



ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

**Fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización
Laboral y cumplimiento de los derechos laborales, Municipalidad
Mariscal Nieto – Moquegua 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Wong Uribe, Maylin Jassira (ORCID: 0000-0001-9333-5026)

ASESORA:

Dra. Torrejón Comeca, Gabriela (ORCID: 0000-0002-3187-6406)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico la presente tesis a mis queridos hijos: Fabian, Cho Siong y Jared, que son mi impulso para seguir adelante. Por ustedes y para ustedes.

Agradecimiento

Agradecer a Dios, sin Él nada somos, a mis asesores que me guiaron y permitieron culminar uno de mis objetivos, a los funcionarios y trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto - Moquegua por su colaboración y apoyo, brindando información y a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral por dotarme de la experiencia y conocimientos que permiten velar por el respeto y cumplimiento de los derechos laborales.

Índice de Contenidos

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de tablas	v
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO:.....	4
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1 Tipo y diseño de investigación:	16
3.2 Variables y operacionalización:	17
3.3 Población, muestra y muestreo:	19
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:.....	20
第 1.01 节 3.5 Procedimientos:	21
3.6 Método de análisis de datos.....	21
3.7 Aspectos éticos:	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN.....	46
VI. CONCLUSIONES.....	48
VII. RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS.....	52
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Confiabilidad de la variable fiscalización	20
Tabla 2: Confiabilidad de la variable cumplimiento de los derechos laborales.....	21
Tabla 3: ¿Considera usted que, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral cuenta con el personal necesario para efectuar su labor de fiscalización?	23
Tabla 4: ¿Considera usted que, con el uso de los medios tecnológicos, la fiscalización, va surtir los mismos efectos?	24
Tabla 5: ¿Conoce usted, de alguna sanción económica que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral haya impuesto a la Municipalidad de Mariscal Nieto?	25
Tabla 6: ¿Considera usted que, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral logra alcanzar las metas trazadas?	26
Tabla 7: ¿Considera usted que, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Moquegua, cuenta con la cantidad de inspectores necesarios para efectuar su labor fiscalizadora?	27
Tabla 8: ¿Considera usted que, los inspectores son diligentes en el desarrollo de la función fiscalizadora?	28
Tabla 9: ¿Tiene certeza de que los expedientes de fiscalización son resueltos dentro del plazo establecido?	29
Tabla 10: ¿Conoce usted del plazo de entrega de los resultados de los procesos de fiscalización?	30
Tabla 11: ¿Considera usted que el tiempo que dedican los inspectores en el desarrollo del proceso de fiscalización laboral es el adecuado?	31
Tabla 12: ¿Considera usted que la labor fiscalizadora de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, producto del proceso inspectivo, tiene un gran impacto social?	32

<i>Tabla 13: ¿Considera usted que, los inspectores auxiliares al efectuar una buena labor en el desarrollo del proceso inspectivo, en cumplimiento de los derechos laborales, deban ser promovidos sin merituar un nuevo proceso de evaluación?</i>	33
<i>Tabla 14: ¿Considera usted que, en su centro laboral, a consecuencia del desarrollo inspectivo han mejorado sus relaciones laborales?</i>	34
<i>Tabla 15: ¿Considera usted, que la buena labor efectuada en el proceso inspectivo, permite verificar el cumplimiento de los derechos laborales?</i>	35
<i>Tabla 16: ¿Considera usted que, el cumplimiento de los derechos laborales dentro de parámetros de calidad, brindan oportunidades de mejoras dentro de una relación laboral?</i>	36
<i>Tabla 17: ¿Considera usted que, el cumplimiento de los derechos laborales dentro de un servicio de calidad, garantiza la defensa de los derechos laborales?</i>	37
<i>Tabla 18: ¿Considera usted que, al cumplir con los derechos laborales de los trabajadores, tendrá un aspecto positivo en la economía de la municipalidad?</i>	38
<i>Tabla 19: ¿Considera usted, que a consecuencia del proceso inspectivo y lograr el cumplimiento de pago de las remuneraciones y otros beneficios sociales de los trabajadores, la municipalidad debería efectuar modificaciones?</i>	39
<i>Tabla 20: ¿Considera usted que, el cumplimiento de los derechos laborales dentro de una relación laboral afectaría económicamente a la municipalidad?</i>	40
<i>Tabla 21: Fiscalización y cumplimiento de los derechos laborales</i>	41
<i>Tabla 22: Chi-cuadrado Fiscalización y cumplimiento de los derechos laborales</i>	42
<i>Tabla 23: Recursos y cumplimiento de los derechos laborales</i>	43
<i>Tabla 24: Chi-cuadrado recursos y cumplimiento de los derechos laborales</i>	43
<i>Tabla 25: Eficiencia y eficacia – cumplimiento de los derechos laborales</i>	44
<i>Tabla 26: Chi-cuadrado eficiencia y eficacia – cumplimiento de los derechos laborales</i>	44
<i>Tabla 27: Tiempo y cumplimiento de los derechos laborales</i>	45
<i>Tabla 28: Chi-cuadrado tiempo y cumplimiento de los derechos laborales</i>	45

Índice de gráficos y figuras

Figura 1: Personal necesario.....	24
Figura 2: Medios tecnológicos.....	25
Figura 3: Sanción económica.....	26
Figura 4: Metas trazadas.....	27
Figura 5: Cantidad de inspectores necesarios	28
Figura 6: Diligentes en el desarrollo de la función fiscalizadora.....	29
Figura 7: Expedientes de fiscalización dentro del plazo establecido.....	30
Figura 8: Conocimiento del plazo de resultados.....	31
Figura 9: Tiempo de desarrollo del proceso de fiscalización laboral	32
Figura 10: Impacto Social.....	33
Figura 11: Buena labor en el desarrollo del proceso inspectivo	34
Figura 12: Mejoramiento de las relaciones laborales	35
Figura 13: Verificación del cumplimiento de los derechos laborales	36
Figura 14: Oportunidad de mejorar dentro de una relación laboral	37
Figura 15: Garantiza la defensa de los derechos laborales	38
Figura 16: Aspecto positivo en la economía.....	39
Figura 17: Beneficios sociales de los trabajadores	40
Figura 18: Cumplimiento de los derechos laborales.....	41

Resumen

La investigación titulada “Fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y cumplimiento de los derechos laborales, Municipalidad Mariscal Nieto – Moquegua 2021” se desarrolló a fin de alcanzar el objetivo de determinar la relación entre la fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y el cumplimiento de los derechos, donde comprende los derechos laborales que abarcan, desde el cumplimiento de la normativa sociolaboral, seguridad y salud en el trabajo. Investigación es de alcance descriptivo – correlacional: es descriptivo porque, describe el tema de la presente investigación. Las conclusiones indican que se ha determinado que existe relación directa y significativa entre la fiscalización por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en el cumplimiento de los derechos laborales, dentro del contexto de la pandemia del covid-19, con el resultado de prueba de hipótesis con la prueba chi cuadrado tuvo una significación = 0.000 menor a 0.01, lo que indica que existe una relación altamente significativa, es decir, a medida que mejor sea la fiscalización, mejora el cumplimiento de los derechos laborales en la institución, en la percepción de sus trabajadores.

Palabras clave: Fiscalización, derechos laborales, recursos, eficiencia, eficacia, tiempo.

Abstract

The investigation entitled "Inspection of the National Superintendency of Labor Inspection and compliance with labor rights, Municipality Mariscal Nieto - Moquegua 2021" was developed in order to achieve the objective of determining the relationship between the supervision of the National Superintendency of Labor Inspection and the compliance with rights, which includes labor rights that cover, from compliance with socio-labor regulations, safety and health at work. Research is descriptive - correlational in scope: it is descriptive because it describes the subject of the present research. The conclusions indicate that it has been determined that there is a direct and significant relationship between the supervision by the National Superintendency of Labor Inspection in compliance with labor rights, within the context of the covid-19 pandemic, with the result of hypothesis testing with The chi-square test had a significance = 0.000 less than 0.01, which indicates that there is a highly significant relationship, that is, as the control improves, the compliance with labor rights in the institution improves, in the perception of its employees. workers.

Keywords: Inspection, labor rights, resources, efficiency, effectiveness, time.

I. INTRODUCCIÓN

El cambio y mejora que se viene operando la colectividad internacional identifica la importancia de la Fiscalización del trabajo, para ello la Organización Internacional de Trabajo – OIT, ha efectuado números 81 y 129 como principal y necesidad. Hasta la actualidad, 146 países han ratificado el Convenio sobre la inspección del trabajo, en el año 1947 con número 81, y 53, asimismo han ratificado el Convenio número 129.

Pese a la ratificación de los diferentes convenios aún continúan presentándose retos en aquellos países en los que los procedimientos de fiscalización laboral no cuentan con el respaldo económico como del poco personal inspectivo, por lo que se ven imposibilitados de realizar el trabajo y lograr el plenocumplimiento de los derechos laborales, como el estado de crisis sanitaria por la aparición del Covid-19, se ha visto grandemente afectada.

El año 2020, ha efectuado 76 088 inspecciones demostrándose un crecimiento del 36% con relación al año 2019. Esto se ha logrado en mérito a las distintas normas y medidas instauradas por el Estado Peruano para repotenciar los mecanismos de la inspección de trabajo y por ende, lograr el acato y obediencia de los derechos laborales.

La región Moquegua, ha sido una de las regiones que ha sido afectada por la propagación del covid-19, el mismo que ha repercutido en las relaciones laborales existentes entre la Municipalidad de Mariscal Nieto y sus trabajadores, ante el incumplimiento de los derechos laborales que les corresponden.

Los derechos laborales que abarcan, desde el cumplimiento de las normativas sociolaborales, seguridad y salud laboral, como son: derecho al trabajo, remuneraciones, vacaciones, gratificaciones, entrega de equipo de protección personal, exámenes médicos ocupacionales, condiciones de seguridad, entre otros. Estos derechos laborales, muchas veces son vulnerados por la parte empleadora. Por tal, los únicos afectados es la clase trabajadora, que tienen que recurrir en su mayoría casos a la SUNAFIL, a fin de hacer prevalecer sus derechos. En la presente investigación, partimos del problema: ¿Cuál es la relación entre fiscalización por la SUNAFIL en el cumplimiento de los derechos laborales de la

Municipalidad de Mariscal Nieto dentro del contexto de la? Asimismo, considerando además los problemas específicos que de ella se pueden derivar como: ¿De qué manera la fiscalización por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, proporciona los recursos necesarios para el cumplimiento de los derechos laborales por la Municipalidad de Mariscal Nieto – Moquegua, dentro del contexto de la pandemia del covid-19?, ¿De qué manera la labor fiscalizadora de la SUNAFIL, contribuye a la eficiencia y eficacia, del cumplimiento de los derechos laborales de la Municipalidad de Mariscal Nieto – Moquegua? y ¿De qué manera la fiscalización laboral logra a través del tiempo de la Municipalidad de Mariscal Nieto, dentro del contexto del covid-19? Siendo las justificaciones, las que se precisan a continuación:

Justificación Teórica: Busca dar a conocer el grado de implicancia de la fiscalización efectuada por la SUNAFIL, en el cumplimiento del derecho laboral por la Municipalidad de Mariscal Nieto – Moquegua.

Justificación Práctica: Permitirá, resolver el problema presentado por la SUNAFIL, en el cumplimiento del derecho laboral.

Justificación Metodológica: Aporta como un instrumento para conocer la definición de inspección de trabajo y qué materias comprende la Fiscalización Laboral.

Justificación Social: Permitirá conocer la real situación de la inspección de trabajo, efectuado por la SUNAFIL, en el cumplimiento de los derechos laborales de la Municipalidad de Mariscal Nieto – Moquegua.

Lo que se aspira como objetivo es determinar la relación existente entre fiscalización a cargo de la SUNAFIL en el cumplimiento del derecho laboral por parte de la Municipalidad Mariscal Nieto – Moquegua, en el año 2021. Siendo los objetivos específicos el de Determinar cómo la fiscalización por la SUNAFIL proporciona los recursos necesarios en el cumplimiento del derecho laboral efectuados por la Municipalidad Mariscal Nieto, dentro del contexto del covid-19. Determinar cómo la fiscalización por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, contribuye a la eficiencia y eficacia, del cumplimiento del derecho laboral por la Municipalidad de Mariscal Nieto – Moquegua, dentro del contexto del covid-19 y Determinar cómo la fiscalización logra a través del tiempo, el cumplimiento del

derecho laboral del trabajador de la Municipalidad de Mariscal, dentro del contexto del covid-19

En cuanto a la hipótesis general: existe relación directa y significativa entre la Fiscalización por la SUNAFIL en el cumplimiento del derecho laboral por parte de la Municipalidad de Mariscal Nieto, dentro del contexto de la pandemia del covid-19. Siendo las hipótesis específicas: Existe relación directa y significativa entre la fiscalización por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral al proporcionar los recursos necesarios para el cumplimiento del derecho laboral por parte de la Municipalidad de Mariscal Nieto.

Existe relación directa y significativa en la eficiencia y eficacia, de la labor de fiscalización efectuada por la SUNAFIL, en el cumplimiento del derecho laboral por parte de la Municipalidad Mariscal Nieto, dentro del contexto del covid-19 y existe relación directa y significativa entre el logro a través del tiempo del cumplimiento del derecho laboral y la fiscalización de la SUNAFIL, efectuada a la Municipalidad Mariscal Nieto, dentro del contexto del covid-19.

II. MARCO TEÓRICO:

Antecedentes Internacionales:

Herrera, Torres, Trujillo (2018) en donde se efectuó análisis, estudios de las diferentes funciones de los inspectores de trabajo, cuál es la finalidad del procedimiento y siendo estos los que ayuden a mejorar. Teniendo como objetivo determinar si es eficaz la función que realizan los inspectores, en el ámbito administrativo sancionador. El presente trabajo de investigación tuvo un enfoque cuantitativo. Empleando la metodología descriptiva, modelo generalista, el cual se caracteriza por cubrir todo el ámbito. Siendo la parte de personal inspectivo, el que abarcó la presente investigación. Precisando que Colombia hasta el año 2018 ha tenido 904 inspectores. Los inspectores de trabajo son indispensables para la implementación del sistema inspectivo y su desempeño procura el cumplimiento y respeto de las normas laborales.

Meave, (2018) al establecerse un salario mínimo para los trabajadores promedio en el Estado, se está incurriendo en una vulneración a los derechos humanos laborales. Siendo el objetivo o finalidad, el de determinar y dar a conocer el proceso del logro del salario y si este salario realmente cubre todas las necesidades de la población mexicana y si se ha vulnerado el derecho humano laboral del trabajador del Estado de San Luis Potosí. La metodología empleada, es la descriptiva, ya que la presente investigación describe y evalúa partes del tiempo. Se analizaron datos. El salario justo, es un derecho laboral, proveniente de la contraprestación laboral, el mismo que se ha ido logrando con constantes luchas. Siendo la población estudiada en la presente los trabajadores de San Luis Potosí.

Araujo (2017) la presente investigación precisa que la labor agropecuaria continúa siendo la de más riesgo en el planeta. El campo es una de las zonas más peligrosas, la falta de prevención, concientización. La desatención, el cansancio, la irresponsabilidad son las principales razones que conllevan a accidentes más frecuentes. La población tomada en cuenta la presente investigación es a trabajadores agrícolas sin registro de empleo, siendo éstos que por lo general no

toman vacaciones, no perciben el pago de horas extras, no gozan de licencias, entre otros derechos laborales.

Briones (2021) en donde con la presencia de la pandemia mundial del CORONAVIRUS (COVID-19), en las diferentes legislaciones laborales a nivel mundial, ha habido modificaciones, con la finalidad de mantener las relaciones laborales, bajo el principio de continuidad y el derecho al trabajo, como razón primordial de la humanidad dentro de esta crisis sanitaria. Ante esta situación es importante tomar las consideraciones del derecho comparado. Tomando como ejemplo el caso chileno, ante sospechas de que un trabajador puede estar enfermo, les otorga conforme a sus leyes y por temas de salud y así evitar posibles contagios, permiso justificado en acudir al médico. Otro ejemplo dentro del derecho comparado lo tenemos en España, en caso se ponga a un trabajador en cuarentena preventiva, se le da de baja en la planilla de la empresa, dejando el trabajador de percibir su remuneración durante los primeros 3 días de baja y posterior es el Estado quien se hace cargo.

En nuestra legislación peruana, se emitió la Guía de Prevención del Coronavirus (Covid-19), dentro del ámbito laboral, R. M. N° 055-2020-TR, en donde se señala que aquellos trabajadores diagnosticados con covid-19, dejan de asistir a sus centros de trabajo, sin dejar de percibir sus remuneraciones. Asimismo, en caso de sospecha se dispone de una cuarentena certificado por especialistas de la salud, tampoco deja de percibir su remuneración, estando sujeta a compensación de horas de trabajo. Lo que se busca es la protección al trabajador en esta crisis sanitaria. Teniendo como objetivo el presente trabajo de investigación determinar, detallar, dar a conocer las experiencias laborales costarricense para contrarrestar los efectos del coronavirus (covid-19), el mismo que puede servir de guía a las generaciones venideras, cuando deban defender circunstancias similares. Habiendo empleado el método Descriptivo. Llegando a una de sus conclusiones de que la inspección de trabajo, es el ente rector, vigilante y contralor de la debida aplicación de la legislación laboral, en los diferentes estados. Si bien el conjunto de normativa expedidas por los diferentes países solo va ser para un determinado tiempo, sin embargo, es importante y aplicable para el presente trabajo de investigación que la legislación laboral ordinaria, está dentro de principios

cristianos de justicia social, nos regimos por los principios generales del derecho, costumbres y demás leyes de derecho común.

Vega (2018) el trabajo es un derecho laboral que tenemos todas las personas, el mismo nos sirve no solo para sostenernos, sino además nos enaltece en nuestro prestigio personal. En el ejercicio de las actuaciones de la Inspección de Trabajo se realiza una labor de cuidado y vigilancia del desempeño de las diferentes normas que es primordial en un estado social y democrático de derecho. Teniendo por objetivo demostrar que la inspección de trabajo puede ayudar a garantizar la igualdad segura en el seno de las empresas, mediante análisis de tiempo. En el cual se propone un modelo de actuación integral, el cual sirve de apoyo y asistencia técnica a todos los agentes sociales. Establece que el tiempo de trabajo, se sitúa dentro del Derecho de Trabajo; considerando que el tiempo de trabajo, según nuestra legislación peruana se refiere a la jornada y horario de trabajo que es uno de los derechos laborales. La metodología empleada, es la descriptiva. En cuanto a la población, la presente investigación hace referencia a que en el Perú en el año 2015 tuvo 960 inspectores.

Antecedentes Nacionales:

Casquina (2019) trabajo de investigación que tiene por objeto que a través de la fiscalización laboral se busca proteger los derechos laborales del trabajador, la misma que está protegida y reconocida por la Constitución Política del Perú, la Organización Internacional de Trabajo. Como objetivo, es establecer si es que la SUNAFIL cuenta con recursos humanos apropiados para el cumplimiento de sus metas de fiscalización laboral, en la región Moquegua. Y, lo que se busca es incrementar la productividad de la inspección de trabajo. Siendo el beneficiario el trabajador, ya que merece respeto de sus derechos laborales y de esta manera dar mejores condiciones de vida y bienestar social. Tomando una muestra de 71 trabajadores, pertenecientes a 8 empleadores de la misma jurisdicción, a quienes se les destinó una encuesta, a fin de tomar conocimiento de su valoración, apreciación con relación a la SUNAFIL. Aplicando la metodología descriptiva para la presente investigación, en donde se analizaron factores humanos que de una manera limitan la realización de la fiscalización laboral.

Cornejo (2017) empleó el diseño deductivo no experimental, recopiló datos en un determinado periodo. Empleó el método descriptivo de enfoque cuantitativo que son los estudios descriptivos, el cual intenta detallar propiedades y particularidades significativos de todo tipo de evento que se estudie. Tomando como población al conjunto de eventos ocurridos en el año 2015, los mismos que corresponden a las inspecciones laborales y que han sido registrados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. En lo que respecta a la Muestra, se ha tomado al total de la población, en otros términos, se tomó al grupo de sucesos, situaciones producidas durante el año 2015 con relación a los inspectores de trabajo.

Trabajo de investigación en donde se determinó que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, ha sido creada como una oportunidad de hacer funcionar la inspección de trabajo en el Perú, a través del cual desarrolla una correcta supervisión del acatamiento de la normativa sociolaboral, y la correcta aplicación de la legislación laboral, depende de una eficiente y eficaz labor de inspección de trabajo.

Gonzales (2019) permite conocer mejor la problemática que se presenta cuando el trabajador exige el cumplimiento de sus derechos laborales que pudiesen ser vulnerados, violentados por la parte empleadora. El objetivo del presente trabajo investigatorio es establecer en qué grado la inclusión de un sistema de capacitación laboral juvenil incurre en el amparo del derecho al trabajo. La metodología aplicada en la presente investigación son el deductivo, analítico, inductivo, descriptivo y comparativo. Asimismo, se ha tomado como población a cien personas. Siendo la muestra: probabilística - simple. Habiendo la presente investigación llegado a la conclusión de que en la práctica se ve el ejercicio desmedido del poder que exhibe el empleador ante el trabajador. Trabajo de investigación efectuada desde el enfoque de la certeza de que el trabajo, como un derecho inherente de toda persona. Siendo el objetivo general de esta investigación el de establecer en qué grado la inserción repercute en cuanto a la defensa del derecho al trabajo como aquel derecho primordial de los individuos y en qué medida la Ley Laboral de fomento al empleo contribuye al mismo.

De Lama (2021) en donde se toma mayor énfasis a la labor de la inspección de trabajo, en donde a través de ciertas situaciones se llegan a ventilar en la vía judicial. Siendo el objeto del Estado Peruano, el decoro al derecho laboral del trabajador. Tanto la Administración del Trabajo como la Jurisdicción Laboral, rigen su actuación a la protección del ordenamiento jurídico laboral, funcionando como aparatos que el Estado pone a servicio de los ciudadanos en la indagación de dicha protección, cuando consideran que se han vulnerado o puesto en peligro la vigencia de sus derechos sociolaborales. Siendo la inspección de trabajo el servicio público al que más recurren las personas. Siendo identificar los incumplimientos a la normativa sociolaboral a fin de buscar y encontrar una solución a los mismos y si en última el empleador no se rectifica, lo que procede es la imposición de sanciones. Empleando el método descriptivo.

La SUNAFIL, cumple un rol importante, siendo uno de ellos. Usando el método descriptivo.

Egúsqüiza, Félix (2020) siendo importante precisar, ha ocasionado retraso no solo en el aspecto económico, de salud sino en nuestra realidad laboral. En el año 2020 como resultado hemos tenido recesión económica con notorio incremento en la pobreza y la desigualdad. Artículo determina la relación entre la pandemia y el mundo del trabajo con información estadística en nuestro país. Usando el método descriptivo. Siendo los más vulnerables aquellos trabajadores que han sido contratados a plazos fijos, debido a que está en riesgo sus permanencias en sus centros de trabajos, hasta se podrían ver afectados en sus ingresos, ya que pueden dejar de percibir una parte o toda su remuneración, por más que se encuentren registrados a planillas. Es más también podrían afectarse los trabajadores contratados a plazo indeterminados.

Es ahí donde el Estado Peruano, ha emitido una serie de dispositivos legales, a fin de contrarrestar esta situación, que afecta económicamente a los trabajadores, es decir se establecieron estrategias para que los trabajadores no dejaran de percibir sus remuneraciones, entre ellos están la liberación de la Compensación por Tiempo de Servicios. (Decreto de Urgencia N° 033- 2020), de formas voluntarias y extraordinarias. (Ley N° 31017), año 2020, Descuentos de AFP – sólo abril (D. U. N° 033- 2020). Se estableció el trabajo virtual, licencias con goce de haber (con posterior compensación).

Teorías que sustentan la presente investigación:

Teorías del cumplimiento/incumplimiento e inspección del trabajo:

El dilema diseñado por Harwkins (2001) en cuanto a cómo hacer cumplir reglas/norma discutidas cuando la amonestaciones es baja y hay fuerte estímulos económico es aplicable para mejor entender el caso de las normas laborales latinoamericanas, cuya legalidad fue puesta en entredicho en los años noventa a través de diversas reformas y de la resistencia de los empleadores a cumplirlas. Es ahí donde la conciliación y la pedagogía haya ganado algún porcentaje de popularidad entre académicos y gobiernos como la forma de solución mejor alineado con los requerimientos de flexibilidad laboral que el establecimiento de sanciones, principalmente cuando por falta de factibilidad política no se han podido realizar reformas, cambios legales o las mismas son insuficientes a criterio de los empleadores (Bensusán, La Inspección del Trabajo en América Latina: teorías, contextos y evidencias, 2009).

Fundamento Constitucional de la labor de Fiscalización o Inspección Administrativa:

La Constitución Política del Perú de 1993, si bien no contiene un desarrollo preciso de la labor de fiscalización o inspección a cargo de la Administración Pública, sí es posible localizar información, respecto a ella cuando la constitución desarrolla algunos derechos fundamentales. De estas informaciones detalladas en la constitución, la atribución administrativa de fiscalización laboral o inspección de trabajo se ha protegido, en varias oportunidades, el Tribunal Constitucional para proseguir con algunas consideraciones sobre el significado y objetivo de la fiscalización o intervención por parte de la Administración Pública que, lastimosamente, no ha sido desarrollado de manera metódica.

Inspección de Trabajo en América Latina: el argumento concreto en el que opera la inspección de trabajo debe ser considerado al momento de elegir las tácticas para mejorar el acatamiento de las normas sociolaborales, toda vez que los argumentos son diferentes en las diferentes naciones, sectores y en una misma nación, conforme a las dimensiones de las empresas, la clase de trabajadores y las medidas fiscalizadas.

Los principios y derechos fundamentales: el origen de un cuerpo legal del derecho natural al derecho positivo:

Cuando surge una comunidad surgen normas y reglas que tienen como finalidad constituir, en sus diferentes aspectos, su funcionalidad en base de principios comunes (*Ubi societas, ibi ius*), que significa, donde existe una sociedad, hay un derecho. El derecho cuya definición (conforme los romanos) es la agrupación de mandatos, de comportamiento, definido como medidas que son de carácter obligatorio y que deben hacer prevalecer el orden y la justicia entre los miembros de la comunidad, dentro de una colectividad (Hauriou, 1980), considerándolo como una necesidad que una colectividad debe cumplir. Siendo así que, todo cuerpo normativo se cimienta en la necesidad del individuo de tener un precepto, así como en una certera concepción de justicia vinculada con un conjunto de valores o principios, característico de cada sociedad.

En la actualidad, según Rawls (1971), la Nación se fundamenta, encima de una repartición equitativa de derechos, deberes y además de beneficios, que significa, en base del interés común, en la cual se busca que garantizar los medios para que los más desfavorecidos, posean igualdad de oportunidades de poder ejercitar sus capacidades mínimas en todos los aspectos de sus vidas y poder desarrollarlo con libertad.

Es importante meditar que si conforme la labor para que se cumplan los principios se pueden desenvolver a partir de la figura de un principio específico (pudiendo detallar, el principio donde se determinen mayores posibilidades de forjar seguro su cumplimiento), debiendo tener presente que no debe ser pensado como un ámbito autónomo y debe componerse en una perspectiva general. El ejercicio focalizado en un único principio sin completar el horizonte general puede ocasionar alteraciones en el ámbito de trabajo. Consideramos como muestra de un proyecto solventado por un Organismo Internacional para apoyar el micro crédito para las féminas de escasos recursos económicos en dos sociedades Uganda según Kasente (1998) considerando el ejercicio restringido y encaminado para avalar la igualdad a este conjunto provocó mayores desigualdades, pobreza y hasta trabajo infantil. Las féminas en dichas zonas por motivos económicos y culturales basados sobre juicios discriminatorios no podían acceder a los créditos,

tampoco podían realizar el comercio de sus productos agrarios. El crédito entregado logró desarrollar aquel progreso económico, sin embargo, no creó en los varones la mejor actitud de ocuparse de las féminas.

Según Vega, Martínez (2002) las tierras trabajadas estaban con excelentes simientes, mejor cabida y situaciones para lograr tener una buena producción.

La fiscalización consiste en investigar unas actividades para demostrar. Siendo que, en el sector privado, serdeterminada por el Estado, esto es, también puede ser de modo interno por las propias compañías, para calificar los balances, el almacenamiento. (Pérez & Gardey, Definición de Impacto Económico, 2008).

Por su parte (Ossorio, 2013), manifiesta que la Fiscalización de Trabajo, “es considerado como aquel organismo administrativo que, tiene bajo su responsabilidad la fiscalización del acatamiento de la normativa laboral y la imposición de amonestaciones para los asuntos de contravención de la misma”.

Labor que es efectuada por la SUNAFIL, el mismo que se define como el organismo competente especializado, encargada no solo de fiscalizar, sino también de promover y supervisar el orden jurídico sociolaboral, efectuando además asistencia técnica, efectúa indagaciones y propone la creación de normas sobre las materias mencionadas.

Según Ludeña (2021) habiendo establecido en la presente investigación tres dimensiones de la variable Fiscalización, como son Recursos, Eficiencia y Eficacia y Tiempo. Entiéndase a la dimensión de recursos como el medio empleado para poder cumplir un fin. (Ludeña J., 2021)

Sean estos humanos, tecnológicos y económicos.

Asimismo, podemos definir a los recursos como, el conjunto de medidas disponibles, para dar solución a un requerimiento o sacar adelante a una empresa. La palabra recurso deriva del latín “recursus”.

Entiéndase por Eficiencia a la capacidad de poder disponer sobre alguien o sobre algo, a fin de lograr un determinado efecto y la eficacia es considerada como aquella capacidad de poder lograr el resultado.

Igualmente, se define al término Eficacia al pensamiento magnífica e integral del Sistema inspectivo de trabajo, especialización funcional, labores programadas y en equipo (Ley General de Inspección de Trabajo – Ley 28806, 2006).

Tiempo es considerado como la oportunidad, momento o coyuntura de hacer algo. Asimismo, es considerado como cada acción sucesiva en la que se divide la realización de algo.

El tiempo en la fiscalización de trabajo, está dado por los plazos del sistema inspectivo es decir de las actuaciones inspectivas. (Ley General de Inspección de Trabajo – Ley 28806, 2006).

Es considerado como un único sistema, apropiado y conformado por la agrupación de normas, miembros, servidores del Estado y recursos orientados al acatamiento y/o normatividad laboral, de prevención de riesgos laborales, trabajo infantil, empleo, entre otras materias que están establecidas en la Ley General de Inspección de Trabajo y en su reglamento, amparado por la Constitución Política del Estado Peruano, normas vigentes y de aquellos instrumentos internacionales en las que el Perú Forma parte.

Es importante señalar que dicho cumplimiento de la normativa sociolaboral (beneficios sociales legales: remuneración, vacaciones, gratificaciones, entre otros) y de seguridad (condiciones de seguridad, entrega de equipos de protección personal, cumplimiento de medidas de bioseguridad ante el covid-19, entre otros), forman parte de esos derechos laborales.

Cumplimiento de los derechos laborales que la Municipalidad Mariscal Nieto – Moquegua, está en obligación de efectuar en beneficio de sus trabajadores, dentro de la pandemia del Covid-19. Ante lo cual, la Intendencia Regional de Moquegua de la SUNAFIL, ha emitido 11 órdenes de inspección, en lo que respecta a este año 2021 en atención a las diversas denuncias presentados.

Según Ariza (2019) Entiéndase por cumplimiento de los derechos laborales al bienestar físico, intelectual y moral de la clase trabajadora a través de las diferentes políticas que establece el Gobierno para hacer frente a los diferentes problemas sociales que pudiesen suceder.

En la presente investigación se ha tomado como variable el cumplimiento de los derechos laborales, el cual coge tres dimensiones, siendo estos: Impacto Social, Calidad e Impacto Económico.

Siendo definido el Impacto Social, como, los cambios por el cual pasan las personas, como resultado del desenvolvimiento de una actividad y que repercuten en las condiciones humanas en un futuro. Dichos cambios pueden ser positivos o negativos, así como pueden repercutir en dimensiones tangibles o intangibles.

Asimismo, Garriga (2011) puede entenderse como impacto social al dominio o consecuencia en la sociedad por causa de cualquier actividad o acción.

Calidad, es definida como la capacidad que tiene una cosa de cubrir las necesidades sobreentendidas o claras conforme a medida, un acatamiento de exigencias de carácter. Asimismo, la calidad está vinculada con los conocimientos de cada persona, a fin de distinguir una cosa con otra de similar especie.

Asimismo, Deming (2015) podemos definir a calidad como el nivel predecible de uniformidad y fiabilidad a bajo costo. Debiendo este costo ajustarse a las necesidades del mercado. Es decir, es un conjunto de cuestionamiento a fin de lograr una mejora de manera continua.

Pérez, Gardey (2021) definen al Impacto económico como, el efecto en que una acción producen en la economía. Y esto hace que provocan consecuencias en la vida económica de las personas.

Uno de los impactos económicos, por la pandemia del covid ha sido la paralización de actividades económicas y además las labores presenciales, sin embargo,

existieron servicios que no sufrieron de este impacto como es el sector de producción, salud, servicios públicos de agua, telecomunicaciones, gas, electricidad y combustibles, ya que son de vital necesidad en la pandemia del covid-19.

Solo mediante una orden de inspección se da origen a las actuaciones inspectivas, tal como está establecido por el artículo 12 del D.S. 003-97-TR.

Según Gómez, Carvajal (2013) los derechos laborales, son definidos como la agrupación de normas, que rigen los vínculos entre dos grupos sociales, siendo estos empleadores y trabajadores, con la finalidad de lograr el equilibrio entre los componentes de producción, capital y trabajo

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación:

Diseño no experimental de corte transversal; investigación cuantitativa se refiere al ámbito estadístico. Por lo que, el enfoque cuantitativo se refiere a analizar una realidad o ambiente objetivo, desde cálculos numéricos y análisis estadísticos para poder establecer modelos de comportamiento. Esta clase de enfoque usa la recolección de datos para evidenciar hipótesis, siendo importante señalar, las mismas se han planteado con anticipación al proceso metodológico; es decir, en este enfoque se traza un problema e interrogantes específicas de lo cual provienen las hipótesis. (Sampieri, 2006).

El enfoque cuantitativo se basa en el Positivismo, es decir, el uso de un método único que es la misma de las ciencias naturales y exactas (Bonilla & Rodríguez, 1997).

Asimismo, se empleó el tipo básico, ya que se busca incrementar los conocimientos de la realidad de la fiscalización laboral de Mariscal Nieto y cumplimiento del derecho laboral; si es que efectivamente las autoridades están cumpliendo, es conocer con mejor precisión sobre este problema y así los trabajadores y la sociedad en general tenga un panorama más amplio sobre el mismo.

La investigación básica también es conocida como teórica, pura o dogmática, y la característica de esta investigación es que se origina dentro de un marco teórico y se mantiene en él. (Muntané, 2010).

Asimismo, se define a la Investigación Básica como aquel proceso de reflexión en un determinado problema, donde se busca mejorar la comprensión personal. Para lo cual el profesional efectúa un estudio para establecer con claridad el problema y poder especificar un plan de acción. Posteriormente se procede a elaborar una evaluación para verificar y establece la certeza de la acción efectuada. (Kemmins & McTaggart, 1998).

La presente es de alcance descriptivo–correlacional: es descriptivo porque, describe el tema de la presente investigación. Así como, la información se obtuvo, sin modificar el entorno.

Es correlacional, por cuanto se buscó determinar si la variable Fiscalización está correlacionada con la variable cumplimiento de los derechos laborales, cuyo resultado es ver el sentido de la relación.

El alcance descriptivo, tiene por finalidad describir situaciones o acontecimientos. Es decir, describe características. Este tipo de alcance se efectúa mediante encuestas, cuestionarios a la población. (Tamayo, 2005).

La investigación descriptiva, su finalidad es determinar propiedades, particularidades y situaciones importantes de cualquier fenómeno a analizarse. (Sampieri, R; Fernández, C; Baptista, P, 2005).

La investigación es correlacional, cuando se evalúa dos variables, siendo la finalidad estudiar el nivel de correlación entre las variables. (Rus, 2020).

El diseño es la no experimental, por cuanto no se efectuó en un laboratorio, además las variables no son objeto de manipularse, ni controlarse.

Definiendo a la investigación no experimental como aquella investigación en donde no se hace variar, manipular las variables. En este tipo de investigación se presentan en su contexto normal o natural, para luego poder analizarlos. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2012).

3.2 Variables y operacionalización:

Se tomó como variables: Fiscalización y Cumplimiento del derecho laboral.

Siendo la definición conceptual de la variable: Fiscalización, al proceso a través del cual se ejecutan controles con el propósito de evitar conductas que se alejen de derecho. Los mismos pueden ser actuados por el estado o por entes autónomos que quieren impedir algún tipo de conducta irregular. (Ludeña M. , 2021).

Siendo la definición operacional de la variable fiscalización: se medirá a través del instrumento cuestionario, debidamente validado donde se contemplan las dimensiones: Recursos, Eficiencia y Eficacia y Tiempo (Sanders, 2018).

Dentro de la dimensión Recursos, señalamos a los siguientes indicadores: Humanos, Tecnológicos y Humanos;

En la dimensión Eficiencia y Eficacia se señalaron los siguientes indicadores: Celeridad en el desarrollo de las inspecciones, Capacidad en el desarrollo de las Fiscalizaciones y Diligencia en el Trabajo.

En la Dimensión Tiempo, se señalaron los siguientes indicadores: Inmediatez en el desarrollo de la fiscalización laboral, Entrega de resultados de los procesos de fiscalización en tiempos oportunos y Horas de trabajo en la Fiscalización Laboral.

En cuanto a la definición conceptual de la variable: Cumplimiento de los derechos laborales, es entendida como el bienestar físico, intelectual y moral de la clase trabajadora a través de las diferentes políticas que establece el Gobierno para hacer frente a los diferentes problemas sociales que pudiesen suceder (Ariza, A, 2019).

Cumplimiento de los derechos laborales que se midió a través del instrumento cuestionario, donde se contempló las dimensiones: impacto social, calidad e impacto económico.

En la dimensión Impacto Social, se contempló los siguientes indicadores: En el desarrollo del proceso inspectivo, Oportunidades de promoción y en el desarrollo de las actividades del empleador y de trabajadores.

En la dimensión Calidad, se contempló los siguientes indicadores: Resultados finales del proceso fiscalizador, que permita verificar, Búsqueda de oportunidades de mejoras y Prioridad en la protección del derecho laboral.

Ahora, respecto a la dimensión Impacto Económico, se consideraron los siguientes indicadores: En las inversiones de la Municipalidad de Mariscal Nieto,

En las remuneraciones y pago de otros beneficios sociales de los trabajadores y
En las relaciones laborales.

Siendo la escala de medición empleado en la presente investigación, la escala de Likert, la misma que constituye como una escala de calificación, de medición, en donde se puede cuestionar con sola su declaración. En la presente escala se tuvo en consideración las siguientes alternativas: Totalmente desacuerdo, En desacuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, De acuerdo y Totalmente de acuerdo.

3.3 Población, muestra y muestreo:

La población que se consideró de 150 trabajadores, los mismos que corresponden al personal de la Municipalidad de Mariscal Nieto – Moquegua, entre los que pertenecen a la Gerencia de Servicios Públicos, Oficina de Seguridad Ciudadana y la Sub Gerencia de Obras Públicas.

Como criterios de inclusión, la Unidad de análisis son los individuos, en este caso, en el presente año 2021, sobre quienes se recolectó información, en base a las encuestas.

La muestra, es un sub grupo representativo de la población en estudio y sobre ellos se recolectó datos, se aplicó encuestas. Siendo en la presente investigación está constituida por un nivel de confianza del 95 % por 109 trabajadores que laboran en la Municipalidad de Mariscal Nieto – Moquegua, en el presente año 2021. Ver anexo 04

La técnica del muestreo empleado es la probabilística, toda vez que tiene como ventaja la posibilidad de medir el error en las generalizaciones.

Entiéndase al muestreo probabilístico, en donde los individuos, poseen la misma probabilidad de ser designados para integrar una muestra. Siendo estos los más recomendables. (Bautisa, 2011)

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Se empleó como técnica de recolección de datos, la encuesta, el cual me permitió tener un contacto directo con los trabajadores, por medio del cuestionario. Se efectuó un cuestionario de 54 preguntas a 109 trabajadores de la Municipalidad de Mariscal Nieto – Moquegua, en el año 2021. Encuesta que permitió conocer cuál es el valor que le dan los trabajadores a la labor de fiscalización que efectúa la SUNAFIL.

Así como, permitió conocer el grado de cumplimiento de los derechos laborales por parte de la Municipalidad de Mariscal Nieto - Moquegua, producto de la labor fiscalizadora de la SUNAFIL.

Para considerar la validez de esta investigación, es importante tener presente a las tres dimensiones de cada una de las dos variables tratadas: Fiscalización y Cumplimiento de los derechos laborales (siendo sus dimensiones: recursos, eficiencia y eficacia y tiempo, así como las dimensiones de Impacto Social, calidad de impacto económico). Los mismos que han sido validados por las opiniones o juicios de tres expertos sobre la presente investigación.

Para lo cual, procedió a explicar los resultados de la determinación de la validez del juicio de los 3 expertos. Los 03 expertos manifestaron que los instrumentos cuentan con suficiencia y son aplicables (pertinencia, relevancia y claridad).

La muestra piloto aplicada fue en base a 26 trabajadores, el mismo que sirvió para hallar la confiabilidad a la presente investigación, que permitió determinar una alta confiabilidad con un 0,914 para el cuestionario de la variable “Fiscalización”

Tabla 1: Confiabilidad de la variable fiscalización

Alfa de Cronbach basada en los		
Alfa de Cronbach	elementos tipificados	N de elementos
,914	,913	26

Y, para el cuestionario de la variable “Cumplimiento de los derechos laborales”, permitió determinar una alta confiabilidad con un 0,934.

Tabla 2: Confiabilidad de la variable cumplimiento de los derechos laborales

Alfa de Cronbach basada en los elementos		
Alfa de Cronbach	elementos tipificados	N de elementos
,934	,935	26

3.5 Procedimientos:

Se efectuó mediante el procedimiento probabilístico. Para ello, se aplicó la encuesta, en donde los trabajadores han respondido un cuestionario 54 preguntas. La misma que se efectuó de manera personal, es decir acudí a los diferentes lugares en donde la Municipalidad de Mariscal Nieto cuenta con dicho personal (Serenazgo, parques y jardines y obras) considerando que la mayoría de trabajadores a quienes se encuestaron no utilizan mucho los medios virtuales (como correos electrónicos, wathsApp), y los mismos efectúan su trabajo de manera presencial. Se efectuó la encuesta reunidos en un determinado ambiente y dispersos (cada uno en su puesto de trabajo). En donde a todos los encuestados se le dio las pautas, se le explicó respecto al consentimiento informado y absolviendo algunas dudas respecto a las preguntas contenidas en las encuestas. No teniendo mayor inconveniente en el desarrollo del mismo.

3.6 Método de análisis de datos

El método empleado fue el método de análisis, el cual es el conjunto de métodos estadísticos que permiten la descripción e interpretación cuantitativa de los datos que se obtuvo producto de las encuestas a los 109 trabajadores.

En cuanto a la prueba de hipótesis se llevará a cabo a través del Programa estadístico SPSS versión 22. Que nos permite trabajar con la prueba de Chi cuadrado para comprobar la relación entre las variables fiscalización y cumplimiento de los derechos laborales; asimismo la prueba del coeficiente de contingencia para probar la correlación entre dichas variables.

Asimismo, se aplicó el análisis por estadística descriptiva, en donde se buscó describir los datos obtenidos por cada una de las variables. Para lo cual, se utilizó tablas y gráficos de distribución de frecuencias.

3.7 Aspectos éticos:

La población considerada en esta investigación han sido los trabajadores, y para lo cual se garantizó la no vulneración de sus derechos fundamentales, se formuló como hipótesis general: Existe relación directa y significativa entre la fiscalización por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en el cumplimiento de los derechos laborales por parte de la Municipalidad de Mariscal Nieto, dentro del contexto de la pandemia del covid-19.

Para ello, se define el respeto a su dignidad como la base, fuente, el origen del cual provienen todos los derechos humanos. Es precisamente esta conexión que lo convierte en derecho fundamental. Siendo entendida a la dignidad humana como aquel respeto que tiene una persona sobre sí mismo y se valora, en el mismo momento que es respetado por otras personas (Lamn, 2017).

Derecho a la Privacidad a la información proporcionada, podemos definirla como aquel derecho humano, en virtud del cual, toda persona tiene la soberanía de exceptuar o negar a otras personas, del conocimiento de su vida. (Estrada, 2004).

Respeto al Bienestar Social, es definida como la valoración que efectuamos de los contextos y el desenvolvimiento dentro de la sociedad. (Keyes, 1998).

IV. RESULTADOS

En este capítulo se presenta y analizan los resultados, los mismos que corresponden al personal de la Municipalidad de Mariscal Nieto – Moquegua, entre los que pertenecen a la Gerencia de Servicios Públicos, Oficina de Seguridad Ciudadana y la Sub Gerencia de Obras Públicas; cuyo resultado se refleja en la tabla de este capítulo y para el análisis respectivo se empleó estadística descriptiva e inferencial, conforme al método estipulado en la metodología.

Tabla 3: ¿Considera usted que, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral cuenta con el personal necesario para efectuar su labor de fiscalización?

Categoría	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	3	2.8%
En desacuerdo	17	15.6%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	39	35.8%
De acuerdo	31	28.4%
Totalmente de acuerdo	19	17.4%
Total	109	100.0%

En la tabla 3 se observa los resultados descriptivos las percepciones sobre *la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral cuentan con el personal necesario para efectuar su labor de fiscalización*, en la tabla 3 e Figura 1, los trabajadores en su mayoría 35.8% indican que es de “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, mientras que para el 28.4% es de “de acuerdo” y contrariamente en ello, el 2.8% refiere que es de “totalmente en desacuerdo”, sin embargo, la tendencia en general es positiva.

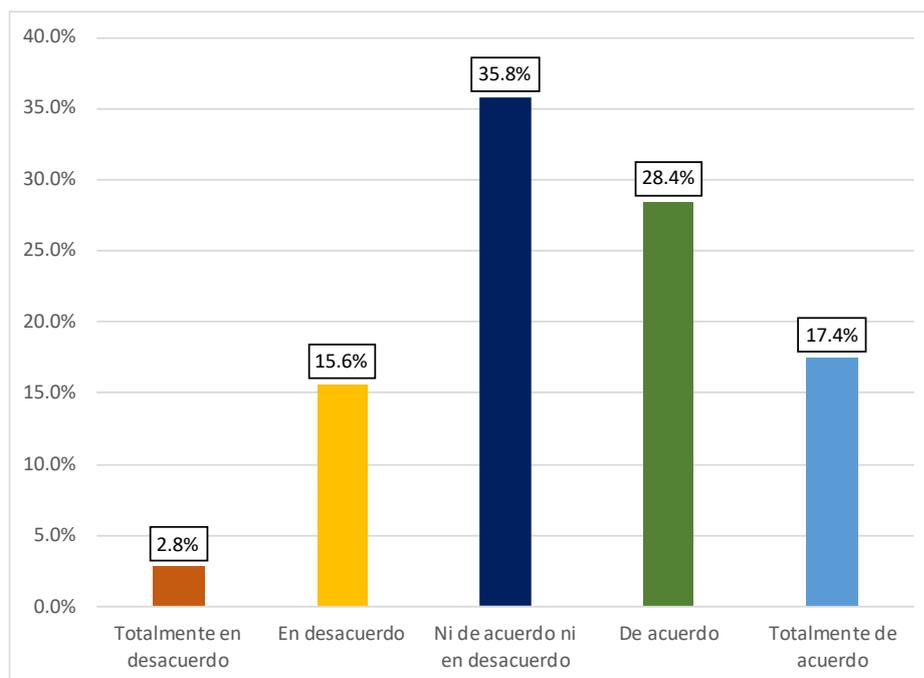


Figura 1: Personal necesario

Tabla 4: ¿Considera usted que, con el uso de los medios tecnológicos, la fiscalización, va surtir los mismos efectos?

Categoría	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	11	10.1%
En desacuerdo	35	32.1%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	30	27.5%
De acuerdo	27	24.8%
Totalmente de acuerdo	6	5.5%
Total	109	100.0%

En la tabla 4 se observa los resultados descriptivos las percepciones sobre si *considera usted que, con el uso de los medios tecnológicos, la fiscalización, va surtir los mismos efectos*, en la tabla 4 e Figura 2, los trabajadores en su mayoría 32.1% indican que es de “en desacuerdo”, mientras que para el 27.5% es de “ni de acuerdo ni en desacuerdo” y contrariamente en ello, el 5.5% refiere que es de “totalmente de acuerdo”, sin embargo, la tendencia en general es negativa.

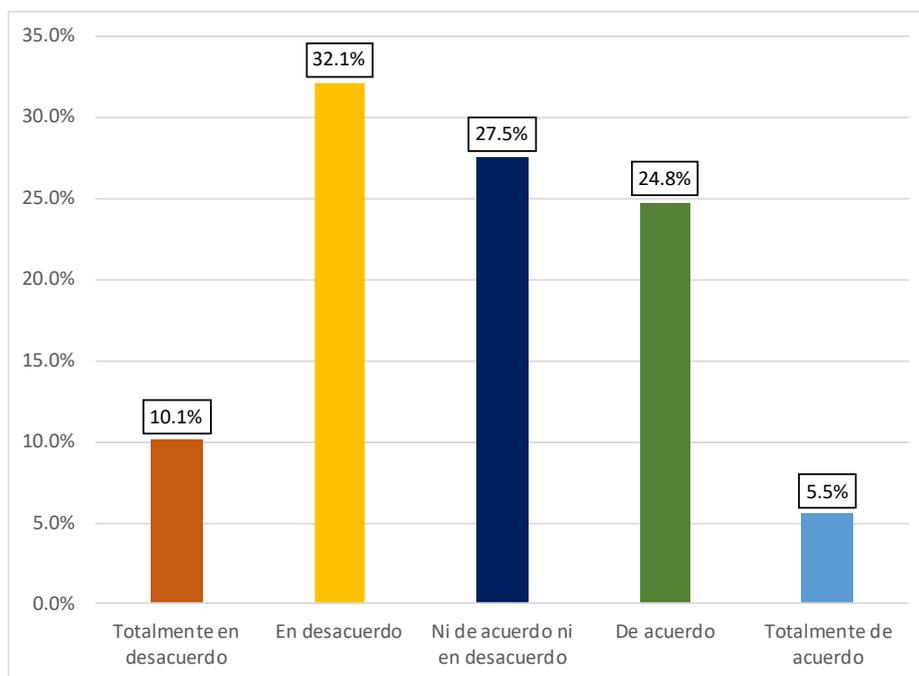


Figura 2: Medios tecnológicos

Tabla 5: ¿Conoce usted, de alguna sanción económica que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral haya impuesto a la Municipalidad de Mariscal Nieto?

Categoría	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	12	11.0%
En desacuerdo	40	36.7%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	57	52.3%
De acuerdo	0	0.0%
Totalmente de acuerdo	0	0.0%
Total	109	100.0%

En la tabla 5 se observa los resultados descriptivos las percepciones sobre si conoce usted, de alguna sanción económica que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral haya impuesto a la Municipalidad de Mariscal Nieto, en la tabla 5 e Figura 3, los trabajadores en su mayoría 52.3% indican que es de “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”, mientras que para el 36.7% es de “En desacuerdo” y contrariamente en ello, el 0% refiere que es de “totalmente de acuerdo”, sin embargo, la tendencia en general es negativa.

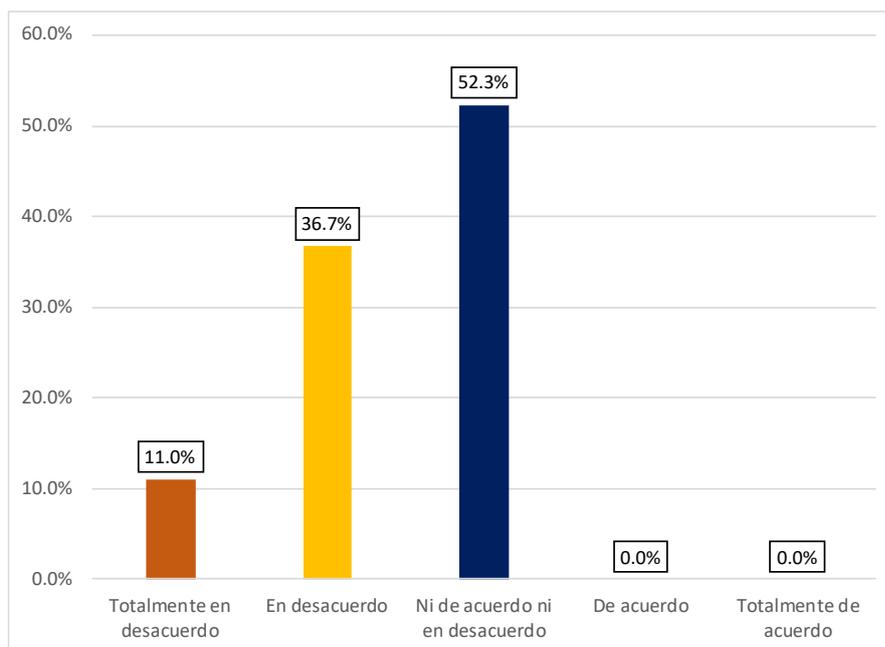


Figura 3: Sanción económica

Tabla 6: ¿Considera usted que, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral logra alcanzar las metas trazadas?

Categoría	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	9	8.3%
En desacuerdo	31	28.4%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	31	28.4%
De acuerdo	28	25.7%
Totalmente de acuerdo	10	9.2%
Total	109	100.0%

En la tabla 6 se observa los resultados descriptivos las percepciones sobre si *considera usted que, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral logra alcanzar las metas trazadas*, en la tabla 6 e Figura 4, los trabajadores en su mayoría 28.4% indican que es de “En desacuerdo”, mientras que para el 28.4% es de “Ni de acuerdo ni en desacuerdo” y contrariamente en ello, el 8.3% refiere que es de “totalmente en desacuerdo”, sin embargo, la tendencia en general es negativa.

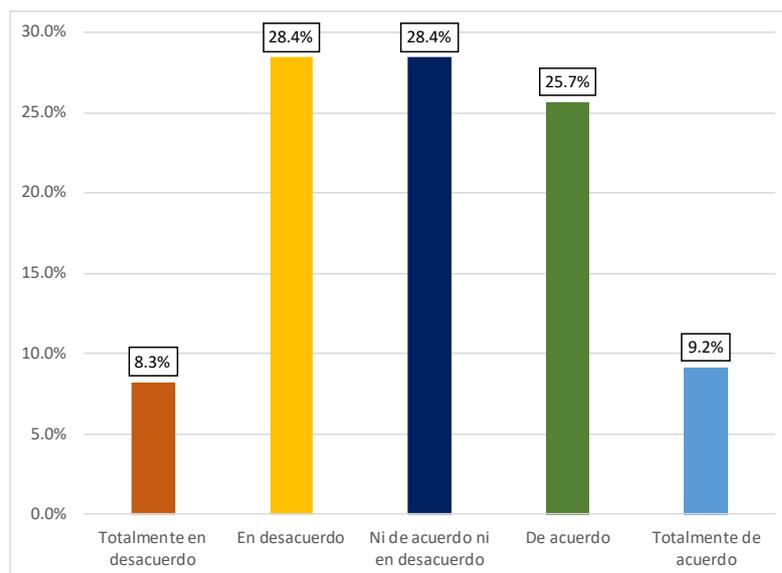


Figura 4: Metas trazadas

Tabla 7: ¿Considera usted que, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Moquegua, cuenta con la cantidad de inspectores necesarios para efectuar su labor fiscalizadora?

Categoría	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	15	13.8%
En desacuerdo	38	34.9%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	17.4%
De acuerdo	27	24.8%
Totalmente de acuerdo	10	9.2%
Total	109	100.0%

En la tabla 7 se observa los resultados descriptivos las percepciones sobre si *considera usted que, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Moquegua, cuenta con la cantidad de inspectores necesarios para efectuar su labor fiscalizadora*, en la tabla 7 e Figura 5, los trabajadores en su mayoría 34.9% indican que es de “En desacuerdo”, mientras que para el 24.8% es de “De acuerdo” y contrariamente en ello, el 9.2% refiere que es de “totalmente de acuerdo”, sin embargo, la tendencia en general es negativa.

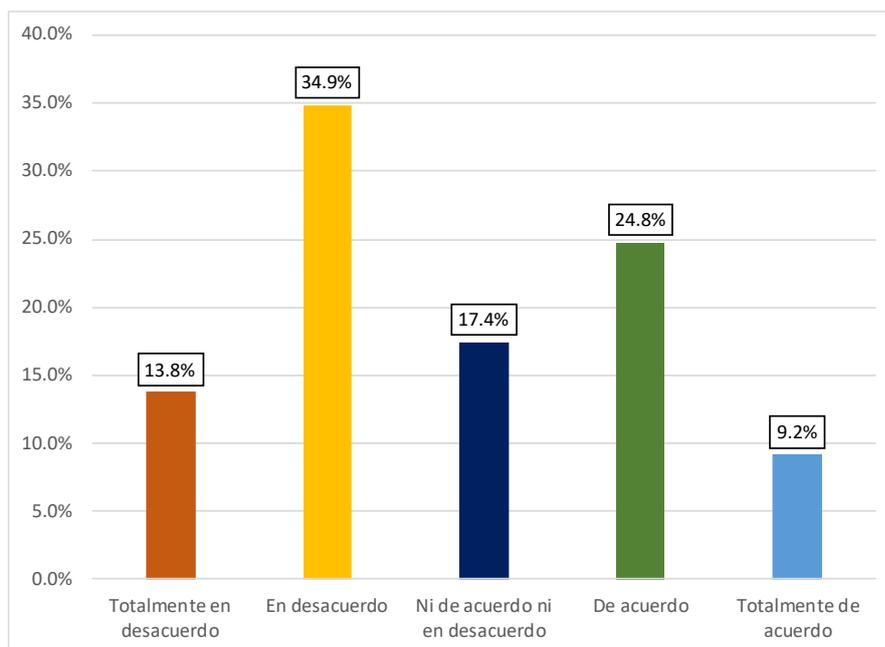


Figura 5: Cantidad de inspectores necesarios

Tabla 8: ¿Considera usted que, los inspectores son diligentes en el desarrollo de la función fiscalizadora?

Categoría	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	3	2.8%
En desacuerdo	32	29.4%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	28	25.7%
De acuerdo	35	32.1%
Totalmente de acuerdo	11	10.1%
Total	109	100.0%

En la tabla 8 se observa los resultados descriptivos las percepciones sobre si considera usted que, los inspectores son diligentes en el desarrollo de la función fiscalizadora, en la tabla 8 e Figura 6, los trabajadores en su mayoría 32.1% indican que es de “De acuerdo”, mientras que para el 29.4% es de “En desacuerdo” y contrariamente en ello, el 2.8% refiere que es de “totalmente en desacuerdo”, sin embargo, la tendencia en general es positiva.

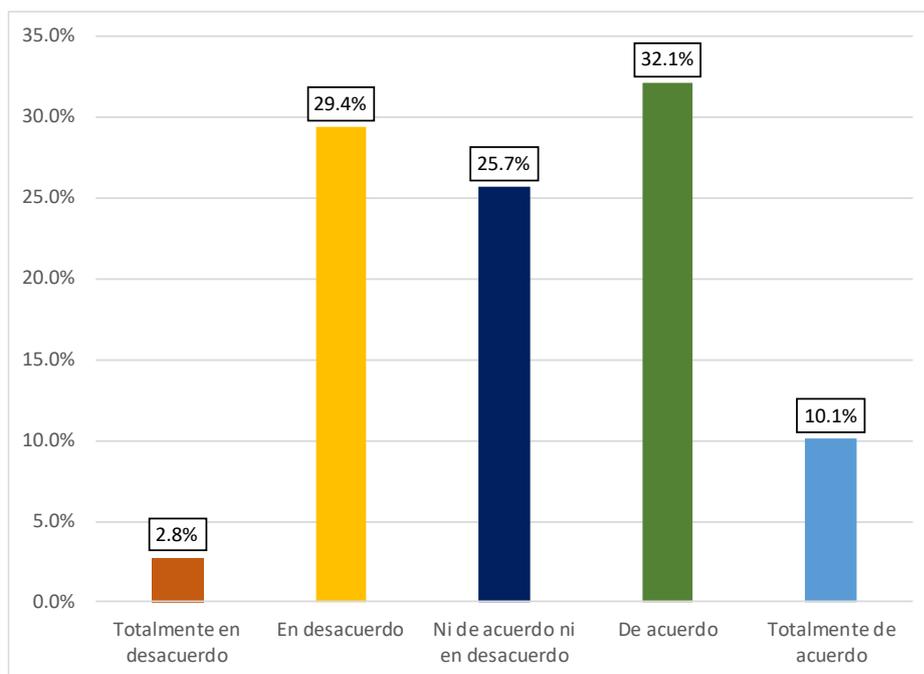


Figura 6: Diligentes en el desarrollo de la función fiscalizadora

Tabla 9: ¿Tiene certeza de que los expedientes de fiscalización son resueltos dentro del plazo establecido?

Categoría	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	13	11.9%
En desacuerdo	26	23.9%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	36	33.0%
De acuerdo	26	23.9%
Totalmente de acuerdo	8	7.3%
Total	109	100.0%

En la tabla 9 se observa los resultados descriptivos las percepciones sobre si tiene certeza de que los expedientes de fiscalización son resueltos dentro del plazo establecido, en la tabla 9 e Figura 7, los trabajadores en su mayoría 33.0% indican que es de “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”, mientras que para el 23.9% es de “De acuerdo” y contrariamente en ello, el 7.3% refiere que es de “totalmente de acuerdo”, sin embargo, la tendencia en general es negativa.

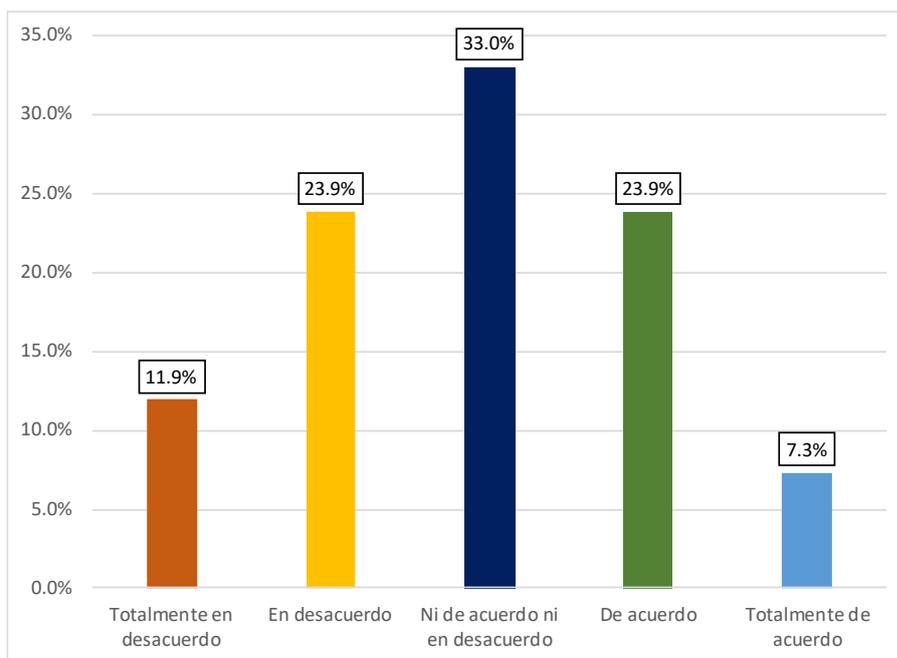


Figura 7: Expedientes de fiscalización dentro del plazo establecido

Tabla 10: ¿Conoce usted del plazo de entrega de los resultados de los procesos de fiscalización?

Categoría	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	9	8.3%
En desacuerdo	18	16.5%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	50	45.9%
De acuerdo	26	23.9%
Totalmente de acuerdo	6	5.5%
Total	109	100.0%

En la tabla 10 se observa los resultados descriptivos las percepciones sobre si *conoce usted del plazo de entrega de los resultados de los procesos de fiscalización*, en la tabla 10 e Figura 8, los trabajadores en su mayoría 45.9% indican que es de “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”, mientras que para el 23.9% es de “De acuerdo” y contrariamente en ello, el 5.5% refiere que es de “totalmente de acuerdo”, sin embargo, la tendencia en general es positiva.

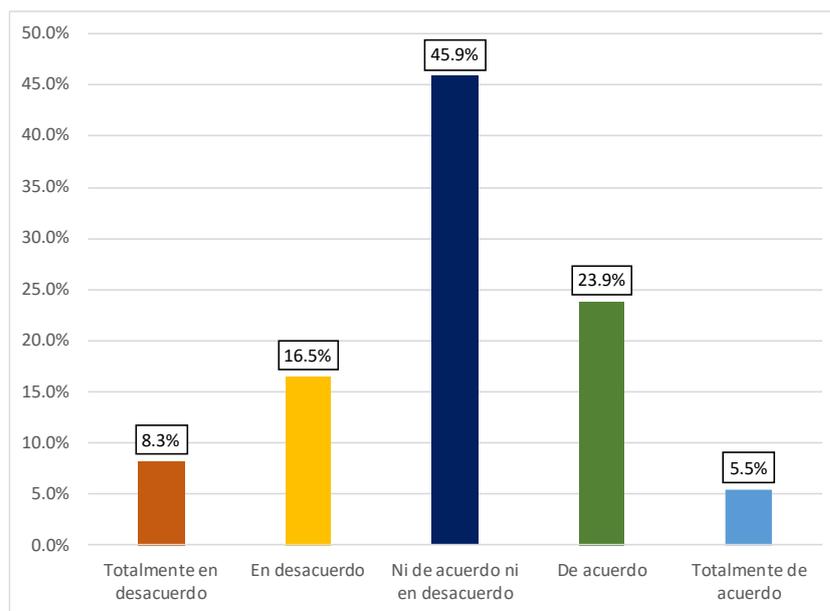


Figura 8: Conocimiento del plazo de resultados

Tabla 11: ¿Considera usted que el tiempo que dedican los inspectores en el desarrollo del proceso de fiscalización laboral es el adecuado?

Categoría	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	12	11.0%
En desacuerdo	11	10.1%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	35	32.1%
De acuerdo	36	33.0%
Totalmente de acuerdo	15	13.8%
Total	109	100.0%

En la tabla 11 se observa los resultados descriptivos las percepciones sobre si *considera usted que el tiempo que dedican los inspectores en el desarrollo del proceso de fiscalización laboral es el adecuado*, en la tabla 11 e Figura 9, los trabajadores en su mayoría 33.0% indican que es de “De acuerdo”, mientras que para el 32.1% es de “Ni de acuerdo ni en desacuerdo” y contrariamente en ello, el 10.1% refiere que es de “En desacuerdo”, sin embargo, la tendencia en general es positiva.

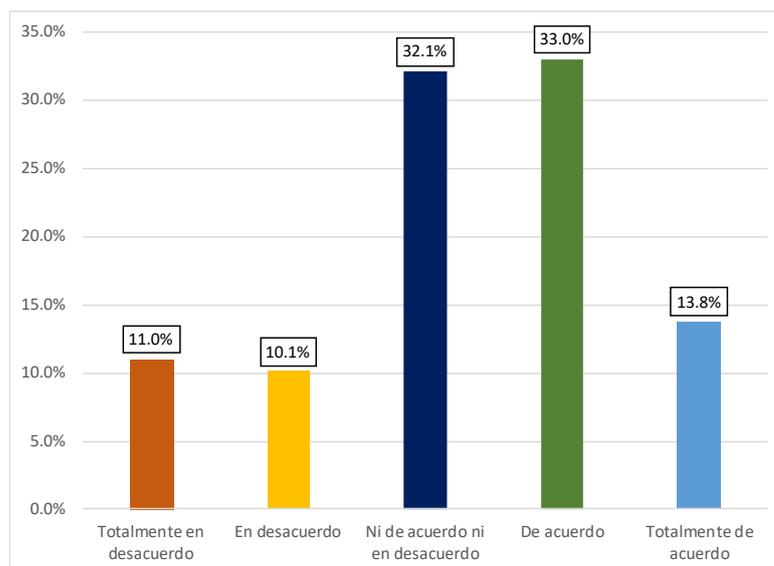


Figura 9: Tiempo de desarrollo del proceso de fiscalización laboral

Tabla 12: ¿Considera usted que la labor fiscalizadora de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, producto del proceso inspectivo, tiene un gran impacto social?

Categoría	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	3	2.8%
En desacuerdo	24	22.0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	17.4%
De acuerdo	53	48.6%
Totalmente de acuerdo	10	9.2%
Total	109	100.0%

En la tabla 12 se observa los resultados descriptivos las percepciones sobre si *considera usted que la labor fiscalizadora de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, producto del proceso inspectivo, tiene un gran impacto social*, en la tabla 12 e Figura 10, los trabajadores en su mayoría 48.6% indican que es de “De acuerdo”, mientras que para el 22.0% es de “En desacuerdo” y contrariamente en ello, el 2.8% refiere que es de “Totalmente en desacuerdo”, sin embargo, la tendencia en general es positiva.

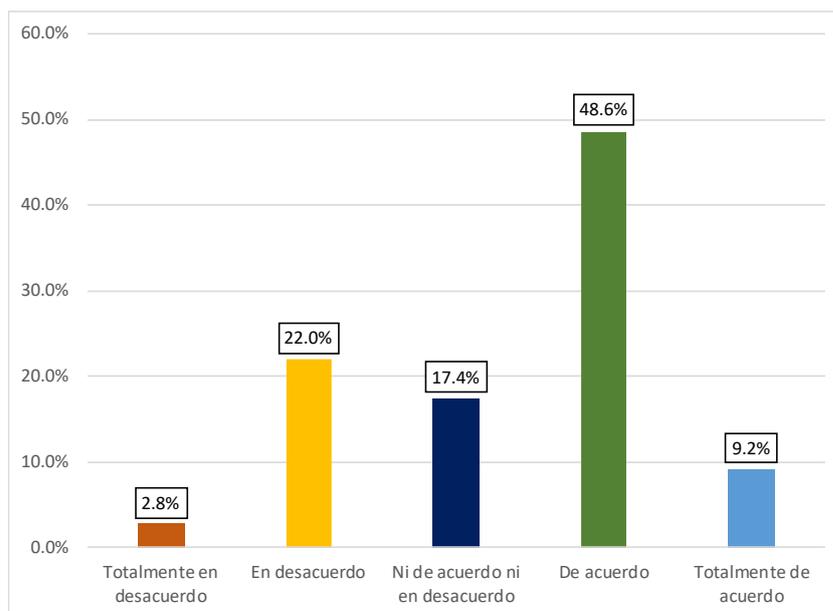


Figura 10: Impacto Social

Tabla 13: ¿Considera usted que, los inspectores auxiliares al efectuar una buena labor en el desarrollo del proceso inspectivo, en cumplimiento de los derechos laborales, deben ser promovidos sin merituar un nuevo proceso de evaluación?

Categoría	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	10	9.2%
En desacuerdo	18	16.5%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	46	42.2%
De acuerdo	29	26.6%
Totalmente de acuerdo	6	5.5%
Total	109	100.0%

En la tabla 13 se observa los resultados descriptivos las percepciones sobre si *considera usted que, los inspectores auxiliares al efectuar una buena labor en el desarrollo del proceso inspectivo, en cumplimiento de los derechos laborales, deben ser promovidos sin merituar un nuevo proceso de evaluación*, en la tabla 13 e Figura 11, los trabajadores en su mayoría 42.2% indican que es de “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”, mientras que para el 26.6% es de “De acuerdo” y contrariamente en ello, el 5.5% refiere que es de “Totalmente de acuerdo”, sin embargo, la tendencia en general es positiva.

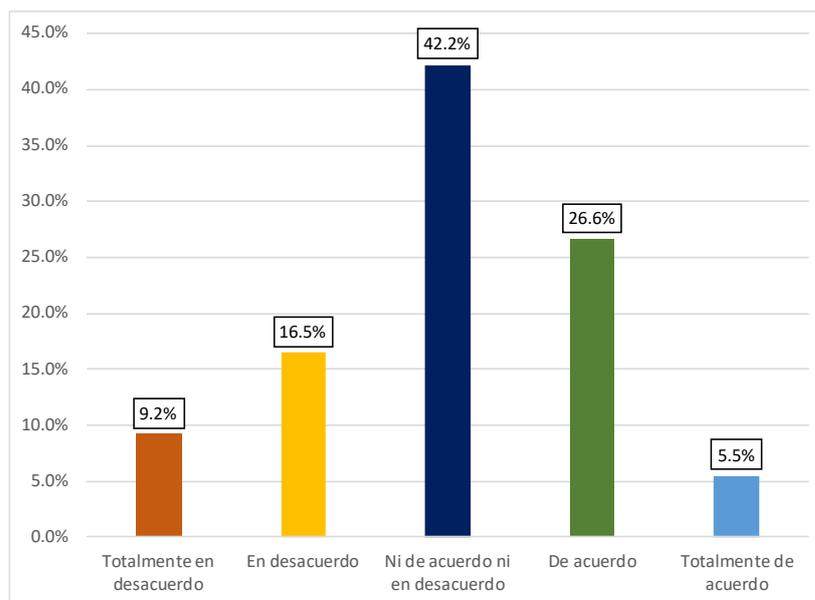


Figura 11: Buena labor en el desarrollo del proceso inspectivo

Tabla 14: ¿Considera usted que, en su centro laboral, a consecuencia del desarrollo inspectivo han mejorado sus relaciones laborales?

Categoría	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	7	6.4%
En desacuerdo	20	18.3%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	20.2%
De acuerdo	49	45.0%
Totalmente de acuerdo	11	10.1%
Total	109	100.0%

Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 14 se observa los resultados descriptivos las percepciones sobre si considera usted que, en su centro laboral, a consecuencia del desarrollo inspectivo han mejorado sus relaciones laborales, en la tabla 14 e Figura 12, los trabajadores en su mayoría 45.0% indican que es de “De acuerdo”, mientras que para el 20.2% es de “Ni de acuerdo ni en desacuerdo” y contrariamente en ello, el 6.4% refiere que es de “Totalmente en desacuerdo”, sin embargo, la tendencia en general es positiva.

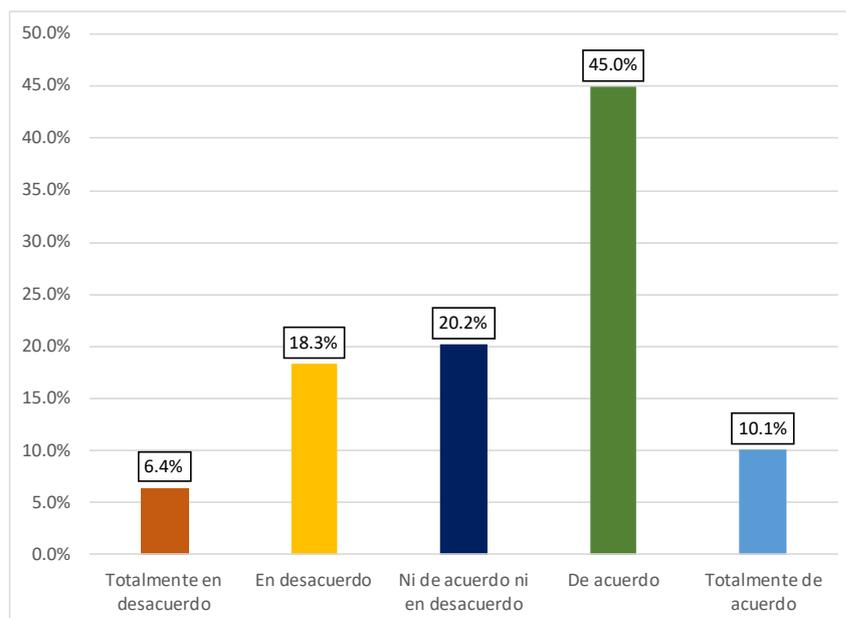


Figura 12: Mejoramiento de las relaciones laborales

Tabla 15: ¿Considera usted, que la buena labor efectuada en el proceso inspectivo, permite verificar el cumplimiento de los derechos laborales?

Categoría	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	10	9.2%
En desacuerdo	19	17.4%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	10.1%
De acuerdo	39	35.8%
Totalmente de acuerdo	30	27.5%
Total	109	100.0%

Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 15 se observa los resultados descriptivos las percepciones sobre si considera usted, que la buena labor efectuada en el proceso inspectivo, permite verificar el cumplimiento de los derechos laborales, en la tabla 15 e Figura 13, los trabajadores en su mayoría 35.8% indican que es de “De acuerdo”, mientras que para el 27.5% es de “Totalmente de acuerdo” y contrariamente en ello, el 9.2% refiere que es de “Totalmente en desacuerdo”, sin embargo, la tendencia en general es positiva.

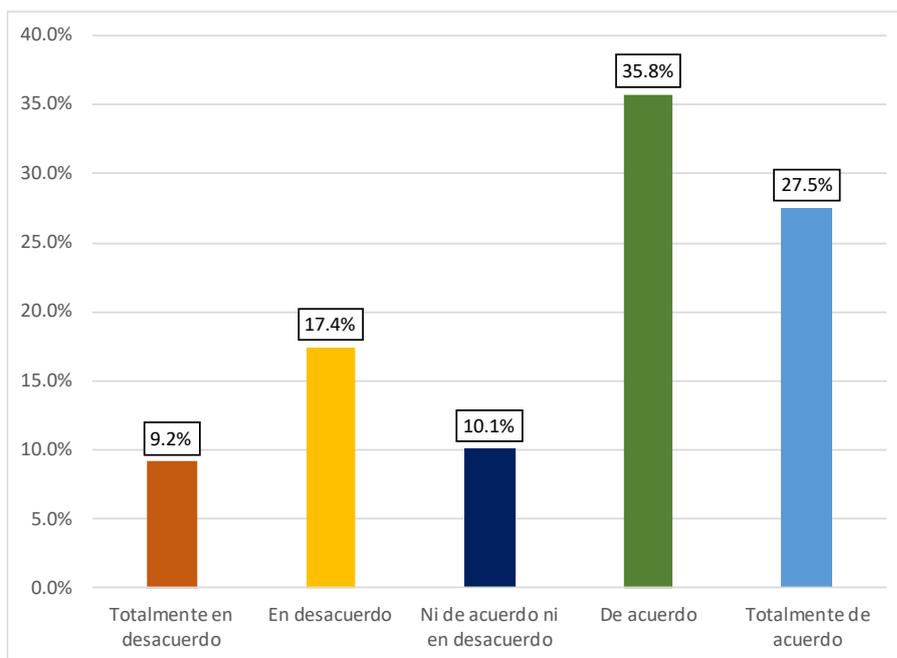


Figura 13: Verificación del cumplimiento de los derechos laborales

Tabla 16: ¿Considera usted que, el cumplimiento de los derechos laborales dentro de parámetros de calidad, brindan oportunidades de mejoras dentro de una relación laboral?

Categoría	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	7	6.4%
En desacuerdo	20	18.3%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23	21.1%
De acuerdo	39	35.8%
Totalmente de acuerdo	20	18.3%
Total	109	100.0%

En la tabla 16 se observa los resultados descriptivos las percepciones sobre si considera usted que, el cumplimiento de los derechos laborales dentro de parámetros de calidad, brindan oportunidades de mejoras dentro de una relación laboral, en la tabla 16 e Figura 14, los trabajadores en su mayoría 35.8% indican que es de “De acuerdo”, mientras que para el 21.1% es de “Ni de acuerdo ni en desacuerdo” y contrariamente en ello, el 6.4% refiere que es de “Totalmente en desacuerdo”, sin embargo, la tendencia en general es positiva.

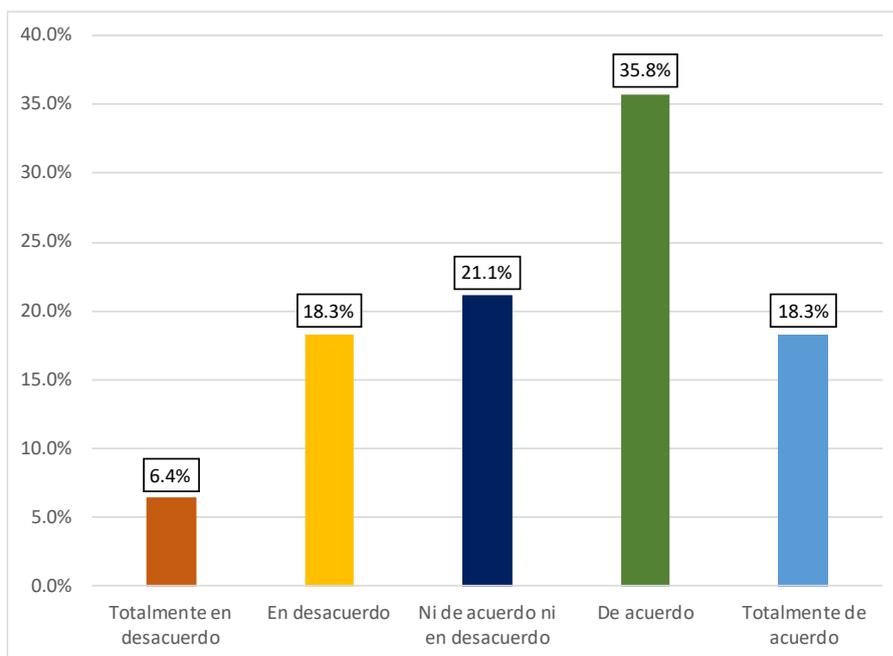


Figura 14: Oportunidad de mejorar dentro de una relación laboral

Tabla 17: ¿Considera usted que, el cumplimiento de los derechos laborales dentro de un servicio de calidad, garantiza la defensa de los derechos laborales?

Categoría	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	1	0.9%
En desacuerdo	18	16.5%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23	21.1%
De acuerdo	37	33.9%
Totalmente de acuerdo	30	27.5%
Total	109	100.0%

En la tabla 17 se observa los resultados descriptivos las percepciones sobre si considera usted que, el cumplimiento de los derechos laborales dentro de un servicio de calidad, garantiza la defensa de los derechos laborales, en la tabla 17 e Figura 15, los trabajadores en su mayoría 33.9% indican que es “De acuerdo”, mientras que para el 27.5% es de “Totalmente de acuerdo” y contrariamente en ello, el 0.9% refiere que es de “Totalmente en desacuerdo”, sin embargo, la tendencia en general es positiva.

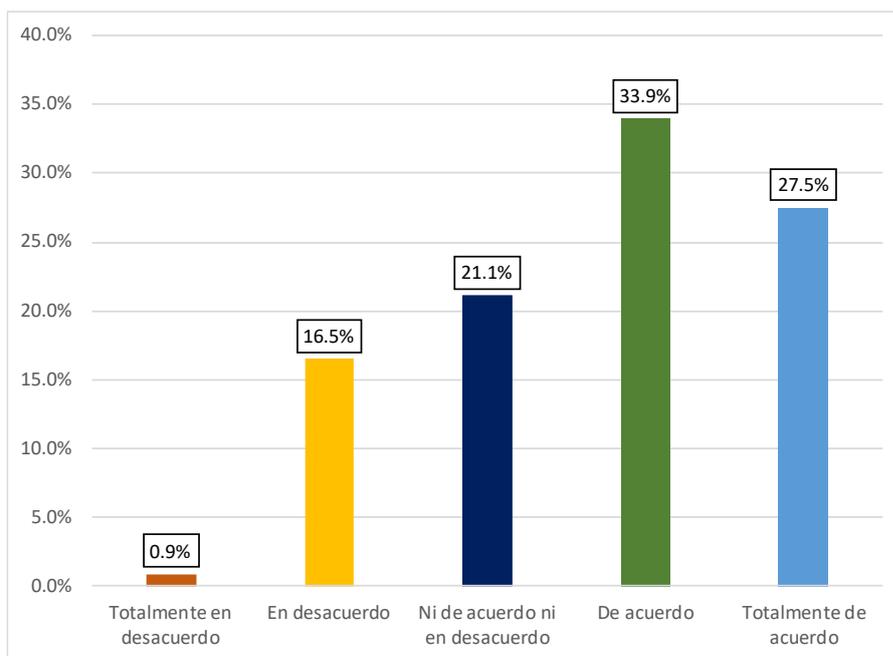


Figura 15: Garantiza la defensa de los derechos laborales

Tabla 18: ¿Considera usted que, al cumplir con los derechos laborales de los trabajadores, tendrá un aspecto positivo en la economía de la municipalidad?

Categoría	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	6	5.5%
En desacuerdo	28	25.7%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	30	27.5%
De acuerdo	37	33.9%
Totalmente de acuerdo	8	7.3%
Total	109	100.0%

En la tabla 18 se observa los resultados descriptivos las percepciones sobre si considera usted que, al cumplir con los derechos laborales de los trabajadores, tendrá un aspecto positivo en la economía de la municipalidad, en la tabla 18 e Figura 16, los trabajadores en su mayoría 33.9% indican que es de “De acuerdo”, mientras que para el 27.5% es de “Ni de acuerdo ni en desacuerdo” y contrariamente en ello, el 5.5% refiere que es de “Totalmente en desacuerdo”, sin embargo, la tendencia en general es positiva.

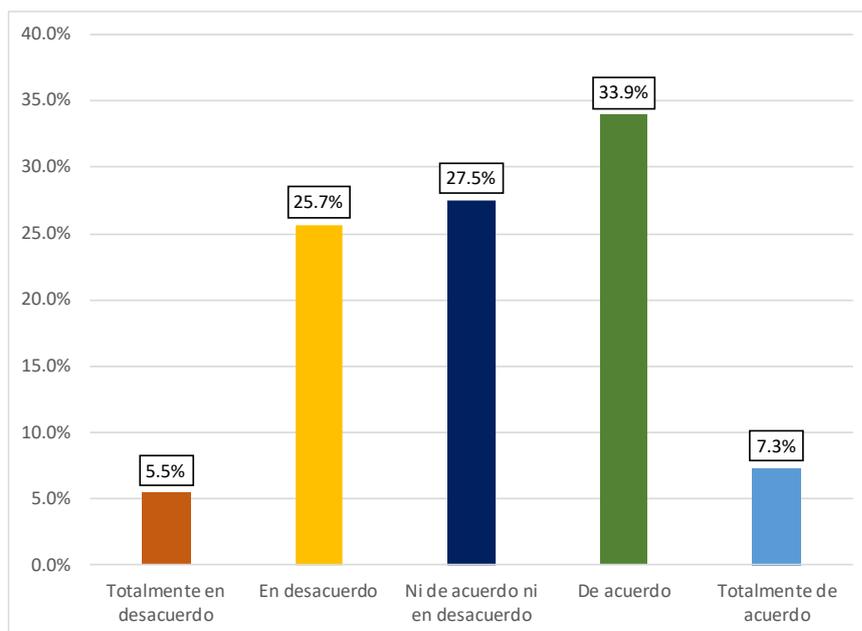


Figura 16: Aspecto positivo en la economía

Tabla 19: *¿Considera usted, que a consecuencia del proceso inspectivo y lograr el cumplimiento de pago de las remuneraciones y otros beneficios sociales de los trabajadores, la municipalidad debería efectuar modificaciones presupuestarias?*

Categoría	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	7	6.4%
En desacuerdo	20	18.3%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	17.4%
De acuerdo	17	15.6%
Totalmente de acuerdo	46	42.2%
Total	109	100.0%

En la tabla 19 se observa los resultados descriptivos las percepciones sobre si *considera usted, que a consecuencia del proceso inspectivo y lograr el cumplimiento de pago de las remuneraciones y otros beneficios sociales de los trabajadores, la municipalidad debería efectuar modificaciones presupuestarias*, en la tabla 19 e Figura 17, los trabajadores en su mayoría 42.2% indican que es de “Totalmente de acuerdo”, mientras que para el 18.3% es de “En desacuerdo” y contrariamente en ello, el 6.4% refiere que es de “Totalmente en desacuerdo”, sin embargo, la tendencia en general es positiva.

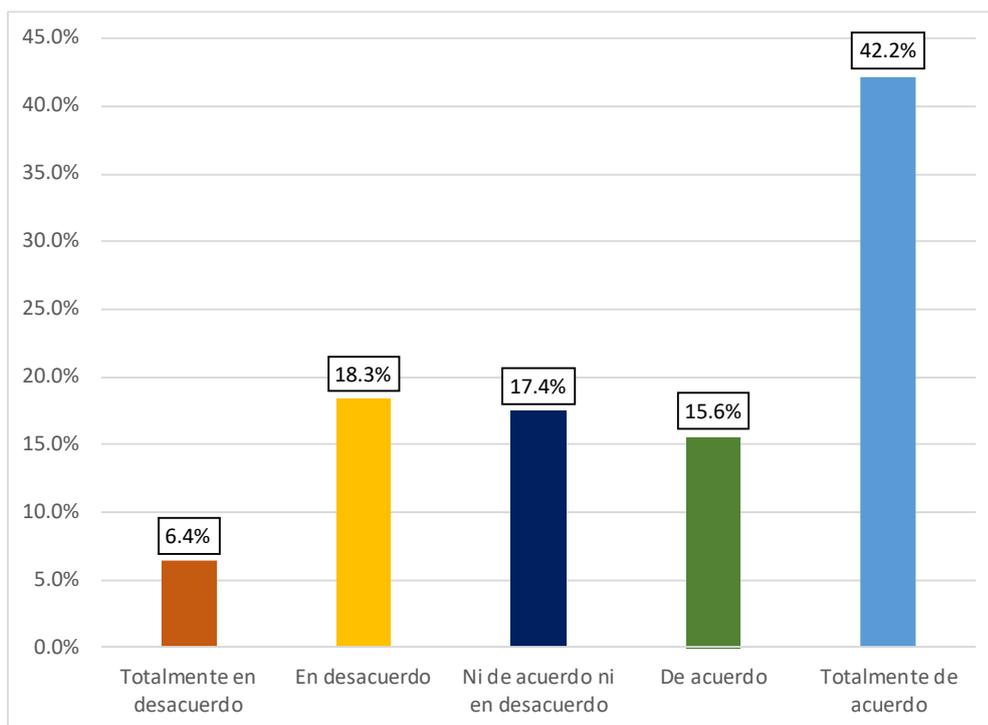


Figura 17: Beneficios sociales de los trabajadores

Tabla 20: ¿Considera usted que, el cumplimiento de los derechos laborales dentro de una relación laboral afectaría económicamente a la municipalidad?

Categoría	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	41	37.6%
En desacuerdo	20	18.3%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	38	34.9%
De acuerdo	6	5.5%
Totalmente de acuerdo	4	3.7%
Total	109	100.0%

Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 20 se observa los resultados descriptivos las percepciones sobre si considera usted que, el cumplimiento de los derechos laborales dentro de una relación laboral afectaría económicamente a la municipalidad, en la tabla 20 e Figura 18, los trabajadores en su mayoría 37.6% indican que es de “Totalmente en desacuerdo”, mientras que para el 34.9% es de “Ni de acuerdo y en desacuerdo” y contrariamente en ello, el 3.7% refiere que es de “Totalmente de acuerdo”, sin embargo, la tendencia en general es negativa.

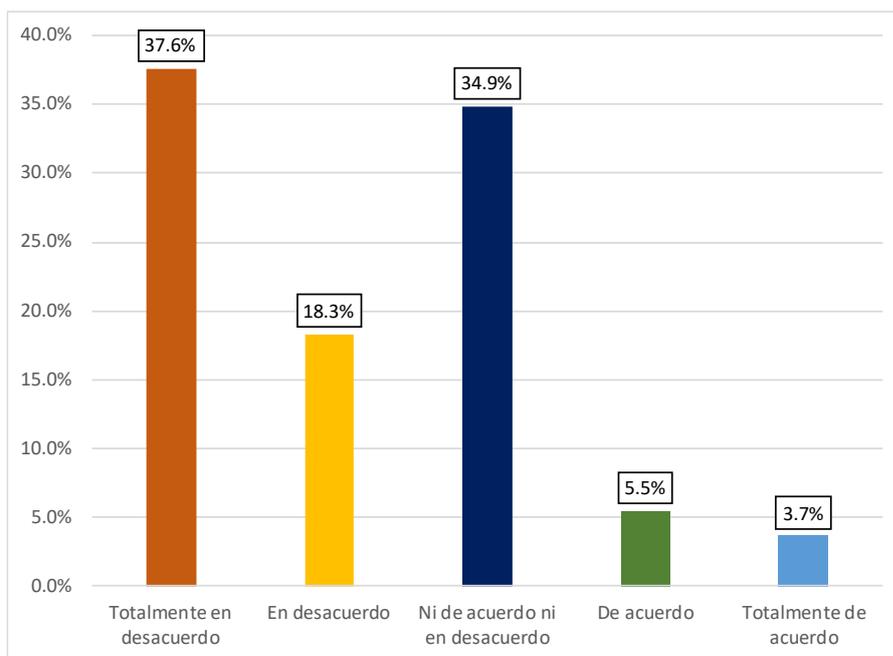


Figura 18: Cumplimiento de los derechos laborales

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 21: Fiscalización y cumplimiento de los derechos laborales

		CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES				Total
		Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo		
FISCALIZACIÓN	Desacuerdo	Recuento	0	3	0	3
		Frecuencia esperada	,1	1,5	1,4	3,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Recuento	3	17	0	20
		Frecuencia esperada	,6	10,1	9,4	20,0
	De acuerdo	Recuento	0	35	51	86
		Frecuencia esperada	2,4	43,4	40,2	86,0
Total	Recuento	3	55	51	109	
	Frecuencia esperada	3,0	55,0	51,0	109,0	

Tabla 22: Chi-cuadrado Fiscalización y cumplimiento de los derechos laborales

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	34,802 ^a	4	,000
Razón de verosimilitudes	41,134	4	,000
Asociación lineal por lineal	26,598	1	,000
N de casos válidos	109		

a. 5 casillas (55.6%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .08.

Fuente: Salida de procesamiento con software estadístico.

Interpretación:

En la tabla 22 se observa la prueba chi cuadrado tuvo una significación = 0.000 menor a 0.01, lo que indica que existe una relación altamente significativa entre la variable “Fiscalización” y la variable “Cumplimiento de los derechos laborales” del Municipalidad Mariscal Nieto – Moquegua 2021; es decir, a medida que mejor sea la fiscalización, mejora el cumplimiento de los derechos laborales en la institución, en la percepción de sus trabajadores.

Tabla 23: Recursos y cumplimiento de los derechos laborales

		CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES				
		Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Total	
RECURSOS	Desacuerdo	Recuento	0	3	1	4
		Frecuencia esperada	,1	2,0	1,9	4,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Recuento	3	14	1	18
		Frecuencia esperada	,5	9,1	8,4	18,0
	De acuerdo	Recuento	0	38	49	87
		Frecuencia esperada	2,4	43,9	40,7	87,0
Total		Recuento	3	55	51	109
		Frecuencia esperada	3,0	55,0	51,0	109,0

Tabla 24: Chi-cuadrado recursos y cumplimiento de los derechos laborales

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	27,736 ^a	4	,000
Razón de verosimilitudes	26,989	4	,000
Asociación lineal por lineal	15,498	1	,000
N de casos válidos	109		

a. 5 casillas (55.6%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .11.

Interpretación:

En la tabla 24 se observa la prueba chi cuadrado tuvo una significación = 0.000 menor a 0.01, lo que indica que existe una relación altamente significativa entre la primera dimensión “Recursos” de la variable “Fiscalización” y la variable “Cumplimiento de los derechos laborales” del Municipalidad Mariscal Nieto – Moquegua 2021; es decir, a medida que mejor sea los recursos, mejora el cumplimiento de los derechos laborales en la institución, en la percepción de sus trabajadores.

Tabla 25: Eficiencia y eficacia – cumplimiento de los derechos laborales

		CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES				
		Ni de acuerdo ni en		De acuerdo	Total	
EFICIENCIA Y EFICACIA	Desacuerdo	Recuento	Desacuerdo			desacuerdo
			Recuento	0	3	0
		Frecuencia esperada	,1	1,5	1,4	3,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Recuento	3	16	0	19
		Frecuencia esperada	,5	9,6	8,9	19,0
	De acuerdo	Recuento	0	36	51	87
		Frecuencia esperada	2,4	43,9	40,7	87,0
Total		Recuento	3	55	51	109
		Frecuencia esperada	3,0	55,0	51,0	109,0

Tabla 26: Chi-cuadrado eficiencia y eficacia – cumplimiento de los derechos laborales

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	34,277 ^a	4	,000
Razón de verosimilitudes	39,687	4	,000
Asociación lineal por lineal	25,528	1	,000
N de casos válidos	109		

a. 5 casillas (55.6%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .08.

Interpretación:

En la tabla 26 se observa la prueba chi cuadrado tuvo una significación = 0.000 menor a 0.01, lo que indica que existe una relación altamente significativa entre la segunda dimensión “Eficiencia y Eficacia” de la variable “Fiscalización” y la variable “Cumplimiento de los derechos laborales” del Municipalidad Mariscal Nieto – Moquegua 2021; es decir, a medida que mejor sea la eficiencia y eficacia de fiscalización, mejora el cumplimiento de los derechos laborales en la institución, en la percepción de sus trabajadores.

Tabla 27: Tiempo y cumplimiento de los derechos laborales

Tabla de contingencia TIEMPO * CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES

		CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES			Total	
		Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo		
TIEMPO	Desacuerdo	Recuento	0	3	1	4
		Frecuencia esperada	,1	2,0	1,9	4,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Recuento	3	14	1	18
		Frecuencia esperada	,5	9,1	8,4	18,0
	De acuerdo	Recuento	0	38	49	87
		Frecuencia esperada	2,4	43,9	40,7	87,0
Total		Recuento	3	55	51	109
		Frecuencia esperada	3,0	55,0	51,0	109,0

Tabla 28: Chi-cuadrado tiempo y cumplimiento de los derechos laborales

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	27,736 ^a	4	,000
Razón de verosimilitudes	26,989	4	,000
Asociación lineal por lineal	15,498	1	,000
N de casos válidos	109		

a. 5 casillas (55.6%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .11.

Interpretación:

En la tabla 28 se observa la prueba chi cuadrado tuvo una significación = 0.000 menor a 0.01, lo que indica que existe una relación altamente significativa entre la tercera dimensión “Tiempo” de la variable “Fiscalización” y la variable “Cumplimiento de los derechos laborales” del Municipalidad Mariscal Nieto – Moquegua 2021; es decir, a medida que mejor sea el tiempo de proceso de fiscalización, mejora el cumplimiento de los derechos laborales en la institución, en la percepción de sus trabajadores.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo al resultado obtenido nos muestra que existen una relación entre la variable fiscalización y la variable cumplimiento de derechos laborales donde el coeficiente de correlación chi-cuadrado de Pearson tuvo una significación = 0.000 menor a 0.01, lo que indica que existe una relación altamente significativa. Este resultado concuerda con lo investigado por Herrera, Torre & Trujillo (2018) quien en sus resultados llega a la misma conclusión de una relación significativa. Empleando la metodología descriptiva, modelo generalista. Siendo la parte de personal inspectivo, el que abarcó la presente investigación. Los inspectores de trabajo son indispensables para la implementación del sistema inspectivo y su desempeño procura el cumplimiento y respeto de las normas laborales.

De acuerdo a los resultados obtenidos nos muestran que existe una relación entre la dimensión recursos de la variable fiscalización y el cumplimiento de derechos laborales donde el coeficiente de correlación chi-cuadrado de Pearson tuvo una significación = 0.000 menor a 0.01, lo que indica que existe una relación altamente significativa. Este resultado concuerda con lo investigado por Meave (2018) quien en sus resultados llega a la misma conclusión de una relación significativa. La metodología empleada, es la descriptiva, ya que la presente investigación describe y evalúa ciertos recursos como salario. El salario justo, es un derecho laboral, proveniente de la contraprestación laboral, el mismo que se ha ido logrando con constantes luchas.

De acuerdo a los resultados obtenidos nos muestran que existe una relación entre la segunda dimensión eficiencia y eficacia de la variable fiscalización y el cumplimiento de derechos laborales donde el coeficiente de correlación chi-cuadrado de Pearson tuvo una significación = 0.000 menor a 0.01, lo que indica que existe una relación altamente significativa. Este resultado concuerda con lo investigado por Briones (2021) quien en sus resultados llega a la misma conclusión de una relación significativa. Las diferentes legislaciones laborales a nivel mundial, ha habido modificaciones, con la finalidad de mantener las relaciones laborales con eficiencia y eficacia de desempeño como productividad, bajo el principio de continuidad y el derecho al trabajo, como razón primordial de la humanidad dentro de esta crisis sanitaria. Ante esta situación es importante tomar las consideraciones del derecho comparado.

De acuerdo a los resultados obtenidos nos muestran que existe una relación entre la tercera dimensión tiempo de la variable fiscalización y el cumplimiento de derechos laborales donde el coeficiente de correlación chi-cuadrado de Pearson tuvo una significación = 0.000 menor a 0.01, lo que indica que existe una relación altamente significativa. Este resultado concuerda con lo investigado por Vega (2018) quien en sus resultados llega a la misma conclusión de una relación significativa. Teniendo por objetivo demostrar que la inspección de trabajo puede ayudar a garantizar la igualdad segura en el seno de las empresas, mediante análisis de tiempo. En el cual se propone un modelo de actuación integral, el cual sirve de apoyo y asistencia técnica a todos los agentes sociales. Establece que el tiempo de trabajo, se sitúa dentro del Derecho de Trabajo; considerando que el tiempo de trabajo, según nuestra legislación peruana se refiere a la jornada y horario de trabajo que es uno de los derechos laborales.

VI. CONCLUSIONES

1. Se ha determinado que existe relación directa y significativa entre la fiscalización por la SUNAFIL en el cumplimiento de los derechos laborales por parte de la Municipalidad de Mariscal Nieto, cumpliendo el primer objetivo, con el resultado de prueba de hipótesis con la prueba chi cuadrado tuvo una significación = 0.000 menor a 0.01, lo que indica que existe una relación altamente significativa, es decir, a medida que mejor sea la fiscalización, mejora el cumplimiento del derecho laboral en la institución, en la percepción de sus trabajadores.
2. Se estableció que el existe relación entre la fiscalización por la SUNAFIL al proporcionar los recursos necesarios para el cumplimiento del derecho laboral por parte de la Municipalidad de Mariscal Nieto, cumpliendo el primer objetivo específico, con el resultado de prueba de hipótesis con la prueba chi cuadrado tuvo una significación = 0.000 menor a 0.01, lo que indica que existe una relación altamente significativa, es decir, , a medida que mejor sea los recursos, mejora el cumplimiento del derecho laboral en la institución, en la percepción de sus trabajadores.
3. Se concluye que existe relación en la eficiencia y eficacia, de la labor de fiscalización efectuada por la SUNAFIL, en el cumplimiento del derecho laboral por parte de la Municipalidad Mariscal Nieto, cumpliendo el segundo objetivo específico, con el resultado de prueba de hipótesis con la prueba chi cuadrado tuvo una significación = 0.000 menor a 0.01, lo que indica que existe una relación altamente significativa, es decir, a medida que mejor sea la eficiencia y eficacia de fiscalización, mejora el cumplimiento del derecho laboral en la institución, en la percepción de sus trabajadores.

4. Se demostró existe relación del logro a través del tiempo de la fiscalización laboral de la SUNAFIL en el cumplimiento de los derechos laborales de la Municipalidad de Mariscal, cumpliendo el tercer objetivo específico, con el resultado de prueba de hipótesis con la prueba chi cuadrado tuvo una significación = 0.000 menor a 0.01, es decir, a medida que mejor sea el tiempo de proceso de fiscalización, mejora el cumplimiento del derecho laboral en la institución, en la percepción de sus trabajadores.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda, que se realicen campaña de difusión y comunicación intensas, acerca del mecanismo que existe para poder defenderse, así mismo, cómo hacer denuncias, donde debe de presentarse, cuál es el requisito que se debe tener; como insuficiencia de información para poder avanzar en el tema de cumplimiento del derecho laboral, generando canales de comunicación según el avance científico y tecnológico como futura investigación.
2. Se recomienda la ampliación presupuestaria para la SUNAFIL con el fin de contratar inspectores, como también, personales en cantidad y calidad profesional, asimismo presupuesto para que pueda tener buena y adecuada infraestructura que permita a la SUNAFIL poder coberturar no sola toda la provincia Mariscal Nieto, también toda la región de Moquegua, principalmente tener una infraestructura propia para la mencionada, para poder atender a recurrentes y usuarios que llegan diariamente, de igual forma invertir en capacitación y gestión de la inspección laboral, por lo tanto es el Estado que tiene que tomar conciencia y dotar a la SUNAFIL, el presupuesto adecuado para ejercer debidamente sus funciones, generando el cumplimiento del proceso de selección del personal por meritocracia como futura investigación.
3. A la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto como a todas las entidades pública, reconoce y respeta el derecho al trabajador según la condición, desde su remuneración mínima y horas extras, pasando por el de seguridad, salud en el trabajo y cuestión de discriminación, hasta el tiempo para comer o periodos de descanso que posee el trabajador, etc. Se recomienda estar bien informado y capacitado, que esto permita hacer diferencia a la hora de hacer valer sus derechos

como trabajador, ya que el conocer la norma mínima que protege y garantiza el derecho del trabajador resulta trascendental para estar protegido, generando si los resultados de la capacitación de derechos laborales en base a la satisfacción, clima institucional como clima organizacional como futura investigación.

4. Se recomienda que, las instituciones como el Ministerio de Público, el Poder Judicial y el Ministerio de Trabajo y propio SUNAFIL debe estar actuando con celeridad al resolver conflicto laboral y al momento de aplicar la norma frente a una infracción laboral, generando un plan de prevención de conflictos internos y/o externos para el logro de buen desempeño y resultados esperados como futura investigación.

REFERENCIAS

- Araujo, J. (2017). *Derechos Fundamentales en el trabajo rural. Eficacia del Derecho Laboral en Argentina y Brasil para trabajadores en tareas agrícolas no registradas*. Argentina: Universidad de Buenos Aires.
- Ariza, A. (2019). *Formas de vulneración de los derechos laborales: efectos en la economía*. Perú: Universidad Católica.
- Ariza, A. (2019). *Formas de vulneración de los derechos laborales: efectos en la economía*. Perú: ISBN.
- Bautisa, P. (2011). *Metodología de Investigación*. México: Kapeluz.
- Bensusán, G. (2009). *La Inspección del Trabajo en América Latina: teorías, contextos y evidencias*. Perú: Redalyc.
- Bensusán, G. (2009). *La Inspección del Trabajo en América Latina: teorías, contextos y evidencias*. Perú: CEPAL.
- Bonilla, M., & Rodríguez, B. (1997). *Metodología de la Investigación*. Bogotá: Norma.
- Briones, E. (2021). *La experiencia laboral costarricense, para contrarrestar los efectos del Coronavirus (covid-19)*. Costa Rica: Revista Constarricense de Ciencias Jurídicas.
- Casquina, E. (2019). *Incidencia de Factores Humanos en la Fiscalización Laboral”; Caso: Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en el cumplimiento de los derechos de los trabajadores en la Provincia de Mariscal Nieto, región Moquegua, durante los años 2016 y 2017*. Perú: Universidad Católica del Perú.
- Cornejo, J. (2017). *Inspecciones Laborales Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Sunafil) periodo 2015*. Perú: Universidad César Vallejo.
- De Lama, M. (2021). *La Inspección del Trabajo como vía de Tutela de Derechos Laborales y su relación con el Proceso Laboral*. Perú: Revista Laborem.

- Deming, C. (2015). *Desarrollo y Evolución de la Calidad - ISO 9001-2015*. México: McGraw.
- Egúsquiza, B., & Félix, F. (2020). *Efectos Laborales de la Pandemia por la Covid-19. Incertidumbres y Desafíos*. Perú: Revista Actualidad Laboral.
- Estrada, C. (2004). *El derecho a la intimidad y su necesaria inclusión como garantía individual*. México: Palestra.
- Garriga, E. (2011). *Impacto Social. Un Modelo en base a capacidades*. México: EADA.
- Gómez, G., & Carvajal, M. (2013). *Los derechos laborales en el Derecho Constitucional del Perú*. Perú: Universidad Católica.
- Gonzales, E. (2019). *Derecho al Trabajo como Derecho Fundamental de la Persona*. Perú: Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Hauriou, A. (1980). *Derecho constitucional e instituciones políticas. Colección Demos*. Barcelona: Ariel.
- Hawkins, S. (2001). *El Universo en una cáscara de nuez*. Inglaterra: Universidad de Cambridge.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2012). *Metodología de la Investigación - Sexta Edición*. México: McGraw.
- Herrera, E., Torres, N., & Trujillo, A. (2018). *Actuaciones Administrativas Sancionatorias adelantadas por las Inspecciones de Trabajo*. Colombia: Universidad Javeriana.
- Kasente, V. (1998). *El Valor Político y Económico de los Principios*. México: CEPAL.
- Kemmins, M., & McTaggart. (1998). *La docencia a través de la investigación acción*. Barcelona: Hergué.
- Keyes, S. (1998). *El Bienestar Social*. Barranquilla: PePSIC.
- Lamn, E. (2017). *Organización Mundial de la Salud – OMS*. Reino Unido: OMS.
- Ludeña, J. (2021). *El rol del estado en la economía del siglo XXI*. Perú: Revista Cultura.
- Ludeña, M. (2021). *La estabilidad tributaria en el Perú*. Perú: OGAT/MPP.

- Meave, E. (2018). *El monto del salario mínimo en San Luis Potosí como violación a los derechos humanos laborales y sus consecuencias de desigualdad social y económica*. México: Universidad Autónoma de San Luis Potosí.
- Muntané, J. (2010). *Introducción a la Investigación Básica*. Colombia: Universidad Cooperativa.
- Ossorio, J. (2013). *Los principios de procedimiento sancionador y la inspección de trabajo*. Perú: SUNAFIL.
- Pérez, J., & Gardey, A. (2008). *Definición de Impacto Económico*. España: CEPAL.
- Pérez, J., & Gardey, A. (2021). *Definición de Impacto Económico*. Ecuador: Riobamba.
- Rawls, J. (1971). *El principio de la justa igualdad de oportunidades*. México: Nozick.
- Rus, E. (2020). *Investigación Correlacional*. México: McGraw.
- Sampieri, R. (2006). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill. Cuarta edición. México: McGraw.
- Sampieri, R; Fernández, C; Baptista, P. (2005). *Metodología de la Investigación*. México: MacGraw.
- Sanders, B. (2018). *Enfoques teóricos para la evaluación de la eficiencia y eficacia*. Buenos Aires: Troquel.
- Tamayo, M. (2005). *El proceso de la investigación científica*. Cali: Limusa.
- Tirado, J. (2002). *Reflexiones en torno a la potestad de inspección o fiscalización de la Administración Pública*. Perú: MPFN.
- Vega, M., & Martínez, D. (2002). *Los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo – Organización Internacional de Trabajo*. México: UNAM.
- Vega, T. (2018). *Distribución del tiempo de trabajo e igualdad efectiva: la inspección de trabajo como garante*. España: Universidad Pompeu Fabra.

ANEXOS

Anexo 01

Matriz de consistencia

Título: Fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y Cumplimiento de los derechos laborales, Municipalidad Mariscal Nieto – Moquegua 2021.

Pregunta general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Metodología
¿Cuál es la relación entre fiscalización por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en el cumplimiento de los derechos laborales de la Municipalidad Mariscal Nieto dentro del contexto de la pandemia del covid-19 en el año 2021?	Determinar la relación entre la fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en el cumplimiento de los derechos laborales por parte de la Municipalidad de Mariscal Nieto – Moquegua, dentro del contexto del covid-19, en el año 2021	Existe relación directa y significativa entre la fiscalización por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en el cumplimiento de los derechos laborales por parte de la Municipalidad de Mariscal Nieto, dentro del contexto de la pandemia del covid-19.	<p>Variable 1: Fiscalización</p> <p>Dimensiones</p> <p>Recursos</p> <p>Eficiencia y Eficacia</p> <p>Tiempo</p>	<p>Enfoque: Cuantitativa</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Alcance: Descriptivo - correlacional</p> <p>Diseño: No experimental, de corte transversal</p> <p>Población: 150</p> <p>Muestra: 109</p> <p>Muestreo: Probabilístico</p>
Preguntas específicas	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
Pregunta específica 1: ¿De qué manera la fiscalización por la Superintendencia Nacional de Fiscalización	Objetivo específico 1: Determinar cómo la fiscalización por la Superintendencia Nacional	Hipótesis específica 1: Existe relación directa y significativa	Variable 2: Cumplimiento de Derechos Laborales	Técnica de recolección: encuesta

<p>Laboral, proporciona los recursos necesarios para el cumplimiento de los derechos laborales por la Municipalidad de Mariscal Nieto – Moquegua, dentro del contexto de la pandemia del covid-19?</p>	<p>de Fiscalización Laboral proporciona los recursos necesarios en el cumplimiento de los derechos laborales efectuados por la Municipalidad Mariscal Nieto, dentro del contexto del covid-19</p>	<p>entre la fiscalización por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral al proporcionar los recursos necesarios para el cumplimiento de los derechos laborales por parte de la Municipalidad de Mariscal Nieto, dentro del contexto de la pandemia del Covid-19.</p>	<p>Dimensiones</p> <p>Impacto Social</p> <p>Calidad</p> <p>Impacto económico</p>	<p>Instrumento de recolección: cuestionario</p> <p>Método de análisis: Descripción e interpretación cuantitativa de los datos</p>
<p>Pregunta específica 2: ¿de qué manera la labor fiscalizadora de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, contribuye a la eficiencia y eficacia, del cumplimiento de los derechos laborales de la Municipalidad de Mariscal Nieto – Moquegua, dentro del contexto del covid-19?</p>	<p>Objetivo específico 2: Determinar cómo la fiscalización por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, contribuye a la eficiencia y eficacia, del cumplimiento de los derechos laborales por la Municipalidad de Mariscal Nieto – Moquegua, dentro del contexto del covid-19</p>	<p>Hipótesis específica 2: Existe relación directa y significativa en la eficiencia y eficacia, de la labor de fiscalización efectuada por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, en el cumplimiento de los derechos laborales por parte de la Municipalidad Mariscal Nieto,</p>		
<p>Pregunta específica 3: ¿De qué manera la fiscalización laboral logra a través del</p>	<p>Objetivo específico 3: Determinar cómo la fiscalización logra a través</p>			

tiempo el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores de la Municipalidad de Mariscal Nieto, dentro del contexto del covid-19?

del tiempo, el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores de la Municipalidad de Mariscal, dentro del contexto del covid-19

dentro del contexto del covid-19.

Hipótesis específica 3:

Existe relación directa y significativa del logro a través del tiempo de la fiscalización laboral de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en el cumplimiento de los derechos laborales de la Municipalidad de Mariscal, dentro del contexto del covid-19

Nota: Elaboración propia

Anexo 02

Matriz de operacionalización de variables – Investigación cuantitativa

Título: Fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y Cumplimiento de los derechos laborales, Municipalidad Mariscal Nieto – Moquegua 2021.

Variable 1: Fiscalización

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Nivel de medición
Se conoce como fiscalización al proceso a través del cual se ejecutan controles con el propósito de evitar conductas que se alejen de derecho. Los mismos pueden ser actuados por el estado o por entes autónomos que quieren impedir algún tipo de conducta irregular. (Ludeña, 2021, economipedia)	La fiscalización se medirá mediante el instrumento: cuestionario, el que estará debidamente validado y en donde se contemplan las dimensiones: Recursos, Eficiencia y Eficacia y Tiempo.	Recursos	-Humanos	1,2,3	(Escala de Likert): 1 – Totalmente desacuerdo 2 – En desacuerdo 3 – Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 – De acuerdo 5 – Totalmente de acuerdo
			-Tecnológicos		
		Eficiencia y Eficacia	- Económicos	4,5,6,7	
			-Celeridad en el desarrollo de las inspecciones		
Tiempo	- Diligencia en el Trabajo	-Inmediatez en el desarrollo de la fiscalización laboral	- Entrega de resultados de los procesos de fiscalización en tiempos oportunos.	8,9,10,11	Técnica: encuesta Instrumento: cuestionario

Variable 2: Cumplimiento de los derechos laborales

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Nivel de medición
El cumplimiento de los derechos laborales consiste en el bienestar físico, intelectual y moral de la clase trabajadora a través de las diferentes políticas que establece el Gobierno para hacer frente a los diferentes problemas sociales que pudiesen suceder (Ariza A., 2019)	Cumplimiento de los derechos laborales que se medirá a través del instrumento: cuestionario, donde se contemplan las dimensiones: impacto social, calidad e impacto económico	Impacto Social	-En el desarrollo del proceso inspectivo - Oportunidades de promoción	1,2,3,4,5	(Escala de Likert): 1 – Totalmente desacuerdo 2 – En desacuerdo 3 – Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 – De acuerdo 5 – Totalmente de acuerdo
		Calidad	-En el desarrollo de las actividades del empleador y de trabajadores. -Resultados finales del proceso fiscalizador, que permita verificar el cumplimiento de los derechos laborales.		
			-Búsqueda de oportunidades de mejoras. - Prioridad en la defensa de los derechos laborales		

	-En las inversiones de la Municipalidad de Mariscal Nieto	
Impacto económico	- En las remuneraciones y pago de otros beneficios sociales de los trabajadores	10,11,12,13
	- En las relaciones laborales.	

Nota: Elaboración propia

Anexo 3

Instrumentos de recolección de datos y consentimiento informado

CUESTIONARIO 01: FISCALIZACIÓN

La presente encuesta es parte de la investigación: Fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y Cumplimiento de los derechos laborales, Municipalidad Mariscal Nieto – Moquegua 2021. Siendo el objetivo general: Determinar la relación entre la fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en el cumplimiento de los derechos laborales por parte de la Municipalidad de Mariscal Nieto – Moquegua, dentro del contexto del covid-19, en el año 2021. El presente aporte por parte de usted en la presente encuesta, es de mucha importancia y utilidad porque nos va permitir conocer cuál es el valor que le dan los trabajadores a la labor de fiscalización que efectúa la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. Es importante precisar que, la información que consigne tendrá el carácter de anónimo y confidencial.

Para el respectivo llenado deberá leer cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (x) solo una de las 05 alternativas: Totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5), respectivamente, la que mejor se acomode a su punto de vista al respecto. No deje de contestar todas las proposiciones. Agradeciéndole anticipadamente su aporte.

ESCALA DE MEDICIÓN – LIKERT				
Nomenclatura				
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Valoración				
1	2	3	4	5

Nota: Elaboración propia

Instrumento:

CUESTIONARIO 01 – FISCALIZACIÓN						
N°	Recursos	Escala de medición				
Humanos		1	2	3	4	5
01	¿Considera usted que, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral cuenta con el personal necesario para efectuar su labor de fiscalización?					
02	¿Está de acuerdo que los inspectores auxiliares tengan limitaciones en algunas labores de fiscalización?					
03	¿Está conforme con la labor efectuada por los inspectores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral?					
Tecnológicos		1	2	3	4	5
04	¿Considera usted que, con el uso de los medios tecnológicos, la fiscalización, va surtir los mismos efectos?					
05	¿Está de acuerdo que las notificaciones de las actuaciones fiscalizadoras se efectúen mediante la casilla electrónica?					
06	¿Considera usted que, los inspectores deben valorar los audios o videos en un proceso de fiscalización?					
Económico		1	2	3	4	5
07	¿Conoce usted, de alguna sanción económica que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral haya impuesto a la Municipalidad de Mariscal Nieto?					
08	¿Conoce usted, si producto de la fiscalización, los pagos que se efectúan a los trabajadores de la Municipalidad de Mariscal Nieto, por diferentes conceptos, son los correctos?					
09	¿Conoce usted, si la Municipalidad de Mariscal Nieto está al día en el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios a los trabajadores?					
N°	Eficiencia y Eficacia	Escala de medición				
Celeridad en el desarrollo de las inspecciones		1	2	3	4	5

10	¿Considera usted que, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral logra alcanzar las metas trazadas?					
11	¿Está de acuerdo con la labor fiscalizadora que efectúa la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral?					
12	¿Considera usted que, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, cumple un rol importante en el resguardo y protección de los trabajadores?					
Capacidad en el desarrollo de las Fiscalizaciones		1	2	3	4	5
13	¿Considera usted que, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Moquegua, cuenta con la cantidad de inspectores necesarios para efectuar su labor fiscalizadora?					
14	¿Considera usted que, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral tiene la capacidad de hacer cumplir los derechos laborales de los trabajadores de la Municipalidad de Mariscal Nieto?					
15	¿Considera usted que, un inspector auxiliar tenga la misma capacidad operativa que un inspector de trabajo, en el desarrollo del proceso inspectivo?					
Diligencia en el Trabajo		1	2	3	4	5
16	¿Considera usted que, los inspectores son diligentes en el desarrollo de la función fiscalizadora?					
17	¿Considera usted que, el proceso de fiscalización coincide con lo establecido en las normas legales?					
18	¿Considera usted que, los inspectores efectúan su labor inspectiva de manera oportuna?					
N°	Tiempo	Escala de medición				
Inmediatez en el desarrollo de la fiscalización laboral		1	2	3	4	5
19	¿Tiene certeza de que los expedientes de fiscalización son resueltos dentro del plazo establecido?					
20	¿Considera usted que, el inicio de la fiscalización laboral es desarrollado de manera inmediata por parte de los inspectores?					

21	¿Considera usted que, por la carga laboral de los inspectores, es motivo para considerar la falta de inmediatez para el desarrollo del proceso de fiscalización?					
Entrega de resultados de los procesos de fiscalización en tiempos oportunos		1	2	3	4	5
22	¿Conoce usted del plazo de entrega de los resultados de los procesos de fiscalización?					
23	¿Considera usted que, los resultados de los procesos de fiscalización son notificados al denunciante dentro del plazo legal?					
24	¿Considera la notificación virtual, la forma óptima y rápida de entrega de los resultados de los procesos de fiscalización?					
Horas de trabajo en la Fiscalización Laboral		1	2	3	4	5
25	¿Considera usted que el tiempo que dedican los inspectores en el desarrollo del proceso de fiscalización laboral es el adecuado?					
26	¿Considera usted que la carga de trabajo afecta en la producción de horas de trabajo de los inspectores en su labor fiscalizadora?					
27	¿Sabe usted cuánto es el tiempo que se dedica un inspector en efectuar su labor de fiscalizadora?					

Nota: Elaboración propia – Cantidad de preguntas o afirmaciones e indicadores mínima.

CUESTIONARIO 02: CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES

La presente encuesta, es parte de la investigación: Fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y Cumplimiento de los derechos laborales, Municipalidad Mariscal Nieto – Moquegua 2021. Siendo el objetivo general: Determinar la relación entre la fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en el cumplimiento de los derechos laborales por parte de la Municipalidad de Mariscal Nieto – Moquegua, dentro del contexto del covid-19, en el año 2021. El presente aporte por parte de usted en la presente encuesta, es de mucha importancia y utilidad porque nos va permitir conocer el grado de cumplimiento de los derechos laborales por parte de la Municipalidad de Mariscal Nieto - Moquegua, producto de la labor fiscalizadora de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, dentro del contexto del Covid -19, en el presente año. Es importante precisar que, la información que consigne tendrá el carácter de anónimo y confidencial.

Es importante precisar que, la información que consigne tendrá el carácter de anónimo y confidencial.

Para el respectivo llenado deberá leer cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (x) solo una de las 05 alternativas: Totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo ni

en desacuerdo (3), de acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5), respectivamente, la que mejor se acomode a su punto de vista al respecto. No deje de contestar todas las proposiciones. Agradeciéndole anticipadamente su aporte.

ESCALA DE MEDICIÓN – LIKERT				
Nomenclatura				
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Valoración				
1	2	3	4	5

Nota: Elaboración propia

Instrumento:

CUESTIONARIO 02 – CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES						
N°	Impacto Social	Escala de medición				
En el desarrollo del proceso inspectivo		1	2	3	4	5
01	¿Considera usted que la labor fiscalizadora de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, producto del proceso inspectivo, tiene un gran impacto social?					
02	¿Considera usted que, la orientación dada por el inspector en el procedimiento inspectivo, respecto a sus derechos laborales generan un impacto social en su relación laboral?					
03	¿Considera usted, que la información requerida por el inspector en el procedimiento inspectivo, produce un impacto social que se esperaba?					
Oportunidades de promoción		1	2	3	4	5
04	¿Considera usted que, los inspectores auxiliares al efectuar una buena labor en el desarrollo del proceso inspectivo, en cumplimiento de los derechos laborales, deban ser promovidos sin merituar un nuevo proceso de evaluación?					
05	¿Considera usted que, la promoción y difusión de los derechos de los trabajadores en el procedimiento inspectivo, genera un impacto social?					

06	¿Considera usted que, la promoción del cumplimiento de los derechos de los trabajadores en el procedimiento de fiscalización produce un impacto social?					
En el desarrollo de las actividades del empleador y de los trabajadores		1	2	3	4	5
07	¿Considera usted que, en su centro laboral, a consecuencia del desarrollo inspectivo han mejorado sus relaciones laborales?					
08	¿Cree usted que, las actividades desarrolladas en su centro de trabajo por el empleador y trabajador, van orientadas a las indicaciones precisadas por el inspector de trabajo?					
09	¿Considera Usted que, el desarrollo de las actividades del empleador y trabajador en la relación laboral se basa en el respeto a sus derechos laborales?					
N°	Calidad	Escala de medición				
Resultados finales del proceso fiscalizador, que permita verificar el cumplimiento de los derechos laborales		1	2	3	4	5
10	¿Considera usted, que la buena labor efectuada en el proceso inspectivo, permite verificar el cumplimiento de los derechos laborales?					
11	¿Considera usted que, la orientación para el cumplimiento de los derechos laborales en el procedimiento inspectivo, mejora la calidad de los resultados en su centro de trabajo?					
12	¿Considera usted que, el procedimiento de fiscalización para el cumplimiento de los derechos laborales, ayudan a mejorar la relación entre el empleador y los trabajadores?					
Búsqueda de oportunidades de mejoras		1	2	3	4	5
13	¿Considera usted que, el cumplimiento de los derechos laborales dentro de parámetros de calidad, brindan oportunidades de mejoras dentro de una relación laboral?					
14	¿Considera usted que, al brindar un servicio de calidad en el cumplimiento de los derechos laborales, las oportunidades de mejoras ayuda en el respeto a la dignidad del trabajador como persona humana?					

15	¿Considera usted que, la orientación en el proceso de fiscalización por la autoridad inspectiva, proporciona mayores oportunidades para un mejor diálogo en búsqueda de mejoras laborales?					
Prioridad en la defensa de los derechos laborales		1	2	3	4	5
16	¿Considera usted que, el cumplimiento de los derechos laborales dentro de un servicio de calidad, garantiza la defensa de los derechos laborales?					
17	¿Considera usted que, la orientación en el procedimiento inspectivo, ayuda a que el empleador priorice el respeto a los derechos laborales?					
18	¿Considera usted que, la fiscalización laboral ayuda a que su empleador priorice el cumplimiento de los derechos laborales y mejore la comunicación con los trabajadores?					
N°	Impacto Económico	Escala de medición				
En las inversiones de la Municipalidad de Mariscal Nieto		1	2	3	4	5
19	¿Considera usted que, al cumplir con los derechos laborales de los trabajadores, tendrá un aspecto positivo en la economía de la municipalidad?					
20	¿Considera usted que, la intervención de la autoridad inspectiva en la verificación del cumplimiento de los derechos laborales generan perjuicio a su empleador en la proyección del presupuesto, cuando se evidencia un incumplimiento?					
21	¿Considera usted que, el procedimiento de fiscalización ayuda que el empleador, tome mayor conciencia del respeto de los derechos laborales y genere esa acción la modificación presupuestal para el cumplimiento de sus obligaciones laborales?					
En las remuneraciones y pago de otros beneficios sociales de los trabajadores		1	2	3	4	5
22	¿Considera usted, que a consecuencia del proceso inspectivo y lograr el cumplimiento de pago de las remuneraciones y otros beneficios sociales de los trabajadores, la municipalidad debería efectuar modificaciones presupuestarias?					

23	¿Considera usted que, al cumplir con el pago de las remuneraciones y de otros beneficios sociales, va a tener un efecto negativo en la economía de la municipalidad?					
24	¿Considera usted que, al cumplir después de dos requerimientos los derechos laborales de pago de remuneración y otros beneficios sociales, dentro de un proceso inspectivo, se aplicaría alguna sanción?					
En las relaciones laborales		1	2	3	4	5
25	¿Considera usted que, el cumplimiento de los derechos laborales dentro de una relación laboral afectaría económicamente a la municipalidad?					
26	¿Considera usted que, la modificación presupuestal para el cumplimiento de las obligaciones laborales, instadas por el inspector de trabajo ayudan a mejorar la relación laboral con el trabajador?					
27	¿Considera usted que, las relaciones laborales se ven afectadas con la intervención del inspector de trabajo, cuando éste advierte incumplimiento por parte del empleador, generando esta acción modificaciones presupuestarias?					

Consentimiento Informado

Consentimiento informado

El propósito de esta ficha de consentimiento es dar a los participantes de esta investigación una clara explicación de la misma, así como de su rol de participante.

La presente investigación es conducida por **Maylin Jassira Wong Uribe**, estudiante de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de esta investigación es: determinar la relación existente entre fiscalización a cargo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en el cumplimiento de los derechos laborales por parte de la Municipalidad Mariscal Nieto – Moquegua, dentro del contexto de la pandemia del Covid-19, en el año 2021

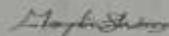
Si ud. accede a participar de este estudio se le pedirá responder un cuestionario de 54 preguntas. Esto tomará aproximadamente 20 minutos de su tiempo. La participación de este estudio estrictamente voluntaria. La información que se recoja será estrictamente confidencial siendo codificados mediante un número de identificación por lo que serán de forma anónima, por último, solo será utilizada para los propósitos de esta investigación. Una vez transcritas las respuestas los cuestionarios se destruirá. Si tiene alguna duda de la investigación puede hacer las preguntas que requiera en cualquier momento durante su participación. Igualmente puede dejar de responder el cuestionario sin que esto le perjudique.

De tener preguntas sobre su participación en este estudio puede contactar a la Dra. Gabriela Torrejón Comeca, al teléfono 941106207 o correo informes.ucv.virtual@ucv.edu.pe

Agradecida desde ya para su valioso aporte.

Atentamente

Maylin Jassira Wong Uribe.



Yo Wilson Luisachi Mogera acepto, preciso haber sido informado/a respecto al propósito del estudio y sobre los aspectos relacionados con la investigación

Acepto mi participación en la investigación científica referida:
Fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y cumplimiento de los derechos laborales, Municipalidad Mariscal Nieto – Moquegua 2021.

Firma y nombre del participante



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA FISCALIZACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Recursos								
1	¿Considera usted que, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral cuenta con el personal necesario para efectuar su labor de fiscalización?	X		X		X		NINGUNA
2	¿Está de acuerdo que los inspectores auxiliares tengan limitaciones en algunas labores de fiscalización?	X		X		X		NINGUNA
3	¿Está conforme con la labor efectuada por los inspectores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral?	X		X		X		NINGUNA
4	¿Considera usted que, con el uso de los medios tecnológicos, la fiscalización, va surtir los mismos efectos?	X		X		X		NINGUNA
5	¿Está de acuerdo que las notificaciones de las actuaciones fiscalizadoras se efectúen mediante la casilla electrónica?	X		X		X		NINGUNA
6	¿Considera usted que, los inspectores deben valorar los audios o videos en un proceso de fiscalización?	X		X		X		NINGUNA
7	¿Conoce usted, de alguna sanción económica que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral haya impuesto a la Municipalidad de Mariscal Nieto?	X		X		X		NINGUNA
8	¿Conoce usted, si producto de la fiscalización, los pagos que se efectúan a los trabajadores de la Municipalidad de Mariscal Nieto, por diferentes conceptos, son los correctos?	X		X		X		NINGUNA
9	¿Conoce usted, si la Municipalidad de Mariscal Nieto está al día en el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios a los trabajadores?	X		X		X		NINGUNA
DIMENSIÓN 2: Eficiencia y Eficacia		Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Considera usted que, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral logra alcanzar las metas trazadas?	X		X		X		NINGUNA
11	¿Está de acuerdo con la labor fiscalizadora que efectúa la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral?	X		X		X		NINGUNA
12	¿Considera usted que, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, cumple un rol importante en el resguardo y protección de los trabajadores?	X		X		X		NINGUNA
13	¿Considera usted que, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Moquegua, cuenta con la cantidad de inspectores necesarios para efectuar su labor fiscalizadora?	X		X		X		NINGUNA
14	¿Considera usted que, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral tiene la capacidad de hacer cumplir los	X		X		X		NINGUNA

	derechos laborales de los trabajadores de la Municipalidad de Mariscal Nieto?							
15	¿Considera usted que, un inspector auxiliar tenga la misma capacidad operativa que un inspector de trabajo, en el desarrollo del proceso inspectivo?	X		X		X		NINGUNA
16	¿Considera usted que, los inspectores son diligentes en el desarrollo de la función fiscalizadora?	X		X		X		NINGUNA
17	¿Considera usted que, el proceso de fiscalización coincide con lo establecido en las normas legales?	X		X		X		NINGUNA
18	¿Considera usted que, los inspectores efectúan su labor inspectiva de manera oportuna?	X		X		X		NINGUNA
	DIMENSIÓN 3: Tiempo	Si	No	Si	No	Si	No	
19	¿Tiene certeza de que los expedientes de fiscalización son resueltos dentro del plazo establecido?	X		X		X		NINGUNA
20	¿Considera usted que, el inicio de la fiscalización laboral es desarrollado de manera inmediata por parte de los inspectores?	X		X		X		NINGUNA
21	¿Considera usted que, por la carga laboral de los inspectores, es motivo para considerar la falta de inmediatez para el desarrollo del proceso de fiscalización?	X		X		X		NINGUNA
22	¿Conoce usted del plazo de entrega de los resultados de los procesos de fiscalización?	X		X		X		NINGUNA
23	¿Considera usted que, los resultados de los procesos de fiscalización son notificados al denunciante dentro del plazo legal?	X		X		X		NINGUNA
24	¿Considera la notificación virtual, la forma más óptima y rápida de entrega de los resultados de los procesos de fiscalización?	X		X		X		NINGUNA
25	¿Considera usted que el tiempo que dedican los inspectores en el desarrollo del proceso de fiscalización laboral es el adecuado?	X		X		X		NINGUNA
26	¿Considera usted que la carga de trabajo afecta en la producción de horas de trabajo de los inspectores en su labor fiscalizadora?	X		X		X		NINGUNA
27	¿Sabe usted cuánto es el tiempo que se dedica un inspector en efectuar su labor de fiscalizadora?	X		X		X		NINGUNA

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

..... *Si hay suficiencia del instrumento*

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: *Joanna Rodríguez García* DNI: *45864831*

.....
Especialidad del validador: *Gestión Pública*

..... *28* de *octubre* del 2021.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


.....
Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Impacto Social								
1	¿Considera usted que la labor fiscalizadora de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, producto del proceso inspectivo, tiene un gran impacto social?	X		X		X		NINGUNA
2	¿Considera usted que, la orientación dada por el inspector en el procedimiento inspectivo, respecto a sus derechos laborales generan un impacto social en su relación laboral?	X		X		X		NINGUNA
3	¿Considera usted, que la información requerida por el inspector en el procedimiento inspectivo, produce un impacto social que se esperaba?	X		X		X		NINGUNA
4	¿Considera usted que, los inspectores auxiliares al efectuar una buena labor en el desarrollo del proceso inspectivo, en cumplimiento de los derechos laborales, deban ser promovidos sin merituar un nuevo proceso de evaluación?	X		X		X		NINGUNA
5	¿Considera usted que, la promoción y difusión de los derechos de los trabajadores en el procedimiento inspectivo, genera un impacto social?	X		X		X		NINGUNA
6	¿Considera usted que, la promoción del cumplimiento de los derechos de los trabajadores en el procedimiento de fiscalización produce un impacto social?	X		X		X		NINGUNA
7	¿Considera usted que, en su centro laboral, a consecuencia del desarrollo inspectivo han mejorado sus relaciones laborales?	X		X		X		NINGUNA
8	¿Cree usted que, las actividades desarrolladas en su centro de trabajo por el empleador y trabajador, van orientadas a las indicaciones precisadas por el inspector de trabajo?	X		X		X		NINGUNA
9	¿Considera Usted que, el desarrollo de las actividades del empleador y trabajador en la relación laboral se basa en el respeto a sus derechos laborales?	X		X		X		NINGUNA
DIMENSIÓN 2: Calidad								
10	¿Considera usted, que la buena labor efectuada en el proceso inspectivo, va permitir verificar el cumplimiento de los derechos laborales?	X		X		X		NINGUNA
11	¿Considera usted que, la orientación para el cumplimiento de los derechos laborales en el procedimiento inspectivo, mejora la calidad de los resultados en su centro de trabajo?	X		X		X		NINGUNA
12	¿Considera usted que, el procedimiento de fiscalización para el cumplimiento de los derechos laborales, ayudan a mejorar la relación entre el empleador y los trabajadores?	X		X		X		NINGUNA

13	¿Considera usted que, gracias al cumplimiento de los derechos laborales dentro de parámetros de calidad, brindan oportunidades de mejoras dentro de una relación laboral?	X		X		X		NINGUNA
14	¿Considera usted que, al brindar un servicio de calidad en el cumplimiento de los derechos laborales, las oportunidades de mejoras ayuda en el respeto a la dignidad del trabajador como persona humana?	X		X		X		NINGUNA
15	¿Considera usted que, la orientación en el proceso de fiscalización por la autoridad inspectiva, proporciona mayores oportunidades para un mejor diálogo en búsqueda de mejoras laborales?	X		X		X		NINGUNA
16	¿Considera usted que, el cumplimiento de los derechos laborales dentro de un servicio de calidad, garantiza la defensa de los derechos laborales?	X		X		X		NINGUNA
17	¿Considera usted que, la orientación en el procedimiento inspectivo, ayuda a que el empleador priorice el respeto a los derechos laborales?	X		X		X		NINGUNA
18	¿Considera usted que, la fiscalización laboral ayuda a que su empleador priorice el cumplimiento de los derechos laborales y mejore la comunicación con los trabajadores?	X		X		X		NINGUNA
DIMENSIÓN 3: Impacto Económico		Si	No	Si	No	Si	No	
19	¿Considera usted que, al cumplir con los derechos laborales de los trabajadores, va tener un aspecto positivo en la economía de la municipalidad?	X		X		X		NINGUNA
20	¿Considera usted que, la intervención de la autoridad inspectiva en la verificación del cumplimiento de los derechos laborales generan perjuicio a su empleador en la proyección del presupuesto, cuando se evidencia un incumplimiento?	X		X		X		NINGUNA
21	¿Considera usted que, el procedimiento de fiscalización ayuda que el empleador, tome mayor conciencia del respeto de los derechos laborales y genere esa acción la modificación presupuestal para el cumplimiento de sus obligaciones laborales?	X		X		X		NINGUNA
22	¿Considera usted, que a consecuencia del proceso inspectivo y lograr el cumplimiento de pago de las remuneraciones y otros beneficios sociales de los trabajadores, la municipalidad debería efectuar modificaciones presupuestarias?	X		X		X		NINGUNA
23	¿Considera usted que, al cumplir con el pago de las remuneraciones y de otros beneficios sociales, va tener un efecto negativo en la economía de la municipalidad?	X		X		X		NINGUNA
24	¿Considera usted que, al cumplir después de dos requerimientos los derechos laborales de pago de	X		X		X		NINGUNA

	remuneración y otros beneficios sociales, dentro de un proceso inspectivo, se aplicaría alguna sanción?						
25	¿Considera usted que, el cumplimiento de los derechos laborales dentro de una relación laboral afectaría económicamente a la municipalidad?	X		X		X	NINGUNA
26	¿Considera usted que, la modificación presupuestal para el cumplimiento de las obligaciones laborales, instadas por el inspector de trabajo ayudan a mejorar la relación laboral con el trabajador?	X		X		X	NINGUNA
27	¿Considera usted que, las relaciones laborales se ven afectadas con la intervención del inspector de trabajo, cuando éste advierte incumplimiento por parte del empleador, generando esta acción modificaciones presupuestarias?	X		X		X	NINGUNA

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia del instrumento

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: *Jeanna Rodríguez García*

DNI: *45864831*

Especialidad del validador: *Gestión Pública*

28, de *octubre* del 2021.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


 Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA FISCALIZACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Recursos								
1	¿Considera usted que, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral cuenta con el personal necesario para efectuar su labor de fiscalización?	X		X		X		
2	¿Está de acuerdo que los inspectores auxiliares tengan limitaciones en algunas labores de fiscalización?	X		X		X		
3	¿Está conforme con la labor efectuada por los inspectores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral?	X		X		X		
4	¿Considera usted que, con el uso de los medios tecnológicos, la fiscalización, va surtir los mismos efectos?	X		X		X		
5	¿Está de acuerdo que las notificaciones de las actuaciones fiscalizadoras se efectúen mediante la casilla electrónica?	X		X		X		
6	¿Considera usted que, los inspectores deben valorar los audios o videos en un proceso de fiscalización?	X		X		X		
7	¿Conoce usted, de alguna sanción económica que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral haya impuesto a la Municipalidad de Mariscal Nieto?	X		X		X		
8	¿Conoce usted, si producto de la fiscalización, los pagos que se efectúan a los trabajadores de la Municipalidad de Mariscal Nieto, por diferentes conceptos, son los correctos?	X		X		X		
9	¿Conoce usted, si la Municipalidad de Mariscal Nieto está al día en el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios a los trabajadores?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Eficiencia y Eficacia		Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Considera usted que, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral logra alcanzar las metas trazadas?	X		X		X		
11	¿Está de acuerdo con la labor fiscalizadora que efectúa la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral?	X		X		X		
12	¿Considera usted que, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, ¿Cumple un rol importante en el resguardo y protección de los trabajadores?	X		X		X		
13	¿Considera usted que, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Moquegua, ¿Cuenta con la cantidad de inspectores necesarios para efectuar su labor fiscalizadora?	X		X		X		
14	¿Considera usted que, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral tiene la capacidad de hacer cumplir los derechos laborales de los trabajadores de la Municipalidad de Mariscal Nieto?	X		X		X		

15	¿Considera usted que, un inspector auxiliar tenga la misma capacidad operativa que un inspector de trabajo, en el desarrollo del proceso inspectivo?	X		X		X		
16	¿Considera usted que, los inspectores son diligentes en el desarrollo de la función fiscalizadora?	X		X		X		
17	¿Considera usted que, el proceso de fiscalización coincide con lo establecido en las normas legales?	X		X		X		
18	¿Considera usted que, los inspectores efectúan su labor inspectiva de manera oportuna?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Tiempo	Si	No	Si	No	Si	No	
19	¿Tiene certeza de que los expedientes de fiscalización son resueltos dentro del plazo establecido?	X		X		X		
20	¿Considera usted que, el inicio de la fiscalización laboral es desarrollado de manera inmediata por parte de los inspectores?	X		X		X		
21	¿Considera usted que, por la carga laboral de los inspectores, es motivo para considerar la falta de inmediatez para el desarrollo del proceso de fiscalización?	X		X		X		
22	¿Conoce usted del plazo de entrega de los resultados de los procesos de fiscalización?	X		X		X		
23	¿Considera usted que, los resultados de los procesos de fiscalización son notificados al denunciante dentro del plazo legal?	X		X		X		
24	¿Considera la notificación virtual, la forma más óptima y rápida de entrega de los resultados de los procesos de fiscalización?	X		X		X		
25	¿Considera usted que el tiempo que dedican los inspectores en el desarrollo del proceso de fiscalización laboral es el adecuado?	X		X		X		
26	¿Considera usted que la carga de trabajo afecta en la producción de horas de trabajo de los inspectores en su labor fiscalizadora?	X		X		X		
27	¿Sabe usted cuánto es el tiempo que se dedica un inspector en efectuar su labor de fiscalizadora?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Herbert Christian Córdova Solís **DNI:** 22521931

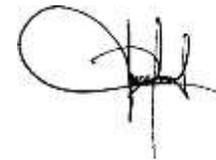
Especialidad del validador: Gestión Pública

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

**Lima, 26 de octubre del
2021.**



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Impacto Social							
1	¿Considera usted que la labor fiscalizadora de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, producto del proceso inspectivo, tiene un gran impacto social?	X		X		X		
2	¿Considera usted que, la orientación dada por el inspector en el procedimiento inspectivo, respecto a sus derechos laborales generan un impacto social en su relación laboral?	X		X		X		
3	¿Considera usted, que la información requerida por el inspector en el procedimiento inspectivo, produce un impacto social que se esperaba?	X		X		X		
4	¿Considera usted que, los inspectores auxiliares al efectuar una buena labor en el desarrollo del proceso inspectivo, en cumplimiento de los derechos laborales, deban ser promovidos sin meritar un nuevo proceso de evaluación?	X		X		X		
5	¿Considera usted que, la promoción y difusión de los derechos de los trabajadores en el procedimiento inspectivo, genera un impacto social?	X		X		X		
6	¿Considera usted que, la promoción del cumplimiento de los derechos de los trabajadores en el procedimiento de fiscalización produce un impacto social?	X		X		X		
7	¿Considera usted que, en su centro laboral, a consecuencia del desarrollo inspectivo han mejorado sus relaciones laborales?	X		X		X		
8	¿Cree usted que, las actividades desarrolladas en su centro de trabajo por el empleador y trabajador, van orientadas a las indicaciones precisadas por el inspector de trabajo?	X		X		X		
9	¿Considera Usted que, el desarrollo de las actividades del empleador y trabajador en la relación laboral se basa en el respeto a sus derechos laborales?	X		X		X		
	DIMENSION 2: Calidad	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Considera usted, que la buena labor efectuada en el proceso inspectivo, va permitir verificar el cumplimiento de los derechos laborales?	X		X		X		
11	¿Considera usted que, la orientación para el cumplimiento de los derechos laborales en el procedimiento inspectivo, mejora la calidad de los resultados en su centro de trabajo?	X		X		X		

12	¿Considera usted que, el procedimiento de fiscalización para el cumplimiento de los derechos laborales, ayudan a mejorar la relación entre el empleador y los trabajadores?	X		X		X		
13	¿Considera usted que, gracias al cumplimiento de los derechos laborales dentro de parámetros de calidad, brindan oportunidades de mejoras dentro de una relación laboral?	X		X		X		
14	¿Considera usted que, al brindar un servicio de calidad en el cumplimiento de los derechos laborales, las oportunidades de mejoras ayuda en el respeto a la dignidad del trabajador como persona humana?	X		X		X		
15	¿Considera usted que, la orientación en el proceso de fiscalización por la autoridad inspectiva, proporciona mayores oportunidades para un mejor diálogo en búsqueda de mejoras laborales?	X		X		X		
16	¿Considera usted que, el cumplimiento de los derechos laborales dentro de un servicio de calidad, garantiza la defensa de los derechos laborales?	X		X		X		
17	¿Considera usted que, la orientación en el procedimiento inspectivo, ayuda a que el empleador priorice el respeto a los derechos laborales?	X		X		X		
18	¿Considera usted que, la fiscalización laboral ayuda a que su empleador priorice el cumplimiento de los derechos laborales y mejore la comunicación con los trabajadores?	X		X		X		
	DIMENSION 3: Impacto Económico	Si	No	Si	No	Si	No	
19	¿Considera usted que, al cumplir con los derechos laborales de los trabajadores, va tener un aspecto positivo en la economía de la municipalidad?	X		X		X		
20	¿Considera usted que, la intervención de la autoridad inspectiva en la verificación del cumplimiento de los derechos laborales generan perjuicio a su empleador en la proyección del presupuesto, cuando se evidencia un incumplimiento?	X		X		X		
21	¿Considera usted que, el procedimiento de fiscalización ayuda que el empleador, tome mayor conciencia del respeto de los derechos laborales y genere esa acción la modificación presupuestal para el cumplimiento de sus obligaciones laborales?	X		X		X		
22	¿Considera usted, que a consecuencia del proceso inspectivo y lograr el cumplimiento de pago de las remuneraciones y otros beneficios sociales de los trabajadores, la municipalidad debería efectuar modificaciones presupuestarias?	X		X		X		
23	¿Considera usted que, al cumplir con el pago de las remuneraciones y de otros beneficios sociales, va tener un efecto negativo en la economía de la municipalidad?	X		X		X		

Anexo 04-C. Ficha de validación 03 de instrumentos.
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA FISCALIZACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Recursos							
1	¿Considera usted que, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral cuenta con el personal necesario para efectuar su labor de fiscalización?	X		X		X		
2	¿Está de acuerdo que los inspectores auxiliares tengan limitaciones en algunas labores de fiscalización?	X		X		X		
3	¿Está conforme con la labor efectuada por los inspectores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral?	X		X		X		
4	¿Considera usted que, con el uso de los medios tecnológicos, la fiscalización, va surtir los mismos efectos?	X		X		X		
5	¿Está de acuerdo que las notificaciones de las actuaciones fiscalizadoras se efectúen mediante la casilla electrónica?	X		X		X		
6	¿Considera usted que, los inspectores deben valorar los audios o videos en un proceso de fiscalización?	X		X		X		
7	¿Conoce usted, de alguna sanción económica que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral haya impuesto a la Municipalidad de Mariscal Nieto?	X		X		X		
8	¿Conoce usted, si producto de la fiscalización, los pagos que se efectúan a los trabajadores de la Municipalidad de Mariscal Nieto, por diferentes conceptos, son los correctos?	X		X		X		
9	¿Conoce usted, si la Municipalidad de Mariscal Nieto está al día en el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios a los trabajadores?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Eficiencia y Eficacia	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Considera usted que, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral logra alcanzar las metas trazadas?	X		X		X		
11	¿Está de acuerdo con la labor fiscalizadora que efectúa la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral?	X		X		X		
12	¿Considera usted que, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, cumple un rol importante en el resguardo y protección de los trabajadores?	X		X		X		
13	¿Considera usted que, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Moquegua, cuenta con la cantidad de inspectores necesarios para efectuar su labor fiscalizadora?	X		X		X		
14	¿Considera usted que, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral tiene la capacidad de hacer cumplir los	X		X		X		

	derechos laborales de los trabajadores de la Municipalidad de Mariscal Nieto?							
15	¿Considera usted que, un inspector auxiliar tenga la misma capacidad operativa que un inspector de trabajo, en el desarrollo del proceso inspectivo?	X		X		X		
16	¿Considera usted que, los inspectores son diligentes en el desarrollo de la función fiscalizadora?	X		X		X		
17	¿Considera usted que, el proceso de fiscalización coincide con lo establecido en las normas legales?	X		X		X		
18	¿Considera usted que, los inspectores efectúan su labor inspectiva de manera oportuna?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Tiempo	Si	No	Si	No	Si	No	
19	¿Tiene certeza de que los expedientes de fiscalización son resueltos dentro del plazo establecido?	X		X		X		
20	¿Considera usted que, el inicio de la fiscalización laboral es desarrollado de manera inmediata por parte de los inspectores?	X		X		X		
21	¿Considera usted que, por la carga laboral de los inspectores, es motivo para considerar la falta de inmediatez para el desarrollo del proceso de fiscalización?	X		X		X		
22	¿Conoce usted del plazo de entrega de los resultados de los procesos de fiscalización?	X		X		X		
23	¿Considera usted que, los resultados de los procesos de fiscalización son notificados al denunciante dentro del plazo legal?	X		X		X		
24	¿Considera la notificación virtual, la forma más óptima y rápida de entrega de los resultados de los procesos de fiscalización?	X		X		X		
25	¿Considera usted que el tiempo que dedican los inspectores en el desarrollo del proceso de fiscalización laboral es el adecuado?	X		X		X		
26	¿Considera usted que la carga de trabajo afecta en la producción de horas de trabajo de los inspectores en su labor fiscalizadora?	X		X		X		
27	¿Sabe usted cuánto es el tiempo que se dedica un inspector en efectuar su labor de fiscalizadora?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: **EMIL RENATO BERAUN BERAUN**

DNI: 40228223

Especialidad del validador: EPISTEMÓLOGO

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

del 2021.



Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Impacto Social							
1	¿ Considera usted que la labor fiscalizadora de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, producto del proceso inspectivo, tiene un gran impacto social?	X		X		X		
2	¿ Considera usted que , la orientación dada por el inspector en el procedimiento inspectivo, respecto a sus derechos laborales generan un impacto social en su relación laboral?	X		X		X		
3	¿ Considera usted, que la información requerida por el inspector en el procedimiento inspectivo, produce un impacto social que se esperaba?	X		X		X		
4	¿ Considera usted que , los inspectores auxiliares al efectuar una buena labor en el desarrollo del proceso inspectivo, en cumplimiento de los derechos laborales, deban ser promovidos sin merituar un nuevo proceso de evaluación?	X		X		X		
5	¿ Considera usted que , la promoción y difusión de los derechos de los trabajadores en el procedimiento inspectivo, genera un impacto social?	X		X		X		
6	¿ Considera usted que , la promoción del cumplimiento de los derechos de los trabajadores en el procedimiento de fiscalización produce un impacto social?	X		X		X		
7	¿ Considera usted que , en su centro laboral, a consecuencia del desarrollo inspectivo han mejorado sus relaciones laborales?	X		X		X		
8	¿ Cree usted que , las actividades desarrolladas en su centro de trabajo por el empleador y trabajador, van orientadas a las indicaciones precisadas por el inspector de trabajo?	X		X		X		
9	¿ Considera Usted que , el desarrollo de las actividades del empleador y trabajador en la relación laboral se basa en el respeto a sus derechos laborales?	X		X		X		
	DIMENSION 2: Calidad	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿ Considera usted, que la buena labor efectuada en el proceso inspectivo, va permitir permite verificar el cumplimiento de los derechos laborales?	X		X		X		
11	¿ Considera usted que , la orientación para el cumplimiento de los derechos laborales en el procedimiento inspectivo, mejora la calidad de los resultados en su centro de trabajo?	X		X		X		
12	¿ Considera usted que , el procedimiento de fiscalización para el cumplimiento de los derechos laborales, ayudan a mejorar la relación entre el empleador y los trabajadores?	X		X		X		

13	¿Considera usted que, gracias al El cumplimiento de los derechos laborales dentro de parámetros de calidad, brindan oportunidades de mejoras dentro de una relación laboral?	X		X		X		
14	¿Considera usted que, al brindar un servicio de calidad en el cumplimiento de los derechos laborales, las oportunidades de mejoras ayuda en el respeto a la dignidad del trabajador como persona humana?	X		X		X		
15	¿Considera usted que, la orientación en el proceso de fiscalización por la autoridad inspectiva, proporciona mayores oportunidades para un mejor diálogo en búsqueda de mejoras laborales?	X		X		X		
16	¿Considera usted que, el cumplimiento de los derechos laborales dentro de un servicio de calidad, garantiza la defensa de los derechos laborales?	X		X		X		
17	¿Considera usted que, la orientación en el procedimiento inspectivo, ayuda a que el empleador priorice el respeto a los derechos laborales?	X		X		X		
18	¿Considera usted que, la fiscalización laboral ayuda a que su empleador priorice el cumplimiento de los derechos laborales y mejore la comunicación con los trabajadores?	X		X		X		
	DIMENSION 3: Impacto Económico	Si	No	Si	No	Si	No	
19	¿Considera usted que, al El cumplir con los derechos laborales de los trabajadores, va tener tendrá un aspecto positivo en la economía de la municipalidad?	X		X		X		
20	¿Considera usted que, la intervención de la autoridad inspectiva en la verificación del cumplimiento de los derechos laborales generan perjuicio a su empleador en la proyección del presupuesto, cuando se evidencia un incumplimiento?	X		X		X		
21	¿Considera usted que, el procedimiento de fiscalización ayuda que el empleador, tome mayor conciencia del respeto de los derechos laborales y genere esa acción la modificación presupuestal para el cumplimiento de sus obligaciones laborales?	X		X		X		
22	¿Considera usted, que a consecuencia del proceso inspectivo y lograr el cumplimiento de pago de las remuneraciones y otros beneficios sociales de los trabajadores, la municipalidad debería efectuar modificaciones presupuestarias?	X		X		X		
23	¿Considera usted que, al cumplir con el pago de las remuneraciones y de otros beneficios sociales, va a tener un efecto negativo en la economía de la municipalidad?	X		X		X		
24	¿Considera usted que, al cumplir después de dos requerimientos los derechos laborales de pago de	X		X		X		

	remuneración y otros beneficios sociales, dentro de un proceso inspectivo, se aplicaría alguna sanción?						
25	¿Considera usted que, el cumplimiento de los derechos laborales dentro de una relación laboral afectaría económicamente a la municipalidad?	X		X		X	
26	¿Considera usted que, la modificación presupuestal para el cumplimiento de las obligaciones laborales, instadas por el inspector de trabajo ayudan a mejorar la relación laboral con el trabajador?	X		X		X	
27	¿Considera usted que, las relaciones laborales se ven afectadas con la intervención del inspector de trabajo, cuando éste advierte incumplimiento por parte del empleador, generando esta acción modificaciones presupuestarias?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: **EMIL RENATO BERAUN BERAUN**

DNI: 40228223

Especialidad del validador: EPISTEMÓLOGO

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

del 2021.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Anexo 5

Determinación Probabilística de la muestra:

$$n = \frac{N \times p \times q \times z^2}{(N - 1) \times e^2 + p \times q \times z^2}$$

Donde:

N – Tamaño de la población, que en la presente investigación es de 150 trabajadores.

e – Error máximo admisible: 5 % o 0.05

Z – Unidad Tipificada: 1.96

p – Probabilidad de ocurrencia del fenómeno: 50 % = 0.05

q – Probabilidad de no ocurrencia del fenómeno: 50 % = 0.05

Se procede a efectuar el cálculo del tamaño de la muestra de la presente investigación:

$$n = \frac{150 \times 0.5 \times 0.5 \times 1.96^2}{(150 - 1) \times 0.05^2 + 0.5 \times 0.5 \times 1.96^2} = \mathbf{108.1}$$

La muestra de la presente investigación es de tipo probabilística y está constituido por un nivel de confianza del 95%, por 109 trabajadores de la Municipalidad de Mariscal Nieto – Moquegua, en el año 2021.

Anexo 06

Cartas sobre solicitud de uso de nombre institucional, Cartas para realizar la recolección de datos y Autorizaciones de la Organización para publicar su entidad en los resultados de la investigación.

SOLICITO: AUTORIZACION PARA PUBLICAR IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN

Señor:

GERENTE GENERAL

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL

Lima.-

Yo, MAYLIN JASSIRA WONG URIBE, identificada con DNI. 40597246, Intendente Regional de Moquegua, respetuosamente ante usted me presento y digo:

Que, vengo realizando estudios de Post Grado en la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo – Sede Lima Norte, donde, como requisito para obtener el grado respectivo, debo realizar un trabajo de investigación, vinculados a las líneas de acciones correspondiente a la maestría que vengo estudiando, ya que mi persona opto por la Línea de Investigación Gestión de Políticas Públicas, siendo el título de mi trabajo de Investigación **“Fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y cumplimiento de los Derechos Laborales en la Municipalidad Mariscal Nieto – Moquegua 2021”**.

Que, teniendo como objetivo determinar la relación existente entre fiscalización a cargo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en el cumplimiento de los derechos laborales por parte de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto – Moquegua, dentro del contexto de la pandemia del Covid-19, en el año 2021, es que solicito la Autorización para hacer uso del nombre de la Identidad para la cual presto mis servicios.

POR LO EXPUESTO:

Pido a usted, acceder a lo solicitado.

Moquegua, 25 de octubre 2021


MAYLIN JASSIRA WONG URIBE
DNI. 40597246

Proveído en donde autorizan uso de nombre:

Hoja de Ruta
0000160227-2021

Documento: PV - 0000003846 - 2021 - SUNAFIL/GG **Fecha de Ingreso**
Mesa de Partes
Virtual (MPV):

Dependencia: SUNAFIL-GERENCIA GENERAL **Fecha Envio:** 28/10/2021 19:36:46

Tipo Documento: PV - PROVEIDO **Prioridad:** NORMAL

Asunto: AUTORIZACION PARA PUBLICAR IDENTIDAD DE LA ORGANIZACION * AUTORIZADO

Folios: 1

 **Seguimiento**

Anexo	Dep. Origen	Dep. Destino	Documento	Acciones	Fec. Emisión	Fec. Recepcion	Fec. Modif.	Motivo Atención	Reemplazar
	SUNAFIL-INTENDENCIA REGIONAL DE MOQUEGUA	SUNAFIL-GERENCIA GENERAL	<u>SL - 0000000001 - 2021 - SUNAFIL/IRE-MOO</u>	4,	25/10/2021 15:54:31	28/10/2021 19:36:15		-	
	SUNAFIL-GERENCIA GENERAL	SUNAFIL-INTENDENCIA REGIONAL DE MOQUEGUA	PV - 0000003846 - 2021 - SUNAFIL/GG	4,	28/10/2021 19:36:46			-	

Documento donde autorizan uso del nombre para efectos de publicación:



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20555195444
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos SERGIO GONZÁLEZ GUERRERO	DNI: 28307040

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [x], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
FISCALIZACIÓN DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL Y CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES, MUNICIPALIDAD MARISCAL NIETO – MOQUEGUA 2021	
Nombre del Programa Académico:	
MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos MAYLIN JASSIRA WONG URIBE	DNI: 40597246

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Lima, 28 de octubre de 2021

Firma: 

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Moquegua, 25 de octubre de 2021

Sr

Abraham Alejandro Cárdenas Romero

Alcalde Municipalidad Provincial Mariscal Nieto - Moquegua

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, y por medio del presente la suscrita **MAYLIN JASSIRA WONG URIBE**; identificado(a) con DNI N° 40597246 y código de matrícula N° 7002549918; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA en modalidad semipresencial del semestre 2021-II quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), me encuentro desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

Fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y cumplimiento de los derechos laborales, Municipalidad Mariscal Nieto – Moquegua 2021

En este sentido, solicito a su digna persona facilitarme el acceso, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo mi compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

.....
Maylin Jassira Wong
Uribe DNI 40597246

Carta de autorización para efectuar la encuesta:



SUB GERENCIA DE PERSONAL Y BIENESTAR SOCIAL

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Moquegua, 05 de noviembre de 2021.

CARTA N° 175 -2021-SGPBS/GA/MPMN

Señora:
MAYLIN JASSIRA WONG URIBE.

Presente.

Asunto: Sobre acceso a la Entidad para obtener información.

Ref. : Escrito de fecha 26/10/2021.

De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarla cordialmente y al mismo tiempo, en atención al documento de la referencia, mediante el cual solicita acceso a la Entidad a fin de obtener información para el desarrollo de su trabajo de investigación (TESIS), es preciso comunicarle que, su solicitud se encuentra **AUTORIZADA**, con el único objetivo de que cumpla con sus actividades académicas ya mencionadas.

En ese sentido, cualquier coordinación deberá ser realizada con el Despacho de la Sub Gerencia de Personal y Bienestar Social de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.

Sin otro particular, me despido de usted.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO
MOQUEGUA

.....
Mg. Adrian Gustavo Lima Mamani
SUB GERENTE DE PERSONAL Y BIENESTAR SOCIAL

Documento donde autorizan uso del nombre para efectos de publicación:



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20154469941
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos ADRIAN GUSTAVO LIMA MAMANI	DNI: 42132061

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7°, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
FISCALIZACIÓN DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL Y CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES, MUNICIPALIDAD MARISCAL NIETO – MOQUEGUA 2021	
Nombre del Programa Académico: MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos MAYLIN JASSIRA WONG URIBE	DNI: 40597246

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Moquegua, 05 de noviembre de 2021

Firma:

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO
MOQUEGUA

Abg. Adrian Gustavo Lima Mamani
DIRECCIÓN DE PERSONAL Y GESTIÓN SOCIAL

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7°, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 07:

Base de datos recolectados y ordenados de la muestra total

Hoja de cálculo de Excel con el siguiente título: "Focalización de la Superintendencia Nacional de Focalización Laboral y Cumplimiento de los derechos laborales, Municipalidad Mariscal Nieto - Moquegua 2021".

DISEÑO CORRELACIONAL														
Observación	D1V1: Recursos										Sub Total	D10	D11	D12
	D11	D12	D13	D14	D15	D16	D17	D18	D19					
1	4	5	5	2	1	3	5	2	2	25	5	5	5	
2	5	3	4	4	2	4	3	2	1	28	2	1	4	
3	5	2	4	5	2	4	3	2	1	26	4	4	4	
4	2	3	2	4	3	5	2	4	2	27	2	5	5	
5	1	2	4	3	4	1	3	3	4	25	5	3	5	
6	4	4	5	4	2	2	2	2	2	27	2	2	4	
7	5	4	3	4	4	4	3	5	2	34	5	4	5	
8	3	3	4	5	2	4	3	3	2	29	2	2	2	
9	4	5	4	2	3	5	3	1	3	30	4	5	5	
10	5	3	3	4	4	2	3	4	3	31	4	4	4	
11	2	3	4	5	2	2	2	3	2	25	4	5	5	
12	3	2	3	2	3	2	3	5	4	27	3	2	5	
13	3	3	2	3	2	4	2	3	3	25	2	4	2	
14	4	2	3	3	4	4	2	4	4	30	2	5	4	
15	5	3	4	3	3	3	3	3	3	32	4	4	5	

CHI CUADRADO MARLIN OXX Completo con [Conjunto de datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Pérdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
V1	Númerica	8	0	FISCALIZACIÓN	(1, Desacuse	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
V2	Númerica	8	0	CUMPLIMIENTO	(1, Desacuse	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
D1V1	Númerica	8	0	RECURSOS	(1, Desacuse	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
D2V1	Númerica	8	0	EFICIENCIA Y	(1, Desacuse	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
D3V1	Númerica	8	0	TEMPO	(1, Desacuse	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
D1V2	Númerica	8	0	IMPACTO SOC	(1, Desacuse	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
D2V2	Númerica	8	0	CALIDAD	(1, Desacuse	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
D1V2	Númerica	8	0	IMPACTO ECO	(1, Desacuse	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada

CHI CUADRADO MAYUN OKK Completo sin [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Ubicidades Ventanas Ayuda

Visite 9 de 9 variables

	V1	V2	DIV1	DIV1	DIV1	DIV2	DIV2	DIV2	DIV2									
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3									
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3									
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3									
4	2	2	3	2	3	2	3	2	3									
5	1	2	3	1	3	1	3	1	3									
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3									
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3									
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3									
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3									
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3									
11	2	2	3	2	3	2	3	2	3									
12	3	2	3	3	3	3	3	3	3									
13	2	2	3	2	3	2	3	2	3									
14	3	2	3	3	3	3	3	3	3									
15	3	2	3	3	3	3	3	3	3									
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3									
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3									
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3									
19	3	2	2	3	2	3	2	3	2									
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3									
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3									
22	2	2	3	2	3	2	3	2	3									
23	3	2	3	3	3	3	3	3	3									

Visión de datos Visión de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

V1 y V2 Chi cuadrado Mayun OKK [Documento1] - IBM SPSS Statistics View

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Ubicidades Ventanas Ayuda

Resultado Log Tablas de contingencia Tabla de contingencia Notas Conjunto de datos Resumen del procedimiento Tabla de contingencia Pruebas de chi-cuadrado Log

		Válidos		Perdidos		Total	
		N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
FISCALIZACIÓN * CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES		100	75,2%	36	24,8%	140	100,0%

Tabla de contingencia FISCALIZACIÓN * CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES

		CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES			Total	
		Desacuerdo	De acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo		
FISCALIZACIÓN	Desacuerdo	Recuento	0	3	0	3
		Frecuencia esperada	.1	1.5	1.4	3.0
De acuerdo ni en desacuerdo	Recuento	3	17	0	20	
		Frecuencia esperada	.8	10.1	9.4	20.0
De acuerdo	Recuento	0	35	0	35	
		Frecuencia esperada	0.4	43.4	43.2	86.0
Total	Recuento	3	55	0	58	
		Frecuencia esperada	3.0	55.0	0.0	58.0

Pruebas de chi cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi cuadrado de Pearson	34.862 ^a	4	.000
Prueba de independencia	41.134	4	.000
Asociación lineal por línea	26.598	1	.000
N de casos válidos	100		

a. 0 casillas (.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .03.

IBM SPSS Statistics Processor está listo

ANEXO 8: Base de datos recolectados y ordenados de la prueba piloto

Cuestionario N° 01: Fiscalización

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Número	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	LabFin	Numérico	1	0		(1, Nunca)	Ninguno	8	Centrada	Nominal	Entrada
2	InsAux	Numérico	1	0		(1, Nunca)	Ninguno	8	Centrada	Nominal	Entrada
3	InsSup	Numérico	1	0		(1, Nunca)	Ninguno	8	Centrada	Nominal	Entrada
4	MedTec	Numérico	1	0		(1, Nunca)	Ninguno	8	Centrada	Nominal	Entrada
5	CanEle	Numérico	1	0		(1, Nunca)	Ninguno	8	Centrada	Nominal	Entrada
6	AudVid	Numérico	1	0		(1, Nunca)	Ninguno	8	Centrada	Nominal	Entrada
7	SanEco	Numérico	1	0		(1, Nunca)	Ninguno	8	Centrada	Nominal	Entrada
8	ProPag	Numérico	1	0		(1, Nunca)	Ninguno	8	Centrada	Nominal	Entrada
9	CanTie	Numérico	1	0		(1, Nunca)	Ninguno	8	Centrada	Nominal	Entrada
10	MedTra	Numérico	1	0		(1, Nunca)	Ninguno	8	Centrada	Nominal	Entrada
11	FisEcp	Numérico	1	0		(1, Nunca)	Ninguno	8	Centrada	Nominal	Entrada
12	RisPro	Numérico	1	0		(1, Nunca)	Ninguno	8	Centrada	Nominal	Entrada
13	CanIn	Numérico	1	0		(1, Nunca)	Ninguno	8	Centrada	Nominal	Entrada
14	DesLab	Numérico	1	0		(1, Nunca)	Ninguno	8	Centrada	Nominal	Entrada
15	CapOpe	Numérico	1	0		(1, Nunca)	Ninguno	8	Centrada	Nominal	Entrada
16	DifDes	Numérico	1	0		(1, Nunca)	Ninguno	8	Centrada	Nominal	Entrada
17	HorLeg	Numérico	1	0		(1, Nunca)	Ninguno	8	Centrada	Nominal	Entrada
18	LabIn	Numérico	1	0		(1, Nunca)	Ninguno	8	Centrada	Nominal	Entrada
19	PlaEst	Numérico	1	0		(1, Nunca)	Ninguno	8	Centrada	Nominal	Entrada
20	ManIn	Numérico	1	0		(1, Nunca)	Ninguno	8	Centrada	Nominal	Entrada
21	FalInm	Numérico	1	0		(1, Nunca)	Ninguno	8	Centrada	Nominal	Entrada
22	EstRes	Numérico	1	0		(1, Nunca)	Ninguno	8	Centrada	Nominal	Entrada
23	HorPla	Numérico	1	0		(1, Nunca)	Ninguno	8	Centrada	Nominal	Entrada
24	IndVir	Numérico	1	0		(1, Nunca)	Ninguno	8	Centrada	Nominal	Entrada

IBM SPSS Statistics Processor está listo

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Vista de 27 de 27 variables

	LabFin	InsAux	InsSup	MedTec	CanEle	AudVid	SanEco	ProPag	CanTie	MedTra	FisEcp	RisPro	CanIn	DesLab	CapOpe	DifDes	HorLeg	LabIn	PlaEst	ManIn	FalInm	EstRes	HorPla	IndVir
1	5	5	4	3	2	3	3	2	2	2	5	3	4	5	6									
2	4	0	2	3	5	3	2	2	2	2	2	5	2	1	2									
3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1									
4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	6									
5	2	1	1	1	2	3	2	1	1	1	2	2	2	2	2									
6	3	2	6	3	4	4	5	2	3	2	3	6	3	3	3									
7	2	5	2	4	3	4	4	5	2	2	4	4	5	2	4									
8	3	2	3	5	1	5	2	3	1	3	2	5	3	3	2									
9	2	4	2	1	2	5	3	2	3	2	4	2	1	1	2									
10	3	2	3	3	2	1	1	1	1	2	1	1	5	2	5									
11	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1									
12	5	6	3	5	5	4	5	2	5	5	5	5	4	3	3									
13	2	2	2	2	2	5	4	1	1	1	2	1	2	4	2									
14	5	3	3	4	3	2	5	2	2	2	3	2	2	2	5									
15	2	2	2	5	4	3	2	4	3	3	3	3	4	2	2									
16	3	5	2	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2	1	3									
17	4	2	5	4	3	5	5	2	2	4	5	5	3	1	2									
18	4	4	4	5	2	3	3	5	4	2	4	3	3	2	5									
19	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	3	2									
20	2	2	1	3	4	2	2	2	1	1	3	4	2	1	3									
21	3	3	5	2	5	5	3	1	1	1	2	2	2	2	1									
22	2	2	2	5	2	4	1	1	2	5	4	5	5	3	2									
23	5	5	4	5	3	5	3	1	3	2	2	3	5	1	2									

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Prueba Piloto 1

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,914	,913	27

Escala: Fiscalización

Resumen del procesamiento de los casos

Casos	Válidos	N	%
	Excluidos ^a	0	0
	Total	26	100,0

^a Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,914	,913	27

Estadísticos de los elementos

	Media	Desviación típica	N
LabFis	2,82	1,003	26
InsAar	3,88	1,296	26
InsSup	3,88	1,288	26
MedTec	3,31	1,300	26
GasEle	3,88	1,233	26
AudIti	3,38	1,267	26

Estadísticos de la escala

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Corrección total corregida	Constante múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
LabFis	74,54	347,858	338		,913
InsAar	74,48	321,528	413		,909
InsSup	74,50	327,320	488		,911
MedTec	74,15	301,855	589		,909
GasEle	74,48	346,078	325		,914
AudIti	74,08	345,984	314		,914
BasEco	74,69	328,742	438		,912
ProPag	75,28	341,815	388		,913
ConFis	75,28	324,728	593		,908
MedFis	75,18	325,122	662		,910
FisSup	74,31	327,822	797		,907
ResFis	74,31	331,822	521		,910
Carere	74,38	327,588	649		,910
DesLab	75,12	336,226	484		,911
CapOpe	74,65	324,795	522		,910
DirGec	74,04	348,718	233		,910
InsLeg	73,28	351,528	237		,910
Labor	73,92	326,154	538		,910
FisExt	74,54	342,488	371		,913
Varadm	74,54	320,018	421		,912
Falcm	74,69	333,462	553		,910
ExtFis	74,54	332,578	581		,909
InsPla	75,27	324,895	628		,909
InsIti	74,77	324,920	698		,908
InsAda	74,54	321,818	734		,908
CurFis	74,65	328,325	542		,910

Estadísticos de la escala

Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
77,48	382,418	19,537	27

Cuestionario N° 02: Cumplimiento de los Derechos Laborales

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Número	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	ImpSoc	Números	1	0		(1, Nunca), Ninguna	8		Dercha	Nominal	Entrada
2	ReLab	Números	1	0		(1, Nunca), Ninguna	8		Dercha	Nominal	Entrada
3	ImpExp	Números	1	0		(1, Nunca), Ninguna	8		Dercha	Nominal	Entrada
4	ProEva	Números	1	0		(1, Nunca), Ninguna	8		Dercha	Nominal	Entrada
5	ProDif	Números	1	0		(1, Nunca), Ninguna	8		Dercha	Nominal	Entrada
6	DeTra	Números	1	0		(1, Nunca), Ninguna	8		Dercha	Nominal	Entrada
7	MejLab	Números	1	0		(1, Nunca), Ninguna	8		Dercha	Nominal	Entrada
8	EmpTra	Números	1	0		(1, Nunca), Ninguna	8		Dercha	Nominal	Entrada
9	ResDer	Números	1	0		(1, Nunca), Ninguna	8		Dercha	Nominal	Entrada
10	BuLab	Números	1	0		(1, Nunca), Ninguna	8		Dercha	Nominal	Entrada
11	CaRes	Números	1	0		(1, Nunca), Ninguna	8		Dercha	Nominal	Entrada
12	MejRes	Números	1	0		(1, Nunca), Ninguna	8		Dercha	Nominal	Entrada
13	OpMej	Números	1	0		(1, Nunca), Ninguna	8		Dercha	Nominal	Entrada
14	SeCal	Números	1	0		(1, Nunca), Ninguna	8		Dercha	Nominal	Entrada
15	MaOpe	Números	1	0		(1, Nunca), Ninguna	8		Dercha	Nominal	Entrada
16	CaOpe	Números	1	0		(1, Nunca), Ninguna	8		Dercha	Nominal	Entrada
17	DePro	Números	1	0		(1, Nunca), Ninguna	8		Dercha	Nominal	Entrada
18	CumDer	Números	1	0		(1, Nunca), Ninguna	8		Dercha	Nominal	Entrada
19	AspPos	Números	1	0		(1, Nunca), Ninguna	8		Dercha	Nominal	Entrada
20	VerCum	Números	1	0		(1, Nunca), Ninguna	8		Dercha	Nominal	Entrada
21	CuRes	Números	1	0		(1, Nunca), Ninguna	8		Dercha	Nominal	Entrada
22	CumPag	Números	1	0		(1, Nunca), Ninguna	8		Dercha	Nominal	Entrada
23	MeNeg	Números	1	0		(1, Nunca), Ninguna	8		Dercha	Nominal	Entrada
24	AgDer	Números	1	0		(1, Nunca), Ninguna	8		Dercha	Nominal	Entrada

IBM SPSS Statistics Processor está listo

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Vista de datos

	ImpSoc	ReLab	ImpExp	ProEva	ProDif	DeTra	MejLab	EmpTra	ResDer	BuLab	CaRes	MejRes	OpMej	SeCal	MaOpe	CaOpe	DePro	CumDer	AspPos	VerCum	CuRes	CumPag	MeNeg	AgDer
1	4	3	4	5	3	5	3	2	2	2	5	3	4	5	5									
2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	5	2	1	2									
3	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	5	2	3	2	1									
4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5									
5	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2									
6	3	3	2	4	3	3	5	2	3	2	3	5	3	3	5									
7	5	2	4	3	5	4	4	5	2	2	4	4	5	2	4									
8	2	1	2	2	2	2	2	3	1	3	2	5	3	3	2									
9	2	2	2	3	2	5	3	2	3	2	4	2	1	1	2									
10	4	1	3	4	2	3	1	1	1	2	1	1	3	2	5									
11	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1									
12	5	5	4	5	3	5	5	2	5	5	5	5	4	3	3									
13	1	2	3	4	4	3	4	1	1	1	2	1	2	4	2									
14	3	3	2	2	2	2	5	2	2	2	3	2	2	2	2									
15	4	2	3	1	3	1	2	4	3	3	3	3	4	2	2									
16	3	2	2	1	2	1	3	1	1	1	2	2	2	1	3									
17	2	4	5	5	3	4	5	2	2	4	5	5	3	1	2									
18	3	2	3	3	5	3	3	5	4	2	4	3	3	2	5									
19	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	3	2									
20	5	1	3	3	4	3	2	2	1	1	3	4	2	1	3									
21	2	2	3	2	3	2	3	1	1	1	2	2	2	2	1									
22	2	1	2	2	2	2	1	1	2	5	4	5	5	3	2									
23	5	2	2	5	2	5	3	1	2	2	2	3	5	1	2									

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Prueba Piloto 2

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,934	,935	27

Escala: Derechos Laborales

Resumen del procesamiento de los casos

Cases	Valores	N	%
Cases	26	100,0	
Excluidos ^a	0	0	
Total	26	100,0	

^a Eliminación por lista basada en todas las variables del procesamiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,934	,935	27

Estadísticos de los elementos

	Medio	Desviación típica	N
ImpSoc	2,92	1,324	26
ReuLab	2,19	1,167	26
PreEsp	2,88	1,053	26
PreEsp	2,82	1,405	26
PreDif	2,81	1,132	26
DeRta	2,98	1,451	26

Estadísticos de los elementos

	Medio de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Contribución múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
ImpSoc	72,38	482,200	,448		,831
ReuLab	73,12	487,208	,636		,838
PreEsp	72,62	484,408	,771		,828
PreEsp	72,38	388,328	,786		,828
PreDif	72,50	416,420	,575		,832
DeRta	72,42	385,776	,768		,828
MeuLab	72,94	414,004	,414		,824
EmuTra	73,19	415,442	,383		,824
ReuDer	72,23	488,885	,571		,832
ReuLab	73,04	488,438	,355		,832
CaRtes	72,15	482,215	,703		,820
MeuRei	72,18	488,285	,481		,824
DeuMej	72,19	412,082	,532		,823
DeuCal	72,96	413,838	,444		,824
MeuDee	72,80	486,100	,585		,820
DeuDef	71,88	422,988	,258		,828
DeuPre	72,23	428,885	,338		,828
CurDer	71,17	488,305	,578		,832
ReuPos	72,38	416,328	,832		,828
Vacuun	72,38	414,288	,640		,824
CurRes	72,54	485,888	,388		,822
CurPag	72,38	482,328	,640		,831
DeuSeg	73,12	487,228	,828		,831
ReuDer	72,62	484,408	,771		,828
MeuEsp	72,38	388,328	,786		,828

Estadísticos de la escala

Medio	Varianza	Desviación típica	N de elementos
75,17	438,082	20,931	27

Anexo 9:

Evidencias de la recolección de datos: Capturas de pantalla, fotografía, etc.



Anexo 10. Evidencias de similitud Turnitin menor o igual al 25%

The screenshot shows a web browser window with several tabs open, including WhatsApp, TRICE, Verificación Turnitin, Feedback Studio, and Sistema de Segur. The main content area displays the Turnitin submission interface for 'Sección 1'. A table lists the submission details:

Título	Fecha de inicio	Fecha límite de entrega máxima	Fecha de publicación	Conexiones disponibles
Verificación Turnitin - Semana 18 - Sección 1	5 ene 2022 - 21:54	12 ene 2022 - 21:54	5 ene 2022 - 21:55	100

Below the table, there is a button labeled 'Actualizar entregas'. A second table displays the submission details for a specific submission:

Título de la Entrega	Identificador del trabajo de Turnitin	Entregado	Similitud	Calificación
Ver recibo digital Inicio 5	1737969545	5/1/2022 23:20	18%	-/100

The submission status is 'Entregar Trabajo' with a score of -/100. The interface also includes a sidebar with navigation options: Mis Cursos, Calendario, Innovación académica, Tutoriales estudiantes, and Tutoriales Docentes. The Windows taskbar at the bottom shows the time as 11:34 p.m. on 5/01/2022.