- SUNAFIL.

La SUNAFIL cuenta con la siguiente estructura orgánica básica para el cumplimiento de sus funciones:

- a) Alta Dirección. Está compuesta por el Consejo Directivo y por la figura del Superintendente.
- b) Consejo Directivo. Es el órgano máximo de la entidad, es quien aprueba las políticas, planes, estrategias y presupuestos institucionales. Además de evaluar el desempeño y resultados de la gestión de la SUNAFIL.

Está conformado por 5 miembros designados por 3 años. La distribución de los miembros es la siguiente:

- 2 representantes del MTPE
- 1 representante de la SUNAT
- 1 representante de la PCM
- 1 representante de EsSalud
- 1 representante de la Asamblea Nacional de Gobiernos Regionales

- c) Superintendente. Es la máxima autoridad ejecutiva y es el titular del pliego presupuestal. Es designado por 3 años renovables.

Algunas de sus funciones son:

- Ejecutar las políticas en materia de inspección laboral
 - Aprobar las normas de regulación interna
 - Cumplir y hacer cumplir los acuerdos de Consejo
 - Designar y remover a los directivos de SUNAFIL.
- d) Tribunal de Fiscalización. Es un órgano resolutorio con independencia técnica que actúa como última instancia administrativa en recurso de Revisión de los procedimientos sancionadores. Sus resoluciones son precedentes obligatorios de interpretación expresa y general.

El Tribunal de Fiscalización está conformado por 3 vocales elegidos por concurso público que ejercen un mandato de 3 años renovables.

- e) Órganos de línea
- f) Órganos de apoyo
- g) Órganos desconcentrados. (SUNAFIL)

1.3. Marco Legal.

- a) LEY N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley N°

28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.

- b) Resolución Ministerial N° 055-2013-TR Disposiciones Complementarias para la aplicación del Decreto Supremo N° 012- 2012-TR.
- c) Decreto Supremo N° 003-2013-TR Medidas complementarias de fortalecimiento del sistema de inspección laboral a nivel nacional.
- d) Reglamento del Sistema de Inspección del Trabajo, DECRETO SUPREMO N° 002-2017-TR
- e) Resolución de Superintendencia N° 031-2020-SUNAFIL Directiva N° 001-2020-SUNAFIL/INII, denominada “Directiva sobre el Ejercicio de la Función Inspectiva”

1.4. Definiciones de términos básicos.

- Accidente de trabajo. Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, invalidez o muerte. (Glosario de Términos del Decreto Supremo N° 009-2005-TR, Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo)
- Fiscalizador. Es toda persona natural o jurídica autorizada de manera expresa por el Ministerio o autoridad competente y domiciliada en el país, encargada de realizar exámenes objetivos y sistemáticos en centro de trabajo,

sobre asuntos de seguridad y salud. (Glosario de Términos del Decreto Supremo N° 009-2005- TR, Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo)

- Gestión de riesgos. Es el procedimiento que permite una vez caracterizado el riesgo la aplicación de las medidas más adecuadas para reducir al mínimo los riesgos determinados y mitigar sus efectos, al tiempo que se obtiene los resultados esperados. (Glosario de Términos del Decreto Supremo N° 009- 2005-TR, Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo)
- Incidente. Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con el trabajo en que la persona afectada no sufre lesiones corporales, o que éstas sólo requieran cuidados de primeros auxilios. (Glosario de Términos del Decreto Supremo N° 009- 2005-TR, Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo)
- Inducción u Orientación. Capacitación inicial dirigida a otorgar conocimientos e instrucciones al trabajador para que ejecute su labor en forma segura, eficiente y correcta. (Glosario de Términos del Decreto Supremo N° 009-2005-TR, Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo)
- Inspector. Funcionario público encargado de fiscalizar el cumplimiento de una norma o reglamento. (Glosario de

Términos del Decreto Supremo N° 009-2005-TR,
Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo)

- Reglamento Conjunto de normas, procedimientos, prácticas o disposiciones detalladas, elaborado por la empresa y que tiene carácter de obligatorio. (Glosario de Términos del Decreto Supremo N° 009-2005-TR, Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo)

- Seguridad. Todas aquellas acciones y actividades que permiten al trabajador laborar en condiciones de no agresión tanto ambientales como personales, para preservar su salud y conservar los recursos humanos y materiales.

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES.

2.1. Formulación de la Hipótesis

2.1.1. Hipótesis General.

La supervisión e inspección laboral de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL de la ciudad de Iquitos en el periodo 2019, es eficaz.

2.1.2. Hipótesis Específicas.

- La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL es eficaz en su gestión sobre la supervisión e inspección laboral en la ciudad de Iquitos.

- La ineficacia de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL sobre la supervisión e inspección laboral influye negativamente en la reducción de la vulneración de los derechos laborales.

- La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL protege a los trabajadores en todos los sectores y niveles garantizando el respeto al derecho laboral.

- La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL es eficaz al imponer sanciones por el incumplimiento de las normas sociolaborales.

- La orientación y asistencia técnica que presta la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, no es eficaz ni efectiva.
- La informalidad y el incumplimiento de la ley son las implicancias de una labor ineficaz de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral -SUNAFIL.

2.2. Variables y definiciones operacionales.

- Variable

dependiente Y =

Eficacia en la

gestión

- Variable

Independiente X =

Inspección laboral

2.3. Operacionalización de Variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<p>Dependiente</p> <p>(Y)</p> <p>Eficacia</p>	<p>Está relacionada con el logro de los objetivos/resultados propuestos, es decir con la realización de actividades que permitan alcanzar las metas Establecidas. La eficacia es la medida en que alcanzamos el objetivo o resultado" (Silva, 2002)</p>	<p>Nivel de cumplimiento de objetivos propuestos por la Institución, dentro de los periodos y plazos establecidos.</p>	<p>Cumplimiento de metas</p> <p>Actividades Ejecutadas</p>	<p>Nivel de cumplimiento de metas.</p> <p>Nivel de actividades ejecutadas.</p>	<p>Razón</p>

<p>Independiente</p> <p>(X)</p> <p>Inspección Laboral – SUNAFIL</p>	<p>Es el servicio público encargado de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de la seguridad social, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias, todo ello de conformidad con el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo. (Ley N°28806)</p>	<p>Conformado por un conjunto de normas, recursos y servidores encargados de vigilar el cumplimiento de las normas laborales.</p>	<p>Actuaciones de la inspección de trabajo.</p> <p>Organización y estructura del sistema inspección</p> <p>Funcionamiento y composición del sistema de inspección.</p>	<p>Nivel de inspección y supervisión del trabajo.</p> <p>Nivel de organización de inspección del trabajo</p> <p>Nivel de funcionamiento y composición del sistema de inspección</p>	<p>Razón</p>
--	--	---	--	---	--------------

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño metodológico

El diseño del estudio será de tipo descriptivo simple, ya que recopilará y analizará la información relacionada a la eficacia en la gestión de la supervisión e inspección laboral en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Iquitos, periodo 2019.

Según (Carrasco, 2010) “La investigación será no experimental y de nivel descriptivo ya que las variables carecen de manipulación, el mismo que se enfoca en analizar y estudiar hechos y fenómenos de la realidad.

3.2. Diseño Muestral

La investigación será de una muestra no probabilística intencional, puesto que la población estará enmarcada en los funcionarios y/o trabajadores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, de la ciudad de Iquitos, además de los informes de gestión del año 2019.

(Sampieri, Collado y Bautista, 2010) muestra no probabilística intencional “la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra.” (pág. 176).

El esquema es el siguiente:

Donde:

M-O

M: Muestra donde se realizará el estudio.

O: Información (observaciones) relevante o de interés que recogemos de la muestra.

Población

La población de estudio fueron los funcionarios y/o trabajadores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL y los casos resueltos en materia laboral de la ciudad de Iquitos en el año 2019.

3.3. Técnicas e instrumentos y recolección de datos.

Técnicas.

Se utilizará la siguiente técnica:

- Análisis de documentos porque a través de esta técnica se obtendrá información escrita, que comprenden el análisis de todos los casos resueltos y no resueltos en materia laboral de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL en Iquitos en el año 2019.
- Entrevista con preguntas abiertas y cerradas aplicadas a los funcionarios y/o trabajadores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL de la ciudad de Iquitos en el año 2019.

Instrumentos

- Para el análisis documental se utilizará una guía de análisis de documentos.

- Para la encuesta se realizará un cuestionario con preguntas abiertas y cerradas.

Técnicas para el procesamiento y análisis de datos.

Procedimiento de recolección de datos.

La recolección de datos se realizará de la siguiente manera:

- Carta remitida a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, solicitando autorización para acceder a los registros de casos resueltos y no resueltos, a los documentos de gestión a los funcionarios y/o trabajadores para realizar la encuesta.
- Con la autorización, se procederá a revisar la información que comprenden todos los casos resueltos y no resueltos en materia laboral de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL en Iquitos en el año 2019.
- Se procederá a llenar las fichas de observación (cuadros vacíos) para recolectar información útil que ayudará para el análisis de la información.
- La recolección de datos tendrá una duración de aproximadamente de 30 días, periodo en el cual se eliminarán registros y datos existentes para quedarse con los valores de interés para la investigación.

- Una vez terminada la recolección de datos se procederá a la confección de la base de datos para el análisis estadístico respectivo.

Análisis de Datos.

- La información recolectada será procesada en una hoja de cálculo Excel.
- Se procederá a realizar el análisis de los datos, utilizando para ello el análisis de forma pormenorizada el periodo de estudio.
- Para finalizar se elaborará cuadros y gráficos necesarios para presentar la información sistematizada de las variables en estudio.
- Finalmente se procederá a la elaboración del informe final de la tesis, para su respectiva sustentación.

3.4. Aspectos éticos.

Durante la investigación se tomará en cuenta el respeto a la institución, a la persona, el reconocimiento de autoría, aplicación de la norma APA, confidencialidad de la información y el consentimiento informado, remarcando que la información obtenida en la presente investigación será utilizada sólo para fines académicos.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS.

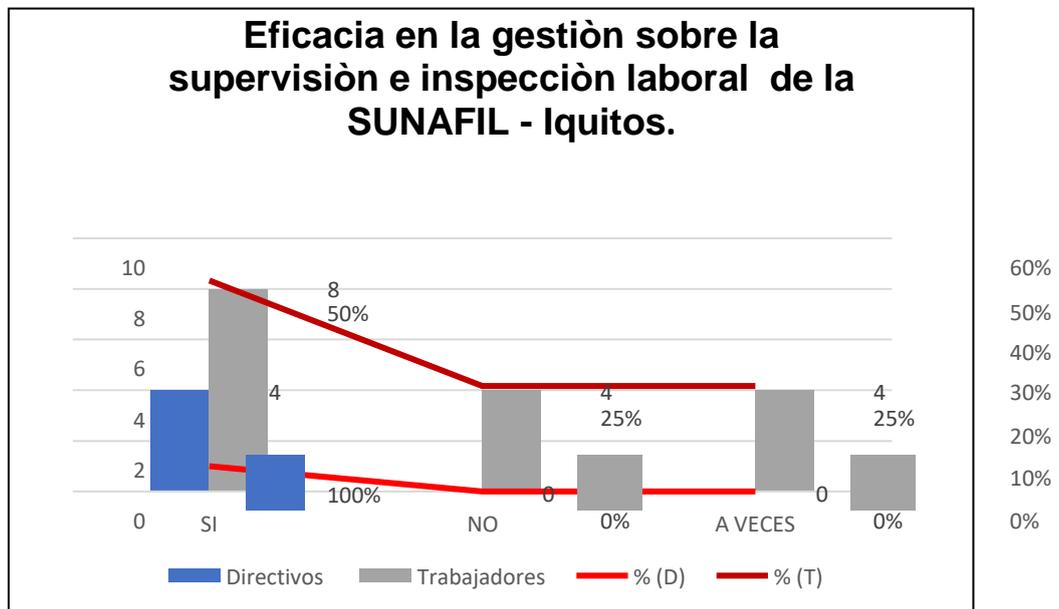
Encuesta dirigida a los Directivos de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL de la ciudad de Iquitos.

Tabla 1 La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, ¿en su gestión sobre la supervisión e inspección laboral es eficaz?

Descripción	Directivos	% (D)	Trabajadores	% (T)
SI	4	100%	8	50%
NO	0	0%	4	25%
A VECES	0	0%	4	25%
Total	4	100%	16	100%

Fuente: Tesista.

Grafico 1: Eficacia en la gestión sobre la supervisión e inspección laboral en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL - Iquitos.



Fuente: Tesista.

Análisis e interpretación de la tabla N° 1

Con respecto a la encuesta realizada a los directivos de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL – Iquitos se determinó que:

El 100% de los encuestados opinan que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL es eficaz en su gestión sobre la supervisión e inspección laboral.

Sin embargo, en la encuesta realizada a los trabajadores opinaron que:

El 50% consideran que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL es eficaz en su gestión sobre la supervisión e inspección laboral, el 25% opina que No es eficaz y otro 25% opinan que a veces es eficaz.

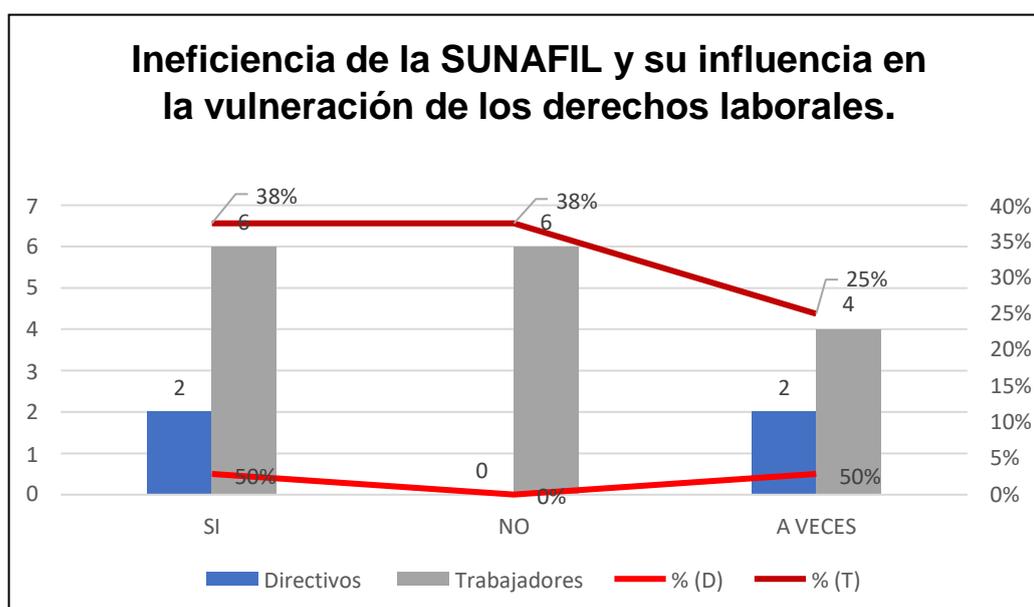
Por lo que acumulando las respuestas de los que respondieron SI y A VECES la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, los directivos y trabajadores consideran que ha sido eficaz en su gestión sobre la supervisión e inspección laboral.

Tabla 2: ¿La ineficacia de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral -SUNAFIL en su gestión sobre la supervisión e inspección laboral influye en la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores?

Descripción	Directivos	% (D)	Trabajadores	% (T)
SI	2	50%	6	38%
NO	0	0%	6	38%
A VECES	2	50%	4	25%
Total	4	100%	16	100%

Fuente: Tesista.

Grafico 2: Influencia de la ineficacia de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL en su gestión sobre la supervisión e inspección laboral en la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores.



Fuente: Tesista.

Análisis e interpretación de la tabla N° 2.

Con respecto a la encuesta realizada a los directivos de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL – Iquitos se

determinó que:

El 50% de los Directivos encuestados opinan que la ineficacia de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL SI influye la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores, y el otro 50% de directivos opinaron que A VECES influye la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores.

Sin embargo, cuando se encuestó a los trabajadores un 38% opinaron que, la ineficiencia de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, SI influye en la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores, el 38% que NO influye en la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores y un 25% que A VECES influye en la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores.

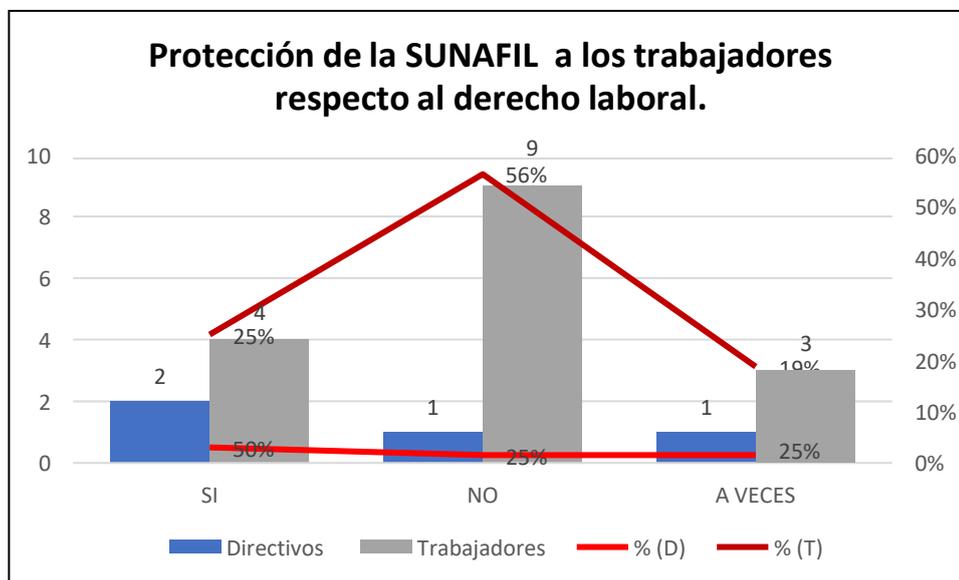
Por lo que se puede concluir que los Directivos y los trabajadores coinciden que la ineficiencia de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, SI influye en la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores.

Tabla 3: ¿La actuación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, protege a los trabajadores en todos los sectores y niveles garantizando el respeto del derecho laboral?

Descripción	Directivos	% (D)	Trabajadores	% (T)
SI	2	50%	4	25%
NO	1	25%	9	56%
A VECES	1	25%	3	19%
Total	4	100%	16	100%

Fuente: Tesista.

Grafico 3: Protección de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL a los trabajadores en todos los niveles garantizando el respeto al derecho laboral.



Fuente: Tesista.

Análisis e interpretación de la tabla N° 3.

Con respecto a la encuesta realizada a los directivos de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL – Iquitos se determinó que:

El 50% de los directivos encuestados opinan que la actuación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, SI protegen a los trabajadores en todos los sectores y en todos los niveles garantizando el respeto del derecho laboral, un 25% opinan que No protegen y un 25% consideran A VECES protege.

Sin embargo, en la encuesta realizada a los trabajadores opinan que:

El 25% que la actuación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, SI protegen a los trabajadores en todos los sectores y en

todos los niveles garantizando el respeto del derecho laboral, un 56% opinan que No protegen y un 19% consideran A VECES protegen.

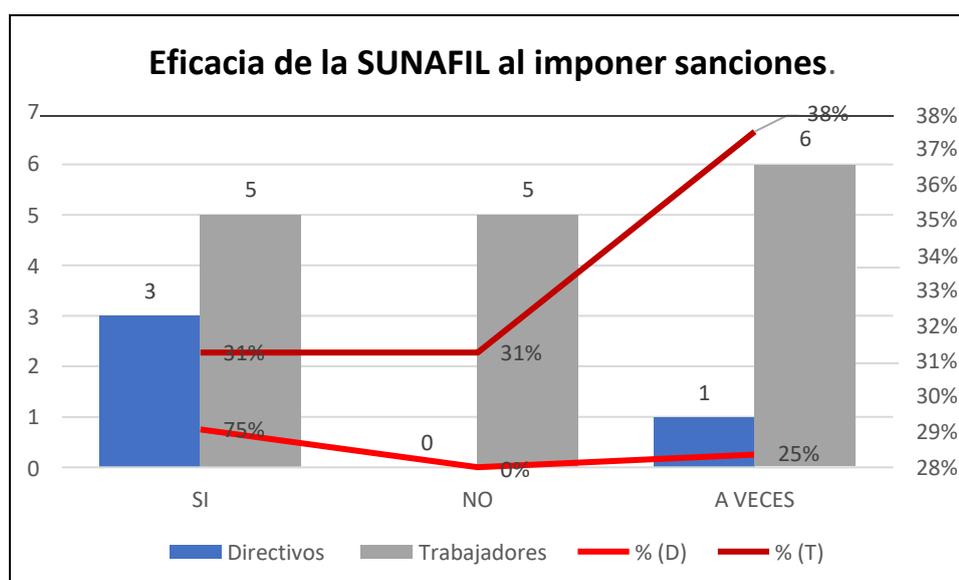
Por lo que acumulando respuestas de SI y A VECES de los directivos y trabajadores consideran que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, SI protegen a los trabajadores en todos los sectores y niveles garantizando el respeto del derecho laboral.

Tabla 4: La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL es eficaz al imponer sanciones por el incumplimiento de las normas sociolaborales?

Descripción	Directivos	% (D)	Trabajadores	% (T)
SI	3	75%	5	31%
NO	0	0%	5	31%
A VECES	1	25%	6	38%
Total	4	100%	16	100%

Fuente: Tesista.

Grafico 4: Eficacia de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL al imponer sanciones por el incumplimiento de las normas sociolaborales.



Fuente: Tesista.

Análisis e interpretación de la tabla N° 4.

Con respecto a la encuesta realizada a los directivos de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL – Iquitos se determinó que:

El 75% de los directivos opinan que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, que SI es eficaz al imponer sanciones por el incumplimiento de las normas sociolaborales y un 25% opinan que A VECES.

En el caso de los trabajadores encuestados un 31% opinaron que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, SI es eficaz al imponer sanciones por el incumplimiento de las normas sociolaborales, un 31% que NO es eficaz y un 38% que A VECES es eficaz al imponer sanciones.

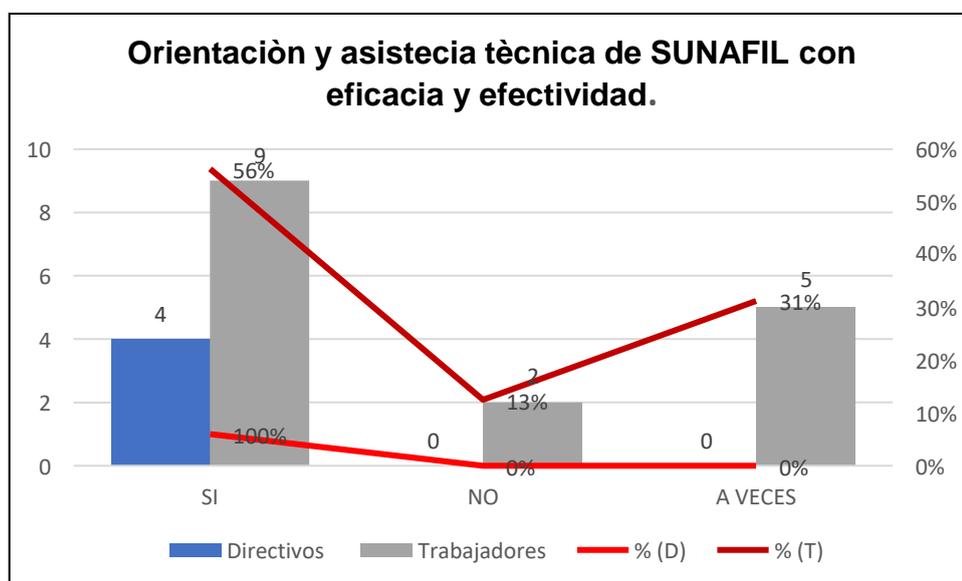
Por lo que se concluye que mayoritariamente de los directivos y trabajadores opinan que La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL SI es eficaz al imponer sanciones por el incumplimiento de las normas sociolaborales.

Tabla 5: La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, ¿presta orientación y asistencia técnica especializada de manera eficaz y efectiva?

Descripción	Directivos	% (D)	Trabajadores	% (T)
SI	4	100%	9	56%
NO	0	0%	2	13%
A VECES	0	0%	5	31%
Total	4	100%	16	100%

Fuente: Tesista.

Grafico 5: Orientación y asistencia técnica de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, de manera eficaz y efectiva.



Fuente: Tesista.

Análisis e interpretación de la tabla N° 5.

Con respecto a la encuesta realizada a los directivos de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL – Iquitos se determinó que:

El 100% de los directivos determinaron que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, SI presta orientación y asistencia técnica especializada de manera eficaz y efectiva.

Así mismo con respecto a la encuesta realizada a los trabajadores un 56% opina que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, SI presta orientación y asistencia técnica especializada de manera eficaz y efectiva, el 13% opina que NO y el 31% opina que A VECES.

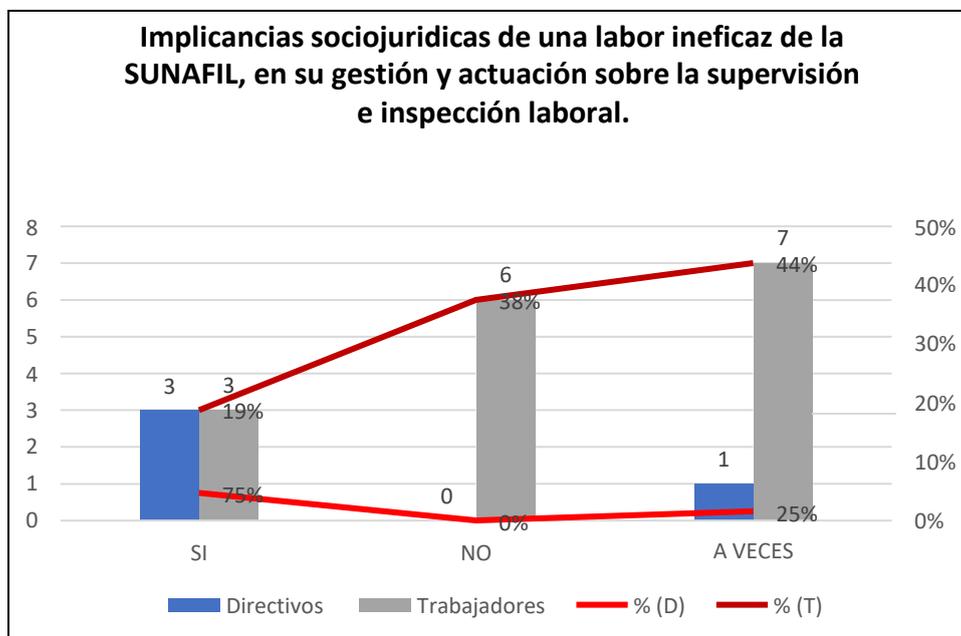
Por lo que se concluye que mayoritariamente los directivos y trabajadores opinan que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, SI presta orientación y asistencia técnica especializada de manera eficaz y efectiva.

Tabla 6: La informalidad laboral y el incumplimiento de la ley son las implicancias socio-jurídicas de una labor ineficaz de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral.

Descripción	Directivos	% (D)	Trabajadores	% (T)
SI	3	75%	3	19%
NO	0	0%	6	38%
A VECES	1	25%	7	44%
Total	4	100%	16	100%

Fuente: Tesista.

Grafico 6: La informalidad laboral y el incumplimiento de la ley son las implicancias socio-jurídicas de una labor ineficaz de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral.



Fuente: Tesista.

Análisis e interpretación de la tabla N° 5.

Con respecto a la encuesta realizada a los directivos de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL – Iquitos se determinó que:

El 75% de los directivos encuestados opinan que la informalidad laboral y el incumplimiento de la ley SI son implicancias socio-jurídicas de una labor ineficaz de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral y un 25% opinan que A VECES.

Sin embargo, un 19% de los trabajadores consideran que la informalidad laboral y el incumplimiento de la ley SI son implicancias socio-jurídicas de una

labor ineficaz de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral, un 38% que NO y un 44% opinan que A VECES.

Por lo que acumulando respuestas de ambos grupos se determina que la informalidad laboral y el incumplimiento de la ley SI son implicancias socio-jurídicas de una labor ineficaz de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral.

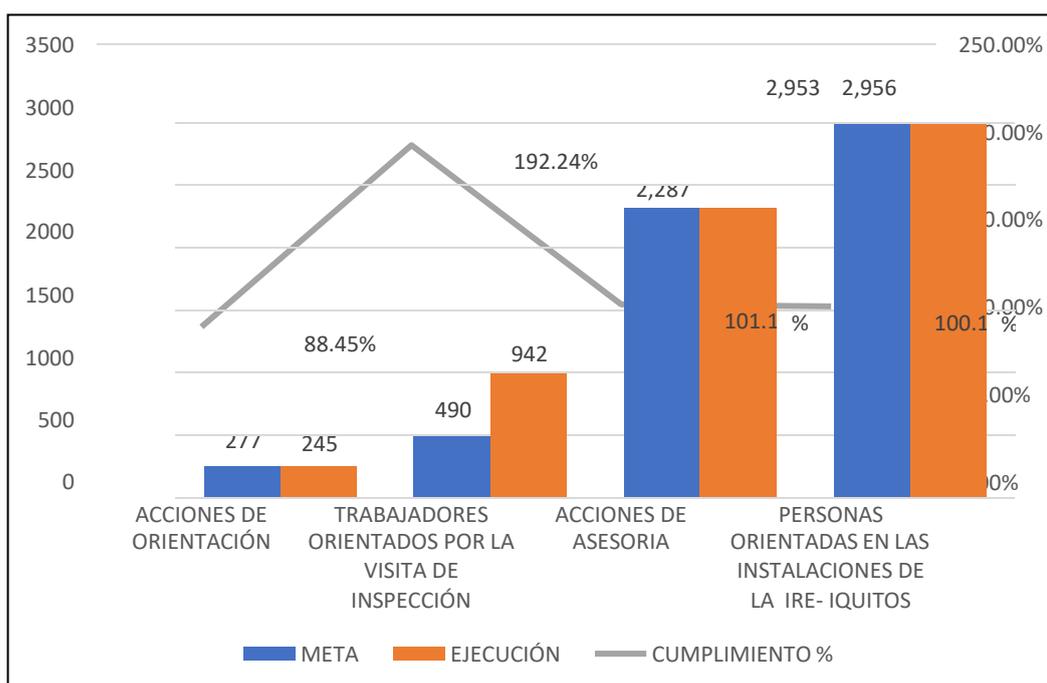
Casos laborales contemplados en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, Iquitos - 2019.

Tabla 7: Cumplimiento de Actividades y Metas Físicas del Año 2019.

ASPECTOS	ACTIVIDAD	UNIDAD DE MEDIDA	META	EJECUCIÓN	CUMPLIMIENTO %
INSPECCIONES DE FISCALIZACIÓN POR DENUNCIAS	Inspección de fiscalización por Denuncias	Orden de inspección Cerrada	319	390	122.26 %
INSPECCIONES DE FISCALIZACIÓN PROGRAMADAS	Inspección de Fiscalizaciones programadas	Orden de inspección Cerrada	140	205	146.43 %
ACTAS DE INFRACCIONES EMITIDAS	Actas de infracción emitidas	Actas de infracción	95	112	117.89 %
ACTUACIONES INSPECTIVAS SIN PROPUESTA DE MULTA	Informe de Resultado de actuaciones inspectivas sin propuesta de multa	Informe	654	658	100.61 %
PROCEDIMIENTO SANCIONADOR	Resoluciones Administrativas emitidas	Resolución	174	197	113.22 %
RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS EMITIDAS EN PRIMERA INSTANCIA	Resoluciones administrativas emitidas en primera instancia	Resolución	89	90	101.12 %
RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS EMITIDAS EN SEGUNDA INSTANCIA	Resoluciones administrativas emitidas en segunda instancia	Resolución	85	107	125.88 %

Fuente: SUNAFIL - Intendencia Regional de Loreto.

Grafico 7: Cumplimiento de Actividades y Metas Físicas del Año 2019.



En el siguiente cuadro extraído de los casos laborales contemplados por la Superintendencia Nacional Fiscalización Laboral, se observa que existe una ejecución por encima del 100 por ciento en todos los casos, destacando en primer orden inspecciones de fiscalización programadas con una ejecución de 205 órdenes de inspecciones cerradas habiendo programado 140 mostrando un cumplimiento de 146.43%, en segundo orden se encuentran las Resoluciones Administrativas emitidas en segunda instancia con 107 casos ejecutados frente a 85 casos considerados como meta, haciendo una ejecución de 125.88% lo que demuestra que hay la predisposición de atender las demandas propuestas por los administrados siguiendo el debido proceso, en tercer lugar, se encuentra Inspecciones de Fiscalización por denuncias con 390 órdenes de inspecciones cerradas frente a 319 considerados como meta, haciendo un total de 122.26% de cumplimiento, por citar los de mayor ejecución, precisando que en todos los casos laborales se cumplieron por

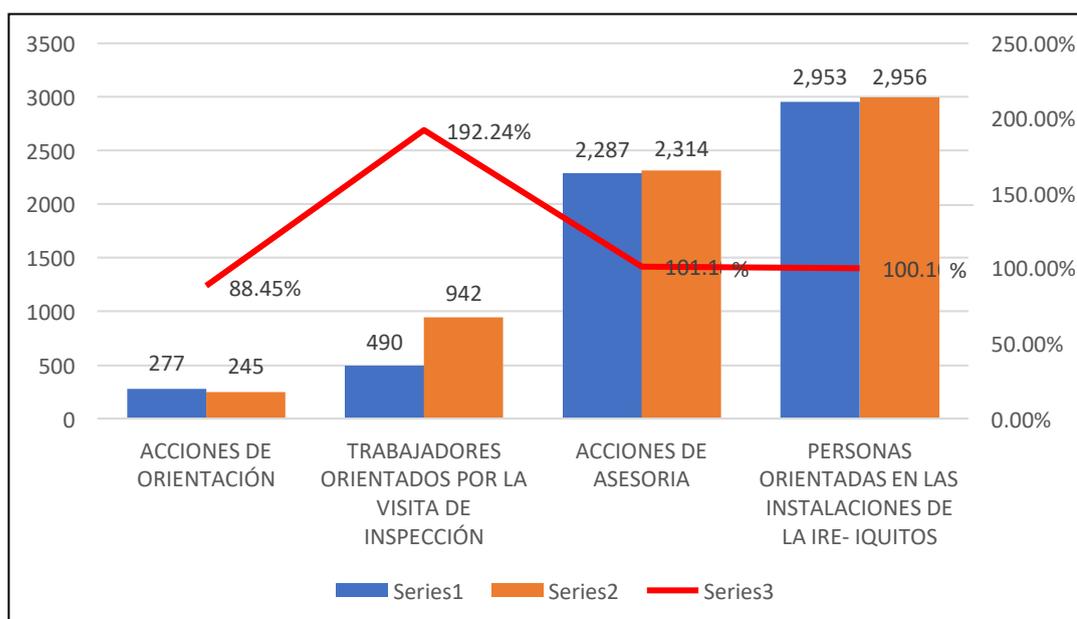
encima de lo considerado como meta. Lo que demuestra un éxito en la gestión de Sunafil – Intendencia Regional de Loreto para el periodo de estudio.

Tabla 8: Procedimiento Interno.

ASPECTOS	ACTIVIDAD	UNIDAD DE MEDIDA	META	EJECUCIÓN	CUMPLIMIENTO %
ACCIONES DE ORIENTACIÓN	Actuaciones inspectivas de orientación	Orden de orientación generadas	277	245	88.45 %
TRABAJADORES ORIENTADOS POR LA VISITA DE INSPECCIÓN	Trabajadores orientados por la visita de inspección	Personas	490	942	192.24 %
ACCIONES DE ASESORIA	Personas orientadas a través del canal de consultas virtuales (teléfono, correo electrónico, redes sociales, etc.	Personas	2,287	2,314	101.18 %
PERSONAS ORIENTADAS EN LAS INSTALACIONES DE LA IRE-IQUITOS	Personas atendidas en consultas del procedimiento inspectivo de manera presencial (local de la Intendencia Regional)	Personas	2,953	2,956	100.10 %

Fuente: SUNAFIL - Intendencia Regional de Loreto.

Gráfico 8: Procedimiento Interno.



Respecto al cumplimiento de actividades y metas el cuadro muestra un mayor cumplimiento en la actividad Trabajadores orientados por la visita de inspección con una meta de 490 personas y una ejecución de 942 personas que representa el 192.24% y a la actividad de Actuaciones inspectivas de orientación con una meta de 277 órdenes y una ejecución de 245 órdenes haciendo una ejecución de 88.45% como el de menor cumplimiento. Observándose de los cuatro aspectos considerados por SUNAFIL tres superaron el 100%.de cumplimiento Lo que demuestra un éxito en la gestión para el periodo de estudio.

Tabla 9: Tipo de Actas de Infracción.

MES	INFRACCIÓN DE NORMAS SOCIO LABORALES	INFRACCIÓN A LA LABOR INSPECTIVA	TOTAL ACTAS DE INFRACCIÓN EMITIDAS
ENERO	3	2	5
FEBRERO	2	4	6
MARZO	5	0	5
ABRIL	0	0	0
MAYO	6	5	11
JUNIO	4	4	8
JULIO	11	7	18
AGOSTO	10	3	13
SETIEMBRE	4	3	7
OCTUBRE	4	3	7
NOVIEMBRE	4	0	4
DICIEMBRE	8	3	11
TOTAL	61	34	95

Fuente: SUNAFIL - Intendencia Regional de Loreto.

La tabla nos muestra los tipos de infracción que se cometen, así como la emisión de las mismas, en la que destaca las infracciones de normas socio laborales alcanzando un número de 61 y las infracciones a la labor inspectiva en un número de 34, haciendo un total de 95 actas de infracciones emitidas en el periodo de estudio. Lo que evidencia un trabajo real de la SUNAFIL –

Intendencia Regional de Loreto en su propósito por mejorar las condiciones laborales de los ciudadanos.

Tabla 10: Informe de Gestión Regional de Intendencia Regional –SUNAFIL-Iquitos-2019.

ASPECTOS	ACTIVIDAD	UNIDAD DE MEDIDA	META	EJECUCIÓN	CUMPLIMIENTO %
ACTUACIONES DE FISCALIZACIÓN	Inspecciones de fiscalización por denuncias	Orden de inspección Cerrada	319	390	122.26 %
INSPECCIONES DE FISCALIZACIÓN PROGRAMADAS	Inspección de fiscalización programadas	Orden de inspección Cerrada	140	205	146.43 %
ACTAS DE INFRACCIONES EMITIDAS	Actas de infracción Emitidas	Actas de infracción	95	112	117.89 %
INFORME DE ACTUACIONES INSPECTIVAS SIN PROPUESTA DE MULTA	Informe de actuaciones inspectivas sin Propuesta de multa	Informe de actuaciones Inspectivas sin propuesta de multa	654	658	100.61 %
PROCEDIMIENTO O SANCIONADOR	Resoluciones administrativas emitidas en primera Instancia	Resolución	89	90	101.12 %
RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS EMITIDAS EN SEGUNDA INSTANCIA	Resoluciones administrativas emitidas en segunda instancia	Resolución	85	107	125.88 %

Fuente: SUNAFIL - Intendencia Regional de Loreto.

El cuadro nos muestra del total de aspectos revisados todos han superado el 100% de la meta propuesta alcanzando un máximo de 146.43% de Inspecciones de fiscalización programadas. Lo que demuestra un éxito en la gestión para el periodo de estudio.

Respecto al análisis de la totalidad de los aspectos en cuanto a resoluciones administrativas emitidas en primera y segunda instancia se aprecia que para este último la SUNAFIL ha alcanzado un porcentaje alto de 125.88%.

Tabla 11: Procedimiento Interno.

ASPECTOS	ACTIVIDAD	UNIDAD DE MEDIDA	META	EJECUCIÓN	CUMPLIMIENTO %
ACCIONES DE ORIENTACIÓN	Actuaciones inspectivas de orientación	Orden de orientación generadas	277	245	88.45 %
TRABAJADORES ORIENTADOS POR LA VISITA DE ORIENTACIÓN	Trabajadores orientados por la visita de inspección	Personas	490	942	192.24 %
ACCIONES DE ASESORIA	Personas orientadas a través del canal de consultas virtuales (teléfono, correo electrónico, redes sociales, etc.	Personas	2,287	2,314	101.18%

Fuente: SUNAFIL - Intendencia Regional de Loreto.

Del cuadro se puede advertir que al revisar la totalidad de los aspectos analizados dos superaron las metas en más del cien por ciento respecto a lo programado y solo uno ha ejecutado por debajo de las metas programadas.

El aspecto trabajadores orientados por la visita de orientación alcanzó un máximo de meta ejecutada en 192.24% de personas, lo que demuestra una labor positiva respecto al fortalecimiento del conocimiento de los trabajadores de las entidades visitadas con ese propósito. Sin embargo, el aspecto Acciones de Orientación en la actividad actuaciones inspectivas de orientación solo alcanzó el 88.45% de las metas programadas. En el análisis general SUNAFIL - Intendencia Regional de Loreto alcanzó con éxito la gestión para el periodo de estudio a nivel interno.

Tabla 12: Ejecución de Actividades SUNAFIL - 2019.

Producto/ Actividades	Unidad de medida	I Trimestre			II Trimestre			III Trimestre			IV Trimestre			Total anual	
		E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		
1 Actuaciones de fiscalización															
1.1	Inspecciones de Fiscalización por denuncias	Orden de Inspección	34	19	7	34	54	22	46	28	36	25	46	39	390
1.2	Inspecciones de fiscalización Programadas	Orden de Inspección	22	30	4	18	12	20	42	18	16	7	11	5	205
1.3	Actas de inspección	Actas de Infracción.	19	4	6	4	13	10	12	14	9	4	9	8	112
1.4	Información de actuación inspectiva	Informe	4	0	16	109	61	146	54	6	95	72	61	34	658
2 Procedimiento sancionador															
2.1	Resoluciones administrativas emitidas en primera instancia	Resolución	3	8	10	4	4	5	4	7	17	22	3	3	90
2.2	Resoluciones administrativas emitidas en segunda instancia	Resolución	2	2	2	0	0	27	10	28	1	11	19	5	107
3 Procedimiento interno															
3.1	Otorgamiento de constancia de cese	Constancia	1	2	1	0	3	1	8	1	4	1	9	1	32
4 Actuaciones inspectivas de orientación															
4.1	Actuación inspectiva de Orientación	Orden de Orientación	5	5	4	16	27	20	20	24	17	62	23	22	245
5 Prevención															
5.1	Capacitaciones para empleadores	Persona	8	24	17	48	41	37	82	41	69	268	33	274	942
5.2	Capacitaciones para trabajadores														
5.3	Capacitaciones para la PEA potencial (estudiantes)														
6 Asesoría															
6.1	Participación en ferias y eventos afines	Persona	287	287	287	287	287	287	287	287	287	287	287	287	3444
6.2	Atención presencial de consultas sobre El procedimiento inspectivo	Persona	246	246	246	246	246	246	246	246	246	246	246	250	2956
7 Gestión administrativa															
7.1	Problemas, dificultades o limitaciones presentadas durante el 2019	Informe	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
7.2	Medidas correctivas	Documento	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12

Fuente: SUNAFIL - Intendencia Regional de Loreto.

Del presente cuadro se puede advertir lo siguiente:

Respecto a las Actuaciones de fiscalización si bien se cumplieron por encima de lo programado para el periodo 2019, ello se sustenta en el sentido de haberse estimado metas en función a lo histórico y propuestos por el nivel central. Sin considerar aspectos como implementación de la sede zonal que da mayor fortaleza a la actividad inspectiva.

Respecto al Procedimiento sancionador, se aprecia que igual que el caso anterior se superaron las metas programadas lo cual precisa que se revise meta a fin de hacerlo más eficiente en su ejecución. Destacando las resoluciones administrativas emitidas en segunda instancia.

Actuaciones Inspectivas, a pesar de no contar con los inspectores auxiliares requeridos para atender las necesidades de la intendencia sobre inspecciones oportunas, se lograron cumplir las metas estimadas por encima de lo programado, lo que fortalece la idea de revisar la programación para adecuarlas con la realidad.

A pesar de tener los inconvenientes descritos en los párrafos precedentes la Intendencia logró cumplir las metas programadas respecto a prevención y asesoría establecidas en el periodo de estudio.

Respecto a la gestión administrativa se puede apreciar que la SUNAFIL en la ciudad de Iquitos en sus distintas actividades que realiza en el periodo de estudio 2019 lo realizó exitosamente, lo que demuestra una actuación eficiente y la eficacia de sus actos resolutivos para resolver las infracciones y los conflictos en materia de sus competencias.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.

TIPO DE HIPÓTESIS	HIPÓTESIS	PRUEBA DE HIPÓTESIS
HE ₁	La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral -SUNAFIL es eficaz en su gestión sobre la supervisión e inspección laboral en la ciudad de Iquitos.	ACEPTA
HE ₂	La ineficacia de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL sobre la supervisión e inspección laboral influye negativamente en la reducción de la vulneración de los derechos laborales.	ACEPTA
HE ₃	La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral -SUNAFIL protege a los trabajadores en todos los sectores y niveles garantizando el respeto al derecho laboral.	ACEPTA
HE ₄	La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral -SUNAFIL es eficaz al imponer sanciones por el incumplimiento de las normas sociolaborales.	ACEPTA
HE ₅	La orientación y asistencia técnica que presta la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, no es eficaz ni efectiva.	NIEGA
HE ₆	La informalidad y el incumplimiento de la ley son las implicancias de una labor ineficaz de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL.	ACEPTA

La contrastación de hipótesis de la presente tesis se realizó relacionando los datos obtenidos en la encuesta dirigida a los directivos y trabajadores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, Iquitos; estableciendo la relación existente con la variable.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

Contrastación de resultados.

Para presentar los resultados de la investigación contrastaremos nuestros resultados de la encuesta realizada y de los documentos analizados de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral -SUNAFIL, de la ciudad de Iquitos, periodo 2019.

Hipótesis Específica 1.

Con respecto a la primera hipótesis planteada: La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral -SUNAFIL es eficaz en su gestión sobre la supervisión e inspección laboral en la ciudad de Iquitos, el resultado de las respuestas acumuladas de los que respondieron los directivos y trabajadores consideran que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, ha sido eficaz en su gestión sobre la supervisión e inspección laboral, el mismo que difiere con la investigación realizada por Sanchez en el 2018, donde concluye que el nivel de gestión por resultados y el grado de fiscalización laboral está en un nivel bajo, también se identificó que tiene coincidencia con el estudio realizado por Arias en el 2019, el mismo que concluye que se ha demostrado que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL y la Dirección Regional de Trabajo y Promoción Social son eficaces y efectivas en su gestión y actuación en la supervisión e inspección laboral.

Hipótesis Específica 2.

Con respecto a la segunda hipótesis: La ineficacia de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL sobre la supervisión e inspección laboral influye negativamente en la reducción de la vulneración de los derechos laborales, se llegó a concluir que los directivos y los trabajadores coinciden que la ineficiencia de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, influye en la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores, investigación que se alinea con los resultados obtenidos en la tesis realizada por Arias en el 2019, en la cual concluye que la ineficacia de la SUNAFIL en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral influye significativamente en la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores.

Hipótesis Específica 5.

Con respecto a la quinta hipótesis: La orientación y asistencia técnica que presta la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, no es eficaz ni efectiva, en este punto se concluyó que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, presta orientación y asistencia técnica especializada de manera eficaz y efectiva, el mismo que coincide con el estudio realizado por Arias 2019, en la que concluye que se ha demostrado que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL y la Dirección Regional de Trabajo y Promoción Social son eficaces y efectivas en su gestión y actuación en la supervisión e inspección laboral.

Hipótesis Específica 6.

Con respecto a la sexta hipótesis : La informalidad y el incumplimiento de la ley son las implicancias de una labor ineficaz de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral -SUNAFIL, en este caso se determinó que la informalidad laboral y el incumplimiento de la ley son implicancias socio-jurídicas de una labor ineficaz de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral, estudio que coincide con los resultados de la investigación realizada por Sánchez en el 2018, el mismo que precisa que el nivel de gestión por resultados y el grado de fiscalización laboral está en un nivel bajo, así mismo en el estudio realizado por Dávila en el 2019 indica de que la relación que existiría entre un factor limitante y el nivel de la aplicación de la ley, además que ninguno de los factores propuestos tienen relación ($p < 0.05$) con el nivel de aplicación de la ley de inspección del trabajo, por lo que se puede deducir que dichos factores serían limitantes mas no determinantes para la aplicación de la ley, puesto que los profesionales encuestados a pesar de identificar limitantes consideran que la aplicación de la ley es buena.

Contrastación de Resultados del trabajo de campo.

5.1.1. Cumplimiento de actividades y metas físicas del año 2019.

Los resultados de esta investigación presentan: Existe una ejecución por encima del 100 por ciento en todos los casos, destacando en primer orden inspecciones de fiscalización programadas con una ejecución de 205 órdenes

de inspecciones cerradas habiendo programado 140 mostrando un cumplimiento de 146.43% resultado que difiere de (Sanchez, 2019) quien en su investigación concluye que el nivel de gestión por resultados y el grado de fiscalización laboral está en un nivel bajo, sin embargo se alinea con la investigación realizada por (Dávila, 2019) el mismo que concluye que la relación que existiría entre un factor limitante y el nivel de la aplicación de la ley, tienen relación ($p < 0.05$) con el nivel de aplicación de la ley de inspección del trabajo, por lo que se puede deducir que dichos factores serian limitantes mas no determinantes para la aplicación de la ley, puesto que los profesionales encuestados a pesar de identificar limitantes consideran que la aplicación de la ley es buena.

En el caso de las Resoluciones Administrativas emitidas en segunda instancia con 107 casos ejecutados frente a 85 casos considerados como meta, haciendo una ejecución de 125.88% lo que demuestra que hay la predisposición de atender las demandas propuestas por los administrados siguiendo el debido proceso, resultado que se alinea con el estudio realizado por (Arias, 2019) quien concluye que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL y la Dirección Regional de Trabajo y Promoción Social son eficaces y efectivas en su gestión y actuación en la supervisión e inspección laboral.

Con respecto Inspecciones de Fiscalización por denuncias con 390 órdenes de inspecciones cerradas frente a 319 considerados como meta, haciendo un total de 122.26% de cumplimiento, por citar los de mayor ejecución, precisando que en todos los casos laborales se cumplieron por encima de lo considerado

como meta. Lo que demuestra un éxito en la gestión de Sunafil – Intendencia Regional de Loreto para el periodo de estudio, resultado que se alinea con (Arias, 2019) quien concluye en su investigación que en mérito de los resultados analizados y sistematizados; en donde la SUNAFIL han sobrepasado la meta fijada es decir alcanzando más del 100%, obteniendo un nivel de 135.48% como máximo; lo cual demuestra un éxito en la gestión 2016 y 2017.

Procedimiento Interno.

Los resultados presentan que en la actividad trabajadores orientados por la visita de inspección con una meta de 490 personas y una ejecución de 942 personas que representa el 192.24% y a la actividad de Actuaciones inspectivas de orientación con una meta de 277 órdenes y una ejecución de 245 órdenes haciendo una ejecución de 88.45% como el de menor cumplimiento. Observándose de los cuatro aspectos considerados por SUNAFIL tres superaron el 100%.de cumplimiento lo que demuestra un éxito en la gestión para el periodo de estudio, resultado que difiere con (Sanchez, 2019) quien concluye que el grado de fiscalización laboral está en un nivel bajo; teniendo una muestra de 25 trabajadores fiscalizadores, la investigación determinó que la gestión por resultados se comporta de nivel bajo (48%), nivel medio (36%) y nivel alto (16%); denotándose que la gestión por resultados de los trabajadores de la Intendencia Regional La Libertad de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral es de nivel medio bajo (84%).

Informe de Gestión Regional de Intendencia Regional – SUNAFIL- Iquitos- 2019. El cuadro nos muestra del total de aspectos revisados todos han superado el

100% de la meta propuesta alcanzando un máximo de 146.43% de Inspecciones de fiscalización programadas. Lo que demuestra un éxito en la gestión para el periodo de estudio; respecto al análisis de la totalidad de los aspectos en cuanto a resoluciones administrativas emitidas en primera y segunda instancia se aprecia que para este último la SUNAFIL ha alcanzado un porcentaje alto de 125.88%, resultado que se alinea con la investigación realizada por (Arias, 2019) quien concluye que se ha demostrado que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL y la Dirección Regional de Trabajo y Promoción Social son eficaces y efectivas en su gestión y actuación en la supervisión e inspección laboral, además de que han sobrepasado la meta fijada es decir alcanzando más del 100%, obteniendo un nivel de 135.48% como máximo; lo cual demuestra un éxito en la gestión 2016 y 2017.

Procedimiento Interno.

Del cuadro se puede advertir que al revisar la totalidad de los aspectos analizados dos superaron las metas en más del cien por ciento respecto a lo programado y solo uno ha ejecutado por debajo de las metas programadas.

El aspecto trabajadores orientados por la visita de orientación alcanzó un máximo de meta ejecutada en 192.24% de personas, lo que demuestra una labor positiva respecto al fortalecimiento del conocimiento de los trabajadores de las entidades visitadas con ese propósito. Sin embargo, el aspecto Acciones de Orientación en la actividad actuaciones inspectivas de orientación solo alcanzó el 88.45% de las metas programadas. En el análisis general SUNAFIL - Intendencia Regional de Loreto alcanzó con éxito la gestión para el periodo de estudio a nivel interno, resultado que difiere con (Sanchez, 2019) quien concluyó que denotándose que la gestión por resultados de los trabajadores

de la Intendencia Regional La Libertad de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral es de nivel medio bajo (84%), recomendando que los trabajadores de esta dependencia pública, en el campo de las dimensiones de la fiscalización laboral, tales como: cobertura, proceso, eficiencia y eficacia e impacto en la responsabilidad administrativa; deben mejorar la prestación del servicio inspectivo a los ciudadanos.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

Al finalizar la investigación se llegó a las siguientes conclusiones:

1. En merito a los resultados de la encuesta a los directivos y los trabajadores se concluye lo siguiente:

- Que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, es eficaz en su gestión sobre la supervisión e inspección laboral, sin embargo, consideran que la ineficiencia de la SUNAFIL influye en la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores.
- Que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, protege a los trabajadores en todos los sectores y niveles garantizando el respeto del derecho laboral, además de ser eficaz al imponer sanciones por el incumplimiento de las normas sociolaborales.
- Que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, presta orientación y asistencia técnica especializada de manera eficaz y efectiva, sin embargo consideran que la informalidad laboral y el incumplimiento de la ley son implicancias socio-jurídicas de una labor ineficaz de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral.

2. En merito a los resultados obtenidos en el análisis de la documentación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, de la ciudad de Iquitos, periodo 2019

- Con respecto a los casos laborales contemplados en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, de la ciudad de Iquitos, periodo 2019, se concluyó que en todos los casos laborales se cumplieron por encima de lo considerado como meta, lo que demuestra un éxito en la gestión de Sunafil – Intendencia Regional de Loreto para el periodo de estudio, además observando los resultados del procedimiento interno tabla N° 8, se observa una ejecución del 192.24% con respecto al cumplimiento de actividades y metas y una ejecución del 88.45% con respecto a la actividad de Actuaciones inspectivas, demostrando también un éxito en su gestión.
- Con respecto a las actas de infracción y en merito a lo analizado se encuentra que destaca las infracciones de normas sociolaborales alcanzando un número de 61 y las infracciones a la labor inspectiva en un número de 34, haciendo un total de 95 actas de infracciones emitidas en el periodo de estudio, evidenciando un trabajo real de la SUNAFIL – Intendencia Regional de Loreto en su propósito por mejorar las condiciones laborales de los ciudadanos.
- Con respecto a la tabla 10, Informe de gestión de la Intendencia Regional – SUNAFIL, de la ciudad de Iquitos,

periodo 2019 se concluyó que del total de aspectos revisados todos han superado el 100% de la meta propuesta alcanzando un máximo de 146.43% de Inspecciones de fiscalización programadas. Lo que demuestra un éxito en la gestión para el periodo de estudio, respecto al análisis de la totalidad de los aspectos en cuanto a resoluciones administrativas emitidas en primera y segunda instancia se aprecia que este último la SUNAFIL ha alcanzado un porcentaje alto de 125.88%.

- Con respecto a la tabla 11: procedimiento administrativo demuestra una labor positiva respecto al fortalecimiento del conocimiento de los trabajadores de las entidades ya que la meta ejecutada alcanzó un 192.24%, Sin embargo, el aspecto Acciones de Orientación en la actividad actuaciones inspectivas de orientación solo alcanzó el 88.45% de las metas programadas. En el análisis general SUNAFIL – Intendencia Regional de Loreto alcanzó con éxito la gestión para el periodo de estudio a nivel interno.

- En la tabla 12: Ejecución de Actividades en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, ciudad de Iquitos, periodo 2019, se puede apreciar en sus distintas actividades se realizó exitosamente, lo que demuestra una actuación eficiente, además de eficacia en sus actos resolutivos para solucionar las infracciones y los conflictos en materia de sus competencias.

CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES

- Se recomienda a las autoridades de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL que implementen acciones de reconocimiento e incentivos para los trabajadores y/o funcionarios por su efectiva labor en la supervisión que garantice a los trabajadores de las empresas el respeto en sus condiciones laborales.
- Asimismo, que los directivos de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, realicen periódicamente actividades de capacitación a los trabajadores y/o funcionarios para el fortalecimiento de los conocimientos para mantener la eficacia dentro de la institución.
- Finalmente, que los Directivos de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, implementen estrategias para disminuir y/o anular la ineficiencia en su gestión para evitar la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores.

CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN

(s.f.). Artículo 2° de la Ley 29981.

(1960). Resolución Legislativa N°13284 Ratificado por el Estado Peruano.

(s.f.). Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - LEY N°29981.

Alva, M. a., & Skamperle, D. C. (2013). En búsqueda de un sistema de fiscalización y supervisión laboral adecuado . Lima Peru : Asociación Civil IUS ET VERITAS.

Arias, M. O. (2019). Eficacia y Efectividad de la SUNAFIL en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral, Tingo Maria 2016-2017. Huánuco: Universidad de Huánuco .

Bensusan, G. (2009). La Inspección del Trabajo en América Latina: teorías, contextos y evidencias. Distrito Federal, México: Estudios Sociológicos, vol. XXVII, núm. 81.

Carrasco, D. S. (2010). Metodología de la Investigación.

(s.f.). Centro de Investigación Empresarial .

Dávila, A. M. (2019). Factores que limitan la aplicación de la Ley N° 28806: Ley General de Inspección del trabajo en la ciudad de Bagua 2019. Chachapoyas - Perú : Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

Grimshaw, D. (s.f.). Director del Departamento de Investigaciones de la OIT .

Guillermo Cabanellas, d. T. (1968). Compendio de Derecho Laboral. Buenos Aires Argentina. (s.f.). Instituto Nacional de Estadística e Informática .

(s.f.). Organización Internacional del Trabajo .

(2019). Organización Internacional del trabajo "Perspectivas Sociales y del empleo en el mundo".

Sampieri, Collado y Bautista. (2010). Metodología de la Investigación.

Sanchez, L. E. (2019). La gestión por resultados en la fiscalización laboral de la Intendencia Regional La Libertad - Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2017.

Trujillo-Perú: Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

Silva, R. O. (2002). Teorías de la Administración. International Thomson Editores, S.A. de C.V.

SUNAFIL. (s.f.). <https://www.gob.pe/sunafil>.

Vera, J. B. (1998). La Administración Inspectora . Zaragoza : Revista de Administración Pública Universidad de Zaragoza.

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA.

EVALUACIÓN DE LA EFICACIA EN LA GESTIÓN DE LA SUPERVISIÓN E INSPECCIÓN LABORAL EN LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL EN IQUITOS, PERIODO 2019.

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Indicadores	Metodología
<p>General</p> <p>¿De qué manera la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL es efectiva en la supervisión e inspección laboral en la ciudad de Iquitos 2019?</p>	<p>General</p> <p>Evaluar la efectividad en la supervisión e inspección laboral de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL de la ciudad de Iquitos, periodo 2019.</p>	<p>General</p> <p>La supervisión e inspección laboral de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL de la ciudad de Iquitos en el periodo 2019, es eficaz.</p>	<p>Dependiente (Y):</p> <p>Eficacia en la gestión</p>	<p>Nivel de cumplimiento de metas.</p> <p>Nivel de actividades ejecutados.</p>	<p>Diseño Metodológico.</p> <p>El diseño del estudio será de tipo descriptivo simple, ya que recopilará y analizará la información relacionada a la eficacia en la gestión de la supervisión e inspección laboral en la superintendencia nacional de fiscalización laboral en Iquitos, periodo 2019.</p> <p>Población:</p> <p>La población de estudio fueron los funcionarios y/o trabajadores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL y los casos resueltos en materia laboral de la ciudad de Iquitos en el año 2019.</p> <p>Técnicas para el Procesamiento y Análisis de Datos.</p> <p>Se utilizará la siguiente técnica:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Análisis de documentos porque a través de esta técnica se obtendrá información escrita, que comprenden el análisis de todos los casos resueltos y no resueltos en materia laboral de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL en Iquitos en el año 2019. -Entrevista con preguntas abiertas y cerradas aplicadas a los funcionarios y/o trabajadores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL de la ciudad de Iquitos en el año 2019.
<p>Específicos</p> <p>¿De qué manera contribuye la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL en la reducción de la vulneración de derechos laborales a los trabajadores de la ciudad de Iquitos, periodo 2019?</p> <p>¿De qué manera la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL brinda asistencia técnico-normativa a los administrados de la ciudad de Iquitos, periodo 2019?</p>	<p>Específicos</p> <p>Determinar el nivel de influencia que tiene la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL sobre supervisión e inspección laboral en la reducción de la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores, de la ciudad de Iquitos, periodo 2019.</p> <p>Determinar la eficacia y eficiencia de las asistencias técnico-normativas brindados a los administrados por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, de la ciudad de Iquitos, periodo 2019.</p>	<p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral -SUNAFIL es eficaz en su gestión sobre la supervisión e inspección laboral en la ciudad de Iquitos. - La ineficacia de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL sobre la supervisión e inspección laboral influye negativamente en la reducción de la vulneración de los derechos laborales. - La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral -SUNAFIL protege a los trabajadores en todos los sectores y niveles garantizando el respeto al derecho laboral. - La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral -SUNAFIL es eficaz al imponer sanciones por el incumplimiento de las normas sociolaborales. - La orientación y asistencia técnica que presta la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral -SUNAFIL, no es eficaz ni efectiva. - La informalidad y el incumplimiento de la ley son las implicancias de una labor ineficaz de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral -SUNAFIL. 	<p>Independientes (X):</p> <p>Inspección laboral</p>	<p>Nivel de inspección y supervisión del trabajo.</p> <p>Nivel de organización de inspección del trabajo.</p> <p>Nivel de funcionamiento y composición del sistema de inspección.</p>	

Anexo 01: Encuesta

DIRIGIO A : DIRECTIVOS DE LA SUNAFIL DE LA CIUDAD DE IQUITOS
: TRABAJADORES DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DEFISCALIZACIÓN LABORAL CIUDAD DE IQUITOS

INSTRUCCIONES:

Estimado(a) amigo(a). Esta encuesta es anónima y tiene por finalidad recoger información sobre la eficacia y efectividad de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, en su gestión sobre la supervisión e inspección laboral, a fin de disponer de un marco de referencia, por tanto, agradecemos responder con la mayor sinceridad.

Marcando: con una (X) la alternativa que crees que es

correcta.CUESTIONARIO:

1. ¿Para usted, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, ¿en su gestión sobre la supervisión e inspección laboral es eficaz?

SI	
NO	
A VECES	

2. ¿Para su criterio, la ineficacia de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral -SUNAFIL en su gestión sobre la supervisión e inspección laboral influye en la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores?

SI	
NO	
A VECES	

3. ¿Para usted, la actuación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL protege a los trabajadores en todos los sectores niveles garantizando el respeto del derecho laboral?

SI	
NO	
A VECES	

4. ¿Considera usted, que Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL es eficaz al imponer sanciones por el incumplimiento de las normas sociolaborales?

SI	
NO	
A VECES	

5. ¿Para usted, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL presta orientación y asistencia técnica especializada de manera eficaz y efectiva?

SI	
NO	
A VECES	

6. ¿Considera usted, que la informalidad laboral y el incumplimiento de la ley por parte de los empleadores son las implicancias socio-jurídicas de una labor ineficaz de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral?

SI	
NO	
A VECES	

MUCHAS GRACIAS...

MATRIZ
CASOS LABORALES CONTEMPLADOS EN LA SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL - SUNAFIL

CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES Y METAS FÍSICAS DEL AÑO 2019

ASPECTOS	ACTIVIDAD	UNIDAD DE MEDIDA	META	EJECUCIÓN	CUMPLIMIENTO %
INSPECCIONES DE FISCALIZACIÓN POR DENUNCIAS	Inspección de fiscalización por Denuncias	Orden de inspección Cerrada			
INSPECCIONES DE FISCALIZACIÓN PROGRAMADAS	Inspección de fiscalización programadas	Orden de inspección Cerrada			
ACTAS DE INFRACCIONES EMITIDAS	Actas de infracción emitidas	Actas de infracción			
ACTUACIONES INSPECTIVAS SIN PROPUESTA DE MULTA	Informe de Resultado de actuaciones inspectivas sin propuesta de multa	Informe			
PROCEDIMIENTO SANCIONADOR	Resoluciones administrativas emitidas	Resolución			
RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS EMITIDAS EN PRIMERA INSTANCIA	Resoluciones administrativas emitidas en primera instancia	Resolución			
RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS EMITIDAS EN PRIMERA INSTANCIA	Resoluciones administrativas Emitidas en primera instancia	Resolución			
RESOLUCIONES FIRMES	Resoluciones firmes	Resolución			

Procedimiento interno

ASPECTOS	ACTIVIDAD	UNIDAD DE MEDIDA	META	EJECUCIÓN	CUMPLIMIENTO %
ACCIONES DE ORIENTACIÓN	Actuaciones inspectivas de orientación	Orden de orientación generadas			
TRABAJADORES ORIENTADOS POR LA VISITA DE ORIENTACIÓN	Trabajadores orientados por la visita de inspección	Personas			
ACCIONES DE ASESORIA	Personas orientadas a través del canal de consultas virtuales (teléfono, correo electrónico, redes sociales, etc.	Personas			
PERSONAS ORIENTADAS EN LAS INSTALACIONES DE LA IRE-IQUITOS	Personas atendidas en consultas del procedimiento inspectivo de manera presencial (local de la Intendencia Regional)	Personas			

PERSONAS ORIENTADAS EN LAS INSTALACIONES DE LA

INTENDENCIA PERIODO - 2019

MES	SOLO CONSULTAS	CONSULTAS QUE TERMINARON EN DENUNCIAS	TOTAL
ENERO			
FEBRERO			
MARZO			
ABRIL			
MAYO			
JUNIO			
JULIO			
AGOSTO			
SETIEMBRE			
OCTUBRE			
NOVIEMBRE			
DICIEMBRE			

TIPO DE ACTAS DE INFRACCIÓN

MES	INFRACCIÓN DE NORMAS SOCIO LABORALES	INFRACCIÓN A LA LABOR INSPECTIVA	TOTAL ACTAS DE INFRACCIÓN EMITIDAS
ENERO			
FEBRERO			
MARZO			
ABRIL			
MAYO			
JUNIO			
JULIO			
AGOSTO			
SETIEMBRE			
OCTUBRE			
NOVIEMBRE			
DICIEMBRE			
TOTAL			

**INFORME DE GESTIÓN REGIONAL DE INTENDENCIA REGIONAL – SUNAFIL-
IQUITOS-2019**

Aspectos	Actividad	Unidad de medida	Meta	Ejecución	Cumplimiento %
ACTUACIONES DE FISCALIZACIÓN	Inspecciones de fiscalización por denuncias	Orden de inspección Cerrada			
INSPECCIONES DE FISCALIZACIÓN PROGRAMADAS	Inspección de fiscalización programadas	Orden de inspección Cerrada			
ACTAS DE INFRACCIONES EMITIDAS	Actas de infracción Emitidas	Actas de infracción			
INFORME DE ACTUACIONES INSPECTIVAS SIN PROPUESTA DE MULTA	Informe de actuaciones inspectivas sin Propuesta de multa	Informe de actuaciones Inspectivas Sin propuesta de multa			
PROCEDIMIENTO SANCIONADOR	Resoluciones administrativas emitidas en primera instancia	Resolución			
RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS EMITIDAS EN SEGUNDA INSTANCIA	Resoluciones administrativas emitidas en segunda instancia	Resolución			

PROCEDIMIENTO INTERNO

Aspectos	Actividad	Unidad de medida	Meta	Ejecución	Cumplimiento %
ACCIONES DE ORIENTACIÓN	Actuaciones inspectivas de orientación	Orden de orientación generadas			
TRABAJADORES ORIENTADOS POR LA VISITA DE ORIENTACIÓN	Trabajadores orientados por la visita de inspección	personas			
ACCIONES DE ASESORIA	Personas orientadas a través del canal de consultas virtuales (teléfono, correo electrónico, redes sociales, etc.	personas			

