

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS

**EFICACIA Y EFECTIVIDAD DE SUNAFIL EN LA SUPERVISIÓN LABORAL EN
EL GOBIERNO REGIONAL PUNO 2023**

PRESENTADA POR:

ALEXSANDER MAQUERA BOLAÑOS

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

PUNO – PERÚ

2025



Repositorio Institucional ALCIRA by Universidad Privada San Carlos is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)



10.89%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 8 AUG 2024, 3:25 PM

Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● IDENTICAL
3.38%

● CHANGED TEXT
7.51%

Report #22380995

ALEXSANDER MAQUERA BOLAÑOS // EFICACIA Y EFECTIVIDAD DE SUNAFIL EN LA SUPERVISIÓN LABORAL EN EL GOBIERNO REGIONAL PUNO 2023 RESUMEN La investigación tuvo como objetivo de evaluar si la labor de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL, es eficacia y efectividad en la supervisión laboral en el Gobierno Regional Puno 2023, es una investigación de tipo Básica, diseño no experimental, nivel descriptivo correlacional, emplearon el método científico con una muestra de 98 obreros de obras públicas, la técnica que utilizaron la encuesta y con su instrumento el cuestionario, a base de ello, obtuvieron el siguiente resultado el 78% totalmente de acuerdo que la entidad de SUNAFIL protege sus derechos laborales, el 13% de acuerdo en parte, y el 9% se encuentra en estado desacuerdo debido que no se cumple la protección de los derechos laborales; asimismo el 44% están desacuerdo por el incumplimiento de las normas sociolaborales en el ámbito del Gobierno Regional Puno, el 44% están de acuerdo en parte de la orientación que brinda la SUNAFIL, y asistencia técnica en el ámbito del Gobierno Regional Puno, En conclusión, se logró evaluar si la labor de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL, es eficacia y efectividad en la supervisión laboral en el Gobierno Regional Puno 2023, debido a que existe una correlación positiva alta entre ambas variables con un rango $r = 0,652$, a base de ello se afirma, el 62% n

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

EFICACIA Y EFECTIVIDAD DE SUNAFIL EN LA SUPERVISIÓN LABORAL EN

EL GOBIERNO REGIONAL PUNO 2023

PRESENTADA POR:

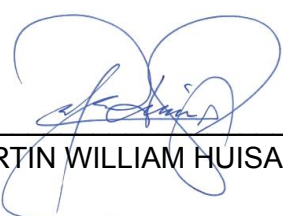
ALEXSANDER MAQUERA BOLAÑOS

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:


ABOGADO

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

: 
Mg. MARTÍN WILLIAM HUISA HUAHUASONCCO

PRIMER MIEMBRO

: 
M.Sc. DENILSON MEDINA SANCHEZ

SEGUNDO MIEMBRO

: 
Mg. PERCY GABRIEL MAMANI PUMA

ASESOR DE TESIS

: 
Dr. BENITO PEPE CALSINA CALSINA

Área: Ciencias Sociales

Sub Área: Derecho

Líneas de investigación: Derecho

Puno, 16 de septiembre del 2024.

DEDICATORIA

A mis padres Percy y Celia, por su apoyo incondicional.

ALEXSANDER ...

AGRADECIMIENTO

A Dios todo poderoso, por su eterna protección; A mis docentes de la escuela Profesional de Derecho, a la Universidad Privada San Carlos - Puno, por los conocimientos brindados; y al Dr. Benito Pepe Calsina Calsina, asesor de mi investigación.

ALEXSANDER ...

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTO	2
ÍNDICE GENERAL	3
ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE FIGURAS	8
ÍNDICE DE ANEXOS	10
RESUMEN	11
ABSTRACT	12
INTRODUCCIÓN	13

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.2. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	15
1.2.1. Problema general	15
1.2.2. Problemas específicos	15
1.3. ANTECEDENTES	16
1.3.1. Antecedentes internacionales	16
1.3.2. Antecedentes nacionales	18
1.3.3. Antecedentes locales	21
1.4. JUSTIFICACIÓN	22
1.4.1. Justificación social	22
1.4.2. Justificación teórica	22
1.4.3. Relevancia jurídica	22
1.4.4. Importancia de la investigación	22
1.5. OBJETIVOS	23

1.5.1. Objetivo general	23
1.5.2. Objetivos Específicos	23

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. EFICACIA Y EFECTIVIDAD DE SUNAFIL	24
2.2. SUPERVISIÓN LABORAL	26
2.3. MARCO CONCEPTUAL	27
2.3.1. Eficacia	27
2.3.2. Gobierno Regional	28
2.3.3. Normas jurídicas laborales	28
2.3.4. Supervisión laboral	28
2.4. MARCO LEGAL ANALIZADO	28
2.5. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	29
2.5.1. Hipótesis general	29
2.5.2. Hipótesis específica	30

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ZONA DE ESTUDIO	31
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	31
3.2.1. Población	31
3.2.2. Muestra	31
3.3. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	32
3.3.1. Tipo	32
3.3.2. Nivel	32
3.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	32
3.5. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN	32
3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	32
3.6.1. Técnica	32

3.6.2. Instrumento	33
3.7. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE ANÁLISIS Y/O INTERPRETACIÓN DE DATOS	33
3.8. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	33
3.9. ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN	33
CAPÍTULO IV	
EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	
4.1. ANÁLISIS DE RESULTADOS	34
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	48
4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	49
CONCLUSIONES	51
RECOMENDACIONES	53
BIBLIOGRAFÍA	54
ANEXOS	59

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 01: ¿Tiene usted conocimiento quien es SUPERINTENDENCIA DE FISCALIZACIÓN LABORAL- SUNAFIL?	34
Tabla 02: ¿Está de acuerdo con que SUNAFIL sea la entidad encargada de fiscalizar el cumplimiento de las normas sociolaborales?	35
Tabla 03: ¿Usted cree que SUNAFIL cumple con sus funciones como institución de proteger y velar por sus derechos como trabajador?	36
Tabla 04: ¿Está de acuerdo con el servicio público que brinda SUNAFIL?	37
Tabla 05: ¿Considera usted que SUNAFIL es la entidad que puede proteger sus derechos laborales?	38
Tabla 06: ¿Usted tiene conocimiento con respecto a sus derechos de trabajador?	39
Tabla 07: ¿Usted tiene conocimiento que ante el incumpliendo de sus derechos laborales, usted puede realizar la denuncia respectiva?	40
Tabla 08: ¿Cree usted que la SUNAFIL mediante el proceso inspectivo garantiza las medidas laborales necesarias para poder satisfacer la necesidad de los trabajadores?	41
Tabla 09: ¿Cree usted que SUNAFIL cumple con la normativa del proceso de inspección?	42
Tabla 10: ¿Es eficaz y efectiva la SUNAFIL al momento de imponer sanciones por el incumplimiento de las normas sociolaborales en el ámbito del Gobierno Regional Puno 2023?	43
Tabla 11: ¿Considera Usted que existe diferencia remunerativa en su centro de trabajo, es decir que cuando dos personas realizan la misma labor hay un pago desigual?	44
Tabla 12: ¿Usted tiene conocimiento que, ante la existencia de una diferenciación remunerativa, puede acudir ante SUNAFIL para que respalde sus derechos laborales?	45
Tabla 13: ¿Detallar el SUNAFIL brinda orientación y asistencia técnica laboral en el ámbito del Gobierno Regional Puno 2023?	46

Tabla 14: ¿Usted tiene conocimiento que ante la limitación de formar parte de un sindicato por la institución puede acudir a SUNAFIL para que respalde sus derechos laborales?

47

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 01: Organigrama de la Superintendencia Nacional De Fiscalización Laboral – SUNAFIL	26
Figura 02: ¿Tiene usted conocimiento quien es SUPERINTENDENCIA DE FISCALIZACIÓN LABORAL- SUNAFIL?	35
Figura 03: ¿Está de acuerdo con que SUNAFIL sea la entidad encarga de fiscalizar el cumplimento de las normas sociolaborales?	36
Figura 04: ¿Usted cree que SUNAFIL cumple con sus funciones como institución de proteger y velar por sus derechos como trabajador?	37
Figura 05: ¿Está de acuerdo con el servicio público que brinda SUNAFIL?	38
Figura 06: ¿Considera usted que SUNAFIL es la entidad que puede proteger sus derechos laborales?	39
Figura 07: ¿Usted tiene conocimiento con respecto a sus derechos de trabajador?	40
Figura 08: ¿Usted tiene conocimiento que ante el incumpliendo de sus derechos laborales, usted puede realizar la denuncia respectiva?	41
Figura 09: ¿Cree usted que la SUNAFIL mediante el proceso inspectivo garantiza las medidas laborales necesarias para poder satisfacer la necesidad de los trabajadores?	42
Figura 10: ¿Cree usted que SUNAFIL cumple con la normativa del proceso de inspección?	43
Figura 11: ¿Es eficaz y efectiva la SUNAFIL al momento de imponer sanciones por el incumplimiento de las normas sociolaborales en el ámbito del Gobierno Regional Puno 2023?	44
Figura 12: ¿Considera Usted que existe diferencia remunerativa en su centro de trabajo, es decir que cuando dos personas realizan la misma labor hay un pago desigual?	45

- Figura 13:** ¿Usted tiene conocimiento que, ante la existencia de una diferenciación remunerativa, puede acudir ante SUNAFIL para que respalde sus derechos laborales? 46
- Figura 14:** ¿Detallar el SUNAFIL brinda orientación y asistencia técnica laboral en el ámbito del Gobierno Regional Puno 2023? 47
- Figura 15:** ¿Usted tiene conocimiento que ante la limitación de formar parte de un sindicato por la institución puede acudir a SUNAFIL para que respalde sus derechos laborales? 48

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 01: Matriz de consistencia	60
Anexo 02: Instrumento	62

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo de evaluar si la labor de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL, es eficacia y efectividad en la supervisión laboral en el Gobierno Regional Puno 2023, es una investigación de tipo Básica, diseño no experimental, nivel descriptivo correlacional, emplearon el método científico con una muestra de 98 obreros de obras públicas, la técnica que utilizaron la encuesta y con su instrumento el cuestionario, a base de ello, obtuvieron el siguiente resultado el 78% totalmente de acuerdo que la entidad de SUNAFIL protege sus derechos laborales, el 13% de acuerdo en parte, y el 9% se encuentra en estado desacuerdo debido que no se cumple la protección de los derechos laborales; asimismo el 44% están desacuerdo por el incumplimiento de las normas sociolaborales en el ámbito del Gobierno Regional Puno, el 44% están de acuerdo en parte de la orientación que brinda la SUNAFIL, y asistencia técnica en el ámbito del Gobierno Regional Puno, En conclusión, se logró evaluar si la labor de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL, es eficacia y efectividad en la supervisión laboral en el Gobierno Regional Puno 2023, debido a que existe una correlación positiva alta entre ambas variables con un rango $r = 0,652$, a base de ello se afirma, el 62% no tienen conocimiento de la existencia de SUNAFIL como entidad fiscalizadores, del cumplimiento de los derechos laborales, mientras el 38% indican que si tienen conocimiento los obreros de las obras públicas de la función que desempeñan la entidad fiscalizadora

Palabras clave: Efectividad, Fiscalización, Laboral, Puno, SUNAFIL.

ABSTRACT

The objective of the research was to evaluate whether the work of the National Superintendency of Labor Supervision-SUNAFIL is efficient and effective in labor supervision in the Puno 2023 Regional Government, it is a Basic type investigation, non-experimental design, correlational descriptive level, They used the scientific method with a sample of 98 public works workers, the technique they used is the survey and with its instrument the questionnaire, based on this, they obtained the following result: 78% totally agree that the SUNAFIL entity protects its labor rights, 13% agree in part, and 9% disagree because the protection of labor rights is not met; Likewise, 44% disagree with the non-compliance with socio-labor standards within the Puno Regional Government, 44% agree with part of the guidance provided by SUNAFIL, and technical assistance within the Puno Regional Government. In conclusion, it was possible to evaluate whether the work of the National Superintendency of Labor Supervision-SUNAFIL is efficient and effective in labor supervision in the Puno 2023 Regional Government, because there is a high positive correlation between both variables with a range $r = 0,652$, based on this it is stated, 62% are not aware of the existence of SUNAFIL as a supervisory entity, of compliance with labor rights, while 38% indicate that the workers are aware of the public works of the role played by the supervisory entity

Keywords: Effectiveness, Supervision, Labor, Puno, SUNAFIL.

INTRODUCCIÓN

En el ámbito de las relaciones laborales, las inspecciones de trabajo desempeñan un papel crucial. De hecho, varias naciones han intentado establecer sistemas eficaces de inspección laboral en respuesta a las violaciones de los derechos humanos, con el objetivo de regular las normas y principios que rigen el procedimiento. La función principal de estos sistemas es vigilar el cumplimiento de las normas nacionales e internacionales para controlar, mejorar y garantizar unas buenas condiciones de trabajo, lo que a su vez asegura el desarrollo de un trabajo digno y protege los derechos de los trabajadores.

A lo largo del tiempo se han producido diversos acontecimientos relacionados con la violación de los derechos laborales. Por ejemplo, diversas manifestaciones y huelgas en varios países para proteger los derechos laborales han provocado la muerte de muchos trabajadores. Por este motivo, se creó un organismo internacional conocido como SUNAFIL, o algo similar para respetar los derechos laborales, y, en consecuencia, supervisarlos. La SUNAFIL es el ente regulador descentralizado encargado de supervisar, a través de los inspectores de trabajo, que se den las condiciones adecuadas para el crecimiento y desarrollo del trabajo decente; sin embargo, la labor de fiscalización no se está ejecutando de manera eficiente, lo que está generando la vulneración de los derechos de los trabajadores. En lo que respecta al departamento de Puno, la SUNAFIL tiene como responsabilidad primordial velar por los derechos laborales, fomentando la estabilidad y eficiencia a través de un sistema de inspección en sitio.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En un Estado democrático, como el Perú, la protección de los derechos del trabajador en sus distintas modalidades de servicios, debe ser esencial de parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL en supervisar las condiciones laborales en diversas instituciones y empresas del Estado, entre ellos, los gobiernos regionales, locales o conexos a ellos. Sin embargo, algunas entidades del Estado, limitan los derechos laborales y no reconocen las horas extras de trabajo, con una remuneración justa con los beneficios sociales, sin despidos arbitrarios e incluir la participación de las utilidades.

Al respecto, la organización Internacional de Educación para América Latina [IEAL] (2019) el Perú es uno de los países que más denuncias posee, ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) por la violación de los derechos laborales; debido que el Decreto Supremo No 345; eliminación toda la participación del Sindicato, violando los convenios internacionales de la libre asociación y sindicalización, así como, la negociación colectiva y la participación de las organizaciones sindicales en las diferentes decisiones laborales.

Por otro lado, inspección laboral, tienen la función principal de vigilar el cumplimiento de las normas laborales, y con las acciones de los inspectores que ejercer la función de supervisión, en aquellos trabajadores que se encuentran subordinado en instituciones públicas del Estado, pero las inspecciones no cumplen la entidad SUNAFIL, por ello existe sigue existiendo la vulneración de varios derechos laborales, a pesar de la implementación

de políticas en regular el control de mercado de trabajo con el propósito de mejorar las condiciones de inserción laboral, y la empleabilidad que disminuya el desempleo en la población en riesgo de desocupación.

En esa circunstancia en el Gobierno Regional Puno, se observa escasa supervisión de parte de la SUNAFIL, por ello, muchos de los trabajadores siguen siendo violentadas de sus derechos laborales sobre todo por el exceso de horas de trabajo, que sobrepasan más de 8 horas laboradas que no son reconocidos por la entidad contratante, sin ningún tipo de beneficio durante y después de la finalización de su contrato; por ello este tipo anomalías sigue siendo vigente que no ha sido solucionados por la entidad responsable.

En tal sentido, la presente investigación tiene el propósito de evaluar si la labor de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL, es eficacia y efectividad en la supervisión laboral en el Gobierno Regional Puno 2022, así encontrar las actividades que promuevan su formalidad y productividad, durante las inspecciones

1.2. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1.2.1. Problema general

¿En qué medida es eficacia y efectividad de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL en la supervisión laboral en el Gobierno Regional Puno 2023?

1.2.2. Problemas específicos

P₁: ¿En qué medida la actuación de la SUNAFIL protege los derechos de los trabajadores del Gobierno Regional Puno 2023?

P₂: ¿Es eficaz y efectiva la SUNAFIL al momento de imponer sanciones por el incumplimiento de las normas sociolaborales en el ámbito del Gobierno Regional Puno 2023?

P₃: ¿La SUNAFIL brinda orientación y asistencia técnica laboral en el ámbito del Gobierno Regional Puno 2023?

1.3. ANTECEDENTES

1.3.1. Antecedentes internacionales

Para tener sustento de los antecedentes, tuve que recurrir a los hechos anteriores de la investigación, entre las cuales, se encontró a Iturralde (2020) quien realizó la investigación titulada: La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito OSCUS LTDA de la ciudad de Ambato, desarrollado por la Universidad Técnica de Ambato-Ecuador, con el objetivo de proponer el desarrollo de un modelo de evaluación de desempeño laboral para mejorar el rendimiento de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Oscus Ltda. de la ciudad de Ambato, tipo de investigación teórica, diseño teoría fundamentada, con enfoque cualitativa, como grupo de participantes la verificación del desempeño laboral y el rendimiento de los trabajadores, en sus **resultados** señala el trabajo de campo nos sitúa en un entorno real y sobre diversas situaciones en las distintas áreas, implican al recurso más valioso de la cooperativa, su gente, y como su capital intelectual, **concluye que** no existe un plan de Mejora en función del desempeño de los trabajadores, lo que impide su desarrollo y crecimiento

En la misma situación, Pacanchique, y Rodríguez (2018) su investigación titulada: El Impacto de la Inteligencia Artificial en el Trabajo desarrollado por la Universidad Libre-Colombia, mediante la investigación determinaron el derecho al trabajo, tipo de estudio teórico, diseño no experimental, como muestra la revisión bibliográfica, en sus **resultados** decidirse a considerar hacia dónde nos puede llevar la inteligencia artificial en el futuro de trabajo, la llegada de la transformación digital y la reciente firma de un nuevo contrato con ODCE, **concluye** dentro de las ciencias sistematizadas, en la humanidad. Uno de los temas que más interesan es la inteligencia artificial. La capacidad de un sistema para refinar su comportamiento basándose en la conducta aprendida a través de la práctica, así como el conocimiento de lo que constituye un error y la capacidad de evitarlo, produce un resultado muy intrigante.

González (2019) su investigación trata sobre. Propuesta de gestión de capacitación para una empresa de productos prefabricados para la construcción, desarrollado por la Universidad de Chile, con el objetivo de proponer una estrategia de gestión de capacitación para la empresa "Productos prefabricados para la construcción" que permita generar los conocimientos y prácticas requeridos para la obtención de los resultados deseados por la organización, utilizaron metodologías mixtas de investigación, emplearon el método de auditoría / diagnóstico de recursos humanos propuesto por John McConnell y cualitativas entrevistas semi estructuradas, a base de ello, obtuvo el siguiente **resultado** ha habido menos oportunidades de crear circunstancias que permitan a la empresa funcionar mejor y promover mejores oportunidades y condiciones de trabajo, por eso, el Departamento de Recursos Humanos se enfrenta a dos retos como consecuencia de esta situación. En primer lugar, ser capaz de introducir cambios en la gestión de la formación que garanticen tanto la satisfacción de los participantes como los resultados previstos por la empresa. En segundo orden ser capaz de inculcar una "cultura de la formación" en la empresa y entre los empleados que permita sobresalir en el trabajo indicado, y **concluyó** la reflexión crítica y continua que fue necesaria en cada etapa del proyecto me permitió producir nuevos conocimientos que facilitaron la mejora del proceso, su vez produjo la aparición de nuevos datos y argumentos que se reforzaron con cada iteración del proyecto.

Lara (2020) su investigación trata sobre. Rotación de personal y política salarial en la regional La Paz, desarrollado por la Universidad Mayor de San Andrés de Bolivia, con el objetivo de identificar los principales factores que ocasionan una alta rotación de personal entre el personal operativo de la Regional La Paz, como muestra estuvo conformado por 17 trabajadores la parte operativa, emplearon el método Analítico, la técnica de observación, como instrumento el análisis de contenido documental que implica a los trabajadores, en sus **resultados** precisa es insuficiente los incentivos salariales y los bajos salarios que no responden al desempeño laboral son los principales factores que ocasionan la alta rotación de personal, y **concluyó** la mayor parte del personal considera

que la evaluación del desempeño del personal no se traduciría en mejores salarios, además que habría un desinterés por parte de la dirección por el desempeño de los operativos en sus puestos de trabajo.

Quimí (2023) su investigación trata sobre. Desempeño laboral del área administrativa de Ing. Carlos Morocho Duque S.A. con construcciones, Cantón La Libertad, desarrollado por la Universidad Estatal Península de Santa Elena, La Libertad. Ecuador, con el objetivo analizar el desempeño laboral del área, porque la entidad enfrenta inconvenientes internos entre ellas, diseño no experimental, tipo de estudio básica, la muestra estuvo conformada por 11 personas que laboran en la entidad, emplearon la técnica de entrevista, como instrumento la guía de entrevista, en sus **resultados** precisa los factores que inciden positivamente en el desempeño laboral es tener personal altamente capacitado y con alto nivel educativo, la capacidad de cumplir con las tareas dentro de los plazos establecidos, disponer de recursos materiales adecuados, y **concluyó** el personal demuestra compromiso y dedicación para cumplir con sus responsabilidades con el fin de lograr los objetivos institucionales. Asimismo, demuestran que están dispuestos a aprender y crecer profesionalmente si la entidad lo permite.

1.3.2. Antecedentes nacionales

Continúa los antecedentes nacionales, entre ellos, Goicochea, y Puente (2022) con su investigación titulada: La fiscalización laboral de la SUNAFIL y la formalización de trabajadores en el departamento de la Libertad, desarrollado por la Universidad del Pacífico, con el objetivo general determinar de analizar la relación entre las actuaciones inspectivas de fiscalización realizadas por la SUNAFIL en el departamento La Libertad con el número de trabajadores incorporados a planillas, tipo de estudio aplicada, diseño no experimental y descriptivo con temporalidad, como muestra y población los expedientes de fiscalización en materia de formalización laboral, como instrumento ficha de observación, en sus **resultados** indica el número de empleados incorporados a la planilla en la Municipalidad Regional de La Libertad difiere según el origen de las actuaciones, y **concluye** a base de un enfoque estratégico de la inspección del trabajo, se realizó una

propuesta de gestión de arreglo institucional para la Oficina Regional de La Libertad de la SUNAFIL.

Continua, Querevalu (2020), realizó la investigación titulada: Implementar la supervisión ejercida por la SUNAFIL en entidades públicas bajo el Régimen Laboral 276, como cumplimiento a las normas sociolaborales, desarrollado por la Universidad Señor de Sipán, con el objetivo proponer la implementación de supervisión a entidades públicas en las cuales sus trabajadores se encuentren sujetos al Régimen Laboral 276, el enfoque metodológico cualitativo – cuantitativa y descriptivo, como muestreo es la comunidad jurídica de la región Lambayeque, como instrumento el análisis y guía de observaciones, en sus **resultados** evidencia que aún existen vacíos legales en el actual régimen laboral al identificar el estado de las normas sociales y laborales. Dado que las leyes laborales no se cumplen de forma sistemática, una organización como Sunafil también debe examinar el sistema laboral, **concluye** al SUNAFIL considera que la entidad más competente es la labor de fiscalización a entidades públicas y ejercer la labor de velar y salvaguardar los derechos fundamentales del trabajador y hacer valer los derechos de los trabajadores que se encuentran sujetos bajo el régimen laboral 276.

Goicochea, y Marcelo (2020) su investigación trata sobre. La fiscalización laboral de la SUNAFIL y la formalización de trabajadores en el departamento de la Libertad, con el objetivo de analizar la relación entre las actuaciones inspectoras de fiscalización realizadas por la SUNAFIL en el departamento La Libertad, con un diseño no experimental y descriptivo, emplearon la técnica de observación, como instrumento base de datos del Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT). Cabe precisar, que el aplicativo informático es utilizado por la SUNAFIL y administrado por el MTPE, en sus **resultados** indica existe un efecto diferenciado en la cantidad de los trabajadores incorporados a planilla según el origen de las actuaciones inspectoras, pues formalizan más trabajadores a partir de los operativos de fiscalización, y **concluyó** mediante el monitoreo de los trabajadores incorporados a planilla productos de las actuaciones inspectivas en la mencionada intendencia regional a fin de institucionalizar y ser parte del proceso.

Casquina (2019) su investigación trata sobre. 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, con el objetivo de incrementar la productividad de la fiscalización laboral, en las etapas de inspección laboral y procedimiento sancionador de la Intendencia a Regional de Moquegua para fortalecer su rol como fiscalizador laboral y revertir la imagen de entidad poco comprometida con la clase trabajadora, tipo de estudio cualitativo, muestra no probabilística conformado por 71 trabajadores de las siguientes empresas: Conalvias, Graña y Montero (G y M), B y B Contratistas, Anglo American Quellaveco, Cosapi, JJ Camet, Promex y Maprox, en sus **resultados** ha obtenido hallazgos importantes porque permite contar con una visión más allá de las metas, no solo en términos de cumplió o no cumplió debido que analiza de manera global las actividades y el impacto en el resultado final, en relación al uso de los recursos y tiempo requerido, y **concluyó** que la valoración antagónica entre trabajadores y empleadores, se da porque Sunafil no está cumpliendo de manera óptima su rol de fiscalizador laboral, hecho que perjudica a los trabajadores, porque se sienten desprotegidos y vulnerados en sus derechos

Ruíz (2019) su investigación trata. Eficacia y efectividad de la SUNAFIL, en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral, Tingo María, con el objetivo de evaluar si la labor de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL, es eficaz y efectiva en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral, tipo de investigación sustantiva, diseño no experimental descriptivo-explicativo, fue tipo de muestra no probabilística lo constituyeron: 20 trabajadores, 10 miembros de la SUNAFIL, la técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, en sus **resultados** precisa el 20% de los encuestados dijeron que si es eficaz y efectiva la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL, mientras tanto el 70% dijeron que no es eficaz y efectiva SUNAFIL, y **concluyó** que no es eficaz ni efectiva la SUNAFIL, en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral, aunque la Constitución Política del Perú, garantiza a los trabajadores la protección prioritaria al trabajo en sus diversas modalidades. Asimismo, prohíbe toda modalidad laboral que restrinja el ejercicio de los derechos constitucionales o

que desvalorice o desconozca la dignidad del trabajador. En cuanto a la legislación laboral, destacamos los derechos a una remuneración socialmente suficiente, a una remuneración justa y suficiente, a prestaciones sociales, a una jornada laboral regular, a la no discriminación, a la protección contra el despido arbitrario, a la negociación colectiva y al reparto de beneficios

1.3.3. Antecedentes locales

Con respecto a los antecedentes locales, se pudo identificar los siguientes trabajos de investigación de Apaza (2022) con su trabajo de investigación titulada: Estrés y desempeño laboral del personal del centro de salud cono Sur. Juliaca – Puno, 2020, desarrollo de la Universidad Privada Telesup, con el objetivo de determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral del personal del Centro de Salud Cono Sur. Juliaca – Puno, 2020, tipo de estudio básica, con enfoque cuantitativo; usaron el método hipotético deductivo, nivel descriptivo-correlacional; con un diseño de investigación no experimental de corte transversal su muestra fue de 97 trabajadores, emplearon la técnica la encuesta, en sus **resultados** muestran la relación directa que hay entre el estrés y el desempeño laboral debido que la prueba Rho de Spearman (0.333) confirman que el p valor=0.000, y **concluye**, se puede observar en la tabla de frecuencias que de los 97 encuestados, el 60,8%, creen que hay mucho nivel de opinión; así como, y el 39,2%, creen que el nivel es poco.

Benavente, y Salazar (2021) su estudio trata. Caracterización de la identificación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Lucia – Puno, desarrollado por la Universidad Nacional San Agustín-Arequipa, con el objetivo de determinar la caracterización de la identificación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Lucia – Puno, tipo de estudio teórica, diseño no experimental, como muestra está constituido por 70 trabajadores, como la técnica se aplicó la encuesta a personas seleccionadas, en sus **resultados** revelaron que los indicadores de compromiso (43,9%), motivación (54,5%) e interés (55,5%) son los tipos de identificación laboral más comunes entre los empleados de la entidad municipal, y **concluye**, se encontró que la identificación laboral y la modalidad de

contrato no están relacionadas entre sí ($\chi^2 = .642$; $p = .958$; $p > 0.05$) que se presentan los trabajadores no se verá afectada por la modalidad de contrato que mantengan con la entidad.

1.4. JUSTIFICACIÓN

1.4.1. Justificación social

Para desarrollar el presente estudio debido a que existen indicios de escasez de eficacia y eficiencia de parte de la entidad SUNAFIL, al respecto de las funciones que cumple en la región Puno. Por lo que la inspección debería estar orientada a empresas constructoras, en ella recoger todas las denuncias que plantean los trabajadores del Gobierno Regional Puno, dentro de ellas, la no inclusión en planillas a los trabajadores de obras públicas y el pago puntual de sus pagos, antes de imponer las multas.

1.4.2. Justificación teórica

Por ello, LA SUNAFIL debe ser evaluado con la cantidad de intervenciones que realizó y que hayan propiciado el pago oportuno de los beneficios sociales, en ella radique la eficacia y eficiencia de parte del Estado peruano Estado, con fines de armonizar el cumplimiento de las obligaciones laborales.

1.4.3. Relevancia jurídica

Los derechos constitucionales tiene vínculo directo con el derecho laboral para una remuneración justa, por lo tanto, corresponde acceder a los beneficios sociales, reconocer horas de trabajo, disminuir todo tipo de explotación, evitar el despido arbitrario, y más acceso de participación de las utilidades.

1.4.4. Importancia de la investigación

La importancia del presente estudio es esclarecer el trabajo desempeñado por la SUNAFIL en la región Puno, y acciones que, desarrolladas en las obras públicas del Gobierno Regional Puno, también encontrar los casos de exceso de horas de trabajo, entre ellos.

1.5. OBJETIVOS

1.5.1. Objetivo general

Evaluar si la labor de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL, es eficacia y efectividad en la supervisión laboral en el Gobierno Regional Puno 2023

1.5.2. Objetivos Específicos

O₁: Determinar la actuación de la SUNAFIL que **protege los derechos de los trabajadores** del Gobierno Regional Puno 2023

O₂: Determinar eficacia y efectividad de SUNAFIL al momento de **imponer sanciones por el incumplimiento de las normas sociolaborales** en el ámbito del Gobierno Regional Puno 2023

O₃: Detallar el SUNAFIL brinda **orientación y asistencia técnica laboral** en el ámbito del Gobierno Regional Puno 2023

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. EFICACIA Y EFECTIVIDAD DE SUNAFIL

El artículo 01 de la Ley No 28806 Ley General de Inspección del Trabajo indica tiene diversas ramos que lo integran y se encuentra a cargo del Sector trabajo y sus órganos adscritos que actúan conforme a Ley para ejercer la función inspectiva, al respecto SUNAFIL que se encarga de fiscalizar a todos los empleadores a nivel nacional, a excepciones de la competencia del Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, y de los Gobiernos Regionales que exclusivamente se encargaban de fiscalizar a las microempresas, que estaban dentro del registro de aprobados mediante Resolución Ministerial de cada año.

La entidad SUNAFIL es la entidad encargada de hacer cumplir los derechos laborales, en los últimos años ha venido aplicando en diversas modalidades de contrato laboral, mediante los entes fiscalizadores, pretendiendo hacer prevalecer el respeto de los derechos y garantizar las condiciones del trabajador, antes de la vulneración del trabajador. (Pinedo, 2021)

Cornejo (2017) la creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral ha permitido el funcionamiento para hacer funcionar la inspección del Trabajo en el Perú, como una organización descentralizada de alcance nacional, que ejerce una rectoría en el correcto cumplimiento de la normativa en el ámbito nacional, para tal propósito se ha transferido las funciones a las regiones

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), es un organismo técnico especializado adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que promueve,

supervisa y fiscaliza el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral, de seguridad y salud en el trabajo, así también brinda asesoría técnica, realizando investigaciones y proponiendo la emisión de normas laborales. (Tueros, 2022)

- Eficacia y efectividad de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo Puno

Colque, et al (2020) son conjunto de acciones y decisiones que emprende el responsable de la entidad regional con fines de mejorar las condiciones de los trabajadores de diversas entidades, y de comprometerse voluntariamente a contribuir con una implicancia que las estrategias orientadas a la acción estén basadas en un conjunto de políticas, prácticas, y programas que se encuentran integrados a las operaciones de orientación

La Concepción Humanista permite ubicar a los trabajadores como elemento de la ciencia jurídica, es decir, la eficacia y efectiva de control de la situación laboral, nos referimos que la persona recibirá amparo del ordenamiento jurídico, manifestado ante todo y para todos como un deber de respeto en el ámbito laboral traducido en la protección general de la persona, de manera amplia, a todos e inclusive frente a sí misma. (García, 2021)

- ORGANIGRAMA DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL – SUNAFIL

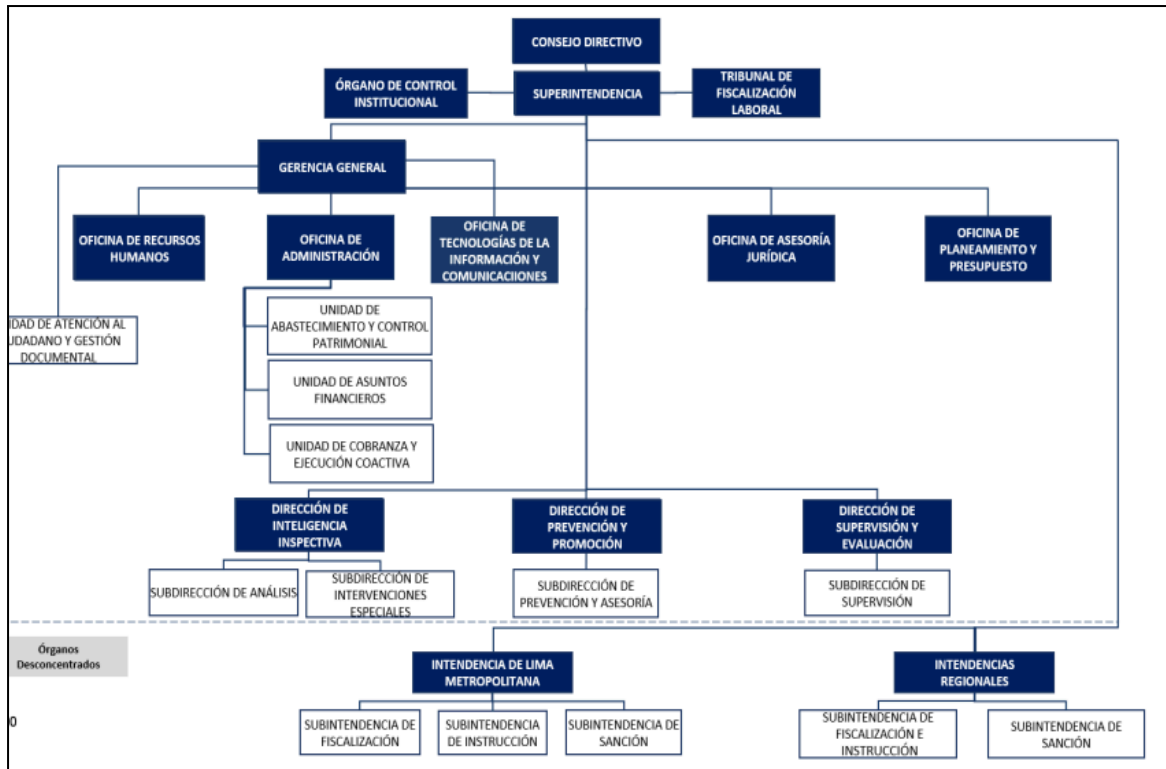


Figura 01: Organigrama de la Superintendencia Nacional De Fiscalización Laboral – SUNAFIL

Fuente: <https://s3.amazonaws.com/documentos.api.gob.pe/hl7bd0deo51>

2.2. SUPERVISIÓN LABORAL

Montoya Cáceres et al. (2017) indica que consiste en acciones de supervisión con fines de verificar las condiciones de trabajo que se presentan en las empresas y entidades públicas durante las experiencias laborales del sujeto en acción, en escenarios físicos del entorno, la retribución económica, la estabilidad laboral, y el clima organizacional

Durante la supervisión laboral, es necesario tener presente el carisma, estimulación intelectual y consideración individualizada para que encuentre una forma de monitorear con nuevas y arriesgadas formas de hacer las cosas y alientan a otros a hacer lo mismo. (Pérez Vilar & Azzollini, 2013).

Se empeña en monitorear a diferentes sectores e instituciones que vulneran los derechos laborales sobre todo cumplimiento de 8 horas, debido que muchos de ellos sobrepasan las 12 horas. Es por ello, que es relevante el control que puede identificar los problemas

laborales de los subordinados en diversos departamentos de función. (González & Valeriano 2021).

Durán, & Araya (2020) el control de monitoreo a las organizaciones públicas y privadas es importante debido que incorporan plan monitoreo o fiscalización a diversos hechos que violenta los derechos laborales en el desempeño en el puesto de trabajo, el conocimiento de las condiciones motivacionales de una persona es un factor de suma importancia en el análisis para el logro de mejores niveles de desempeño de la institución.

- Norma de Supervisión e inspección laboral por la SUNAFIL

La Sunafil desarrolla y ejecuta todas las funciones y competencias establecidas en el artículo 3 de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, en el ámbito nacional y cumple el rol de autoridad central y ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo, de conformidad con las políticas y planes nacionales y sectoriales, así como con las políticas institucionales y los lineamientos técnicos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. El proceso de servicio de Sunafil para Tomaya (2011), quien manifestó que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral es la entidad adscrita al Ministerio de Trabajo su principal fin es generar la inspección del trabajo en el Perú, la misma que se da mediante las acciones descentralización a nivel nacional y que tener poder coactivo, hacer cumplir las normas socio laborales, sobre todo la protección de derechos laborales guiados por una política de gestión normativa de inspección del trabajo.

Cornejo (2017), quien señala es esencial dividir, y asignar los cargo para que efectivice sus funciones a desempeñar, de la misma forma precisan es el encargado de realizar las funciones de fiscalización sobre todo el cumplimiento de las normas jurídicas laborales, y desarrollo de normas normativas en el ámbito institucional.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

2.3.1. Eficacia

Según la Real Academia de la Lengua Española la **eficacia** define como la “capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera, en el ámbito profesional este término hace

referencia a la capacidad de una persona o un grupo para alcanzar unos objetivos establecidos. (Lora et. al. 2020)

2.3.2. Gobierno Regional

Salazar et al. (2021) es una institución pública y de gestión pública, su gobierno emana de la elección popular y la autoridad que representa y personifica al gobierno regional de cada país

2.3.3. Normas jurídicas laborales

Lam-Peña (2021) son normas laborales relacionadas a la protección del trabajador y es regulada en diversos ámbitos de derechos en el ordenamiento vigente de normatividad

2.3.4. Supervisión laboral

Es aquella entidad, que fiscaliza el respeto a los derechos laborales con fines de salvaguardar la integridad física mental del trabajador. (Arévalo et al; 2021)

2.4. MARCO LEGAL ANALIZADO

- Formalización de la relación laboral

El empleador tiene la obligación de formalizar mediante la relación contractual con la debida **suscripción del respectivo contrato de trabajo**, que establecen los términos de contratación.

- Registro en planilla

Es esencial registro en la planilla electrónica del trabajador que desempeñara el cargo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 4°-A del Decreto Supremo No 018-2007-TR y sus modificatorias.

- Periodo de prueba

Cada trabajador al ingresar está sometido a un periodo de prueba de 3 meses; aunque se trate del **trabajador evaluado o confianza, como lo establecido en el Artículo 10 del Decreto Supremo No 003-97-TR.**

- Asignación familiar

En el mismo sentido, los derechos laborales es la asignación familiar; que precisa los hijos e hijas menores de 18 años o mayores de edad que está en pleno estudios superiores

universitarios o no universitarias con un máximo de seis años posteriores al cumplimiento de la mayoría de edad, **tiene derecho a recibir la asignación familiar, equivalente al 10 % de la remuneración mínima vital vigente.** Ley No 25129.

- Horas laborales

La jornada laboral legalmente establecida es de **ocho horas diarias o 48 horas semanales.** Como lo indica, Artículo 1 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR. Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo.

- Gratificación

De acuerdo a las normas de los derechos laborales, **tienen derecho a recibir en los meses de julio y diciembre,** la gratificación por Fiestas Patrias y Navidad, que aproximadamente unos 400 soles

- Pago de la CTS

En la institución en dónde labora tiene la obligación de depositar a una entidad bancaria o cheque físico el pago de CTS el (el tiempo de compensación de servicios) después haber terminado su contrato laboral con una cifra **1/6 de la remuneración computable que perciba el trabajador durante los meses o años laborales**

- Vacaciones remuneradas

El trabajador se encuentra en vacaciones **y tiene el derecho a 30 días calendario de descanso vacacional por cada año cumplido de servicios** con un monto establecido de acuerdo al régimen laboral; en caso de CAS, solo 15 días de vacaciones equivalente a la que el trabajador hubiera percibido de continuar laborando.

- Descanso semanal remunerado

Tienes derecho, como mínimo, a **48 horas consecutivas de descanso en cada semana,** preferentemente los sábados y domingos

2.5. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.5.1. Hipótesis general

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL y la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo Puno no son eficaces ni efectivas en la supervisión laboral

en el Gobierno Regional Puno 2023

2.5.2. Hipótesis específica

H₁: La actuación de la SUNAFIL ha permitido proteger los derechos de los trabajadores del Gobierno Regional Puno 2023

H₂: La eficacia y efectividad de SUNAFIL ha permitido imponer sanciones por el incumplimiento de las normas sociolaborales en el ámbito del Gobierno Regional Puno 2023

H₃: El SUNAFIL brindó orientación y asistencia técnica laboral en el ámbito del Gobierno Regional Puno 2023

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ZONA DE ESTUDIO

El departamento de Puno es considerada como la vigésima ciudad más poblada del Perú, en la parte alta de la ciudad tiene una superficie semiplana que oscila entre los 3810 a 4050 m s. n. m., se le considera como la ciudad del Perú y la quinta del mundo. Es por tal motivo que como zona de ubicación está el Gobierno Regional Puno, situado en la ciudad de Puno.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. Población

Cómo población estuvo conformada por 98 obreros de obras públicas del Gobierno Regional Puno, al respecto el autor define. McClave et. al.i (2008) definen que “una población es un conjunto de unidades usualmente personas, objetos, transacciones o eventos; en los que estamos interesados en estudiar”.

3.2.2. Muestra

La investigación ha determinado el tipo de muestra no probabilístico que está constituido por 98 obreros de obras públicas de los trabajadores del Gobierno Regional Puno. Cabe precisar la SUNAFIL es una institución pública y pertenece al Estado peruano, por lo tanto, corresponde fiscalizar, por otro lado, el Gobierno Regional asume los 2 régimen laboral, en vista es un rubro de construcción civil se desempeña a base de ello

Chacón et al. (2022) se define como un procedimiento que solo incluye a los elementos poblacionales que cumplen ciertos criterios prácticos, como la disponibilidad y facilidad de acceso

3.3. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

3.3.1. Tipo

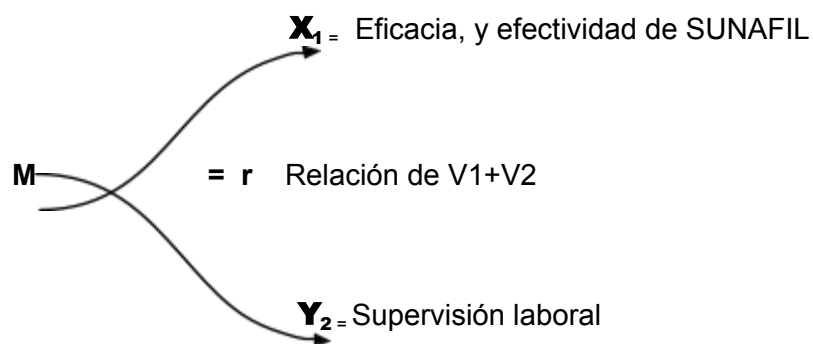
Por las características de la investigación corresponde a sustantiva o teórica, que permite contrastar la teoría que da sostenibilidad a las variables de la investigación.

3.3.2. Nivel

Descriptiva-correlacional

3.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Diseño no experimental



Fuente: Elaboración propia

Dónde:

M: La muestra

V1 = Eficacia y efectividad de SUNAFIL

V2 = Supervisión laboral

3.5. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN

La investigación corresponde al enfoque cuantitativo

3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.6.1. Técnica

La técnica que se ha aplicada es la encuesta, en áreas de ciencias sociales, el Derecho Civil Zambrano & Santos (2020) quien precisa, permite esta técnica como medio para encuestar sobre las unidades de estudio que se desarrollan de manera expedita y efectiva a los trabajadores de cualquier tipo de organización.

3.6.2. Instrumento

Se empleó el cuestionario, Ávila et al. (2020). Es el instrumento más utilizado para recolectar los datos, como un conjunto de preguntas, respecto a una variable o más variables a medir.

3.7. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE ANÁLISIS Y/O INTERPRETACIÓN DE DATOS

Se realizó con el programa SPSS Versión 21 y Excel, los contenidos del cuestionario se han resumido en tabulación y gráfico.

3.8. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

La investigación tiene su sostenibilidad con el método científico

Popper (1972) “el método científico nos permite ampliar el conocimiento”.

3.9. ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación guarda la postura de ético de estudio, en vista, no es copia, ni calco de otras de investigación, en ese sentido es una originalidad que se desprende de un problema dado en el contexto de la entidad SUNAFIL

CAPÍTULO IV

EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Podemos observar la presentación de los resultados obtenidos

Tabla 01: ¿Tiene usted conocimiento quien es SUPERINTENDENCIA DE FISCALIZACIÓN LABORAL- SUNAFIL?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	61	62%	62,2	62,2
	SI	37	38%	37,8	100,0
Total		98	100%	100,0	

Con respecto a la pregunta, 62% no tienen conocimiento de la existencia de SUNAFIL como entidad fiscalizadora, del cumplimiento de los derechos laborales, mientras el 38% indican que sí tienen conocimiento de la función que desempeñan la entidad fiscalizadora.

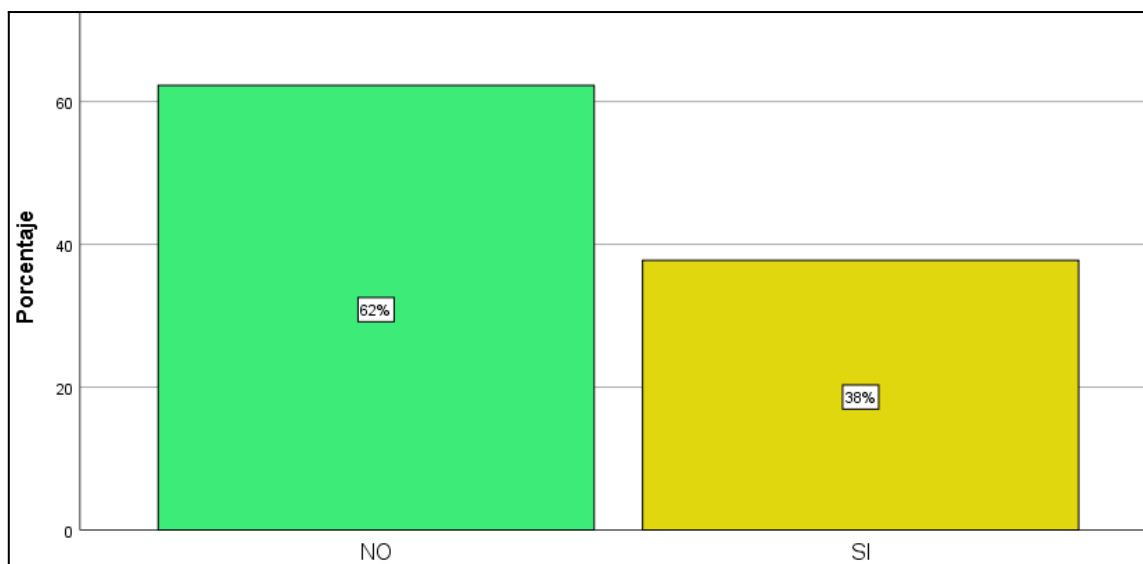


Figura 02: ¿Tiene usted conocimiento quien es SUPERINTENDENCIA DE FISCALIZACIÓN LABORAL- SUNAFIL?

Tabla 02: ¿Está de acuerdo con que SUNAFIL sea la entidad encargada de fiscalizar el cumplimiento de las normas sociolaborales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo en parte	18	18%	18,4	18,4
	En desacuerdo	27	28%	27,6	45,9
	Totalmente de acuerdo	53	54%	54,1	100,0
	Total	98	100%	100,0	

Como se describe en el cuadro, 54% están totalmente de acuerdo que la entidad SUNAFIL se ha la encargada de fiscalizar el cumplimiento de las normas sociolaborales, mientras tanto el 28% se encuentran en desacuerdo, y el 18% de acuerdo en parte de la fiscalización de SUNAFIL

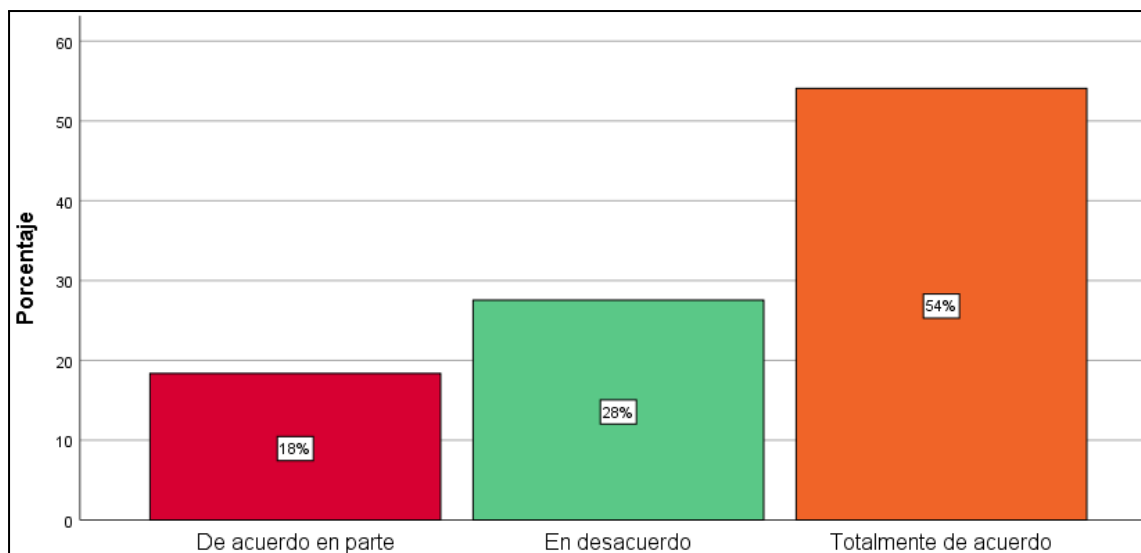


Figura 03: ¿Está de acuerdo con que SUNAFIL sea la entidad encargada de fiscalizar el cumplimiento de las normas sociolaborales?

Tabla 03: ¿Usted cree que SUNAFIL cumple con sus funciones como institución de proteger y velar por sus derechos como trabajador?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	66	67%	67,3	67,3
	SI	32	33%	32,7	100,0
	Total	98	100%	100,0	

Como se describe en el cuadro, el 67% indican que la SUNAFIL no cumple las funciones como entidad de proteger y velar los derechos de los trabajadores, por ello, cualquier trabajador del área de construcción puede acudir a SUNAFIL para que respalde sus derechos laborales.

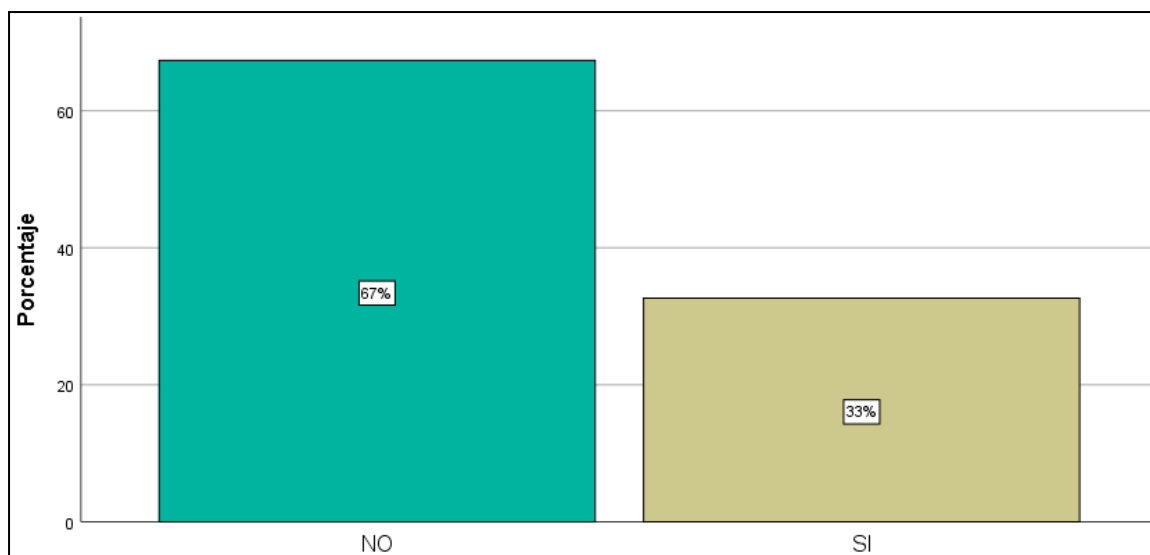


Figura 04: ¿Usted cree que SUNAFIL cumple con sus funciones como institución de proteger y velar por sus derechos como trabajador?

Tabla 04: ¿Está de acuerdo con el servicio público que brinda SUNAFIL?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo en parte	70	71%	71,4	71,4
	En desacuerdo	11	11%	11,2	82,7
	Totalmente de acuerdo	17	17%	17,3	100,0
	Total	98	100%	100,0	

Como se describe el cuadro, el 71% están de acuerdo en parte del servicio público que brinda SUNAFIL, en la misma línea el 17% están totalmente de acuerdo, y solo el 11% se encuentra en desacuerdo. De acuerdo a los resultados el sistema que brinda servicio es satisfacer a quienes, en un determinado momento, que requiera la debida protección de los sus derechos laborales

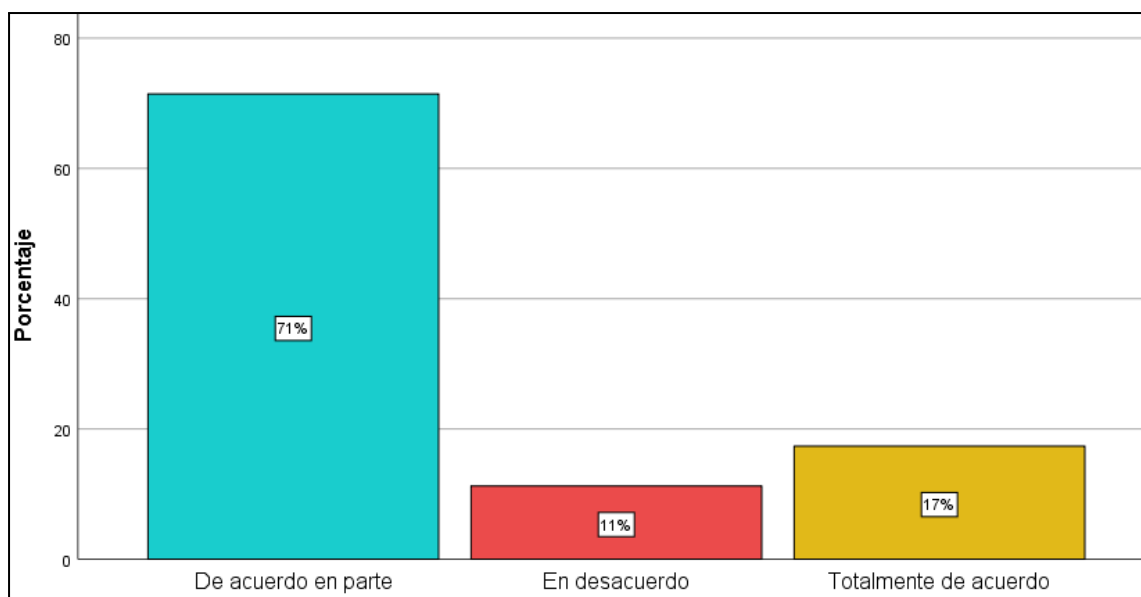


Figura 05: ¿Está de acuerdo con el servicio público que brinda SUNAFIL?

Tabla 05: ¿Considera usted que SUNAFIL es la entidad que puede proteger sus derechos laborales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo en parte	13	13%	13,3	13,3
	En desacuerdo	9	9%	9,2	22,4
	Totalmente de acuerdo	76	78%	77,6	100,0
	Total	98	100%	100,0	

Como se describe los resultados, el 78% totalmente de acuerdo que la entidad de SUNAFIL que proteja sus derechos laborales, por su parte el 13% de acuerdo en parte, y el 9% se encuentra en estado desacuerdo debido a que no se cumple la que protegen los derechos laborales

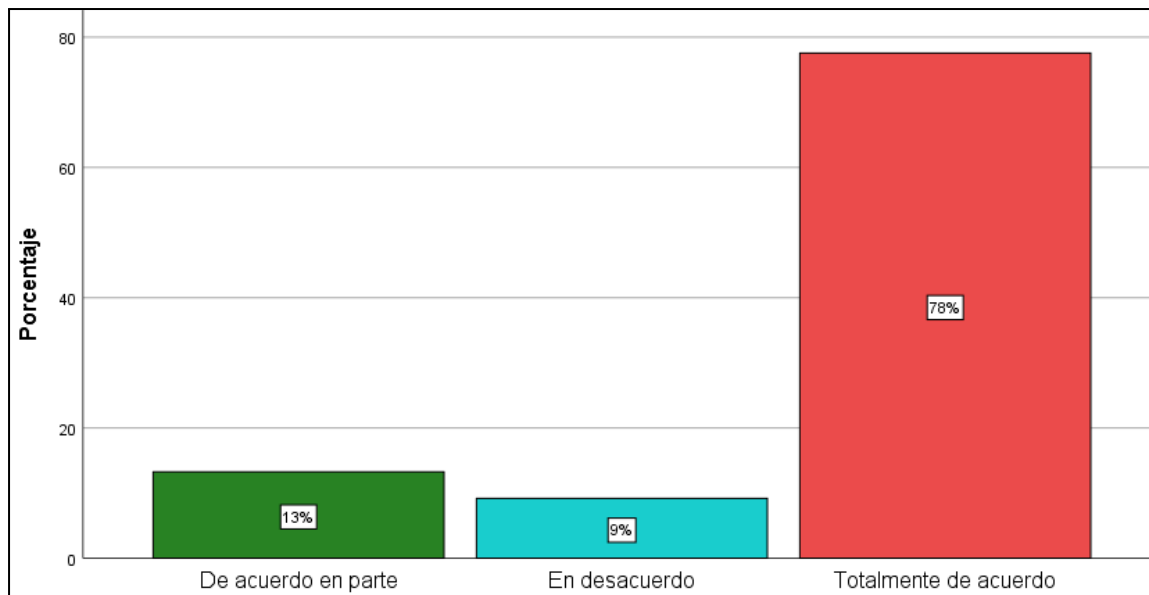


Figura 06: ¿Considera usted que SUNAFIL es la entidad que puede proteger sus derechos laborales?

Tabla 06: ¿Usted tiene conocimiento con respecto a sus derechos de trabajador?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	42	43%	42,9	42,9
	SI	56	57%	57,1	100,0
	Total	98	100%	100,0	

Como se describe en el cuadro, el 57% indican si tienen conocimiento al respecto de sus derechos de trabajador, mientras tanto el 43% no tienen conocimiento de sus derechos laborales. Por ello, se puede afirmar la mayoría de los obreros no asimilan los derechos que les corresponde al trabajador

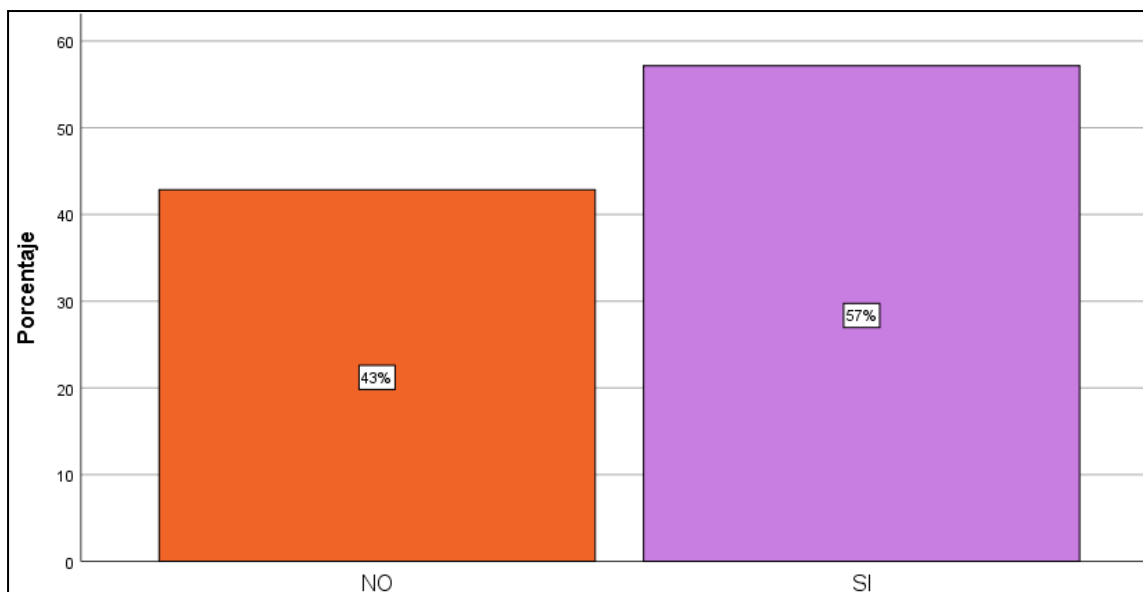


Figura 07: ¿Usted tiene conocimiento con respecto a sus derechos de trabajador?

Tabla 07: ¿Usted tiene conocimiento que ante el incumpliendo de sus derechos laborales, usted puede realizar la denuncia respectiva?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	78	80%	79,6	79,6
	SI	20	20%	20,4	100,0
	Total	98	100%	100,0	

Como se describe en el cuadro, el 80% manifiestan no tienen conocimiento al respecto del incumplimiento de sus derechos laborales para que puedan realizar la denuncia respectiva ante la SUNAFIL; una parte de los trabajadores si tienen conocimiento al respecto del derecho laboral

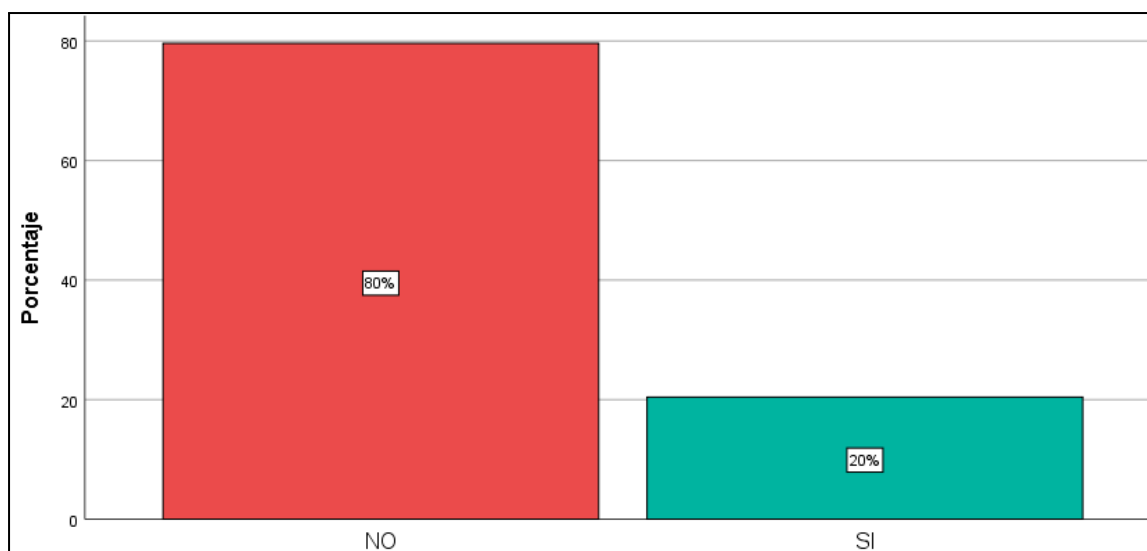


Figura 08: ¿Usted tiene conocimiento que ante el incumpliendo de sus derechos laborales, usted puede realizar la denuncia respectiva?

Tabla 08: ¿Cree usted que la SUNAFIL mediante el proceso inspectivo garantiza las medidas laborales necesarias para poder satisfacer la necesidad de los trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo en parte	14	14%	14,3	14,3
	En desacuerdo	17	17%	17,3	31,6
	Totalmente de acuerdo	67	68%	68,4	100,0
	Total	98	100%	100,0	

Como se describe, el 68% se encuentra totalmente de acuerdo con la inspección que realiza con fines de garantizar las medidas laborales con ello poder satisfacer las múltiples necesidades del trabajador, el 17% están en desacuerdo, y el 14% de acuerdo en parte. En ese sentido la mayor parte de los trabajadores obreros en tan de acuerdo que debe garantizar sus derechos

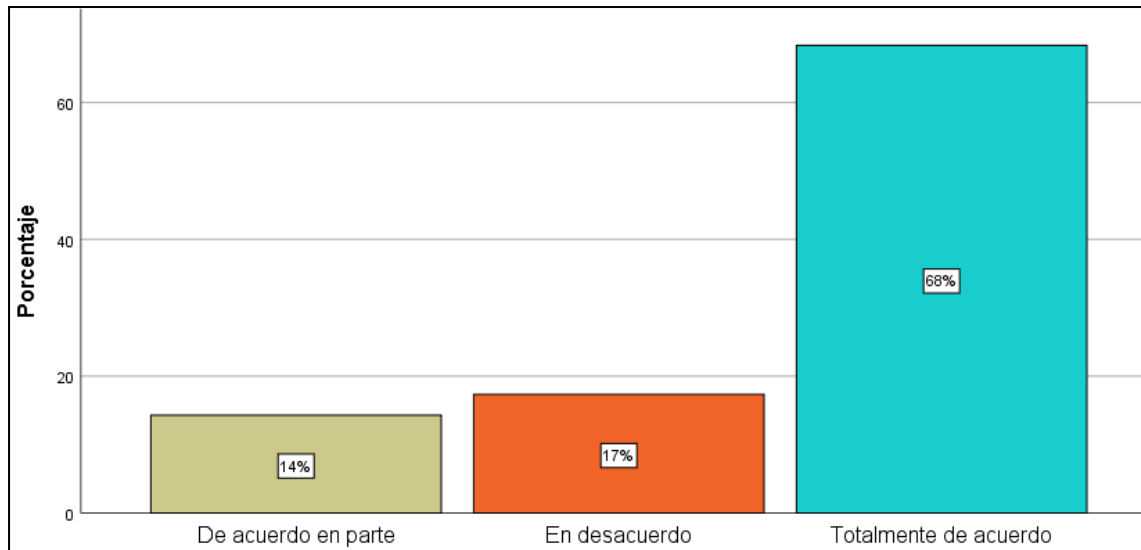


Figura 09: ¿Cree usted que la SUNAFIL mediante el proceso inspectivo garantiza las medidas laborales necesarias para poder satisfacer la necesidad de los trabajadores?

Tabla 09: ¿Cree usted que SUNAFIL cumple con la normativa del proceso de inspección?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo en parte	54	55%	55,1	55,1
	En desacuerdo	33	34%	33,7	88,8
	Totalmente de acuerdo	11	11%	11,2	100,0
Total		98	100%	100,0	

Como se aprecia en el cuadro, el 55% están de acuerdo en parte cuando hacen cumplir la normatividad de proceso de inspección, el 34% en desacuerdo, el 11% totalmente de acuerdo en el proceso de inspección de parte de SUNAFIL.

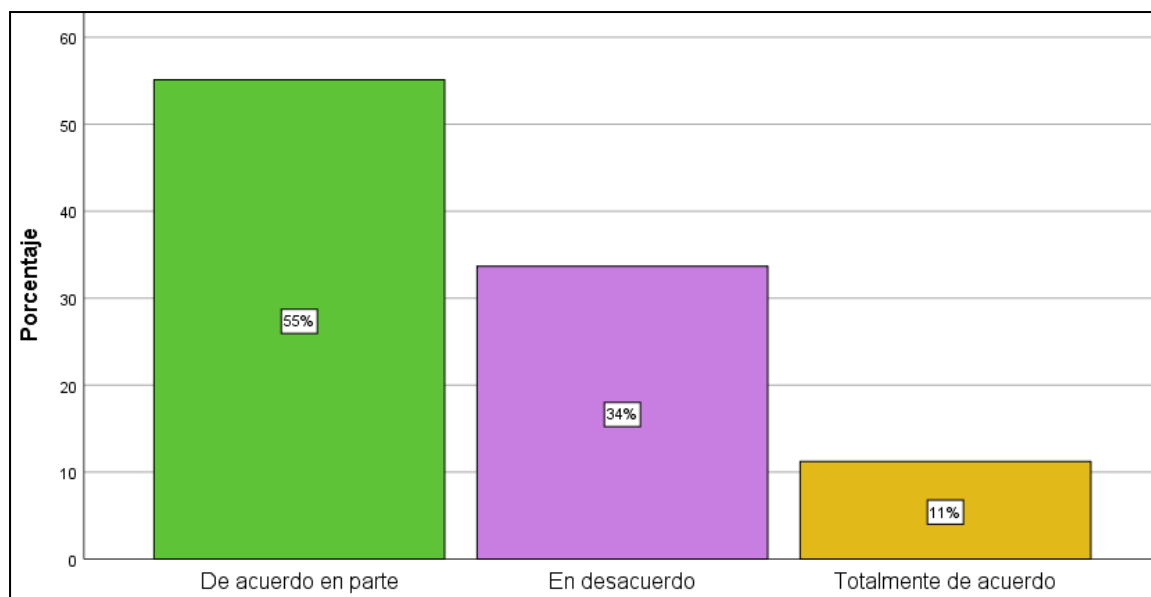


Figura 10: ¿Cree usted que SUNAFIL cumple con la normativa del proceso de inspección?

Tabla 10: ¿Es eficaz y efectiva la SUNAFIL al momento de imponer sanciones por el incumplimiento de las normas sociolaborales en el ámbito del Gobierno Regional Puno 2023?

				Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje		
Válido	De acuerdo en parte	36	37%	36,7	36,7
	En desacuerdo	43	44%	43,9	80,6
	Totalmente de acuerdo	19	19%	19,4	100,0
	Total	98	100%	100,0	

Como se describe el cuadro, el 44% están desacuerdo por el incumplimiento de las normas sociolaborales en el ámbito del Gobierno Regional Puno, aunque el eficaz y efectividad tiene dudas e inciertas, el 37% de acuerdo en parte, el 19% totalmente de acuerdo con respecto de imponer sanciones cuando existe vulneración de derechos laborales.

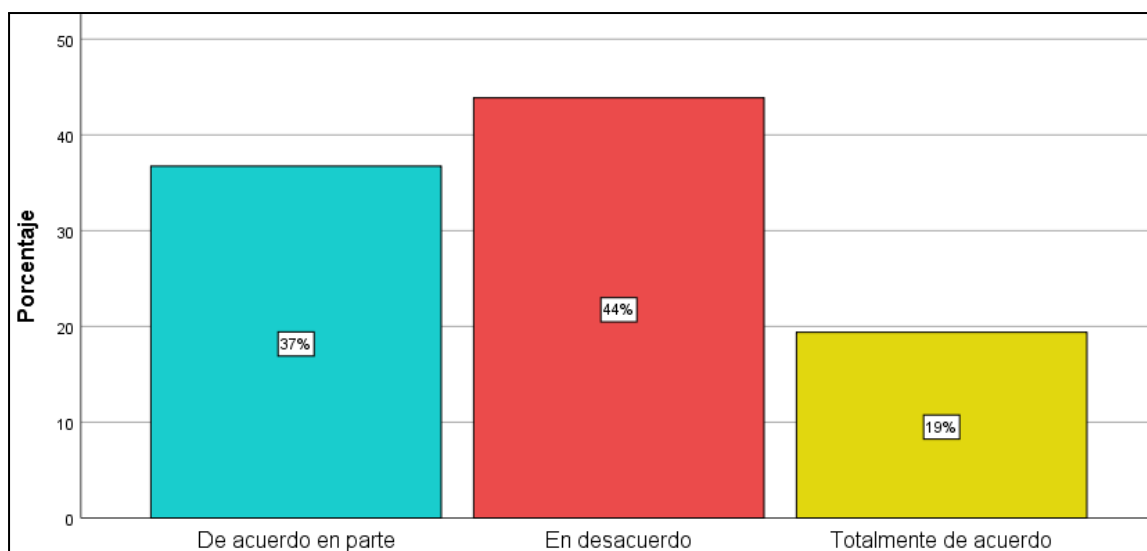


Figura 11: ¿Es eficaz y efectiva la SUNAFIL al momento de imponer sanciones por el incumplimiento de las normas sociolaborales en el ámbito del Gobierno Regional Puno 2023?

Tabla 11: ¿Considera Usted que existe diferencia remunerativa en su centro de trabajo, es decir que cuando dos personas realizan la misma labor hay un pago desigual?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	50	51%	51,0	51,0
	SI	48	49%	49,0	100,0
	Total	98	100%	100,0	

Como se describe en el cuadro, 51% respondieron que no existe diferencia remunerativa en su centro de trabajo, es decir que cuando dos personas realizan la misma labor hay un pago desigual, mientras tanto 49% manifestaron si existe diferencia remunerativa. Por ello, se puede afirmar que aún persisten las diferencias de remuneración en el sector obrero.

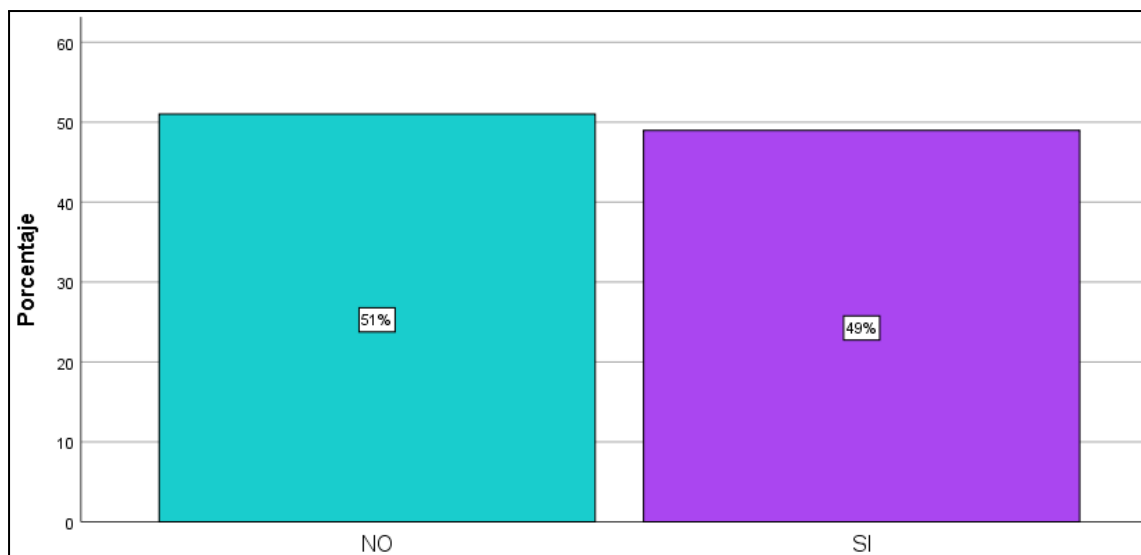


Figura 12: ¿Considera Usted que existe diferencia remunerativa en su centro de trabajo, es decir que cuando dos personas realizan la misma labor hay un pago desigual?

Tabla 12: ¿Usted tiene conocimiento que, ante la existencia de una diferenciación remunerativa, puede acudir ante SUNAFIL para que respalde sus derechos laborales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	77	79%	78,6	78,6
	SI	21	21%	21,4	100,0
	Total	98	100%	100,0	

Como se describe en el cuadro, el 79% señalan que no se puede acudir a SUNAFIL, cuando existe la diferencia de remuneración, el 21% si se puede acudir a la entidad fiscalizadores con el propósito de regular la remuneración, aunque no tratará de cumplir las entidades contratos de los obreros.

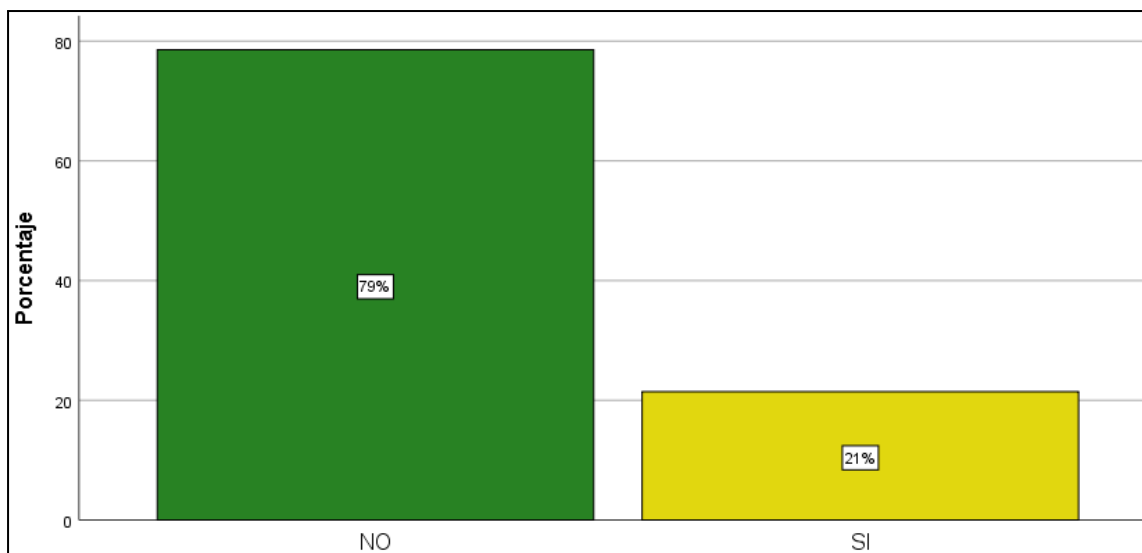


Figura 13: ¿Usted tiene conocimiento que, ante la existencia de una diferenciación remunerativa, puede acudir ante SUNAFIL para que respalde sus derechos laborales?

Tabla 13: ¿Detallar el SUNAFIL brinda orientación y asistencia técnica laboral en el ámbito del Gobierno Regional Puno 2023?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo en parte	43	44%	43,9	43,9
	En desacuerdo	30	31%	30,6	74,5
	Totalmente de acuerdo	25	26%	25,5	100,0
	Total	98	100%	100,0	

Como se describe en el cuadro, el 44% están de acuerdo en parte de la orientación que brinda la SUNAFIL en asistencia técnica en el ámbito del Gobierno Regional Puno, mientras tanto el 31% están de acuerdo con las orientaciones que brinda la entidad fiscalizadora, en la misma línea de respuestas el 26% están totalmente de acuerdo, con las orientaciones brindadas.

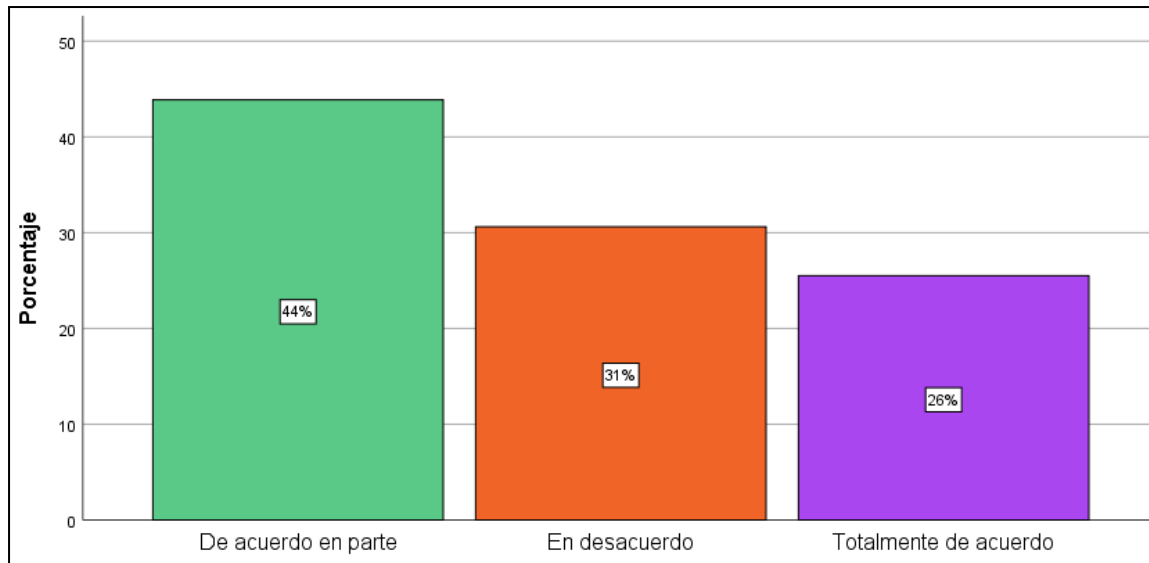


Figura 14: ¿Detallar el SUNAFIL brinda orientación y asistencia técnica laboral en el ámbito del Gobierno Regional Puno 2023?

Tabla 14: ¿Usted tiene conocimiento que ante la limitación de formar parte de un sindicato por la institución puede acudir a SUNAFIL para que respalde sus derechos laborales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	71	72%	72,4	72,4
	SI	27	28%	27,6	100,0
	Total	98	100%	100,0	

Como se describe en el cuadro, el 72% no tienen conocimiento que el sindicato por la institución puede acudir a SUNAFIL para que respalde sus derechos laborales de los obreros, en la misma línea de respuesta el 28% si tienen conocimiento que se puede acudir como sindicato a la entidad SUNAFIL con fines que respalde, el pedido de la organización de los obreros

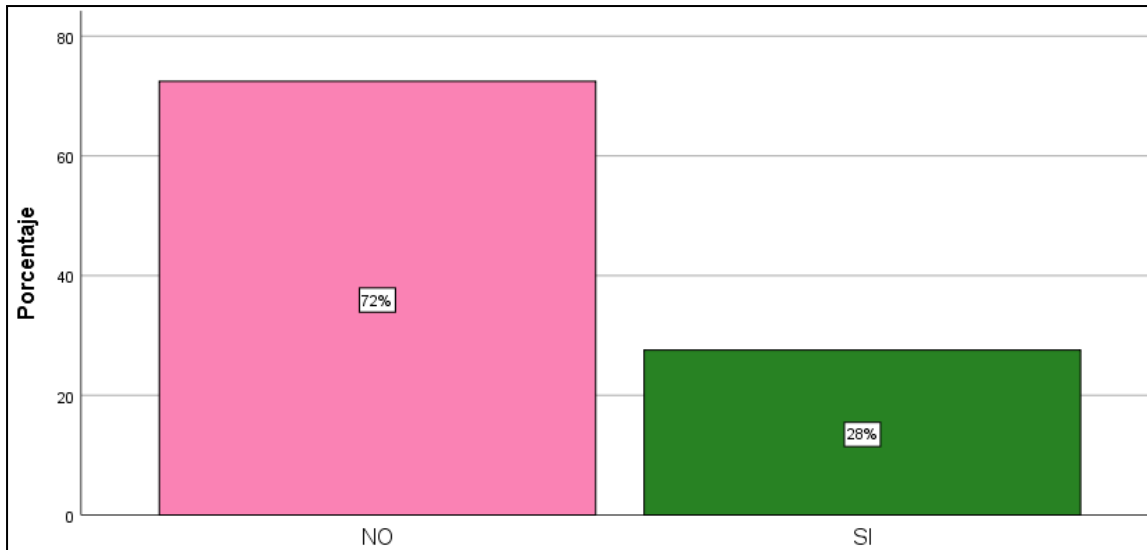


Figura 15: ¿Usted tiene conocimiento que ante la limitación de formar parte de un sindicato por la institución puede acudir a SUNAFIL para que respalde sus derechos laborales?

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

La comprobación de hipótesis se desarrolló con el Programa de SPSS, y base de correlación de Pearson de ambas variables, cuyo resultado se muestra

Correlaciones

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL

y la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo Puno

no son eficaces ni efectivas en la supervisión laboral en el

Gobierno Regional Puno 2023

		V1= EFICACIA Y EFECTIVIDAD DE SUNAFIL	V2= SUPERVISIÓN LABORAL
	Coefficiente de correlación	1,000	,652**
Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	98	98
	Coefficiente de correlación	,652**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	98	98

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

Hipótesis alterna Ha

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL y la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo Puno no son eficaces ni efectivas ($r=652$) en la supervisión laboral en el Gobierno Regional Puno 2023

Hipótesis nula Ho

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL y la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo Puno son eficaces ($r=652$) en la supervisión laboral en el Gobierno Regional Puno 2023

4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De acuerdo al objetivo general se logró evaluar si la labor de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL, es eficacia y efectividad en la supervisión laboral en el Gobierno Regional Puno 2023, debido a que existe una correlación positiva alta entre ambas variables con un rango $r = 0,652$, en la misma línea 62% no tienen conocimiento de la existencia de SUNAFIL como entidad fiscalizadores, del cumplimiento de los derechos laborales, mientras el 38% indican que si tienen conocimiento los obreros de las obras públicas de la función que desempeñan la entidad fiscalizadora.

Los **datos obtenidos** coinciden con lo obtenido por Querevalu (2020), realizó la investigación titulada: Implementar la supervisión ejercida por la SUNAFIL en entidades públicas bajo el Régimen Laboral 276, en la parte de sus conclusiones señala se evidencia que aún existen vacíos legales en el actual régimen laboral al identificar el estado de las normas sociales y laborales. Dado que las leyes laborales no se cumplen de forma sistemática, una organización como Sunafil también examinar el sistema laboral de SUNAFIL considera que la entidad más competente es la labor de fiscalización a entidades públicas y ejercer la labor de velar y salvaguardar los derechos fundamentales del trabajador y hacer valer los derechos de los trabajadores que se encuentran sujetos bajo el régimen laboral 276.

Por su parte Casquina (2019) su investigación trata sobre. 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, en la parte de las conclusiones señala los hallazgos que se analiza de manera global las actividades y el impacto en el resultado final, en relación al uso de los recursos y tiempo requerido, que existe la valoración antagónica entre trabajadores y empleadores, se da porque Sunafil no está cumpliendo de manera óptima su rol de fiscalizador laboral, hecho que perjudica a los trabajadores, porque se sienten desprotegidos y vulnerados en sus derechos. La misma es sostenida teóricamente por Pinedo (2021) la entidad SUNAFIL es la entidad encargada de hacer cumplir los derechos laborales, en los últimos años ha venido aplicando en diversas modalidades de contrato laboral, mediante los entes fiscalizadores, pretendiendo hacer prevalecer el respeto de los derechos y garantizar las condiciones del trabajador, antes de la vulneración del trabajador.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Se logró evaluar si la labor de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL, es eficacia y efectividad en la supervisión laboral en el Gobierno Regional Puno 2023, debido a que existe una correlación positiva alta entre ambas variables con un rango $r = 0,652$, en la misma línea 62% no tienen conocimiento de la existencia de SUNAFIL como entidad fiscalizadora, del cumplimiento de los derechos laborales, mientras el 38% indican que si tienen conocimiento los obreros de las obras públicas de la función que desempeñan la entidad fiscalizadora

SEGUNDA: Se logró determinar la actuación de la SUNAFIL que **protege los derechos de los trabajadores** del Gobierno Regional Puno 2023, en vista que el 78% totalmente de acuerdo que la entidad de SUNAFIL que protege sus derechos laborales, el 13% de acuerdo en parte, y el 9% se encuentra en estado desacuerdo debido que no se cumple la que protegen los derechos laborales; de la misma manera el 57% si tienen conocimiento al respecto de sus derechos de trabajador, mientras tanto el 43% no tienen conocimiento de sus derechos laborales. Por ello, se puede afirmar la mayoría de los obreros no asimilan los derechos que les corresponde al obrero

TERCERA: Se logró determinar eficacia y efectividad de SUNAFIL al momento de **imponer sanciones por el incumplimiento de las normas sociolaborales** en el ámbito del Gobierno Regional Puno 2023, debido a que el 44% están desacuerdo por el incumplimiento de las normas sociolaborales en el ámbito del Gobierno Regional Puno, el 37% de acuerdo en parte, significa el eficaz y efectividad tiene dudas e inciertas, y el 19% totalmente de acuerdo con respecto de imponer sanciones cuando existe vulneración de derechos laborales

CUARTA: Se detalla que el SUNAFIL brinda **orientación y asistencia técnica laboral** en el ámbito del Gobierno Regional Puno 2023, en vista de que el 44% están de acuerdo en parte de la orientación que brinda la SUNAFIL, y asistencia técnica en el ámbito del Gobierno Regional Puno, mientras tanto el 31% están de acuerdo con las orientaciones que brinda la entidad fiscalizadora, en la misma línea de respuestas el 26% están totalmente de acuerdo, con las orientaciones brindadas por la entidad fiscalizadora

RECOMENDACIONES

PRIMERO: La entidad SUNAFIL emprenda acciones de capacitación al rubor de trabajadores obreros, debido que existe una parte de los obreros de construcción tienen desconocimiento de los derechos laborales, relacionados al tema de procedimiento de inspección de trabajo; la seguridad y salud en el trabajo; así promover la eficacia de un servicio público que se encargue de la protección de los derechos del trabajador y el cumplimiento de la norma socio-laboral del ámbito del Gobierno Regional Puno

SEGUNDO: Los funcionarios que cumplen acciones de inspectiva (SUNAFIL) deben tener contacto directo con los obreros de obras públicas, en hay recoger la información de la posible vulneración de los derechos laborales

TERCERO: El Gobierno Regional Puno debe verificar el estricto cumplimiento de los derechos laborales, y obligaciones que realiza el personal inefectivo con la finalidad de cumplir con desarrollar el procedimiento inspectivo y brindar tutela de los derechos laborales

CUARTO: Se recomienda que la SUNAFIL realice acciones de supervisión en la entidad del Gobierno Regional Puno, en el grupo de obreros de obras públicas que se vienen desarrollando, ya que muchas veces no se ha brindado la información requerida al respecto de los procedimientos inspectivo laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- Apaza, D. (2022) Estrés y desempeño laboral del personal del centro de salud cono Sur. Juliaca – Puno, 2020 (tesis pregrado) Universidad Privada Telesup. <https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/utelesup/1220/1/apaza%20apaza%20daniel.pdf>
- Ávila, H. F., González, M. M., & Licea, S. M. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿métodos o técnicas de indagación empírica? *Didascalía: didáctica y educación* ISSN 2224-2643, 11(3), 62-79. <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/992>
- Arévalo, J. C. U., Quiroz, S. J., & Delgado, J. M. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial de un Hospital II-E de San Martín. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 8615-8654. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/943>
- Benavente, y Salazar (2021) Caracterización de la identificación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Lucia – Puno (tesis pregrado). Universidad Nacional San Agustín. Arequipa, <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f04ab020-f52c-4976-92f9-6335974eb065/content>
- Casquina, E. (2019) 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 (tesis posgrado). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/15745/casquina_alca_edwin.pdf?sequence=1&isallowed=y
- Cornejo, J. R. (2017) Inspecciones Laborales Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo SUNAFIL (tesis posgrado). UCV. Lima. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5670/Cornejo_GJR.pdf?sequence=1

- Colque, C. C., Huamán, K. M., y Zevallos, S. (2020) Plan Estratégico de la Empresa Cori Puno SAC (tesis pregrado) Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16416/colque_huaman_plan_puno.pdf?sequence=1
- Chacón, L. J. R., Morales, G. E. R., Luna, A. C. P., Medina, J. H. C., & Cantuña-Vallejo, P. F. (2022). El Muestreo Intencional No Probabilístico como herramienta de la investigación científica en carreras de Ciencias de la Salud. *Universidad y Sociedad*, 14(S5), 681-691. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3338> .
- Durán, J. E. G., & Araya, J. S. (2020). Teletrabajo: Motivación y desempeño laboral en Costa Rica en el contexto de la Pandemia del COVID-19. *Cuadernos de Administración*, 1(1), 15-28. <https://www.revistasecauned.com/index.php/cda/article/download/3/40>.
- Internacional de la Educación América Latina (2019) Perú es el país que más denuncias posee por violación de derechos humanos y laborales. <https://ei-ie-al.org/noticias/peru-es-el-pais-que-mas-denuncias-posee-por-violacion-de-derechos-humanos-y-laborales>
- Iturralde, J. I. (2020) La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito OSCUS LTDA de la ciudad de Ambato (tesis pregrado). Universidad Técnica de Ambato. Ecuador, <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1786/1/TA0097.pdf>
- García, J. A. (2021) La Ley No 28879 y la protección de la vida del agente de seguridad privada (tesis pregrado). Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/29768/Garcia%20Quiroz%2C%20Jose%20Antonio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Goicochea, L. V., y Puente G. R. (2022) La fiscalización laboral de la SUNAFIL y la formalización de trabajadores en el departamento de la Libertad (tesis pregrado) Universidad del Pacífico. Lima.

- https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/3630/Goicochea%2c%20Lenn_y_Trabajo%20de%20investigacion_Maestria_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- González, R. A. (2019). Propuesta de gestión de capacitación para una empresa de productos prefabricados para la construcción (tesis posgrado) Universidad de Chile. Santiago.
<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/149825/Gonzalez%20Leiva%20Rodrigo.pdf>
- González, J. A., & Valeriano, A. R. (2021). Competencias laborales de los tripulantes en el departamento de restaurante del crucero Costa Luminosa. *Cimexus*, 16(2), 59-68.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8362895>
- Goicochea, L. V., y Marcelo, G. R. (2020). La fiscalización laboral de la SUNAFIL y la formalización de trabajadores en el departamento de la Libertad (tesis posgrado). Universidad del Pacífico. Lima,
https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/3630/Goicochea%2c%20Lenn_y_Trabajo%20de%20investigacion_Maestria_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lam-Peña, R. J. (2021). Derechos laborales y COVID-19. La experiencia de Cuba. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 9(1), pp. 1-12.
<http://scielo.sld.cu/pdf/reds/v9n1/2308-0132-reds-9-01-e12.pdf>
- Lara, C. R. (2020). Rotación de personal y política salarial en la regional La Paz (tesis posgrado). Universidad Mayor de San Andrés. Bolivia,
<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/26306/T-2828.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lora, H., Castilla, S. y Góez, M. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia la eficacia organizacional. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 15(1), 83 – 94. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n1.6291>
- McClave, J., Benson, G. y Sinchi, T. (2008). *Statistics for business and economics*. Tenth edition. Pearson, Prentice Hall. New York.

- Montoya Cáceres, P., Beiiio-Escamlila, N., Bermúdez Jara, N., Burgos Ríos, F., Fuentealba Sandoval, M., & Padilla Pérez, A. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una universidad estatal chilena. *Ciencia & trabajo*, 19(58), 7-13.
https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-24492017000100007&script=sci_arttext
- Pacanchique, N. C., y Rodríguez, R. C. (2018) El Impacto de la Inteligencia Artificial en el Trabajo. (tesis pregrado) Universidad Libre. Colombia,
<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/20588/El%20Impacto%20de%20la%20Inteligencia%20Artificial%20en%20el%20Trabajo.pdf?sequence=2>
- Pérez Vilar, P. S., & Azzollini, S. (2013). Liderazgo, equipos y grupos de trabajo: su relación con la satisfacción laboral. *Revista de Psicología (PUCP)*, 31(1), 151-169.
- Pinedo, E. M. R. (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. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 10155-10167. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1059>
- Popper, K. (1972). *Conjeturas y refutaciones*. Barcelona: Paidós
- Querevalu (2020) Implementar la supervisión ejercida por la SUNAFIL en entidades públicas bajo el Régimen Laboral 276, como cumplimiento a las normas sociolaborales (tesis pregrado). Universidad Señor de Sipán. Pimentel, Perú.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9983/Querevalu%20Renteria%20Anyela%20Tatiana.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- Quimí, L. K. (2023). Desempeño laboral del área administrativa de Ing. Carlos Morocho Duque S.A. cm construcciones, Cantón La Liberad (tesis pregrado). Universidad Estatal Península de Santa Elena, La Libertad. Ecuador,
<https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/10063/1/UPSE-TAE-2023-0111.pdf>
- Ruíz, M. O. (2019) Eficacia y efectividad de la SUNAFIL, en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral, Tingo María (tesis pregrado). Universidad de Huánuco. Huánuco.

<http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2105/RU%c3%8dZ%20ARIAS%2c%20Marcia%20Olinda.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Salazar, H. O., Correa, S. R., Vásquez, A. P., Pinedo, E. G., Paredes, V. A. P., Calderón, R. A. E., & Rivera, A. E. R. (2021). Presupuesto participativo y satisfacción de las organizaciones civiles, gobierno regional de Loreto. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 8972-8990.
<https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/965>

Tomaya, J. y Neyra, C. (2011). Visión constitucional del debido proceso en materia inspectivas laboral. *Advocatus*, 0(25).
<http://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Advocatus/article/view/397>

Tueros, B. O. (2022) La actuación de los inspectores de la SUNAFIL como vulneración a los principios de la ley general de inspección del trabajo en las empresas constructoras en el distrito de Huánuco, 2019 – 2020 (tesis pregrado). Universidad de Huánuco.
<http://200.37.135.58/bitstream/handle/123456789/3872/Tueros%20Caloretti%2C%20Brenda%20Olenka.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Zambrano, L. I. M., & Santos, C. H. O. (2020). Interpretación de calidad del servicio en Gobiernos Autónomos Descentralizados. Un nuevo concepto en gestión pública. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 5(8), 618-633.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7554383>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

TÍTULO: EFICACIA Y EFECTIVIDAD DE SUNAFIL EN LA SUPERVISIÓN LABORAL EN EL GOBIERNO REGIONAL PUNO 2023

PREGUNTA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	MÉTODO LOGIA
¿En qué medida es eficaz y efectiva de Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL en la supervisión laboral en el Gobierno Regional Puno 2023?	Evaluar si la labor de Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL, es eficaz y efectiva en la supervisión laboral en el Gobierno Regional Puno 2023	La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL y la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo Puno no son eficaces ni efectivas en la supervisión laboral en el Gobierno Regional Puno 2023	EFICACIA Y EFECTIVIDAD DE SUNAFIL	Eficacia y efectividad de Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo Puno	a).- Eficaz, efectiva y eficiencia b).- Supervisar el cumplimiento de la normativa sociolaboral c).- Vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y convencionales d).- Imponer sanciones legalmente establecidas por el incumplimiento de las normas sociolaborales en el ámbito de su competencia e).- Ejercer la facultad de ejecución coactiva respecto de las sanciones impuestas en el ejercicio de sus competencias. f).- Prestar orientación y asistencia técnica especializada dentro de su ámbito de competencia	MÉTODO -Método científico DISEÑO -NO experimental TIPO -Básica NIVEL -Descriptivo-correlacional POBLACIÓN N 98 Trabajadores del GORE PUNO MUESTRA 98 Trabajadores del GORE PUNO TÉCNICAS -Encuesta INSTRUMENTO

PREGUNTAS ESPECÍFICAS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	SUPERVISIÓN LABORAL	Norma de Supervisión e inspección laboral por la SUNAFIL	NTO -Cuestionario
<p>P₁: ¿En qué medida la actuación de la SUNAFIL protege los derechos de los trabajadores del Gobierno Puno Regional 2023?</p> <p>P₂: ¿Es eficaz y efectiva la actuación de la SUNAFIL al momento de imponer sanciones por el incumplimiento de las normas sociolaborales en el ámbito del Gobierno Regional Puno 2023?</p> <p>P₃: ¿La SUNAFIL brinda orientación y asistencia técnica laboral en el ámbito del Gobierno Regional Puno 2023?</p>	<p>O₁: Determinar la actuación de la SUNAFIL que protege los derechos de los trabajadores del Gobierno Regional Puno 2023</p> <p>O₂: Determinar la eficacia y efectividad de la actuación de la SUNAFIL al momento de imponer sanciones por el incumplimiento de las normas sociolaborales en el ámbito del Gobierno Regional Puno 2023</p> <p>Detallar el SUNAFIL brinda orientación y asistencia técnica laboral en el ámbito del Gobierno Regional Puno 2023</p>	<p>H₁: La actuación de la SUNAFIL ha permitido proteger los derechos de los trabajadores del Gobierno Regional Puno 2023</p> <p>H₂: La eficacia y efectividad de la actuación de la SUNAFIL ha permitido imponer sanciones por el incumplimiento de las normas sociolaborales en el ámbito del Gobierno Regional Puno 2023</p> <p>El SUNAFIL brindó orientación y asistencia técnica laboral en el ámbito del Gobierno Regional Puno 2023</p>	SUPERVISIÓN LABORAL	<p>a).- Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 728</p> <p>b).- Ley que crea la SUNAFIL 29981.</p> <p>c).- Ley General de Inspección de Trabajo 28806 y su Reglamento</p>	<p>ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN -Cuantitativo</p>

c. En desacuerdo

6. ¿Usted tiene conocimiento con respecto a sus derechos de trabajador?

a. Totalmente de acuerdo

b. De acuerdo en parte

c. En desacuerdo

7. ¿Usted tiene conocimiento que ante el incumpliendo de sus derechos laborales, usted puede realizar la denuncia respectiva?

a. Totalmente de acuerdo

b. De acuerdo en parte

c. En desacuerdo

8. ¿Cree usted que la SUNAFIL mediante el proceso inspectivo garantiza las medidas laborales necesarias para poder satisfacer la necesidad de los trabajadores?

a. Totalmente de acuerdo

b. De acuerdo en parte

c. En desacuerdo

9. ¿Cree usted que SUNAFIL cumple con la normativa del proceso de inspección?

a. Totalmente de acuerdo

b. De acuerdo en parte

c. En desacuerdo

10. ¿Es eficaz y efectiva la SUNAFIL al momento de imponer sanciones por el incumplimiento de las normas sociolaborales en el ámbito del Gobierno Regional Puno 2023?

a. Totalmente de acuerdo

b. De acuerdo en parte

c. En desacuerdo

11. ¿Considera Usted que existe diferencia remunerativa en su centro de trabajo, es decir que cuando dos personas realizan la misma labor hay un pago desigual?

a. Totalmente de acuerdo

- b. De acuerdo en parte
- c. En desacuerdo

12. ¿Usted tiene conocimiento que, ante la existencia de una diferenciación remunerativa, puede acudir ante SUNAFIL para que respalde sus derechos laborales?

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo en parte
- c. En desacuerdo

13. ¿Detallar el SUNAFIL brinda orientación y asistencia técnica laboral en el ámbito del Gobierno Regional Puno 2023?

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo en parte
- c. En desacuerdo

14. ¿Usted tiene conocimiento que ante la limitación de formar parte de un sindicato por la institución puede acudir a SUNAFIL para que respalde sus derechos laborales?

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo en parte
- c. En desacuerdo

ANEXO 2: INSTRUMENTO
ENCUESTA A LOS FUNCIONARIOS DE LA SUNAFIL PUNO

El cuestionario es anónimo y confidencial se requiere que el trabajador responda con sinceridad y seguir las siguientes indicaciones:

- Marca con un (X) la respuesta según su criterio.

- Antes de responder el cuestionario es necesario tener en cuenta la siguiente interrogante

1. ¿Tiene usted conocimiento quien es SUPERINTENDENCIA DE FISCALIZACIÓN LABORAL- SUNAFIL?

a. SI

b. NO

2. ¿Está de acuerdo con que SUNAFIL sea la entidad encargada de fiscalizar el cumplimiento de las normas sociolaborales?

a. Totalmente de acuerdo

b. De acuerdo en parte

c. En desacuerdo

3. ¿Usted cree que SUNAFIL cumple con sus funciones como institución de proteger y velar por sus derechos como trabajador?

a. Totalmente de acuerdo

b. De acuerdo en parte

c. En desacuerdo

4. ¿Está de acuerdo con el servicio público que brinda SUNAFIL?

a. Totalmente de acuerdo

b. De acuerdo en parte

c. En desacuerdo

5. ¿Considera usted que SUNAFIL es la entidad que puede proteger sus derechos laborales?
- a. Totalmente de acuerdo
 - b. De acuerdo en parte
 - c. En desacuerdo
6. ¿Usted tiene conocimiento con respecto a sus derechos de trabajador?
- a. Totalmente de acuerdo
 - b. De acuerdo en parte
 - c. En desacuerdo
7. ¿Usted tiene conocimiento que ante el incumpliendo de sus derechos laborales, usted puede realizar la denuncia respectiva?
- a. Totalmente de acuerdo
 - b. De acuerdo en parte
 - c. En desacuerdo
8. ¿Cree usted que la SUNAFIL mediante el proceso inspectivo garantiza las medidas laborales necesarias para poder satisfacer la necesidad de los trabajadores?
- a. Totalmente de acuerdo
 - b. De acuerdo en parte
 - c. En desacuerdo
9. ¿Cree usted que SUNAFIL cumple con la normativa del proceso de inspección?
- a. Totalmente de acuerdo
 - b. De acuerdo en parte
 - c. En desacuerdo

10. ¿Es eficaz y efectiva la SUNAFIL al momento de imponer sanciones por el incumplimiento de las normas sociolaborales en el ámbito del Gobierno Regional Puno 2023?

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo en parte
- c. En desacuerdo

11. ¿Considera Usted que existe diferencia remunerativa en su centro de trabajo, es decir que cuando dos personas realizan la misma labor hay un pago desigual?

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo en parte
- c. En desacuerdo

12. ¿Usted tiene conocimiento que, ante la existencia de una diferenciación remunerativa, puede acudir ante SUNAFIL para que respalde sus derechos laborales?

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo en parte
- c. En desacuerdo

13. ¿Detallar el SUNAFIL brinda orientación y asistencia técnica laboral en el ámbito del Gobierno Regional Puno 2023?

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo en parte
- c. En desacuerdo

14. ¿Usted tiene conocimiento que ante la limitación de formar parte de un sindicato por la institución puede acudir a SUNAFIL para que respalde sus derechos laborales?

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo en parte
- c. En desacuerdo

*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado
 - Correlaciones no para
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Correlaciones
 - Registro
 - Correlaciones
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Correlaciones
 - Registro
 - Correlaciones no para
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones

```

/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
  
```

Correlaciones

[ConjuntoDatos1]

		V1= EFICACIA Y EFECTIVIDAD DE SUNAFIL	V2= SUPERVISIÓN LABORAL
V1= EFICACIA Y EFECTIVIDAD DE SUNAFIL	Correlación de Pearson	1	,697**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	98	98
V2= SUPERVISIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	,697**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	98	98

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

```

NONPAR CORR
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
  
```

Correlaciones no paramétricas

		V1= EFICACIA Y EFECTIVIDAD DE SUNAFIL	V2= SUPERVISIÓN LABORAL
Rho de Spearman	V1= EFICACIA Y EFECTIVIDAD DE SUNAFIL	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	98
V2= SUPERVISIÓN LABORAL		Coefficiente de correlación	,652**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	98

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