



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**La gestión por resultados en la fiscalización laboral de la
Intendencia Regional La Libertad – Superintendencia
Nacional de Fiscalización Laboral, 2017**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTOR:

Mg. Ferrer Sánchez, Luis Estuardo Washington

ASESOR:

Dr. Luna Rioja, Carlos Hugo

SECCIÓN:

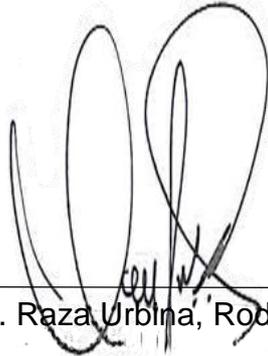
Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

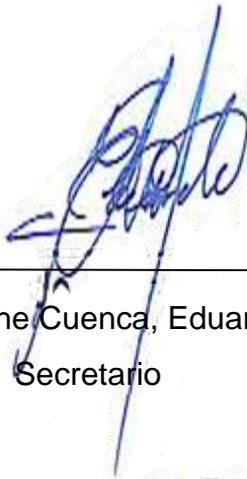
Políticas Públicas

PERÚ - 2019

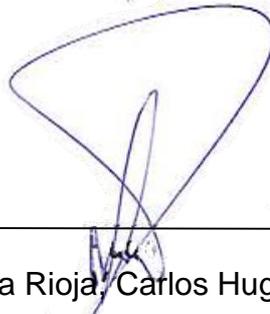
PÁGINA DEL JURADO



Dr. Raza Urbina, Rodolfo
Presidente



Dr. Yache Cuenca, Eduardo
Secretario



Dr. Luna Rioja, Carlos Hugo
Vocal

DEDICATORIA

En primer lugar agradecer a Dios, que nunca me abandona y hoy más que nunca me acompaña en un nuevo reto en la lucha por lograr el éxito personal y profesional, desde la etapa escolar hasta hoy en el doctorado, mi fe y mi compromiso por siempre. A mi madre por su amor y apoyo incondicional a lo largo de toda mi vida y a mi hermana que siempre dio su tiempo para ayudarme en los quehaceres académicos. A mi esposa y a mis hijos por su paciencia y tolerancia por el tiempo que deje de pasar con ellos.

El Autor.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo,

Porque a través de la escuela de Posgrado y sus docentes con alto grado de experiencia han hecho que nuestro camino al término del doctorado sea mucho más productivo

A mis compañeros del doctorado

Que a lo largo de estos 30 meses nos hemos involucrado como una familia estudiantil participando en diferentes eventos socioculturales y personales, un abrazo muy fraternal para cada uno de ellos.

Al Dr. Carlos Hugo Luna Rioja

Quien con su experiencia como docente y profesional calificado en metodología de investigación y tesis me ha brindado su guía idónea, para poder diseñar con su apoyo la realización del presente trabajo de investigación pese a las complicaciones surgidas a lo largo de estos meses, por su tiempo y dedicación, por su paciencia al contestar fuera de horas requeridas, por su ejemplo en su calidad como profesional, y la exigencia requerida hacia mi persona para cumplir con los retos que implicaba la realización de la presente tesis doctoral.

El Autor

DECLARACIÓN DE AUTORIA

Yo, Ferrer Sánchez, Luis Estuardo Washington, estudiante del Programa de Doctorado en Gestión Pública y gobernabilidad de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Trujillo, identificado con DNI N° 18114110; declaro que el trabajo académico titulado **“La gestión por resultados en la fiscalización laboral de la Inteligencia Regional La Libertad – Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2017”**, presentado en 181 folios para la obtención del grado académico de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad es de mi autoría: Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido con las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, diciembre de 2018


Mg. Ferrer Sánchez, Luis Estuardo Washington
DNI N° 18114110



PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

Cumpliendo con las disposiciones vigentes por el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, presento ante ustedes y someto a vuestro criterio profesional la evaluación de la tesis titulada **“La gestión por resultados en la fiscalización laboral de la Intendencia Regional La Libertad – Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2017”**, la cual ha sido elaborada con la finalidad de aportar a la investigación científica y a la comunidad educativa, así mismo poder obtener el Grado Académico de Doctor en Gestión Pública.

La tesis se ha elaborada tomando en cuenta los pasos y procedimientos del método científico y las orientaciones generales, que establece para los trabajos de investigación, la Universidad César Vallejo.

Con la convicción de que se le otorgará el valor justo y mostrando apertura a sus observaciones, le agradezco por anticipado las sugerencias y apreciaciones que se brinden a la investigación.

El Autor

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARACIÓN DE AUTORIA	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
CAPÍTULO I.....	1
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Realidad problemática	1
Nacional	4
Local	7
1.2. Trabajos previos:	10
1.2.1. A nivel internacional	10
1.2.2. A nivel nacional.....	16
1.2.3 A nivel Local	22
1.3. Teorías relacionadas al tema:	24
1.3.1. La gestión por resultados	24
1.3.2. La Fiscalización Laboral	43
1.3.3 Paradigma.....	68
1.4. Formulación del problema.....	71
1.5. Justificación del estudio.....	71
1.6. Hipótesis:	74
1.6.1. Hipótesis General	74
1.6.2. Hipótesis Específicas.....	74
1.7. Objetivos:	75
1.7.1. Objetivo General.....	75
1.7.2. Objetivo Específicos.....	75
CAPÍTULO II	77
II. METODO.....	77

2.1. Diseño de investigación:.....	77
2.2 Variables, operacionalización	78
2.3. Población y muestra.....	81
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	81
2.5. Métodos de análisis de datos.	82
2.6 Aspectos éticos	83
III. RESULTADOS	85
IV. DISCUSION.....	101
V. CONCLUSIONES.....	114
VI. RECOMENDACIONES.....	116
VII. PROPUESTA.....	118
VIII. REFERENCIAS	125
ANEXOS	129
ANEXO 01: BASE DE DATOS.....	129
ANEXO 02: TABLA DE CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS	133
ANEXO 03: TABLA DE VALIDEZ DE CONSTRUCTO	137
ANEXO 04: FICHA DE VALIDACION DE EXPERTOS	149
ANEXO 05: TABLA RESUMEN DE JUICIO DE EXPERTOS.....	157

RESUMEN

En la presente investigación tuvo como propósito determinar la influencia de la gestión por resultados en la fiscalización laboral de la Intendencia Regional de La Libertad – Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2017.

La población muestral del estudio estuvo constituida por 25 trabajadores de la Intendencia Regional de La Libertad – Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, se trabajó con toda la población por tener la facilidad del recojo de la información, se aplicó una metodología de tipo cuantitativa no experimental; su diseño fue correlacional causal, la técnica fue la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario para medir el nivel de gestión por resultados y la fiscalización laboral.

Como resultado principal se determinó que la gestión por resultados de los trabajadores de la Intendencia Regional La Libertad de SUNAFIL es de nivel **bajo** (48.0%); También se identificó que la fiscalización laboral de los trabajadores de la Intendencia Regional La Libertad – SUNAFIL es de nivel **bajo** (40.0%); y se calculó el coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.992$ (existiendo una alta relación directa o favorable) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$). Concluyendo que el nivel de gestión por resultados y el grado de fiscalización laboral está en un nivel bajo; finalmente la gestión por resultados se relaciona significativamente y favorablemente con la fiscalización laboral de los trabajadores de la Intendencia Regional La Libertad – SUNAFIL, 2017.

Palabras claves: Gestión por resultados, fiscalización laboral, Intendencia Regional La Libertad.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the influence of management by results in the labor inspection of the Regional Intendancy of La Libertad - National Superintendency of Labor Inspection, 2017.

The sample population of the study consisted of 25 workers of the Regional Intendancy of La Libertad - National Superintendency of Labor Inspection, the whole population was worked on because it was easy to collect the information, a non-experimental quantitative methodology was applied; its design was correlational causal, the technique was the survey and the instrument used was the questionnaire to measure the level of management by results and labor inspection.

As a main result it was determined that the management by results of the workers of the La Libertad Regional Intendancy of SUNAFIL is of low level (48.0%); It was also identified that the labor inspection of the workers of the Regional Intendancy La Libertad - SUNAFIL is of low level (40.0%); and we calculated the correlation coefficient of spearman is $R = 0.992$ (there being a high direct or favorable relationship) with level of significance $p = 0.000$, this being less than 5% ($p < 0.05$). Concluding that the level of management by results and the degree of labor control is at a low level; finally, management by results is significantly and favorably related to the labor inspection of the workers of the La Libertad Regional Intendancy - SUNAFIL, 2017.

Key words: Management by results, labor inspection, Regional Intendancy La Libertad.

CAPÍTULO I

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Internacional

La división del trabajo ha sido una constante en la organización colectiva de la raza humana en su camino a la formación de la sociedad. En la sociedad más primitiva, el trabajo se distribuía entre los cazadores, recolectores, conserjes, proveedores de agua etc. Poco a poco, la distribución del trabajo fue más sofisticado y surgieron las primeras profesiones en ese momento en la forma de ocupaciones especializadas donde, también apareció la desigualdad de tratamiento y distribución de las diferentes actividades. Incluso antes del nacimiento, se definió que iba a ser aquellos que trabajan por los demás, a menudo considerados como simples objetos productivos y no como individuos. Incluso entonces se percibe los abusos laborales y, por ejemplo, existen registros en las inscripciones de Egipto de la primera huelga en la historia, donde los trabajadores se negaron a continuar construyendo la tumba de Ramsés III. (Rieznik, 2001)

Los romanos comenzaron una regulación más detallada de la relación laboral y su legislación se mantuvo durante toda la Edad Media como un sistema que se caracteriza principalmente por el acuerdo entre el trabajador y el empleador, que también era su propietario. Aunque la relación era desigual, incluso entonces ya había algunos derechos o recursos que el empleador tenía que dar al empleado, tales como la protección o la comida. También hubo unas pocas profesiones que existían y se organizaron en una sociedad rígida que decidió la mayoría de los factores de producción, sino que también sirven como una sociedad de ayuda mutua. En las ciudades y en algunos casos en el campo ya estaban algunas rebeliones que a menudo tenían más que ver con el precio de los derechos de los alimentos y de los trabajadores. (Godio, 2001)

Las primeras acciones concretas hacia un derecho del trabajo surgieron para convertirse en un agente de presión de gran alcance: la conciencia de la clase social (la clase de los trabajadores, frente a los industriales que tenía los factores de producción como el capital, la tecnología). La revolución industrial que miles de trabajadores en fábricas hacinados en suciedad y condiciones infra humanas (y la inmensa riqueza que los industriales tenían) convenció a los trabajadores que todos aquellos que están luchando por la misma causa. Así es como nace el movimiento obrero en Inglaterra conocido como Carlismo y la Luditas. Al mismo tiempo, Karl Marx y Friedrich Engels dieron paso a su "Manifiesto Comunista", que será publicado por primera vez en 1848 y que supondrá un antes y un después en el movimiento obrero. Internacional (Internacional de Trabajadores de 1864) Asociación, aunque algunos países, como Inglaterra, ya se habían otorgado derechos anteriores, tales como el derecho de asociación o la prohibición de emplear a niños menores de 9 años. (Naredo, 1997)

Sin embargo, en Alemania, se da el principal paso para establecer el génesis de la seguridad social mediante una legislación de seguridad social de 1883. Luego vendrá la ley de seguro de accidentes (1884) y el seguro de disminución y ancianidad (1889). El principal objetivo era apaciguar a sus trabajadores maltratados e impedir la ideología revolución socialista que había capturado a muchos seguidores. Desde 1890, en el resto de Europa se tomaron acciones similares, pero la seguridad social no se propago hasta posteriormente terminada la Segunda Guerra Mundial gracias al impacto del "Informe Beveridge" (1942), que vio al Estado como responsable de los servicios social para la primera vez. (Godio, 2001)

En adición a la protección, una de las importantes quejas fue la disminución de las horas de trabajo, lo que podría llegar fácilmente a los 14 o 15 horas al día, inclusive para los menores. "Era sólo una gran protesta realizada en los Estados Unidos el 1 de mayo 1886 que buscaba la reducción del horario laboral a 8 horas, donde se inmolaron los 8 mártires de Chicago que fueron

asesinados por la policía, lo que resultó en el Día Internacional del Trabajo. (Universidad de Granada, 2010).

Las insignificantes circunstancias de trabajo además nos encumbran precisamente a la Revolución Industrial, la misma que tuvo un rol importantísimo en la configuración de las nuevas maneras de laborar. Así pues, los principios de la actividad interventora se remontan a Inglaterra, cuando el Congreso decretó la Ley sobre la Salvaguarda de la Salud y de la Moralidad de los novicios en las empresas de fabricación textil. Posteriormente, se recomendó dicha labor de inspección a individuos de gran reputación, las cuales se orientaban básicamente en examinar la duración descomunal de la jornada de trabajo.

No obstante, la inspección laboral se asienta internacionalmente con el origen de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT) en 1919, la misma que exige a todos los Estados miembros establecer un sistema de inspección de trabajo con el objeto de asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos para la protección de los trabajadores.

Asimismo, tras la Segunda Guerra Mundial, brotarían nuevas reglas con una visión completa y de ulterior, entre las que podemos subrayar el Convenio 81 de la OIT sobre la Inspección de Trabajo de 1947 y las Encomiendas 81 y 82 del mismo año (Saco & Campos, 2013).

Como se manifiesta, la intervención laboral siempre ha sido una porción primordial del sistema de administración del trabajo. Esto se origina debido a que ocupa la función fundamental de velar por el desempeño y diligencia efectiva de la legislación laboral, avalando, de esta forma, la ecuanimidad que debe existir en el lugar de trabajo. Así, la ocupación que salvan los sistemas de fiscalización laboral rastra indefectible en un mundo donde predomina la inobservancia, admitiendo que se remedien las dificultades laborales de muy desigual índole (Saco & Campos, 2013).

Sin embargo, en la actualidad falta bastante camino en convertirse en eficaces los artículos como las de la Declaración de los Derechos Humanos. Si bien

existe prohibición de la esclavitud, en muchos países, el especialista Siddharth Kara estima que veintinueve millones de individuos en todo el mundo siguen sufriendo de la misma (Ferrajoli, 2007). Y mientras que otros tantos son sujetos diversas formas de esclavitud, su sueldo está muy distante de ser una "compensación justa". La OIT señala que el 30% de los empleados son indigentes (con diferentes umbrales en función del país de origen), ósea, novecientos diez millones de individuos. La crisis también ha dejado 200 millones de individuos sin trabajo. Paralelamente, hubo un aumento de la desigualdad social, en los países del occidente y sub desarrollados (Ferrajoli, 2007).

Nacional

La norma constitucional peruana prescribe que el Estado proporciona las prioridades de protección en el trabajo, en sus diferentes tipos, prohibiendo toda relación de trabajo que limite el disfrute de los derechos constitucionales al trabajo digno. (CPP, Art° 23)

A partir de la década de los 70, la inspección del trabajo adquiere una estructura propia, pues con la dación del DS N° 003-71-TR, donde innovadoramente destaca que los inspectores de trabajo podían ingresar libremente a las empresas durante la jornada de trabajo, además estaban facultados para solicitar el auxilio de las fuerzas policiales, requerir testimonios y exigir la exhibición de libros. Posteriormente se dicta el Decreto Supremo N° 003-83-TR, norma que dividía a las inspecciones en tres clases: ordinarias, especiales y por denuncia; esta norma estableció la obligación de los inspectores de trabajo de guardar reserva de la identidad del denunciante, reguló el deber de actuar con imparcialidad, probidad y eficiencia y consagró el deber de confidencialidad.

Durante el año 2001, emitido el Decreto Legislativo N° 910, que incorpora dentro del sistema de inspección a los conciliadores e inspectores; recientemente con su promulgación, con el estado de derecho, la Inspección de Trabajo proporciona los aspectos de desarrollo de la función de inspección.

La Inspección de Trabajo es la facultad que tiene el Estado en la supervisión de la observancia de normativa laboral existente, que generalmente son de orden público, dada esta importancia y porque es una norma supranacional del acuerdo de la convención internacional - Convenio N° 81 Organización Internacional del Trabajo (OIT) – que hace necesario que las facultades de los inspectores, los procedimientos de investigación y las funciones de control del sistema estén regulados por una norma con el Estado de Derecho (en el sentido formal y material). La promulgación del Decreto Legislativo N° 910 permitió la unificación y sistematización de todas las normas dispersas y diferente gama de servicios proporcionados por el MTPE, en términos de las inspecciones y la defensa del trabajador.

El 22 de julio de 2006, entro en vigencia la Ley N° 28806, Ley General de la Inspección del Trabajo, norma perfeccionada, cuyo propósito es la regulación de la inspección laboral, su organización, atribuciones y competencias, en virtud del Convenio N° 81, en lo que concierne a la inspección del trabajo en la industria y el comercio mediante la resolución legislativa N° 13284 del 1 de febrero de 1960. De acuerdo con esta ley, el sistema de inspección del trabajo es la única autoridad adscrita al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con su propia normativa, estructura, servidores públicos y sistema de comunicación que posibilita el cumplimiento de la legislación laboral, prevención de riesgos asociados al trabajo, el contrato, el trabajo, las condiciones de trabajo de menores, la promoción del empleo y la capacitación para el trabajo, la previsión social, la migración y el empleo de extranjeros y de muchos otros temas que se les asignan. Además, esta norma define el servicio público como una inspección del trabajo responsable de hacer cumplir las reglas del socio-laboral y la seguridad y salud en el trabajo, lo que requiere atribuciones jurisdiccionales que son, técnicamente asesoría y orientación en la materia, de conformidad con el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo.

El 15 de enero de 2013 con su publicación en el diario oficial de la Ley N° 29981, se da inicio a la Superintendencia Nacional de inspecciones de

trabajo - SUNAFIL, creando el órgano técnico especializado que tiene la responsabilidad de la promoción, vigilancia y garantía del cumplimiento de las leyes de la socio-ocupacionales, salud y seguridad laboral; así como proporcionar consultoría técnica, la realización de investigaciones y proponer la emisión de regulaciones sobre estos temas. Esta norma regula el espectro de competencias del SUNAFIL, que desarrolla y ejecuta todas las funciones y atribuciones establecidas en la ley de inspección general del trabajo - ley 28806, a nivel nacional y desempeña el papel de las autoridades centrales y la inspección del organismo rector del sistema trabajo, de consentimiento con los manejos y procedimientos nativos y sectoriales, así como con los manejos corporativos y directrices técnicas de la MTPE. Por su parte, los gobiernos de la región, como parte de las funciones previstas por la ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, desarrollar y ejecutar, en su perteneciente recinto terrestre, todas las oficios y competencias establecidas en la Ley General de Inspección del Trabajo - Ley 28806, en comparación con las micro empresas, formales o no, y como se define en el Reglamento, de asentimiento con las políticas y planes originarios y sectoriales, y las normas emanadas de los órganos del sistema funcional. La organización de SUNAFIL tiene la siguiente estructura organizativa: a) la alta dirección: la administración y el superintendente; (B) del agujero de inspección del trabajo; (C) los cuerpos de línea; (D) el apoyo a las organizaciones; (E) las entidades descentralizadas. Es importante mencionar que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTEP casi cuatro décadas, fue la opción de control de empleo a nivel nacional antes de que todo el universo de empresas o empleadores sujetos al régimen de ocupación la empresa privada. Esta función pública se distribuyó a través de las sedes regionales de trabajo y promoción del empleo en todo el país. Sin embargo, el 04/01/2014 la fecha de aplicación de SUNAFIL en Lima, la Inspección de Trabajo y demás atribuciones dispuestas por la ley 28806, Ley General del Trabajo, se han delegado en este nuevo organismo técnico especializado, con precisión que los empleadores bajo el régimen especial de ocupación de las microempresas siguen siendo responsabilidad de los Gobiernos Regionales mediante sus Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo de los 24 departamentos del Perú. Es decir, la competencia de SUNAFIL se ejerce actualmente sobre todo tipo de

empresas en el país, con la excepción de las microempresas, que son competencia exclusiva de los gobiernos regionales.

Aunque juzgue discordante, en nuestro estado parecen no haberse perfeccionado adecuadamente la fiscalización laboral, toda vez que poseemos un método de fiscalización lleno de faltas que implican directivas, procedimientos, métodos, procesos y estrategias, y que después de 6 años de diligencia parece haber alcanzado a un paraje de irreparable extinción (Saco & Campos, 2013).

Según la Encuesta Nacional de Hogares, son más de 4'000,000 de trabajadores los que reclaman inspecciones, por lo menos 2 veces anuales, para comprobar el cumplimiento de las normas socio laborales. De aprobación con lo preliminar, los propios actores del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, han mencionado que solo se consigue revestir con el sistema actual el 20,09% de la petición inspectora necesaria (Saco & Campos, 2013).

De acuerdo con el órgano tutelar, las principales debilidades de gobernabilidad en el Perú son: i) la falta de una metodología eficaz de planificación y articulación con el presupuesto público; (ii) una inadecuada estructura y funciones de los organismos estatales; (iii) procesos no orientados a la producción de bienes y servicios públicos, sino a justificar el gasto y cumplir con formalidades (iv) estructura, equipamiento y la logística obsoleta; política y la gestión de los recursos humanos inadecuada (v) Evaluación limitada de los resultados e impactos, así como de seguimiento y monitoreo insumos, procesos, productos y resultados de los proyectos y actividades; (vi) Inexistencia de metodología y sistematización de información y gestión del conocimiento; y (vii) inadecuada articulación de los diferentes niveles de gobierno (Kaufmann, Sanginés, & García, 2015).

Local

A nivel local, las insuficiencias del Estado afectan sustancialmente la vida de los contribuyentes y todo tipo de actividad productiva, en su prosperidad de

los mismos, la competitividad de las empresas, en la legalidad de los regímenes y, por lo tanto, en el sistema democrático y sus instituciones.

Por ser también un organismo desconcentrado, es responsabilidad de los departamentos que en muchos casos no tienen implementado al organismo a la altura de las circunstancias. En el caso de La Libertad, el segundo departamento con más alto nivel de empleo, económico, presenta deficiencias, esta es la razón de la necesidad de una fórmula que incluye la innovación de la política de gestión pública para afirmar que los tres niveles de entidades gubernamentales que actúan en la dirección del complejo y en constante mejora del rendimiento de la obligación general del Estado con sus ciudadanos.

Esta realidad está presente en casi todas las entidades públicas que forman parte del aparato estatal, en todos sus niveles de gobierno, por ello la actividad de fiscalización laboral, a cuenta de la SUNAFIL (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral), corporación adscrita al MTPE (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo), no es ajena a este diagnóstico. Es decir, en esta entidad existen también deficiencias entre las que encontramos: falta de planificación, presupuesto insuficiente, ausencia de plan estratégico, recursos humanos insuficientes, falta de capacitación del personal, carencia de infraestructura y equipamiento, inexistencia de mapa de procesos, escasez de indicadores, entre otros. Esta situación nos lleva a la necesidad de aplicar una de las herramientas más importantes de la gestión pública como es la gestión por resultados.

La Intendencia Regional de La Libertad de SUNAFIL es la encargada de la protección de los derechos laborales en el departamento; desde el punto de vista de la gestión por resultados, su producto o meta es la disminución de los abusos laborales, el cumplimiento de la normativa socio laboral y el mantenimiento de las condiciones de trabajo digno acorde a la legislación.

Como se ve, varios argumentos entran a colación al referirnos al sistema de fiscalización y supervisión laboral, el cual cuenta con varias deficiencias tal

como he descrito hasta el momento. Es por ello que en el actual trabajo se trata de buscar los factores o variables que afectan a la fiscalización laboral y apoyarnos en la gestión por resultados para dar solución a los mismos.

Según el profesor McBride (2011), la gestión por resultados es una composición de métodos, valores institucionales y operaciones para obtener excelentes consecuencias al hacer más con los mismos o menos dineros. En comparación del sistema burocrático que se basa en un formalismo rígido, concentración en la toma de decisiones y el cumplimiento de las normas, aunque que no se trasladen en eficacia y satisfacción a los que debe atender.

La gestión por resultados hizo que el enfoque de la organización en la consecución de los servicios y bienes públicos, a través de mejor diseño para tramitar sus caudales a cambio de total limpidez en sus procesos de toma de decisiones control de todas sus operaciones y un estricto control de los resultados.

La política de modernización de la gestión pública del estado, establece que la gestión está orientada a los resultados, medidos en la calidad del servicio a los ciudadanos, con funcionarios competentes y motivados (en la política pública del estado, nacional, departamental y local, basado en las habilidades correspondientes a los diferentes niveles de gobierno) entendiendo las necesidades de la población y organizar la producción por sus aportaciones transformadas en servicios y productos (justicia y marco normativo adecuado) que permitirán a los ciudadanos el desarrollo de sus actividades productivas garantizando los derechos y al menor costo posible. (PNMGP aprobada por D.S. N° 004-2013-PCM del 09/01/2013)

Entre las muchas herramientas y enfoques generados por NGP con el objetivo del fortalecimiento de la capacidad de los servidores públicos al servicio del estado para promover el desarrollo, la gestión por resultados constituye una metodología mediante la cual las organizaciones públicas tienen facilidad para lograr dirección efectiva y su proceso integrado para la creación de valor público (resultados) para optimizarlo logrando garantía y máxima eficacia y

eficiencia en su funcionamiento, y la mejora permanente de sus instituciones" (BID & CLAD, 2007).

La presente investigación estará dirigida a realizar un estudio exhaustivo de la situación actual de la fiscalización laboral en la Intendencia Regional de La Libertad de SUNAFIL y sus deficiencias, para luego plantear soluciones prácticas a los diversos problemas encontrados, a través de la aplicación de las herramientas de gestión que nos proporciona la Nueva Gestión Pública, utilizando como insumo primordial la gestión por resultados, lo cual permitirá optimizar el servicio brindado a los ciudadanos a través de un mejor uso de los recursos, tanto humanos como materiales, y lograr una gestión de la fiscalización laboral más eficaz y eficiente.

De lo mostrado, queda claro que vivimos frente a un sistema inútil, inconveniente, arcaico, que parece haber conseguido ya su pergamino de fallecimiento, luego de haber estado con un respirador falsificado durante un tiempo prolongado. Por lo tanto, el propósito del presente trabajo es elaborar una propuesta de mejora de la calidad de la fiscalización laboral y de las inspecciones laborales propiamente dichas, con el objeto de lograr una satisfacción en los ciudadanos que acuden a la SUNAFIL para solicitar la defensa de sus derechos. Lamentablemente, existen serias limitaciones, dispersión de entidades competentes y precaria infraestructura, lo que dificulta la gestión por resultados, por lo que el presente estudio busca investigar la influencia de la gestión por resultados en la fiscalización laboral de la Intendencia Regional La Libertad – Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.

1.2. Trabajos previos:

1.2.1. A nivel internacional

Rodríguez (2008) en su ponencia "*Gestión por resultados: creando evidencia evaluando impacto*" en el Seminario de Fondo Español para evaluación de impacto, organizado por el Banco Mundial - España, enfoca el paradigma de

identificar el establecimiento de la agenda de resultados, que define la gestión de los resultados, definir e identificar los elementos para construir una cadena de resultados, enlace de detección (seguimiento) y evaluación y el uso de los datos y resultados (resultados) la gestión de los resultados, poniendo fin a la experiencia española, la gestión de los resultados hace uso de diferentes herramientas y procesos que conduce a una política que mejora la planificación, gestión, seguimiento, evaluación y la provisión de bienes y servicios. La GpR (gestión por resultados) requiere los siguientes elementos simultáneos: se centran en los resultados que se desean, no en la entrada; establecer objetivos claros y concretos; construir una cadena de lógica resulta en diferentes niveles; uso de control de indicadores de mejorar la aplicación; recurrir a las pruebas de las evaluaciones para mejorar la toma de decisiones. Además, no se puede perder en estos objetivos, se requiere de herramientas tales como: planificación estratégica, una cadena lógica de resultados, seguimiento y evaluación. La gestión basada en los resultados utiliza la planificación, la cadena de resultados estratégicos, el seguimiento y la evaluación como herramientas para generar nuevos conocimientos y pruebas. Este "conocimiento" se utiliza para tomar decisiones e identificar las mejores prácticas que mejoren las políticas y la gestión de programas para aumentar los beneficios para la población y la eficacia de la asistencia.

Makón (2008) en su ponencia "La gestión por resultados, ¿es sinónimo de presupuesto por resultados?" presentada en el XXXIV Seminario Internacional de Presupuesto Público -ciudad de Panamá del 22 al 27 de abril de 2007. Tuvo como finalidad presentar si la gestión por resultados ha logrado transformaciones sustanciales. Su ponencia es fruto de su investigación cualitativa en una muestra de municipios panameños. La temática discutida en este documento es numerosa demandando un elevado grado de desarrollo, pero demuestra que la introducción de la gestión basada en los resultados es un recorrido largo y complejo de afinamiento. El concepto de gestión de los resultados de una nueva técnica es, a todas luces, limitado y continuar en este camino, ser sostenido en las experiencias anteriores errores fiscales de las reformas que tenían poco impacto en el funcionamiento de la administración pública.

La reinstauración de los métodos de planificación para fortalecer el sistema financiero, la construcción de indicadores que caracterizan la producción (que fundamenta los recursos asignados) de los logros e impactos, la reingeniería de los procesos de gestión financiera introduciendo alicientes para las organizaciones y funcionarios, así como los nuevos papeles que necesitan cumplir con poderes legislativos y los organismos de control y el cambio en el comportamiento de los actores que interactúan con el estado, son los requisitos mínimos para abordar la aplicación de este nuevo modelo administrativo . Se estima que su aplicación dé vitalidad estructural y permanencia en el tiempo, el nuevo modelo de gestión.

Las experiencias de presupuesto de las reformas en América Latina, tanto hechas de manera individual y como componente de transformaciones de otros sistemas administrativos (el caso de la reforma de la gestión financiera), no se han producido cambios importantes en el funcionamiento del sector público, mientras que en 1960 se hace hincapié la necesidad de que los estados financieros reflejen las relaciones de entrada-salida técnicas y surge la necesidad de algunos sistemas de planificación que guían y enmarcan las definiciones sobre la asignación de recursos financieros. Lo anterior sigue las reformas presupuestarias y especialmente el uso de nuevas técnicas, deben ser vistos como una situación forzosa y suficiente, pero no para la aplicación de la nueva comisión pública, el modo de gestión basada en los resultados.

Pareltelli (2011) juicio de maestría *“Uso de indicadores de desempeño en la toma de decisiones de la política pública, el caso de la política de vivienda social en Chile”* tuvo por objetivo evaluar el impacto de los indicadores de desempeño en la gestión por resultados en la política pública. La metodología fue descriptiva y analítica de las diversas técnicas e instrumentales de estimación y gestión, y en particular el sistema de control, el uso de indicadores de rendimiento. En una segunda fase, análisis y de evaluación, se centra en las articulaciones, la conveniencia, el rendimiento, la congruencia y el uso adecuado de los indicadores de resultados como parte del método y su correlación con el argumento de las políticas públicas por los cuales se

cómo la base de la información que provee el propio sistema y el balance del modelo. La muestra se compone de la política de morada social en Chile por medio de la organización responsable de la gestión de su aplicación, la morada y el secretario de desarrollo urbano y toma en cuenta el año 2000 hasta el año 2009 coincidiendo con la operación del sistema de valoración e inspección de gestión. Conclusiones: La valoración de la actitud pública que tuvo por finalidad el análisis de la eficacia y eficiencia de su implementación, es un capítulo que se desarrolla en el país, pero requiere un mayor análisis. Aunque se trata de un proceso complejo y costoso, es necesario obtener la información para alimentar de nuevo al proceso de toma de decisiones. Puede ser a través de diversos compendios tales como la instauración de una regla, una fundación y, sobre todo, la implementación de una política pública a través de los programas. También las normas interpretativas y el desempeño institucional puede plasmarse a través de eventos, ejercicios programáticos incluyen la utilización de los capitales que son detectados y cuantificados en un cálculo que se expresa en el presupuesto de la organización responsables de su aplicación, la incorporación de los impersonales de la política como porción de sus axiomas transcendentales. En Chile se está operando, a partir del año 2000, un régimen de estimación y control de cometido marco de la preparación de un presupuesto para la ejecución de lo que se traduce en curso significa un trascendental arrojito institucional y la utilización de los capitales, sujetos y bancarios, en la faena para crear la instrucción, la cogida y proceso de la información. Este arranque y uso de las fortunas que ya están en su lugar, se pueden esgrimir para apuntalar la toma de decisiones en las políticas públicas. (Parentelli Taccari, 2011)

Del Giorgio y Col (2010) en su artículo "*Aportes conceptuales y metodológicos para la implementación de la gestión por objetivos y resultados en la administración pública provincial*" Tuvo como objetivo, examinar la ejecución de la Gestión por Objetivos y Resultados (GPOR) en la Intendencia Estatal Provincial" en la revista táctica de la Orientación Provincial de Fortalecimiento Corporativo y de la Democracia, en Argentina. Concluye: En primer lugar, se realizó un estudio sobre la situación y el desarrollo de los temas, subrayando

algunos axiomas del modelo de GPR. Pensamos que es importante, que han aliviado los manuales teóricos involucrados, y los aspectos reglamentarios con respecto a la experiencia de ejecución para llevar el patrón de concepto para la dirección gubernamental municipal. Consecutivamente, en el dictamen, señalamos la jerarquía de continuar la consumación del piloto GPR en el contorno estatal, como un medio para compensar las dificultades de la gestión de la carencia de imparciales claros, las responsabilidades, la planificación y la organización. Estas deficiencias de gestión de la organización, un impacto negativo en la solicitud de los habitantes como favorecidos inmediatos o colaterales de los beneficios de la república. Del mismo modo, se analizó el desarrollo reglamentario de la demarcación de Buenos Aires, que constituyen el cuadro presente para desenvolver ejercicios de apoyo a la ejecución de GPR. En la fase de propuesta, nos concentramos en la delimitación de su propio modelo GPR, incluyendo el desarrollo de políticas, directrices y componentes relacionados. Además, hemos establecido propósitos del diseño para la aplicación y valoración del piloto y de un nivel más obrante, definir acciones y pasos. También hemos establecido las juntas entre GPR herramientas y condiciones de los órganos de gestión de la otra para determinar la viabilidad de la implantación del modelo imparciales y consecuencias, requiere la participación de una unidad o de un área especificado para la coordinación de la misma, En términos de propuestas de acción, creo que es importante tener en cuenta algunas de la consideración de que el alcance del proyecto de plan para la consumación y valoración del piloto de gestión por así como el seguimiento y evaluación de las organizaciones que se adhieren a ella. La implementación de GPR organización debe ser flexible y adaptable que se adopte. La aplicación debe ser gradual e incremental, prevé la ejecución de un proyecto piloto, a continuación, iniciar la modernización de bajo-secretario de Estado en la orientación territorial de la gestión pública y, por postrimero, la aplicación de la asistencia técnica a las corporaciones provinciales y municipales que así lo soliciten. Como conclusión, opinamos que las contribuciones conceptuales y metodológicas en el presente trabajo, contribuyen a volver a instalar la discusión sobre la misión de los propósitos y consecuencias a nivel de la provincia de la administración pública. En tal contrariado, creemos que la

modernización de la Subsecretaría de Estado, es el área ideal para colocar en pericia las operaciones contenidas en el plan presentado. (Solfa, Giroto , Greco , & Paolini , 2010)

Gonzales (2011) en su tesis para obtener el grado de “*Modelo de gestión gubernamental basado en resultados; con estudio de caso*” en México. Tuvo como objetivo analizar desde la configuración de la disertación de caso, el progreso obtenido en los iniciales años de realización del presupuesto por resultados. El estudio fue cualitativo, de estudio de caso. La muestra fue las operaciones específicas ejecutadas por una asociación pública disgregado del Gobierno Federal: el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), alrededor de la ejecución del piloto de Gestión por resultados. Conclusiones: En los posteriores períodos, México ha hecho un gran atrevimiento para aumentar los niveles de gasto público destinado a lograr el progreso humano sostenible, así como objetivos oriundos fijados en los métodos oriundos de progreso. Ese arrojo ha estado escoltado de una astucia de ascetismo y norma de presupuesto difícil, así mismo un ambiente de ponderación demócrata que ha reforzado los dispositivos de control y acatamiento de cuentas, y la separación de los órganos de toma de decisiones. Sin embargo, la grieta entre los propósitos nacionalistas y los resultados obtenidos en el periodo siente hincharse más y más. Desde el año 2006, la dirección federal instituyó las innovaciones estructurales que buscan que el sumario de presupuesto se lleva a cabo bajo una orientación de gestión por resultados (GPR), en lugar del patrón "tradicional", que está respaldado en la inspección de los capitales y la observancia de la normativa. El GPR está implementando un compromiso de varios años con el apoyo que implique una modificatoria en las culturas de los individuos y organismos involucradas en el transcurso presupuestal. Debido a su complicación, el triunfo de la pericia pende de la cabida que tienen que educarse del proceso y alegar adecuadamente a los cambios en el ambiente. (González García, 2011)

1.2.2. A nivel nacional

Mejía (2014) en su tesis *“El Presupuesto por Resultados como Herramienta para Mejorar la Gestión Gerencial de la Municipalidad Provincial de Barranca”* Informe de investigación de postgrado- Huacho. Su objetivo fue la demostración que el Presupuesto por Resultados influye en la mejora de la gestión municipal. Su investigación fue aplicada, de diseño descriptivo correlacional. Como instrumento se utilizó el cuestionario de presupuesto por resultados, donde se recoge indicadores de las dimensiones: instrumento de gestión, visión constituida de planificación del presupuesto, articulación de faenas, actores para la obtención de resultados, esbozo de acciones, intrepidez de problemas escalpelos, intervención de varios representantes. Llegando a las conclusiones: La existencia de nuevas instituciones que hoy en día son complejos, dinámicos, competitivos y cambiantes demandando de los organismos públicos en general y especialmente a los municipios, en particular la adopción de metodología empresarial, por lo que la presente investigación se demostró que en el momento actual, es esencial utilizar el presupuesto de los resultados como una herramienta básica y apoyo de las fundaciones de las administraciones de la información generada por su dinámica de las funciones de gestión de la planificación, organización, dirección y control, y, por último, porque aporta a la reformulación y exposición de los fases mercantiles del presupuesto destinado para mostrar presupuestado en los recursos financieros de cómo se utiliza la información contable con el fin de ofrecer más y mejores servicios a la población y que lo hizo posible para cumplir con la aplicación de un período del año fiscal basada en los resultados y objetivos. Por lo tanto, inicialmente el desarrollo de esta investigación que demuestra que el presupuesto por resultados resulta imprescindible debido a su transparencia contable del presupuesto provincial permitiendo mejorar la equidad en todas sus manifestaciones, fue oportuna, la eficacia y la propiedad de sus transacciones, para fortificar la capacidad de sus regímenes y, fundamentalmente, para originar la intervención de los ciudadanos en gran medida a los servicios ofrecidos a los ciudadanos sobre el valor añadido sus necesidades profundas en aspectos tan importantes

como: la educación, la cultura, la salud, la limpieza, la seguridad ciudadana y el transporte y, por último, la democratización de la administración pública.

Aunque esta investigación se refiere a la necesidad de que, dada la importancia de los resultados del presupuesto, como se propone para la herramienta de gestión de cambios de asignación debe estar asociado con cambios en el nivel de los resultados y los resultados, el proceso presupuestario debe reaccionar a los cambios en sus beneficios, estrategias, productos y orientado a los resultados, el énfasis en los productos y el seguimiento de los resultados y los líderes municipales responsables de sus logros sobre la base de sus resultados mediante la adopción de una mayor discreción para la toma de decisiones.

Ramos y Albitres (2010) tesis "*Sistema de Gestión para resultados en el Perú*", la presente tesis es para obtener el grado de magister, en la UNI, tuvo por propósito determinar si el Sistema de Gestión para Resultados (GpR), que se emplea en el Perú compone un instrumento que acceda instituir plenamente el cumplir de los propósitos propuestos, a nivel de cualidad como cantidad, y presenta contribuciones para la mejora. El tipo de estudio fue aplicativo, se utilizó el método inductivo, deductivo, análisis – síntesis, estadístico. La muestra investigadora es de dos organizaciones pegadas al Sistema de Gestión para resultados. Como instrumentos se utilizó una meta de observaciones, guías de entrevistas y cuestionarios. Dando conclusiones, como se plantea la hipótesis de que el sistema GPR puede no hacer uso en el gobierno nacionalista en la medida en que no se institucionalizó como cultura moderna de acuerdo con los abecedarios mundiales de la gestión pública nueva, y sobre el pie de la medición de indicadores rediseñados, puede medirse con averiguación cuántica y cualitativamente al detalle permitiendo una mejora gradual y continua de los recursos presupuestarios públicos en favor de la población. Las usanzas de Perú están en el asunto hacia el régimen de GPR, la obtención de pesquisa valiosa que ha ayudado a fundar la proposición de metodología para optimizar el procedimiento de estimación de la misión por resultados en el ámbito peruano se ha evaluado en este contexto. Tras la investigación llega a la conclusión de que existen dificultades para la correcta aplicación de la gestión por resultados, mientras

que un buen enfoque teórico GPR, en nuestro país, que están relacionados con: i) Realizar una planificación pública inadecuada, ii) pobre claridad en el sistema de seguimiento y valoración de la misión estatal ((iii) la carencia de cultura basado en el enfoque de resultados de desempeño institucional, iv) la falta de maleabilidad de las reglas y los métodos productores y v) la quebradiza vínculo entre las directrices estratégicas y el presupuesto.

Carpio (2014) en su informe de investigación “*Implementación de la gestión para resultados, una mejora de la capacidad organizacional e institucional y del proceso de creación de valor público en la Municipalidad Provincial de Talara*” Tesis USMP–Lima.

Buscó establecer las capacidades de la comuna provincial de Talara, en la implementación de una GPR con el fin aumentar valor público para mejorar los servicios de los vecinos de Talara. El tipo de investigación fue aplicada, porque sus resultados se aplicaron para solucionar los problemas de la gestión municipal. El diseño fue “estudio de casos” se identifica por ensayar un anómalo dentro de un argumento real, que muestra contextos notables y por asentar en diferentes nacimientos de certidumbre. La población estuvo constituida por oficinistas que descargan cargos significativos en la corporación que son 35. La muestra probabilística fue 22 y como conclusiones: En el argumento de los regímenes sub-nacionales, hay un sumario de innovación y renovación de la administración estatal, después del final del período anterior y más afectación desde el año 2007 con la puesta en práctica de la peste de los pequeños rumiantes. Las consecuencias de la averiguación internacional cuya meta fue establecer el análisis de la cabida corporativa para realizar la GPR, esgrimiendo la inventiva de SEP-SN, la posición común de la provincia de Talara, incluye los siguientes semblantes: a) el régimen provincial de Talara, está en una fase intermedia del proceso de aplicación de la GPRD, la media para el agregado de los indicadores es de 2.1 en plomo de progreso, no obstante en cada uno de los columnas de los diferentes grados de poder del ejemplo de la gestión pública, sistema de planificación avanzada se estima en 3,5 grados resultados en el desarrollo intermedio incluir auditorías de medios de mandato cambista y gasto 2.8 en

su paralelismo de gestión de la estimación de proyectos, programas e inversiones que tiene una frecuencia de 2,4, el presupuesto 1,5 de resultados de desarrollo a nivel de sistema. Por otro lado, el método de rastreo y la valoración tiene una tasa de 0,01 en ejecución. La misión de los eventos y planes, su indicador se halla en un nivel central de la cabida corporativa, pero tiene escasez de avanzada que el manejo de las finanzas públicas.

León (2015) en su tesis doctoral "*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*" Universidad San Martín de Porres, Lima; tuvo por objetivo, determinar como la ilícita exégesis del principio de confidencialidad por los interventores de labor, en los ordenamientos inspectivos, afecta el derecho de defensa del empleador y vulnera el debido proceso. El tipo de investigación fue aplicada, La población estuvo constituida por 01 los procedimientos sancionadores, en última instancia administrativa, en el año 2012; por lo tanto, nuestra muestra comprende el análisis en los citados procedimientos administrativos. Cabe precisar que los números que preceden indican la cantidad de procedimientos sancionadores administrativos resueltos en última instancia que se realizaron en el año 2012. La muestra fue aleatoria estratificada y estuvo conformada por 60 procedimientos administrativos sancionadores administrativos. Los instrumentales de recojo de datos validados son: recopilación y análisis de resoluciones resueltas en última petición administrativa por la Dirección Regional de Trabajo de Lima y las sentencias expedidas por la Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema y el Tribunal Constitucional. Y las conclusiones: A través del análisis doctrinal y experiencias recogidas, tanto abogados como un empleador, se concluye que la interpretación correcta del principio de confidencialidad de la labor de los inspectores en los procedimientos de investigación, viola el debido proceso y afecta directamente al derecho de defensa del empleador. También se concluyó que el uso discreto de los criterios contenidos en la autoridad de las resoluciones administrativas de mano de obra no violará los derechos de defensa del empleador. Se encontró que, si los inspectores de trabajo que participan en la violación del debido proceso, a continuación, realiza indebidamente las

facultades conferidas por la ley en el contexto de las medidas de inspección. Se estableció que la existencia de vacío legal no permite aplicar una correcta interpretación como parte de las actividades de inspección. No contienen medidas de inspección sobre la posibilidad de ejercer el derecho de contradicción por parte del empleador, y viola sus derechos de defensa, más aún con la interpretación errónea tal efecto el principio de confidencialidad establecida inspectores de trabajo para esta fase.

La Cruz (2014) en su tesis de maestría "*Protección al régimen especial de trabajo del hogar, en la modalidad cama adentro*" en la PUCP. El objetivo de analizar los casos de protección para el régimen especial de trabajadoras domésticas, en la modalidad de cama adentro; fue cualitativa simple, exploratoria, descriptivo, el método fue el estudio de caso. El instrumento fue una guía para el análisis de los casos. Se llega a la conclusión de que el trabajo de las inspecciones de casa son una parte rutinaria de la misma puede ser controlado por una denuncia de parte interesada o de terceros. En el campo de los inspectores del trabajo deberán cumplir los principios que rigen el trabajo de inspección. Los inspectores del trabajo deben ser entrenados derechos fundamentales y los derechos laborales de los trabajadores domésticos. Los inspectores deben tener las herramientas adecuadas para hacer su trabajo con eficacia. Donde los inspectores de trabajo considerados vulnerables víctimas sobre sus derechos, para requerir apoyo psicológico, debe prestarse la debida atención para una derivación a un centro público o privado que ofrece este servicio de forma gratuita.

Cueto (2015) en su investigación "*La construcción endógena del Estado: El caso de los inspectores laborales en el Perú*" en la Pontificia Universidad Católica del Perú. La sistemática manejada para esta indagación fue la tesis de asunto con una orientación cualitativa. Esta orientación nos ha permitido descifrar las acciones de los inspectores de trabajo para la consolidación de la autonomía de la institución en un momento crítico. La investigación se enfocó en conocer el proceso de administración pública y autonomía dentro del estado peruano. Por lo tanto, si la Inspección de Trabajo ha sido seleccionada para ver el desarrollo del organismo burocrático por un intervalo

de 11 años, de 2001 a 2012, se puede ver un incremento administrativo, el aumento de la complicación y la afirmación del papel de los interventores. Durante estos 11 años ha habido un desarrollo significativo en la autoridad que inspecciona el trabajo.

La principal herramienta que se utiliza para recopilar información relevante sobre el caso se estructuraron formatos de entrevistas. Once entrevistas con expertos en derecho laboral y oficinistas MTPE fueron involucrados juristas del sector particular, ex ministros, ex miembros inspección y administración MTPE concernientes con la gestión de las inspecciones. La entrevista a cada funcionario trato de comprender el estado de cambios normativos en que se desempeñan los inspectores de trabajo y la continuidad en la inspección y la opinión de los inspectores. Además, se llevaron a cabo 17 entrevistas a los inspectores del trabajo de Lima. A través de estos cambios legislativos podrían ser rastreados y cómo influyó en el desempeño de la función del inspector. También desea saber en qué condiciones de trabajo de los inspectores y cómo aprovechar su función. Como conclusiones: la inspección de trabajo es una actividad compleja llena de avances y retrocesos en el curso de su existencia, en el que las coacciones de los disperejos gobiernos marcan la raya de las políticas laborales. La instauración de una Superintendencia de inspección es la evolución hacia una mayor autonomía. Por lo tanto, no fue suficiente para dar cuenta de factores exógenos, sino que se deben tener en cuenta los procesos internos que deben ser acordes a la realidad que pretende controlar.

Requejo (2013) en su tesis "*Fortalecimiento del sistema de inspección del trabajo en el Perú*" para optar el grado de Magister en la Pontificia Universidad Católica del Perú, es un estudio descriptivo simple, cuyo objetivo fue contrastar la realidad con la norma y sus fines, opinando sobre la brecha entre estas. Conclusiones: La Constitución política del Perú y el sistema legal garantiza el incremento de trabajo decente que favorezca a los ciudadanos. Es la carga del gobierno para crear políticas, desenvolver planes y estipular los recursos precisos para efectuar con las disposiciones de nuestra Constitución en materia de generación de empleo digno acorde a la

normatividad y tratados internacionales, el trabajo decente es una labor fructífera que se lleva a cabo en contextos de libertad, equidad, dignidad, una gratificación apropiada y amparo social. El sistema de intervención del trabajo es una prestación pública disgregado en todos los niveles de gobierno necesario para verificar se encuentre dentro de lo prescrito por la Ley. La competencia transferida a las regiones requiere muchas mejoras para garantizar su correcto funcionamiento.

1.2.3 A nivel Local

León (2015) en su tesis *“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”* de la Universidad Nacional de Trujillo, Utilizó el método descriptivo, de diseño descriptivo simple, la población fueron 42 trabajadores, el total de trabajadores en planilla de la empresa, la muestra estuvo compuesta por 30 empleados. Las técnicas consideradas fueron la observación, encuestas, y fichaje bibliográfico. El instrumento principal fue la encuesta. Como conclusiones: el impacto financiero que sanciona las inspecciones llevadas a cabo desde la creación de la Superintendencia de inspección del trabajo - del negocio de mineral en la casa SUNAFIL E.I.R.L. que cuenta con 42 empleados en la forma y tiene poco control sobre su trabajo beneficia a la empresa es probable que sea reconocido como en materia de trabajo. El SUNAFIL había empezado a ofrecer operaciones de colocación del desempeño de las obligaciones de trabajo con el propósito de brindar asesoramiento por parte de un especialista que les ha capacitado sobre sus deberes y derechos de los trabajadores y los empleadores. Es inspecciones Actualmente SUNAFIL verificar el cumplimiento de las normas laborales y la aplicación de sanciones por este tipo de abusos. El importe de las multas, ya que la creación de SUNAFIL, incrementado en los que la aplicación dañaría el contexto financiero de las instituciones, por lo que esta indagación ha puesto de manifiesto el impacto que las sanciones pueden tener en la compañía de minerales de negocio E.I.R.L. y para conseguir este propósito se aplicaron encuestas que se descubrió la posición de la institución respecto a la forma en que tratan a sus

beneficios a los trabajadores y fueron delitos objeto de la inspección del trabajo define posteriormente, para comprobar el grado de cumplimiento de estas medidas con el fin de podría afectar la condición sanciones financieras consiguientes resultados de menguas significativos en la licuefacción y el capital de labor de la institución, a fin de abandonar sin servicios, la sociedad que afecta a la liquidez y porte de pago de los adeudos a breve término.

Palacios (2013) en su tesis sobre "*Presupuesto participativo basado en resultados en el municipio de Casa Grande durante el 2012*", desarrollado en la UPAO, analizó si el postulado participativo fundado en resultados contribuyó a optimar la gratificación y realización de las revoluciones durante año 2012 en el municipio de Casa Grande. Se utilizó la metodología cualitativa como cuantitativa, de diseño estudio de casos. La muestra fueron los representantes de las Estructuras Nacionales de Base, con 30 representantes. Planes solicitados que representaron la petición de planes de alteración que fueron 35 atenciones (registro de los obrajes del ppr). Como instrumento se utilizó la guía de observación que recolecta los indicadores de al Operacionalización de variables. Conclusiones: a) El presupuesto participativo fundado en los resultados ha facilitado la concesión y el rendimiento de las inversiones para el presupuesto de 2012; b) el estipendio y la "realización de los fortunas estatales en la cuenta para inversiones, estaban acorde con la Directiva N° 005-2010-EF/ 76.01" Junta para la realización del presupuesto; c) la sistemática y ordenamiento del proceso de presupuesto participativo fundado en los resultados, se desdobló de alianza con las reglas vigentes, y, así mismo, se examinó el procedimiento de los cambios de la población del distrito de Casa Grande; d) para examinar la validez y la eficiencia de la inversión de la capital del distrito de presupuesto casa grande; Tratamos de calcular el grado de observancia de las metas y propósitos de los presupuestos participativos en la población beneficiaria, en 2012; y el tiempo previsto y con unos costes razonables posibles resultados. (Palacios Mendo, 2013)

1.3. Teorías relacionadas al tema:

1.3.1. La gestión por resultados

1.3.1.1. Concepto

Gestión por resultados es un marco conceptual cuya finalidad es ser una herramienta eficaz para la creación de valor público para optimizar el rendimiento de las organizaciones públicas, para garantizar la máxima eficiencia y eficacia de sus acciones, para lograr los propósitos de la administración y de la prosperidad incesante de sus establecimientos. (BID - CLAD, 2007)

La gestión por resultados (GPR) es un instrumento que tiene como objetivos:

- La administración pública responsable de la provisión de información que le permita saber y actuar para controlar y optimizar para generar procesos de creación de valor para el mejor resultado posible en términos de las expectativas de los pobladores de las acciones del gobierno.
- Contribuye a mejorar la capacidad de las autoridades e instituciones públicas para dar cuenta y permite que la ciudadanía, la supervisión y la comunidad internacional para evaluar la gestión.
- Contribuir al ejercicio descentralizado de distribución de tareas y objetivos, para evaluar el desempeño de las funciones ejecutivas con su correspondiente gestión de incentivos y sanciones.
- Está definido como un marco para optimizar el buen funcionar del proceso de valor público, GPR sera característico de todo el proceso de creación de valor, que se articula a través de una dinámica circular y cíclico. Probablemente el modelo de plan, evaluar y redirigir (PDCA).
- Esta manera de representar sencillamente facilita la construcción de complejos modelos de gestión, especialmente en el procedimiento del nacimiento del valor público. Se propone, pues, a continuación, una versión que se corresponde con las características específicas del sector público y los objetivos, un punto de referencia y el eje articulador de los componentes de la GPR para el sector público.

- Esta estructura refleja lo que funciona como un "objeto GPR", se ha definido la creación de valor público. Los componentes que forman parte de este proceso y las relaciones dinámicas se recogen allí. El programa tiene como objetivo proporcionar una estructura clave referentes para la organización de la GPR, cuando se tiene la intención de llevar a cabo una investigación completa. De acuerdo con este criterio, y esta estructura básica de antemano en la descripción de otros elementos que son esenciales para el GPR.

El proceso de creación de valor se produce en un área particular de la organización que mantiene una relación activa con su entorno. En este valor de campo se realiza mediante un complejo sistema que transforma recursos en productos y los cambios sociales. Los componentes básicos que componen este proceso de transformación se configuran en tres clases principales.

- Editar los componentes del valor añadido.
- Las interacciones entre estos componentes.
- Herramientas.

Además, estos elementos básicos, así como la participación en el sistema. Teniendo en cuenta el hecho de que el GPR pretende simplificar el proceso de creación de valor, la integración de los componentes y para optimizar las interacciones deben asegurar entre ellos como un método adecuado para los mejores resultados en todas las etapas del proceso. También debe garantizar la presencia de los actores necesarios y legítimos, y crear las condiciones para lograr el resultado estratégico en el marco del programa de gobierno. (Mejía, 2014)

1.3.1.2. Características de la Gestión por Resultados

BID & CLAD (2007) señalan que la GpR tiene como características:

- Una estrategia con respecto a lo esperado de un organismo público sobre la permuta social y la fabricación de resultados de bienes y servicios definidos;

- Una sapiencia y una herramienta de mandato para optimizar la eficacia, la validez, la producción y la eficiencia en el uso de las fortunas de la nación para optimizar el cometido de las estructuras nacionales y autoridades públicas;
- Métodos de pesquisa que accedan manejar las políticas públicas, comunicar al público y para identificar y evaluar la contribución;
- El fomento de la calidad de los productos a los habitantes a través de un sumario de mejora continua;
- La selección de los funcionarios del sistema de megafonía para profundizar en su responsabilidad, el compromiso y la capacidad de actuar;
- Regímenes de indagación que proporcionen el proceso de toma por las partes en estos procesos de decisión.
- Por otro lado se Cunill y Ospina (2003) señalan que la GPR es un instrumento que tiene los siguientes objetivos:
 - Una estrategia con respecto a lo esperado de un organismo público sobre el canje social y la fabricación de resultados de bienes y servicios definidos;
 - Una cultura y una herramienta de gestión para optimizar la eficacia, la eficiencia, la producción y la eficiencia en la utilización de los dineros de la nación para perfeccionar el cometido de las estructuras de gobierno y autoridades públicas;
 - Sistemas de información que permitan monitorear las políticas públicas, informar al público y para identificar y evaluar la contribución;
 - El impulso de la calidad en el servicio de atención al ciudadano a través de un sumario de mejora continua;
 - La selección de los funcionarios del sistema de megafonía para profundizar en su responsabilidad, el compromiso y la capacidad de actuar;
 - Sistemas de información que den facilidades el sumario de toma por las partes en estos procesos de decisión.

1.3.1.3. Importancia de la Gestión por Resultados

La importancia de la GPR son sus objetivos, el objetivo final de GPR en el sector público es crear capacidad en su organización pero en su capacidad de creación de valor del proceso de gobierno para lograr los resultados de los objetivos del programa de gobierno. (Carpio, 2014)

La situación es el resultado. El objetivo de los esfuerzos del gobierno, por lo general cambiado son las situaciones sociales deseadas. La tasa de criminalidad, el resultado no es el resultado del propio gobierno. El resultado de la acción o falta de acción del gobierno la variación ascendente o descendente (Ramos y Albitres, 2010).

El resultado final no es sólo para el resultado de la acción de gobierno (en cambio de la vida social / situaciones de efectos directos), pero cada acción que se produce durante el proceso de creación de valor de la gestión. Las medidas del gobierno para alcanzar sus objetivos y llevar a cabo los resultados cambian la situación social (efectos de la gestión por resultados). El conductor de finanzas de una comunidad que trabaja en esta atmósfera, en el que las actividades, propósitos y derivaciones que no tienen nada que ver llanamente con el contexto de la sociedad. (Moore, 1995)

La GpR transmite todas las deducciones improcedentes que son relevantes en el sumario de instauración de valor y aparecen no sólo la consecuencia terminal. GPR es un excelente pilar para una mejora en la rendición de cuentas y la transparencia, su finalidad primordial no es la de esgrimir como una herramienta para monitorear el desempeño de las administraciones públicas, sino más bien proporcionar un medio de vigilancia y control para asegurar que sus responsabilidades se ejercen. Entendemos que sólo se tiene uso adecuado del poder cuando se ejerce una gestión por resultados.

El resultado es el efecto y el impacto de las medidas. Por lo tanto, el resultado de un arreglo presupuestario, el grado de precisión alcanzado

entre ingresos y egresos. En un sistema táctil, plan de disminución ha de venir, el descenso en el número de trabajadores. En la gestión pública y privada da unas acciones a todos los niveles y en todas las situaciones o factor. El GPR mantiene esta premisa, ya que utiliza las acciones públicas para conseguir o mejor un buen resultado. (Rodríguez, 2008)

Desde el punto de vista estratégico de los resultados de gobierno corporativo es un mayor valor para los accionistas. Este significado se puede adaptarse al gobierno, respaldado por Moore (1995), que el resultado de un gobierno que trata de maximizar el valor público. Esta afirmación adquiere su pleno significado, como sugiere Moore, es importante aclarar qué se entiende por valor público. "Cuando hay actividades que son útiles y eficaces a las necesidades o deseos respuestas, la creación de valor público".

- Políticamente deseables son el resultado de un proceso de legitimidad democrática;
- Es la colectiva propiedad, es decir, la caracterización de su carácter público;
- Requerir la generación de cambios sociales (resultados), para cambiar algunos aspectos de todas las empresas o grupos específicos como destinatarios legítimos de los bienes públicos.

Por lo tanto, la GPR se resume desde el criterio de la administración pública como un valor social eternamente en el tenor de una política democrática, como única caución de que el importe es realmente público y deseable mediante métodos democráticos. (Kaufmann, Sanginés, & García, 2015)

1.3.1.4. Enfoques de la Gestión por Resultados

Los resultados de la gestión financiera (GpRD) desarrollaron un modelo conceptual desarrollado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD) (BID-CLAD, 2007), un patrón conceptual de la contraprestación la GPRD

tiene dos importantes aspectos: Las primeras características del sector público en América Latina y el Caribe (ALC), que son:

- La existencia de una cultura organizacional asentada en la lógica de inspección y procedimientos (de resultados),
- La coacción de los vecindarios exige más y superiores servicios y un régimen más cristalino.
- Desde el tenor mundial, se requiere de sistemas que generen un estado competitivo para lo cual tiene que dar servicios y valor a su población para que se pueda desarrollar.
- En segundo lugar, fue la necesidad de un concepto que uno acerca de la situación de un país y no sólo por una institución o turismo.
- El enfoque expuesto se vieron obligados a considerar la mayor parte de las administraciones públicas en América Latina y el Caribe, debido a que los sistemas nacionales que presentaban sus gobiernos se diferenciaba de los países desarrollados, la gestión de clientes, seguimiento y evaluación de los servicios públicos. (García y García, 2010).

La diferencia con el modelo tradicional es un enfoque específico, por lo que el control basado en "proceso de requisito estricto". "Modelo abierto de gestión de los resultados en el sector público" Esta orientación conceptual de la GPRD, tomada del pliego original en 2007 perfeccionado por el BID y el CLAD. (BID - CLAD, 2007).

Este nuevo patrón implica un cambio en la posición de los ciudadanos con el Estado. El ciudadano o administrado tiene un derecho a poseer un servicio o producto público (dimensión institucional y política) burocrática (seguridad, salud, ornato, regulación y protección al consumidor) que debe ser un proceder estándar del Estado. Su parte es Ciudadano-Usuario preocupados por la mejor declaración de impuestos con respecto a los bienes públicos (políticos y dimensión administrativa).

CIDE y CLEAR, (2013), destaca que, en el caso de España, la gestión por resultados de desarrollo se menciona explícitamente en el segundo Plan Director (2005-2008) como uno de los elementos clave para la mejora de

la calidad de la ayuda, este enfoque se entenderá, en particular como "...un cambio en el modo de pensamiento y acción: en lugar de servir a los recursos utilizados y los instrumentos se utiliza para analizar los resultados y efectos más tarde, se explica claramente los resultados reconocer e impacto en la demanda y después de ellos, los recursos y las actividades necesarias para lograr estos objetivos".

Por otro lado, la Oficina Nacional de Gestión de la Innovación señala que la gestión por resultados es un instrumento eficaz para la planificación y el control, que tiene el Estado con el fin de lograr que sus agencias y órganos de la dirección oficial nacional. Mediante la ejecución alarga a dar al gobierno, desarrolló un patrón y un conjunto de métodos y técnicas con el fin de lograr la coherencia entre los propósitos estratégicos del gobierno y los planes de cada organismo. Este enfoque, conocido también como objetivos o la gestión de los resultados representa un cambio importante en las modalidades de gestión, el cheque tradicional en la administración pública, el desempeño organizacional, se han implementado con base en los resultados y no en términos de cumplimiento de las normas y procedimientos. El manejo incluye resultados específicos someter a las estructuras, los procesos y la gestión de recursos ha creado un cuerpo y resultados previamente cometidos entre instancias de decisión y control que intervienen.

Por su parte Banco Mundial-BM y *Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos-OCDE* (2005, p. 9) advierte que toda media global de la cooperación de los países en desarrollo, en referencia a la gestión basada en los resultados, por lo que es un concepto que es el marco para la gestión y herramientas para la planificación estratégica, la gestión de riesgos, el control de la ejecución y la evaluación, y que trata de lograr cambios sustanciales en la forma en que operan las organizaciones a optimizar el rendimiento en términos de resultados como el foco central. Sus principales objetivos son aprender administrativa y mejorar la obligación de rendir cuentas, proporcionando información sobre el rendimiento.

La gestión basada en los resultados se centra en una fuerte noción de causalidad. La teoría es que las diversas entradas y actividades conducen lógicamente a las órdenes de mejores resultados (productos, efectos e implicaciones). Estos cambios son por lo general pasa en un "efecto en cadena" o "marco de resultados", lo que claramente la relación de causa y efecto. Los resultados del desarrollo en general entenderse como secuencial y limitados por el tiempo y los cambios son una serie de medidas de gestión dentro de la programación de una iniciativa (proyecto o programa) ciclo de desarrollo vinculado. requisitos de gestión basada en los resultados para los administradores de prueba de manera regular el grado en que su aplicación y resultados de las actividades tienen una posibilidad real de alcanzar y hacer ajustes continuos para asegurar el logro de los resultados deseados resultados.

En relación con la gestión de los resultados es un modelo de gestión cuyo objetivo principal es la alineación de todos los recursos, procesos, actividades y sistemas de una empresa u organismo público para lograr ciertos resultados previamente establecidos. Este foco de interés en lo que se ha logrado, y no tanto en lo que hacemos, requiere de la participación activa de la organización en su conjunto y sus socios para lograr estos resultados. Este compromiso es necesario y activa participación de los miembros de su organización, la asignación de tareas por el traspaso de funciones y gestión organizados por procesos independientes, integrales y coordinadas, la eficacia y la eficiencia en la producción de productos, incluso a facilitar este desempeño en la administración interna de a la institución estatal. Además, requiere aprendizaje para medir el desempeño y la toma de decisiones basada en la evidencia, mediante el establecimiento de sistemas de información (seguimiento y evaluación), habilitar y la mejora continua son elementos clave de nuestro sistema de gestión. La implementación de un modelo de este tipo es en cualquier caso, una transformación estructural de las organizaciones debido al impacto profundo que trae la rendición de cuentas y la evaluación en todos los

niveles de gestión, desde la planificación estratégica y operativa para el seguimiento con ellos.

Por su parte Figueroa (2012, p. 92) argumenta que como parte de estos cambios y la aplicación de la gestión por resultados las administraciones públicas tienen que tomar nuevas funciones e implementar nuevas estructuras, nuevas normas y criterios para adaptarse a los retos de la GPR. Sin embargo, de la revisión teórica y experimental, señalamos que la gestión de los resultados con diferentes matices, es vista como un instrumento que las administraciones conducen a la aceptación y la priorización de los resultados; esto debe ser conocido por los gestores públicos y a fin de que actúen sobre todos aquellos aspectos que afectan a los resultados de sus organizaciones, pues no hay que perder de vista que es en el contexto de las organizaciones, donde se define la aplicación de la gestión por resultados, pero en muchos casos, existe una aspiración a los niveles políticos.

La aplicación de un enfoque orientado a los resultados representa un cambio fundamental en la manera de pensar, de actuar y la gestión dentro del sector público, ya no hay presta atención al proceso y lo que se necesita, pero se centra en los beneficios (Perrin, 2006). Esto a su vez tiene un impacto en muchos otros aspectos de la gestión, ya que tiene que ser aplicada correctamente, una cultura corporativa de gestión de los administradores, lo que les permite una mayor responsabilidad para dar, les dan mayores grados de libertad, acompañados de dispositivos adecuados para la rendición de cuentas, sobre todo porque se trata de nuevas formas de relación entre el gobierno y los ciudadanos. Por lo tanto, la gestión por resultados no está garantizada, pero la correcta aplicación de los resultados, pero requiere que ir acompañada de otras herramientas de gestión tales como la planificación estratégica, la gestión por objetivos, evaluación de desempeño, rendimiento, entre otros. (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico-OCDE citado en 1997 por Figueroa, V. 2012 s. 92)

Por último, la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM, 2013, p 27, 28) señala que la administración pública moderna es una gestión orientada hacia los resultados en el servicio del ciudadano. Esta es una gestión que se clasificó a funcionarios motivados preocupe bajo la política del estado, nacional, regional y local - a las competencias en todos los niveles de gobierno para entender las necesidades de los ciudadanos y organizar tanto los procesos de producción o actividades de apoyo (sistemas de gestión) corresponden a las entradas de los productos (seguridad jurídica, normas, reglamentos, los bienes o servicios públicos) para transformar, la que resulta una mayor satisfacción de los ciudadanos y los ciudadanos para garantizar sus derechos y con el menor coste posible, basada en los resultados eficaces de gestión que se quiere lograr, si las entidades pueden:

- Diseñar objetivos claros y articulados a nivel sectorial y territorial (nacional, regional y local), expresado como objetivos de producción (conjuntos de servicios de una calidad determinada) que un mayor grado de satisfacción al ofrecer a los ciudadanos.
- Asignación de presupuesto al nivel de los productos y resultados esperados para maximizar. Es decir., Para formular el presupuesto de acuerdo con los objetivos establecidos en los planes.
- Desarrollo y optimización de procesos de producción o de trabajo ("Cadena de Valor") y para la producción de bienes y servicios públicos de calidad esperada de la población con mayor eficacia y eficiencia en el uso de los recursos de alcanzar.
- Nueva organización o reorganización nacional, regional y local, las funciones y tareas se incluyen la estructura funcional actual adaptarse a una organización basada en los procesos de la cadena de valor.
- Establecimiento de indicadores de rendimiento y resultados, por lo que su seguimiento y examinar si las entradas son productos básicos cuyos resultados exigir a los funcionarios públicos, para que apliquen el método más eficaz y eficiente. La información debe ser consolidada por el monitoreo y el rendimiento, en un sistema de gestión del conocimiento permite a los procesos de cambio cultural y mejorar continuamente la calidad, basado en las mejores prácticas internacionales ("punto de

referencia") y Nacional, y la sistematización y el almacenamiento de la información sobre las normas laborales que funcionó mejor o proporcionar procedimientos eficaces y eficientes más formatos de fácil uso, objeto o el alcance del proyecto llevaron a cabo la mayoría de los contratos de seguro, los precios y los costes acordados perfiles profesionales que trabajan mejor, las empresas de consultoría y una evaluación de su desempeño y otra la gestión de los aspectos recogidos.

1.3.1.5. Teorías de la Gestión por Resultados

En principio, el Banco Interamericano de Desarrollo & Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (BID & CLAD, 2007, p. 18), se ha basado en los antecedentes históricos, que la transformación de la administración estatal y pública del siglo 19 dio lugar a un cambio en su misión de posición en el ejercicio de la autoridad y de la policía (seguridad de la defensa exterior del territorio, la paz y la orden) fue a las funciones de regulación del mercado y el desarrollo y distribución de desarrollo y bienestar. Esta enmienda persigue nuevas demandas sobre el modelo de la relación entre los modelos de gestión del estado y los ciudadanos y. Estos requisitos determinan el papel de la gestión de los resultados en el dominio público deben corresponder y que se articula en torno a tres ejes principales: la primera es para mejorar el desempeño del gobierno en el proceso de creación y producción de valor resultados; El segundo objetivo de su responsabilidad de sistema para la sociedad y la transparencia de sus acciones optimizar; y con el verdadero propósito del sistema de gestión de tercera - la aceptación de la responsabilidad y deber del Administrador para promocionar, gestionar y la optimización continua del desempeño de los funcionarios como una importante herramienta al servicio de la consecución de los ejes respectivos.

Por su parte, García y García (2010, p. 5) para hacer frente a la gestión de los resultados en los países desarrollados, las crisis financieras y fiscales que ya alcanzaron el nivel de desarrollo; pretende, por otra parte, en los países en desarrollo desde el hecho de que con el fin de acelerar un nivel

de mayor desarrollo, por lo que se refiere a la gestión orientada al logro de resultados (GpRD). Varias herramientas y enfoques generados por la NGP en términos de fortalecimiento de la capacidad del Estado para promover el desarrollo, la gestión por resultados, un marco cuyo trabajo de las organizaciones públicas proporcionan la eficacia y la dirección integrada del proceso de valor público con el fin de optimizarlo para garantizar la máxima eficacia y eficiencia de su poder, para lograr los objetivos del gobierno y de la mejora continua de las instituciones y el servicio que prestan a sus ciudadanos.

Ramos y Albitres (2010), señalan que el objetivo principal de la gestión basada en los resultados es el proceso de creación de valor público es el siguiente:

- Situación social: el aspecto más importante, que es diferente de la gestión del sector público de lo privado que su objetivo estratégico es producir un cambio social. Por lo tanto, el proceso de valor añadido, producto alineado con el objetivo de crear estos cambios. Por esta razón, el punto de partida para la GPR no puede ser diferente de la identificación y el diagnóstico preciso de la situación que se desea cambiar.
- Objetivos estratégicos (un plan de gobierno): objetivos de política dependen de la decisión del gobierno y, especialmente, se definen los esfuerzos de cambio social. En general, esto ya es una práctica común en el diseño de los planes del gobierno entre otras cosas, porque es donde su acción ante la ciudadanía es legítimo.
- Unidades estratégicas de acción (instituciones): son las instituciones responsables de la creación de valor, es decir, el gobierno, sus ministerios o departamentos, municipios y empresas relacionadas, tanto a nivel nacional y sub-nacional. Este componente es una conexión entre la acción del gobierno y diseño de la organización. Aunque la estructura institucional del Estado, las leyes, todos los niveles de gobierno, especialmente aquellos cuyos gobiernos son elegidos definen, por lo general una gama más amplia para el rediseño y reestructuración de sus unidades estratégicas de acción. De hecho, puede decidir el número de

ministerios, existen organizaciones autónomas de las áreas de los ministerios.

El diseño del mecanismo de acción es una piedra angular en la gestión de los resultados que la definición de una capacidad institucional que tendrá el gobierno para ejecutar el programa. La correspondencia entre el objetivo y el programa del gobierno depende de la capacidad de construir un efectivo proceso de creación de valor. Como un ejemplo de la complejidad de esta correspondencia valor inherente que recordar que el diseño de las unidades estratégicas de acción a menudo separa el programa de gobierno y se dirige, más bien, para resolver el problema de dividir la cuota de poder dentro de la coalición política gobernante. Aunque es lógico que los ingredientes políticos como estos son una de las consideraciones que incluyen el diseño de la unidad de la acción, no deben pasar sobre los requisitos organizativos para la aplicación del programa de gobierno.

Estrategias de la cartera (programas sectoriales de gobierno) esta parte con respecto al Gobierno a las unidades estratégicas y plan de presupuesto. El mecanismo para establecer la cartera de renta variable estratégica es la estructura de los programas, que a su vez está en el presupuesto del programa. Aquí tenemos que escribir un tema clave que se ha resuelto: el grado de integración entre la estructura deseable de la unidad de acción y programas. Dos opciones extremas pueden ser identificadas. El primero es crear una correspondencia entre los dos componentes, donde la mayoría de los programas coincide con algunas unidades. La segunda opción supone que linealmente elevador recorridos en dos componentes.

El modelo que aquí se propone, sugiere la primera opción: sistemas, es en las responsabilidades institucionales principio es claro y niveles más elevados de integración entre los programas y la estructura organizativa permite una mayor capacidad de producción. En cualquier caso, la responsabilidad de los programas, incluso si existe una correlación lineal con la unidad de acción, asignado a las organizaciones e individuos, así

que no hay espacio para la confusión. Es un principio de GPR, la asignación de responsabilidades para cada resultado es claro y preciso.

Los productos bancarios (bienes y servicios): banco y producción de bienes y servicios es el punto de contacto entre las instituciones públicas y los ciudadanos. El valor público producido por el Estado en todos los niveles es concreto sean palpables y con una gran percepción por los ciudadanos. Estos instrumentos son capaces del cambio social deseado.

La contabilidad y el presupuesto: la experiencia de América Latina, la planificación del presupuesto, junto con el desarrollo del plan del gobierno, son partes esenciales del sistema público de valor añadido. En el presupuesto son los recursos, el número de unidades para la producción de bienes y servicios que se definen en común y por lo tanto, es la realización del plan del gobierno y la frase final de sus programas.

Lo anterior no existe sin medios económicos, comprobado el saldo de la cartera de productos y estrategias. Es importante, por lo tanto, la asignación de recursos se realiza a nivel de las estrategias de cartera (programas), pero con la discreción adecuada que requiere el buen gobierno y debe crearse formalmente. También es de destacar que el sistema de contabilidad registra los resultados económicos de este nivel. Contabilidad de la cartera - económicos - estrategias de integración depende en gran medida, el éxito o el fracaso de la GPR. Los tres componentes se obtienen importante información sobre las actividades, los costos asociados, los resultados, la relación con el costo efectivo de lograr el objetivo.

La capacidad de las instituciones públicas para garantizar el logro del proceso de creación e implementación de los objetivos del plan de acción del valor del gobierno depende en última instancia, una buena planificación de la cartera de producción.

Los objetivos de producción (volumen de bienes y servicios): cartera definida de la producción, que generalmente se considera para todo el período de gobierno, es necesario definir el volumen de producción para

cada año fiscal. Deseable (o posible) la cantidad de la producción es una decisión que será revisada en cada presupuesto desde el caso de que las metas de producción de la GpR, como condición para el presupuesto y una clave para la evaluación ex-post del grado de acoplamiento entre la lente de distancia focal fija, los recursos asignados y utilizados, así como los productos y debe resolver produce servicios. Cabe señalar, que la eficacia, la eficiencia, la productividad y la calidad del sistema se definen en particular este componente.

Consistencia: Es en la formulación del presupuesto una articulación consistente y coherente de los componentes, a partir de la formulación de los objetivos estratégicos. El grado de compatibilidad del sistema de valor añadido está determinada por la consistencia interna, se puede especificar en la siguiente cadena de interacciones: falta de consistencia afectará negativamente a la consecución de los objetivos estratégicos y los resultados.

Eficacia: Probablemente el más solicitado y el concepto con más tradición en el campo de la organización que debe tenerse en cuenta. Desde la perspectiva de la GPR, la necesidad de eficiencia es una condición necesaria pero no suficiente, dada la importancia de que siempre buscar la eficacia.

Eficiencia: la eficiencia de la interacción entre el buen trabajo que se produce y los recursos, el balance de la producción y el consumo interno. La variable más importante en la respuesta a una de las principales demandas de la ciudadanía: hacer más con menos, los costos de las unidades de producción, pero su cálculo es una de las principales debilidades de la gobernabilidad, sistemas de información contable en particular.

Productividad: A pesar de estar cerca de los conceptos de productividad y eficiencia, es prácticamente señalar para entender sus diferencias y la productividad como uno de los pocos mecanismos que pueden permitir el

crecimiento de la "producción" pública, sin aumentar el consumo de recursos. Puede especificar que la productividad se genera en la relación entre la producción, la organización, los procesos y la cartera de productos. Desarrollo de organización (mejora de la organización, la formación, la innovación tecnológica, la inversión, el desarrollo o proceso de investigación y desarrollo del producto) puede mejorar la capacidad del sector público sin aumentar los recursos presupuestarios para luchar no sólo contra los costos.

Efecto: El concepto de las consecuencias es específico de la administración pública. La empresa privada no le interesa tanto el resultado de su actuación. El efecto en la administración pública permite tener en cuenta en el análisis, y luego cambiar al diseño de la política, propiciado que la proporción de la producción social. Es uno de los principales desafíos de la gobernabilidad, en particular con la GpR desde el establecimiento de la relación entre el producto y el objetivo del cambio social difícil. Es importante tener en cuenta, pero eso no es siempre el caso y puede haber una relación directa entre el grado de dificultad de evaluar el impacto o la causalidad y la distancia temporal entre el producto y el impacto sobre la situación social.

Satisfacción: concepto bien conocido, no tiene el significado que se da a menudo en el sector privado, al menos en el sentido de la satisfacción de los consumidores individuales. La naturaleza colectiva del valor público se debe a servicios que disfrutan todos y que hacen posible el desarrollo de todos (seguridad ciudadana, cumplimiento de la normatividad, orden, etc.).

1.3.1.6. Doctrina de la Gestión por Resultados

Por las preguntas en el texto básico de las enseñanzas administrativas de NGP muestra Hood (1991) indica que esta nueva visión de la gestión de las organizaciones públicas se centró en un mayor control sobre los resultados de los procedimientos para justificar una tarea en particular. Esta línea de razonamiento. Barzelay (1992) señala que el trabajo de la

administración pública no está en una rutina que puede ser mantenido fuera pero que se hace de los servicios o productos que se van a proporcionar un número de recursos disponibles.

El papel central sugerido por Weber (1992) en el proceso, se justificaba en el reconocimiento de la llamada racionalidad instrumental. La razón instrumental, para lograr énfasis en el proceso como un medio pone ciertos objetivos. Sin embargo, como se ha mencionado, que Merton (1999) en su análisis de la disfunción de la burocracia, debido a las características del modelo burocrático es un cambio en los objetivos, lo que conduce a la media, vale decir, el proceso se convierte en un fin en sí mismo.

La primacía de los resultados de la NGP lleva a otros aspectos que conducen a la nueva gestión de las instituciones públicas. Como Echevarría y Mendoza (1999) señalan el nuevo marco de relaciones, agencias u organizaciones podrá delegar a los centros autónomos, dependiendo de las circunstancias, la autoridad para la gestión de tareas y recursos a través de los objetivos de normalización y la medición de los resultados generalmente se controlan mediante indicadores cuantitativos.

De este modo representado en el debate, a veces complica la aplicación de dicha doctrina cuando se relaciona con la administración pública. La necesidad de identificar y verificar los resultados de un determinado servicio público lleva una medición de la presión de su necesidad del servicio público demandado que el gobierno y la ley garantiza.

El interés académico es hacia la cuantificación, desplazando a otros aspectos difíciles de evidenciar a través de métodos cualitativos. Lo que la literatura ha presentado los esfuerzos académicos con respecto a la presión por alcanzar el resultado. Se genera una nueva corriente alternativa a la burocracia, a la Merton, llama Nueva Gestión Pública (NGP) toda vez que se plantea la centralidad del resultado como sentido del quehacer público. En esta línea, Dobel (2005) señala que el centro del ethos público administrativo debe estar focalizado en la ética de la "policy" (política),

reconociendo el sentido de lo público en su quehacer profesional antes que centrarse en obtener los incentivos económicos como el centro del ethos. (Pliscoff, 2005), en el caso mapocho existe una visión divergente sobre el valor de los incentivos en la gestión pública, producto de los espacios que dejan para que se presenten casos de corrupción. Esto se explica por la estructura de los incentivos difusa, principalmente debido al diseño, la complejidad que rodea causas técnicas y administrativas que la responsabilidad es compleja. Además, puede generar un problema con la estructura de incentivos, ya que no podía estar alineado con el objetivo de mejorar la gestión interna de los servicios públicos

Como podemos ver, cada una de estas doctrinas se constituye como "áreas grises" o áreas que han ayudado a superar las dificultades de la relación entre ellos en este nuevo paradigma y sobre todo la aparición de casos de corrupción. Esto es cuando se tiene en cuenta que la NGP enfrenta la corrupción, se proponen mejores condiciones para que pudiera detectada y medida dentro de este marco, mediante la transparencia y los indicadores de gestión y su ejemplar sanción.

1.3.1.7. Dimensiones de la Gestión por Resultados

Sánchez (2010) menciona las siguientes dimensiones en la gestión por resultados:

Planeamiento estratégico: es una herramienta eficaz que permite que la organización se adapte a medios rigurosos, cambiantes y dinámicos logrando el máximo de eficacia, eficiencia y calidad en la prestación de servicios. Es la planificación a largo plazo aproximadamente entre 3 y 5 años hacia el futuro que realiza la organización con la finalidad de definir con claridad su misión, visión y objetivos. Podemos decir también que es el proceso de diagnóstico, análisis y reflexión de una organización con la finalidad de lograr la calidad de sus servicios. En esta dimensión se suele emplear la matriz FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas). Es imprescindible que se siga el principio del compromiso, que refiere que los administradores deben implicar fondos para la planificación

sólo cuando puedan anticipar, en el futuro próximo, un rendimiento sobre los gastos de planificación como resultado del análisis de planeación a largo plazo. Finalmente podemos decir que la planificación estratégica es la planificación global que da como resultado una buena administración de un proceso.

Planeamiento operativo: es un documento donde se establecen los objetivos y pasos a seguir que se pretenden cumplir en una organización. Un plan operativo tiene una duración de un año en el tiempo, por ello se le llama también Plan operativo anual (POA), en este documento van escritas las diversas estrategias diseñadas por los directivos para cumplir los objetivos trazados, cabe mencionar que el plan operativo admite varias acciones para juzgar su eficacia; en caso de que los objetivos no se hayan satisfecho, los directivos tienen la posibilidad de plantear nuevas acciones y medidas. En esta dimensión también se plasman las necesidades de la empresa, es decir todos los aspectos que tienen que ver con la actividad ordinaria de la organización. Normalmente se detalla la manera en que la compañía prestará su servicio, características del local, requerimientos de instalación, maquinarias entre otros.

Presupuesto por resultado: es una estrategia eficaz que permite vincular el presupuesto de productos (bienes y servicios) a favor de los pobladores. Esta estrategia es importante porque contribuye a mejorar la calidad del gasto público ya que permite que el Estado utilice de forma eficiente y eficaz los recursos públicos, tomando decisiones que permitan el logro de resultados a beneficio de la población. Es necesario que las entidades públicas se comprometan estableciendo mecanismos para definir responsabilidades, generar información y rendir cuentas. Esta estrategia debe ser evaluada con la finalidad de tener la certeza que los resultados están a favor de la población.

Ejecución de la planeación operativa física y presupuestal: esta dimensión consiste en la ejecución de las actividades aceptadas con los recursos determinados, por medio de las contrataciones de las instituciones

prestadoras de los servicios y algunas labores a través de la ejecución en forma directa del proyecto. La etapa de ejecución da inicio con el principio del año presupuestario, generalmente comienza en enero y concluye en diciembre. Al inicio del año, la UP revisa el POA que realizó el año anterior, procede a ajustarlo y a detallarlo para iniciar la ejecución del año. Durante la ejecución se debe realizar un seguimiento continuo de las actividades y los recursos, para verificar el logro de los resultados que son esperados en forma eficiente y eficaz y plantear medidas correctivas, si es el caso.

Seguimiento y evaluación: Con esta dimensión se pretende dar seguimiento y evaluar todo lo que se realiza para la mejora de la institución. Se busca mejorar la calidad institucional con estrategias innovadoras, aprovechando todo tipo de recursos humanos y tecnológicos para ser eficientes y desarrollar metas estratégicas sin la necesidad de adquirir otros recursos financieros. Esta dimensión busca conocer cómo se están realizando las actividades y tareas dadas y si se cumplen con las metas establecidas en los plazos advertidos y con los recursos determinados. Este es un proceso participativo, que sirve para ajustar el POA y el presupuesto del año en curso y del año siguiente. Es importante definir los indicadores de resultados y proceso correspondientes y se hayan formulado los diferentes instrumentos para la recolección y análisis de la información.

1.3.2. La Fiscalización Laboral

1.3.2.1. Concepto

La Inspección de Trabajo es responsable de las funciones públicas de control del cumplimiento de las normas de sociolaborales y la seguridad y salud en el trabajo, que requieren responsabilidades administrativas, además de orientar y asesorar técnicamente sobre estos temas. (Ley N° 28806, 2006) (DS N° 019-2006, 2006) (Ley 29981, 2012)

1.3.2.2 Características de la Fiscalización Laboral

El uso de la Ley 29981, publicada en el Diario Oficial "El Peruano" de Fecha 15 enero de 2013, la supervisión nacional de los trabajos de inspección era (en SUNAFIL sucesiva), si desea iniciar a finales de este año o incluso a su negocio, tales como el sistema actuará examinar el trabajo del cuerpo, promoción, supervisión y control del cumplimiento de las leyes laborales, la salud y la seguridad en el trabajo y la prestación de asistencia técnica, investigación y proponer el tema de las regulaciones.

A primera vista, para entender el propósito dado SUNAFIL un importante paso adelante en términos de un sistema para la vigilancia o eficiencia óptima es que se trata de cubrir el déficit actual. Para determinar si realmente busca el adjetivo de cada sistema, encontrará una visión general de las innovaciones más importantes de la misma:

(A) Competencia: la SUNAFIL la realización de las funciones y facultades que le confiere el artículo 3 del LGIT cómo la gestión de las relaciones laborales y de trabajo, evitar riesgos en el trabajo, el empleo y la migración, promover el empleo y la formación para el trabajo, la salud y la beneficios, con discapacidades personas a nivel nacional de trabajo, aunque los gobiernos regionales mantienen para supervisar las microempresas de autoridad (ya sea formal o no) se encuentra dentro del ámbito de aplicación de las directivas y los planes y normas nacionales y sectoriales emitidos por las instituciones del sistema funcional. Cabe señalar que una definición de microempresas para el ejercicio de esta función será determinada por el Decreto Presidencial.

(B) Funciones generales: de conformidad con el artículo 4 de la Ley 29981, la creación de un no-lista de once funciones generales de SUNAFIL limitadas, podemos considerar algunos líderes que nuestro punto de vista:

b.1. La aplicación de la legislación social y laboral.

b.2. Supervisar y garantizar el cumplimiento de las condiciones contractuales, los requisitos para el trabajo social en relación con el

procedimiento conjunto de aplicaciones o disposiciones especiales y normas legales, normas y convencional.

b. 3. Las sanciones por incumplimiento de las normas sociales y laborales en el ámbito de su competencia juzgada.

b. 4. Practicar el poder coercitivo de la aplicación con respecto a las sanciones que consisten en el ejercicio de sus competencias.

(C) Estructura: para el cumplimiento del propósito de la empresa, el SUNAFIL una nueva estructura organizativa:

c. 1. Junta Ejecutiva (que comprende la cámara y el Superintendente).

c. 2. Lugar de control del trabajo.

c. 3. Los órganos de la línea.

c. 4. Apoyar instalaciones.

c. 5. Instalaciones distribuidas.

En este sentido, es una referencia a los dos primeros, ya que asumen un papel muy importante en la nueva estructura. Por lo tanto, el Consejo es el máximo órgano responsable de la aprobación de las directrices institucionales y la dirección de la empresa; El superintendente es el máximo órgano del ejecutivo y el presupuesto económico autorización de propietario.

En el examen otro tribunal mano de obra (que es para muchos uno de los más innovadores que trae la creación de SUNAFIL con él) es una técnica de toma de decisiones, a todos los órganos, así como la autoridad administrativa final para resolver, los tribunales en los casos a su atención, pero sobre todo en sus resoluciones formará al final de la ejecución.

(D) Los recursos: de conformidad con el artículo 21 de la Ley, que son recursos SUNAFIL:

d. 1. Actuar a los que asignar el presupuesto anual del sector público.

d. 2. Los ingresos debido a la ejecución de sus tareas

d. 3. De la cooperación técnica internacional no reembolsable, de conformidad con la normativa aplicable.

d. 4. Otros recursos.

(E) los expedientes pendientes: Ordenes de la inspección y la sanción administrativa de inspección para la aprobación de esta ley, responsable del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, continuarán siendo manejados de acuerdo con las regulaciones pertinentes.

Además, la sanción administrativa de la inspección responsable de direcciones o división regional del trabajo y promover la utilización de los gobiernos regionales de continuar con el proceso correspondiente a la terminación, en virtud de lo dispuesto en el LGIT.

(F) El importe de las multas: otra nueva característica, es que la SUNAFIL presenta severas sanciones por el incumplimiento de las normas socio-laborales para establecer estándares. Se trata en todos los casos un aumento de hasta un 900% en comparación con la cantidad anterior. Así que antes de crear el SUNAFIL detener Max por infracciones muy graves 20 UIT ahora tenía en su poder hasta 200 UIT aumentado. Lo mismo se aplica a las paradas que eran 10 UIT por delitos graves y 5 UIT para el templado, ya que ahora elevado a 100 o 50 o la UIT.

(G) Las infracciones en la seguridad social: c de esta ley que SUNAFIL es responsable del cumplimiento de la normativa sobre la seguridad social, ya que el designado, en virtud del artículo 35 ° como un delito de omisión de la inscripción en el régimen de beneficios de salud y de pensiones ya sea públicos o privados. Asimismo, señala que estas violaciones por parte del empleador, sin limitación, la falta de explicación, la falta de pago o declaración representando a cabo o pago defectuoso o prematuro de las cargas sociales.

(H) Contratación de los inspectores: los controles personales en todos los niveles, junto con la nueva ley a través de licitaciones públicas para la carrera del inspector de trabajo y están sujetas a procesos de revisión anual. Son también la regulación de la ley laboral de la actividad privada sujeta hasta que se implemente la carrera pública.

(I) Medida de aplicación SUNAFIL restricción: de conformidad con el artículo 4 literal h), la competencia función SUNAFIL a nivel nacional para la aplicación de las sanciones de aplicación en relación con las sanciones financieras dentro de sus competencias y de conformidad con la Ley 26979, el derecho procesal de coactivas ejecución , cambiado sus reglas y disposiciones complementarias.

(J) Efectiva: la ley entró en vigor después de la aprobación del Reglamento de Organización y Funciones del SUNAFIL excepto en las regulaciones definitivas y temporales complementarias entre en vigor desde su lanzamiento.

Recursos: son de conformidad con el artículo 21 de la Ley, los recursos SUNAFIL:

- d. 1. Los que asignar el presupuesto anual de la Ley de público.
- d. 2. Ventas por el desempeño de sus tareas
- d. 3. La cooperación técnica internacional no reembolsable, de conformidad con los reglamentos.
- d. 4. Otros recursos asociados.

(K) los registros excepcionales: su pedido de inspección y sanción administrativa a la espera de las pruebas de la adopción de esta ley, el propietario del Ministerio de Trabajo y Promoción seguirá siendo administrado de acuerdo con las regulaciones.

El control de la pena de cargo administrativo de indicaciones o división regional del trabajo y promover la utilización de los gobiernos regionales, continuará con el proceso correspondiente a la terminación, en virtud de lo dispuesto en el LGIT.

(L) El importe de las multas: otra nueva característica, que es el SUNAFIL presentada para establecer sanciones por el incumplimiento de las normas sociales y laborales. Es en todos los casos un aumento de hasta un 900% en comparación con la cantidad anterior. Así, mientras que antes de completar la creación de SUNAFIL Max por delitos muy graves fueron 20

UIT, ahora con capacidad para 200 UIT aumentado. Lo mismo se aplica a las paradas que eran 10 UIT para la pesada y 5 delitos de la UIT por su suave ya que, ahora que se incrementan a 100 y 50, respectivamente, de la UIT.

(M) Delitos relativos a la seguridad social: El artículo 35 de la Ley, la SUNAFIL es responsable del cumplimiento de la normativa de la seguridad social, lo que constituye un delito la omisión en el registro de beneficios para el sistema de salud y de pensiones, ya sea pública o privada, representan también señala que las violaciones de los derechos humanos llevadas a cabo por el empleador, sin limitación, la falta de explicación, la explicación o la falta de pago o pago defectuoso o prematura de la seguridad social.

(N) la contratación de inspectores: la nueva ley llega a controles personales en todos los niveles por medio de un concurso público para la carrera del inspector de trabajo y están sujetas a procesos de revisión anual. Además, sin perjuicio de la labor de la privada a la carrera pública implementadas.

(Ñ) Coercitivo aplicación SUNAFIL: en virtud del artículo 4 literal h), el SUNAFIL tengo competencia nacional para llevar a cabo la ejecución coactiva en comparación con las sanciones financieras dentro de sus competencias y de conformidad con la ley 26979, de coactiva sus procedimientos de aplicación de la ley de normas revisadas y normas complementarias.

(O) A partir del cual la ley después de la aprobación del Reglamento de organización y tareas SUNAFIL, expiró a disposiciones transitorias y finales adicionales en vigor desde su publicación.

1.3.2.3. Importancia de la Fiscalización Laboral

Al revisar el trabajo internacional (Weil, 2008) presenta los problemas actuales en el campo del control del trabajo en todo el mundo. Tenga en

cuenta las siguientes deficiencias: (i) la falta de inspectores que hacen cumplir las leyes; (ii) la complejidad de la obra, debido al crecimiento del sector informal; (iii) la falta de recursos; (iv) la capacitación de los inspectores en breve; y (v) la falta de infraestructura de apoyo para el enriquecimiento de las actividades de inspección.

En el caso de Perú, Mauro Ugaz se atreve a hacer que el sistema actual de controles de los tres escenarios muy concretos de que se trate: (i) el primero se refiere a la calidad humana sobre la base de cada sistema de control podría llevar a cabo si las personas adecuadas hacen y mucho menos si hay suficientes inspectores; (ii) En segundo lugar, cuestiona la capacidad de la infraestructura y los recursos que la entidad que verifica el cumplimiento de las normas sociales y laborales; y (iii) el último escenario corresponde a la técnica en el sentido de no interferencia. Por lo tanto, pueden recogerse en comparación con un déficit de vista, decimos sin lugar a dudas que el Perú no es el único país con problemas de inspecciones sobre el terreno. Por lo tanto, vamos a analizar los defectos generados.

Sería ilógico pensar que no los inspectores sean una parte integral del proceso de inspección, pero parece que la realidad de la posición con respecto al tema, la infraestructura y los recursos. Por lo tanto, en la mayoría de las regiones, los inspectores sin empleo, pero por otro lado tiene contratos que se fuera de la ley laboral y que esto crea, sin lugar a dudas, se trata de una verdadera identificación de la inspección del trabajo, incluyendo los casos en los que se dan a las empresas los inspectores de conformidad con la labor de los asesores legales con controlada.

1.3.2.4. Enfoques de la Fiscalización Laboral

El control del trabajo debe estar en una gestión proactiva de la obra, dirigida cuál sería el diseño de la organización administrativa y estratégica actual de SUNAFIL, las deficiencias anteriores encontradas fueron, básicamente, en ausencia de una estrategia para la planificación de las inspecciones, frecuencia o en mayor número de casos, son sensibles a las acusaciones

de los trabajadores, sería mejor, el control está dirigida a las empresas donde hay una mayor informalidad. Este cambio en un sistema proactivo un carácter reactivo se basa, los siguientes elementos:

Dar prioridad a las inspecciones, que ataque a los más vulnerables (informal) para revisar los valores predeterminados.

-Empleador - la cultura del respeto a sensibilizar, por lo que la relación coste-beneficio es atractiva y rentable que ser formal.

-La Cultura de cumplimiento tiene que ser en este momento, porque necesitan saber que las reglas deben ser tomados con ellos, no sólo cuando son activadas en cualquier momento.

-Aplicación De la coordinación interinstitucional entre el órgano y los gobiernos regionales por lo que el efecto de la conformidad de cobre patrones socio-laborales, por lo que es importante coordinar, cooperar y trabajar entre todos los actores nacionales de la inspección del trabajo.

-Promover un diálogo continuo entre los sindicatos y los empleadores, para diagnosticar problemas en todos los sectores.

-Promover la participación de otros órganos de la administración pública, el fiscal general, la labor judicial, Reniec, Superintendente, SUNAT, entre otros, una cultura de respeto y el programa de inspección de los mejores resultados para lograr y asegurar que los empleadores cumplan con las normas laborales.

1.3.2.5. Teorías de la Fiscalización Laboral

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) tiene algunas pautas área de inspección para lograr el objetivo de un sistema riguroso y eficaz es el pilar de la presente Convención 81, ratificado por el Perú en 1960. Siguiendo la tendencia, marcada por la OIT, el 22 de julio 2006 se dio la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo (en adelante "LGIT"), en la cual se encuentran las normas que regulan el sistema de inspección del trabajo, su composición, estructura organizativa, las responsabilidades

y la rendición de cuentas. Esta ley fue reglamentada por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, publicado el 29 de octubre del 2006.

El sistema de inspección del trabajo es un sistema único, polivalente e integrado a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, está compuesto por un conjunto de normas, instituciones, funcionarios gubernamentales y medios para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral, prevención de riesgos laborales, colocación, empleo, el trabajo infantil, la promoción del empleo y la formación para la seguridad social de trabajo contribuyen migración y el empleo de extranjeros y muchos otros problemas asociados. Añade la determinación de que la inspección del trabajo responsable de la función de control público de acuerdo con los socios de trabajo y seguridad social, las tareas administrativas para realizar y asesorar sobre técnicamente.

En resumen, la inspección del trabajo tiene un eje central que está orientado al cumplimiento de las obligaciones de los empresarios como tales y al respeto de los derechos de los trabajadores como personas subordinadas. El objetivo es, en el curso de su trabajo, velar por el cumplimiento de las normas socio-laborales y de seguridad y salud en el trabajo.

Esta protección de los trabajadores, que se instalará como se ha mencionado, como una garantía fundamental de la eficacia de la legislación laboral, no permite que los inspectores de trabajo actúen de manera arbitraria, porque no hay que olvidar que todos los actos de administración no pueden afectar a los derechos fundamentales de las personas. Lo que no quiere tirar la bandera de la protección de violaciones de los derechos de los trabajadores que se producen en el empleador, que en última instancia como consecuencia de la nulidad del procedimiento de control que se refiere, sin duda, tienen la parte que quería proteger a los trabajadores.

Las afirmaciones de que la autoridad administrativa de trabajo emitidas (en adelante "AAT") como parte de la verificación del cumplimiento de la legislación socio laboral y trabajo la seguridad social inspectores no llevar a cabo el ejercicio absoluto del poder, se hace cargo en la medida en que los derechos constitucionales del empleador como una frontera en el mismo acto.

De hecho, el derecho al debido proceso en sede administrativa, o debido proceso, tanto en su fondo y de procedimiento un límite a las formas de AAT son respetados en sus declaraciones. De lo contrario, volverá para la efectividad del derecho o derechos que se destine el proceso de inspecciones, el tiempo que le falta la cancelación o el cierre del proceso puede crear la motivación.

Después de Guzmán conjunto (2004), doctrinalmente definida como una decisión administrativa en virtud general o específica, publicada en el ejercicio de sus funciones la gestión de las autoridades de manera unilateral y que afecta a los derechos, obligaciones e intereses de las instituciones públicas o privadas.

Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, cuya actividad de las aplicaciones a través de disposiciones especiales de penitencia en LGIT o su reglamento interno y la aplicación adicional sin la necesidad de un cambio en las sanciones como el procedimiento de prueba que establece en el artículo 1, apartado 1, la administrativa acciones, "declaraciones de las empresas que siguen las normas de derecho público, los efectos jurídicos de los intereses, obligaciones o derechos dentro de una situación específica tuvieron éxito".

De esta manera, cualquier decisión de la AAT durante una inspección de rutina, el legal de los intereses, derechos y obligaciones de los efectos, tanto los empleadores como los empleados se clasifican como administrativa. Inspección por parte de nuestro proceso de la legislación supone la realización de beneficios por la inspección del trabajo, entendida

como un procedimiento de sanción preventiva en el trabajo asociado. Mientras que en dos fases se pueden emitir actos administrativos de la AAT, es el proceso debido respeto básico está en procedimiento sancionador por la motivación de las decisiones de la AAT, en la medida en que ellos. Las sanciones a empleadores

En relación con el control del poder antes de sancionar puede decir que el proceso para que en caso de que las autoridades competentes del Ministerio de Trabajo, a raíz de una solicitud por cualquier otra entidad pública o cualquier otra jurisdicción del cuerpo en una decisión interna del sistema de control del trabajo, puede comenzar a iniciativa de los inspectores de trabajo y, a petición de las partes sociales; y los sindicatos. (Guzmán, 2004)

Estas acciones están en busca de (verificar el cumplimiento de las obligaciones de trabajo o de la seguridad social) clasificada o de verificación y las actuaciones de consultoría o asistencia técnica, el primero puede dar lugar a iniciar las sanciones por violaciones de procedimiento son detectados por la ley sujeta a revisión por empleadores⁶, obra de una visita de inspección al centro de la obra, la aparición del empleador en las oficinas de los inspectores o inspección de empleador o empleado de datos AAT archivados en cada uno de las actividades de investigación entidad podría llevarse a cabo, los supervisores nacionales de la Administración Tributaria (SUNAT), ministerios, agencias, entre otros.

El inspector de trabajo está facultado para: (i) entrar libremente en cualquier momento del día o de la noche, sin previo aviso, el centro de todo siempre funciona acompañar a los trabajadores cuyos representantes visitado o expertos técnicos, (ii) obtener copias o extractos a partir de los documentos examinados (iii) para tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o en el lugar de trabajo medidas administrados, fotos de productos, videos y tomar fotografías, bocetos y diseños de ascensores que deben informar el empleador o su representante (iv) todos los documentos de la empresa para examinar cómo los libros de contabilidad, registros,

programas informáticos y archivos almacenados en medios magnéticos, declaraciones oficiales y las cuentas de la seguridad social; Formas y relaciones del pago de salarios; Documentos, los trabajos relacionados por la ley prevenir riesgos para la salud; Declaración jurada está conectado a través de los ingresos fiscales y, además, una condición sujeta a problemas de control.

Una vez que la diligencia de inspección, los inspectores pueden aconsejar (i) y recomendar al empleador para mejorar la aplicación, (ii) el empleador informado sobre el incumplimiento sin proponer sanciones si estos daños directos causados a los trabajadores no reconocidos, (iii) la necesidad empleadores en un momento dado en el tiempo para contrarrestar el comportamiento perjudicial detectado (iv) al infractor para cambiar las instalaciones del empleador con el objetivo de la seguridad preventiva y salud en el trabajo de sus empleados, (v) iniciar la sanción de los procedimientos de concesión de la Ley de la infracción correspondiente, (vi) para solicitar el cese o la prohibición del trabajo de riesgo grave e inmediato para la seguridad o salud de los trabajadores, entre otros,.

Las medidas dispuestas por los inspectores deben tener una motivación adecuada y estar acorde con los principios de razonabilidad y proporcionalidad. Es importante señalar que después de los procedimientos de infracción LGIT inspector de trabajo, la calificación de la infracción, el mismo tono y la propuesta de multa y que determinan el líder de Solidaridad, y si es así debe contener, entre otras cosas. Advertimos que esta demanda de contenido mínimo de registros contenidos en el artículo 46 de LGIT ° y 54 ° del Reglamento, ofrece una garantía de un juicio justo en la cabecera municipal.

Finalmente, después de que se detecte que las renuncias de los empresarios (el ejercicio del derecho a la defensa) en términos presentados en la infracción de los Hechos, la solución de problemas de AAT. Por uno o más multas impuestas o, alternativamente, organizar el cierre de las inspecciones de procesos De conformidad con el artículo 48 de la presente

resolución es LGIT para justificar ", indicando el motivo de la sanción, la norma y los trabajadores legales o convencionales no satisfecha que se trate"

Una vez que la diligencia de inspección, los inspectores pueden aconsejar (i) y recomendar al empleador para mejorar la aplicación, (ii) el empleador informado sobre el incumplimiento sin proponer sanciones si estos daños directos causados a los trabajadores no reconocidos, (iii) la necesidad empleadores en un momento dado en el tiempo para contrarrestar el comportamiento perjudicial detectado (iv) al infractor para cambiar las instalaciones del empleador con el objetivo de la seguridad preventiva y salud en el trabajo de sus empleados, (v) iniciar la sanción de los procedimientos de concesión de la Ley de la infracción correspondiente, (vi) para solicitar el cese o la prohibición del trabajo de riesgo grave e inmediato para la seguridad o salud de los trabajadores, entre otros,.

1.3.2.6. Doctrina de la Fiscalización Laboral

Después de Guillermo Cabanellas de Torres Ferrer jefe de departamento administrativo "es responsable del cumplimiento pleno y sugerir la mejora de las leyes y reglamentos, el trabajo para disfrutar más seguro, más higiénico, estable y partes correspondientes derechos y obligaciones mutuas y público por el interés de la sociedad la producción y el juego de equilibrio". Esta inspección también se refiere, sin embargo, con menos arraigada en el control positivo, el control sobre el trabajo, que también tiene la sensación de control, monitoreo, ayuda; los agentes que están trabajando para cumplir con los inspectores del trabajo administrativo. Hablando de trabajo de control, se refieren sólo al cuerpo, que lleva a cabo el Ministerio de Obras Públicas en la jurisdicción. (Cabanellas, 1968)

Hay, por supuesto, una nueva inspección de la obra de carácter privado, como empleado por el propietario o su agente para este propósito (dirigentes, delegados, miembros, capataz), para asegurarse de que va a trabajar con la misma eficiencia; Sin embargo, este es el ámbito de

aplicación del contrato de trabajo, y como una manifestación del poder de dirección del empleador. En público, realizar una comprobación de que es para el Estado y otros organismos públicos (provincias o municipios) de acuerdo con la jerarquía y la descentralización de cada país de adopción. Su carácter no es la policía sencilla, entendida como la satisfacción, pero trae dinamismo necesario reformador; También requiere que la planificación de las reformas, reajuste, los precios y los salarios, funciones de protección eficaces, entre otras cosas, para poner en práctica muchos avances o beneficios.

Si la posición intervencionista era, no sólo como una consecuencia natural de hacer las leyes para proteger a los empleados que la violación se ha detectado o por lo tanto, tiene sentido del Olvido, impone la producción de soportes para el material humano cumpla funciones mediante la aplicación de sanciones a note. En una sentencia de la experiencia, Viviani, que fue el responsable del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en Francia, dijo que "una ley laboral que los inspectores están haciendo cumplir".

Por un lado, para moverse por el empleador como los buenos almacenes o en contra de la impunidad de las leyes sociales que tienden a calcular sus gastos; Mientras que los trabajadores a veces imponen por negligencia, otros debido a la ignorancia o el miedo, sin el cumplimiento de la legislación laboral. (Ferrajoli, 2007)

Los trabajadores y los empresarios se les acusan mutuamente de la hora exacta de la aplicación de las normas. Por esta razón necesariamente el servicio de inspección, aunque requiere de funcionarios con experiencia de trabajo, la formación ética, la experiencia suficiente y sólida con y autoridad para actuar con eficacia.

La Inspección de Trabajo es una función pública de la administración del trabajo que garantiza el cumplimiento de las leyes laborales en el lugar de trabajo. Su papel principal es convencer a los interlocutores sociales de la necesidad de respetar la ley en el lugar de trabajo y promover el interés

mutuo se lleva a cabo a través de coacción educativa, y, en su caso, preventiva.

En esencia, la creación de los trabajos de inspección tiene una naturaleza dual. Por un lado, como ya hemos mencionado, la aplicación de las disposiciones legales, en particular en lo que respecta Se requiere los derechos del empleado. Este problema no se limita a las condiciones de trabajo, seguridad y salud en el trabajo, sino también los inspectores de trabajo para hacer cumplir la ley en el ámbito de los servicios sociales, los trabajadores migrantes, formación profesional, seguridad social y otros problemas. Por otro lado, proporciona a la inspección del trabajo información, asesoramiento y formación para los empleadores para los trabajadores. (SAC y Campos, 2013).

Necesita este doble papel de los sistemas de inspección del trabajo en el mundo del trabajo y permitir la intervención para resolver problemas muy diferentes de manera efectiva. Por otra parte, una herramienta para lograr la igualdad en las condiciones de trabajo y el buen gobierno, por lo que son especialmente importantes si las interrupciones en el mercado de trabajo, como se producen en momentos de crisis económica. (Weil, 2008)

La mayoría de la enseñanza se ha comprometido a los sistemas de inspección del trabajo puede ya sea general o especializada. La primera se refiere a las condiciones de trabajo y empleo, así como cuestiones relacionadas con el medio ambiente de trabajo, las relaciones laborales y, en algunos casos, la formación, la migración y la verificación de la seguridad social. (Toyama, 2016)

El segundo tipo de sistemas, siempre, las responsabilidades respectivas se distribuyen diferentes servicios de inspección técnicamente especializados. Por lo general tienen una o más unidades, el control de dichos servicios, sin perjuicio de lo anterior, se debe destacar que también en los sistemas basados en equipos interdisciplinarios, donde entre dentro de cada servicio de inspección de obra local, inspector de las calificaciones profesionales,

el servicio multifuncional tiene que ofrecer estas dos categorías. (Requejo, 2013)

En principio, un rango de ajuste de gran tamaño, el desarrollo de la función de la inspección del trabajo en Perú. Después área Jorge Toyama es nuestra constitución de un estado social basado en el respeto de los derechos sociales y laborales, el fortalecimiento de la autoridad y el establecimiento de una economía social de mercado, por lo que la participación del Estado en las áreas de promoción del empleo, la salud, la educación, la seguridad, los servicios públicos e infraestructura anclado. Además, se puede marcar, los artículos 1 y 2, párrafo 1 de la Constitución, en relación con la protección física de la integridad de la persona, lo cual es válido cuando se habla de salud y seguridad en el trabajo. Del mismo modo, el orden de los derechos de los trabajadores proporcionado Dilucida los artículos 22 a 29 de nosotros un gran escenario para la dinámica de la inspección del trabajo. (Arce, 2013)

Por lo tanto, una de las características más destacadas de la Dirección General de Inspección de Trabajo, disfrutar de: (i) formular y políticas nacionales y sectoriales sobre la inspección del trabajo, en consulta con otros niveles de gobierno y campos relacionados; (ii) la formulación de políticas nacionales y sectoriales, directrices técnicas, medidas, mecanismos y procedimientos en el campo de la inspección del trabajo; y (iii) supervisar la aplicación de métodos de ensayo de las normas laborales a nivel nacional, dentro de su competencia, entre otros. (Acero, 2013)

Los principios de los puntos de enseñanza de la inspección del trabajo son un tipo de criterios o directrices que ayudan a regular el funcionamiento del sistema de inspección del trabajo, así como los servidores que lo componen. Los inspectores de trabajo, además de las disposiciones de la ley para el funcionamiento de la inspección, realicen las funciones y tareas de acuerdo con los principios de la ley específica. Los oficiales que no son objeto de la inspección, y ofrecer servicios en las instituciones y

organizaciones de la inspección del trabajo, con sujeción a los mismos principios " (Toledo, 2007).

En este sentido, la ley era responsable de especificar que los inspectores de trabajo, además de observar todas las disposiciones legales que regulan el funcionamiento de la inspección, lleve a cabo las funciones y tareas que se le asignen de conformidad con los principios de la ley establece.

Estos principios son: el principio de legalidad, la primacía de la realidad, la imparcialidad y la objetividad; equidad; autonomía técnica y operativa, la jerarquía; eficiencia; unidades y poder funcionales; confidencialidad; la lealtad; la honestidad; El secreto profesional; La honestidad y la velocidad: el principio de legalidad. De acuerdo con la ley, este principio significa sumisión completa a las políticas de la constitución del estado, leyes, reglamentos y otros requisitos legales. (Guzmán, 2003)

La ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, también se refiere al principio de legalidad. Esta ley con respecto a este principio, Oscar Zegarra Guzmán comentó, citando a Jaime Vidal Perdomo dice "se aplica en el derecho moderno a las actividades de gestión de los usuarios del sistema legal, debe estar sujeto a publicación". Las políticas legales, el fenómeno se conoce como el principio de legalidad y la segunda palabra que lo define no actúa en el sentido preciso del Parlamento, pero impuso la medida, la autoridad de gestión, que es el autor. "El resultado de la existencia de este principio, es que la violación de la norma legal; conduciría a la administración a la anulación del acto por el Tribunal de control legal".

Esta forma de administración constante sumisión a la ley no sólo es una garantía para los gobernados, sin embargo, que este tipo de acción permite que haya definido los criterios administrativos, ayudando a este factor de seguridad para hacer es tan importante derecho. Por el contrario, la actitud del gobierno en contra de los más altos estándares, una fuente de arbitrariedad y un obstáculo para la construcción de los criterios

administrativos. El estado de derecho ha anunciado el requisito de que la acción administrativa puede dictar normas legales y diciendo que evita que exprese la calidad de derecho administrativo. "Por lo tanto, la presentación de la administración, a los dictados de la ley no sólo es la expresión más evidente de la existencia del derecho administrativo" (Rojas Leo, 2001).

Por lo tanto necesitará atraer por los funcionarios de la política de inspección del trabajo en la constitución del estado, leyes, reglamentos y demás regulaciones del gobierno con respecto a este principio los actos de los inspectores y el dispositivo, participan en la ejecución de los recursos del estado, es importante, por un lado asegurar la validez de los derechos básicos del hombre, como son, y el más relevante, comentario, su libertad e inviolabilidad de la residencia y d 'en el otro lado debe observó que "debido proceso administrativo" fue llamado ¿Qué es un estándar mínimo de condiciones que hacen posible la realización de un proceso y resolver el conflicto en un estado democrático.

Principio de Primacía de la realidad

La ley establece en este contexto que este principio significa que, en caso de cualquier discrepancia entre los hechos y los documentos oficiales, deben preferirse siempre a los primeros, es decir lo que ocurre en la realidad. El principio de la primacía de la realidad es uno de los principales instrumentos del derecho del trabajo, que no sólo tiene una base sólida en la doctrina, sino que en el caso peruano, incluso ahora se encuentra positivizado en nuestra legislación laboral.

El principio de la primacía de la realidad significa que en el caso de una discrepancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que resulta de los documentos y acuerdos, es necesario tener prioridad, es decir, lo que, sobre la base de los hechos (Pla Rodríguez, 1998 sucedido).

Es para evitar que, en el ámbito de las relaciones laborales, con el fin de eludir los derechos del trabajo, las relaciones de trabajo de encubierto y lo deja por lo que parece como si hay una relación materia civil o mercantil, o

retirar a los acreedores o lograr una seguridad social en particular, es tratar de simular la existencia de una relación laboral.

Este principio tiene numerosas revisiones de la ley no sólo el trabajo del poder judicial, pero dio como resultado condujo a la persecución y el INDECOPI. Por lo tanto, en lugar de los trabajos de la plenaria, en la ciudad de Tarapoto, en 2000 decidió que, si el Tribunal considera que la existencia de una relación de trabajo, a pesar de la celebración de un contrato de servicios de materia civil o mercantil Asuntos través de la aplicación de los principios de primacía y la verdad inviolabilidad se prefiere creer para ver más allá del contrato, probablemente, el apoyo del Código Civil de la legislación laboral existente.

Este reconocimiento de la doctrina y el caso fue (registró, por primera vez en nuestra legislación laboral, por el Decreto Legislativo 910, el artículo 5, párrafo (f)) determinó que la inspección del trabajo se lleva a cabo, entre otras cosas a través de las acciones: "el principio la primacía de la realidad, el trabajo que determina que regula los hechos relacionados sustancialmente a la labor de las medidas formales que deberían ser diferente de la naturaleza de estas situaciones se da preferencia".

Para ello, el esquema de un fallo del sistema general debe añadir (Ley 27809 - 08/08/02 E. P.) ha tomado la referencia a este importante principio del derecho al trabajo en relación con la evaluación de los datos. De hecho, de acuerdo con esta ley para el reconocimiento de créditos relacionados con el trabajo, y cada vez, que se ha cobrado el acreedor, la Comisión aplicará el principio de la primacía de la realidad en favor de lo que en las formas o apariencias de crédito de soporte contractual controladas es (Art. 40 °).

En un sentido, por lo tanto, que la aplicación del principio de la primacía de la realidad es que para calificar un importante instrumento de mantenimiento adecuado para evitar, de esta manera, la simulación de la existencia de varios contratos de naturaleza, para ocultar los contratos de

trabajo reales, así como la existencia de crédito de simulación para beneficiar, en este último caso, el modo preferido de los préstamos artículo 24 de la Constitución y en el artículo 42.1 de la ley de quiebra del sistema. El acto de la inspección de trabajo en general, la importancia de este principio, como un principio para establecer quién lleva la función de trabajo del examen, que sin duda será una herramienta valiosa que le permitirá ratificar la lucha contra el fraude en el trabajo.

El principio de imparcialidad y objetividad

Transmitir al principio de imparcialidad y objetividad, y un interés personal, directa o indirectamente, o involucrarse terceros que puedan causar daños a las partes en las actividades de la inspección o conflicto (Zegarra, 2003), lo que también significa general Ley de Procedimiento Administrativo, con respecto a este principio de que en realidad contiene este principio existen garantías. Es más bien los privilegios y derechos que el derecho de todos los ciudadanos, anclado en el extranjero, tanto en el procedimiento administrativo. A continuación, este dispositivo tiene que ser discriminado a la derecha, pero este derecho y declarar expresamente que las autoridades administrativas deben actuar sobre la base de la igualdad de trato antes de la carrera. No hace falta mencionar casos bien conocidos, donde se lograrán las aplicaciones en tiempo récord, mientras que otros están esperando por diferentes instancias de estas entidades; en cualquier caso, la mención de la incitación a la discriminación de los participantes es evitar que la empresa para llevar a cabo algunos procedimientos administrativos.

El principio de imparcialidad "especifica la obligación de neutralidad de la administración pública y para obligarlos a permanecer libres de la influencia de los intereses subordinados, que es su única razón. La búsqueda del bien común" En el ejercicio de sus funciones de la administración pública de trato entre los ciudadanos y la repetición de su comportamiento de manera sistemática se espera cuando se trata de la aplicación de la ley (Leo Rojas, 2001).

Está claro que el inspector del trabajo en su actividad diaria se divide en dos partes, es decir, el empleador y el empleado el desempeño imparcial de lo que es esencial para asegurar la gestión. En cualquier caso, presente en todas las situaciones, lo que perjudica ni comprometa la imparcialidad y la objetividad del Inspector titular que o sistema de inspección oficial, la necesidad de que el Agente impuso refrain intervenir en la acción o procedimiento, como el deber de la justicia se ajusta no sólo por los órganos de gestión y supervisión son advertidos, pero los funcionarios mismos.

El principio de equidad

De acuerdo con este principio, la ley requiere que el tratamiento de la igualdad de las partes, sin ningún tipo de privilegios, debe ser bastante mediante la aplicación de las normas.

Hay tres significados de los mercados de valores de que se trate de enciclopedia jurídica Omeba. "Uno de estos significados es sinónimo de justicia. En este sentido, por lo general se refiere sólo a la justicia. La palabra equidad encarna una de las dimensiones de la idea de justicia, a saber, el principio de igualdad y proporcionalidad. En este sentido, la justicia y la equidad son sinónimos. Un segundo significado, la palabra acaba de utilizar y lo más importante, es que la llamada individualizada, un estándar (resolución administrativa o sentencia judicial) es correcta, ¿qué es, en particular, que fue lanzado sólo en casos individuales y. en este sentido debe implementar comprometida a menudo es la equidad, el tribunal, para ser honesto, la conversión de una norma general y abstracta de la ley en el hormigón y el juicio individual estándar En tercer lugar, equidad también se habla de nombrar o criterios uniformes a los líderes a discreción del juez o funcionarios de la administración. Ahora, incluso d es decir, tres significados de acuerdo a la palabra "justicia" que se utiliza, siendo el más importante el segundo es. De hecho, sucede, especialmente la equidad de esta manera para dictar las resoluciones judiciales y reglamentos administrativos, teniendo en cuenta las particularidades del caso para que se interpretan a la luz de la justicia y aplican la ley, que siempre está redactado en términos generales y abstractos , Este es el

significado de la palabra equidad que numerosos estudios han apoyado y aún requiere alguna explicación de cómo este problema se incurrirá en grave confusión por algunos autores "(Enciclopedia Jurídica Omeba. Banda x., 2000).

Por lo tanto, los recursos propios se consideran "la justicia de la causa", o "azúcar de la justicia", que es el don de discernimiento de un conflicto a través de la aplicación de las normas, teniendo en cuenta las circunstancias particulares del caso.

Sin embargo, la inspección de la legislación laboral mencionar este principio, que se entrelaza con el derecho constitucional a la igualdad y la prohibición de cualquier discriminación que no se base en motivos objetivos, lo cual es importante, sin embargo, hace hincapié en que. En esta declaración de principios

Principio de autonomía técnica y funcional

La ley general de la Inspección de Trabajo se considera el comienzo de la independencia técnica y funcional de la auditoría con las funciones del servidor en el ejercicio de sus poderes garantiza la independencia de la manipulación externa. Este principio corresponde a la necesidad de aquellos que ejercen funciones de control de la misión, así como cualquier interferencia externa, la interferencia política, o puede ser de otra manera. De esta manera, para preservar la imparcialidad de la función de control es nuevo.

Principio de Jerarquía

De acuerdo con la ley en que las instrucciones de emisión y normas técnicas del diseño del sistema por las autoridades centrales de la inspección del trabajo para el desarrollo de su función de inspección y el cumplimiento de los empleadores y los empleados bajo la autoridad (en responsabilidades legales a nivel regional, nacional o local).

Con respecto a este principio, se entiende, de acuerdo con el principio anterior de acuerdo con las instrucciones y la técnica de la autoridad central y el cumplimiento de las funciones establecidas por los criterios de gestión no interfiere en modo alguno la autonomía técnica y funcional, que tienen cada funcionario que ejerza las funciones de control debería.

Principio de Efectividad

Dado que la ley proporciona medios eficaces de conformidad con los principios de actuar con un diseño único y una parte integral del sistema de inspección del trabajo: funcional, la especialización programada y el trabajo en equipo. (Zegarra Guzmán, 2003), de acuerdo con este principio en cualquier actividad de manejo, que indica que debe reinar en la aplicación efectiva de los objetivos y propósitos de procedimientos de la Ley de Sobe, tales presencias procesos irrelevantes u operaciones que se ejecutan en el modo válido es no es importante para una decisión de la administración pública, es decir, Esto no es tan sesgadas razones, pequeños logrado. "Sin embargo, hay que señalar que la definición de la eficiencia de la gramática significa un control administrativo o técnico, pero esto es un" juicio sobre los resultados de la acción administrativa 'no descartó una legal, ya que la eficacia se puede gestionar mide únicamente por los usuarios o "(Parejo Alfonso, 1989).

Mientras tanto, Roberto Dromi, asume que "para simplificar el principio de eficiencia en las actividades como a las actividades de gestión directa y la participación de la administración. De conformidad con el principio de eficiencia, simplicidad y economía procesal se imponen normas (art. 1, b Inc. LNPA). Economía de la causa y el principio de simplicidad técnica (z. B., la simplificación de los procedimientos, la concentración de los elementos, eliminando el tiempo innecesario o reducción de los trámites administrativos innecesarios, flexibilidad probatoria del funcionario, acción jerárquica) a la para garantizar la protección efectiva de los derechos y facultades legales. Procedimentalismo pensamientos o días regimentación, los primeros asentamientos requieren el ejercicio del poder y el estado de derecho para poner fin ". (Dromi, 2005)

Para la inspección del trabajo, es necesario que los objetivos planteados se lograrán en el menor tiempo posible y con el menor coste. De esta manera se considera la adaptación principio de eficiencia en el sistema de inspección del trabajo.

Principio de unidad de función y actuación

Este principio se basa principalmente en el trabajo de los inspectores. De acuerdo con este principio de trabajo para desarrollar los inspectores son todas las acciones que los miembros de la Comisión cuya especialización funcional de la esperanza.

Principio de confidencialidad

De acuerdo con la ley debe ser considerado a partir de este principio absolutamente confidencial el origen de cualquier queja o reclamación para revelar una violación de la ley, sin que el empleador o su representante, las visitas de inspección llevadas a cabo por la Junta.

La ley ha señalado, causado este principio para proteger a los trabajadores contra las represalias que se hacen, sobre todo en relación a cualquier queja o reclamación que pudiera ejecutar la obra y las autoridades, el control preciso. De esta manera, es necesario que los representantes del sistema de inspección para el mantenimiento de la reserva de los hechos que pueden ocurrir durante el ejercicio de sus funciones, en particular la identidad del informante.

Principio de lealtad

De acuerdo con este principio el sistema de inspección del trabajo, actúa con sujeción y lealtad a la Constitución, las leyes y los objetivos de las medidas sociales y laborales del estado.

Está claro que este principio está directamente conectado con el principio de legalidad, que fue objeto de comentario en este tema. De esta manera, es necesario que los agentes de sistema de estricto cumplimiento y la lealtad no sólo el orden constitucional y legal, pero los objetivos de las medidas sociales y laborales del estado.

1.3.2.7. Dimensiones de la Fiscalización Laboral:

Vega (2011), menciona las siguientes dimensiones sobre la fiscalización laboral:

Cobertura: se refiere a todo aquello que va por encima de algo, es decir que una cobertura es colocada sobre algo con la finalidad de preservar alguna función que estará dentro de cierto resguardo. La cobertura es una inversión u acción pensada con la finalidad de reducir la exposición existente al riesgo. Así mismo se refiere al poder de una institución o de un individuo de corresponder a una sucesión de gastos, determinados o no, dependerá de la situación reglamentada en la relación del momento con los activos disponibles.

Proceso: Este cumplimiento, desarrollo e implementación de los objetivos de las diferentes partes del acto de inspección, que no sólo depende de cumplimiento de la normativa, pero la aplicación para su desarrollo, ya que es la capacidad de respuesta, capacidad y tecnológicos medios de la Institución.

Eficiencia y Eficacia: ambos conceptos se relacionan, sin embargo, la eficiencia mide la celeridad con que un individuo puede realizar una tarea. Tiene mucho que ver con la frase "Producir lo mismo en menos tiempo y con menos recursos." Es el proceso en el que se utiliza la menor cantidad de insumos para crear la mayor cantidad de productos. Por otro lado, la eficacia viene a ser la habilidad de realizar algo, pero no cómo se hace. Generalmente en las empresas o instituciones la eficacia es bien vista, porque se está cumpliendo con el trabajo por el cual se contrata a determinada persona, pero siempre es bueno ir más allá de la eficacia, dicho de otra forma, realizar las mismas tareas en menor tiempo o con menos recursos.

La SUNAFIL es el brazo operativo de la Inspección de trabajo, busca dirigir, desarrollar, ofrecer oportunidades para la corrección y sanción en caso de

incumplimiento de la mano de obra. En los últimos años, la SUNAFIL ha hecho progresos considerables. Presto se ha posicionado como la inspección del trabajo y ha elevado la percepción de la necesidad de cumplir con la "mano de obra" en las empresas. Las inspecciones son más técnicas y coordinada, pero la inspección debería centrarse en el sector informal y convencer a las empresas y los trabajadores en el cumplimiento de la obra. El éxito de Sunafil debe medirse mediante la ampliación de la base de un nivel formal nacional y oportunidad de pago de beneficios sociales. Un trabajador y beneficios asegurados es una familia con la protección social. (Toyama, 2016)

Impacto en la responsabilidad administrativa: se refiere a las consecuencias jurídicas que caen sobre las personas naturales y jurídicas por la transgresión de las normas o disposiciones legales. Los auditores de los estados afirmaron que la nueva Ley General de Responsabilidad Administrativa concede, tanto a la Auditoría Superior de la Federación (ASF) como a las entidades de fiscalización superior de los estados, amplias facultades para investigar y substanciar aquellas faltas administrativas graves en las que incurran los servidores públicos y para presentar denuncias ante el Ministerio Público competente.

1.3.3 Paradigma

La construcción del conocimiento humano, no es pura coincidencia, algo que sucede de manera anecdótica. Podemos decir que, hasta la fecha, ha habido dos grandes hebras opuestas de pensamiento que han estructurado este proceso de construcción, inductivo y deductivo. El poder deductivo se materializa en el racionalismo, que trata de explicar la realidad sobre la base de los principios y teorías, que van de los conceptos a los hechos. Por otro lado, el tipo de corrientes inductivas, toma el cuerpo del empirismo, que la explicación de la realidad se basa en hechos y experiencias concretas y de ellos asciende a conceptos, principios y teorías. Estas dos visiones generan dos maneras opuestas de la construcción de la ciencia,

lo que justifica la realidad y esto afecta no sólo a las ciencias naturales, sino también las ciencias del hombre y de la sociedad.

El Paradigma Socio-Cognitivo: un Paradigma Integrador.

Revisión de los paradigmas anteriores, el planteamiento de un nuevo paradigma que integra el paradigma cognitivo y el paradigma socio-cultural es, estamos hablando de paradigma socio-cognitiva (Romano y diez, 1999). Cada uno de estos diferentes paradigmas trae su visión, compatible y necesario:

El paradigma cognitivo se centra en los procesos de pensamiento, mientras que el paradigma socio-culturales se preocupa por el medio ambiente y la vida. El aprendiz como un actor de aprendizaje se encuentra en una fase de aprendizaje que es su contexto vital.

El paradigma cognitivo es más individualista, el paradigma socio-cultural es más socialización.

El paradigma cognitivo promueve individuo aprendizaje significativo, mientras que el paradigma de la situación socio - culturales da a profundizar individuo contextualizado y la experiencia del grupo. En paradigma social cognitiva, partimos de la integración de paradigmas cognitivos y socio-culturales, los aprendices son los protagonistas de su propio aprendizaje y necesitan un escenario o escenarios para aprender. Será un paradigma de mediador, una referencial enseñanza plural, que incorporará elementos de paradigmas anteriores y elementos distintivos de la teoría sobre la mediación en el IEP Feuerstein (Belmonte, 2003, p. 24).

Cultura social, que se moverá el aprendiz, son los conocimientos, los valores, los contenidos y métodos-: procedimientos que usa o ha usado una empresa en particular (Romano, 1999). Esta cultura de la empresa se centra en los programas básicos o diseños curriculares oficiales que luego se desarrollan en las escuelas. El plan de estudios es la selección natural que tiene lugar esta cultura social, indicando las funciones y valores, contenidos y métodos que los adultos que quieren aprender en la escuela

como una herramienta de inclusión y un modelo de desarrollo de la empresa.

Principales Características del Paradigma Socio-Cognitivo:

- Modelo de profesor tiene una doble dimensión difícil. Mediador de un lado de una cultura social y el aprendizaje institucional.
- El plan de estudios será necesariamente abierto y flexible, bloques y desarrollar de acuerdo con el medio ambiente.
- Los objetivos se definen en forma de habilidades - actitudes habilidades y valores.
- El contenido como formas de conocimiento se decide en el diseño curricular de una manera constructiva y significativa, y poseerán relevancia social.
- La evaluación es formativa o de proceso. El uso de técnicas cualitativas.
- La metodología en el aula tiene una doble dimensión, individual y facilitar el aprendizaje social.
- La enseñanza debe ser entendida como una mediación de aprendizaje y por lo tanto debe ser objeto de aprendizaje.
- El aprendizaje es mucho mayor.
- La inteligencia y el lenguaje son, sobre todo, un producto social. Las capacidades humanas han mejorado promedio de aprender a aprender.
- La memoria humana adquiere una importancia significativa. Se utiliza el concepto de memoria constructiva a largo plazo.
- La motivación tiene dos aspectos: personal y social.
- La formación de los maestros es compleja, es especialistas en el aprendizaje de la formación.
- La persona y el ciudadano será crítico, constructivo y creativo.
- El modelo subyacente se llama aprendizaje - enseñanza. La necesidad de este nuevo paradigma es la falta de validez del marco teórico de uso práctico hoy en día en nuestra práctica docente. Como sociedad, no hemos aumentado el tipo de hombre que queremos ser, el perfil de

educador que necesitamos para estos logros y los recursos que necesitamos. Si bien la socialización, modelo que es a menudo opaco aprendizaje.

- Este paradigma se encuentra todavía en la fase de crecimiento, lo que implica que, especialmente en el campo metodológico, no está lo suficientemente desarrollado.
- Está más preocupado de que la comunidad que los individuos que lo componen.
- Con sus métodos de investigación hay una tendencia a generalizar después de estudiar "algunos casos" con técnicas cualitativas.

1.4. Formulación del problema

Los organismos de administración pública cada día están sobre el dilema de dar servicios de calidad con recursos mínimos. De otro lado, durante mucho tiempo, la gestión de estos servicios era figurativa o deficiente, ante esta realidad, surge la herramienta de Gestión por resultados, donde ya no se enfoca en los procesos y procedimientos, sino en los resultados. Si bien hay antecedentes de tener impacto en algunos sectores del Estado, no existe en el área de fiscalización laboral, ni nacionales ni locales, por lo que surge la interrogante de administración.

¿De qué manera se relaciona la gestión por resultados con la fiscalización laboral de la Intendencia Regional La Libertad – Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2017?

1.5. Justificación del estudio

El presente trabajo de investigación se justifica por las siguientes razones:
El presente trabajo de investigación surge como una propuesta alternativa a la problemática existente en la gestión de la inspección del trabajo y determinar cuál es la influencia de la herramienta denominada gestión por resultados en la fiscalización laboral desarrollada por la Intendencia Regional de La Libertad de SUNAFIL, por ello es necesario hacer un estudio al respecto y establecer los beneficios y ventajas que traería la implementación de una

gestión pública moderna orientada a obtener mejores resultados en beneficio de los usuarios del Sistema de Inspección del Trabajo. La presente investigación tiene su justificación en los siguientes aspectos:

- Valor teórico, es un aporte como solución a la problemática de la fiscalización laboral en La Libertad y servirá como antecedente para la realización de futuras investigaciones en el campo laboral, específicamente en la inspección del trabajo, coadyuvando a la solución de las dificultades administrativas y operativas que afectan el buen desempeño que debería tener la SUNAFIL como ente rector del sistema de inspección del trabajo y autoridad central de la inspección del trabajo. Nos permitirá implementar propuestas y mejoras administrativas a través de un estudio detallado de la teoría de la Nueva Gestión Pública y la Gestión por Resultados para ser aplicadas en la realidad operativa de la Intendencia Regional de la Libertad de SUNAFIL, a través de la aplicación de las técnicas e instrumentos de recolección de datos.
- Valor epistemológico, por cuanto la presente investigación nos llevará a obtener el conocimiento de las nuevas herramientas que servirán para implementar la gestión por resultados en la fiscalización laboral y de este modo mejorar la calidad del servicio inspectivo en la Intendencia Regional La Libertad de SUNAFIL orientado a la satisfacción de las demandas de los ciudadanos respecto de la protección de sus derechos laborales en general.
- Las implicaciones prácticas, que se derivarán de los resultados que obtendremos en el presente trabajo de investigación y tendrán que ver con las acciones a tomar por parte de los responsables de la entidad, tales como el Intendente Regional y los Sub Intendentes de Actuación Inspectiva y de Resolución, quienes deberá liderar el cambio que necesita la inspección del trabajo en esta parte del país. La gestión por resultados tendrá una incidencia positiva y mejorará la calidad del servicio inspectivo en favor de los ciudadanos. Asimismo, permitirá determinar en qué medida la gestión por resultados de la intendencia Regional La Libertad – SUNAFIL mejora la efectividad y eficacia de la tutela de los derechos laborales en La Libertad.

- Justificación legal, toda vez que nos permitirá generar directivas, protocolos y lineamientos dentro del marco de la Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N° 28806, y su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR y sus modificatorias; que nos permitan implementar la gestión por resultados en la fiscalización laboral desarrollada por la Intendencia Regional La Libertad de SUNAFIL.
- Conveniencia, la fiscalización laboral es una actividad desarrollada por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) en su calidad de ente rector del sistema de inspección del trabajo a nivel nacional y actualmente está dirigida a colaborar con el proceso de formalización laboral en nuestro país que tiene altas tasas de informalidad. Por ello, resulta importante mejorar la calidad del servicio inspectivo no solo a nivel departamental como pretende el presente trabajo sino llegar a implementar a nivel nacional la gestión por resultados en esta entidad.
- Utilidad metodológica, va a permitir continuar con otras investigaciones en la medida que se diseñen y validen instrumentos de recolección de datos para el estudio de la Nueva Gestión Pública y de las herramientas, tales como la gestión por resultados orientadas a mejorar la calidad del servicio inspectivo en beneficio de la población. Asimismo, permitirá desarrollar instrumentos para medir las variables de estudio y además la relación entre ellas, sirviendo de modelo o antecedente para el desarrollo de instrumentos de futuras investigaciones.
- Relevancia social, es que con los resultados o conclusiones que se obtendrán van a favorecer a la colectividad y/o usuarios del servicio inspectivo a nivel regional, lo cual también tendrá un impacto a nivel nacional. También nos permitirá obtener nuevas ideas sobre la influencia e impacto positivo que tendrá la implementación de la gestión por resultados en la fiscalización laboral, servicio de carácter público que está orientado en beneficio de la colectividad y la defensa de los derechos de los trabajadores. También permitirá valorar la utilidad y desempeño de uno de los servicios del Estado, como es la tutela de los derechos laborales a través de la Intendencia Regional La Libertad de SUNAFIL.

1.6. Hipótesis:

1.6.1. Hipótesis General

- H1: La gestión por resultados se relaciona positivamente con la fiscalización laboral de la Intendencia Regional de La Libertad – SUNAFIL, 2017.
- Ho: La gestión por resultados no se relaciona positivamente con la fiscalización laboral de la Intendencia Regional de La Libertad – SUNAFI, 2017.

1.6.2. Hipótesis Específicas

- La dimensión planeamiento estratégico de la gestión por resultados se relaciona significativamente y positivamente con la fiscalización laboral de la Intendencia Regional de La Libertad – SUNAFIL, 2017.
- La dimensión planeamiento operativo de la gestión por resultados relaciona significativamente y positivamente con la fiscalización laboral de la Intendencia Regional de La Libertad – SUNAFIL, 2017.
- La dimensión presupuesto por resultados de la gestión por resultados relaciona significativamente y positivamente con la fiscalización laboral de la Intendencia Regional de La Libertad – SUNAFIL, 2017.
- La dimensión ejecución de la planeación operativa física y presupuestal de la gestión por resultados relaciona significativamente y positivamente con la fiscalización laboral de la Intendencia Regional de La Libertad – SUNAFIL, 2017.
- La dimensión seguimiento y evaluación de la gestión por resultados relaciona significativamente y positivamente con la fiscalización laboral de la Intendencia Regional de La Libertad – SUNAFIL, 2017.
- La dimensión cobertura de la fiscalización laboral relaciona significativamente y positivamente con la gestión por resultados de la Intendencia Regional de La Libertad – SUNAFIL, 2017.
- La dimensión proceso de la fiscalización laboral relaciona significativamente y positivamente con la gestión por resultados de la Intendencia Regional de La Libertad – SUNAFIL, 2017.

- La dimensión eficiencia y eficacia de la fiscalización laboral relaciona significativamente y positivamente con la gestión por resultados de la Intendencia Regional de La Libertad – SUNAFIL, 2017.
- La dimensión impacto en la responsabilidad administrativa de la fiscalización laboral relaciona significativamente y positivamente con la gestión por resultados de la Intendencia Regional de La Libertad – SUNAFIL, 2017.

1.7. Objetivos:

1.7.1. Objetivo General

Determinar la relación de la gestión por resultados con la fiscalización laboral de la Intendencia Regional de La Libertad – SUNAFIL, 2017.

1.7.2. Objetivo Específicos

- Establecer el grado de la gestión por resultados en la Intendencia Regional La Libertad de SUNAFIL, 2017.
- Identificar el nivel de avance de la fiscalización laboral en la Intendencia Regional La Libertad de SUNAFIL, 2017.
- Determinar que la dimensión cobertura de la fiscalización laboral se relaciona positivamente con la gestión por resultados de la Intendencia Regional de La Libertad – SUNAFIL, 2017.
- Determinar que la dimensión proceso de la fiscalización laboral se relaciona positivamente con la gestión por resultados de la Intendencia Regional de La Libertad – SUNAFIL, 2017.
- Determinar que la dimensión eficiencia y eficacia de la fiscalización laboral se relaciona positivamente con la gestión por resultados de la Intendencia Regional de La Libertad – SUNAFIL, 2017.
- Determinar que la dimensión impacto en la responsabilidad administrativa de la fiscalización laboral se relaciona positivamente con la gestión por resultados de la Intendencia Regional de La Libertad – SUNAFIL, 2017.

- Determinar que la dimensión planeamiento estratégico de la gestión por resultados se relaciona positivamente con la fiscalización laboral de la Intendencia Regional de La Libertad – SUNAFIL, 2017.
- Determinar que la dimensión planeamiento operativo de la gestión por resultados se relaciona positivamente con la fiscalización laboral de la Intendencia Regional de La Libertad – SUNAFIL, 2017.
- Determinar que la dimensión presupuesto por resultados de la gestión por resultados se relaciona positivamente con la fiscalización laboral de la Intendencia Regional de La Libertad – SUNAFIL, 2017.
- Determinar que la dimensión ejecución de la planeación operativa física y presupuestal de la gestión por resultados se relaciona positivamente con la fiscalización laboral de la Intendencia Regional de La Libertad – SUNAFIL, 2017.
- Determinar que la dimensión seguimiento y evaluación de la gestión por resultados se relaciona positivamente con la fiscalización laboral de la Intendencia Regional de La Libertad – SUNAFIL, 2017.

CAPÍTULO II

II. METODO

2.1. Diseño de investigación:

Hipotético deductivo

En esta investigación se ha recurrido a la aplicación del método hipotético-deductivo, donde procede de una verdad general para luego llegar al conocimiento verdadero de manera particular y específica. El presente método se compone de dos principales premisas, la primera que es la universal y la otra que es la particular, de donde se deduce una conclusión verdadera y verificada (Hernández, Fernández y Batista, 2008)

El método antes señalado conduce a las investigaciones cuantitativas, implicando una teoría general y que se deriva ciertas hipótesis, posteriormente probadas con las observaciones propiamente dichas de la investigación, así mismo se ha recurrido fundamentalmente en la observación y en la experiencia que en si misma otorga acontecimientos particulares, para luego concluir de ellos en una verdad general, estableciendo hipótesis y teorías generalizados a fin de analizar de manera reducida la investigación.

Es no experimental, de corte transversal y tipo correlacional. Decimos que es transversal porque se recoge la información o datos en un único momento, como tomar una fotografía de los que se quiere investigar. No se ha manipulado las variables de estudio. No se ha variado en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables, según Hernández et al., 2010. Se debe tener en cuenta, siguiendo a los mismos autores antes citados que los estudios correlacionales tienen como propósito conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular.

El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:

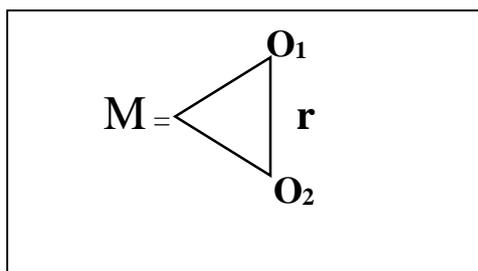


Figura 1. Diagrama del diseño correlacional

Donde:

M : Muestra

O₁ : Variable 1: Gestión por resultados

r : Relación entre variables. Coeficiente de correlación.

O₂ : Variable 2: Fiscalización laboral

2.2 Variables, operacionalización

2.2.1. Variable Independiente: Gestión por resultados

2.2.2. Variable dependiente: Fiscalización laboral

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión por resultados		La gestión por resultados se medirá a través del instrumento cuestionario: Gestión por Resultados (Ferrer, 2017), debidamente validado y que consiste en 41 ítems en escala de Likert, donde que contempla las dimensiones: planeamiento estratégico, planeamiento operativo, presupuesto por resultados, ejecución de la planeación operativa física y presupuestal y seguimiento y evaluación.	Planeamiento estratégico	La importancia relevante a mediano plazo.	ordinal
				La innovación como agente participativo central.	
				Los objetivos priorizados para obtener resultados	
				Los valores institucionales	
			Planeamiento operativo	Involucramiento de profesionales y técnicos	
				Programas presupuestales como ejes básicos	
				Cumplimiento a cabalidad de la institución	
			Presupuesto por resultados	Innovación en los procedimientos	
				Criterios sobre el personal que participa	
				Relación con los requerimientos de los productos a entregar	
			Ejecución de la planeación operativa física y presupuestal	Programación de los proyectos	
				Innovación de los procedimientos	
			Seguimiento y evaluación	Metodología adecuada	
Documentos orientadores para seguimiento					

				Accesibilidad de toda la documentación	
				Publicación de resultados del seguimiento	
Fiscalización Laboral		La fiscalización laboral se medirá a través del instrumento cuestionario: Fiscalización laboral (Ferrer, 2017), debidamente validado y que consiste en 45 items en escala de Likert, donde que contempla las dimensiones: cobertura, proceso, eficiencia y eficacia e impacto en la responsabilidad administrativa.	Cobertura	Defensa de los derechos laborales	Ordinal
				Capacitación en seguridad y salud laboral	
				Pagos extras por domingos y feriados	
			Proceso	Comunicación ante reclamos	
				Realización del trabajo de manera normal	
				Observación sobre implementos de seguridad laboral	
				Mejora continua en las recomendaciones dadas	
			Eficiencia y eficacia	Provecho máximo de recursos disponibles en la fiscalización	
				Cumplimiento de los derechos de los trabajadores	
			Impacto en la responsabilidad administrativa	Previsión y control ante incumplimiento	
				Documentación sobre política de seguridad laboral	
				Auditoria de política salud laboral	

2.3. Población y muestra.

Población:

La población del estudio está constituida por los trabajadores de la Intendencia Regional La Libertad – Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, en el año 2017.

Muestra:

La muestra está constituida por 25 trabajadores fiscalizadores de la Intendencia Regional La Libertad – Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, en el año 2017.

Muestreo:

Se ha aplicado el muestreo no probabilístico y bajo el criterio de por conveniencia.

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

Técnicas

Observación: es una técnica que sirve para la recolección de datos a través de la apreciación inmediata de la variable de estudio como son: gestión por resultados y la fiscalización laboral.

Instrumentos

Cuestionarios: Para identificar el nivel de la gestión por resultados desarrollo cognitivo de los trabajadores fiscalizadores de la Intendencia Regional La Libertad – Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. Los instrumentos han sido elaborados por el autor y tiene por finalidad medir el nivel de gestión por resultados y el nivel de fiscalización laboral. Dichos instrumentos tienen un número adecuado de ítems en escala de Likert con 5 alternativas (Total acuerdo, de acuerdo, no sabe no opina, desacuerdo, total desacuerdo) que están distribuidos no proporcionalmente en las dimensiones de cada variable de estudio.

Validez:

Los instrumentos aplicados para medir el nivel de gestión por resultados y el nivel de fiscalización laboral, pasaron el proceso de validación de contenido a través de juicio de expertos, se realizó la consulta a 10 expertos doctores en gestión pública y estadística para la respectiva evaluación con respecto al contenido del instrumento, dando como resultado un coeficiente de Aiken igual 0.84 y 0.88 respectivamente, que significa tener una alta significancia en este aspecto, luego y además de eso se realizó la validación de constructo haciendo la comparación con otro instrumento y dando como resultado un coeficiente de correlación igual a 0.91 y 0.95 respectivamente que significa tener una alta correlación con lo que se desea medir en ambos instrumentos, además del análisis factorial que significo el agrupamiento de los ítems en las dimensiones consideradas; en tal sentido los instrumentos aplicados son válidos para su respectiva aplicación en la presente investigación.

Confiabilidad:

Los instrumentos aplicados para medir el nivel de gestión por resultados y el nivel de fiscalización laboral de los trabajadores fiscalizadores, paso por el proceso de confiabilidad a través de la consistencia interna cuando se aplicó dichos instrumentos a una muestra piloto de 25 trabajadores en una población diferente a la del estudio pero con las mismas características de manera que se administró los instrumentos para finalmente calcular el coeficiente alfa de Crombach, que resultó un valor de 0.859 y 0.875 respectivamente y que se encuentra en el intervalo de 0.80 – 0.90 donde se pudo interpretar que dichos instrumentos son “muy bueno” y por consiguiente los instrumentos son “confiables” para su aplicación en la presente investigación.

2.5. Métodos de análisis de datos.

Por la naturaleza de las variables en estudio se utilizará la estadística descriptiva e inferencial. Para analizar los datos obtenidos de la aplicación de los instrumentos.

Distribución de frecuencias absolutas y relativas y gráficos de barras comparativas.

Para medir la correlación entre ambas variables de estudio se utilizara el coeficiente de correlación de Spearman y su respectiva significancia.

➤ Criterio de decisión para evaluar la significancia de la prueba estadística

Si $p < 0.05$, Existe diferencia significativa entre las variables en estudio.

Si $p < 0.01$, Existe diferencia altamente significativa entre las variables en estudio.

Si $p > 0.05$, No existe diferencia estadísticamente entre las variables en estudio.

2.6 Aspectos éticos

La investigación se basó en ciertos principios que tiene como finalidad aumentar la calidad y objetividad de la investigación. En el presente trabajo se consideró los siguientes principios (Polit, 2000).

Principio de Beneficencia: Los sujetos de la investigación no fueron expuestos a situaciones y experiencias con las cuales pudieran resultar perjudicados.

Principio de Justicia: La información recolectada en el transcurso de la investigación se mantiene en estricta confidencia, por lo que cualquier información no será reportada en público ni será accesible a otras partes que no sean involucradas en la investigación. Además se consideró en todo momento, un trato justo, respetuoso, equitativo y cortés hacia los trabajadores fiscalizadores.

Asentimiento Informado: Es el procedimiento mediante el cual se garantiza que cada trabajador fiscalizador ha expresado voluntariamente su intención de participar en la investigación.

Consentimiento Informado: Es el procedimiento mediante el cual se informó a los trabajadores fiscalizadores sobre los objetivos de la investigación de manera que ellos han comprendido y entendido acerca de los objetivos del estudio, los beneficios que puede traer, sin ocultar los posibles riesgos a pesar que son mínimas.

CAPÍTULO III

III. RESULTADOS

3.1. Grado de la gestión por resultados en la Intendencia Regional La Libertad de SUNAFIL, 2017.

Tabla 1: La gestión por resultados de los trabajadores de la Intendencia Regional La Libertad de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2017.

VARIABLE 1	ESCALA	N°	%
GESTION POR RESULTADOS			
Bajo	41 – 94	12	48
Medio	95 – 151	9	36
Alto	152 - 205	4	16
TOTAL		25	100

Fuente: Cuestionario de gestión por resultados, IRLI-SUNAFIL - 2017.

Comentario: En la Tabla 1 se observa que el 84.0% de los trabajadores obtienen nivel medio y bajo, en tanto que el 16% obtienen nivel alto. Determinándose que la gestión por resultados de los trabajadores de la Intendencia Regional La Libertad de SUNAFIL es de nivel medio y bajo (84.0%).



Fuente: Tabla 1

Figura 1: La gestión por resultados de los trabajadores de la Intendencia Regional La Libertad de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2017.

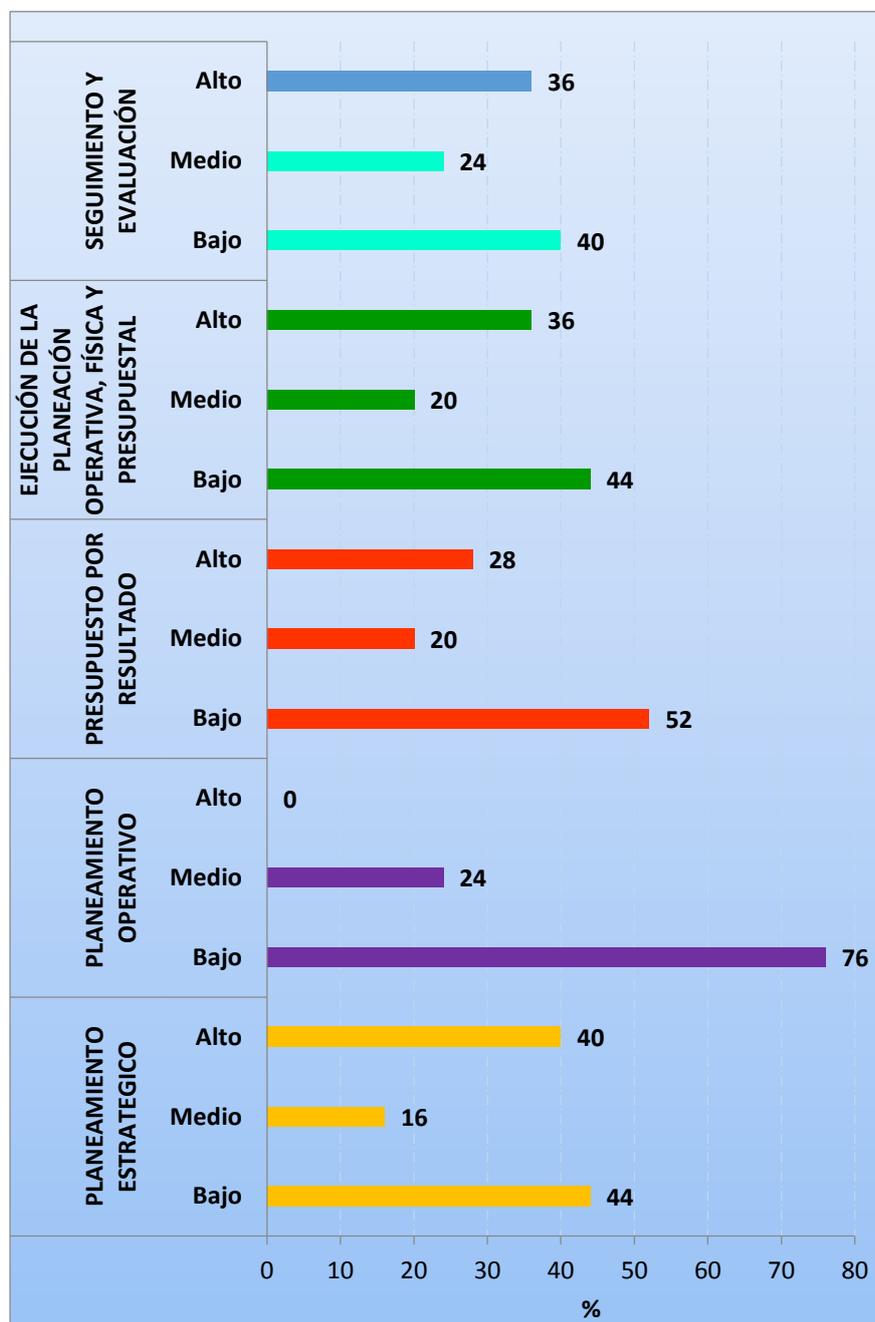
Tabla 2: Dimensiones de la gestión por resultados de los trabajadores de la Intendencia Regional La Libertad de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2017.

DIMENSIONES	ESCALA	N°	%
PLANEAMIENTO ESTRATEGICO			
Bajo	11 – 25	11	44
Medio	26 – 40	4	16
Alto	41 – 55	10	40
PLANEAMIENTO OPERATIVO			
Bajo	9 – 20	19	76
Medio	21 – 33	6	24
Alto	34 – 45	0	0
PRESUPUESTO POR RESULTADO			
Bajo	8 – 18	13	52
Medio	19 – 29	5	20
Alto	30 – 40	7	28
EJECUCIÓN DE LA PLANEACIÓN OPERATIVA, FÍSICA Y PRESUPUESTAL			
Bajo	5 – 11	11	44
Medio	12 – 18	5	20
Alto	19 – 25	9	36
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN			
Bajo	8 – 18	10	40
Medio	19 – 29	6	24
Alto	30 – 40	9	36
TOTAL		25	100

Fuente: Cuestionario de gestión por resultados, IRLL-SUNAFIL - 2017.

Comentario: En la Tabla 2 se observa que el 60.0% obtienen nivel medio y bajo de planeamiento estratégico y el 40.0% tienen nivel alto; el 100.0% obtienen nivel medio y bajo de planeamiento operativo; el 72.0% obtienen nivel medio y bajo de presupuesto por resultado y el 28.0% tienen nivel alto; el 64.0% obtienen nivel medio y bajo de la ejecución de la planeación operativa, física y presupuestal y

el 36.0% tienen nivel alto; el 64.0% obtienen nivel medio y bajo de seguimiento y evaluación y el 36.0% tienen nivel alto. Determinándose que las dimensiones de la gestión por resultados de los trabajadores de la Intendencia Regional La Libertad de la SUNAFIL es promedio de nivel medio y bajo (72.0%).



Fuente: Tabla 2.

Figura 2: Dimensiones de la gestión por resultados de los trabajadores de la Intendencia Regional La Libertad – SUNAFIL, 2017.

3.2. Nivel de avance de la fiscalización laboral en la Intendencia Regional La Libertad de SUNAFIL, 2017.

Tabla 3: La fiscalización laboral de los trabajadores de la Intendencia Regional La Libertad de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2017.

VARIABLE 2	ESCALA	N°	%
FISCALIZACION LABORAL			
Bajo	34 – 78	10	40
Medio	79 - 125	7	28
Alto	126 - 170	8	32
TOTAL		25	100

Fuente: Cuestionario de fiscalización laboral, IRLI-SUNAFIL - 2017.

Comentario: En la Tabla 3 se observa que el 68.0% de los trabajadores obtienen nivel medio y bajo en la fiscalización laboral y el 32.0% tienen nivel alto. Determinándose que la fiscalización laboral de los trabajadores de la Intendencia Regional La Libertad – SUNAFIL es de nivel medio y bajo (68.0%).



Fuente: Figura 3.

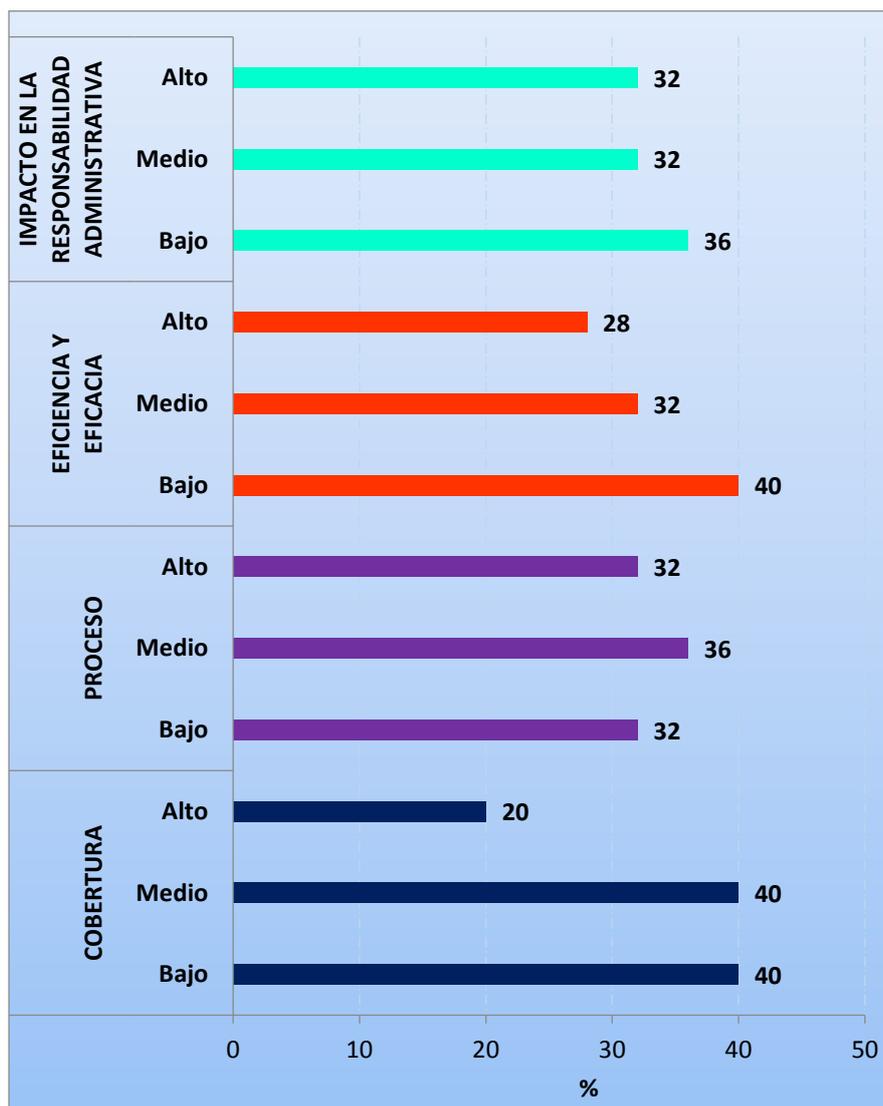
Figura 3: La fiscalización laboral de los trabajadores de la Intendencia Regional La Libertad de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2017.

Tabla 4: Dimensiones de la fiscalización laboral de los trabajadores de la Intendencia Regional La Libertad de la SUNAFIL, 2017.

DIMENSIONES	ESCALA	N°	%
COBERTURA			
Bajo	5 - 11	10	40
Medio	12 - 18	10	40
Alto	19 - 25	5	20
PROCESO			
Bajo	17 - 39	8	32
Medio	40 - 52	9	36
Alto	53 - 85	8	32
EFICIENCIA Y EFICACIA			
Bajo	4 - 9	10	40
Medio	10 - 14	8	32
Alto	15 - 20	7	28
IMPACTO EN LA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA			
Bajo	08 – 18	9	36
Medio	19 – 29	8	32
Alto	30 – 40	8	32
TOTAL		25	100

Fuente: Cuestionario de fiscalización laboral, IRLI-SUNAFIL - 2017.

Comentario: En la Tabla 4 se observa que el 80.0% de los trabajadores obtienen nivel medio y bajo de cobertura y el 20.0% tienen nivel alto; el 68.0% de los trabajadores obtienen nivel medio y bajo en el proceso y el 32.0% tienen nivel alto; el 72.0% de los trabajadores obtienen nivel medio y bajo en la eficiencia y eficacia y el 28.0% tienen nivel alto; en tanto que el 68.0% de los trabajadores obtienen nivel medio y bajo en el impacto en la responsabilidad administrativa y el 32.0% tienen nivel alto. Determinándose que las dimensiones de la fiscalización laboral de los trabajadores de la Intendencia Regional La Libertad de SUNAFIL es promedio de nivel bajo (72.0%).



Fuente: Figura 4.

Figura 4: Dimensiones de la fiscalización laboral de los trabajadores de la Intendencia Regional La Libertad de la SUNAFIL, 2017.

3.3. Relación entre la dimensión cobertura de la fiscalización laboral y la gestión por resultados de la Intendencia Regional de La Libertad – SUNAFIL, 2017.

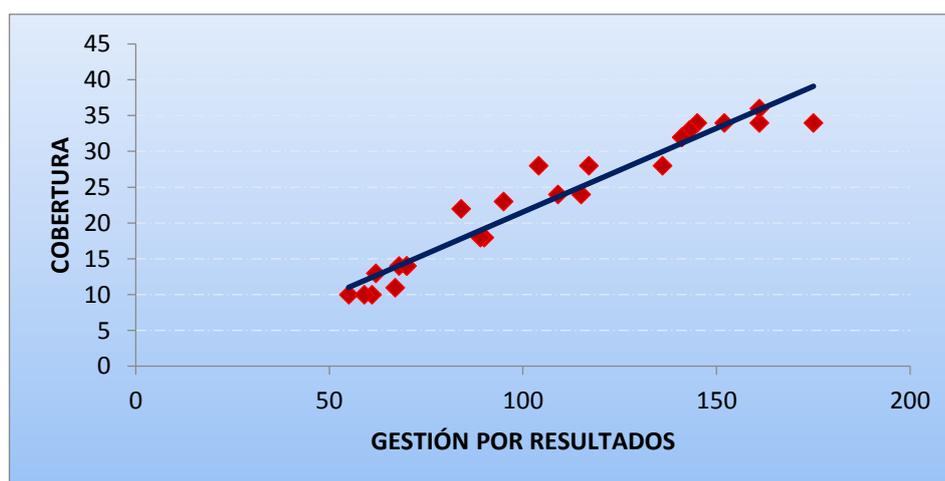
Tabla 5: La gestión por resultados y su relación con la cobertura de los trabajadores de la Intendencia Regional La Libertad de la SUNAFIL, 2017.

CORRELACIÓN R DE SPEARMAN	GESTION POR RESULTADOS
COBERTURA	
Coef. de Correlación (R)	0.986**
Significancia	0.000
N	25

Fuente: Cuestionario de gestión por resultados y fiscalización laboral, IRLI-SUNAFIL - 2017.

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 y 0,01 (2 colas).

Comentario: En la Tabla 5 se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.986$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la gestión por resultados se relaciona significativamente con la cobertura de los trabajadores de la Intendencia Regional La Libertad – SUNAFIL, 2017.



Fuente: Tabla 5.

Figura 5: La gestión por resultados y su relación con la cobertura de los trabajadores de la Intendencia Regional La Libertad de la SUNAFIL, 2017.

3.4. Relación entre la dimensión proceso de la fiscalización laboral y la gestión por resultados de la Intendencia Regional La Libertad – SUNAFIL, 2017.

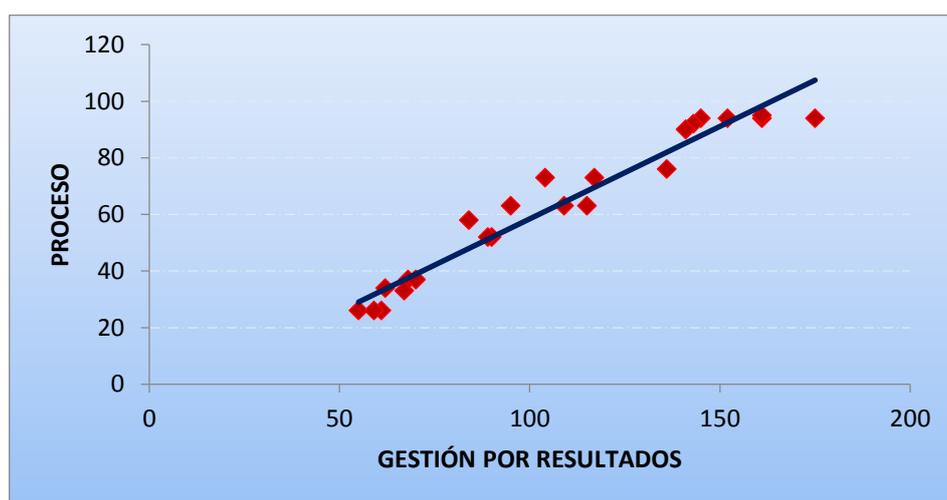
Tabla 6: La gestión por resultados y su relación con el proceso de los trabajadores de la Intendencia Regional La Libertad de la SUNAFIL, 2017.

CORRELACIÓN R DE SPEARMAN	GESTIÓN POR RESULTADOS
PROCESO	
Coef. de Correlación (R)	0.986**
Significancia	0.000
N	25

Fuente: Cuestionario de gestión por resultados y fiscalización laboral, IRLS-SUNAFIL - 2017.

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 y 0,01 (2 colas).

Comentario: En la Tabla 6 se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.986$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la gestión por resultados se relaciona significativamente con el proceso de los trabajadores de la Intendencia Regional La Libertad – SUNAFIL, 2017.



Fuente: Tabla 6.

Figura 6: La gestión por resultados y su relación con el proceso de los trabajadores de la Intendencia Regional La Libertad de la SUNAFIL, 2017.

3.5. Relación entre la dimensión eficiencia y eficacia de la fiscalización laboral y la gestión por resultados de la Intendencia Regional La Libertad – SUNAFIL, 2017.

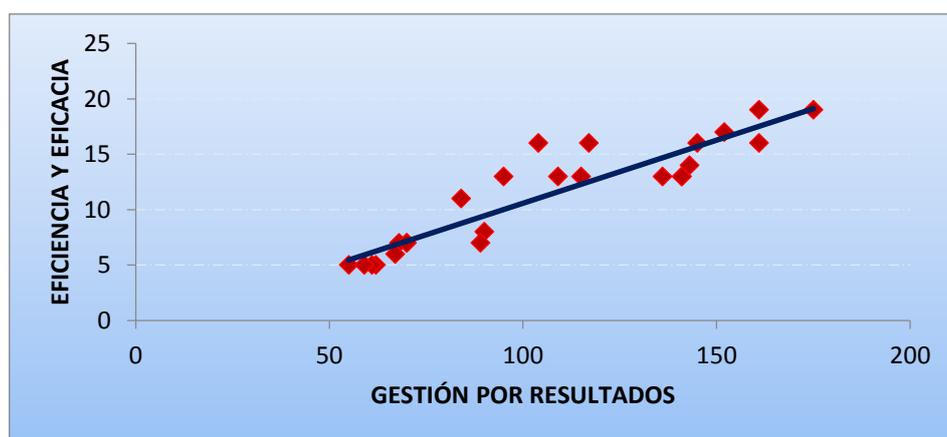
Tabla 7: La gestión por resultados y su relación con la eficiencia y eficacia de los trabajadores de la Intendencia Regional La Libertad de la SUNAFIL, 2017.

CORRELACIÓN R DE SPEARMAN	GESTION POR RESULTADOS
EFICIENCIA Y EFICACIA	
Coef. de Correlación (R)	0.939**
Significancia	0.000
N	25

Fuente: Cuestionario de gestión por resultados y fiscalización laboral, IRLS-SUNAFIL - 2017.

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 y 0,01 (2 colas).

Comentario: En la Tabla 7 se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.939$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la gestión por resultados se relaciona significativamente con la eficiencia y eficacia de los trabajadores de la Intendencia Regional La Libertad – SUNAFIL, 2017.



Fuente: Tabla 7.

Figura 7: La gestión por resultados y su relación con la eficiencia y eficacia de los trabajadores de la Intendencia Regional La Libertad SUNAFIL, 2017.

3.6. Relación entre la dimensión impacto en la responsabilidad administrativa de la fiscalización laboral y la gestión por resultados de la Intendencia Regional de La Libertad – SUNAFIL, 2017.

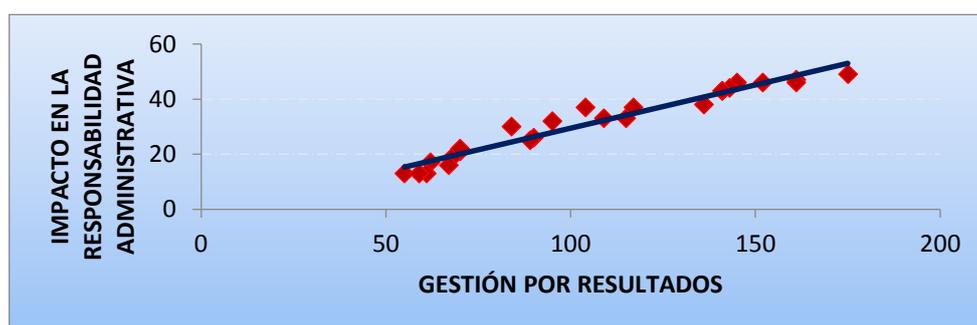
Tabla 8: La gestión por resultados y su relación con el impacto en la responsabilidad administrativa de los trabajadores de la Intendencia Regional La Libertad de la SUNAFIL, 2017.

CORRELACIÓN R DE SPEARMAN	GESTIÓN POR RESULTADOS
IMPACTO EN LA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA	
Coef. de Correlación (R)	0.991**
Significancia	0.000
N	25

Fuente: Cuestionario de gestión por resultados y fiscalización laboral, IRLS-SUNAFIL - 2017.

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 y 0,01 (2 colas).

Comentario: En la Tabla 8 se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.991$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la gestión por resultados se relaciona significativamente con el impacto en la responsabilidad administrativa de los trabajadores de la Intendencia Regional La Libertad – SUNAFIL, 2017.



Fuente: Tabla 8.

Figura 8: La gestión por resultados y su relación con el impacto en la responsabilidad administrativa de los trabajadores de la Intendencia Regional La Libertad SUNAFIL, 2017.

3.7. Relación entre la dimensión planeamiento estratégico de la gestión por resultados con la fiscalización laboral en la Intendencia Regional de La Libertad – SUNAFIL, 2017.

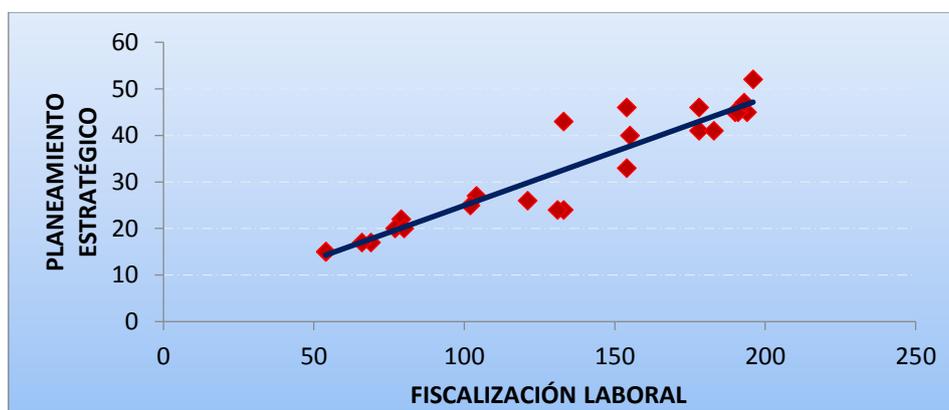
Tabla 9: La fiscalización laboral y su relación con el planeamiento estratégico de los trabajadores de la Intendencia Regional La Libertad SUNAFIL, 2017.

CORRELACIÓN R DE SPEARMAN	FISCALIZACIÓN LABORAL
PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO	
Coef. de Correlación (R)	0.934**
Significancia	0.000
N	25

Fuente: Cuestionario de gestión por resultados y fiscalización laboral, IRLS-SUNAFIL - 2017.

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 y 0,01 (2 colas).

Comentario: En la Tabla 9 se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.934$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la fiscalización laboral se relaciona significativamente con el planeamiento estratégico de los trabajadores de la Intendencia Regional La Libertad – SUNAFIL.



Fuente: Tabla 9.

Figura 9: La fiscalización laboral y su relación con el planeamiento estratégico de los trabajadores de la Intendencia Regional La Libertad SUNAFIL, 2017.

3.8. Relación entre la dimensión planeamiento operativo de la gestión por resultados con la fiscalización laboral en la Intendencia Regional de La Libertad – SUNAFIL, 2017.

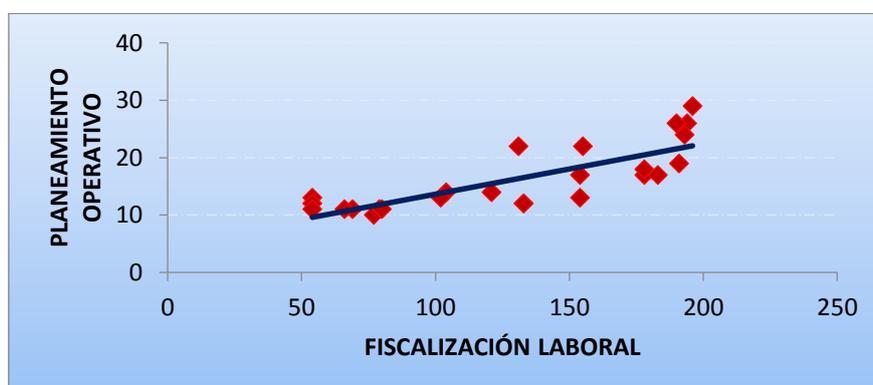
Tabla 10: La fiscalización laboral y su relación con el planeamiento operativo de los trabajadores de la Intendencia Regional La Libertad SUNAFIL, 2017.

CORRELACIÓN R DE SPEARMAN	FISCALIZACIÓN LABORAL
PLANEAMIENTO OPERATIVO	
Coef. de Correlación (R)	0.845**
Significancia	0.000
N	25

Fuente: Cuestionario de gestión por resultados y fiscalización laboral, IRLS-SUNAFIL - 2017.

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 y 0,01 (2 colas).

Comentario: En la Tabla 10 se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.845$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.001$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la fiscalización laboral se relaciona significativamente con el planeamiento operativo de los trabajadores de la Intendencia Regional La Libertad – SUNAFIL, 2017.



Fuente: Tabla 10.

Figura 10: La fiscalización laboral y su relación con el planeamiento operativo de los trabajadores de la Intendencia Regional La Libertad de la SUNAFIL, 2017.

3.9. Relación entre la dimensión presupuesto por resultados de la gestión por resultados con la fiscalización laboral en la Intendencia Regional La Libertad – SUNAFIL, 2017.

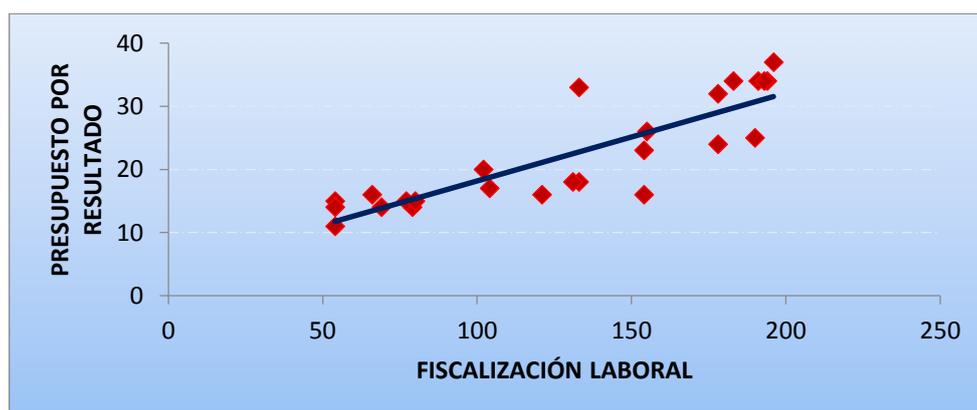
Tabla 11: La fiscalización laboral y su relación con el presupuesto por resultados de los trabajadores de la Intendencia Regional La Libertad SUNAFIL, 2017.

CORRELACIÓN R DE SPEARMAN	FISCALIZACIÓN LABORAL
PRESUPUESTO POR RESULTADO	
Coef. de Correlación (R)	0.917**
Significancia	0.000
N	25

Fuente: Cuestionario de gestión por resultados y fiscalización laboral, IRLI-SUNAFIL - 2017.

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 y 0,01 (2 colas).

Comentario: En la Tabla 11 se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.917$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la fiscalización laboral se relaciona significativamente con el presupuesto por resultado de los trabajadores de la Intendencia Regional La Libertad – SUNAFIL, 2017.



Fuente: Tabla 11.

Figura 11: La fiscalización laboral y su relación con el presupuesto por resultado de los trabajadores de la Intendencia Regional La Libertad de la SUNAFIL, 2017.

3.10. Relación entre la dimensión ejecución de la planeación operativa, física y presupuestal de la gestión por resultados con la fiscalización laboral en la Intendencia Regional de La Libertad – SUNAFIL, 2017.

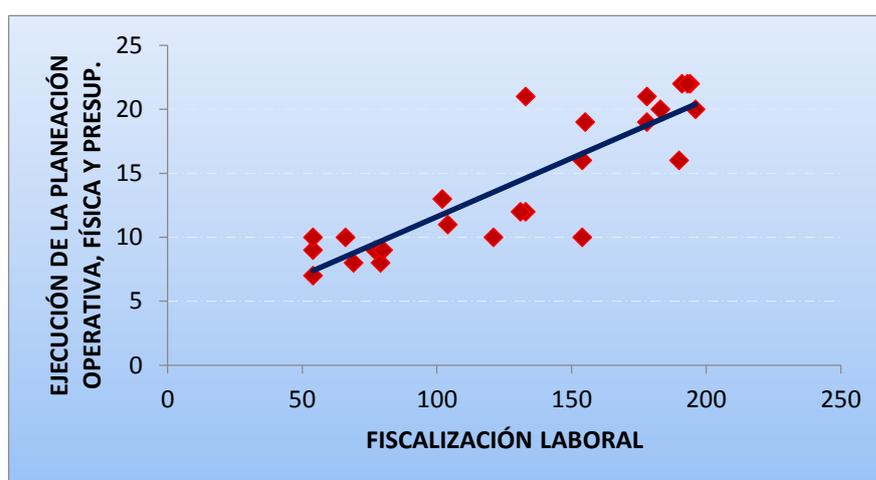
Tabla 12: La fiscalización laboral y su relación con la ejecución de la planeación operativa, física y presupuestal de los trabajadores de la Intendencia Regional La Libertad de la SUNAFIL, 2017.

CORRELACIÓN R DE SPEARMAN	FISCALIZACIÓN LABORAL
EJECUCIÓN DE LA PLANEACIÓN OPERATIVA, FÍSICA Y PRESUPUESTAL	
Coef. de Correlación (R)	0.872**
Significancia	0.000
N	25

Fuente: Cuestionario de gestión por resultados y fiscalización laboral, IRLI-SUNAFIL - 2017.

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 y 0,01 (2 colas).

Comentario: En la Tabla 12 se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.872$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la fiscalización laboral se relaciona significativamente con la planeación operativa, física y presupuestal de los trabajadores de la Intendencia Regional La Libertad – SUNAFIL, 2017.



Fuente: Tabla 12.

Figura 12: La fiscalización laboral y su relación con la ejecución de la planeación operativa, física y presupuestal de los trabajadores de la Intendencia Regional La Libertad de la SUNAFIL, 2017.

3.11. Relación entre la dimensión seguimiento y evaluación de la gestión por resultados con la fiscalización laboral en la Intendencia Regional Libertad – SUNAFIL, 2017.

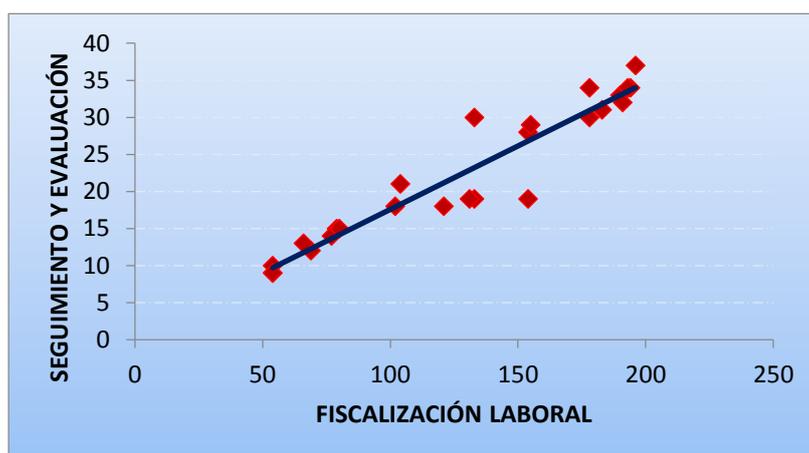
Tabla 13: La fiscalización laboral y su relación con el seguimiento y evaluación de los trabajadores de la Intendencia Regional La Libertad de la SUNAFIL, 2017.

CORRELACIÓN R DE SPEARMAN	FISCALIZACIÓN LABORAL
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
Coef. de Correlación (R)	0.969**
Significancia	0.000
N	25

Fuente: Cuestionario de gestión por resultados y fiscalización laboral, IRLS-SUNAFIL - 2017.

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 y 0,01 (2 colas).

Comentario: En la Tabla 13 se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.969$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la fiscalización laboral se relaciona significativamente con el seguimiento y evaluación de los trabajadores de la Intendencia Regional La Libertad – SUNAFIL, 2017.



Fuente: Tabla 13.

Figura 13: La fiscalización laboral y su relación con el seguimiento y evaluación de los trabajadores de la Intendencia Regional La Libertad de la SUNAFIL, 2017.

3.12. Relación entre la gestión por resultados y la fiscalización laboral en la Intendencia Regional de La Libertad – SUNAFIL, 2017.

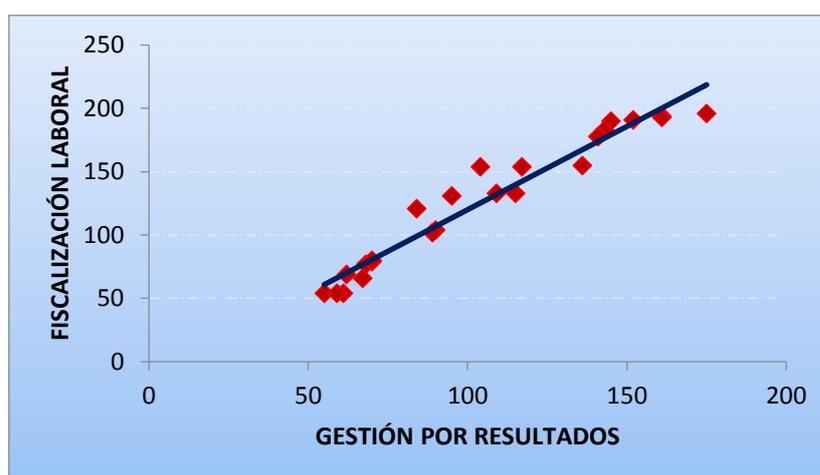
Tabla 14: La gestión por resultados y su relación con la fiscalización laboral de los trabajadores de la Intendencia Regional La Libertad SUNAFIL, 2017.

CORRELACIÓN R DE SPEARMAN	GESTION POR RESULTADOS
FISCALIZACIÓN LABORAL	
Coef. de Correlación (R)	0.992**
Significancia	0.000
N	25

Fuente: Cuestionario de gestión por resultados y fiscalización laboral, IRLS-SUNAFIL - 2017.

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 y 0,01 (2 colas).

Comentario: En la Tabla 14 se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.992$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la gestión por resultados se relaciona significativamente con la fiscalización laboral de los trabajadores de la Intendencia Regional La Libertad – SUNAFIL, 2017.



Fuente: Tabla 14.

Figura 14: La gestión por resultados y su relación con la fiscalización laboral de los trabajadores de la Intendencia Regional La Libertad de la SUNAFIL, 2017.

CAPÍTULO IV

IV. DISCUSION

Después de presentar los resultados, en la presente investigación, pasamos a realizar la discusión de los mismos:

La gestión por resultados se comporta de nivel bajo (48%), nivel medio (36%) y nivel alto (16%); denotándose que la gestión por resultados de los trabajadores de la Intendencia Regional La Libertad de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral es de nivel medio bajo (84%). Ver Tabla 1.

Estos resultados son similares con el estudio realizado por Ramos & Albitres (2010) en su tesis: “Sistema de Gestión para resultados en el Perú”. Donde concluye que existen dificultades para la correcta aplicación de la gestión por resultados, mientras que un buen enfoque teórico GpR, en nuestro país, que están relacionados con: i) realizar una planificación pública inadecuada, ii) pobre visibilidad de la puesta en marcha de un sistema de seguimiento y evaluación de la gestión pública, iii) la falta de una cultura de enfoque basado en los resultados de desempeño institucional, iv) la falta de flexibilidad de las normas y los sistemas administrativos y v) la frágil vínculo entre las directrices estratégicas y el presupuesto.

Según el Banco Interamericano de Desarrollo señala que la gestión por resultados es un marco conceptual cuya finalidad es ser una herramienta eficaz para la creación de valor público para optimizar el rendimiento de las organizaciones públicas, para garantizar la máxima eficiencia y eficacia de sus acciones, para lograr los objetivos del gobierno y de la prosperidad incesante de sus establecimientos

El planeamiento estratégico se comporta de nivel bajo (44%), nivel medio (16%) y nivel alto (40%); el planeamiento operativo se comporta de nivel bajo (76%), nivel medio (24%) y nivel alto (0%); el presupuesto por resultados se comporta de nivel bajo (52) nivel medio (20%) y nivel alto (28%); la ejecución de la planeación operativa, física y presupuestal se comporta de nivel bajo (44%), nivel medio (20%) y nivel alto (36%); en tanto que el seguimiento y evaluación se comporta de nivel bajo (40%), nivel medio (24%) y nivel alto (36%), denotándose

que las dimensiones de la gestión por resultados de los trabajadores de la Intendencia Regional La Libertad de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral es en promedio de nivel medio bajo (71.2%). Ver Tabla 2.

Éstos resultados concuerdan con el estudio realizado por Carpio (2014) en su tesis: “Implementación de la gestión para resultados, una mejora de la capacidad organizacional e institucional y del proceso de creación de valor público en la Municipalidad Provincial de Talara”, cuyos resultados de la investigación internacional cuya meta fue establecer el análisis de la capacidad institucional para realizar la GpR, utilizando la metodología de SEP-SN, la posición común de la provincia de Talara, incluye los siguientes aspectos: a) el gobierno provincial de Talara, está en una fase intermedia del proceso de aplicación de la GpRD, la media para el conjunto de los indicadores es de 2.1 en nivel de desarrollo, aunque en cada uno de los pilares de los diferentes grados de poder del ejemplo de la gestión pública, sistema de planificación avanzada se estima en 3,5 grados resultados en el desarrollo intermedio incluir auditorías de sistemas de gestión financiera y gasto 2.8 en su nivel de gestión de la estimación de proyectos, programas e inversiones que tiene una frecuencia de 2,4, el presupuesto 1,5 de resultados de desarrollo a nivel de sistema. Por otro lado, el sistema de seguimiento y la evaluación tiene una tasa de 0,0 en ejecución. La gestión de los programas y proyectos, su indicador se encuentra en un nivel intermedio de la capacidad institucional, pero es menos avanzado que el manejo de las finanzas públicas.

Para Cunill y Ospina, sostienen que la estrategia con respecto a lo esperado de un organismo público sobre el cambio social y la producción de resultados de bienes y servicios definidos, una cultura y una herramienta de gestión para mejorar la eficacia, la eficiencia, la productividad y la eficiencia en el uso de los recursos del estado para mejorar el desempeño de las organizaciones y autoridades públicas, los sistemas de información que permitan monitorear las políticas públicas, informar al público y para identificar y evaluar la contribución.

La fiscalización laboral se comporta de nivel bajo (40%), nivel medio (28%) y nivel alto (32%); denotándose que la fiscalización laboral de los trabajadores de la Intendencia Regional La Libertad de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral es de nivel medio bajo (68%). Ver Tabla 3.

Estos resultados concuerdan con el estudio realizado por León (2015) en su tesis: “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”. Donde concluye que la interpretación correcta del principio de confidencialidad de la labor de los inspectores en los procedimientos de investigación, viola el debido proceso y afecta directamente al derecho de defensa del empleador. También se concluyó que el uso discreto de los criterios contenidos en la autoridad de las resoluciones administrativas de mano de obra no violará los derechos de defensa del empleador. Se encontró que, si los inspectores de trabajo que participan en la violación del debido proceso, a continuación, realiza indebidamente las facultades conferidas por la ley en el contexto de las medidas de inspección. Se estableció que la existencia de vacío legales no permite aplicar una correcta interpretación como parte de las actividades de inspección. No contienen medidas de inspección sobre la posibilidad de ejercer el derecho de contradicción por parte del empleador y viola su derecho de defensa, más aún con la interpretación errónea tal efecto el principio de confidencialidad establecida inspectores de trabajo para esta fase.

Según la ley N° 28806 – 2006, la Inspección de Trabajo es responsable de las funciones públicas de control del cumplimiento de las normas de socio-laborales y la seguridad y salud en el trabajo, que requieren responsabilidades administrativas, además de orientar y asesorar técnicamente sobre estos temas.

La cobertura se comporta de nivel bajo (40%), nivel medio (40%) y nivel alto (20%); el proceso se comporta de nivel bajo (32%), nivel medio (36%) y nivel alto (32%); la eficiencia y eficacia se comporta de nivel bajo (40%), nivel medio (32%) y nivel alto (28%); el impacto en la responsabilidad administrativa se comporta de nivel bajo (36%), nivel medio (32%) y nivel alto (32%), denotándose que las dimensiones de la fiscalización laboral de los trabajadores de la Intendencia Regional La Libertad de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral es en promedio de nivel medio bajo (72%). Ver Tabla 4.

Estos resultados concuerdan con el estudio realizado por Cueto (2015) en su investigación: “La construcción endógena del Estado: El caso de los inspectores laborales en el Perú”, donde realizó entrevistas a cada funcionario tratando de comprender el estado de cambios normativos en que se desempeñan los

inspectores de trabajo y la continuidad en la inspección y la opinión de los inspectores. Además, se llevaron a cabo 17 entrevistas a los inspectores del trabajo de Lima. A través de estos cambios legislativos podrían ser rastreados y cómo influyó en el desempeño de la función del inspector. También desea saber en qué condiciones de trabajo de los inspectores y cómo aprovechar su función. Como conclusiones: la inspección de trabajo es una actividad compleja llena de avances y retrocesos en el curso de su existencia, en el que las coacciones de los disparejos gobiernos marcan la raya de las políticas laborales. La instauración de una Superintendencia de inspección es la evolución hacia una mayor autonomía. Por lo tanto, no fue suficiente para dar cuenta de factores exógenos, sino que se deben tener en cuenta los procesos internos que deben ser acordes a la realidad que pretende controlar.

Para Ugaz (2008) señala que el sistema actual de controles de los tres escenarios muy concretos de que se trate: El primero se refiere a la calidad humana sobre la base de cada sistema de control podría llevar a cabo si las personas adecuadas hacen y mucho menos si hay suficientes inspectores; en segundo lugar, cuestiona la capacidad de la infraestructura y los recursos que la entidad que verifica el cumplimiento de las normas sociales y laborales; y el último escenario corresponde a la técnica en el sentido de no interferencia. Por lo tanto, pueden recogerse en comparación con un déficit de vista, decimos sin lugar a dudas que el Perú no es el único país con problemas de inspecciones sobre el terreno. Por lo tanto, vamos a analizar los defectos generados.

Al cruzar los resultados de la gestión por resultados con la cobertura se encontró que el valor del coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.986$ con nivel de significancia menor al 5% ($p < 0.05$), ello demuestra que la relación entre las variables se comporta de manera directa y significativa; es decir, una mejor gestión por resultados entonces se espera una buena cobertura, demostrándose que la gestión por resultados influye significativamente en la cobertura de los trabajadores de la Intendencia Regional La Libertad de la SUNAFIL. Ver Tabla 5.

Estos resultados están sustentados con la ponencia realizado por Makón (2008) en su ponencia: "La gestión por resultados, ¿es sinónimo de presupuesto por resultados?". Donde demuestra que la introducción de la gestión basada en los

resultados es un recorrido largo y complejo de afinamiento. El concepto de gestión de los resultados de una nueva técnica es, a todas luces, limitado y continuar en este camino, ser sostenido en las experiencias anteriores errores fiscales de las reformas que tenían poco impacto en el funcionamiento de la administración pública.

Según Campos (2013) considera que la creación de los trabajos de inspección tiene una naturaleza dual. Por un lado, como ya hemos mencionado, la aplicación de las disposiciones legales, en particular en lo que respecta Se requiere los derechos del empleado. Este problema no se limita a las condiciones de trabajo, seguridad y salud en el trabajo, sino también los inspectores de trabajo para hacer cumplir la ley en el ámbito de los servicios sociales, los trabajadores migrantes, formación profesional, seguridad social y otros problemas. Por otro lado, proporciona la inspección del trabajo de información, asesoramiento y formación para los empleadores para los trabajadores.

Al cruzar los resultados de la gestión por resultados con el proceso se encontró que el valor del coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.986$ con nivel de significancia menor al 5% ($p < 0.05$), ello demuestra que la relación entre las variables se comporta de manera directa y significativa; es decir, una mejor gestión por resultados entonces se espera un buen proceso, demostrándose que la gestión por resultados influye significativamente en el proceso de los trabajadores de la Intendencia Regional La Libertad de la SUNAFIL. Ver Tabla 6.

Estos resultados están sustentados con la ponencia realizado por Makón (2008) en su ponencia: “La gestión por resultados, ¿es sinónimo de presupuesto por resultados?”. Donde menciona que la reinstauración de los métodos de planificación para fortalecer el sistema financiero, la construcción de indicadores que caracterizan la producción (que fundamenta los recursos asignados) de los logros e impactos, la reingeniería de los procesos de gestión financiera introduciendo alicientes para las organizaciones y funcionarios, así como los nuevos papeles que necesitan cumplir con poderes legislativos y los organismos de control y el cambio en el comportamiento de los actores que interactúan con el estado, son los requisitos mínimos para abordar la aplicación de este nuevo

modelo administrativo. Se estima que su aplicación dé vitalidad estructural y permanencia en el tiempo, el nuevo modelo de gestión.

García (2010) sostiene que, para hacer frente a la gestión de los resultados en los países desarrollados, las crisis financieras y fiscales que ya alcanzaron el nivel de desarrollo; pretende, por otra parte, en los países en desarrollo desde el hecho de que con el fin de acelerar un nivel de mayor desarrollo, por lo que se refiere a la gestión orientada al logro de resultados (GpRD).

Al cruzar los resultados de la gestión por resultados con la eficiencia y eficacia se encontró que el valor del coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.939$ con nivel de significancia menor al 5% ($p < 0.05$), ello demuestra que la relación entre las variables se comporta de manera directa y significativa; es decir, una mejor gestión por resultados entonces se espera una buena eficiencia y eficacia, demostrándose que la gestión por resultados influye significativamente en la eficiencia y la eficacia de los trabajadores de la Intendencia Regional La Libertad de la SUNAFIL. Ver Tabla 7.

Estos resultados están sustentados con la ponencia realizado por Makón (2008) en su ponencia: “La gestión por resultados, ¿es sinónimo de presupuesto por resultados?”. Donde detalla que las experiencias de presupuesto de las reformas en América Latina, tanto hechas de manera individual y como componente de transformaciones de otros sistemas administrativos (el caso de la reforma de la gestión financiera), no se han producido cambios importantes en el funcionamiento del sector público, mientras que en 1960 se hace hincapié la necesidad de que los estados financieros reflejan las relaciones de entrada-salida técnicas y surge la necesidad de algunos sistemas de planificación que guían y enmarcan las definiciones sobre la asignación de recursos financieros. Lo anterior sigue las reformas presupuestarias y especialmente el uso de nuevas técnicas, deben ser vistos como una situación forzosa y suficiente, pero no para la aplicación de la nueva comisión pública, el modo de gestión basada en los resultados.

Para Ramos y Albitres (2010) señalan que el objetivo principal de la gestión basada en los resultados es el proceso de creación de valor público. El aspecto social es importante, que es diferente de la gestión del sector público de lo privado que su objetivo estratégico es producir un cambio social. Los objetivos

estratégicos que dependen de la decisión del gobierno y, especialmente, se definen los esfuerzos de cambio social. Y por último las unidades estratégicas que son las instituciones responsables de la creación de valor, es decir, el gobierno, sus ministerios o departamentos, municipios y empresas relacionadas, tanto a nivel nacional y sub-nacional.

Al cruzar los resultados de la gestión por resultados con el Impacto en la responsabilidad administrativa se encontró que el valor del coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.991$ con nivel de significancia menor al 5% ($p < 0.05$), ello demuestra que la relación entre las variables se comporta de manera directa y significativa; es decir, una mejor gestión por resultados entonces se espera un buen impacto en la responsabilidad administrativa, demostrándose que la gestión por resultados influye significativamente en el impacto en la responsabilidad administrativa de los trabajadores de la Intendencia Regional La Libertad de la SUNAFIL. Ver Tabla 8.

Estos resultados concuerdan con el estudio realizado por Gonzales (2011) en su tesis: "Modelo de gestión gubernamental basado en resultados; incluye estudio de caso". Donde concluye que en las postrimeras o períodos, han hecho un gran atrevimiento para aumentar los niveles de gasto público destinado a lograr el progreso humanitario sostenible, así como objetivos oriundos fijados en los planes oriundos de desarrollo. Ese arrojo ha ido escoltado de una política de ascetismo y disciplina presupuestaria difícil, así como un ambiente de ponderación democrático que ha reforzado los mecanismos de control y acatamiento de cuentas, y la separación de los órganos de toma de decisiones. Sin embargo, la grieta entre los objetivos nacionales y los resultados obtenidos en este periodo parece hincharse más y más. Desde 2006, el gobierno federal estableció las reformas estructurales que buscan que el sumario presupuestario se lleva a cabo bajo una orientación de gestión por resultados (GpR), en lugar del modelo "tradicional", basado en el control de los recursos y la 'cumplimiento de la normativa. El GpR está implementando un compromiso de varios años con el apoyo que implique un cambio en la cultura de las personas e instituciones involucradas en el proceso presupuestario. Debido a su complejidad, el éxito de la estrategia depende de la capacidad que tienen que aprender del proceso y responder adecuadamente a los cambios en el entorno.

Weber (1992) sugiere que en el proceso, se justificaba en el reconocimiento de la llamada racionalidad instrumental. La razón instrumental, para lograr énfasis en el proceso como un medio pone ciertos objetivos. De este modo representado en el debate, a veces complica la aplicación de dicha doctrina cuando se relaciona con la administración pública. La necesidad de identificar y verificar los resultados de un determinado servicio público lleva una medición de la presión de su necesidad del servicio público demandado que el gobierno y la ley garantiza.

Al cruzar los resultados de la fiscalización laboral con el planeamiento estratégico se encontró que el valor del coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.934$ con nivel de significancia menor al 5% ($p < 0.05$), ello demuestra que la relación entre las variables se comporta de manera directa y significativa; es decir, una mejor fiscalización laboral entonces se espera un buen planeamiento estratégico, demostrándose que la fiscalización laboral influye significativamente en el planeamiento estratégico de los trabajadores de la Intendencia Regional La Libertad de la SUNAFIL. Ver Tabla 9.

Estos resultados concuerdan con el estudio realizado por Mejía (2014) en su tesis: "El Presupuesto por Resultados como Herramienta para Mejorar la Gestión Gerencial de la Municipalidad Provincial de Barranca". Donde concluye que el Presupuesto por Resultados influye en la mejora de la gestión municipal. El presupuesto por resultados resulta imprescindible debido a su transparencia contable del presupuesto provincial permitiendo mejorar la equidad en todas sus manifestaciones, fue oportuna, la eficiencia y la calidad de sus servicios, para fortalecer la capacidad de sus gobiernos y, básicamente, para promover la participación ciudadana en gran medida a los servicios ofrecidos a los ciudadanos sobre el valor añadido sus necesidades profundas en aspectos tan importantes como: la educación, la cultura, la salud, la limpieza, la seguridad ciudadana y el transporte y, por último, la democratización de la administración pública.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera que el sistema de inspección del trabajo es un sistema único, polivalente e integrado a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, está compuesto por un conjunto de normas, instituciones, funcionarios gubernamentales y medios para

garantizar el cumplimiento de la legislación laboral, prevención de riesgos laborales, colocación, empleo, el trabajo infantil, la promoción del empleo y la formación para la seguridad social de trabajo contribuyen migración y el empleo de extranjeros y muchos otros problemas asociados. Añade la determinación de que la inspección del trabajo responsable de la función de control público de acuerdo con los socios de trabajo y seguridad social, las tareas administrativas para realizar y asesorar sobre técnicamente.

Al cruzar los resultados de la fiscalización laboral con el planeamiento operativo se encontró que el valor del coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.845$ con nivel de significancia menor al 5% ($p < 0.05$), ello demuestra que la relación entre las variables se comporta de manera directa y significativa; es decir, una mejor fiscalización laboral entonces se espera un buen planeamiento operativo, demostrándose que la fiscalización laboral influye significativamente en el planeamiento operativo de los trabajadores de la Intendencia Regional La Libertad de la SUNAFIL. Ver Tabla 10.

Estos resultados están sustentados por Requejo (2013) en su tesis: "Fortalecimiento del sistema de inspección del trabajo en el Perú". Donde concluye que la Constitución política del Perú y el sistema legal garantizan el incremento de trabajo decente que favorezca a los ciudadanos. Es la carga del gobierno para crear políticas, desenvolver planes y estipular los recursos precisos para efectuar con las disposiciones de nuestra Constitución en materia de generación de empleo digno acorde a la normatividad y tratados internacionales, el trabajo decente es un labor fructífera que se lleva a cabo en contextos de libertad, equidad, dignidad, una gratificación apropiada y amparo social. El sistema de inspección del trabajo es un servicio público disgregado en todos los niveles de gobierno necesario para verificar se encuentre dentro de lo prescrito por la Ley. La competencia transferida a las regiones requiere muchas mejoras para garantizar su correcto funcionamiento.

Según la ley 29981 (2013) señala que la SUNAFIL tiene a cargo la promoción, supervisión y control del cumplimiento de las leyes laborales, la salud y la seguridad en el trabajo y la prestación de asistencia técnica.

Al cruzar los resultados de la fiscalización laboral con el presupuesto por resultados se encontró que el valor del coeficiente de correlación de spearman

es $R = 0.917$ con nivel de significancia menor al 5% ($p < 0.05$), ello demuestra que la relación entre las variables se comporta de manera directa y significativa; es decir, una mejor fiscalización laboral entonces se espera un buen presupuesto por resultados, demostrándose que la fiscalización laboral influye significativamente en el presupuesto por resultados de los trabajadores de la Intendencia Regional La Libertad de la SUNAFIL. Ver Tabla 11.

Estos resultados están sustentados por Palacios (2013) en su tesis: "Presupuesto participativo basado en resultados en el municipio de Casa Grande durante el 2012". Donde concluye que el presupuesto participativo fundado en los resultados ha facilitado la concesión y el rendimiento de las inversiones para el presupuesto de 2012; la estipendio y el "realización de los fortunas estatales en él cuenta para inversiones, estaban de pacto con la Directiva N ° 005-2010-EF / 76.01" Directiva para la realización del presupuesto; la metodología y organización del proceso de presupuesto participativo fundado en los resultados, se desdobló de acuerdo con las reglas vigentes, y, al así mismo, se examinó el procedimiento de las inversiones de la población del distrito de Casa Grande; para examinar la validez y la eficiencia de la inversión de la capital del distrito de presupuesto casa grande.

Al cruzar los resultados de la fiscalización laboral con la ejecución de la planeación operativa, física y presupuestal se encontró que el valor del coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.872$ con nivel de significancia menor al 5% ($p < 0.05$), ello demuestra que la relación entre las variables se comporta de manera directa y significativa; es decir, una mejor fiscalización laboral entonces se espera una buena ejecución de la planeación operativa, física y presupuestal, demostrándose que la fiscalización laboral influye significativamente en la ejecución de la planeación operativa, física y presupuestal de los trabajadores de la Intendencia Regional La Libertad de la SUNAFIL. Ver Tabla 12.

Estos resultados están sustentados por Giorgio y Col (2010) en su artículo: "Aportes conceptuales y metodológicos para la implementación de la gestión por objetivos y resultados en la administración pública provincial". Donde realizó un estudio sobre la situación y el desarrollo de los temas, subrayando algunos axiomas del modelo de GpR. Pensamos que es importante, que han aliviado los

manuales teóricos involucrados, y los aspectos reglamentarios con respecto a la experiencia de ejecución para llevar el modelo conceptual para la administración pública municipal. Consecutivamente, en el dictamen, señalamos la importancia de continuar la implementación del modelo GpR en el ámbito público, como un medio para contrarrestar los problemas de la gestión de la falta de objetivos claros, las responsabilidades, la planificación y la organización. Estas deficiencias de gestión de la organización, un impacto negativo en la atención de los ciudadanos como beneficiarios directos o indirectos de los beneficios del Estado.

Para Guzman (2004), el control del poder antes de sancionar puede decir que el proceso para que en caso de que las autoridades competentes del Ministerio de Trabajo, a raíz de una solicitud por cualquier otra entidad pública o cualquier otra jurisdicción del cuerpo en una decisión interna del sistema de control del trabajo, puede comenzar a iniciativa de los inspectores de trabajo y, a petición de las partes sociales; y los sindicatos.

Al cruzar los resultados de la fiscalización laboral con el seguimiento y evaluación se encontró que el valor del coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.969$ con nivel de significancia menor al 5% ($p < 0.05$), ello demuestra que la relación entre las variables se comporta de manera directa y significativa; es decir, una mejor fiscalización laboral entonces se espera un buen seguimiento y evaluación, demostrándose que la fiscalización laboral influye significativamente en el seguimiento y evaluación de los trabajadores de la Intendencia Regional La Libertad de la SUNAFIL. Ver Tabla 13.

Estos resultados están sustentados por La Cruz (2014) en su tesis: "Protección al régimen especial de trabajo del hogar, en la modalidad cama adentro". Donde concluye que el trabajo de las inspecciones de casa es una parte rutinaria de la misma puede ser controlado por una denuncia de parte interesada o de terceros. En el campo de los inspectores del trabajo deberán cumplir los principios que rigen el trabajo de inspección. Los inspectores del trabajo deben ser entrenados derechos fundamentales y los derechos laborales de los trabajadores domésticos. Los inspectores deben tener las herramientas adecuadas para hacer su trabajo con eficacia. Donde los inspectores de trabajo considerados vulnerables víctimas sobre sus derechos, para requerir apoyo psicológico, debe

prestarse la debida atención para una derivación a un centro público o privado que ofrece este servicio de forma gratuita.

Para Campos (2013), la creación de los trabajos de inspección tiene una naturaleza dual. Por un lado, como ya hemos mencionado, la aplicación de las disposiciones legales, en particular en lo que respecta Se requiere los derechos del empleado. Este problema no se limita a las condiciones de trabajo, seguridad y salud en el trabajo, sino también los inspectores de trabajo para hacer cumplir la ley en el ámbito de los servicios sociales, los trabajadores migrantes, formación profesional, seguridad social y otros problemas. Por otro lado, proporciona la inspección del trabajo de información, asesoramiento y formación para los empleadores para los trabajadores.

Al cruzar los resultados de la gestión por resultados con la fiscalización laboral se encontró que el valor del coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.992$ con nivel de significancia menor al 5% ($p < 0.05$), ello demuestra que la relación entre las variables se comporta de manera directa y significativa; es decir, una mejor gestión por resultados entonces se espera una buena fiscalización laboral, demostrándose que la gestión por resultados influye significativamente en la fiscalización laboral de los trabajadores de la Intendencia Regional La Libertad de la SUNAFIL. Ver Tabla 14.

Estos resultados concuerdan con la ponencia realizado por Rodríguez (2008) en su ponencia: "Gestión por resultados: creando evidencia evaluando impacto". Donde concluye que la Gestión por resultados requiere los siguientes elementos simultáneos: se centran en los resultados que se desean, no en la entrada; establecer objetivos claros y concretos; construir una cadena de lógica resulta en diferentes niveles; uso de control de indicadores de mejorar la aplicación; recurrir a las pruebas de las evaluaciones para mejorar la toma de decisiones. Además, no se puede perder en estos objetivos, se requiere de herramientas tales como: planificación estratégica, una cadena lógica de resultados, seguimiento y evaluación. La gestión basada en los resultados utiliza la planificación, la cadena de resultados estratégicos, el seguimiento y la evaluación como herramientas para generar nuevos conocimientos y pruebas. Este conocimiento, se utiliza para tomar decisiones e identificar las mejores

prácticas que mejoren las políticas y la gestión de programas para aumentar los beneficios para la población y la eficacia de la asistencia.

La inspección de trabajo requiere que los objetivos planteados se deben lograr en el menor tiempo posible y con el menor coste. De esta manera se considera la adaptación del principio de eficiencia en el sistema de inspección del trabajo.

CAPÍTULO V

V. CONCLUSIONES

Luego de haber presentado la discusión de los resultados, establecemos las siguientes conclusiones:

- La gestión por resultados de los trabajadores de la Intendencia Regional La Libertad de SUNAFIL es de nivel medio y bajo (84.0%).
- El fiscalización laboral de los trabajadores de la Intendencia Regional La Libertad – SUNAFIL es de nivel medio y bajo (68.0%).
- La dimensiones de la gestión por resultados de los trabajadores de la Intendencia Regional La Libertad de la SUNAFIL es promedio de nivel medio y bajo (72.0%).
- La dimensiones de la fiscalización laboral de los trabajadores de la Intendencia Regional La Libertad de SUNAFIL es promedio de nivel bajo (72.0%).
- La dimensión cobertura de la fiscalización laboral se relaciona significativamente con la gestión por resultados de la Intendencia Regional de La Libertad – SUNAFIL, 2017 ($Rho = 0.986$; $p < 0.05$).
- La dimensión proceso de la fiscalización laboral se relaciona significativamente con la gestión por resultados de la Intendencia Regional de La Libertad – SUNAFIL, 2017 ($Rho = 0.986$; $p < 0.05$).
- La dimensión eficiencia y eficacia de la fiscalización laboral se relaciona significativamente con la gestión por resultados de la Intendencia Regional de La Libertad – SUNAFIL, 2017 ($Rho = 0.939$; $p < 0.05$).
- La dimensión impacto en la responsabilidad administrativa de la fiscalización laboral se relaciona significativamente con la gestión por resultados de la Intendencia Regional de La Libertad – SUNAFIL, 2017 ($Rho = 0.991$; $p < 0.05$).

- La dimensión planeamiento estratégico de la gestión por resultados se relaciona significativamente con la fiscalización laboral de la Intendencia Regional de La Libertad – SUNAFIL, 2017 (Rho = 0.934; $p < 0.05$).
- La dimensión planeamiento operativo de la gestión por resultados se relaciona significativamente con la fiscalización laboral de la Intendencia Regional de La Libertad – SUNAFIL, 2017 (Rho = 0.845; $p < 0.05$).
- La dimensión presupuesto por resultados de la gestión por resultados se relaciona significativamente con la fiscalización laboral de la Intendencia Regional de La Libertad – SUNAFIL, 2017 (Rho = 0.917; $p < 0.05$).
- La dimensión planeación operativa física y presupuestal de la gestión por resultados se relaciona significativamente con la fiscalización laboral de la Intendencia Regional de La Libertad – SUNAFIL, 2017 (Rho = 0.872; $p < 0.05$).
- La dimensión seguimiento y evaluación de la gestión por resultados se relaciona significativamente con la fiscalización laboral de la Intendencia Regional de La Libertad – SUNAFIL, 2017 (Rho = 0.969; $p < 0.05$).
- La gestión por resultados se relaciona significativamente con la fiscalización laboral de la Intendencia Regional de La Libertad – SUNAFIL, 2017 (Rho = 0.992; $p < 0.05$).

CAPÍTULO VI

VI. RECOMENDACIONES

Comprobada la relación de la Gestión por Resultados en la Fiscalización se sugiere lo siguiente:

1. Se recomienda al Intendente Regional de la Intendencia Regional de La Libertad – SUNAFIL, elaborar y ejecutar un plan de fortalecimiento de capacidades a los trabajadores de esta dependencia pública, en el campo de las dimensiones de la Gestión por Resultados, tales como: marco conceptual, planeamiento estratégico, planeamiento operativo, presupuesto por resultados, ejecución de la planeación operativa física y presupuestal y seguimiento y evaluación de la gestión por resultados; para elevar el nivel de gestión por resultados ya que resulta estar en promedio el nivel bajo.
2. Se recomienda al Intendente Regional de la Intendencia Regional de La Libertad – SUNAFIL, elaborar y ejecutar un plan de fortalecimiento de capacidades a los trabajadores de esta dependencia pública, en el campo de las dimensiones de la fiscalización laboral, tales como: cobertura, proceso, eficiencia y eficacia e impacto en la responsabilidad administrativa; a fin de mejorar la prestación del servicio inspectivo a los ciudadanos.
3. Se recomienda al Intendente Regional de la Intendencia Regional de La Libertad – SUNAFIL, elaborar y ejecutar un plan de capacitación y orientación en materia de normas socio laborales y de seguridad y salud en el trabajo, dirigido a los trabajadores y empleadores del departamento de La Libertad, a fin de difundir la labor realizada por SUNAFIL y hacer conocer sus derechos y obligaciones laborales.

4. Se recomienda al Intendente Regional de la Intendencia Regional de La Libertad – SUNAFIL, llevar a cabo un programa de difusión a la colectividad liberteña de la normativa socio laboral y de seguridad y salud en el trabajo, a través de medios de comunicación tales como prensa escrita, radio y televisión, con el objeto de fomentar una cultura de respeto y cumplimiento de dicha normativa.

5. Se recomienda aplicar la misma investigación en otras instituciones del estado en especial en las municipalidades distritales para mejorar sus procesos de fiscalización de manera general.

CAPÍTULO VII

VII. PROPUESTA

MATRIZ PARA FORTALECER LA FISCALIZACIÓN LABORAL DE LA INTENDENCIA REGIONAL – LA LIBERTAD (SUNAFIL)

I.- PRE-DECISIONAL: Agendación del problema.

Aunque juzgue discordante, en nuestro estado parecen no haberse perfeccionado adecuadamente la fiscalización laboral, toda vez que poseemos un método de fiscalización lleno de faltas que implican directivas, procedimientos, métodos, procesos y estrategias, y que después de 6 años de diligencia parece haber alcanzado a un paraje de irreparable extinción (Saco & Campos, 2013).

Esta realidad está presente en casi todas las entidades públicas que forman parte del aparato estatal, en todos sus niveles de gobierno, por ello la actividad de fiscalización laboral, a cuenta de la SUNAFIL (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral), entidad adscrita al MTPE (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo), no es ajena a este diagnóstico. Es decir, en esta entidad existen también deficiencias entre las que encontramos: falta de planificación, presupuesto insuficiente, recursos humanos insuficientes, falta de capacitación del personal, carencia de infraestructura y equipamiento, inexistencia de mapa de procesos, escasez de indicadores, entre otros. Esta situación nos lleva a la necesidad de aplicar una de las herramientas más importantes de la gestión pública como es la gestión por resultados.

Según el profesor McBride (2011), la gestión por resultados es una composición de métodos, valores institucionales y operaciones para obtener excelentes consecuencias al hacer más con los mismos o menos recursos. En comparación con el sistema burocrático que se basa en un formalismo rígido, concentración en la toma de decisiones y el cumplimiento de las normas aunque que no se

trasladen en eficacia y satisfacción a los que debe atender. La gestión por resultados hizo que el enfoque de la organización en la consecución de los servicios y bienes públicos, a través de mejor diseño para tramitar sus caudales a cambio de total limpidez en sus procesos de toma de decisiones, control de todas sus operaciones y un estricto control de los resultados.

II. DISEÑO: Elaboración de programas.

Presupuesto que genere una expectativa real para coberturar la fiscalización y hacer más efectiva la inspección laboral. Para ello se coordinará con el MEF para ampliar el presupuesto y generar una mayor cantidad de fiscalizadores para ampliar la cobertura de fiscalización.

Articulación y cohesión entre involucrados: Gobierno Central, Gobierno Regional y SUNAFIL. Para ello se realizará el diseño de un programa orientado a revisar los procesos y procedimientos para mejorar los resultados.

Capacitación permanente con indicadores de logro para medir las capacidades y objetivos de las políticas laborales. A fin de llevar esto a cabo, se elaborará de un plan de capacitación con indicadores de logro en materia administrativa – jurídica.

III.- IMPLEMENTACIÓN: Ejecución de propuestas.

Este tipo de proceso de retroalimentación debe hacerse en un marco diseñado para el aprovechamiento de los hallazgos efectuados, lo cual supone la creación de una gestión por resultados, para la buena fiscalización.

Actividades de la propuesta por componentes y lineamientos

Componente	Lineamientos	Actividades	Responsable
1 Autoevaluación diagnóstica	Evaluación de desempeño laboral	recolección de datos programación análisis de información/ feedback análisis de dimensiones análisis por indicadores informe de resultados a Dirección	Oficina de RRHH
	Identificación de factores de influencia	propuesta de identificación de análisis de relaciones	Dirección
2 Construcción de capacidad	Potenciación de FL a nivel de individuo	identificación de necesidades personales identificación de expectativas laborales	Oficina de RRHH
	Potenciación de FL a nivel de institución	censo interno de capacidades y competencias del personal implementación de talleres de capacitación	Oficina de RRHH Oficina de RRHH
	Mejora de condiciones de interacción	evaluación de coherencia procesos - satisfacción usuario supervisión y evaluación de acciones	Dirección
3 Planificación estratégica	Incorporación en estrategia organizacional	evaluar relaciones desde una perspectiva estratégica incorporar en estrategia institucional incorporar en diseño organizacional	Dirección
4 Evaluación de proceso	Evaluación sistemática de logros	efectuar mediciones programadas sistematizar e informar resultados	Dirección

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE LA PROPUESTA:

N°	ACTIVIDADES	TIEMPO - 2019															
		Ene-Feb				Marz-Abr				May-Jun				Jul-Ago			
1	Autoevaluación diagnóstica. Recolección de datos. Programación, análisis de información, dimensiones, indicadores. Resultados de la evaluación de desempeño laboral.	■	■														
2	Identificación de factores de influencia y propuesta de identificación de análisis de relaciones.			■	■												
3	Identificación de necesidades personales y expectativas laborales, a nivel individual.					■	■	■	■								
4	Censo interno de capacidades y competencias del personal a nivel de la institución.					■	■	■	■								
5	Implementación de talleres de capacitación y actividades de retroalimentación					■	■	■	■								
6	Mejora de condiciones de interacción, evaluación de coherencias procesos – satisfacción usuario.									■	■	■	■				
7	Supervisión y evaluación de las acciones para mejorar las condiciones de interacción. Para la construcción de capacidades.									■	■	■	■				
8	Evaluación del proceso. Recolección de información. Sistematización.													■	■	■	■
9	Consolidación de todo lo ejecutado. Informe Final y sensibilización institucional.													■	■	■	■

VI.- EVALUACIÓN: Indicadores de medición.

Evaluación del proceso, Este componente refiere el hecho de que tanto la propuesta en sí misma, como en función de sus diferentes componentes y lineamientos, debe ser evaluada tanto en el plano interno (consistencia y pertinencia), como en el plano externo (impactos en el mediano y largo plazo). Por lo tanto, se trata de un componente que no se concreta en un solo paso o en un periodo relativamente corto, sino en una experiencia de crecimiento continuo para la institución cuyos impactos sólo pueden evaluarse con acierto desde una perspectiva de largo aliento.

Evaluación de la gestión por resultados en la SUNAFIL, considerando sus indicadores: Este tipo de evaluación del desempeño hace posible alcanzar un propósito con dos aristas: en primer lugar, la identificación de áreas laborales o aspectos del trabajo en los cuales los colaboradores evidencian fortalezas; y segundo, la identificación de aquellas áreas en las cuales los colaboradores evidencian debilidades. Esta información permite, por lo menos, alcanzar dos grandes beneficios: primero, identificar las áreas débiles de la institución; y segundo, dar forma a actividades de intervención que apunten al mejoramiento de esas áreas. Esta información hace posible el diseño de planes generales de intervención a nivel de organización.

Este tipo de evaluación permite identificar los aspectos específicos que integran cada dimensión en los cuales se identifican niveles de deficiente concreción. Esta información hace posible el diseño de planes específicos de intervención a nivel de dependencias internas de la organización, que se configuran a partir de las magnitudes encontradas para los indicadores. Integración de los hallazgos en la perspectiva estratégica de la institución, Este tipo de proceso de retroalimentación debe hacerse en un marco diseñado para el aprovechamiento de los hallazgos

efectuados, lo cual supone la creación de un sistema de gestión para obtener los resultados deseados: que a continuación citamos:

- Aplicación de cuestionarios para medir el nivel de sensibilización e involucramiento en los programas.
- Evaluar los plazos de los procesos y procedimientos para la fiscalización laboral a partir de la gestión por resultados.
- Aplicación de las técnicas de análisis de documentos para verificar las buenas prácticas de la SUNAFIL para garantizar transparencia y el respeto a los derechos de los trabajadores.

VI. Presupuesto de ejecución:

BIENES

N°	DESCRIPCIÓN	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	SUB TOTAL		
					EFFECTIVO	VALORIZADO	IMPORTE
1	Papel bond.	Millar.	6	25,00		150,00	150,00
2	Tinta para impresora.	Unidad.	1	80,00	80,00		80,00
3	Folder manila.	Unidad.	20	1,00	20,00		20,00
4	Anillado	Unidad.	20	5,00	100,00		100,00
5	CD.	Unidad.	20	1,00	20,00		20,00
6	PC	Unidad	1	2 300		2 300,00	2 300,00
7	Impresora	Unidad	1	240,00		240,00	240,00
8	Filmadora	Unidad	1	700,00		700,00	700,00
SUBTOTAL:					220.00	3 390.00	3 610.00

SERVICIOS

N°	DESCRIPCIÓN	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	SUB TOTAL		
					EFFECTIVO	VALORIZADO	IMPORTE
1	Asesoría	Unidad	20	1000,00		20000,00	20000,00
2	Movilidad y Viáticos	Meses	8	500,00		4000,00	4000,00
3	Alquiler de Proyector M.	Horas	48	25,00		1200,00	1200,00

4	Encuadernación	Unidad.	10	30,00	300,00		300,00
5	Internet	Horas	1500	2,00	3000,00		3000,00
6	Tipeo	Unidad	300	0,5	150,00		150,00
SUBTOTAL:					3 450,00	25 200,00	28 650,00

RESUMEN TOTAL

N°	DESCRIPCIÓN	SUB TOTAL		
		EFFECTIVO	VALORIZADO	IMPORTE
1	Materiales.	220,00	3 390,00	3 610,00
2	Servicios.	3 450,00	25 200,00	28 650,00
TOTAL:		3 670,00	28 590,00	32 260,00
%		11,38%	88,62%	100%

CAPÍTULO VIII

VIII. REFERENCIAS

- Alvarado, B., & Morón, E. (2008). Perú, hacia un presupuesto por resultados: afianzando la transparencia y rendición de cuentas. Lima - Perú: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico DD/08/11 Documento de Discusión .
- Alvira Martín, F. (2002). *Perspectiva cualitativa / perspectiva cuantitativa en la metodología sociológica*. . Mexico : Mc Graw Hill.
- Arce Ortiz, E. (2013). Con la SUNAFIL las fiscalizaciones ya no serán tan contemplativas y débiles. *Actualidad Jurídica*(232), 14.
- Barzelay, M. (1992). *Breaking Through Bureaucracy: A New Vision for Managing in Government, Estados Unidos*. Berkley - USA: University of California Press.
- Bermejo Vera, J. (1998). La administración inspectora. *Revista de Administración Pública*(147).
- BID - CLAD. (2007). *Modelo Abierto de Gestión para Resultados en el Sector Público*. Washington: Banco Interamericano de Desarrollo - Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo.
- BID y CLAD. (2007). *Modelo Abierto de Gestión para Resultados en el Sector Público*. Banco Interamericano de Desarrollo y Centro Latinoamericano de Administración para el desarrollo. Obtenido de , www.clad.org/documentos/otros-documentos/material.../8.../file
- Carpio Balladares, J. (2014). *Implementación de la gestión para resultados, una mejora de la capacidad organizacional e institucional y del proceso de creación de valor público en la Municipalidad Provincial de Talara*. Lima Perú: Tesis Universidad San Martín de Porres.
- Castro S, R. (2009). La Función de Inspección del Trabajo como Área Prioritaria de la Administración del Trabajo. *Revista Anuario del Instituto de Derecho Comparado*(31), 179.
- CIDE, CLEAR. (2013). *Fortaleciendo la Gestión para Resultados en el Desarrollo en México: Oportunidades y Desafíos, CIDE-Centro CLEAR para América Latina-Comunidad de Profesionales y Expertos en Gestión para Resultados en el Desarrollo de México, 1° Edición*. México.
- Cueto Piazza, A. (2015). *La construcción endógena del Estado: El caso de los inspectores laborales en el Perú*. Lima - Perú: Tesis Pontificia Universidad Católica del Perú .

- Cunill Grau, N., & Ospina Bozzi, S. (2003). *Evaluación de resultados para una gestión pública moderna y democrática: experiencias latinoamericanas*. Caracas: CLAD; AECI/MAP/FIIAPP.
- Dobel, J. P. (2005). Public Management as Ethics”, en . [comp.],. En E. Ferlie, & et.al., *The Oxford Handbook of Public Management*. Estados Unidos: Oxford University Press.
- DS N° 019-2006. (29 de 10 de 2006). Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (29.10.2006).
- Echevarria, K., & Mendoza, X. (1999). La Especificidad de la Gestión Pública: el Concepto de Management Público. En M. Losada, *¿De Burócratas a Gerentes?.* Estados Unidos: Banco Interamericano de Desarrollo.
- García, R., & García, M. (2010). *La Gestión para Resultados en el Desarrollo avances y desafíos en América Latina y el Caribe*. Banco Interamericano de desarrollo. Obtenido de <https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/435/Gestión%20para%20resultados%202-26-13%20screen.pdf?sequence=1>
- Godio, J. (2001). *Sociología del trabajo y política*. Buenos Aires: Corregidor.
- Hood, C. (1991). A Public Management For All Seasons?”. *Public Administration*, 69(1).
- Ibarra Martín, F. (1998). *Metodología de la Investigación Social*. . La Habana: Editorial Pueblo y Revolución.
- Kaufmann, J., Sanginés, M., & García Moreno, M. (2015). *Construyendo gobiernos efectivos: Logros y retos de la gestión pública para resultados en América Latina y el Caribe*. New York: Banco Interamericano de Desarrollo: Sector de Instituciones para el Desarrollo División de Capacidad Institucional del Estado. doi:<http://dx.doi.org/10.18235/0000016>
- La Cruz Dávila, C. (2014). *Protección al régimen especial de trabajo del hogar, en la modalidad cama adentro* . Lima-Perú: Tesis Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Leon Alcantara, 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*. Trujillo-Perú: Tesis Universidad Nacional de Trujillo.
- León Monge, 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*. Lima – Perú: Tesis Universidad San Martín de Porres.
- Ley 29981. (19 de 12 de 2012). Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y La Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.

- Ley N° 28806. (22 de 07 de 2006). Ley General de Inspección del Trabajo (22.07.2006). Lima-Perú.
- Makón, M. (2008). La gestión por resultados, ¿es sinónimo de presupuesto por resultados? (A. I. publico, Ed.) *Revista Internacional de Presupuesto Público – ASIP*, XXXVI(66).
- Mcbride, D. (2012). *Gestión Pública, balances y perspectivas*. Obtenido de Conexión ESAN: <http://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2012/04/10/gestion-publica-balances-y-perspectivas/>
- Mejía Morales, A. (2014). *El Presupuesto Por Resultados Como Herramienta Para Mejorar La Gestión Gerencial De La Municipalidad Provincial De Barranca* . Huacho – Perú: Tesis Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Mella, O. (1998). *Naturaleza y orientaciones teórico - metodológicas de la investigación cualitativa*.
- Méndez, C. (2001). *Metodología de la investigación*. Bogotá: McGraw Hill.
- Merton, R. (1999). La estructura burocrática y la personalidad. En M. Jay, & A. Hyde, *Clásicos de la Administración Pública*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Moore, M. (1995). *Creating Public Value: Strategic Management in Government*. Cambridge - MA- USA: Harvard University Press.
- Naredo, M. (1997). *Configuración y crisis del mito del trabajo. ¿Qué crisis? Ritos y transformaciones de la sociedad del trabajo*. Donosti España: Gakoa.
- Navarro, M. y. (2009). *Consentimiento informado, anonimato y confidencial en investigación social*. Buenos Aires - Argentina: Interamerica.
- Pliscoff, C. (2005). *Sistema de Incentivos Monetarios y Reforma del Estado: Elementos para una discusión necesaria*. Chile: Escuela de Gobierno y Gestión Pública, Chile: Universidad de Chile.
- Polit, D., & Hungler, B. (2000). *Investigación científica en Ciencias de la Salud*. México: McGraw-Hill.
- Quispe Ramírez, F., & Rengifo Abanto, J. (2013). *Efectos de la informalidad en la formalidad de las pymes en el sector calzado del distrito El Porvenir de enero a julio 2013*. Trujillo - Perú: Tesis Universidad Privada Antenor Orrego.
- Ramos Lorenzo, L., & Albitres Castilla, R. (2010). *Sistema de Gestión para resultados en el Perú*. Lima, Perú: Tesis Universidad Nacional de Ingeniería.
- Requejo Alemán, J. (2013). *Fortalecimiento del sistema de inspección del trabajo en el Peru*. Lima - Perú: Tesis Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Rieznik, P. (2001). Trabajo, una definición antropológica.» Dossier: Trabajo, alienación y crisis en el mundo contemporáneo. *Razón y Revolución*.

- Rodriguez-García, R. (23-27 de Junio, 2008). Gestión por resultados: Creando evidencia evaluando impacto. *The World Bank Human Development*. Madrid: The World Bank.
- Saco Alva, M., & Campos Skamperle, D. (2013). En búsqueda de un sistema de fiscalización y supervisión laboral adecuado: A propósito de la creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. *Revista ius et veritas*(46).
- Shewhart, W. (1939). *Statistical Method from the View Point of Quality Control*. Washington: U.S. Department of Agriculture, Graduate School.
- Toyama Miyagusuku, J. (2007). Fiscalización Laboral: ¿Cómo afrontar una visita inspectiva? *Gaceta Jurídica*, 11.
- Toyama, J. (27 de 05 de 2016). BALANCE DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL Avanzando en la diversificación La Sunafil: entre retos y huelgas. *El Comercio*, pág. 32. Obtenido de http://www.apoyo.com/wp-content/pdf/apoyocom_AC_GCZ_270516.pdf
- Universidad de Granada. (2010). *Historia del Trabajo*. Granada - España: Universidad de Granada.
- Vega (2011) “Administración del trabajo: asegurar la gobernanza a través de la aplicación de la ley en América Latina. El papel central de la inspección del trabajo”. Ginebra: OIT.
- Von Richthofen, W. (2003). *La Inspección de Trabajo: Guía de la profesión*. Madrid: Ministerio de trabajo y Asuntos sociales.
- Weber, M. (1992). *Economía y Sociedad: Esbozo de sociología comprensiva*. Argentina: Fondo de Cultura Económica.
- Weil, D. (2008). Un Planteamiento Estratégico de la Inspección del Trabajo. *Revista Internacional del Trabajo*, 127, 390. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/viewFile/11983/12551>
- Zarate Grajales, R. (11 de Marzo de 2009). *La gestión del cuidado de Enfermería*. Obtenido de scielo.iscni.es/scielo.php?script=sciarttext&pid=S1132-1296200400010009&lng

ANEXOS

ANEXO 01: BASE DE DATOS

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE: GESTION POR RESULTADOS

T R A B A J A	DIMENSIÓN 1: PLANEAMIENTO ESTRATEGICO										DIMENSIÓN 2: PLANEAMIENTO OPERATIVO										DIMENSIÓN 3: PRESUPUESTO POR RESULTADOS										DIMENSIÓN 4: EJECUCION DE LA PLANEACION OPERATIVA FISICA Y PRESUPUESTAL					DIMENSIÓN 5: SEGUIMIENTO Y EVALUACION									
	I T E M	I T E M	I T E M	I T E M	I T E M	I T E M	I T E M	I T E M	I T E M	I T E M	I T E M	I T E M	I T E M	I T E M	I T E M	I T E M	I T E M	I T E M	I T E M	I T E M	I T E M	I T E M	I T E M	I T E M	I T E M	I T E M	I T E M	I T E M	I T E M	I T E M	I T E M	I T E M	I T E M	I T E M	I T E M	I T E M	I T E M								
- 1	- 2	- 3	- 4	- 5	- 6	- 7	- 8	- 9	- 0	- 1	- 2	- 3	- 4	- 5	- 6	- 7	- 8	- 9	- 0	- 1	- 2	- 3	- 4	- 5	- 6	- 7	- 8	- 9	- 0	- 1	- 2	- 3	- 4	- 5	- 6	- 7	- 8	- 9	- 0	- 1					
1	3	3	3	5	5	5	3	2	3	2	3	4	5	2	5	5	3	3	2	3	2	4	4	3	2	3	2	3	3	5	4	4	2	3	3	5	3	4	3	5	2				
2	1	2	1	2	2	2	2	1	3	3	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	3	2	3	2	1	1	1	1	3	2	3	1	2	2	2	1	3				
3	4	3	2	4	2	4	5	2	2	4	3	2	5	3	2	5	4	2	5	2	3	4	3	4	3	5	4	5	3	4	5	4	2	3	4	4	3	4	4	2	4				
4	1	3	2	3	2	3	3	2	3	2	5	3	1	3	3	3	2	5	2	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	5	2	3	3	3	4	4	4	3	3				
5	2	2	2	2	1	3	2	1	2	2	3	3	2	3	2	1	3	1	1	1	3	3	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	1	2	2	3	2	3	1	2				
6	5	2	3	2	1	5	4	3	2	5	1	1	2	3	4	5	4	5	4	2	4	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	5	3	3	3	4	2	5	5	3	3				
7	1	1	2	2	2	3	2	3	2	2	1	3	3	2	1	3	2	3	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	5	2	2	1	1	2	2	3	2	3	2					
8	1	3	3	4	4	3	5	4	3	3	5	5	5	4	2	4	3	5	4	2	4	3	5	3	3	4	2	3	5	3	4	3	2	3	2	5	5	3	3	3	4				

9	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	3	1	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	1				
10	1	2	4	4	3	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	2	5	2	3	5	2	5	4	4					
11	1	4	4	4	4	3	4	2	4	4	2	4	4	5	2	2	3	3	4	3	3	2	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4				
12	1	4	5	2	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	4	3	4	2	4	2	2	3	5	2	3	4	5	4	5	3	5	2	3	2	5	2	3	2	5	3			
13	1	1	3	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	2	3	1	1	1	4	3	2	1	2	2	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	3	3	2	1	3	3		
14	1	1	1	1	2	2	1	1	3	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	3	2	2	2	3	1	1	1	2	3	3	1	1	2	1	1	1	2	3	3	1	2			
15	1	3	2	4	2	5	5	3	3	3	3	3	3	4	2	5	3	4	4	3	4	2	5	3	5	4	3	2	4	4	5	4	5	2	5	3	3	5	3	5	2	3			
16	1	1	3	3	5	5	5	5	3	3	5	3	3	4	3	5	3	4	3	5	2	4	2	5	3	2	3	4	3	2	5	3	4	4	3	3	2	3	5	4	3	3			
17	1	2	1	1	1	3	2	2	2	1	3	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	3	4	2	5	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2			
18	1	5	5	4	4	5	5	5	2	3	3	5	4	2	2	5	3	4	4	4	4	2	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4
19	1	3	3	3	5	3	5	4	5	5	3	3	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	3	5	2	5	3	4	5	4	5	5	4	5			
20	2	5	2	1	2	2	2	3	3	3	4	3	3	5	4	3	3	3	5	5	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	3		
21	2	5	4	2	5	4	2	2	5	4	3	3	3	5	3	5	4	2	5	4	3	5	4	5	3	3	5	2	2	4	5	4	3	4	2	5	4	2	4	3	2	5			
22	2	2	3	3	2	1	2	1	1	1	3	3	2	1	3	2	1	2	1	2	3	3	1	3	2	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	1	3	2	3	3		
23	2	2	2	5	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	5	3	3	5	5	2	5	3	3	2	3	4	5	2	3	3	3	4	2	5			
24	2	5	2	4	2	4	5	5	2	4	4	3	3	2	4	5	5	3	4	4	5	4	4	2	5	3	2	2	5	4	4	4	3	2	4	4	4	2	5	3	4	4			
25	2	1	2	3	3	1	3	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	2	2	3	1	3	1	1	3	1	2	1	2	2	3	1	1	3	3	1	1		

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE: FISCALIZACION

TR AB AJ AD OR	DIMENSIÓN 1: COBERTURA					DIMENSIÓN 2: PROCESO															DIMENSIÓN 3: EFICIENCIA Y EFICACIA				DIMENSIÓN 4: IMPACTO EN LA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA										
	IT E M 1	IT E M 2	IT E M 3	IT E M 4	IT E M 5	IT E M 6	IT E M 7	IT E M 8	IT E M 9	IT E M 0	IT E M 1	IT E M 2	IT E M 3	IT E M 4	IT E M 5	IT E M 6	IT E M 7	IT E M 8	IT E M 9	IT E M 0	IT E M 1	IT E M 2	IT E M 3	IT E M 4	IT E M 5	IT E M 6	IT E M 7	IT E M 8	IT E M 9	IT E M 0	IT E M 1	IT E M 2	IT E M 3	IT E M 4	IT E M 5
1	5	5	5	2	2	3	2	5	5	2	5	5	2	4	2	3	2	2	5	2	2	2	2	2	3	3	5	4	4	2	2	5	4	5	
2	1	1	3	1	1	1	1	1	2	3	1	3	1	2	1	2	2	3	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	3	1	2	2	1
3	5	2	3	2	2	3	5	2	2	3	2	3	5	4	5	5	3	5	2	5	4	5	2	3	5	3	4	2	5	4	3	3	4	2	
4	2	1	2	3	2	4	4	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	1	1	2	4	2	1	4	3	2	4	4	4	2	4	1	
5	1	2	3	2	2	3	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	1	3	3	1	2	1	2	
6	4	3	3	3	4	5	2	2	2	4	4	5	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	5	5	4	3	4	2	2	3	3	4	3	3	
7	2	2	4	1	4	2	4	2	2	1	1	2	1	4	2	4	2	3	2	3	2	4	2	4	1	2	2	2	4	1	3	1	3	2	
8	2	4	2	3	3	5	5	5	3	2	4	2	4	4	3	4	5	4	3	3	4	4	5	3	5	2	2	4	4	2	3	3	4	3	
9	2	1	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	4	2	1	3	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	1	2	1	
10	5	5	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4	5	3	3	4	3	5	4	5	4	4	3	5	5	
11	5	5	3	4	4	5	5	3	4	5	5	4	3	3	3	4	3	4	5	4	5	4	3	5	4	3	3	4	5	5	3	4	4	3	
12	5	5	4	4	5	3	2	2	4	4	4	5	3	2	3	2	4	2	2	3	5	5	5	3	5	2	4	2	3	2	2	3	3	3	
13	2	1	3	3	1	1	2	3	2	1	3	1	3	3	1	1	2	2	2	3	2	1	1	2	3	1	1	1	2	1	1	2	1	1	
14	1	1	3	2	3	1	1	2	1	2	2	2	3	1	1	2	1	3	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	2	1	3	1	
15	3	3	4	3	2	4	4	4	5	3	3	3	3	2	2	5	2	4	4	3	3	5	3	4	5	3	3	3	4	5	5	4	5	5	

16	4	2	3	2	5	4	3	5	3	4	3	2	2	5	4	3	2	3	2	4	2	3	5	3	3	4	4	5	3	5	4	3	5	3	
17	1	3	1	2	2	4	1	2	2	2	1	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	1	1	4	1	2	1	2	2	2	2	1	4	1
18	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	3	4	5	3	4	5	5	5	4	4	3	4	5	3	3	
19	5	4	5	4	5	4	5	3	3	4	3	4	4	3	4	5	3	5	5	5	3	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	
20	3	4	3	4	5	3	2	2	3	4	2	5	3	5	4	4	5	2	4	3	5	4	4	2	2	2	2	4	3	2	4	3	2	3	
21	5	5	4	2	3	3	5	4	3	4	5	5	3	5	3	3	3	3	5	4	5	5	5	3	4	4	3	5	2	5	3	4	4	4	
22	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	1	3	1	1	2	1	1	2	2	3	2	1	2	2	
23	2	5	4	4	3	4	4	3	4	3	2	2	3	4	5	3	4	4	5	2	5	2	4	2	3	5	3	2	3	4	2	3	2	2	
24	5	3	5	3	3	4	3	3	3	3	4	5	4	3	3	3	2	4	4	4	5	5	5	4	3	5	4	5	4	5	3	3	5	4	
25	1	1	1	1	2	1	1	1	3	3	2	1	4	1	2	2	3	3	3	3	1	1	2	1	1	1	3	2	1	1	1	3	2	1	

ANEXO 02: TABLA DE CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

2.1 Tabla de confiabilidad del instrumento: Gestión por resultados

Ítem	Dimensiones	Alfa de Crombach
	PLANEAMIENTO ESTRATEGICO	
1	El planeamiento estratégico de mediano plazo tiene importancia relevante en la gestión institucional donde laboras.	,908
2	En la institución se innova el planeamiento estratégico tomando en cuenta los lineamientos y estrategias nacionales y regionales.	,904
3	En la innovación del planeamiento estratégico, el personal directivo es el agente participativo central.	,879
4	Se involucra a la mayoría de profesionales y técnicos en el planeamiento estratégico.	,879
5	Existen documentos técnicos que establecen los procedimientos de planeamiento estratégico.	,884
6	El planeamiento estratégico en la institución se realiza con nuevas metodologías y herramientas.	,889
7	El planeamiento estratégico que se realiza en la institución se articula con los planes regionales y nacionales.	,908
8	Los objetivos priorizados en el planeamiento estratégico permiten obtener los resultados que demanda la población objetivo atendida por la institución.	,879
9	Las organizaciones que representan a la población objetivo participan en el planeamiento estratégico.	,877
10	Los proyectos priorizados en el planeamiento estratégico responden a la demanda de la población objetivo.	,879
11	Las estrategias formuladas en el plan permiten alcanzar los objetivos propuestos	,888
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,897$		
La fiabilidad se considera como BUENO		
	PROCESO	
12	Se involucra a la mayoría de profesionales y técnicos en el planeamiento operativo.	,855
13	Se articula el planeamiento operativo con el planeamiento estratégico.	,860
14	Se involucra a la mayoría de profesionales y técnicos en el planeamiento operativo	,883
15	Se articula el planeamiento operativo con el planeamiento estratégico.	,920
16	Los programas presupuestales son considerados ejes básicos en el planeamiento operativo.	,856
17	En el planeamiento operativo se prioriza proyectos.	,853
18	Existen nuevos criterios establecidos para la priorización de actividades y proyectos	,855
19	Los programas presupuestales y proyectos priorizados en el plan operativo permiten cumplir a cabalidad con el rol institucional.	,869
20	Se articula el planeamiento operativo con el planeamiento estratégico.	,860
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0.885$		

La fiabilidad se considera como BUENO		
	PRESUPUESTO POR RESULTADOS	
21	Los programas presupuestales y proyectos priorizados en el plan operativo responden a la demanda básica de la población objetivo.	,825
22	Lo programado en el plan operativo guarda coherencia con la capacidad de recursos humanos y el apoyo logístico institucional.	,841
23	Considera que se innova el proceso de formulación del presupuesto anual.	,879
24	Se formula el presupuesto anual ciñéndose a los procedimientos establecidos en las normas.	,911
25	En la gestión presupuestal se considera una prioridad los programas presupuestales.	,823
26	Existe un incremento periódico anual del presupuesto como producto de la incorporación de programas presupuestales.	,829
27	La formulación del presupuesto guarda relación con el requerimiento de los productos que se proyecta entregar a la población objetivo.	,830
28	Considera que se innova el proceso de formulación del presupuesto anual.	,879
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,841$		
La fiabilidad se considera como BUENO		
	EJECUCIÓN DE PLANES OPERATIVOS	
29	El presupuesto anual permite cumplir a cabalidad con el rol institucional.	,868
30	Existen criterios sobre el personal que debe participar en la formulación del presupuesto anual.	,859
31	Se ejecuta los programas presupuestales y proyectos según la programación.	,874
32	Se ejecuta el presupuesto de acuerdo a la formulación.	,873
33	El apoyo logístico que brinda la institución permite conseguir el logro de productos considerados en los programas presupuestales.	,846
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,859$		
La fiabilidad se considera como BUENO		
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
34	Se innova los procedimientos en los sistemas administrativos.	,861
35	Con el personal técnico existente es posible ejecutar los programas presupuestales de acuerdo a la formulación.	,842
36	Se innova la metodología de seguimiento y evaluación de la ejecución de los programas presupuestales y de los proyectos.	,843
37	Los resultados del seguimiento y evaluación anual de la ejecución presupuestal permiten introducir mejoras en lo sucesivo.	,842
38	Existen documentos orientadores para realizar el seguimiento y evaluación de la ejecución de los programas presupuestales y de los proyectos.	,853
39	Los reportes del seguimiento y evaluación se presentan de acuerdo a la periodicidad establecida.	,866
40	Existe interés en mejorar los contenidos de información del seguimiento y evaluación de ejecución de programas presupuestales y de proyectos.	,847
41	Están accesibles oportunamente los resultados del seguimiento y evaluación para uso institucional y otros usuarios.	,841
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,857$		
La fiabilidad se considera como BUENO		

2.2 Tabla de confiabilidad de los instrumento Fiscalizacion

Item	Dimensiones	Alfa de Cronbach
	COBERTURA	
1	Usted o algún conocido que efectuó reclamo ante SUNAFILL fue protegido por ésta, o confía en que la SUNAFILL defenderá sus derechos laborales	,820
2	La empresa, siente temor a que sea denunciada ante la SUNAFILL	,806
3	Tiene contrato laboral	,766
4	Le pagan mediante boleta	,748
5	Considera que en algún momento la SUNAFIL puede supervisar la empresa sin anuncio	,771
6	Ha recibido capacitación sobre seguridad y salud laboral	,801
	Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,806$	
	La fiabilidad se considera como BUENO	
	PROCESO	
7	En su empresa o en alguna donde trabajan sus familiares o amigos sabe que haya llegado la SUNAFIL a supervisar	,936
8	ha sabido de que hayan reclamado a la SUNAFIL y esta no haya atendido o en su defecto demorado más de 3 días	,939
9	Alguna vez la SUNAFILL ha solicitado o consultado si tiene reclamos por medios de comunicación masiva o redes sociales	,938
10	Considera que las empresas se cuidan de la SUNAFIL	,932
11	En caso de sufrir hostilidad considera que el inspector acudirá a supervisar la empresa	,940
12	el inspector de trabajo (SUNAFILL) era identificable	,939
13	Mostraba autoridad ante los directivos y jefes de la empresa	,936
14	Los directivos y jefes de la empresa mostraban respeto por el inspector	,934
15	Percibió que estaba equipado (libreta de apuntes, cámara fotográfica, grabadora, asistentes)	,936
16	durante la inspección, realizaron sus labores normales	,939
17	Cuando hubo inspección laboral se recorrió toda la empresa, o hubo compañeros que reportaron que por supuesto no pasaron los inspectores	,938
18	En caso de no tener equipo de protección o ropa de trabajo pregunto y tomo nota (hizo observación)	,932
19	Pregunto a los empleados si sufrían de fatiga durante la jornada laboral	,938
20	El inspector de trabajo (SUNAFILL) preguntó por su salud o si el trabajo lo afectaba	,932
21	Observo el inspector sobre aspectos de seguridad como letreros, extinguidores, ventilación, cantidad de personas, posibilidades de evacuación	,940
22	el inspector converso en privado con varios empleados, sobre las condiciones laborales	,939
	Alfa de Cronbach: $\alpha = 0.939$	
	La fiabilidad se considera como BUENO	

EFICIENCIA Y EFICACIA		
23	Considera que se aprovecha al máximo los pocos recursos que dispone la ficalizacion de trabajo	,728
24	Considera que la SUNAFILL logra alcanzar las metas planeadas	,821
25	Percibe que la Sunafil cumple un rol importante en la protección de los trabajadores	,821
26	Considera que la empresa tiene temor de ser sancionada por la Sunaffill	,808
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,841$		
La fiabilidad se considera como BUENO		
IMPACTO EN LA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA		
27	Existe documentación demostrativa de política sociolaboral	,838
28	Existe previsión y control frente al incumplimiento	,846
29	Se audita la política sociolaboral	,855
30	Existe documentación demostrativa de política de seguridad laboral	,824
31	Existe personal responsable de la seguridad laboral	,866
32	El personal demuestra haber sido comunicado adecuadamente sobre la seguridad laboral	,856
33	Se audita la política de seguridad laboral	,832
34	Existe documentación demostrativa de política sociolaboral	,830
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,857$		
La fiabilidad se considera como BUENO		

ANEXO 03: TABLA DE VALIDEZ DE CONSTRUCTO

3.1 Validación de contenido del cuestionario Cuestionario Fiscalización laboral

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO

Cuestionario Fiscalización laboral

INSTRUCCIÓN: A continuación le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información con el objetivo de determinar la Fiscalización laboral en la Región La Libertad. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

- a) **REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) **PERTINENCIA.** Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
- c) **COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.
- d) **ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) **COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda: A = 1 = Bueno (se acepta el ítem) B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

ESTAREMOS MUY AGRADECIDOS DE USTED.

Tabla 1

Matriz de validación de contenido

TITULO DE LA TESIS: *La gestión por resultados en la fiscalización laboral de la Intendencia Regional La Libertad – Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2017*

VARIABLE: Fiscalización laboral												
DIMENSIÓN 1: Cobertura												
INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES
		REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN		
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
Logra tutelar a todos los que denuncian	Usted o algún conocido que efectuó reclamo ante SUNAFILL fue protegido por ésta, o confía en que la SUNAFILL defenderá sus derechos laborales											
	La empresa, siente temor a que sea denunciada ante la SUNAFILL											
	Tiene contrato laboral											
	Le pagan mediante boleta											
Logra el cumplimiento mediante acción inopinada	Considera que en algún momento la SUNAFIL puede supervisar la empresa sin anuncio											
	Ha recibido capacitación sobre seguridad y salud laboral											
	En su empresa se cumple el horario											
	En domingos y feriados le pagan extra											

DIMENSIÓN 2: Proceso											
Uso de técnicas estadísticas, Informáticas, telemáticas	En su empresa o en alguna donde trabajan sus familiares o amigos sabe que haya llegado la SUNAFIL a supervisar										
	ha sabido de que hayan reclamado a la SUNAFIL y esta no haya atendido o en su defecto demorado más de 3 días										
	Alguna vez la SUNAFILL ha solicitado o consultado si tiene reclamos por medios de comunicación masiva o redes sociales										
	Considera que las empresas se cuidan de la SUNAFIL										
Inicio de proceso	En caso de sufrir hostilidad considera que el inspector acudirá a supervisar la empresa										
	el inspector de trabajo (SUNAFILL) era identificable										
	Mostraba autoridad ante los directivos y jefes de la empresa										
	Los directivos y jefes de la empresa mostraban respeto por el inspector										
	Percibió que estaba equipado (libreta de apuntes, cámara fotográfica, grabadora, asistentes)										
	durante la inspección, realizaron sus labores normales										
Desarrollo de inspección	Cuando hubo inspección laboral se recorrió toda la empresa, o hubo compañeros que reportaron que por supuesto no pasaron los inspectores										
	En caso de no tener equipo de protección o ropa de trabajo pregunto y tomo nota (hizo observación)										
	Pregunto a los empleados si sufrían de fatiga durante la jornada laboral										

	El inspector de trabajo (SUNAFILL) preguntó por su salud o si el trabajo lo afectaba												
	Observo el inspector sobre aspectos de seguridad como letreros, extinguidores, ventilación, cantidad de personas, posibilidades de evacuación												
	el inspector converso en privado con varios empleados, sobre las condiciones laborales												
	El inspector pregunto sobre si tenía contrato, los registros de ingreso												
	El inspector preguntó a Ud. o sus compañeros si tenían entrenamiento sobre seguridad y salud en el trabajo, le hizo preguntas relacionadas a esto												
Fin de inspección	El inspector hizo recomendaciones												
	Considera que la empresa mejoro o ratifico las condiciones laborales												
	Hubo actos hostiles de la empresa al personal supervisado o entrevistado												
Destino de inspección	En el caso de que hubiera habido observaciones como falta de capacitación, ropa de trabajo, condiciones inadecuadas, actos de hostilidad- ESTAS SE SOLUCIONARON DESPUÉS DE LA Inspección												
Eficiencia y eficacia													
Eficiencia	Considera que se aprovecha al máximo los pocos recursos que dispone la ficalizacion de trabajo												
	Considera que la SUNAFILL logra alcanzar las metas planeadas												

Eficacia	Percibe que la Sunafil cumple un rol importante en la protección de los trabajadores											
	Considera que la empresa tiene temor de ser sancionada por la Sunaffill											
Impacto en la responsabilidad administrativa												
Políticas administrativas de sociolaborales	Existe documentación demostrativa de política sociolaboral Existe previsión y control frente al incumplimiento Se audita la política sociolaboral											
Políticas administrativas de seguridad	Existe documentación demostrativa de política de seguridad laboral Existe personal responsable de la seguridad laboral El personal demuestra haber sido comunicado adecuadamente sobre la seguridad laboral Se audita la política de seguridad laboral											
Políticas administrativas de Salud	Existe documentación demostrativa de política sociolaboral Existe personal responsable de la salud laboral El personal demuestra haber sido comunicado adecuadamente sobre la salud laboral Se audita la política salud laboral											

DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos		DNI N°	
Nombre del instrumento	Cuestionario Fiscalización laboral		
Dirección domiciliaria		Teléfono domicilio	
Título Profesional / Especialidad		Teléfono Celular	
Grado Académico			
Mención			
FIRMA		Lugar y Fecha:	

3.2 Validación de contenido del cuestionario Gestión por resultados

Cuestionario Gestión por resultados

INSTRUCCIÓN: A continuación le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información con el objetivo de determinar la Gestión por resultados, de seguridad y salud en el trabajo en la Región La Libertad. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

- b) **REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) **PERTINENCIA.** Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
- c) **COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.
- d) **ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) **COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda: A = 1 = Bueno (se acepta el ítem) B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

ESTAREMOS MUY AGRADECIDOS DE USTED.

Tabla 1

Matriz de validación de contenido

TÍTULO DE LA TESIS: LA GESTIÓN POR RESULTADOS EN LA FISCALIZACIÓN LABORAL EN SUNAFIL – LA LIBERAD 2017

VARIABLE: Gestión por resultados													
DIMENSIÓN 1: Planeamiento estratégico													
INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES	
		REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRENSIÓN			
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B		
Importancia del planeamiento en la gestión institucional.	El planeamiento estratégico de mediano plazo tiene importancia relevante en la gestión institucional donde laboras.												
Innovación del planeamiento	En la institución se innova el planeamiento estratégico tomando en cuenta los lineamientos y estrategias nacionales y regionales.												
	En la innovación del planeamiento estratégico, el personal directivo es el agente participativo central.												
	El planeamiento estratégico en la institución se realiza con nuevas metodologías y herramientas.												
Involucramiento de los profesionales y técnicos	Se involucra a la mayoría de profesionales y técnicos en el planeamiento estratégico.												
Priorización de objetivos	El planeamiento estratégico que se realiza en la institución se articula con los planes regionales y nacionales.												
	Los objetivos priorizados en el planeamiento estratégico permiten obtener los resultados que demanda la población objetivo atendido por la institución.												

	Las organizaciones que representan a la población objetivo participan en el planeamiento estratégico.												
	Los proyectos priorizados en el planeamiento estratégico responden a la demanda de la población objetivo.												
	Las estrategias formuladas en el plan permiten alcanzar los objetivos propuestos.												
Consideración de valores institucionales en el planeamiento.	En el planeamiento estratégico se considera valores institucionales.												
DIMENSIÓN 2: Planeamiento operativo													
Involucramiento de profesionales y técnicos	Se involucra a la mayoría de profesionales y técnicos en el planeamiento operativo.												
	Con el personal técnico existente es posible ejecutar los programas presupuestales de acuerdo a la formulación.												
Articulación del planeamiento operativo	Se articula el planeamiento operativo con el planeamiento estratégico.												
Programas presupuestales como ejes básicos	Los programas presupuestales son considerados ejes básicos en el planeamiento operativo.												
Priorización de proyectos	En el planeamiento operativo se prioriza proyectos.												
Programas presupuestales y proyectos en el cumplimiento del rol institucional	Existen nuevos criterios establecidos para la priorización de actividades y proyectos.												
	Los programas presupuestales y proyectos priorizados en el plan operativo permiten cumplir a cabalidad con el rol institucional.												
	Los programas presupuestales y proyectos priorizados en el plan operativo responden a la demanda básica de la población objetivo.												
Coherencia de las actividades y proyectos priorizados.	Lo programado en el plan operativo guarda coherencia con la capacidad de recursos humanos y el apoyo logístico institucional.												

DIMENSIÓN 3: Presupuesto por resultados												
Innovación en el proceso de formulación del presupuesto anual.	Considera que se innova el proceso de formulación del presupuesto anual.											
	Se innova los procedimientos técnicos que se emplean en la ejecución de los programas presupuestales.											
Formulación del presupuesto anual	Se formula el presupuesto anual ciñéndose a los procedimientos establecidos en las normas.											
	El presupuesto anual permite cumplir a cabalidad con el rol institucional.											
	Existen criterios sobre el personal que debe participar en la formulación del presupuesto anual.											
Priorización de la gestión presupuestal en los programas presupuestales.	En la gestión presupuestal se considera una prioridad los programas presupuestales.											
Incremento anual del presupuesto en los programas presupuestales.	Existe un incremento periódico anual del presupuesto como producto de la incorporación de programas presupuestales.											
Formulación del presupuesto con los productos a entregar a la población objetivo.	La formulación del presupuesto guarda relación con el requerimiento de los productos que se proyecta entregar a la población objetivo.											
DIMENSIÓN 4: Ejecución de la planeación operativa física y presupuestal												
Ejecución de los programas presupuestales y proyectos.	Se ejecuta los programas presupuestales y proyectos según la programación.											
	Se ejecuta el presupuesto de acuerdo a la formulación.											
Apoyo logístico que brinda la institución.	El apoyo logístico que brinda la institución permite conseguir el logro de productos considerados en los programas presupuestales.											
Atención institucional diferenciada en la ejecución de las actividades de los programas presupuestales.	La institución brinda una atención diferenciada a la ejecución de actividades de los programas presupuestales.											

Innovación de los procedimientos técnicos en la ejecución de los programas presupuestales.	Se innova los procedimientos en los sistemas administrativos.												
DIMENSIÓN 5: Seguimiento y evaluación													
Innovación de la metodología del seguimiento y evaluación de la ejecución de los programas presupuestales y de los proyectos.	Se innova la metodología de seguimiento y evaluación de la ejecución de los programas presupuestales y de los proyectos.												
	Existen documentos orientadores para realizar el seguimiento y evaluación de la ejecución de los programas presupuestales y de los proyectos.												
Los resultados del seguimiento y evaluación de la ejecución física y presupuestal.	Existe interés en mejorar los contenidos de información del seguimiento y evaluación de ejecución de programas presupuestales y de proyectos.												
	Los resultados del seguimiento y evaluación anual de la ejecución presupuestal permiten introducir mejoras en lo sucesivo.												
Periodicidad de los reportes de seguimiento y evaluación.	Los reportes del seguimiento y evaluación se presentan de acuerdo a la periodicidad establecida.												
Accesibilidad de los resultados del seguimiento y evaluación.	Están accesibles oportunamente los resultados del seguimiento y evaluación para uso institucional y otros usuarios.												
Utilización de los resultados del seguimiento y evaluación de los programas presupuestales y de los proyectos.	Se toman en cuenta los resultados del seguimiento y evaluación en la toma de decisiones.												
Publicación de los resultados del seguimiento y evaluación de los programas presupuestales y de los proyectos.	Se publican los resultados del seguimiento y evaluación de los programas presupuestales y de los proyectos.												

DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos		DNI N°	
Nombre del instrumento	Cuestionario Gestión por resultados		
Dirección domiciliaria		Teléfono domicilio	
Título Profesional / Especialidad		Teléfono Celular	
Grado Académico			
Mención			
FIRMA		Lugar y Fecha:	

ANEXO 04: FICHA DE VALIDACION DE EXPERTOS

4.1 Gestión por resultados

DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos	RICHARD ALEJANDRO AVILA MORILLAS		DNI N°	18138930
Nombre del instrumento	Cuestionario Gestión por resultados			
Dirección domiciliar	Calle Hipócrates 265 Urb Daniel Huyle	Teléfono domicilio		
Título Profesional / Especialidad	Ingeniero Industrial	Teléfono Celular	964791791	
Grado Académico	Doctor			
Mención	Planificación y Gestión			
FIRMA		Lugar y Fecha:	TRUJILLO, 04/10/2017	

Nombre del instrumento	Cuestionario Gestión por resultados		
Dirección domiciliar	CALLE SAN RAFAEL NRO 45 - 27 LA MERCE	Teléfono domicilio	—
Título Profesional / Especialidad	INGENIERO INDUSTRIAL - ECONOMISTA	Teléfono Celular	974465781
Grado Académico	DOCTOR		
Mención	CIENCIAS E INGENIERIA / ADMINISTRACION DE EMPRESAS		
FIRMA		Lugar y Fecha:	TRUJILLO, 04 DE SETIEMBRE 2017

DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos	LUISA ANGELICA OREJUELA GUERRERO		DNI N°	17814503
Nombre del instrumento	Cuestionario Gestión por resultados			
Dirección domiciliar	CALLE LAS MAENOXINI N°494-URB CALIF.	Teléfono domicilio	—	
Título Profesional / Especialidad	INGENIERO QUIMICO	Teléfono Celular	991402022	
Grado Académico	DOCTOR			
Mención	EN CIENCIA E INGENIERIA			
FIRMA		Lugar y Fecha:	TRUJILLO, 04 DE SETIEMBRE 2017	

DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos	NILDAN EDERSON ZAVALETA GUTIERREZ		DNI N°	1791348
Nombre del instrumento	Cuestionario Gestión por resultados			
Dirección domiciliaria	URB. LA ESTERILERA N2-EZ LOTE 2 - PUNILLO	Teléfono domicilio	225622	
Título Profesional / Especialidad	INGENIERO METALURGISTA	Teléfono Celular	947878424	
Grado Académico	DOCTOR			
Mención	CIENCIA Y TECNOLOGIA MATERIALES			
FIRMA		Lugar y Fecha:	TRUJILLO, 04 SEPTIEMBRE 2017	

DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos	JORGE WILFREDO VERA MURADO		DNI N°	18092322
Nombre del instrumento	Cuestionario Gestión por resultados			
Dirección domiciliaria	AV. PABLO CASAS 350	Teléfono domicilio	202157	
Título Profesional / Especialidad	INGENIERO METALURGISTA	Teléfono Celular	998476809	
Grado Académico	DOCTOR			
Mención	CIENCIAS AMBIENTALES			
FIRMA		Lugar y Fecha:	TRUJILLO, 4 DE SEPTIEMBRE DE 2017	

DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos	LINA A. BENITEZ GUTIERREZ		DNI N°	1382266
Nombre del instrumento	Cuestionario Gestión por resultados			
Dirección domiciliaria	LOS TILOS 270 CALIFORNIA	Teléfono domicilio	288502	
Título Profesional / Especialidad	INGENIERO INDUSTRIAL	Teléfono Celular	949952816	
Grado Académico	DOCTOR			
Mención	ADMINISTRACION			
FIRMA		Lugar y Fecha:	7/04/09/17	

DATOS DEL EXPERTO:

Nombre y Apellidos	HUMBERTO ANIBAL VERDE OLIVARES	DNI N°	17777388
Nombre del instrumento	Cuestionario Gestión por resultados		
Dirección domiciliaria	CALLE FORTUALTO HERRERA SSI-VEB, CHIMO	Teléfono domicilio	-
Título Profesional / Especialidad	LICENCIADO EN ESTADISTICA	Teléfono Celular	999927626
Grado Académico	DOCTOR		
Mención	ADMINISTRACION		
FIRMA		Lugar y Fecha:	TRUJILLO, 04 DE SEPTIEMBRE DEL 2017

EL INGENIERO ANIBAL VERDE OLIVARES
LICENCIADO EN ESTADISTICA
CERESPE N° 700

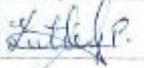
DATOS DEL EXPERTO:

Nombre y Apellidos	OLIVERO ANTON FERRER VEGA	DNI N°	18165036
Nombre del instrumento	Cuestionario Gestión por resultados		
Dirección domiciliaria	Av "24" y "02" / J. de Huacocha	Teléfono domicilio	044461609
Título Profesional / Especialidad	ABOGADO	Teléfono Celular	999342881
Grado Académico	DOCTOR EN DERECHO		
Mención			
FIRMA		Lugar y Fecha:	04 DE SEPTIEMBRE 2017

DATOS DEL EXPERTO:

Nombre y Apellidos	JOSE LUIS SILVA VILLANUEVA	DNI N°	17923108
Nombre del instrumento	Cuestionario Gestión por resultados		
Dirección domiciliaria	AVENIDA NOCHE N° 709	Teléfono domicilio	279666
Título Profesional / Especialidad	INGENIERO CIVIL	Teléfono Celular	93668450
Grado Académico	DOCTOR		
Mención	CIENCIAS E INGENIERIA		
FIRMA		Lugar y Fecha:	TRUJILLO, 04/09/2017

DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos	Elías Gutiérrez Peralta		DNI N°	17243211
Nombre del instrumento	Cuestionario Gestión por resultados			
Dirección domiciliar	Ti. To. Cusi Yupanqui 675	Teléfono domicilio	402012	
Título Profesional / Especialidad	Ingeniero Industrial	Teléfono Celular	948856593	
Grado Académico	Doctor			
Mención	Ciencias e Ingeniería			
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo - 04/09/2014	

4.2 Fiscalización Laboral

DATOS DEL EXPERTO:

Nombre y Apellidos	Eliás Gutiérrez Pesantes		DNI N°	17243211
Nombre del Instrumento	Cuestionario Fiscalización laboral			
Dirección domiciliaria	Finca Casa Yapanqui 875	Teléfono domicilio	402012	
Título Profesional / Especialidad	Ingeniero Industrial	Teléfono Celular	946656339	
Grado Académico	Doctor			
Mención	Ciencias e Ingeniería			
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo - 04/07/2017	

DATOS DEL EXPERTO:

Nombre y Apellidos	Jose Luis Silva Villanueva		DNI N°	1725101
Nombre del Instrumento	Cuestionario Fiscalización laboral			
Dirección domiciliaria	Avenida Nogue N° 704	Teléfono domicilio	364666	
Título Profesional / Especialidad	Ingeniero Químico	Teléfono Celular	946291150	
Grado Académico	Doctor			
Mención	Ciencias e Ingeniería			
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo, 04/07/2017	

DATOS DEL EXPERTO:

Nombre y Apellidos	Diegamo David Fierros Lazo		DNI N°	1816206
Nombre del Instrumento	Cuestionario Fiscalización laboral			
Dirección domiciliaria	112 "21" A "02" Las Lomas de Huancayo	Teléfono domicilio	044461609	
Título Profesional / Especialidad	Abogado	Teléfono Celular	943342086	
Grado Académico	Doctor en Derecho			
Mención				
FIRMA		Lugar y Fecha:	04 de setiembre 2017	

DATOS DEL EXPERTO:

Nombre y Apellidos	HUBERTO ANIBAL VERDE OLIVARES		DNI N°	17877788
Nombre del instrumento	Cuestionario Fiscalización laboral			
Dirección domiciliaria	CALLE FORTUNATO HERDEGA 551 - URB. CHIMU	Teléfono domicilio	-	
Título Profesional / Especialidad	LICENCIADO EN ESTADISTICA	Teléfono Celular	999927626	
Grado Académico	DOCTOR			
Mención	ADMINISTRACION			
FIRMA		Lugar y Fecha:	TRUJILLO, 04 DE SETIEMBRE DEL 2017	
<small> D. HUBERTO ANIBAL VERDE OLIVARES LICENCIADO EN ESTADISTICA COLAPE N° 20 </small>				

DATOS DEL EXPERTO:

Nombre y Apellidos	LUSIA BEVITEL GUTIERREZ		DNI N°	187066
Nombre del instrumento	Cuestionario Fiscalización laboral			
Dirección domiciliaria	LOS HILOS 250 CALIFORNIA	Teléfono domicilio	287502	
Título Profesional / Especialidad	INGENIERO INDUSTRIAL	Teléfono Celular	999992884	
Grado Académico	DOCTOR			
Mención	ADMINISTRACION			
FIRMA		Lugar y Fecha:	T/04/09/17	

DATOS DEL EXPERTO:

Nombre y Apellidos	JORGE WILFREDO UERA ALVARADO		DNI N°	1807222
Nombre del instrumento	Cuestionario Fiscalización laboral			
Dirección domiciliaria	AV. PABLO CASAS 350	Teléfono domicilio	201134	
Título Profesional / Especialidad	INGENIERO METALURGISTA	Teléfono Celular	998476809	
Grado Académico	DOCTOR			
Mención	CIENCIAS AMBIENTALES			
FIRMA		Lugar y Fecha:	TLOSILCO, 4 DE SETIEMBRE DE 2017	

DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos	NILTON EMERSON ZAVALETA GONZALEZ		DNI N°	17911348
Nombre del instrumento	Cuestionario Fiscalización laboral			
Dirección domiciliaria	URB. LA ESTEREOLOGA N2-E LOTE 2 - TRUJILLO	Teléfono domicilio	229522	
Título Profesional / Especialidad	INGENIERO METALURGISTA	Teléfono Celular	947878424	
Grado Académico	DOCTOR EN CIENCIA Y TECNOLOGIA MATERIALES			
Mención	CIENCIA Y TECNOLOGIA MATERIALES			
FIRMA		Lugar y Fecha:	TRUJILLO, 04 DE SEPTIEMBRE 2017	

DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos	LUISA ANGÉLICA DREVELA GUERRERO		DNI N°	17819507
Nombre del instrumento	Cuestionario Fiscalización laboral			
Dirección domiciliaria	CALLE LAS ORANGETAS N°494-URB COLIE	Teléfono domicilio	---	
Título Profesional / Especialidad	INGENIERO QUÍMICO	Teléfono Celular	991102022	
Grado Académico	DOCTOR			
Mención	EN CIENCIA E INGENIERÍA			
FIRMA		Lugar y Fecha:	TRUJILLO, 04 DE SEPTIEMBRE DEL 2017	

DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos	ORIVEL JACKSON BUCHELLI PERALES		DNI N°	19227280
Nombre del instrumento	Cuestionario Fiscalización laboral			
Dirección domiciliaria	CALLE SANTA ROSA N2. 95° - 17 LA MERCED	Teléfono domicilio	---	
Título Profesional / Especialidad	INGENIERO INDUSTRIAL - ECONOMISTA	Teléfono Celular	954405784	
Grado Académico	DOCTOR			
Mención	CIENCIAS E INGENIERÍA - ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS			
FIRMA		Lugar y Fecha:	TRUJILLO, 04 DE SEPTIEMBRE 2017.	

DATOS DEL EXPERTO:

Nombre y Apellidos	RICHARD ALEJANDRO AVILA MORILLAS		DNI N°	18138430
Nombre del instrumento	Cuestionario Fiscalización laboral			
Dirección domiciliaria	Calle Repocates n° 203 Urb Daniel Hoyte.	Teléfono domicilio		
Título Profesional / Especialidad	Ingeniero Industrial	Teléfono Celular	964 791 791	
Grado Académico	Doctor			
Mención	Planificación y Gestión			
FIRMA		Lugar y Fecha:	TARAPUCA 04/09/2017	

ANEXO 05: TABLA RESUMEN DE JUICIO DE EXPERTOS

5.1 Evaluación de los ítems mediante el juicio de los 10 expertos Cuestionario Gestión por resultados

ITEMS	CRITERIOS	JUECES										Acuerdos	Aiken (V)	Sig. P	Decisión Aiken	Lawshe (CVR)	Desición Lawshe
		01	02	03	04	05	06	07	08	09	10						
Existe autoridad para hacer reclamos sobre la las normas sociolaborales, de salud y seguridad laboral	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
Si tengo reclamos con el cumplimiento de los derechos laborales, seguridad y salud laboral DEBO HACER MI QUEJA A LA SUNAFILL	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
He recibido yo o mis compañeros información sobre la normatividad laboral	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta

Tengo derechos laborales y de ser vulnerables puedo ir a la autoridad para hacerlos valer	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
Mi empresa cumple las leyes laborales para no tener problemas con la SUNAFIL	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
En caso de no comprender las normas sociolaborales, de salud y seguridad laboral se puede acudir al SUNAFIL	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
El Ministerio de Trabajo influye en las condiciones laborales de los trabajadores	Redacción	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	9	0.90	0.001	Válido	0.80	Excelente Validez	
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	8	0.80	0.049	Válido	0.60	Válida	

Si quisiera formalizarme en una actividad acudiría a la SUNAFIL porque ellos asesoran gratis	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
En caso de presentarse discriminación o problemas laborales acudiría a la SUNAFIL porque ellos lograrían que la empresa corrija la situación	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
No tengo temor por abusos laborales, porque cuento con la SUNAFIL	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
Contamos con la Sunafil para problemas sobre asesoría de nuestros derechos laborales o sindicales	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta

No confió en la SUNAFIL porque está del lado con más poder que es la empresa	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
En caso de no tener apoyo merecido por la SUNAFIL puedo denunciarlos	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
He leído en periódicos, visto en TV, u oído en radio sobre la actividad de la SUNAFIL o fiscalización de condiciones laborales	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
He observado campañas de derechos laborales en los colegios	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta

He observado campañas de salud laboral con el MINSA o ESSALUD	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
Aprecio que la SUNAFIL sabe conseguir recursos y no se excusa en pretextos presupuestales	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
Considero categóricamente que la SUNAFIL tiene autoridad para imponer el cumplimiento de las normas laborales	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
Considero categóricamente que la SUNAFIL tiene autoridad para imponer el cumplimiento de la seguridad laboral, es decir condiciones seguras de trabajo.	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta

Considero categóricamente que la SUNAFIL tiene autoridad para imponer el cumplimiento de salud laboral en la empresa	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
Considero categóricamente que la SUNAFIL no es un inquisidor empresarial, sino más bien un facilitador para un adecuado cumplimiento de las normas laborales.	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
Me siento agradecido por la existencia de una entidad que vigila los derechos laborales en Trujillo, que es la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral de La Libertad	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
Verdaderamente tengo derechos laborales, porque en caso de que estos se vulneren	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta

esta la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral de La Libertad para garantizarlos	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
Gracias a la normatividad laboral, tengo condiciones seguras de trabajo, que no afectan a mi salud, además de seguridad social acorde a mi contrato	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta

Fuente: Datos obtenidos del juicio de los expertos.

5.2 Evaluación de los ítems mediante el juicio de los 10 expertos Cuestionario Fiscalización Laboral

ITEMS	CRITERIOS	JUECES										Acuerdos	Aiken (V)	Sig. P	Decisión Aiken	Lawshe (CVR)	Desición Lawshe
		01	02	03	04	05	06	07	08	09	10						
Usted o algún conocido que efectuó reclamo ante SUNAFILL fue protegido por ésta, o confía en que la SUNAFILL defenderá sus derechos laborales	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
La empresa, siente temor a que sea denunciada ante la SUNAFILL	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
Tiene contrato laboral	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
Le pagan mediante boleta	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta

Considera que en algún momento la SUNAFIL puede supervisar la empresa sin anuncio	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
Ha recibido capacitación sobre seguridad y salud laboral	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta	
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta	
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta	
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta	
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta	
En su empresa se cumple el horario	Redacción	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	9	0.90	0.001	Válido	0.80	Excelente Validez	
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta	
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta	
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta	
	Comprensión	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	8	0.80	0.049	Válido	0.60	Válida	
En domingos y feriados le pagan extra	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta	
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta	
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta	
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta	
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta	
En su empresa o en alguna donde trabajan sus familiares o amigos sabe que haya llegado la SUNAFIL a supervisar	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta	
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta	
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta	
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta	

	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
ha sabido de que hayan reclamado a la SUNAFIL y esta no haya atendido o en su defecto demorado más de 3 días	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
Alguna vez la SUNAFILL ha solicitado o consultado si tiene reclamos por medios de comunicación masiva o redes sociales	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
Considera que las empresas se cuidan de la SUNAFIL	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
En caso de sufrir hostilidad considera que el inspector acudirá a supervisar la empresa	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta

el inspector de trabajo (SUNAFILL) era identificable	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
Mostraba autoridad ante los directivos y jefes de la empresa	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
Los directivos y jefes de la empresa mostraban respeto por el inspector	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
percibió que estaba equipado (libreta de apuntes, cámara fotográfica, grabadora, asistentes) durante la inspección, realizaron sus labores normales	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
Cuando hubo inspección laboral se recorrió toda la empresa, o hubo compañeros que	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta

reportaron que por supuesto no pasaron los inspectores	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
En caso de no tener equipo de protección o ropa de trabajo pregunto y tomo nota (hizo observación)	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
Pregunto a los empleados si sufrían de fatiga durante la jornada laboral	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
El inspector de trabajo (SUNAFILL) preguntó por su salud o si el trabajo lo afectaba	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
Observo el inspector sobre aspectos de seguridad como letreros, extinguidores, ventilación, cantidad de personas, posibilidades de evacuación	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta

el inspector converso en privado con varios empleados, sobre las condiciones laborales	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
El inspector pregunto sobre si tenía contrato, los registros de ingreso	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta	
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta	
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta	
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta	
El inspector preguntó a Ud. o sus compañeros si tenían entrenamiento sobre seguridad y salud en el trabajo, le hizo preguntas relacionadas a esto	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta	
	Redacción	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	9	0.90	0.001	Válido	0.80	Excelente Validez	
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta	
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta	
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta	

El inspector hizo recomendaciones	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	#iDIV/0!	#iDIV/0!	#iDIV/0!	#iDIV/0!	#iDIV/0!
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
Considera que la empresa mejoro o ratifico las condiciones laborales	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta

Hubo actos hostiles de la empresa al personal supervisado o entrevistado	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
En el caso de que hubiera habido observaciones como falta de capacitación, ropa de trabajo, condiciones inadecuadas, actos de hostilidad- ESTAS SE SOLUCIONARON DESPUÉS DE LA Inspección	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta	
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta	
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta	
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta	
	Comprensión											10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta	
Considera que se aprovecha al máximo los pocos recursos que dispone la ficalizacion de trabajo	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta	
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta	
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta	
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta	
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta	
Considera que la SUNAFILL logra alcanzar las metas planeadas	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta	
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta	
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta	
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta	
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta	
	Redacción	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	9	0.90	0.001	Válido	0.80	Excelente Validez	
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta	

Percibe que la Sunafil cumple un rol importante en la protección de los trabajadores	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	8	0.80	0.049	Válido	0.60	Válida
Considera que la empresa tiene temor de ser sancionada por la Sunaffill	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
Existe documentación demostrativa de política sociolaboral	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
Existe previsión y control frente al incumplimiento	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
Se audita la política sociolaboral	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta

Existe documentación demostrativa de política de seguridad laboral	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
Existe personal responsable de la seguridad laboral	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
El personal demuestra haber sido comunicado adecuadamente sobre la seguridad laboral	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
Se audita la política de seguridad laboral	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
Existe documentación demostrativa de política sociolaboral	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta

Existe personal responsable de la salud laboral	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
El personal demuestra haber sido comunicado adecuadamente sobre la salud laboral	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
Se audita la política salud laboral	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta

Fuente: Datos obtenidos del juicio de los expertos

ANEXO 06: FICHA TECNICA DE LOS INSTRUMENTOS

FICHA TECNICA DEL INSTRUMENTO 1

1. Nombre:

Cuestionario Gestión por resultados

2. Autor:

Mg. Ferrer Sánchez, Luis Estuardo Washington

3. Objetivo:

Determinar el nivel de gestión por resultados de la Intendencia Regional La Libertad – Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2017.

4. Normas:

- Es importante que al contestar sea objetivo, honesto y sincero con sus respuestas para así poder tener una información real.
- Tener en cuenta el tiempo empleado por CADA ENCUESTA REALIZADA.
- Confié Ud. en que esta es una encuesta para una investigación académica, la empresa donde trabaja no vera los resultados de su encuesta. LA CONFIDENCIALIDAD ESTA TOTALMENTE GARANTIZADA

5. Usuarios (muestra):

Muestra representativa de trabajadores de la Intendencia Regional La Libertad – Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2017

6. Unidad de análisis:

Trabajador de la Intendencia Regional La Libertad – Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2017

7. Modo de aplicación:

- El presente instrumento de evaluación está estructurado en 41 ítems, agrupadas en cinco dimensiones de la gestión por resultados y su escala es de uno hasta cinco por cada ítem.
- Los trabajadores deben de desarrollar el cuestionario en forma individual, fuera del horario de trabajo consignando los datos requeridos de acuerdo a las instrucciones para su desarrollo de dicho instrumento de medición.
- El tiempo de la aplicación del cuestionario será aproximadamente de 45 minutos y los materiales se le entregará será el cuestionario, bolígrafo y tablero toma datos.

8. Estructura:

Variable	Dimensión	Ítems	Total desacuerdo	Desacuerdo	No sabe no opina	De acuerdo	Total acuerdo
GESTIÓN POR RESULTADOS	PLANEAMIENTO ESTRATEGICO	1. El planeamiento estratégico de mediano plazo tiene importancia relevante en la gestión institucional donde laboras.					
		2. En la institución se innova el planeamiento estratégico tomando en cuenta los lineamientos y estrategias nacionales y regionales.					
		3. En la innovación del planeamiento estratégico, el personal directivo es el agente participativo central.					
		4. El planeamiento estratégico en la institución se realiza con nuevas metodologías y herramientas.					
		5. Se involucra a la mayoría de profesionales y técnicos en el planeamiento estratégico.					
		6. El planeamiento estratégico que se realiza en la institución se articula con los planes regionales y nacionales.					
		7. Los objetivos priorizados en el planeamiento estratégico permiten obtener los resultados que demanda la población objetivo atendido por la institución.					
		8. Las organizaciones que representan a la población objetivo participan en el planeamiento estratégico.					
		9. Los proyectos priorizados en el planeamiento estratégico responden a la demanda de la población objetivo.					
		10. Las estrategias formuladas en el plan permiten alcanzar los objetivos propuestos.					
		11. En el planeamiento estratégico se considera valores institucionales.					
	PLANEAMIENTO OPERATIVO	12. Se involucra a la mayoría de profesionales y técnicos en el planeamiento operativo.					
		13. Con el personal técnico existente es posible ejecutar los programas presupuestales de acuerdo a la formulación.					
		14. Se articula el planeamiento operativo con el planeamiento estratégico.					
		15. Los programas presupuestales son considerados ejes básicos en el planeamiento operativo.					
		16. En el planeamiento operativo se prioriza proyectos.					
		17. Existen nuevos criterios establecidos para la priorización de actividades y proyectos.					
		18. Los programas presupuestales y proyectos priorizados en el plan operativo permiten cumplir a cabalidad con el rol institucional.					
		19. Los programas presupuestales y proyectos priorizados en el plan operativo responden a la demanda básica de la población objetivo.					

		20. Lo programado en el plan operativo guarda coherencia con la capacidad de recursos humanos y el apoyo logístico institucional.					
PRESUPUESTO POR RESULTADO		21. Considera que se innova el proceso de formulación del presupuesto anual.					
		22. Se innova los procedimientos técnicos que se emplean en la ejecución de los programas presupuestales.					
		23. Se formula el presupuesto anual ciñéndose a los procedimientos establecidos en las normas.					
		24. El presupuesto anual permite cumplir a cabalidad con el rol institucional.					
		25. Existen criterios sobre el personal que debe participar en la formulación del presupuesto anual.					
		26. En la gestión presupuestal se considera una prioridad los programas presupuestales.					
		27. Existe un incremento periódico anual del presupuesto como producto de la incorporación de programas presupuestales.					
		28. La formulación del presupuesto guarda relación con el requerimiento de los productos que se proyecta entregar a la población objetivo.					
EJECUCION DE LA		29. Se ejecuta los programas presupuestales y proyectos según la programación.					
		30. Se ejecuta el presupuesto de acuerdo a la formulación.					
		31. El apoyo logístico que brinda la institución permite conseguir el logro de productos considerados en los programas presupuestales.					
		32. La institución brinda una atención diferenciada a la ejecución de actividades de los programas presupuestales.					
		33. Se innova los procedimientos en los sistemas administrativos.					
SEGUIMIENTO Y EVALUACION		34. Se innova la metodología de seguimiento y evaluación de la ejecución de los programas presupuestales y de los proyectos.					
		35. Existen documentos orientadores para realizar el seguimiento y evaluación de la ejecución de los programas presupuestales y de los proyectos.					
		36. Existe interés en mejorar los contenidos de información del seguimiento y evaluación de ejecución de programas presupuestales y de proyectos.					
		37. Los resultados del seguimiento y evaluación anual de la ejecución presupuestal permiten introducir mejoras en lo sucesivo.					
		38. Los reportes del seguimiento y evaluación se presentan de acuerdo a la periodicidad establecida.					
		39. Están accesibles oportunamente los resultados del seguimiento y evaluación para uso institucional y otros usuarios.					
		40. Se toman en cuenta los resultados del seguimiento y evaluación en la toma de decisiones.					
		41. Se publican los resultados del seguimiento y evaluación de los programas presupuestales y de los proyectos.					

9. Escala diagnóstica:

9.1. Escala general de la variable: Gestión por Resultados

Intervalo %de rango de escala	Nivel
152-205	Alto impacto
95-151	Medio impacto
41-94	Bajo impacto

9.2. Escala específica (por dimensión):

Dimensiones	Intervalo	Nivel
Planeamiento estratégico	44-55	Alto impacto
	25-43	Medio impacto
	11-24	Bajo Impacto
Planeamiento Operativo	34-45	Alto impacto
	21-33	Medio impacto
	09-20	Bajo Impacto
Presupuesto por resultados	30-40	Alto impacto
	19-29	Medio impacto
	08-18	Bajo Impacto
Ejecución de la planeación operativa física y presupuestal	20-25	Alto impacto
	12-19	Medio impacto
	05-11	Bajo Impacto
Seguimiento y Evaluación	30-40	Alto impacto
	19-29	Medio impacto
	08-18	Bajo Impacto

9.3. Escala valorativa de las alternativas de respuesta de los ítems:

- 1: Total, desacuerdo
- 2: En desacuerdo
- 3: No sabe/no opina
- 4: De acuerdo
- 5: Total, acuerdo

10. Validación y confiabilidad:

La validez del instrumento se hizo por juicio de 10 expertos

La confiabilidad del instrumento se hizo por el método de Alfa de Cronbach, obteniendo el valor de 0.860, que corresponde a un instrumento altamente confiable.

FICHA TECNICA DEL INSTRUMENTO 2

1. Nombre:

Cuestionario Fiscalización laboral

2. Autor:

Mg. Ferrer Sánchez, Luis Estuardo Washington

3. Objetivo:

Determinar el impacto de la fiscalización laboral de la Intendencia Regional La Libertad – Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2017.

4. Normas:

- Es importante que al contestar sea objetivo, honesto y sincero con sus respuestas para así poder tener una información real.
- Tener en cuenta el tiempo empleado por cada E - realizada.
- Confié Ud. en que esta es una E - para una investigación académica, la empresa donde trabaja no vera los resultados de su E - . LA CONFIDENCIALIDAD ESTA TOTALMENTE GARANTIZADA

5. Usuarios (muestra):

Muestra representativa de trabajadores de la Intendencia Regional La Libertad – Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2017

6. Unidad de análisis:

Trabajador de la Intendencia Regional La Libertad – Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2017

7. Modo de aplicación:

- El presente instrumento de evaluación está estructurado en 45 ítems, agrupadas en cuatro dimensiones de fiscalización laboral y su escala es de uno a cinco por cada ítem.

- Los trabajadores deben de desarrollar el cuestionario en forma individual, fuera del horario de trabajo consignando los datos requeridos de acuerdo a las instrucciones para su desarrollo de dicho instrumento de medición.
- El tiempo de la aplicación del cuestionario será aproximadamente de 25 minutos y los materiales se le entregara será el cuestionario bolígrafo y tablero toma datos.

8. Estructura:

Variable	Dimensión	Ítems	Total desacuerdo	Desacuerdo	No sabe no opina	De acuerdo	Total acuerdo
FISCALIZACIÓN LABORAL	COBERTURA	1. Las empresas, sienten temor a que sea denunciada ante la SUNAFILL					
		2. La mayoría de empresas tienen contrato laboral					
		3. La SUNAFIL puede supervisar la empresa sin anuncio					
		4. Ha recibido capacitación sobre seguridad y salud laboral					
		5. Las empresas cumplen el horario					
	PROCESO	6. Es conocida las funciones del SUNAFIL para supervisar.					
		7. La SUNAFIL atiende rápidamente a los trabajadores, que acuden a ella.					
		8. La SUNAFIL solicita o consulta si el trabajador tiene reclamos por medios de comunicación masiva o redes sociales					
		9. Considera que las empresas se cuidan de la SUNAFIL					
		10. El inspector acude a supervisar la empresa, en caso de que un trabajador sufra hostilidad.					
		11. El inspector de trabajo (SUNAFILL) suele identificarse cuando inspecciona.					
		12. El supervisor autoridad ante los directivos y jefes de la empresa					
		13. El supervisor está equipado, (libreta de apuntes, cámara fotográfica, grabadora, asistentes)					
		14. Durante la inspección, se realizan labores normales.					
		15. El inspector indaga sobre equipo de protección o ropa de trabajo, cuando supervisa a una empresa.					
		16. El inspector de trabajo (SUNAFILL) cumple sus labores.					
		17. El inspector observa la seguridad del centro de labores, como letreros, extinguidores, ventilación, cantidad de personas, posibilidades de evacuación					
		18. El inspector conversa en privado con varios empleados, sobre las condiciones laborales					
		19. El inspector pregunta sobre si tenía contrato, los registros de ingreso					
		20. El inspector pregunta a los empleados, si tenían entrenamiento sobre seguridad y salud en el trabajo, le hizo preguntas relacionadas a esto					
		21. El inspector realiza recomendaciones					

		22. En el caso de que hubiera habido observaciones como falta de capacitación, ropa de trabajo, condiciones inadecuadas, actos de hostilidad- estas se solucionaron después de la Inspección					
EFICIENCIA Y EFICACIA		23. Considera que se aprovecha al máximo los pocos recursos que dispone la fiscalización de trabajo					
		24. Considera que la SUNAFILL logra alcanzar las metas planeadas					
		25. Percibe que la SUNAFIL cumple un rol importante en la protección de los trabajadores					
		26. Considera que la empresa tiene temor de ser sancionada por la SUNAFILL					
IMPACTO EN LA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA		27. Existe documentación demostrativa de política sociolaboral					
		28. Existe previsión y control frente al incumplimiento					
		29. Se audita la política sociolaboral					
		30. Se audita la política de seguridad laboral					
		31. Existe documentación demostrativa de política sociolaboral					
		32. Existe personal responsable de la salud laboral					
		33. El personal demuestra haber sido comunicado adecuadamente sobre la salud laboral					
		34. Se audita la política salud laboral					

9. Escala diagnóstica:

9.1. Escala general de la variable dependiente: Efectividad de fiscalización laboral

Intervalo %de rango de escala	Nivel
126 – 170	Alta efectividad
79 – 125	Media efectividad
34 – 78	Baja efectividad

9.2. Escala específica (por dimensión):

Dimensiones	Intervalo	Nivel
Cobertura	19 - 25	Alta efectividad
	12 – 18	Media efectividad
	05 – 11	Baja efectividad
Proceso	53 – 85	Alta efectividad
	40 - 52	Media efectividad
	17 – 39	Baja efectividad
Eficiencia y eficacia	15-20	Alta efectividad
	10-14	Media efectividad
	04-09	Baja efectividad
Impacto en la responsabilidad administrativa	30 - 40	Alta efectividad
	19 – 29	Media efectividad
	08 – 18	Baja efectividad

9.3. Escala valorativa de las alternativas de respuesta de los ítems:

- 1 Total desacuerdo
- 2 En desacuerdo
- 3 No sabe/no opina
- 4 De acuerdo
- 5 Total acuerdo

10. Validación y confiabilidad:

La validez del instrumento se hizo por juicio de 10 expertos

La confiabilidad del instrumento se hizo por el método de Alfa de Cronbach, obteniendo el valor de 0.861, que corresponde a un instrumento altamente confiable.