



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“Efecto de la implementación del órgano instructor en el sistema
inspectivo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
en la Región San Martín, 2017”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA

Br. Elva Nuria Ruiz Tenazoa

ASESOR

Mg. Keller Sánchez Dávila

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión en Políticas Públicas

TARAPOTO – PERÚ

2018

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la Ciudad de Tarapoto; a los dieciséis días del mes de agosto del año dos mil dieciocho, siendo las 2:00 pm, en mérito de la **Resolución Directoral Académico N°332-2018/DPG-UCV-FT**.

Se procedió a recibir la Sustentación de la Tesis Titulada **“Efecto de la Implementación del Órgano Instructor en el Sistema Inspectivo en las Jefaturas Zonales de Trabajo y Promoción del Empleo en la Región San Martín, 2017”**, MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA PROMOCIÓN 2017-01 TARAPOTO; presentado por la bachiller **Ruíz Tenazoa Elva Nuria**; ante el Jurado evaluador conformado por los siguientes Docentes:

Presidente : Dra. Gabriela Del Pilar Palomino Alvarado
Secretario : Mg. Lisette Karem Casaverde Carmona
Vocal : Mg. Keller Sánchez Dávila

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas formuladas por los miembros del Jurado, se tomó la decisión de Aprobada por mayoría la Sustentación de la Tesis. Siendo las 2:50 pm se dio por concluido el presente acto firmado:



PRESIDENTE
Dra. Gabriela Del Pilar Palomino Alvarado



SECRETARIO
Mg. Lisette Karem Casaverde Carmona



VOCAL
Mg. Keller Sánchez Dávila

Dedicatoria

A Dios por haberme dado la vida y por haberme permitido llegar hasta este momento importante en mi profesión. A mi madre Rita, por ser la persona que me inspira a seguir creciendo cada día y por ser incondicional. A mis hermanos Tania, Rita y Danny que a pesar de no tenerlos cerca al igual que mi madre, me inspiran en todo lo que pueda seguir consiguiendo en los aspectos de mi vida.

Nuria

Agradecimiento

Agradezco a Dios por protegerme en todo momento y darme la sabiduría para poder cumplir una meta más en mi vida. Agradezco a mi madre, por ayudarme en todo el proceso de mi formación. También a mi docente Mg. Keller Sánchez Dávila, porque a través de sus enseñanzas pude desarrollar mi tema de investigación.

La autora.

Declaración de Autenticidad

Yo **ELVA NURIA RUIZ TENAZOA**, identificada con DNI N° 47118460, estudiante del programa de **Maestría en Gestión Pública** de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada: **“EFECTO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL ÓRGANO INSTRUCTOR EN EL SISTEMA INSPECTIVO EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN LA REGIÓN SAN MARTÍN, 2017”**;

Declaro bajo juramento que:

La Tesis es de mi autoría

He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

La tesis no ha sido auto plagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (presentar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 31 de octubre de 2018



.....
Elva Nuria Ruiz Tenazoa
DNI: 47118460

Presentación

Señores miembros del Jurado

Con el propósito de obtener el grado de Maestra en Gestión Pública, en cumplimiento con las normas vigentes establecidas por la Universidad Cesar Vallejo; pongo a su consideración la Tesis titulada: **“EFECTO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL ÓRGANO INSTRUCTOR EN EL SISTEMA INSPECTIVO EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN LA REGIÓN SAN MARTÍN, 2017”**.

La investigación está dividida en ocho capítulos:

I. INTRODUCCIÓN. Se considera la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y objetivos de la investigación.

II. MÉTODO. Se menciona el diseño de investigación; variables, operacionalización; población y muestra; técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad y métodos de análisis de datos.

III. RESULTADOS. En esta parte se menciona las consecuencias del procesamiento de la información.

IV. DISCUSIÓN. Se presenta el análisis y discusión de los resultados encontrados en la tesis.

V. CONCLUSIONES. Se considera en enunciados cortos, teniendo en cuenta los objetivos planteados.

VI. RECOMENDACIONES. Se precisa en base a los hallazgos encontrados.

VII. REFERENCIAS. Se consigna todos los autores de la investigación.

La autora.

Índice

Acta de Sustentación de Tesis	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de Autenticidad	v
Presentación.....	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de gráficos.....	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos.....	14
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	19
1.4. Formulación del problema.....	33
1.5. Justificación del estudio.....	33
1.6. Hipótesis	35
1.7. Objetivos.....	35
II. MÉTODO.....	36
2.1. Tipo y Diseño de investigación	36
2.2. Variables, Operacionalización.....	36
2.3. Población y muestra.....	38
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	38
2.5. Métodos de análisis de datos	39
III. RESULTADOS.....	40
IV. DISCUSIÓN	44
V. CONCLUSIONES	47

VI. RECOMENDACIONES	48
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	49
ANEXOS	53
Matriz de consistencia	54
Instrumento de recolección de datos	56
Ficha de validación	58
Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación	61
Autorización para la publicación electrónica de la tesis.....	62
Informe de Originalidad	63
Acta de aprobación de originalidad	64
Autorización de la versión final del trabajo de investigación	65

Índice de tablas

Tabla 1. Sistema Inspectivo antes de la implementación del órgano Instructor en la dirección regionalde Trabajo y Promoción del Empleo.....	40
Tabla 2. Sistema Inspectivo después de la implementación del órgano Instructor en la dirección regionalde Trabajo y Promoción del Empleo.....	41
Tabla 3. Resultados de la prueba de muestras emparejadas	42

Índice de gráficos

Figura 1. <i>Sistema Inspectivo antes de la implementación del órgano Instructor en la dirección regionalde Trabajo y Promoción del Empleo</i>	40
Figura 2. <i>Sistema Inspectivo después de la implementación del órgano Instructor en la dirección regionalde Trabajo y Promoción del Empleo</i>	41

RESUMEN

La tesis de título “Efecto de la implementación del órgano instructor en el sistema inspectivo en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo en la Región San Martín, 2017”, la cual tuvo como objetivo determinar el efecto de la implementación del Órgano Instructor en el Sistema Inspectivo en las Jefaturas de esta región; teniendo como instrumento a la guía de análisis documental; el tipo de estudio es de diseño no experimental de tipo pre experimental, porque el investigador se limitó a recolectar datos. Los resultados de la prueba de muestras emparejadas de la t de Student indican que existe un cambio positivo entre el antes y el después, pues la media obtenida es de 2,920; indicando de esta manera, que, a partir de la implementación del Órgano Instructor, el trabajo del sistema inspectivo se vio afectado positivamente, de igual manera, ya que el valor sig. (bilateral) obtenido es menor al margen de error de 0,05, aceptando la hipótesis formulada. De esta manera se concluye que el efecto del sistema inspectivo antes de la implementación del órgano instructor, presenta una intervención poco efectiva, pues, en 84% de los casos analizados, se incumplieron una serie de indicadores que se toman en cuenta durante la inspección que se realizan a las empresas. Y solo el 16% de los casos revisados, se cumplieron, ya que se tomaron las herramientas necesarias durante la inspección que se realiza a las empresas, además, se identificó que el 88% de las empresas auditadas se cumplieron de manera plena con gran parte de los indicadores tomados en cuenta en la inspección, incluso en aquellos en los que en una primera evaluación se consideró que no venían cumpliendo.

Palabras Claves: Implementación del Órgano Instructor, Sistema Inspectivo

ABSTRACT

The thesis of the title "Effect of the implementation of the instructive body in the inspection system in the zonal headquarters of work and promotion of employment in the San Martín Region, 2017", which had as objective to determine the effect of the implementation of the Instructor Body in the Inspective System in the Headquarters of this region; having as an instrument the document analysis guide; The type of study is of a non experimental design, because the researcher limited himself to collecting data. The results of the test of paired samples of Student's t indicate that there is a positive change between the before and after, because the average obtained is 2.920; indicating in this way, that from the implementation of the Instructor Body, the work of the inspective system was positively affected, in the same way, since the sig value. (bilateral) obtained is less than the margin of error of 0.05, accepting the hypothesis formulated. In this way, it is concluded that the effect of the inspection system before the implementation of the supervisory body, presents an ineffective intervention, because, in 84% of the cases analyzed, a series of indicators that are taken into account during the inspection were ignored. they are made to companies. And only 16% of the cases reviewed were met, since the necessary tools were taken during the inspection carried out on the companies, and it was also identified that 88% of the companies audited were fully complied with a large part of the indicators taken into account in the inspection, even in those in which in a first evaluation it was considered that they were not complying.

Keywords: Implementation of the Instructor Body, Inspectorate System

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Durante los años los gobiernos han ido implementando instituciones que velen por los derechos y/o beneficios laborales, con el fin de generar mejores expectativas en el ámbito socio-laboral. De allí que:

Condori (2015), sostuvo que los inspectores habrían perjudicado los derechos de los trabajadores, asimismo, continua diciendo que existen conflictos entre los inspectores destacados de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) - Lima y funcionarios de la gerencia en Arequipa parece llegar a su fin, pero con un desenlace algo oscuro, esto es debido a las falencias de las mismas (p. 1).

De acuerdo al Decreto Supremo N° 016-2017-TR Artículo 53, en el que señala los procedimientos a seguir para sancionar hechos administrativos que involucra los derechos laborales de los trabajadores, la cual inicia con la fase instructora redactando previamente el acta posterior a la supervisión, para luego pasar a la notificación a los individuos responsables y tiene un plazo determinado para realizar su descargo. Luego del descargo pertinente el inspector evaluara si se sanciona o no a los responsables, iniciando así con la otra fase que es la sancionadora. Por otra parte, Ley N°28806, en sus artículos 1-3, 5 hace mención al objeto, definiciones, finalidad, funciones y particularidades, y los principios referentes al sistema de inspección del trabajo que son necesarios realizar en cada institución o empresa, para identificar si se cumplen o no con los derechos del trabajador.

Dentro del ámbito local en la dirección regional de trabajo y Promoción del Empleo en la Región San Martín, se ha evidenciado un problema referente al Sistema Inspectivo, puesto que no están aplicando las políticas adecuadas para vigilar y supervisar el cumplimiento de las normas vigentes en temas socio-laborales y los procedimientos sancionatorios, implantadas por el estado, esto debido a que, a inicios del año 2017, aún no se había implementado el órgano instructor en el Sistema Inspectivo, por lo que el funcionario que iba a realizar las supervisiones a las empresas y posterior a ello mandaba el acta directamente a las Jefatura Zonales, quienes decidían las acciones a tomar según el informe presentado.

Ya para el mes de marzo de ese año, cuando se implementó el órgano instructor, se modificó el procedimiento de inspección dentro del sistema, la cual señala que la inspectora después de haber realizado su labor y si es que termina en la escritura de un acta, seguidamente envía al órgano instructor que se encuentra en la ciudad de Tarapoto, y después lo traspassa a las Jefaturas Zonales correspondientes. Sin embargo, el órgano instructor tendrá la facultad de delegar al inspector encargado volver a realizar una nueva inspección si así lo cree conveniente, caso contrario el órgano instructor puede confirmar lo descrito en el acta por la inspectora, y recién después de esa acción vuelve a mandar a las Jefatura Zonales, conjuntamente con un informe.

Por este motivo la presente investigación se centrará en el objetivo general planteado, y es que se busca determinar el efecto que tiene en la actualidad la implementación del Órgano Instructor en el Sistema Inspectivo en la dirección regional de trabajo y Promoción del Empleo en la Región San Martín 2017, pues según los resultados que se muestren se llegará concluir y sugerir recomendaciones al personal encargado de la inspección dentro de la jefatura zonal de trabajo.

1.2. Trabajos previos

Internacional

Gudiño, L. (2015). En su trabajo de investigación titulado. *Vulneración de los derechos laborales a los trabajadores del Hospital de Atención Integral del Adulto Mayor, del Ministerio de Salud Pública, amparados por el contrato colectivo, durante el período de enero a diciembre del 2014*. (Tesis para optar el Título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador) Universidad Central del Ecuador. Quito, Ecuador; tuvo como objetivo establecer mecanismos de control y tutela de los derechos consagrados en el Décimo Primer Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Ministerio de Salud Pública y la Organización Sindical Única Nacional de los Trabajadores del Ministerio de Salud “OSUNTRAMSA”. La hipótesis fue que el control y tutela de derechos influyen en la Atención Integral del Adulto Mayor, del Ministerio de Salud Pública. El diseño que se empleó para dicha investigación fue descriptiva simple. La muestra estuvo conformada por un total de 39 trabajadores. El instrumento empleado fue fichas textuales, encuestas, entrevistas. Entre los resultados destaca que el gran número de encuestados precisan que existe una vulneración de derechos, la misma que representada en un 82%. El estudio llego

a concluir que el desenvolvimiento de los colaboradores del Hospital, influyen en la vulneración laboral; esto se debió a que no se está respetando de manera adecuada cada uno de sus derechos, encontrando así desconocimiento parcial en cuanto a la existencia de los derechos que los amparan (p. 92).

De León, L. (2009). En su trabajo de investigación titulado. *La Violación de los Derechos Laborales Mínimos e Irrenunciables de los Trabajadores Del Sector Privado del Área Hotelera del Municipio de Panajachel, Departamento de Sololá*. (Previo a conferirse el grado académico de licencia en ciencias jurídicas y sociales). Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, Guatemala; tuvo como objetivo determinar la existencia de violación a los derechos laborales mínimos e irrenunciables de los trabajadores del área hotelera de Panajachel. La hipótesis planteada fue que la violación de los derechos laborales de los trabajadores del sector Privado del Área Hotelera; es significativa. El diseño de estudio fue descriptiva simple. La muestra estuvo conformada por el área hotelera de la Municipalidad de Panajachel. El instrumento empleado fueron los documentos bibliográficos y diversas normas jurídicas existentes. Entre los resultados destaca que la contratación de la mano de obra de los trabajadores del área hotelera de Panajachel, se da sin la celebración previa de un contrato escrito, creyéndose que así no se otorga el reconocimiento de las prestaciones de ley. El estudio concluye que son diversos los factores que influyen para que la violación de derechos se haga notoria para los trabajadores de área hotelera, puesto que no se está respetando los derechos que estos por ley les pertenece, siendo el factor principal la falta de formalidad al momento de contratación del personal (p. 219).

Cotzajay, A. (2012). En su trabajo de investigación titulado. *Análisis Jurídico de la Violación a los Derechos Laborales de los Trabajadores que Prestan sus Servicios a Empresas Maquiladoras Coreanas*. (Previo a conferírsele el grado académico de abogada y notaria) Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, Guatemala; tuvo como objetivo determinar soluciones mediante el análisis jurídico del fondo, aplicabilidad, observancia y alcances de los derechos y obligaciones contenidas en la Constitución Política de la República. La hipótesis planteada fue que la violación a los derechos laborales influye de manera directa en los trabajadores que prestan sus servicios a empresas Maquiladoras Coreanas. El diseño para dicha investigación fue

descriptiva simple, la muestra estuvo conformado por las empresas maquiladoras coreanas., el instrumento empleado fue fichas bibliográficas y documentales para la respectiva recolección de datos. Entre los resultados destaca que el sector textil es uno de los grandes generadores de puestos de trabajo en el país, la misma que llego consagrarse como una referente dentro de este medio. El estudio concluye que no existen medidas para cesar algunas de las irregularidades en cuanto a la violación de derechos a los colaboradores, puesto que se basan y aprovechan de la gran cantidad de trabajo que proporcionan en el país (p. 125).

Herrera, L. (2013). En su trabajo de investigación titulado. *Violación al Derecho de Salario Mínimo en la Ciudad de Huehuetenango Ante la Inspección General de Trabajo*. (Título para optar el grado académico de licenciado en ciencias jurídicas y sociales) Universidad Rafael Landívar. Huehuetenango, Guatemala; tuvo como objetivo demostrar la Violación al Derecho del Salario Mínimo, según denuncias interpuestas en la Inspección General de Trabajo de la Ciudad de Huehuetenango. La hipótesis planteada fue que la violación al derecho de salario mínimo en la ciudad de Huehuetenango es alta. El diseño de dicha investigación fue descriptiva simple para recolección de información, se recopiló denuncias (guías de análisis documental) realizadas por los trabajadores. Entre los resultados destaca que no solo del Derecho al Salario Mínimo, sino también involucra las prestaciones laborales, reconocidas en la normativa legal vigente en Guatemala, y en Convenios y Tratados Internacionales en materia laboral, El estudio concluyo que se encontraron diversos factores que influyen para que exista la violación al salario mínimo, esto principalmente por la baja oferta laboral, que inclina al colaborador a caer inconscientemente en este acto que por ley está prohibido (p. 135).

Ceccarini, C. (2017). En su trabajo de investigación titulado. *El órgano instructor del procedimiento administrativo en España y el responsable del procedimiento administrativo en Italia: un estudio comparado*. (Título para optar el grado de doctor). Universidad Complutense de Madrid. Madrid, España. Para lo cual en la investigación estuvo enfocado en Comparar dos ordenamientos, el español y el italiano. Para lo cual, se desarrolló mediante una investigación documental. Tomando, así como recolector de datos ordenamientos de tipo español e italiano, llegando al siguiente resultado: que esta desprevenición ha sido puesta en evidencia por el

fenómeno inmigratorio ocurrido en los últimos años ya que cada vez más extranjeros se relacionan con nuestras Administraciones. El investigador concluye: Luego de un amplio estudio comparativo, se puede concluir de manera general que ambos países se orientaron mediante el procedimiento administrativo, al desarrollo europeo, sin antes mencionar que ambos aportaron para hacer un freno a los que se encargan de la gestión de procedimientos, y así aportando para que se evite incurrir en una irresponsabilidad de hecho (p. 295).

Nacional

Leon, M. (2015). En su trabajo de investigación titulado. *Aplicación de Sanciones en una Inspección en Materia Laboral y su Incidencia en la Situación Financiera de la empresa Negocios Minerales E.I.R.L. en el periodo 2015*. (Para optar el título de Contador Público). Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo, Perú; tuvo como objetivo la determinación de la influencia de la aplicación de sanciones en materia del empleo en los estados financieros de la empresa Negocios Minerales E.I.R.L. en el período 2015. La hipótesis planteada fue que la aplicación de sanciones en una inspección en materia laboral incide negativamente en la situación financiera en la empresa Negocios Minerales E.I.R.L. El diseño para dicha investigación fue de tipo no experimental. La muestra que estuvo conformada por: 30 trabajadores obreros de la empresa Negocios Minerales E.I.R.L. El instrumento empleando fue una encuesta y fichas bibliográficas. Entre los resultados destaca que la incidencia de ambas variables es de una magnitud demasiado considerable, puesto que la aplicación de sanciones determino un giro de 360°. Sus resultados evidenciaron que el 57% de los trabajadores señalo que la empresa tiene una política de control de los beneficios laborales de los empleados, sin embargo la totalidad de trabajadores considera que no ha capacitado al responsable del control de los beneficios a los trabajadores en temas de inspección laboral, aunque un 50% manifestó que para contabilizar los beneficios a los empleados no opta por el método del devengado, mientras que el otro 50% menciona lo contrario ocasionando consecuencias perjudiciales para la empresa, encontrando también un índice bajo en cuento al cumplimiento de obligaciones laborables con cada uno de sus trabajadores, misma que permitió concluir de manera general se puede decir que la aplicación de sanciones perjudica en mayor cuantía a las Mypes (p .67).

León, M. (2015). En su trabajo de investigación titulado. *La Indebida Interpretación del Principio de Confidencialidad por los Inspectores de Trabajo en los Procedimientos Inspectivos y la Afectación al Derecho de Defensa del Empleador*. (Tesis para optar el grado académico de doctor en derecho). Universidad san Martín de Porres. Lima, Perú; tuvo como objetivo la determinación de la indebida interpretación de los principios confidenciales, por los inspectores de trabajo, en los procedimientos inspectivos, influye el derecho de defensa del empleador y vulnera los procesos debidos. La hipótesis planteada fue la indebida interpretación del principio de confidencialidad por los inspectores de trabajo, en los procedimientos inspectivos, afecta el derecho de defensa del empleador y vulnera el debido proceso. El diseño de investigación fue descriptivo de tipo no experimental. La muestra estuvo conformada 601 procedimientos sancionatorios, por lo que se empleó la aplicación de instrumentos como la recopilación y análisis de resoluciones resueltas en última Instancia administrativa por la Dirección Regional de Trabajo de Lima. Entre los resultados destaca que los empleadores señalan que en los últimos dos años se han sometido hasta en 5 veces a una inspección laboral; el 43% indican que sus procesos terminaron en multas; al 67% de los empleadores se les abrió un proceso sancionador; y el 70% ha recurrido a una acción contenciosa. El estudio concluye también que el uso discreto de los criterios contenidos en las resoluciones de la Autoridad Administrativa de Trabajo no permitiría que se vulnera el derecho de defensa del empleador (p. 219).

Local

Cubas, E. (2013). En su trabajo de investigación titulado. *Efectos del Decreto Legislativo N° 1086 en el Nivel de Cumplimiento de los Derechos Laborales en las Empresas Comercializadoras de Vehículos Menores del Distrito De Tarapoto. Período 2010- 2011*. (Tesis para optar el Título profesional de: Contador Público). Universidad Nacional de San Martín. Tarapoto, Perú, tuvo como objetivo conocer los efectos del Decreto Legislativo N° 1086 en el nivel de cumplimiento de los derechos laborales en las empresas comercializadoras de vehículos menores del distrito de Tarapoto. Período 2010 - 2011. El diseño de estudio fue descriptivo de tipo de experimental. La hipótesis planteada fue las empresas comercializadoras de vehículos menores del distrito de Tarapoto cumplieron satisfactoriamente con los derechos laborales de los trabajadores establecidos en el Decreto Legislativo N° 1086, periodo 2010-2011. La muestra estuvo conformada por las empresas comercializadores de

vehículos menores del distrito de Tarapoto. Para el desarrollo de la investigación se empleó el método deductivo, y para la determinación de resultados se aplicó una encuesta. Entre los resultados destaca que el nivel de cumplimiento de los derechos laborales en las empresas Comercializadoras de vehículos menores es bajo, la misma que corroborado en un 68% por los trabajadores. El estudio concluyo que se rechazó la hipótesis planteada en un principio, puesto que, formal y económicamente hablando, se muestra el cumplimiento de bajo o escaso por parte de los empleadores, incumpliendo así los mandatos de la ley mencionada (p. 157).

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Órgano instructor

Vizarraga (2017, p. 19-20) quien cita al Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley General de inspección del trabajo a fin de adecuarlo a las modificaciones de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y a las disposiciones del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, Aprobado mediante Decreto Supremo N° 006-2017-JUS (Decreto Supremo N° 016 – 2017-TR).

Resolución de Superintendencia N° 171 - 2017 – SUNAFIL (p. 8), señala que es el servicio público encargado de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral, a la labor inspectiva y de seguridad y salud en el trabajo, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias.

Evaluación del órgano Instructor

Resolución de Superintendencia N° 171 - 2017 – SUNAFIL. Define que es el ente responsable de supervisar la ejecución de la normativa de carácter social, laboral y seguridad ciudadana, de requerir las funciones administrativas que correspondan, exhortar y enseñar las estrategias de las áreas página.

El procedimiento sancionador

Originado constantemente de oficio y se compone por dos etapas:

Instructora o de instrucción

Sancionadora o de sanción

Los requisitos que se desarrollen a lo largo de estas etapas deberán ser informados ante la autoridad competente del sistema central de la inspección del trabajo que se encuentra bajo el manejo del Sistema Informático de Inspección del Trabajo- SIIT.

Fase instructora

Resolución de Superintendencia N° 171 - 2017 – SUNAFIL, define que se ejecuta mediante los siguientes requisitos:

La etapa de instrucción empieza en cumplimiento del acta infractora de vulnerabilidad de ordenamientos jurídicos socio-laborales, de la misma manera como por sanciones al trabajo de inspección.

Para el comienzo de esta etapa, el responsable debe analizar que las actas infractoras contenga información adecuada y conforme a lo establecido en los literales a), b), c), d), e), f), g), h), i) del (Artículo 54: Contenido de las actas de infracción):

Reconocimiento de la persona comprometida, referente a su identidad, su razón social, su ubicación y sus actividades financieras. Similares datos de reconocimiento se determinarán para las personas que deban dar respuesta de manera voluntaria o solidaria. Si fuese el tema de limitación o impedimento del trabajo de inspección o de las empresas informales, se anexarán los datos que se hayan podido recopilar.

Resolución de Superintendencia N° 171 - 2017 – SUNAFIL, señala que los responsables y facultados para interponer una sanción, con las funciones que se le atribuye a su cargo. Las herramientas y estrategias de investigación empleados para la verificación de los hechos en los que se determina el acta. Las actividades corroboradas por el responsable, señalados como infracción. La falta o faltas en las que se concluyen las actividades corroboradas, los reglamentos y normativas que se consideran vulneradas, su puntuación y grado de legalidad. Las sanciones que se interponen, el grado y nivel, en referencia a los criterios empelados para dichas consecuencias. De evidenciar el origen de constantes repeticiones cometiendo las infracciones, debe agregarse los factores y sus fundamentos respectivos. La función que se aplica a las personas responsables, con determinación de su fundamento legal y fáctico. La identificación de los inspectores de trabajo que aplazan los actos infractorios con sus

firmas correspondientes. La fecha del acta consignada y los demás datos respectivos para su notificación.

Resolución de Superintendencia N° 171 - 2017 – SUNAFIL, sostiene que la falta de cumplimiento de los requerimientos necesarios, cuando sean levantadas, se solicita al inspector encargado realizar el levantamiento respectivo. De no poder ser levantada la observación, el encargado guardará las actas y avisará a la autoridad responsable para la concepción de las medidas cautelares necesarias. Esta actividad se informa al administrador. De acuerdo al comienzo de la etapa de instrucción, se informa a persona o personas encargadas de la responsabilidad de los cargos en la que se verifiquen los hechos que se les impondan, el grado de las infracciones, asimismo la autoridad encargada para interponer la sanción y la normatividad que se le atribuye de acuerdo a sus funciones.

Resolución de Superintendencia N° 171 - 2017 – SUNAFIL, señala que el aviso de los cargos interpuestos incluye a los empleados que son afectados y a las instituciones y sindicatos si es que existieran.

Después de realizar el aviso previo con la imputación de los cargos, la persona o personas responsables, en un tiempo determinado no mayor a los cinco días hábiles, expresan sus declaraciones pertinentes ante los órganos responsables para la continuación del proceso.

Cuando el plazo se haya concluido, y con los descargos realizados, el inspector, si lo considera necesario, ejecuta de oficio todas las actividades correspondientes para el análisis de los hechos, recopilando los datos e informaciones relevantes para la determinación de responsabilidades e interponer las sanciones correspondientes.

Finalizada, y de ser el caso, con la recopilación de pruebas, las autoridades competentes del proceso emiten un informe final en un plazo que no debe ser mayor de los diez días hábiles contados a partir del siguiente día del vencimiento de tiempo de la presentación de descargos. En dicho informe se comunica la existencia o inexistencia de sanciones, de la misma manera se determina el grado de ellas y las normas que se prevén por los cargos interpuestos.

Fase Sancionadora

Decreto Supremo N° 016 - 2017 – TR. Señala que se ejecuta en conformidad a los siguientes trámites:

Recogido el informe final del inspector, las autoridades encargadas para las decisiones finales y la aplicación de sanciones, notifican a la persona o personas responsables, para que, en un tiempo no mayor de los cinco días hábiles, contados a partir de la fecha entregada de la notificación, se presenten los descargos de ser correspondientes.

Concluido el tiempo establecido y con los descargos correspondientes, las autoridades encargadas para las decisiones finales y aplicaciones de las sanciones pueden disponer de la ejecución de actividades complementarias, si es que fuese necesario o se considere importante para la resolución del proceso.

Vencido los requisitos previos, se concluye las resoluciones correspondientes, tomando como base lo ejecutado en el proceso, en un plazo no mayor de los quince días hábiles contados a partir del vencimiento del tiempo para la presentación de los descargos.

Los documentos correspondientes deberán ser notificados al administrador, a la institución o entidad que lo solicita, al denunciante de la infracción, de ser correspondiente; asimismo a toda persona con el interés legal en el proceso.

Sin modificaciones de lo establecido en la normativa correspondiente, en el procedimiento sancionador se evidencia lo siguiente:

Las actividades originarias y requisitos en el proceso sancionador no son impugnables.

El tiempo establecido para la resolución del proceso sancionador es de nueve meses calendarios contados a partir de la fecha de notificación de los cargos imputados. Este tiempo puede ser extendido de manera excepcional, máximo por tres meses calendario, siendo el órgano competente responsable de la emisión de la resolución con la ampliación del plazo por su vencimiento.

1.3.2. Sistema inspectivo

Organización internacional del trabajo

Organización Internacional del trabajo (2011, p. 7) señala que es la única oficina “tripartita” de Naciones Unidas que reúne a los representantes de los gobiernos, de los trabajadores y empleadores, para que en conjunto definan políticas y programas dirigidos a la promoción del empleo responsable.

Según el artículo 1 Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo (pp. 2-3):

Sistema de Inspección del Trabajo, es un sistema único, polivalente e integrado a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, constituido por el conjunto de normas, órganos, servidores públicos y medios que contribuyen al adecuado cumplimiento de la normativa laboral, de prevención de riesgos laborales, colocación, empleo, trabajo infantil, promoción del empleo y formación para el trabajo, seguridad social, migración y trabajo de extranjeros, y cuantas otras materias le sean atribuidas

Casale y Sivananthiran (2011, p. 51-52) Define que los sistemas de inspección del trabajo efectivo cuentan con la capacidad para el mejoramiento de la productividad laboral generando un ambiente laboral adecuado. Un esquema de inspección del trabajo eficiente es un factor importante para tal esquema, con el objetivo de que las leyes del trabajo se cumplan y se promocióne la buena gobernabilidad en el mundo laboral. Actualmente es muy conocido el factor positivo de los inspectores de trabajo en las condiciones laborales de los trabajadores y el cumplimiento de sus derechos.

Los esquemas de inspección y sus encargados deben tener como base a las distintas fuerzas que interceden en el cambio de la sociedad, la economía, y la tecnología. Deben de poder contestar de manera eficiente y cambiante, y de esa manera anticiparse a los desafíos. En diferentes países se organiza los esquemas para inspeccionar las legalidades, aspectos técnicos, médicos y sociales, actividad que genera la unión de todos los factores que interceden y contribuyen en el mejoramiento de las instituciones del mercado laboral, por ejemplo, las mismas que se relacionan con la designación de los sueldos, especialmente las que establecen los sueldos mínimos.

La OIT es la entidad universal encargada de crear y asegurar las normativas internacionales de trabajo. Estas normativas se forman por medio de convenios y sugerencias del trabajo a nivel mundial. Dichos convenios de la OIT son pactos mundiales, sujetos a la verificación de los miembros estados de la organización. Las sugerencias son herramientas no vinculadas y que de manera habitual tratan temas comunes que los pactos o convenios, se señalan directrices que promueven la política y acción nacional. En ambas herramientas se pretende tener un factor conciso en las condiciones laborales y prácticas del empleo a nivel mundial. Laborando con sus 183 miembros estados, la OIT pretende asegurar que las leyes internacionales del empleo se respeten tanto en la teoría como en la práctica. (Organización Internacional del trabajo, 2011, p. 7)

Objetivos estratégicos de la inspección del trabajo

Esta organización cuenta con cuatro fines principales las cuales son:

Promocionar y cumplir las normas, principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Innovar las mejores oportunidades para que mujeres y hombres tengan un empleo formal y decente.

Modernizar la eficiente y la cobertura de la protección social universal.

Actuaciones de inspección de trabajo

De acuerdo a Infantes (2011 p. 2) Las actividades que interviene la Inspección del Trabajo son actos precedentes a los procesos sancionadores entorno a la sociedad y los empleos, cuyo origen y avance estará determinado por lo establecido en las reglas sobre la Inspección laboral, liberando de aplicación a los procesos administrativos universales, incluidas dentro del Título II de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, excepto por nombradas remisiones de las mismas.

De Oficio: La Inspección del Trabajo ejecutará de manera constante de oficio como consecuencia de órdenes de los mandos superiores que puede ser derivada de una norma impuesta por las autoridades correspondientes de los órganos competentes como el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o de los Gobiernos Regionales, como un pedido interno entre instituciones públicas, de las denuncias

presentadas o por decisiones dentro del Sistema de Inspección del Trabajo (Infantes 2011 p. 2).

De las actuaciones de consulta o de asesoramiento técnico: Los mandatos superiores pueden ser derivados de la misma manera de un pedido de los empleados y de los empleadores, asimismo de las asociaciones empresariales y sindicatos respectivos. (Infantes 2011 p. 2).

Modalidad de actuación

De acuerdo a Infantes (2011 p. 2) Las representaciones investigadoras de inspección se ejecutan a través de una visita inspectora a los lugares y centro de trabajo, por medio de un pedido de comparecencia de la parte inspeccionada ante el inspector designado para facilitar los documentos necesarios y desarrollar el cuestionario pertinente para la comprobación de datos y aclaración de antecedentes que se encuentren durante la inspección y que sean sancionada por las autoridades competentes. Sin importar la forma de cómo se inicie las representaciones investigadoras de inspección, estas pueden continuar o concluir sobre la misma parte inspeccionada con la realización de las prácticas o levantamiento de faltas establecidas en el reglamento. Las actividades de asesoría y orientación técnica, se ejecutarán a través de la visita o en la modalidad que se designe en cada caso.

Origen de las actuaciones inspectoras

De acuerdo a Infantes (2011 p. 3) Las representaciones inspectoras se pueden originar en alguna de las siguientes determinaciones:

Por mandato de los responsables del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o de los órganos de las Administraciones Públicas encargadas de las inspecciones laborales.

A petición de otra entidad del Sector Público o de cualquier otra institución de la jurisdicción, en tal caso deben ser determinadas los objetivos y finalidades de las inspecciones.

Tramites de las actuaciones inspectoras

De acuerdo a Infantes (2011 p. 5) Las representaciones inspectoras se originarán por mandato superior de los encargados. En tales casos, los directores, subdirectores o supervisores de la Inspección del Trabajo emitirán los decretos correspondientes de

inspección eligiendo al inspector encargado y a su equipo de investigación para realizar las señalizaciones respectivas para el desarrollo de dicha inspección.

De la misma manera, las inspecciones pueden originarse a iniciativa de las autoridades designadas, al momento que las diligencias se desarrollen de manera correcta, o se evidencie hechos que se relacionan con el mandato recibido o de manera contraria a la disposición jurídica vigente.

Facultades inspectoras

De acuerdo a Guerrero (2014, p. 1) Para un desarrollo eficiente de la inspección de trabajo, los reglamentos que se establecen en la actividad de inspección infieren que, en la ejecución de las actividades inspectoras, los responsables deben estar acreditados y conjeturados para:

Ingresar de manera libre en cualquier momento del día o durante la noche, y sin aviso precedente, a todo centro de trabajo, lugar o establecimiento a ser inspeccionada y estas debe permanecer en el mismo. Debe expresar su presencia a la parte inspeccionada o su representante, asimismo como a los trabajadores, o representante de ellos, excepto que dicha comunicación altere la eficiencia de las actividades a realizar, identificándose de esa manera solo con la credencial si es que corresponde.

Pedir el acompañamiento en las actividades de inspección a los trabajadores o sus representantes, por los responsables técnicos y de peritos designados de manera oficial, si es que fuese necesario para un mejor desarrollo de las funciones.

Según Guerrero (2014, p. 1) Ejecutar las diligencias investigadoras que correspondan, evaluaciones o pruebas necesarias para la comprobación de observaciones que legalmente se dispongan, y específicamente, para:

Solicitar información, de manera sola o con testigos presentes, a la parte inspeccionada o a sus representantes sobre cualquier tema que se relacione a la aplicación de las disposiciones legales correspondientes, asimismo requerir la identidad, o motivos de la presencia de las personas que intervienen en el centro de trabajo inspeccionado.

Si los empleados se mostraran temerosos a las represalias o no pudieran expresarse con sus opiniones o quejas, los responsables deberán entrevistarlos a solas

sin la presencia de los demás trabajadores, garantizándoles que sus declaraciones serán de carácter estrictamente privado.

Solicitar la presencia del gerente o persona encargada de los trabajadores y de al menos un trabajador del centro de trabajo inspeccionado para la realización de las actividades investigadoras de inspección correspondientes por los responsables.

Evaluar en el centro de trabajo inspeccionado, la documentación y libros administrativos correspondientes para su comprobación y verificación del correcto cumplimiento de las normas establecidas en las leyes designadas del sector, asimismo como las planillas y boletas de pago de remuneraciones; la documentación de prevención de riesgos laborales, declaraciones juradas de los impuestos y demás documentos para su adecuado funcionamiento. Conseguir copias o parte de los documentos antes mencionados para ser anexados en el informe administrativo presentado al final de la inspección, asimismo solicitar la presentación de dicha documentación en las oficinas públicas designadas.

Contraer ejemplares o prototipos de sustancias y materiales empleados en el centro o establecimiento de trabajo inspeccionado, realizar las mediciones correspondientes, sacar las fotografías necesarias, grabaciones, videos, etc. De la misma manera realizar croquis y tener acceso a los planos, notificando a la parte inspeccionada o su representante acerca de las actividades a realizar.

De acuerdo a Guerrero (2014, p. 1) Exigir y conseguir los datos, documentos previos e información necesaria para la realización de las actividades inspectoras de manera más eficiente.

Recopilar una vez finalizadas las actividades correspondientes, las diligencias encontradas, y ejecutar las siguientes medidas:

Asesorar y exhortar la concepción de las modalidades de promoción del correcto cumplimiento de las normas laborales y sociales. Avisar a los responsables, antes de ejecutar las sanciones respectivas, siempre y cuando el caso amerite una advertencia y no se prologuen el levantamiento de las faltas o estas sean mínimas y no perjudiquen de manera directa a los trabajadores.

Solicitar a los responsables, que, dentro de un tiempo establecido, se conciba las modalidades de mandatos para el cumplimiento de las normas laborales interpuestas, incluso con una explicación formal ante el inspector que ha realizado el pedido.

Solicitar a la parte inspeccionada, que, en un tiempo establecido, se lleve a cabo las modificaciones requeridas en las instalaciones, en la infraestructura o en las modalidades de trabajo que cumplan con las disposiciones que brinden la seguridad y salud plena de los trabajadores.

Demás otras disposiciones vigentes establecidas en las legislaciones.

Documentación que puede pedir el inspector de trabajo

Según Guerrero (2014, p. 1) El responsable de la inspección puede requerir la presentación de los documentos necesarios para la actividad a realizar.

Para analizar en el establecimiento de trabajo: las planillas y boletas de pago de remuneraciones, libros contables y demás documentación de la empresa, programas y sistemas informáticos vinculados a aspectos laborales (p. 1).

Las declaraciones juradas de los impuestos cuando se tenga que fiscalizar la intervención legal de los empleados en las funciones de la empresa. Requerir y conseguir los ejemplares y partes de los documentos mencionados, para ser anexados al informe administrativo, siempre y cuando se relacionen con la finalidad de la diligencia de hacer cumplir las medidas solicitadas. (p. 2).

Inspección

Vázquez (2017, p.10) El término «inspección» es de origen indoeuropeo, como en su día expuso en fundamentado artículo, Santiago Temprano Ordáz. 1 En efecto, de la raíz spec derivará el verbo latino spicere y su derivado spectare con el significado de mirar; si en la misma conf luye el prefijo in, exactamente inspicere, tendremos su origen y significado: mirar dentro con un sentido analítico e investigador. Ahora, el siguiente paso, es uncir este significado de la locución con un aspecto esencial del Estado contemporáneo y liberal: la organización administrativa y su correspondiente Derecho. Y ello, se dará cuando el concepto de soberanía se traslade del monarca a la nación, que ejercerá todo el poder a través de los representantes reunidos en una asamblea legislativa. Su expresión será la ley y, para que ésta alcance a todos, y no

haya rincón del territorio que no la conozca y cumpla, se precisará de un instrumento: la Administración.

Inspección del trabajo

Tello (2015, p. 7) define que es el servicio del estado que se encarga de supervisar el cumplimiento de la normativa correspondiente al orden socio laboral y la seguridad ciudadana, de requerir las funciones administrativas respectivas, enseñar y promover de manera técnica en dichas áreas, todo lo conforme al tratado 81 de la OIT.

Según la Organización Internacional del trabajo (2011, p. 8) señala que es una actividad pública de la administración del empleo que se encarga de velar por hacer cumplir la legislación del trabajo en el centro de labores. Su rol principal es convencer a los interlocutores de la sociedad de la necesidad del cumplimiento de las leyes en los establecimientos de trabajo y de su mutuo interés, mediante medidas previas, educativas y donde resulte conveniente.

En el mundo del trabajo, las inspecciones laborales es la herramienta más importante de la participación del estado para el diseño, contribución y desarrollo de una cultura previa que enfoque a todos los factores potenciales bajo su competencia: relaciones de trabajo, sueldos, condiciones laborales, seguros, salud en el trabajo y cuestiones que se relacionen con el empleo y seguridad ciudadana.

En la actualidad, las inspecciones laborales ejecutan sus labores en un ambiente con desafíos, con importantes modificaciones en el sector económico y social; en los desarrollos industriales; en la organización del trabajo y las relaciones laborales; en las admiraciones sociales y políticas, en la tecnología; y la naturaleza de los riesgos del trabajo.

Casale y Sivananthiran (2011, p. 51) La inspección del trabajo es un factor esencial del esquema administrativo del empleo. No es un rol, en sí, sino que es un elemento constituyente de las herramientas para alcanzar los objetivos de mayor proceso, tales como la buena gobernabilidad y el desarrollo de la sociedad y la economía nacional. A través de la inspección del trabajo se puede cooperar en el progreso del país, mediante los esfuerzos para la prevención de explotaciones laborales y los accidentes laborales, cuidando a los empleados contra los actos discriminatorios, la injusticia y el trabajo inseguro, y de esa manera mejorar las condiciones laborales y

su ambiente de trabajo. La inspección no sólo abarca el hecho de supervisar a los dueños de las empresas, sino también es fundamental para asegurarse que estas funcionan de manera justa, productiva y cumpliendo todas las leyes designadas por las autoridades.

La función de la inspección del trabajo

Objetivos de la inspección del trabajo

Organización Internacional del trabajo (2011, p. 14) define que es la garantía del cumplimiento de las normativas laborales necesarias, entendiendo de tal manera el cumulo de normas nacionales dirigidas a la protección de todos los empleados y, en su caso, a sus familiares. Los esquemas modernos también enfocan al autoempleo y el ambiente que deriva de los riesgos que se relacionan con el trabajo.

Los objetivos primordiales de la inspección del trabajo abarcan las necesidades de asegurar que:

Se considera que las leyes laborales necesarias en los establecimientos de trabajo y empleo logran condiciones laborales y puestos decentes.

Todos en general recopilan la información y datos necesarios para el cumplimiento de las legalidades.

Las entidades conciben las medidas apropiadas para asegurar que las actividades y ambientes laborales no pongan en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores.

Se emplea la retroalimentación y las actividades aprendidas como herramientas de desarrollo legislativo, para el mejoramiento de la cobertura legal, tomando como base, los riesgos sociales, psicológicos y físicos del empleo.

Tipos de Sistema Inspectivos

Organización Internacional del trabajo (2011, p. 26) Una impredecible parte de la inspección son las visitas a las empresas y los establecimientos en donde los responsables principalmente ejecutan sus actividades. A pesar de que el rol de asegurar el cumplimiento de la ley se basa de manera esencial en las visitas, estas no son un rol de sí mismas, sino son estrategias a través el cual la inspección debe llevar a cabo su rol primordial y asegurar que las disposiciones legales se apliquen. El objetivo primordial de las visitas es establecer, mediante la observación de la infraestructura, el

análisis de los registros de la administración, y la comunicación con el representante del centro de labores y el representante de los trabajadores, para ver si se está aplicando las leyes laborales y de no ser así, que estas se apliquen. Existen diferentes tipos de visitas:

Visitas rutinarias: Esta visita es la más usual, puesto que se da de manera inesperada (sin aviso previo ni razones especiales) y de manera ideal, se inspecciona la instalación en su totalidad para comprobar hasta donde se cumplen las disposiciones legales aplicadas.

Visitas por requerimiento: En algunas oportunidades a los responsables de las inspecciones se les pide visitar un establecimiento de trabajo para la resolución de un problema relacionado a la aplicación de las leyes, la prevención de accidentes, la aplicación de un derecho o para brindar asesoría acerca del diseño de un programa de servicio social o, para una nueva investigación del trabajador. En cualquiera de los casos, la visita que se realiza consecuentemente de una queja se debe ejecutar de la misma forma que una visita común y de oficio.

Visita de emergencia: Esta visita es necesaria, puesto que se deriva de eventos que solicitan que los responsables de la inspección se encuentren en el lugar de manera inmediata (por ejemplo, los accidentes laborales), y requiere de una investigación rápida por motivos legales, o riesgos laborales. En tal caso, los responsables pueden desarrollar la investigación para calificar las responsabilidades, o bien para sugerir las modalidades de prevención que los eventos a futuro puedan repetir.

A su centro de trabajo, los inspectores del trabajo comunican a los jefes o sus encargados de su presencia y les presentan su identificación respectiva.

Evaluación del sistema de inspección

Según la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2016, p. 3 - 4) quien cita a la Ley n° 28806 el cual señala que el esquema de inspección del trabajo es un esquema único, organizado y en conjunto a cargo de las autoridades competentes, constituidos por la unión de leyes, normativas, órganos, servidores y medios que benefician al correcto cumplimiento de las normativas laborales, prevención de riesgos del trabajo, colocación, explotación infantil, promoción de trabajo y formación de empleos, entre otros factores.

Legalidad: Sometidos plenamente a la constitución del estado, así como sus normas y reglamentos vigentes.

Imparcialidad y objetividad, Sin ningún mediador o interés directo, de manera personal o de terceros que perjudique a cualquiera de las partes que se involucran en los conflictos.

Equidad, Se debe dar un trato igual a las partes, sin el consentimiento de ninguna de ellas, y aplicando las normas que corresponden.

Autonomía técnica y funcional, De los trabajadores con labores inspectoras en el ejercicio de sus funciones, asegurando su libertad frente a cualquier factor influyente.

Jerarquía, Sujeto a las instrucciones y dominios técnicos que se interpretan en las autoridades centrales del sistema de inspección del trabajo para la ejecución de las funciones inspectoras que encomiendan los responsables y directivos para el cumplimiento de las normas correspondientes.

Eficacia, Actúan sujetos a los dominios únicos e íntegros del sistema, especialmente en el trabajo organizado y en equipo.

Confidencialidad, Consideran en lo absoluto y de manera confidencial el inicio de cualquier duda o denuncia que se conozca una infracción a las legalidades, sin el manifiesto del empleador o su representante que visita la inspección y se efectúa por la denuncia.

Lealtad, a las normas, regla, legislaciones y resoluciones de los fines primordiales de las políticas laborales y sociales del país.

Sigilo profesional, Limitándose de opinar de manera obscena, aún luego de dejar el servicio, los datos, procesos, notas, documentos, etc.; reconocidos en las actividades de inspección, puesto que son considerados como secretos administrativos de toda la vida.

Honestidad, Cooperando con la función de la inspección y limitándose de cometer actividades que se den en beneficio de terceros.

Celeridad, Para las diligencias inspectoras se den de manera dinámica, se eviten los engorrosos trámites innecesarios que hagan difícil al proceso. Los

responsables de la inspección observan las legalidades que regulan las funciones inspectoras, y ejercen las labores cometidas en conformidad a los principios señalados antes.

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es el efecto de la implementación del Órgano Instructor en el Sistema Inspectivo en la dirección regional de trabajo y Promoción del Empleo en la región San Martín, 2017?

Problemas específicos

¿Cuál es el estado del Sistema Inspectivo antes de la implementación del órgano Instructor en la dirección regional de trabajo y Promoción del Empleo en la región San Martín, 2017?

¿Cuál es el estado del Sistema Inspectivo después de la implementación del órgano Instructor en la dirección regional de trabajo y Promoción del Empleo en la región San Martín, 2017?

1.5. Justificación del estudio

El trabajo de indagación en estudio, es sumamente de importancia desarrollarlo, por cuanto el efecto de la implementación del Órgano Instructor en el Sistema Inspectivo en la Jefatura zonal de trabajo y Promoción del Empleo en la región San Martín, 2017, buscan el cumplimiento de las mismas para con el trabajador. Es por ello que Bernal (2010, Pp. 106) señala que justificar una instigación consiste pues en exponer los motivos por los cuales es importante llevar a cabo el respectivo estudio, Por ende, esta investigación tiene relevancia en cinco elementos de los cuales se menciona descriptivamente a continuación:

Conveniencia

La presente investigación fue conveniente, debido a que fue de mucha utilidad para las jefaturas zonales de trabajo y promoción del empleo en la Región San Martín, 2017, puesto que le permitió determinar cómo se encontraba el sistema inspectivo antes y cuál es su estado después de haberse implementado el órgano instructor, y de esa manera pueda mejorar sus actividades que realiza dicha institución. Al mismo tiempo la investigación desarrollada tuvo un aporte

significativo para las jefaturas zonales para que pueda evidenciar los cambios después de la implementación del órgano instructor.

Relevancia social

Consiste precisamente que después de haber concluido el estudio, es decir, que los resultados y conclusiones obtenidas de la investigación sirvan y beneficien sobre todo a la comunidad académica y jefatura zonal de trabajo y promoción del empleo – bajo mayo. Sin embargo, todo esto es posible en la medida en que se explique la comparación de ambas variables en estudio.

Valor Teórica

El presente estudio se justificó debido al uso de teorías inferidas a partir de la información de ciertos autores institucionales. De esta manera, el autor institucional de la variable órgano instructor, es la Resolución de Superintendencia n° 171 - 2017 – SUNAFIL, de quien se obtuvo las bases para identificar fases y el procedimiento sancionador órgano los cuales serán analizados; mientras tanto para la variable sistema inspectivo, el autor institucional empleado es: Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2016, Pp. 3 - 4) quien cita a la Ley n° 28806, de quien se obtuvieron los lineamientos y se determinó que la variable será evaluada en función a sus principios.

Implicancia práctica

Se basa principalmente en dar respuestas concretas de manera descriptiva de cómo ha sido el efecto del sistema inspectivo antes y después de la implementación del órgano instructor en la jefatura zonal de trabajo y promoción del empleo. En otras palabras se busca dar respuestas concisas a la realidad ya planteada; por otra parte, porque existe fundamentalmente la necesidad de informar el trabajo que viene desempeñando el sistema inspectivo en la región San Martín especialmente en el sector Bajo Mayo. Donde su principal prioridad es proteger los derechos laborales de los trabajadores que laboran en distintas empresas de la misma región.

Utilidad metodológica

Consiste en que se utilizaron instrumentos, mismos que han sido elaborados y al mismo tiempo aprobado, convirtiéndose así en referentes para otras

investigaciones semejantes. Asimismo, el estudio contribuyó en la parte académica por medio de la metodología empleada durante el proceso de desarrollo para que luego se pueda realizar estrategias que ayuden a mejorar el trabajo eficiente de la Jefatura zonal de trabajo y Promoción del Empleo – Bajo mayo.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

Hi: El efecto de la implementación del Órgano Instructor en el Sistema Inspectivo en la dirección regional de Trabajo y Promoción del Empleo en la región San Martín, 2017, es positivo.

Hipótesis específicas

H₁: El Sistema Inspectivo antes de la implementación del órgano Instructor en la dirección regional de trabajo y Promoción del Empleo en la región San Martín, 2017, es poco efectivo.

H₂: El Sistema Inspectivo después de la implementación del órgano Instructor en la dirección regional de trabajo y Promoción del Empleo en la región San Martín, 2017, es efectivo.

1.7. Objetivos

Objetivo general

Determinar el efecto de la implementación del Órgano Instructor en el Sistema Inspectivo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en la región San Martín, 2017.

Objetivos específicos

- Determinar el estado del Sistema Inspectivo antes de la implementación del órgano Instructor en la dirección regional de Trabajo y Promoción del Empleo en la Región San Martín, 2017.
- Determinar el estado Sistema Inspectivo después de la implementación del órgano Instructor en la dirección regional de Trabajo y Promoción del Empleo en la Región San Martín, 2017.

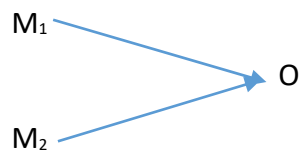
II. MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño de investigación

El presente estudio es de tipo no – experimental, ya que no se manipularon las variables abordadas en la investigación; con la finalidad de obtener resultados esperados (Hernández, 2014, p. 90)

La investigación utilizó el diseño comparativo, debido a que se contrastan los resultados obtenidos o características de grupos en condiciones diferentes. En otras palabras, este diseño permite comparar dos muestras para una misma variable. (Arias, 2012, p. 52)

Su esquema puede representarse de la siguiente manera:



Donde:

M₁ = Sistema inspector antes de la Implementación del Órgano Instructor.

M₂ = Sistema inspector después de la Implementación del Órgano Instructor.

O = Sistema inspectivo.

2.2. Variables, Operacionalización

Identificación de las variables

Variable 1:

Sistema Inspectivo

Operacionalización variable independiente.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Sistema Inspectivo	Ley General de Inspección del Trabajo (2016) está encargada de supervisar el cumplimiento de las normativas de carácter social y laboral, y de la seguridad ciudadana, de requerir funciones administrativas respectivas e informar técnicamente en dichas áreas página.	Se trata de un órgano basada en una ley la cual detalla puntos referentes a la aplicación de la misma y cuáles son sus funciones en el ámbito del trabajo. Como medirá	Ley N°28806. Artículo 1-3, 5	Legalidad Imparcialidad y objetividad Equidad Jerarquía Eficacia Lealtad Sigilo profesional Honestidad Celeridad	Ordinal

2.3. Población y muestra

Población

La población objetivo de estudio, estuvo constituida por 50 expedientes presentados en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en la Región San Martín. De estos expedientes, 25 correspondieron a los que se presentaron antes de la intervención del órgano instructor, y los 25 restantes, fueron los que se presentaron posterior a la implementación de este.

Muestra

La muestra estuvo conformada por la totalidad de expediente la misma que suma a 50, siendo que, 25 de estas fueron casos que se dieron antes de la implementación y los otros 25 restantes son casos posteriores a la implementación del órgano instructor en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de la Región San Martín 2017.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Para esta investigación se utilizó como técnica el análisis documental; siendo las guías de análisis documental los instrumentos empleados para recabar información de las variables órgano instructor y el sistema inspectivo, debido a que la data para llevar a cabo el presente estudio; se encontraba en los expedientes que se encuentran a cargo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en la Región San Martín.

Cabe indicar, que el instrumento empleado para evaluar la variable sistema inspectivo tanto en el antes y el después, fue elaborado a partir de la teoría inferida de la Ley General de Inspección del Trabajo (2016), de donde se extrajeron un total de 9 indicadores dispuestos en columnas con 2 opciones cada uno, siendo la respuesta de estos, si los casos cumplieron o no con cada indicador. Esto quiere decir que a más de 5 indicadores cumplidos, se considera que se cumplió, en cambio sí se cumplió menos de 4 indicadores, se considera que no cumplió.

Escalas		Intervalo
De respuesta	Valoración	
No	Poco efectivo	0 – 4 indicadores
Si	Efectivo	Más de 5 indicadores

Validación

Para realizar la validación de los instrumentos fue necesario contar con tres profesionales expertos en el tema, los mismos que dieron su visto bueno su calificación a los instrumentos que se han elaborado previamente antes de su aplicación a la muestra seleccionada.

Confiabilidad

En la presente investigación, no fue necesaria la realización de una prueba de confiabilidad debido a que el instrumento recolecta información verídica de los expedientes analizados, por lo que la información es considerada como objetiva. En cambio, un cuestionario solo te evidencia la percepción que tiene el encuestado sobre un tema en específico.

2.5. Métodos de análisis de datos

Los datos que se obtengan del estudio fueron presentados y procesados a través de tablas de frecuencia y gráficos con sus respectivos análisis e interpretaciones. Además, las tablas de frecuencia sustentaran la data desagregada. Donde los gráficos permitieron que en forma simple y rápida se observen las características de los datos facilitando la descripción y la respuesta a la problemática planteada. La prueba estadística a emplear para determinar el efecto entre las variables, es la prueba de T Studen, cuya fórmula es la siguiente:

$$t = \frac{X - \mu}{s/\sqrt{n}}$$

Donde:

- μ** = media de la población
- X** = media de la distribución de los datos
- n** = tamaño de la muestra
- S** = error estándar de la muestra

2.6. Aspectos éticos

La investigación que se realizó estuvo sujeta a decisión propia del investigador. Asimismo, toda información que fue proporcionada por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en la región San Martín; será tomadas de manera confidencial; es decir solo será utilizada para fines investigativos.

III. RESULTADOS

3.1. Estado del Sistema Inspectivo antes de la implementación del órgano Instructor en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en la Región San Martín, 2017.

Tabla 1.

Sistema Inspectivo antes de la implementación del órgano Instructor en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

Escalas		f	%
De respuesta	Valoración		
No	Poco efectivo	21	84%
Si	Efectivo	4	16%
Total		25	100%

Fuente. Análisis de documentos

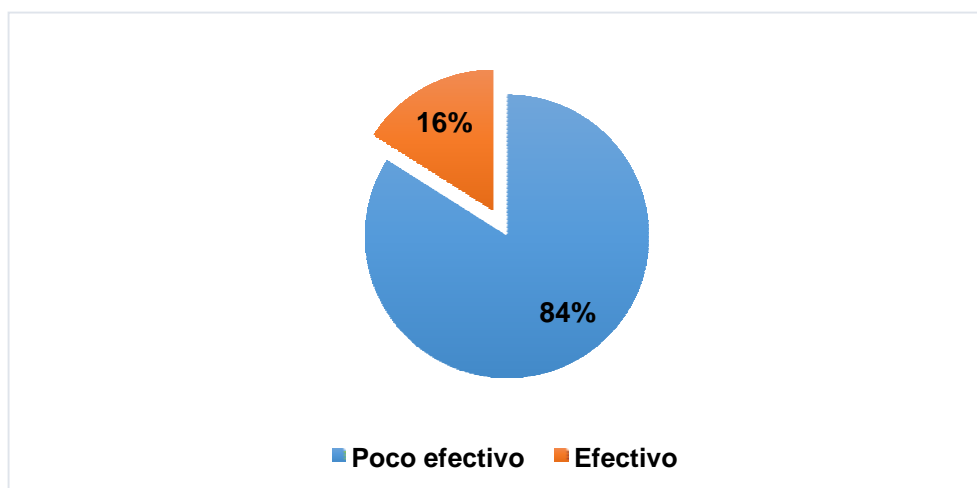


Figura 1. Sistema Inspectivo antes de la implementación del órgano Instructor en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

Interpretación

Según los resultados de la tabla y figura N° 01, el sistema inspectivo antes de la implementación del órgano Instructor en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo presenta una intervención poco efectiva, pues, en el 84% de los casos analizados, se incumplieron una serie de indicadores que se toman en cuenta durante la inspección que se realizan a las empresas.

3.2. Estado del Sistema Inspectivo después de la implementación del órgano Instructor en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en la Región San Martín, 2017.

Tabla 2.

Sistema Inspectivo después de la implementación del órgano Instructor en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

Escalas		f	%
De respuesta	Valoración		
No	Poco efectivo	3	12%
Si	Efectivo	22	88%
Total		25	100%

Fuente. Análisis de documentos

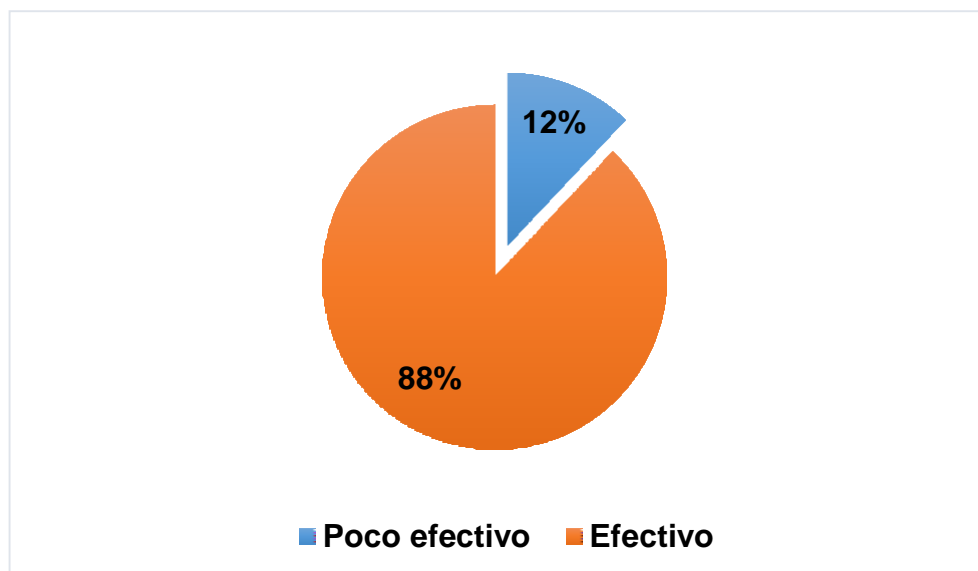


Figura 2. Sistema Inspectivo después de la implementación del órgano Instructor en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

Interpretación

Posterior a la implementación del órgano Instructor en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en el sistema Inspectivo, se ha podido identificar que las inspecciones realizadas se volvieron efectivas, pues, en el 88% de las empresas auditadas se cumplieron de manera plena con gran parte de los indicadores tomados en cuenta en la inspección, incluso en aquellos en los que en una primera evaluación se consideró que no venían cumpliendo.

3.3. Efecto de la implementación del Órgano Instructor en el Sistema Inspectivo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en la región San Martín, 2017.

Tabla 3.

Resultados de la prueba de muestras emparejadas

	Diferencias emparejadas					T	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior	Superior			
Después - Antes	2,920	2,040	,408	2,078	3,762	7,158	24	0,000

Fuente. Análisis de documentos

Interpretación

Según los resultados de la prueba de muestras emparejadas de la t de student, existe un cambio significativo entre el antes y el después, pues la media obtenida es de 2,920, indicando de esta manera, que a partir de la implementación del Órgano Instructor, el trabajo del sistema inspectivo se vio afectado positivamente. De igual manera, ya que el valor sig. (bilateral) obtenido es menor al margen de error de 0,05, se acepta la hipótesis formulada que indica lo siguiente: El efecto de la implementación del Órgano Instructor en el Sistema Inspectivo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en la región San Martín, 2017, es positivo.

Prueba de contrastación de Hipótesis

Valores a tener en cuenta:

tt : T tabular (Obtenido del Anexo N° 5) = 1.711

tc : T calcular (Obtenido de la tabla 3) = 7.158

Condiciones de prueba de contrastación:

Si: tt < tc = Se rechaza la H₀ o se acepta la H_i

Si: tt > tc = Se acepta la H₀ o se rechaza la H_i

Entonces, al disponer los valores obtenidos en la siguiente tabla se obtiene:

Tabla N° 4.

Prueba de contrastación de hipótesis

Variable	Grados de libertad	Nivel de Confianza	t calcular	t tabular	Decisión
Sistema inspectivo	24	95%	7.158	1.711	Se acepta la H_i

Fuente: Procesamiento estadístico de la prueba de contrastación de hipótesis

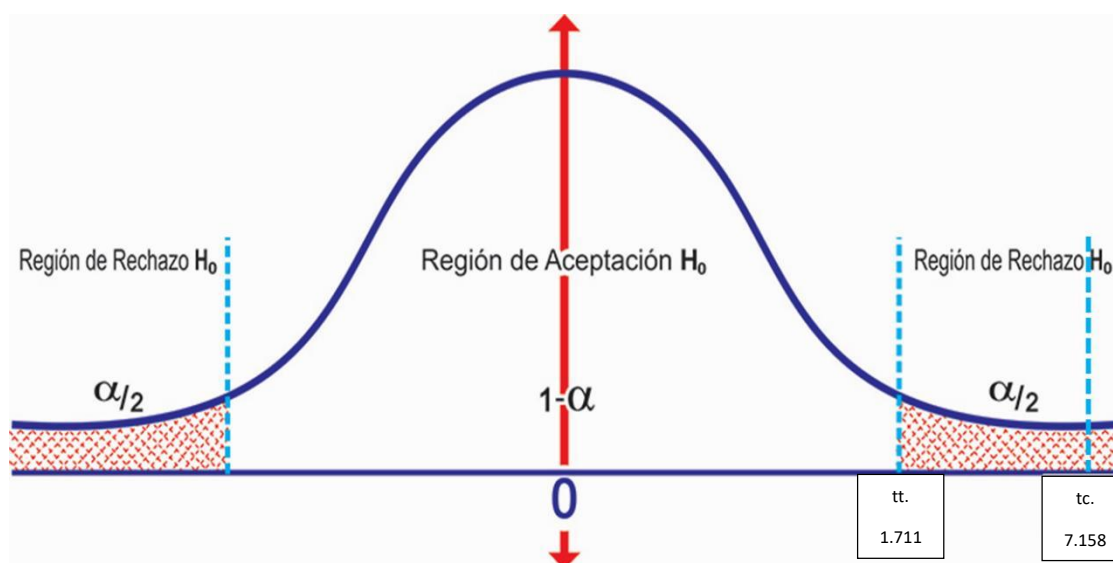


Figura 1. Distribución de la t de Student

Fuente: Tabla 4

Interpretación

Después de haberse aplicado la prueba de contrastación de la hipótesis y en base a los resultados obtenidos, se ha aceptado la hipótesis de investigación (H_i), misma que menciona lo siguiente: El efecto de la implementación del Órgano Instructor en el Sistema Inspectivo en la dirección regional de Trabajo y Promoción del Empleo en la región San Martín, 2017, es positivo; debido a que se ha determinado que gracias a la implementación del órgano instructor, el sistema inspectivo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo ha pasado de ser poco efectivo a efectivo, lo que ha generado un mayor avance en sus actividades que desarrolla.

IV. DISCUSIÓN

El estudio destaca la existencia de un cambio significativo entre el antes y después de la implementación del órgano instructor en el sistema inspector en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en la Región San Martín; asimismo la investigación muestra una significancia (Bilateral); dando lugar a la Prueba de muestras emparejadas T de Student 0,000. Donde a partir de ello se indica que la implementación del órgano instructor, el trabajo del sistema inspector se vio afectado positivamente, ya que el margen de error fue menor al 0.05. De esta manera con todo ello se acepta la hipótesis formulada que indica lo siguiente: El efecto de la implementación del Órgano Instructor en el Sistema Inspectivo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en la región San Martín, 2017, es positiva

Al contrastar con el estudio realizado por Gudiño, L. (2015), en su tesis denominada: "Vulneración de los derechos laborales a los trabajadores del Hospital de Atención Integral del Adulto Mayor, del Ministerio de Salud Pública, amparados por el contrato colectivo, durante el período de enero a diciembre del 2014". (Tesis para optar el Título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador). Llegando a concluir que el desenvolvimiento de los colaboradores del Hospital, influyen en la vulneración laboral; esto se debió a que no se está respetando de manera adecuada cada uno de sus derechos, encontrando así desconocimiento parcial en cuanto a la existencia de los derechos que los amparan. Dando lugar a los siguientes resultados que el gran número de encuestados precisan que existe una vulneración de derechos, la misma que representada en un 82%.

De igual manera De León, L. (2009), en su tesis denominada: "La Violación de los Derechos Laborales Mínimos e Irrenunciables de los Trabajadores Del Sector Privado del Área Hotelera del Municipio de Panajachel, Departamento de Sololá". (Previo a conferirse el grado académico de licencia en ciencias jurídicas y sociales). Universidad de San Carlos de Guatemala. Llegando a concluir que los factores que influyen para que la violación de derechos se haga notoria para los trabajadores de área hotelera, puesto que no se está respetando los derechos que estos por ley les pertenece, siendo el factor principal la falta de formalidad al momento de contratación del personal. Destacando como principales resultados que la contratación de la mano de

obra de los trabajadores del área hotelera de Panajachel, se da sin la celebración previa de un contrato escrito, creyéndose que así no se otorga el reconocimiento de las prestaciones de ley.

Se evaluó el sistema inspector antes de la implementación del órgano instructor en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo; precisando una baja efectividad en un 84%, presentando poca intervención. Por otra parte, el 16% lo evidencio como efectivo. Asimismo, estos resultados contrastan con los encontrados por Cotzajay, A. (2012), en su tesis denominada "Análisis Jurídico de la Violación a los Derechos Laborales de los Trabajadores que Prestan sus Servicios a Empresas Maquiladoras Coreanas". (Previo a conferírsele el grado académico de abogada y notaria) Universidad de San Carlos de Guatemala. Llego a concluir que no existen medidas para cesar algunas de las irregularidades en cuanto a la violación de derechos a los colaboradores, puesto que se basan y aprovechan de la gran cantidad de trabajo que proporcionan en el país. Teniendo como resultado que el sector textil es uno de los grandes generadores de puestos de trabajo en el país, la misma que llego consagrarse como una referente dentro de este medio.

Por su parte Herrera, L. (2013), en su tesis denominada: "Violación al Derecho de Salario Mínimo en la Ciudad de Huehuetenango Ante la Inspección General de Trabajo". (Título para optar el grado académico de licenciado en ciencias jurídicas y sociales) Universidad Rafael Landívar. Huehuetenango, Guatemala. Llego a concluir que se encontraron diversos factores que influyen para que exista la violación al salario mínimo, esto principalmente por la baja oferta laboral, que inclina al colaborador a caer inconscientemente en este acto que por ley está prohibido. Precisando como resultado que no solo del Derecho al Salario Mínimo, sino también involucra las prestaciones laborales, reconocidas en la normativa legal vigente en Guatemala, y en Convenios y Tratados Internacionales en materia laboral.

El sistema inspector después de la implementación del órgano instructor en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo; llego a precisar que las inspecciones realizadas se volvieron más efectivos; puesto de que el 88% de las empresas auditadas se cumplieron de manera plena. Por otra parte 12% determino lo contrario. Asimismo, estos resultados infieren a los encontrados por Cubas, E. (2013), en su tesis denominada: "Efectos del Decreto Legislativo N° 1086 en el Nivel de

Cumplimiento de los Derechos Laborales en las Empresas Comercializadoras de Vehículos Menores del Distrito De Tarapoto. Período 2010- 2011". (Tesis para optar el Título profesional de: Contador Público). Universidad Nacional de San Martín. Tarapoto, Perú. Llego a concluir que se rechazó la hipótesis planteada en un principio, puesto que, formal y económicamente hablando, se muestra el cumplimiento de bajo o escaso por parte de los empleadores, incumpliendo así los mandatos de la ley mencionada. Teniendo como resultados que el nivel cumplimiento de los derechos laborales en las empresas Comercializadoras de vehículos menores es baja, la misma que corroborado en un 68% por los trabajadores.

V. CONCLUSIONES

- 5.1** La “t” de Student muestra que existe un cambio positivo entre el antes y el después, pues la media obtenida es de 2,920, indicando de esta manera, que a partir de la implementación del Órgano Instructor, el trabajo del sistema inspectivo se vio afectado positivamente. De igual manera, ya que el valor sig. (bilateral) obtenido es menor al margen de error de 0,05, se acepta la hipótesis formulada que indica lo siguiente: La implementación del Órgano Instructor en el Sistema Inspectivo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en la región San Martín, 2017, es positiva.
- 5.2** El sistema inspectivo antes de la implementación del órgano instructor fue poco efectivo dentro de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en la Región San Martín, 2017, pues esto se debió que el 84% de los casos que fueron analizados, éstas incumplieron una serie de indicadores que se toman en cuenta durante la inspección que se realizan a las empresas. Adicional a ello; solo el 16% de los casos revisados, se cumplieron, ya que se tomaron las herramientas necesarias durante la inspección que se realiza a las empresas.
- 5.3** El Sistema Inspectivo después de la implementación del órgano Instructor en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en la región San Martín, 2017. Donde se identificó que el 88% de las empresas auditadas se cumplieron de manera plena con gran parte de los indicadores tomados en cuenta en la inspección, incluso en aquellos en los que en una primera evaluación se consideró que no venían cumpliendo. Y solo el 12% de las empresas auditadas no se cumplieron tal cual, esto indica que ha mejorado enormemente después de la implementación.

VI. RECOMENDACIONES

- 61** Al encargado del Órgano Instructor de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín, mejorar en cuanto a la aplicación de las políticas con las que cuenta, con el objetivo de cumplirlas de manera adecuada que permita vigilar y supervisar el verdadero cumplimiento de las normas vigentes en temas netamente socio-laborales, acompañados del debido procedimiento sancionatorio, implantadas por el mismo Estado.

- 62** Al encargado del Órgano Instructor de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín, tomar medidas cautelares, para que los funcionarios que realizan las respectivas supervisiones a las empresas sean cada vez más eficientes, gracias a la implementación del Órgano Instructor en el Sistema Inspectivo, pues se recalca que el proceso de inspección se refuerce algunos principios tales como: Equidad, Legalidad, Lealtad, Honestidad y sobre todo celeridad a los proceso con el fin de cumplir las metas y objetivos implantadas por el mismo Órgano.

- 63** Al encargado del Órgano Instructor de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín, mantener el cambio logrado por la implementación, ya que ha sido afectado positivamente. Con el único objetivo de mantener el trabajo en cuanto a los resultados obtenidos, permitiendo ser una institución que transmita confianza y seguridad para lo cual fue creada en la Región San Martín.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bernal, C. (2010). Metodología de la Investigación (Tercera ed.). Colombia, Colombia : Pearson. Recuperado el 05 de abril de 2018, de http://biblioteca.uccvirtual.edu.ni/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=245&Itemid=1
- Casale, G. y Sivananthiran, A. (2011). Los fundamentos de la administración del trabajo. Ginebra , Suiza: Oficina Internacional del Trabajo. . Recuperado el 05 de abril de 2018, de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_155146.pdf
- Ceccarini, C. (2017) "El órgano instructor del procedimiento administrativo en España y el responsable del procedimiento administrativo en Italia: un estudio comparado." (Tesis de Postgrado). Universidad Complutense de Madrid. Madrid, España. Recuperado de: <http://eprints.ucm.es/43054/1/T38864.pdf>
- Condori, Z. (12 de octubre de 2015), Inspectores habrían perjudicado los derechos de los trabajadores. Consultado 12 de mayo del 2018 de: <https://larepublica.pe/politica/887869-inspectores-habrian-perjudicado-los-derechos-de-los-trabajadores>
- Cotzajay, A. (2012) "Análisis Jurídico de la Violación a los Derechos Laborales de los Trabajadores que Prestan sus Servicios a Empresas Maquiladoras Coreanas" (Tesis de Pregrado). Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, Guatemala. Recuperado de: http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_9807.pdf
- Cubas, E. (2013) "Efectos del Decreto Legislativo N° 1086 en el Nivel de Cumplimiento de los Derechos Laborales en las Empresas Comercializadoras de Vehículos Menores del Distrito De Tarapoto. Período 2010- 2011" (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional de San Martín. Tarapoto, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/UNSM/1673/ITEM%4011458-821.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- De León, L. (2009) "La Violación de los Derechos Laborales Mínimos e Irrenunciables de los Trabajadores Del Sector Privado del Área Hotelera del Municipio de Panajachel, Departamento de Sololá" (Tesis de Pregrado).

Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, Guatemala. Recuperado de: http://www.biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_7961.pdf

Decreto Supremo n° 016 - 2017 - TR. (06 de agosto de 2017). Actualidad Empresarial . Normas Legales. Recuperado el 13 de abril de 2018, de http://aempresarial.com/web/down_nl.php?file=2017-08-06.PDF&path=nl_cesar_nl

Gudiño, L. (2015) "Vulneración de los derechos laborales a los trabajadores del Hospital de Atención Integral del Adulto Mayor, del Ministerio de Salud Pública, amparados por el contrato colectivo, durante el período de enero a diciembre del 2014" (Tesis de Pregrado). Universidad Central del Ecuador. Quito, Ecuador. Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/5956/1/T-UCE-0013-Ab-118.pdf>

Guerrero, D. (2014). Infracciones a la labor inspectiva. *Actualidad Empresarial N° 307 - Segunda Quincena de Julio 2014*. Recuperado el 06 de 08 de 2018, de http://aempresarial.com/web/revitem/4_16631_65138.pdf

Hernández, R. (2014) *Metodología de la investigación, sexta ed. Editorial McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. México*. P. 129.

Herrera, L. (2013) "Violación al Derecho de Salario Mínimo en la Ciudad de Huehuetenango Ante la Inspección General de Trabajo" (Tesis de Pregrado). Universidad Rafael Landívar. Huehuetenango, Guatemala. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/07/01/Herrera-Luis.pdf>

Infantes, G. (2011). Sistema de Inspección de Trabajo. *Actualidad Empresarial, 232 - Primera Quincena de Junio 2011*. Recuperado el 06 de Agosto de 2018, de http://aempresarial.com/web/revitem/4_12475_68409.pdf

León, M. (2015) "La Indebida Interpretación del Principio de Confidencialidad por los Inspectores de Trabajo en los Procedimientos Inspectivos y la Afectación al Derecho de Defensa del Empleador" (Tesis de Pregrado). Universidad San Martín de Porres. Lima, Perú. Recuperado de: http://www.derecho.usmp.edu.pe/postgrado/doctorado/trabajo_de_investigacion/2016/5.%20Indebida%20interpretacion.pdf

- Leon, M. (2015) "Aplicación de Sanciones en una Inspección en Materia Laboral y su Incidencia en la Situación Financiera de la empresa Negocios Minerales E.I.R.L. en el periodo 2015." (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo, Perú. Recuperado de: http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2194/leonalcantara_merardo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ley n° 28806. (2006). Ley general de inspección del trabajo. Lima , Perú: Congreso de la República. Recuperado el 05 de abril de 2018, de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/B1C5960958A2208B05257E2A0056A38C/\\$FILE/1_LEY_28806_22_07_2006.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/B1C5960958A2208B05257E2A0056A38C/$FILE/1_LEY_28806_22_07_2006.pdf)
- Organización Internacional del trabajo. (2011). Guía para los trabajadores - Inspección del trabajo: lo que es y lo que hace. Ginebra, Suiza: Lab/admin. Recuperado el 05 de abril de 2018, de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/instructionalmaterial/wcms_152884.pdf
- Resolución de Superintendencia n° 171 - 2017 - SUNAFIL. (2017). Directiva que regula el procedimiento sancionador del sistema de inspección del trabajo. Lima , Perú. Recuperado el 14 de abril de 2018, de: <https://drive.google.com/file/d/0B6AiZAPz8etISG1XNDkyMWNURTg/view>
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral . (10 de julio de 2016). www.sunafil.gob.pe. Recuperado el 05 de abril de 2018, de www.sunafil.gob.pe: <https://www.sunafil.gob.pe/component/k2/item/372-ley-n-28806-ley-general-de-inspeccion-del-trabajo.html>
- Tello, Y. (2015). Derechos de los ciudadanos en el sistema inspectivo del trabajo. Lima , Perú : Sunafil. Recuperado el 05 de abril de 2018, de <http://www.perucam.com/presen/Directiva%20Derechos%20Ciudadanos%20Sistema%20Inspectivo.pdf>
- Vázquez, E. (2017). La inspección y supervisión de los centros educativos. Madrid, España: Universidad Nacional de Educación a Distancia . Recuperado el 05 de abril de 2018, de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/elibroindividuales/reader.action?docID>

=5045368&query=Inspecci%C3%B3n+del+trabajo%3A+lo+que+es+y+lo+q
ue+hace.

Vizarraga, R. (6 de agosto de 2017). Normas Legales. Actualidad Empresarial.
Recuperado el 13 de abril de 2018, de
http://aempresarial.com/web/solicitud_nl.php?id=247458

ANEXOS

Matriz de consistencia

“Efecto de la implementación del Órgano Instructor en el Sistema Inspectivo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en la Región San Martín, 2017”

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos										
<p>Problema general ¿Cuál es el efecto de la implementación del Órgano Instructor en el Sistema Inspectivo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo y Promoción del Empleo en la región San Martín, 2017?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es el estado del Sistema Inspectivo antes de la implementación del órgano Instructor en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en la región San Martín, 2017?</p> <p>¿Cuál es el estado del Sistema Inspectivo después de la implementación del órgano Instructor en las Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en la región San Martín, 2017?</p>	<p>Objetivo general Determinar el efecto de la implementación del Órgano Instructor en el Sistema Inspectivo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en la región San Martín, 2017.</p> <p>Objetivos específicos Determinar el estado del Sistema Inspectivo antes de la implementación del órgano Instructor en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en la Región San Martín, 2017.</p> <p>Determinar el estado del Sistema Inspectivo después de la implementación del órgano Instructor en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en la región San Martín, 2017.</p>	<p>Hipótesis general Hi: El efecto de la implementación del Órgano Instructor en el Sistema Inspectivo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en la región San Martín, 2017, es positiva.</p> <p>Hipótesis específicas H1: El Sistema Inspectivo antes de la implementación del órgano Instructor en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en la región San Martín, 2017, es positiva.</p> <p>H2: El Sistema Inspectivo después de la implementación del órgano Instructor en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en la región San Martín, 2017, es positiva.</p>	<p>Técnica Análisis documentario</p> <p>Instrumentos Guía de análisis documental</p>										
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones											
<p>Presentó un diseño comparativo.</p> <div style="text-align: center; margin-top: 20px;"> <pre> graph LR M1 --> O M2 --> O </pre> </div>	<p>Población La población objetivo de estudio, estuvo constituido por 50 expedientes presentados en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en la Región San Martín</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 20%;">Variable Dependiente</th> <th style="width: 20%;">Dimensiones</th> <th style="width: 60%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="6" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Sistema Inspectivo</td> <td rowspan="6" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Ley N°28806. Artículo 1-3, 5</td> <td style="text-align: center;">Legalidad</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Imparcialidad y objetividad</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Equidad</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Jerarquía</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Eficacia</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Lealtad</td> </tr> </tbody> </table>	Variable Dependiente	Dimensiones	Dimensiones	Sistema Inspectivo	Ley N°28806. Artículo 1-3, 5	Legalidad	Imparcialidad y objetividad	Equidad	Jerarquía	Eficacia	Lealtad
Variable Dependiente	Dimensiones	Dimensiones											
Sistema Inspectivo	Ley N°28806. Artículo 1-3, 5	Legalidad											
		Imparcialidad y objetividad											
		Equidad											
		Jerarquía											
		Eficacia											
		Lealtad											

<p>Donde:</p> <p>M₁ = Sistema inspector antes de la Implementación del Órgano Instructor.</p> <p>M₂ = Sistema inspector después de la Implementación del Órgano Instructor.</p> <p>O = Sistema inspectivo.</p>	<p>Muestra</p> <p>La muestra estuvo conformada por la totalidad de expediente la misma que suma a 50. Asimismo 25 de estas fueron casos que se dieron antes de la implementación y los otros 25 restantes son casos posteriores a la implementación del órgano instructor de la Región San Martín 2017.</p>		Sigilo profesional	

Ficha de validación



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Sánchez Dávila Keller.
 Institución donde labora : UCV/ UNSM-T
 Especialidad : Mg. Gestión y Políticas Públicas.
 Instrumento de evaluación : Guía de Análisis documental: Implementación del Órgano Instructor en el Sistema Inspectivo
 Autor del instrumento : Br. Elva Nuria Ruiz Tenazoa.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				✓	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Implementación del Órgano Instructor en el Sistema Inspectivo , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				✓	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Implementación del Órgano Instructor en el Sistema Inspectivo					✓
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Implementación del Órgano Instructor en el Sistema Inspectivo , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				✓	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					✓
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				✓	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				✓	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Implementación del Órgano Instructor en el Sistema Inspectivo .					✓
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				✓	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				✓	
PUNTAJE TOTAL					43	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

INSTRUMENTO APTO PARA SU APLICACIÓN

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

43

Tarapoto, 20 de MAYO de 2018.

Mg. Keller Sánchez Dávila
DOCENTE POS GRADO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Torres Delgado Wilson
 Institución donde labora : UCV-Filial Tarapoto/UNSM-Tarapoto
 Especialidad : MSc. Ciencias Económicas
 Instrumento de evaluación : Guía de Análisis documental: Implementación del Órgano Instructor en el Sistema Inspectivo
 Autor del instrumento : Br. Elva Nuria Ruiz Tenazoa.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Implementación del Órgano Instructor en el Sistema Inspectivo , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Implementación del Órgano Instructor en el Sistema Inspectivo .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Implementación del Órgano Instructor en el Sistema Inspectivo , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Implementación del Órgano Instructor en el Sistema Inspectivo .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento se encuentra listo para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

42

Tarapoto, 20 de Mayo de 2018

Msc. Wilson Torres Delgado
Licenciado en Estadística
COESPE 380

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Coronado Zegarra Luis E.
 Institución donde labora : Corte Superior de Justicia de San Martín
 Especialidad : Mg. Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Guía de Análisis documental: Implementación del Órgano Instructor en el Sistema Inspectivo
 Autor del instrumento : Br. Elva Nuria Ruiz Tenazoa.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					✓
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Implementación del Órgano Instructor en el Sistema Inspectivo , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				✓	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Implementación del Órgano Instructor en el Sistema Inspectivo .				✓	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Implementación del Órgano Instructor en el Sistema Inspectivo , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					✓
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				✓	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				✓	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					✓
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Implementación del Órgano Instructor en el Sistema Inspectivo .				✓	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				✓	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				✓	
PUNTAJE TOTAL					43	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

INSTRUMENTO APTO PARA SU APLICACIÓN

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

43

Tarapoto, 25 de MAYO de 2018.

MG. LUIS E. CORONADO ZEGARRA

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

Moyobamba, 23 de Mayo de 2018

A quien corresponda:

El suscrito autoriza a la señorita: **ELVA NURIA RUIZ TENAZOA**, con DNI N° 47118460, estudiante de la **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** de la **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**, para obtener acceso a los Expedientes Administrativos resueltos por el Órgano Instructor, a partir de la implementación en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de San Martín, necesarios para la ejecución del Trabajo de Investigación, (Tesis) denominado: **EFFECTO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL ÓRGANO INSTRUCTOR EN EL SISTEMA INSPECTIVO EN LAS JEFATURAS ZONALES DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN LA REGIÓN SAN MARTÍN, 2017.**

Atentamente:



GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO
Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Lic. Adm. Walter Rengifo Saavedra
DIRECTOR REGIONAL



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Ruiz Tenazoa Elva Nuria

D.N.I. : 47118460

Domicilio : Jr. Progreso # 309 Barrio Huayco - Tarapoto

Teléfono : Fijo : Móvil 962628442

E-mail : n.r.tenazoa.ius@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestra en Gestión Pública

Mención : Maestría en Gestión Pública

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Ruiz Tenazoa Elva Nuria

.....
.....

Título de la tesis:

Efecto de la implementación del órgano instructor en el sistema inspectivo
en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en la Región
San Martín, 2017.

Año de publicación : 2018.

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 02 de noviembre de 2018

Informe de Originalidad

Feedback Studio - Google Chrome
https://ev.turmitin.com/app/carita/es/?u=1050025204&o=1024844570&s=3&lang=es

feedback studio | Efecto de la implementación del órgano instructor en el sistema inspeccionativo en la Dirección Regional de Trabajo y Promo.

0 / 0

42 de 102

Resumen de coincidencias

25 %

1	www.mintra.gob.pe	Fuente de Internet	3 %
2	www.derecho.usmp.ed...	Fuente de Internet	3 %
3	docplayer.es	Fuente de Internet	2 %
4	repositorio.eiposgrado...	Fuente de Internet	1 %
5	biblioteca.usac.edu.gt	Fuente de Internet	1 %
6	biblio3.url.edu.gt	Fuente de Internet	1 %
7	dspace.untru.edu.pe	Fuente de Internet	1 %

25

ESCUOLA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Efecto de la implementación del órgano instructor en el sistema inspeccionativo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en la Región San Martín, 2017”

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:
B^{ca} Elva Nuria Ruiz Tenazona.

ASESOR:

Página: 1 de 66 | Número de palabras: 13511

Text-only Report | High Resolution | Activado

13:02 23/01/2019 ESP

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Keller Sánchez Dávila, asesor del curso de Desarrollo de Proyecto de Tesis, del ciclo IV, y revisor de la tesis de la estudiante Elva Nuria Ruiz Tenazoa titulado “Efecto de la implementación del órgano instructor en el sistema inspectivo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en la Región San Martín, 2017”, constato que la misma tiene un índice de similitud de 25%

Verificable en el reporte de originalidad del programa *TURNITIN*.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Tarapoto, 22 de Octubre de 2018



Mg. Keller Sánchez Dávila
DOCENTE POS GRADO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Dra. Ana Noemí Sandoval Vergara

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Elva Nuria Ruiz Tenazoa

INFORME TÍTULADO:

“Efecto de la implementación del órgano instructor en el sistema inspectivo en las jefaturas zonales de trabajo y promoción del empleo en la Región San Martín, 2017”.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Gestión Pública

SUSTENTADO EN FECHA : 16 de agosto de 2018

NOTA O MENCIÓN : Aprobada por mayoría

Dra. Ana Noemí Sandoval Vergara
DIRECTORA DE INVESTIGACIÓN
UCV - TARAPOTO .