



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión de la Fiscalización Laboral SUNAFIL y el Cumplimiento
de las Normas Socio Laborales de los Porteadores del Camino
Inca, Cusco. Período 2019.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACÁDEMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Fabre Olarte, Cleison Mayco (ORCID: 0000-0002-7215-4522)

ASESOR:

Dr. Merino Nuñez, Mirko (ORCID: 0000-0002-8820-6382)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado.

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

El presente trabajo está dedicado a Dios nuestro creador todo poderoso que nos protege, nos da fuerzas, guía nuestras vidas y hace que nuestra fe se fortalezca cada vez más nunca me abandona y hoy más que nunca me acompaña en la lucha por lograr el éxito personal y profesional.

A mi madre por su amor incondicional hacia mi persona y su dedicación en todos los aspectos para forjarme como persona, profesional, inculcándome valores tales como integridad, respeto, disciplina.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, por la formación recibida de la escuela de Posgrado y sus educadores. También agradecer a mi amigo y maestro el Mg. Edgar Olayunca Anchari, quien me ha guiado y enseñado el camino correcto en los momentos difíciles. De manera muy particular a los porteadores que día a día trabajan en el camino Inca Machupicchu por su colaboración en la presente investigación. Agradecer la colaboración voluntaria y desinteresada con el único objetivo de lograr esta tan ansiada meta, de una persona especial, a mi novia la licenciada Diana Olarte Cabrera.

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.	1
II. MARCO TEÓRICO.	4
III. METODOLOGÍA.	18
3.1. Tipo y diseño de investigación.	18
3.2. Variables y operacionalización.	18
3.3. Población, muestra y muestreo	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	22
3.5. Procedimientos.	22
3.6. Método de análisis de datos.	22
3.7. Aspectos éticos.	22
IV RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS.....	41

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Porcentaje de la retribución del porteador relativizado a la RMV (2001-2019)	17
Tabla 2 Contingencia del objetivo general entre la gestión de la fiscalización laboral SUNAFIL y el cumplimiento de las normas socio laboral de los porteadores del camino inca – 2019.....	24
Tabla 3 Gestión de la fiscalización laboral, Cusco, periodo 2019	25
Tabla 4 Cumplimiento de las normas socio laboral de los porteadores, Cusco, período 2019	25
Tabla 5 Coeficiente de Correlación Rho de Spearman del objetivo general	26
Tabla 6 Coeficiente de Correlación de Spearman entre Fijación de prioridades y Retribución laboral	27
Tabla 7 Estadístico de Coeficiente de Spearman para las Fijación de prioridades y Condiciones de trabajo	28
Tabla 8 Estadístico de Coeficiente de Spearman para las dimensiones: Perdurabilidad y Retribución laboral.....	29
Tabla 9 Coeficiente de Correlación Rho de Spearman entre perdurabilidad y condiciones de trabajo.....	30
Tabla 10 Coeficiente de Correlación Rho de Spearman entre Promoción de efectos sistémicos y Retribución Laboral	31
Tabla 11 Coeficiente de Correlación Rho de Spearman entre promoción de efectos sistémicos y condiciones de trabajo.....	32

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene por objetivo determinar la intensidad de la relación entre la gestión de la fiscalización laboral SUNAFIL y el cumplimiento de las normas socio laborales de los portadores del camino inca Cusco periodo 2019, la investigación es de tipo básica, de diseño no experimental transversal o transeccional descriptivo, correlacional con un enfoque cuantitativo, tomando en consideración una muestra de 250 portadores que laboran en la ruta Camino Inca.

En cuanto a la recolección de datos se tomó en cuenta los datos que constan de 18 ítems acerca de la percepción de los encuestados con relación a la variable Gestión de la Fiscalización Laboral SUNAFIL y el cumplimiento de las normas socio laboral de los portadores del Camino Inca respectivamente, dichos instrumentos fueron llevados a un análisis de confiabilidad para el determinado manejo de los mismos y así mismo validado por expertos en Gestión Pública.

Para los resultados de la investigación se trabajó con un nivel de significancia del 5% lo cual confirma una correlación entre las variables Gestión de la Fiscalización laboral y el cumplimiento de las normas socio laboral de los portadores, que según el Coeficiente de correlación Rho de Spearman, cuyo valor arroja un índice de 0.02672 mostrando de esta forma una correlación positiva y fuerte entre dichas variables ya mencionadas.

Palabras clave: Gestión, Fiscalización, normas socio laboral

Abstract

The objective of this research work is to determine the intensity of the relationship between the management of the SUNAFIL labor inspection and compliance with the socio- labor standards of the porters of the Inca trail Cusco period 2019, the research is of a basic type, of design non- experimental transversal or transectional descriptive, correlational with a quantitative approach, taking into consideration a simple of 250 porters who work on the Inca

Trail route Regarding data collection, the data consisting of 18 items was considered about the perception of the respondents in relation to the variable Management of the SUNAFIL labor inspection and compliance with the socio-labor regulations of the Inca trail porters. Respectively, these instruments were taken to a reliability analysis for their specific handling and also validated by experts in Public Management.

For the results of the investigation, a significance level of 5% was used, which confirms a correlation between the variables Management of labor inspection and compliance with the social and labor standards of the porters, which according to Spearman's Rho correlation coefficient, whose value yields and index of 0.02672 thus showing a positive and strong correlation between the aforementioned variables.

Keywords: Management, Inspection, Socio-labor standards

I. INTRODUCCIÓN.

En el contexto Internacional, en América Latina, Bensusán (2009), señaló que la deficiente fiscalización estatal del cumplimiento de las obligaciones de los asalariados — especialmente de la filiación de los que laboran en los procedimientos de seguridad social — se identificó con los estudios acerca de la informalidad como una de las posibles razones del incumplimiento de dichas obligaciones y, principalmente, de su crecimiento alrededor de los años noventa. Ejemplificó, un estudio sobre los factores que trasgreden los niveles de cumplimiento en temas de seguridad social en 15 países localizó que uno de ellos ha sido el procedimiento destinado a hacer cumplir las leyes (p. 990).

A nivel nacional, Casquina (2019), indicó que en el Perú, uno de los problemas que se generó de una inspección de trabajo donde se evitó asegurar el cumplimiento del procedimiento socio laboral y de seguridad y salud laboral, se visualizó a partir de un punto de vista jurídico, puesto que los privilegios de la fuerza laboral se encontraron respaldados a través de estas normas, y su omisión perjudicó los derechos humanos, de allí que la fiscalización laboral se vinculó de manera directa con la Gerencia Social, puesto que los dos advirtieron una inquietud por proteger los derechos del hombre, los privilegios del trabajo se integraron a los derechos del individuo, además estos tuvieron que ser practicados en situaciones donde evitaron ser atropellados a la dignidad física y emocional considerando del mismo modo la integridad del que trabaja (p. 12).

Ministerio de trabajo y promoción del empleo (2018), nos planteó que el proyecto no era dable puesto que se tomaba como referencia emplear la UIT, esto se aleja mucho de la realidad y se debe considerar la RMV (remuneración mínima vital) como retribución mínima del trabajador que en este caso es el porteador (p. 2).

El proyecto de ley 27607 (2020), nos mencionó que dentro del artículo 7 de seguridad y salud en el trabajo, las operadoras turísticas operadoras se mantuvieron obligadas a capacitar normas de seguridad y salud en el trabajo por lo cual laboraron dentro del Camino Inca como porteadores disponiendo condiciones físicas, psicológicas y ergonómicas, no obstante no cumplieron con las exigencias mínimas para poder hacer mejoras en el caso en la que se encontraron

los porteadores que han laborado todo el año 2019, en la que está articulado esta ley.

Velaña, (2019), en la región Cusco, aseguró que una de las razones que producen inquietud es el caso que afrontan los trabajadores, situación que originó inseguridad ante la permanencia en el trabajo, a maneras futuras y a nuestra supervivencia, el equilibrio laboral pertenece a los principios primordiales e relevantes que establecen las interrelaciones de trabajo, y los porteadores que trabajan en el Camino Inca desafortunadamente solo fueron contratados de forma apropiada en temporadas de más grande demanda turística en el año (p. 21).

En conclusión, formulado este problema es forzoso preguntarse ¿Qué hizo la fiscalización Laboral de la SUNAFIL Cusco para comprobar que se cumplieron los derechos y beneficios del trabajo de los porteadores? , ¿Existió una apropiada gestión de fiscalización para compensar la vulneración de los derechos y beneficios del trabajo de los porteadores?, ¿Es que existió carencia en los marcos legales que preservan los derechos de los porteadores, asimismo se reguló la gestión de fiscalización laboral?

Por esta razón nuestro problema general primordial se propuso de la siguiente forma: ¿En qué medida la gestión de Fiscalización Laboral de la SUNAFIL se relaciona con el cumplimiento de las Normas Socio Laborales de los Porteadores del Camino Inca, Cusco, período 2019?

Así también se propusieron los problemas específicos: ¿Cómo se percibe la Gestión de Fiscalización Laboral que realiza la SUNAFIL Cusco, por parte de los porteadores del Camino Inca, Periodo 2019?, ¿Cuál es la situación que se tiene en cuanto a Cumplimiento de las normas socio laborales de los porteadores del Camino Inca, Periodo 2019?, ¿Cuál es la intensidad de la relación entre las dimensiones de la Gestión de fiscalización laboral y las dimensiones de las Normas Socio Laborales de los porteadores del Camino Inca, Periodo 2019?

Por la importancia que tuvo el tema se presentó que la justificación con respecto al ámbito teórico del estudio se basó en la obligación de formarse lazos entre la manera en que se da la inspección laboral junto con la SUNAFIL Cusco, y que se cumplieron las normas socio laborales en un espacio que es el de los porteadores en el que las inspecciones laborales son difícil de realizar por el trayecto de la labor realizada por los porteadores, presentó vacíos legales las

normas actuales para su atención operativa. En lo que respecta al ámbito metodológico, el estudio coadyuvó con la preparación de instrumentos de recolección, fundamentos que implican al trabajador, a excepción de claudicar las órdenes inspectivas que la SUNAFIL Cusco realiza. Los instrumentos fueron una contribución que puede ser corregido a partir de los contextos que involucra la fiscalización laboral y que se cumplan las normas socio laborales de los portadores del camino Inca, y que se encaminó a conseguir entornos de trabajo digno, ello en la realidad fueron perjudicados en varias oportunidades al amparo de leyes confusas, las cuales necesitaron de precisión, por ello perjudicó la labor de los representantes inspectores de la SUNAFIL Cusco.

Para una posible respuesta a la pregunta, se propuso la siguiente hipótesis general: La gestión de fiscalización laboral de la SUNAFIL y el cumplimiento de las normas socio laborales de los portadores del camino Inca, Cusco. Periodo 2019, se relacionan de manera significativa y directa. También se planteó las hipótesis específicas: La gestión de Fiscalización Laboral que realiza la SUNAFIL, a percepción de los portadores del Camino Inca, Cusco. Periodo 2019, presenta deficiencias en cuanto a su efectividad. Las Normas Socio Laborales de los Portadores del Camino Inca son incumplidas por la mayoría de agencias de turismo en el periodo 2019. Las dimensiones de la Gestión de Fiscalización Laboral y las dimensiones de las Normas Socio Laborales de los Portadores del Camino Inca presentan una correlación directa y significativa.

Para lo que se propuso el siguiente objetivo general: Determinar la intensidad de la relación entre la Gestión de Fiscalización Laboral de SUNAFIL y el Cumplimiento de las Normas Socio Laborales de los portadores del Camino Inca, Cusco También se consideraron los próximos objetivos específicos: Determinar cómo se realiza la Gestión de Fiscalización Laboral de SUNAFIL, a percepción de los portadores del Camino Inca, Cusco. Periodo 2019. Describir la situación que se tiene en cuanto a cumplimiento de las normas socio laborales de los portadores del camino Inca, Cusco. Periodo 2019. Determinar la intensidad de la relación entre las dimensiones de la Gestión de fiscalización laboral y las dimensiones de las normas socio laborales de los portadores del camino Inca, Cusco. Periodo 2019.

II. MARCO TEÓRICO.

De acuerdo al presente capítulo de marco teórico, se inicia el estudio con antecedentes de investigación, a nivel internacional de acuerdo a Navarro y Vega (2020) y su investigación titulada “Aproximaciones a las tendencias recientes de los privilegios del trabajo de las que laboran en el hogar en todo el mundo a raíz de la enfermedad pandémica coronavirus”, realizada en la Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ecuador, planteó a manera de objetivo principal considerar la nueva predisposición de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas mundialmente a consecuencia de la pandemia COVID-19, como metodología se usó el enfoque cualitativo-cuantitativo con un diseño no experimental de carácter longitudinal que tuvo un alcance exploratorio, el autor consideró como población a las trabajadoras domésticas a nivel mundial, y concluyó que debe analizarse la necesidad de incluir políticas de género en los planes de reestructuración económica que vayan a tener los países a nivel mundial.

Según Suárez (2008) y su tesis Doctoral titulada “*La inclusión socio laboral de los jóvenes tutelados: el Programa Mentor en Galicia*”, realizada a través de la Universidad de Santiago de Compostela, España, cuyo objetivo principal es el evaluar, haciendo uso de procesos de indagación esencialmente cualitativos. Contiene la obtención de la información se usó la encuesta y el cuestionario. La población participante fue en torno a 250 jóvenes dentro de los cuales se tomó como muestra a 57 jóvenes. El autor culmina su trabajo indicando que hay enfatizar las coberturas formativas que brindaron, tanto con respecto a la formación ocupacional como a la consecución de otros aprendizajes más actitudinales, como pueden ser las habilidades para la búsqueda de empleo, para la convivencia o para la autonomía.

Santo Tomás (2015) en su curso de calidad en relaciones laborales y recursos humanos titulado “Gestión e Inspección de Trabajo como fiadores de los derechos del hombre en el ámbito del trabajo con respecto a las leyes de la OIT”, España, propuso como fin general el de examinar el trabajo que hace la Organización Internacional del Trabajo y su trayectoria como garante de los derechos humanos y socio-laborales, así como las herramientas que ha implementado para que sus mandatos sean cumplidos; en particular, la realidad en

cada territorio de una Gestión laboral y un sistema de inspección de trabajo. La metodología fue la averiguación de información en la base de datos Dialnet y lectura de diferentes documentos. Donde se concluye que el origen de la Organización Internacional del Trabajo representó aceptar un nuevo criterio a grado universal: el trabajo decente. Para finalizar concluye que la OIT actúa como garante de los derechos primordiales de los trabajadores, que coloca en independencia de sindicato y derecho a la negociación colectiva, erradicación de la labor forzada, cancelación de la labor del niño y desaparecer la discriminación en el trabajo y la ocupación

Horna y Poma (2019) y su tesis titulada “Implicaciones de los incumplimientos laborales de las organizaciones agro-exportadoras en el departamento de Lambayeque en las exportaciones hacia USA en el seno del tratado de libre comercio”, realizada en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Perú, menciona como fin general el de examinar la consecuencia de que no se cumpla las normas del trabajo de las organizaciones agro exportadoras del departamento de Lambayeque en las exportaciones con U.S.A., el tipo de investigación que usó fue la cuantitativa Descriptiva, Propositiva, diseño No Experimental, investigación de carácter Transversal, de tipo básica. La población que se menciona en el estudio son las empresas Agro-Exportadoras del departamento de Lambayeque en las exportaciones hacia EE. UU dentro del Marco del Tratado de Libre Comercio. Donde el autor ha obtenido la conclusión de que los componentes del trabajo de cuyos actos infringen las organizaciones agroexportadoras son: independencia de agrupación y vida sindical, del parecido modo se ha definido que el sistema laboral agrario limita de manera significativa y perjudica la acción plena del derecho al trabajo modesto de las fuerzas de trabajo de las organizaciones agroexportadoras del territorio Lambayeque.

Betancourt (2018) y su estudio titulado “Diseño Y Validación De Una herramienta De Evaluación De Condiciones De Trabajo Intra Laborales Para La zona Formal en Colombia”, desarrollada en la Universidad Nacional de Colombia, Bogotá. Tal fin importante está la de diseñar y validar una herramienta de valoración de condiciones de trabajo para la zona formal en Colombia, la indagación es de tipo metodológica para el diseño, validación de la cara y de contenido de una herramienta personal de evaluación de condiciones de trabajo, el autor concluye

que la construcción de una herramienta de evaluación de condiciones de trabajo con perspectiva subjetiva minimiza precios de evaluación, permite la valoración inicial peligros y solicitudes y permite un desempeño integral de dichas condiciones.

Como antecedentes nacionales, se tiene a Ferrer (2019) y su investigación titulada “La gestión por resultados en la fiscalización laboral de la Intendencia Regional La Libertad – SUNAFIL, 2017”, elaborada en la Universidad César Vallejo, Perú. De acuerdo al autor, la gestión por resultados de la fuerza laboral de la SUNAFIL - La Libertad, resulta con un grado medio y bajo (84.0%), la fiscalización laboral de los trabajadores de la SUNAFIL - La Libertad, resultando con un grado medio y bajo (68.0%), las dimensiones de la gestión por resultados de los que laboran en la SUNAFIL resulta con un promedio de nivel medio y bajo, (72.0%).

Carpio (2019) y su investigación titulada “Cumplimiento de las normas socio laborales de los porteadores del camino inca y la gestión de fiscalización laboral de parte de la dirección regional de trabajo y promoción del trabajo cusco 2019”, desarrollada en la Universidad Andina del Cusco, Perú.

Muguerza (2020) y su investigación titulada “El régimen de fiscalización laboral y su correlación con la supervisión e inspección del cumplimiento de las normas socio laborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en el área de Tacna, año 2020”, donde el objetivo fue implantar de qué forma el régimen de inspección laboral tiene correlación con la supervisión e inspección en el cumplimiento de las normas socio laborales, las de seguridad y salud en el trabajo, en Tacna, año 2020, la población está integrada por los trabajadores que laboran en la Sub Dirección de Inspección laboral, Seguridad y Salud en el trabajo de Tacna, la cual se está constituida por 15 personas, la investigación es no empírico de corte transversal de enfoque cuantitativo, y de grado correlacional descriptiva.

Reyes y De Bracamonte (2018) y su investigación titulada “La unión del sistema de fiscalización laboral y la supervisión e inspección en el cumplimiento de las normas socio laborales”, donde como objetivo en el presente informe final es decidir cuáles son los resultados positivos de la unión de régimen de fiscalización en el trabajo, así como en la supervisión en el cumplimiento de las normas socio laborales en el Perú, cuyo método en la investigación son Hermenéutico- Jurídico, Analítico- Sintético, Inductivo- Deductivo, en cuanto a las técnicas que se emplearon fueron las técnicas de acopio, fichaje e interpretación normativa y la

técnica de encuesta, concluyendo que los resultados positivos en la unión a través del régimen de inspección de trabajo en la inspección y el cumplimiento de las normas socio laborales dentro del Perú es la unión por los juicios con los inspectores del ámbito laboral, el cumplimiento del acuerdo N°81 de la OIT y la consolidación del régimen de fiscalización del trabajo y en el cumplimiento de las reglas socio laborales.

Cruz (2019) en su tesis titulada “*Nivel de efectividad de las funciones de la zona de trabajo en cumplimiento de las normas socio laborales en microempresas de Jaén, marzo – julio 2018*” realizada por la universidad particular de Chiclayo, Perú, cuyo principal objetivo fue la determinación en el nivel de efectividad de las funciones de la zona de trabajo en acatamiento de las normas socio laborales de las microempresas de la ciudad de Jaén, marzo – julio 2018, en cuanto al tipo de investigación esta es descriptiva. El método, técnica y acerca del instrumento en la recolección de datos fueron la visita a las microempresas, la encuesta, y el cuestionario respectivamente. El procedimiento que se usó fue la información correspondiente (actas, libro de incidencias, etc.). El autor toma como referencia el total de 40 micro empresas de la ciudad de Jaén, considerando solo las microempresas formales, el autor concluye que el nivel de efectividad de las funciones de la Zona de Trabajo en acatamiento de las reglas socio laborales en las microempresas de la ciudad de Jaén, marzo – julio 2018, es bajo. De la misma forma el autor concluye que el 90% de empleo es informal en la población.

Dentro del marco teórico Ferrer (2019), menciona que la fiscalización laboral (Ley N° 28806, 2006) que es la ley General de Inspección del Trabajo en cuyo caso se hallan las reglas que norman el régimen de fiscalización laboral, su estructura, distribución organizativa, los compromisos y el acatamiento de cuentas. Reglamentada por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR., que es el reglamento de la ley general de inspección del trabajo que instituye los fundamentos, fines y leyes de relevancia universal que establecen el régimen laboral con el objetivo de que logren llevar a cabo su funcionalidad como garantía en el cumplimiento de las reglas socio laboral (p. 50-51).

Como marco conceptual tenemos que Mercado (2015), visualiza el trabajo como una comunidad laboral en el marco de un contrato de empleo. Además, señala que el trabajo concierne la esencia de la vida y completa que el hombre,

igual que todo organismo vivo, está comprometido en una conducta intencional, que fija metas y trabaja para alcanzarlas. Afirma que ese proceso en la realización de metas, es fundamental para la supervivencia (p. 15).

Como antecedentes de la inspección laboral D´Trinidad et al. (2015), recalcaron que en el año 1890 se inició a redactar las leyes que dispusieron la necesidad de considerar a nivel nacional con una entidad inspectora de carácter independiente, a lo que, la OIT reforzó esta iniciativa, al señalar el valor de las Inspecciones y su carácter central como mecanismo de fortalecimiento y aplicación de la legislación laboral". Es en aquel instante, que los Estados empiezan a mediar en los inconvenientes sociales y en especial en las preguntas en relación con el entorno del trabajo (p. 54).

Como la misión de la inspección de trabajo, Lenzi (2018), confirma que la inspección del trabajo juega un papel fundamental en el amparo de los derechos de los trabajadores, constituye un fundamental instrumento de control del efectivo cumplimiento de la legislación gremial en las organizaciones y centros de trabajo, siendo una de las instituciones, tanto laborales como sociales, de más grande arraigo en España (p. 380).

Ruíz (2019), afirma que es el servicio administrativo gestor de la vigilancia en el fiel cumplimiento y plantea mejorar las leyes y reglamentos laborales, con el fin de mejorar y modernizar los beneficios más seguros, estables, higiénicas, correctas a los deberes y derechos mutuos de las piezas y justas al beneficio del estado la producción y del equilibrio social (p 21).

La OIT sugiere que la inspección en el ámbito laboral es una funcionalidad pública que resguarda el que se cumpla las leyes en el trabajo y está prácticamente delineada por el Acuerdo 81. Sociedad Iberoamericana (2019), sugiere que el papel primordial de la inspección es lograr que se cumpla con la ley en los centros de trabajo, incorporando medidas preventivas, educativas y donde y si se necesita, coercitivas. Las actividades en la fiscalización se constituyen de tal forma en cada territorio y el otorgamiento de recursos además cambia en funcionalidad dependiendo al incremento económico, de soporte gubernamental y experto con las preferencias nacionales (p. 134-135).

La inspección del trabajo no puede entenderse enteramente si no están contemplados los métodos de sanción. Briones (2015), sugiere que estos métodos

son importantes para lograr una reforma en caso de incumplimiento. Por consiguiente, poseen un impacto disuasorio, en la mayoría de los casos, en la mayor parte de las naciones la inspección del trabajo sanciona por medio de multas y métodos administrativos. Muchas naciones han cambiado sus leyes para fijar cuantías más realistas y proponen ocupar maneras más flexibles y automáticas (p. 36).

En la actuación inspectiva de trabajo se tienen; modos de Actuación que son diligencias que van antes del procedimiento sancionador, que se realizan para comprobar si se cumplen las ordenes socio laborales; Huamán y Giraldez (2014), nos describen que existen: Visitas de inspección, que se desarrollan en el centro de labor sin que exista aviso; comparecencia, requiere la presencia de la persona inspeccionada llevada al inspector del trabajo; la comprobación en los datos; verificación de antecedentes propias del sector público (p. 31-32).

La utilización de remisiones normativas y cláusulas abiertas, así como el vacío de varias posiciones son particulares de esta clase de infracciones. Espinoza (2013), nos ejemplifica que las infracciones en temas de colaboraciones laborales tienen una remisión general a la regulación aplicable en temas de obligaciones formales. (p. 46-47)

Como tipos de inspección laboral, Ruíz (2019), nos dice que en “el Perú hay dos tipos de inspección laboral: La inspección laboral programada, que está relacionada con el beneficio laboral definido. La SUNAFIL puede proponer y planificar inspecciones y elige a las organizaciones por medio de un sorteo o un sistema aleatorio para la verificación. La inspección por inculpación, supone que los trabajadores directa o por medio del sindicato piden una inspección laboral. De igual manera el autor nos plantea que a lo largo de una inspección, se tienen que consumir con las obligaciones y los derechos de los trabajadores para eludir sanciones, recibir al inspector laboral, si este no es recibido está en la facultad de levantar un acta y sancionar con una multa por obstruir la labor de inspección. Hay que consultar al inspector el motivo de su visita. Hay que informar y documentar bien al inspector. El empresario o la persona designada debe informar al inspector, con mucha claridad sobre las acciones realizadas por la empresa y las obligaciones laborales que se está verificando. Del mismo modo el autor nos dice que la SUNAFIL es una entidad anexada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo,

cuyas funciones son: que se cumpla el ordenamiento jurídico socio laboral y de seguridad y salud en el trabajo, así mismo brindar apoyo técnico, y desarrollar estudios (p. 20-24).

Como características de la inspección del trabajo, Mendizábal (2019), nos menciona que la inspección del trabajo “es una funcionalidad pública, por consiguiente, una autoridad del gobierno o por encargo del Estado; además puede estar estructurada por un organismo privado en coordinación con una autoridad. Su entorno de competencia se delimita en las reglas mundiales y nacionales, leyes, reglamentos administrativos y acuerdos colectivos. Las reglas jurídicas que regulan la inspección del trabajo son reglas sui géneris dirigidas a la protección de los derechos del trabajador (p. 160).

En cuanto a las medidas inspectivas, según León (2015), menciona las siguientes medidas inspectivas; Observación: En vez de prolongar el documento de infracción, una vez que las situaciones lo merezcan y constantemente que no resulte de daños inmediatos al trabajador; Requerimiento: En cuanto a un plazo definido ampare medidas en cuanto al cumplimiento de la regulación del trabajo; Establecer la paralización o prohibición de labores: Para la prevención de riesgos en el trabajo (p. 14).

Como potestad sancionadora, según Huallanca (2017), cuanta más amplia o nueva sea una formulación del sistema inspectivo, la legitimidad de un trabajo decente va a ser más extenso, a partir del punto de vista del derecho a la libertad sindical, ofreciendo modificaciones a la normativa vigente, así como leyes que guarden parentesco con la inspección del trabajo, para de esta forma cambiar la estructura presente que tenga como propósito el respeto a los derechos sindicales y la dignidad del trabajador (p. 30).

En cuanto al sujeto inspeccionado, Julca (2013), nos afirma que la Ley N° 28806, promulgada en el año 2006 que es la ley general de inspección del trabajo; en su artículo 4 estableció que las actuaciones de inspección se expanden a todos los sujetos forzados al cumplimiento de las reglas laborales, quien no va a poder rehuir del testimonio de hechos o situaciones con relevancia en la indagación que deban ser conocidos en el desarrollo de sus funcionalidades. El individuo inspeccionado, para el método de inspección del trabajo, es todo empleador domiciliado en el territorio. Los derechos del individuo revisado en el método de

inspección del trabajo son, que el inspector del trabajo le enseñe su credencial al principio de la inspección; no ser citado a comparecer con menos de 24 horas de anticipación; el individuo inspeccionado está obligado a contar con facilidades al inspector del trabajo; permitirle que ingrese al centro de trabajo; otorgar las declaraciones sobre los puntos que el inspector considere necesarios, así como, permitir que el inspector del trabajo haga las entrevistas a los trabajadores y otras personas que considere necesarios; permitir la sustracción de muestras, registros y consumir las directivas de paralización o cambios inmediatos llevadas a cabo después de las constataciones. El obstáculo, resistencia como la negativa o ausencia a las citas de comparecencia realizan incurrir al individuo revisado en infracciones que poseen como resultado multas económicas. Del mismo modo el creador nos confirma que el informe según “la Ley N° 28806, promulgada en el año 2006 en su artículo 13 que estableció la obligación del inspector del trabajo actuante de llevar a cabo un informe de actuaciones de inspección orientado a las autoridades, órganos e individuos solicitantes (p.101-104)

Como clases de actuaciones inspectivas, Requejo (2013), afirma que se tienen las ordenes de orientación; diligencias o actuaciones que desarrolla la inspección del trabajo, de oficio o a demanda de los empleadores o trabajadores; actuaciones inspectivas, ordenes que hace la inspección del trabajo de oficio; procedimiento administrativo sancionador en el factor socio laboral. Los principios ordenadores que rigen el sistema de inspección del trabajo según el autor son “el desempeño y la acción del sistema de inspección del trabajo, se rigen de la siguiente manera: legalidad, comprendida como el conjunto del sistema de leyes; imparcialidad; equidad, entendiéndose dar igualdad de trato a las partes actoras, independencia práctica y de funciones, de los trabajadores con cargos en la labor de inspección en la actuación de sus competencias; jerarquía, definidos por la autoridad principal del sistema de inspección del trabajo; efectividad, procediendo respecto a los principios de concepción exclusiva y global del sistema de inspección del trabajo; unidad de funcionalidad y de actuación, el desarrollo que realizan los inspectores del trabajo que implique la totalidad de las actividades que tiene a su cargo; confidencialidad, la entrada que garantiza solo dueño de la empresa o al que tiene a su cargo cuya visita de inspección se haya realizado por denuncia; lealtad, frente a los reglamentos y leyes de la constitución; probidad, integridad y respeto a

las posiciones normativas; sigilo profesional, abstención de divulgación sobre actividades inspectivas; honestidad, en situaciones que sean en beneficio de uno o de terceros; rapidez, dinamismo en las diligencias inspectivas; los trabajadores del Estado que no practiquen funcionalidades de fiscalización y provean servicios en instancias del Sistema de Inspección del Trabajo, se considerarán vinculados a los mismos principios, a excepción de los que están afectando drásticamente al ejercicio de la funcionalidad de la inspección (p. 15-16).

Sobre la prestación personal de servicio, Ferro (2019), nos dice que el contrato de trabajo conlleva la postura a disposición de la fuerza laboral de un sujeto para que un tercero realice uso de ella bajo su mando. De esta forma, el trabajador presta sus servicios por cuenta ajena, en otras palabras, por cuenta de su empleador (p. 8).

Las funciones de SUNAFIL según Ruíz (2019), son; supervisar que se cumpla las leyes que rige a nivel socio laboral; asegurar el marco legal de las organizaciones a través de temas de fiscalización laboral, en conformidad con las guías legales nacionales y de sector; plantear y sugerir posiciones de normas relacionadas al área; ejercer la facultad de cobranza inmediata, con mención a las sanciones impuestas; analizar y exigir que se cumpla y se rijan las normas en temas de leyes en cuanto al reglamento, tradicionales y las situaciones de contrato, en el orden socio laboral que se involucren al sistema en cuanto al régimen especial; implantar las penalidades establecidas legalmente por que no se cumplan de las reglas socio-laborales; promover y ofrecer soporte para la ejecución de acciones que promuevan las normas socio-laborales, y para el perfeccionamiento en los cargos de inspección en la orientación y ayuda técnica de los gubernaturas en cada región; analizar y tradicionales que demanda el que se cumplan las normas legales, reglas, y las situaciones de contrato del sistema del trabajo privado, del área laboral; ofrecer apoyo y ayuda técnica especializada en su espacio de competencia (p.21).

Las sanciones que impone la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, según Ruíz (2019):

En cuanto a la creación de la SUNAFIL encontramos diversas sanciones drásticas vinculadas a la economía asociadas por; que no se cumplan las posiciones legales; exposición extemporánea, que se presente información

falsa, en aquellos escritos inspeccionados por el personal de la SUNAFIL.
(p.21)

La gestión de Fiscalización Laboral, Según Carpio (2019):

Nos dice que la gestión de fiscalización laboral o denominada también inspección del trabajo, como acción de vigilar, controlar, o verificar que se cumpla la normativa socio laboral, que comprende lo vinculado a vínculos de trabajo, seguridad y salud en el trabajo, relaciones colectivas entre otros, se desenvuelve mediante la Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral denominada SUNAFIL. (p. 12-13)

La actuación de la inspección de trabajo, según Lozano (2017), funciona además como la fiscalización laboral y estabilidad en la sociedad que es el servicio público responsable del control en el cumplimiento de las normas sociales, la vigilancia en todos los entornos de la actividad económica, y de demandar las responsabilidades oportunas en caso de infracción o incumplimiento. Esta normativa encierra, entre otras materias, la en cuanto a las interrelaciones laborales, la Estabilidad Social, el trabajo o las condiciones de estabilidad y salud en el campo laboral. (p. 14)

La programación de objetivos en la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de acuerdo con Velasco (2015):

Nos plantea que el método de inspección inicia por medio de la orden de la autoridad a la que le compete el asunto; de sus Unidades especializadas, por el servicio de las Jefaturas de inspección Provincial o del Inspector delegado del aparato de Subinspectores de Trabajo y Estabilidad social, en la utilización de los planes, directrices y programas que integren acciones de inspección; por la demanda sobre cualquier órgano jurisdiccional; además nuestra idea del Inspector podría ser un supuesto válido para empezar el método, como por igual lo es la incriminación. (p. 68)

El dilema según Weil (2008), que nos pone como interrogante ¿El mejor modo de promover la ley son las quejas?, nos menciona que las fiscalizaciones asociadas por quejas de los que laboran conforman una parte fundamental para las acciones en la mayor parte de las naciones. Por otro lado, las organizaciones que trabajan por medio de quejas corren el peligro de limitarse a que reaccionen a los sucesos que ocurren en el trabajo, lo que tiene diversos problemas. Algunas veces

las quejas se muestran mucho luego de que comiencen las prácticas que ocasionan el problema (el ejemplo más grave es, sin duda, el de los accidentes mortales) Por otra parte no hay nada que demuestre que se refieran a los más urgentes; hay inconvenientes que persisten en los centros del trabajo sin embargo por diversos motivos no salen a la luz por medio de las quejas (p.397).

La perdurabilidad como la Real Academia de la Lengua, la perdurabilidad es “subsistir, mantenerse en un mismo estado, condición de lo que dura mucho”

La promoción de efectos sistémicos según (Triviño, s.f.) afirma que es “la promoción de efectos sistémicos es un proceso general por que se analizan y argumentan recursos correlacionados que conforman conjuntos sistémicos permitiendo solucionar inconvenientes operativos por medio de distintas tecnologías”

La indagación sobre las fronteras del contrato y del derecho del trabajo según Sempere (2020), nos dice que “la permanente investigación sobre la extensión y los límites de las fronteras del contrato del trabajo, y por tanto como corolario, sobre lo que con tanto acierto Alonso Olea llamo la realidad social subyacente al derecho de trabajo (p. 37).

La información para la prevención de riesgos de trabajo según Angarita y Cortés (2018), aseguran que en la organización la formación no es la solución a todos los desafíos de la prevención de peligros, empero sí una técnica eficaz y fundamental, seguramente importante, para desarrollar el clima preventivo (...) para examinar dichos puntos es elemental una predisposición previa y es aquí donde la formación entronca con el término de cultura preventiva. El desarrollo de esta predisposición hacia una cultura de estabilidad, de la prevención, la implicancia sobre el trabajo referente a los valores, reacciones y comportamientos del grupo de la sociedad y de sus colectivos y empresas para mejorar de forma estable y constante en la optimización de las condiciones de trabajo (p. 24).

Cumplir o no cumplir, según Regulaciones laborales, calidad de los empleos y modelos de inspección: México en el contexto latinoamericano (2008), nos pone como interrogante el ¿Cálculo racional, simple ignorancia, o imposibilidad?, a lo que nos afirma que la decisión de cumplir es o no el resultado de un cálculo racional con respecto a los costos y los beneficios de acatarlas voluntariamente, lo que tendrá una influencia decisiva en estar basados en la detección y sanción de las

transgresiones o en el fomento de las capacidades de las empresas para cumplir voluntariamente con las normas mediante el incremento de la productividad (p. 53).

Las normas socio laboral y de seguridad y salud en el trabajo según Inostroza (2019), es el cuadro resolutorio contando con una respuesta en las resultas del trabajo y los ingresos. Concretamente, el vínculo se da por la determinación del costo del contrato laboral. Dicho de otra manera, más preciso, contamos con dos dispositivos principales en donde están presente la asociación entre los resultados y la legislación en el mercado de laboral: la tutela del empleo y la prescripción de normas de protección social obligatorios. En cuanto a la reglamentación comprende disposiciones para proteger el empleo, integrado como un proceso continuo y permanente, implicando tanto a los abastecimientos de actividades de negocios como no incentivos en desempleo a la rotación de empleados. Con respecto, para atribuir algunos beneficios inalienables, que los ordenamientos jurídicos causan costes laborales no salariales (p.15-16).

Los equipos de protección personal según Chipantasi (2017):

El desarrollo de esta predisposición hacia una cultura de estabilidad, de la prevención, la implicancia sobre el trabajo referente a los valores, reacciones y comportamientos del grupo de la sociedad y de sus colectivos y empresas para mejorar de forma estable y constante en la optimización de las condiciones de trabajo. (p. 28)

Los EPP según Chávez y Díaz (2021), nos comentan que tienen que considerar medidas antropométricas de quienes la emplea y certificados con estándares de grado mundial el cual es aprobado por el Instituto Nacional de Calidad (p. 12).

Gonzales y Arenas (2017), esta definición se encuentra relacionada con el derecho al trabajo, debido a que involucra el ejercicio de otras ocupaciones que tengan la posibilidad de desarrollarse en beneficio de sí mismo, además que tengan la posibilidad de estar en un entorno psíquica o espiritual, o bien, en las cuales la remuneración mencionada puede ser un salario, comida, la garantía de recibir un servicio a cambio, o bien hacer una actividad obligado por las situaciones, como la esclavitud y trabajos obligados, e inclusive la supervivencia; sin embargo, la iniciativa es examinar el beneficio al ámbito laboral bajo digno y todos los

derechos que emergen de una interacción laboral, por lo tanto, con respecto al sueldo, hay una subordinación respecto de otra persona y el servicio debería ser personal por medio de la ejecución de un comportamiento, primordialmente física o de la mente (p. 5-6).

Neffa (2015) afirma que los trabajadores que laboran, para involucrarse en la labor, lo hacen considerando las magnitudes mentales y psíquicas (aspectos afectivos y relacionales) (p. 1).

Llamocca y Velarde (2017), nos menciona que en el ámbito del trabajo la edad nos sugiere desde qué instante un individuo está en la capacidad de poder trabajar. Sin embargo, si se alcanza una edad más avanzada esto implicaría una menor productividad en el trabajo y aquellos individuos más jóvenes se asocian a la destreza para resolver dificultades que se puedan presentar en el contexto laboral (p. 10).

Jaramillo et al. (2019), nos dice que un riesgo representa una condición con el potencial de provocar un perjuicio en la salud de los trabajadores, mientras tanto que un peligro representa la posibilidad de que se encuentre expuesto para que el mal suceda y la severidad potencial del mismo (p. 3).

Chambi (2018), nos comenta que el peligro ergonómico representa la exposición del riesgo hacia objetos, oportunidades laborales, máquinas, conjuntos y materiales cuyas características físicas tienen la posibilidad de ocasionar un exceso de esfuerzo, además como posturas y movimientos inapropiados que aportan como resultado cansancio y heridas osteomusculares (p. 35).

En cuanto a los factores que condicionan el trabajo, Martínez y Luna (2013), nos muestra la división en: condiciones del medio ambiente; implica puntos como la satisfacción gremial, los riesgos laborales, la carga de trabajo, entre otros; condiciones ergonómicas: en relación con el lugar de trabajo donde el empleado lleva a cabo sus ocupaciones y la paz que este le da; condiciones económicas: encaminadas a la percepción del trabajador con respecto al salario recibido (p. 547).

Panibra (2013), nos dice que “el régimen legal que regula la gestión de fiscalización laboral es la ley general de inspecciones del trabajo tal es la Ley N° 28806 y su reglamento el Decreto Supremo N° 019-2006- TR, cuyo marco legal de

la inspección laboral se rige por el principio de especialidad y solo se puede aplicar con la ley general de procedimiento administrativo cuando la ley especial remita a su contenido, es preciso señalar que frente a un defecto o vacío de la norma especial debería automáticamente remitirse a la aplicación de la Ley General”.

Según la Ley 27607, Ley del Porteador, por medio del plan de ley N° 2617/2017- CR se le conoce una retribución económica mínima equivalente al 2 por ciento, de la Unidad Impositiva Tributaria, por cada día cuya duración de trabajo sea de 8 horas o más, si es menor el abono es proporcional según al tiempo de trabajo.

Tabla 1

Porcentaje de la retribución del porteador relativizado a la RMV (2001-2019)

AÑO	Remuneración Mínima Vital	Porcentaje (%)	Retribución Porteador (S/.)
2001	410.00	8.8%	36.00
2018	850.00	8.02%	74.63
2019	930.00	8.82%	82.03

Nota. Datos tomados del Proyecto de Ley N° 2617 (p.6.).

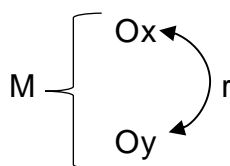
III. METODOLOGÍA.

3.1. Tipo y diseño de investigación.

El diseño empleado fue el no experimental, transversal descriptivo, correlacional, Hernández, et al. (2014), el presente estudio fue no experimental pues se efectuó fuera de manipular deliberadamente variables. Como definieron Hernández et al (2014) se asienta principalmente en el análisis de sucesos tal y como se muestran en su ámbito natural (p. 152).

El diseño de la investigación fue transversal, según Hernández, et al. (2014) afirmaron que se subdividen la investigación no experimental en diseños transversales y diseños longitudinales, los diseños longitudinales recopilaron la información de diferentes observaciones dentro de un período.

En esta investigación se desarrolló un diseño transversal, puesto que se consideraron datos correspondientes al año 2019 de las variables Gestión de fiscalización laboral y el cumplimiento de las normas socio laboral.



M: Muestra

O: Observación

x: Gestión de la Fiscalización Laboral

y: Cumplimiento de las normas socio laboral

r: Tipo de relación

3.2. Variables y operacionalización.

Variable Independiente Cuantitativa: Gestión de Fiscalización Laboral

Definición conceptual:

Según Carpio (2019), nos dijo que la administración de fiscalización laboral o llamada además inspección del trabajo, es el acto de observar, mantener el control o revisar el cumplimiento de la normativa socio laboral, que comprende relaciones laborales, estabilidad y salud en el trabajo, relaciones colectivas

entre otros, se realiza por medio de la Superintendencia Nacional de Fiscalización gremial llamada SUNAFIL (p. 12-13).

Definición operacional:

Fiscalización laboral fue desarrollada por la Intendencia Regional Cusco-SUNAFIL para la verificación en el cumplimiento laboral sostenida por las inspecciones, prevención, administración de quejas, actividades y estrategias en beneficio de las empresas y trabajadores en materia de deberes y derechos laborales

Indicadores:

Las dimensiones fueron consideradas para esta variable según Sonis (2007), que son la fijación de prioridades: es el proceso a extenso plazo en constante revisión e iterativo, que debería ser explícito y transparente, en el cual participen actores, con diferentes intereses y en el cual se asegure la colaboración de la sociedad así sea de manera directa o por medio de empresas que las constituyan (sociedades civiles, organismos no gubernamentales, agencias) (p. 1).

Perdurabilidad: Subsistir, mantenerse en un mismo estado, condición de lo que dura mucho.

Real Academia de la Lengua

Promoción de efectos sistémicos:

Según (Triviño, s.f.) nos dijo que es el proceso general por que se analizan y sostienen recursos correlacionados que conforman conjuntos sistémicos permitiendo solucionar inconvenientes operativos por medio de distintas tecnologías

Escala de medición:

Ordinal

Variable Dependiente Cuantitativa: Cumplimiento de las normas socio laborales

Definición conceptual:

Las normas socio laborales, según Carpio (2019), nos mencionó que es aquel conjunto de normas que regulan una relación jurídico laboral entre un

empleador y un trabajador, esencialmente se encuentran en un marco normativo y otros nacen a raíz de un convenio colectivo que es fuente generadora de derechos y finalmente otros mediante la costumbre hecha Ley o la doctrina y la Jurisprudencia, que deben ser cumplidas de lo contrario terminan en infracción y sanciones impuestas por la autoridad administrativa de trabajo (p. 19).

Definición operacional:

Aquella verificación en el cumplimiento de las empresas y los empleadores hacia los porteadores – trabajadores con razón a las normas socio laboral en referencia a la retribución laboral y las condiciones de trabajo de los mismos.

Indicadores:

Las dimensiones según Carpio (2019), nos dijo que para esta variable son:

Retribución: Es el pago que se realiza al porteador por la prestación de sus servicios de manera personalísima, dicha retribución no tiene carácter de remuneración, puesto que no es pensionable, el pago por este concepto es de 1.2% de la Unidad impositiva Tributaria, por cada día de trabajo de 08 horas y si el trabajo es menor se pagara en forma proporcional. así mismo la oportunidad del pago se hará el último día de la travesía y retornado al punto de salida, el cual se detallará y acreditará en el recibo por honorarios que a la fecha se emite electrónicamente (p.20).

Carpio (2019), nos habló acerca de las condiciones de trabajo de los porteadores: Las condiciones de trabajo son aquellas que deben ir de manera inherente al desarrollo de la prestación del servicio, de lo contrario se afectaría la seguridad y salud del trabajador, así está el límite de peso para su carga que no debe de superar los 20 kilos, y 15 kilos para las mujeres y trabajadores adolescentes, tenemos también el pernocte con equipos adecuados para tal fin, así como su descanso adecuado, el seguro de vida, la adecuada dotación de alimentación, condiciones de trabajo que se le debe otorgar al porteador por parte del empleador y debe ser vigilado en su cumplimiento por parte de la fiscalización laboral (p.21).

Escala de medición:

Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

En cuanto a la población se tomó en cuanto a los porteadores que trabajan en el Camino Inca. Según los datos del SERNANP (Servicio Nacional de superficies protegidas por el Estado) se manejaron 7000 registros de porteadores en el periodo 2019. Por otro lado, la Federación de Porteadores contó con 3100 afiliados.

De acuerdo a la Federación de Porteadores aproximadamente se estimó que hay de entre 210 a 235 porteadores en promedio por día que cubren la ruta del Camino Inca en la Ciudad del Cusco

Por lo tanto, el total de población estimada para el presente trabajo es de 3100 porteadores.

Para conceptualizar la muestra, se tomó presente el número de porteadores que laboran en el Camino Inca, en la Localidad del Cusco, para esto se procedió a conceptualizar la muestra:

$$n = \frac{z^2 * p * q * N}{Ne^2 + z^2 p * q}$$

Dónde:

n = Número de la muestra

z = Nivel de confianza de la probabilidad al 95% (1.65)

p = Variabilidad positiva (0.5)

q = Variabilidad negativa (0.5)

N = Tamaño Poblacional (3,100 porteadores)

e = Error de Estimación (0.05)

$$n = \frac{(1.65)^2 * 0.5 * 0.5 * 3100}{3100(0.05)^2 + (1.65)^2 0.5 * 0.5}$$

n = 250.270590

Por lo que se encuestó a 250 porteadores en la ruta del Camino Inca en la Ciudad del Cusco.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Como técnica se tomó en cuenta la encuesta, la misma que proporcionó la recolección de información de forma óptima, y la observación.

El instrumento que se usó para la presente encuesta fue la Gestión de Fiscalización Laboral, que cubrieron las dimensiones Fijación de prioridades, perdurabilidad y promoción de efectos sistémicos. De la misma forma se empleó un Registro de cumplimiento de las Normas Socio Laborales de los Porteadores los cuales cubren lo relacionado a la retribución laboral y las condiciones de trabajo.

Como instrumento en la recolección de datos, se usó la escala de Likert.

3.5. Procedimientos.

Modo de recolección de información, la manipulación o control de variables. Para realizar la investigación se usó la encuesta como técnica y la observación, se consideró información obtenida de la gestión de la fiscalización laboral el cual constó de 5 ítems correspondientes a las dimensiones Fijación de prioridades, perdurabilidad y promoción de efectos sistémicos.

De la misma forma se empleó un Registro de cumplimiento de las Normas Socio Laborales de los porteadores, los cuales se contó con 13 ítems correspondientes a la retribución laboral y las condiciones de trabajo.

Coordinaciones institucionales requeridas para la realización de la investigación (en el Anexo adjunta la Constancia de aplicación correspondiente). Se contó con la colaboración de la SUNAFIL, 2019.

3.6. Método de análisis de datos.

Se usó las técnicas de la estadística como el programa estadístico Minitab año 2017 el cual tuvo un criterio distinto para evaluar la calidad de las estimaciones, para decidir la significancia de la interacción entre los dos cambiantes.

3.7. Aspectos éticos.

Acevedo (2002), nos planteó que en la indagación donde se experimente con seres vivos, se hace importante la aplicación de los principios de beneficencia, soberanía, justicia y no maleficencia (p. 17).

En el actual trabajo Según Ferrer (2019), nos afirmó que se cuenta con los consiguientes principios:

“Principio de Beneficencia: De acuerdo a la investigación los sujetos no fueron mostrados a escenarios y experiencias por lo cual valieran reflejar perjudicados; principio de Justicia: En la duración de la investigación, la información recolectada se conservó en preciso secreto, como resultado cualquier búsqueda no estuvo puesto en conocimiento al público, ni estuvo viable al acceso a diferentes personas que no sean implicadas en el estudio. Igualmente, se consideró en todo instante, un trato equitativo, respetuoso, justo y cortés hacia los recursos humanos; aceptación Comunicado: Es el medio por medio del cual se certifica que cada porteador del camino inca ha manifestado voluntariamente su intención de participar en la averiguación, con participación de la intendencia Regional Cusco – SUNAFIL; consentimiento Comunicado: Es el medio como se informó a la mano de obra, porteadores sobre los motivos de la averiguación de tal que ellos han entendido y comprendido sobre los motivos de la tesis, las ventajas que conseguir, sin esconder los potenciales peligros a pesar que son minúsculas (p. 83-84).

IV RESULTADOS

En el objetivo general: Determinar la intensidad de la relación entre la gestión de la fiscalización laboral SUNAFIL y el cumplimiento de las normas socio laboral de los portadores del camino inca – 2019, se detalló la tabla siguiente:

Tabla 2

Contingencia del objetivo general entre la gestión de la fiscalización laboral SUNAFIL y el cumplimiento de las normas socio laboral de los portadores del camino inca – 2019

		Cumplimiento de las normas socio laboral de los portadores				Total
		Adecuado cumplimient o	Cumplimie nto Parcial	Incumplimie nto		
de	Bueno	Recuento	11	7	16	34
		% del Total	4,4%	2,8%%	6,4%	13.6 %
Gestión Fiscalización Laboral	Regular	Recuento	10	9	46	65
		% del Total	4%	3,6%	18,4%	26%
	Deficiente	Recuento	37	37	77	151
		% del Total	14,8%	14,8%	30,8%	60.4 %
Total		Recuento	58	53	139	250
		% del Total	23.2%	21.2%	55.6%	100%

Nota: Elaboración propia

Según los resultados el 13.6% del total indicó que hubo una buena gestión de la fiscalización laboral, mientras que el 60.4% indicó que la gestión de la fiscalización laboral era deficiente. Por otro lado, el 55.6% indicó el incumplimiento de las normas socio laboral de los portadores y sólo el 21.2% agregó que el cumplimiento era parcial.

En el objetivo específico1: Determinar cómo se realiza la Gestión de fiscalización laboral SUNAFIL a percepción de los portadores del camino inca, Cusco, 2019, se detalló la siguiente tabla:

Tabla 3

Gestión de la fiscalización laboral, Cusco, periodo 2019

Escala de likert	Cantidad	Porcentaje (%)
Nunca	60%	151
A veces	26%	65
Siempre	14%	34
Total	100%	250

Nota: Elaboración propia

Según la tabla anterior, se obtuvo que el 60% de los encuestados calificaron a la administración como deficiente, sin embargo, el 26% consideraron que es regular, mientras tanto que el 14% aseveraron que era bueno.

En el objetivo específico2: Describir la situación que se tiene en cuanto al cumplimiento de las normas socio laborales de los portadores del camino Inca, Cusco, 2019, se detalló la siguiente tabla:

Tabla 4

Cumplimiento de las normas socio laboral de los portadores, Cusco, período 2019

Calificación	Porcentaje (%)	Frecuencia
Deficiente	56%	139
Regular	21%	53
Bueno	23%	58
Total	100%	250

Nota: Elaboración propia

De acuerdo a los resultados, se tuvo un porcentaje de 56% que afirmaron que el cumplimiento de las normas socio laboral era deficiente, el 21% y el 23% indicaron que era regular y bueno respectivamente.

Análisis inferencial

Comprobación de hipótesis del objetivo general

Hipótesis alterna: La variable Gestión de Fiscalización Laboral y Cumplimiento de las normas socio Laboral de los portadores están correlacionadas

Hipótesis nula: Las variables Gestión de Fiscalización Laboral y Cumplimiento de las normas socio Laboral de los portadores no están correlacionadas.

Nivel de significancia= 5%

Prueba Estadística= Coeficiente de Correlación Rho de Spearman

Tabla 5

Coeficiente de Correlación Rho de Spearman del objetivo general

	Incump.	Cumpl. parcial	Adec. Cumpl	Todo
Deficiente	86	31	34	151
Regular	34	15	16	65
Bueno	19	7	8	34
Todo	139	53	58	250

Nota: Elaboración propia, r de Pearson: 0,0207335, Rho de Spearman: 0,0267254

Decisión: De acuerdo a los resultados, aceptamos la hipótesis alterna, que nos dice que existe correlación entre las variables, además el nivel de correlación nos arroja un índice de 0,02672, lo cual nos indica la proximidad a 1, que sería una correlación fuerte y positiva.

Comprobación de hipótesis del objetivo específico 3

En el objetivo específico 3: Determinar la intensidad entre las dimensiones de la Gestión de fiscalización laboral y las dimensiones de las normas socio laboral de los portadores de camino inca, Cusco 2019, se tuvo las siguientes hipótesis:

Fijación de prioridades y retribución laboral

Hipótesis alterna: Las dimensiones Fijación de prioridades y Retribución laboral están correlacionadas.

Hipótesis nula: Las dimensiones Fijación de prioridades y Retribución laboral no están correlacionadas.

Nivel de significancia= 5%

Prueba Estadística= Coeficiente de Correlación Rho de Spearman

Tabla 6

Coeficiente de Correlación de Spearman entre Fijación de prioridades y Retribución laboral

	Incump.	Cumpl. parcial	Adec. Cumpl	Todo
Deficiente	89	0	0	89
Regular	102	14	0	116
Bueno	0	13	32	45
Todo	191	27	32	250

Nota: Elaboración propia, r de Pearson: 0,749847, Rho de Spearman 0,711016

Decisión: De acuerdo a los resultados, aceptamos la hipótesis alterna puesto que en el resultado del nivel de correlación nos arrojó un índice de 0,7110, lo cual nos indica la proximidad a 1, que sería una correlación fuerte y positiva, precisando que tiene una correlación directa y significativa.

Fijación de prioridades y condiciones de trabajo

Hipótesis alterna: Las dimensiones Fijación de prioridades y Condiciones de trabajo están correlacionadas.

Hipótesis nula: Las dimensiones Fijación de prioridades y Condiciones de trabajo no están correlacionadas.

Nivel de significancia= 5%

Prueba Estadística= Coeficiente de Correlación Rho de Spearman

Tabla 7

Estadístico de Coeficiente de Spearman para las Fijación de prioridades y Condiciones de trabajo

	Incump.	Cumpl. parcial	Adec. Cumpl.	Todo
Deficiente	191	16	0	207
Regular	0	11	5	16
Bueno	0	0	27	27
Todo	191	27	32	250

Nota: Elaboración propia, r de Pearson: 0,917730, Rho de Spearman 0,866721

Decisión: De acuerdo a los resultados, aceptamos la hipótesis alterna puesto que en el resultado del nivel de correlación nos arroja un índice de 0,8667, lo cual nos indica la proximidad a 1, que sería una correlación fuerte y positiva, precisando que tiene una correlación directa y significativa.

Perdurabilidad y retribución laboral

Hipótesis alterna: Las dimensiones Perdurabilidad y Retribución laboral están correlacionadas.

Hipótesis nula: Las dimensiones Perdurabilidad y Retribución laboral no están correlacionadas.

Nivel de significancia elegido = 5%

Prueba estadística = Estadístico correlacional Spearman.

Tabla 8

Estadístico de Coeficiente de Spearman para las dimensiones: Perdurabilidad y Retribución laboral

	Incump.	Cumpl. parcial	Adec. Cumpl.	Todo
Deficiente	191	16	0	207
Regular	0	11	5	16
Bueno	0	0	27	27
Todo	191	27	32	250

Nota: Elaboración propia, r de Pearson: 0,917730, Rho de Spearman 0,866721

Decisión: De acuerdo a los resultados, aceptamos la hipótesis alterna puesto que en el resultado del nivel de correlación nos arroja un índice de 0,8667, lo cual nos indica la proximidad a 1, que sería una correlación fuerte y positiva, precisando que tiene una correlación directa y significativa.

Perdurabilidad y Condiciones de trabajo

Hipótesis alterna: Las dimensiones Perdurabilidad y condiciones de trabajo están correlacionadas.

Hipótesis nula: Las dimensiones Perdurabilidad y Condiciones de trabajo no están correlacionadas.

Nivel de significancia = 5%

Prueba estadística = Estadístico correlacional Spearman.

Tabla 9

Coeficiente de Correlación Rho de Spearman entre perdurabilidad y condiciones de trabajo

	Incump.	Cumpl. parcial	Adec. Cumpl.	Todo
Deficiente	123	58	26	207
Regular	0	0	16	16
Bueno	0	0	27	27
Todo	123	58	69	250

Nota: Elaboración propia, r de Pearson: 0,620355, Rho de Spearman 0,618302

Decisión: De acuerdo a los resultados, aceptamos la hipótesis alterna puesto que en el resultado del nivel de correlación nos arroja un índice de 0,6183, lo cual nos indica la proximidad a 1, que sería una correlación fuerte y positiva, precisando que tiene una correlación directa y significativa.

Promoción de efectos sistémicos y Retribución Laboral.

Hipótesis alterna: Las dimensiones Promoción de efectos sistémicos y Retribución laboral están correlacionadas.

Hipótesis nula: Las dimensiones Promoción de efectos sistémicos y Retribución laboral no están correlacionadas.

Nivel de significancia elegido = 5%

Prueba estadística = Estadístico correlacional Spearman.

Tabla 10

Coeficiente de Correlación Rho de Spearman entre Promoción de efectos sistémicos y Retribución Laboral.

	Incump.	Cumpl. parcial	Adec. Cumpl.
Todo			
Deficiente	182	0	0
182			
Regular	9	27	6
42			
Bueno	0	0	26
26			
Todo	191	27	32
250			

Nota: Elaboración propia, r de Pearson: 0,936739, Rho de Spearman 0,925768

Decisión: De acuerdo a los resultados, aceptamos la hipótesis alterna puesto que en el resultado del nivel de correlación nos arrojó un índice de 0,9257, lo cual nos indicó la proximidad a 1, que fue una correlación fuerte y positiva, se precisó que tiene una correlación directa y significativa.

Promoción de efectos sistémicos y entre promoción de efectos sistémicos y condiciones de trabajo

Hipótesis alterna: Las dimensiones Promoción de efectos sistémicos y condiciones de trabajo están correlacionadas.

Hipótesis nula: Las dimensiones Promoción de efectos sistémicos y condiciones de trabajo no están correlacionadas.

Nivel de significancia elegido = 5%

Prueba estadística = Estadístico correlacional Spearman.

Tabla 11

Coefficiente de Correlación Rho de Spearman entre promoción de efectos sistémicos y condiciones de trabajo

	Incump.	Cumpl. parcial	Adec. Cumpl.	Todo
Deficiente	123	58	1	182
Regular	0	0	42	42
Bueno	0	0	26	26
Todo	123	58	69	250

Nota: Elaboración propia, r de Pearson 0,809157, Rho de Spearman 0,822859

Decisión: De acuerdo a los resultados, se aceptó la hipótesis alterna puesto que en el resultado del nivel de correlación nos arrojó un índice de 0,8228, lo cual nos indicó la proximidad a 1, que fue una correlación fuerte y positiva, se precisó que tiene una correlación directa y significativa.

V. DISCUSIÓN

A continuación, se presenta la contrastación en cuanto a los resultados sobre el marco teórico, los antecedentes de estudio, así pues, la aceptación y el choque de la hipótesis del presente trabajo de investigación. Con respecto a la hipótesis general en cuyo enunciado nos dice: La gestión de la fiscalización laboral SUNAFIL y el cumplimiento de las normas socio laborales de los portadores del camino inca, Cusco período 2019 se relacionan de manera significativa y directa, se puede afirmar que con estos resultados se verifica que ambas variables no son independientes, existiendo una correlación positiva de 0.02672, que se acerca a aproximarse al valor de 1 , lo cual nos indica una correlación fuerte y positiva tomando en consideración el coeficiente de correlación Rho de **Spearman**.

En cuanto a la hipótesis específica se plantea que la Gestión de la Fiscalización laboral que realiza la SUNAFIL, a percepción de los portadores que trabajan en el camino Inca período 2019, presenta deficiencias en cuanto a su gestión, hipótesis que es verificada de acuerdo a los resultados obtenidos.

Puesto que en todo el año 2019 se hizo tan sólo dos operativos en la Red del Camino Inca, lo que nos indica un desequilibrio total entre la labor de la tarea fiscalizadora y la tarea que realizan los portadores, pues a través de todo el año 2019 ellos trabajan once meses y un mes que es en el mes de febrero, lo usan para el respectivo descanso inducido por la misma afluencia turística.

En una investigación que hizo Santo Tomás (2015) acerca de las relaciones laborales y recursos humanos que tiene como título “Gestión e inspección de Trabajo como garantes de los derechos humanos laborales en la normativa de la OIT”, propone como objetivo fundamental el de examinar el trabajo que realiza la Organización Internacional del trabajo para la protección de los derechos humanos y socio-laborales como aquellas herramientas de gestión para que los mandatos sean cumplidos, de la misma forma la Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral debe de ser el garante para la protección de aquellas personas dedicadas a llevar la carga o el peso de los turistas que ingresan al Camino inca cada año, sobre todo cuando la afluencia de turistas sobreexcede la demanda laboral que dinamizan la economía de la región Cusco.

También Horna y Poma (2019) y su tesis titulada “Implicaciones de los incumplimientos laborales de las organizaciones agro-exportadoras lambayecanas en las exportaciones hacia USA dentro del marco del tratado de libre comercio, donde el exponente llega a concluir factores laborales que se lamentablemente se incumplen en las organizaciones agroexportadoras son: independencia de agrupación (sindicato) y vida de sindicato, del mismo modo se ha definido que el sistema gremial agrario limita de manera significativa y perjudica el ejercicio pleno del derecho al trabajo decente de los trabajadores de las organizaciones agroexportadoras del territorio Lambayeque, del mismo modo en el presente trabajo de investigación la federación regional de portadores al ellos encontrarse en el Régimen especial laboral están impedidos de crear sindicatos puesto que el sindicato estaría dentro de un derecho laboral colectivo, generándose perspicacia entre los trabajadores obstruyendo los intereses económicos y morales.

Así mismo Carpio (2019) en su trabajo de investigación titulada Cumplimiento de las normas socio laborales de los portadores del camino inca y la gestión de fiscalización laboral por parte de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo cusco 2019, también se muestra que existe un alto porcentaje de encuestados que considera que la gestión de fiscalización laboral es deficiente, del mismo modo se concluye que la misma presenta incumplimiento que es causado por múltiples factores entre los que destacan la poca cantidad de inspectores laborales y deficiencias que presenta la normatividad vigente en cuanto condiciones de trabajo y remuneración, situaciones similares a los obtenidos en el presente trabajo de investigación.

Por otra parte en el trabajo de investigación realizado por Muguerza (2020) en el departamento de Tacna, nos afirma que de acuerdo a los resultados obtenidos, se ha determinado que Sistema de Inspección del Trabajo en la región de Tacna no cumple eficazmente con la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas socio laborales y las de seguridad y salud en el trabajo, por cuanto sólo el 6,7% del personal de la Sub Dirección de Inspección Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo de Tacna considera que definitivamente sí cumple eficazmente, lo cual es un porcentaje muy bajo, comparado también con el porcentaje obtenido en nuestro presente trabajo de investigación. Por consiguiente también menciona que se ha determinado que el sistema de inspección del trabajo de la región de Tacna,

no cuenta con Supervisores Inspectores de Trabajo para realizar las funciones inspectivas, del mismo modo que, no se cuenta con suficientes inspectores de trabajo para designar cuando la Orden de Inspección reviste complejidad, toda vez que el 46,7% ha señalado que probablemente no se designa la cantidad suficiente inspectores a casos que revisten complejidad, y el 60,0% que probablemente no se ha generado suficientes Órdenes de Inspección para la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas socio laborales y las de seguridad y salud en el trabajo.

El sistema de inspección del trabajo no se relaciona de manera significativa con el ejercicio de las funciones orientación y asistencia técnica para el mejor cumplimiento de las normas socio laboral y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna, año 2020, existe una similitud con el presente trabajo de investigación por cuanto también se cuenta con pocos inspectores a nivel del Cusco, que verifican este sector económico como es del rubro del turismo.

Por otro lado y de acuerdo a la segunda hipótesis específica la cual plantea que las normas socio laboral de los portadores del Camino Inca son incumplidas por la mayoría de las empresas turísticas que en este caso son las agencias de viaje que laboran en esta ruta, y de acuerdo a los resultados obtenidos el 56% de los encuestados afirmo que no se llegan a cumplir las normas socio laboral de los portadores por parte de las agencias de viaje ya que estas son las que contratan la mano de obra de los mismos, sin embargo no se llega a cumplir a cabalidad el capital humano que significan estos portadores, en forma similar Suárez (2008) en su Tesis Doctoral titulada la inserción socio laboral de los jóvenes tutelados: el Programa Mentor en Galicia, realizado en España, culmina su trabajo con lo siguiente: se ha aludido a las políticas laborales propuestas desde la Administración del estado para el acceso laboral de los jóvenes con una formación general incompleta.

Entre las opciones previstas están, por un lado, los cursos del Plan FIP, dedicados a dar una formación previa a los jóvenes en aquellas actividades con una mayor demanda dentro del ámbito laboral, o las Escuelas Taller. Estas modalidades han sido las más utilizadas desde el Programa Mentor mientras que

los Programas de Garantía Social, establecidos desde dentro del propio sistema educativo, y cuya principal virtud es que están orientados principalmente a jóvenes escasamente escolarizados o con unos niveles insuficientes de formación, han sido infrutilizadas por su escasa acomodación a las características de los tutelados.

Del mismo modo Cruz (2019) en su tesis titulada Nivel de efectividad de las funciones de la zona de trabajo en cumplimiento de las normas socio laborales en microempresas de Jaén, marzo – julio 2018, en donde se dice que las microempresas en general no cumplen las normas socios laborales y afirma que la prevención y capacitación son las funciones encomendadas para los de la Zona de Trabajo de la ciudad de Jaén en cumplimiento de la normativa socio laboral, aduciendo además que el 90% de empleo es informal en la población.

La tercera hipótesis específica afirma que existe una correlación directa y significativa entre la Gestión de fiscalización laboral y las dimensiones de las Normas socio laboral de los portadores del Camino Inca, afirmación que se puede verificar con la obtención de los resultados que muestran las correlaciones entre las dimensiones presentando valores como la fijación de prioridades y retribución laboral con un resultado de 0,7110; perdurabilidad y retribución laboral con un resultado de 0,8667; promoción de efectos sistémicos y retribución laboral con un resultado de 0,9257; fijación de prioridades y condicione de trabajo con un resultado de 0,8212; perdurabilidad y condiciones de trabajo con un resultado de 0,6183 y por último promoción de efectos sistémicos y condiciones de trabajo con un resultado de 0,8228; todos ellos llegando a aproximarse a 1, lo cual indica una alta correlación, esto nos dice que cuanto mejor sea la Gestión de Fiscalización laboral mejores resultados se dará con el cumplimiento de las normas socio laboral de los portadores.

Para concluir es de suma importancia considerar el precariedad y las condiciones no aptas en la cual laboran los portadores del Camino Inca en el Cusco, motivo por el cual se genera por distintos motivos como son la falta de precisión y el cumplimiento de las normas vigentes en este sector, el mal manejo de las normas y del cumplimiento en cuanto a las condiciones por la que los dueños y los administradores de las agencias de viaje realizan sus funciones, aprovechándose de esta manera la falta de capacidad en cuanto a la gestión que

maneja la Superintendencia de Fiscalización laboral para realizar inspecciones y proceder con las infracciones correspondientes en bienestar de los derechos socio laboral de los trabajadores, por lo que dicho anteriormente es pertinente abordar planteamientos que coadyuven a realizar el sistema normativo adecuado y a la correcta labor de la gestión de la inspección laboral.

La metodología a usar en la presente investigación fue no experimental, hace que el presente estudio sea más flexible al momento de no considerar la manipulación de variables, además que se pudo definir las características del grupo de estudio en cuestión.

Por ser esta una investigación cuantitativa, los datos tomados de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral sirvió de mucha ayuda al momento de la recolección de los datos, pues nos mostró un panorama más amplio de cómo se generan el cumplimiento de las normas socio laboral por parte de las empresas hacia los trabajadores en el presente estudio los porteadores que laboran en el Camino Inca, pues en la presente investigación se adjuntan las ordenes de inspección que verifican en que momentos del año se ha dado las respectivas inspecciones y que estas no son las suficientes para un mejor control de la gestión.

Una de las desventajas del diseño no experimental es que no permite la recolección de la información posterior al estudio, puesto que se tomaron datos con información acerca del año 2019, esto no nos permite saber o proyectar tal vez cuales serían los resultados para el año 2020 o el año 2021 y además considerando que la investigación es transversal correspondiente solo al año 2019.

Ruíz (2019), nos dice que la SUNAFIL se encarga de promover, supervisar y fiscalizar que se debe cumplir el ordenamiento jurídico socio laboral y de seguridad y salud en el trabajo, la importancia que tiene el presente estudio con referencia a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral es porque en el Perú se violan lamentablemente las normas laborales que regulan los contratos, que resultan mucha veces arbitrarias e injustas para los trabajadores que laboran en el Camino Inca, los porteadores, que a veces trabajan en condiciones deplorables y en condiciones inadecuadas.

En la Ciudad del Cusco los porteadores del Camino Inca, son las personas que se dedican a conducir o transportar equipajes, enseres, alimentos, entre otros

artículos de uso personal que llevan los turistas y viajeros del Camino Inca, así mismo los porteadores son pieza fundamental para la articulación y dinamismo del sector turismo, representa una fuente de ingresos para familias de diferentes comunidades campesinas alrededor y esto a su vez dinamiza la economía del sector ampliando otras actividades económicas relacionadas al turismo como la textilería, comercio, etc.

Según Lenzi (2018) la inspección del trabajo juega un papel fundamental en la protección de los derechos de los trabajadores, la importancia que cobra la inspección laboral para un mayor control en el cumplimiento de las normas socio laboral es vital puesto que el funcionamiento y la organización de la fiscalización genera menos infracciones de los operadores turísticos que realizan dicha actividad en esta ruta, además que cobra importancia para que los porteadores mantengan buenas condiciones laborales en cuanto a higiene, alimentación, vestimenta, equipos de protección personal, seguros de vida, etc.

De la misma forma Jaramillo et al. (2019) nos afirma que un riesgo representa una condición que provoca un perjuicio en la salud de los trabajadores, mientras que por otro lado un peligro, la posibilidad de que se encuentre expuesto para que el mal suceda, tanto el riesgo como el peligro lo viven a diario los porteadores que laboran en el Camino inca puesto que ellos se exponen a la ruta lo cual es accidentado, la ubicación geográfica es agreste, lo cual indica una dificultad en el desplazamiento, además por la carga que lleva encima y esto generaría que el mismo pueda llegar a accidentarse.

El presente estudio también hace mención a las empresas operadoras de turismo que están autorizadas a realizar dicha ruta del Camino Inca, además que contratan los servicios de los porteadores, de quienes muchas veces se vulneran los derechos laborales y en muchas ocasiones no lo cumplen, y es imprescindible que la agencia contratada respete las condiciones laborales.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Se concluye que la gestión de la fiscalización laboral y el cumplimiento de las normas socio laboral de los portadores del Camino Inca, Cusco. Período 2019 se relacionan de manera significativa y directa, para esto se consideró un nivel de confianza del 95% y un nivel de significancia del $\alpha: 5\% = 0.05$ empleando el programa estadístico Minitab con el coeficiente de Correlación Rho de Spearman, que arrojó un valor de 0.026, valor que mostró una alta y positiva correlación entre ambas variables.

Segunda

En mención a la variable Gestión de la fiscalización laboral que realiza la SUNAFIL, a percepción de los portadores del Camino Inca, Cusco, período 2019, de acuerdo con las encuestas y concluyendo que el 60% de los encuestados afirmaron que la gestión era deficiente, mientras que el 26% afirmo que era regular y solo el 14% mencionó que era Bueno, con lo cual se puede concluir que presenta deficiencias en cuanto a su efectividad.

Tercera

Con referencia a la variable Cumplimiento de las normas socio laboral de los portadores se afirmó que el 56% de los encuestados dijeron que existía deficiencia en cuanto al cumplimiento, mientras que el 21% afirmó que era regular y solo el 23% mencionó que era bueno, concluyendo que con este alto porcentaje se determinó que las normas socio laborales de los portadores del Camino inca son incumplidas por la mayoría de las agencias de turismo, período 2019.

Cuarta

Con referencia a las dimensiones de la Fiscalización laboral y las dimensiones de las normas socio laborales de los portadores de Camino Inca presentan una correlación directa y significativa, con un nivel de confianza del 95% y el nivel de significancia del 0.05; se verificó la existencia en la correlación entre las dimensiones de las variables Gestión de la fiscalización laboral y el cumplimiento de las normas socio laboral de los portadores, ubicando los resultados en una categoría de correlación positiva fuerte ya que los valores se aproximó al valor 1.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda para mejorar la fiscalización a las agencias turísticas que contratan la labor de los porteadores que trabajan en el Camino Inca, se sugiere a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, estrategias como: fortalecer la disposición de operativos de fiscalización por lo menos dos operativo por mes, ya que la actividad turística con la afluencia de un número mayor de turistas suele verse concurrida por lo menos durante ocho meses en todo el año, verificando las condiciones de trabajo como el pernocte, las condiciones de alimentación, así mismo fortalecer el sistema de seguridad y de salud en el trabajo.

Segundo

Se recomienda una formación especial, con capacitaciones en cuanto a los inspectores de trabajo y los funcionarios que laboran y se hacen cargo de las ordenes de inspección, ya que solo se dieron durante todo el año 2019 la cantidad de 16 operativos, 8 en el mes de junio y otro en el mes de Setiembre, esto con el fin de un adecuado desarrollo de sus funciones, específicamente en las áreas laboralmente vulnerables, en especial para que se cumpla óptimamente el servicio inspectivo en relación al sector de los porteadores.

Tercero

Se recomienda a la Federación de porteadores organizar asiduamente capacitaciones en gestión para conocer a profundidad y con claridad los aspectos más importantes en conocimientos de los derechos laborales y que además no se vulneren de manera arbitraria estos derechos por parte de los empleadores.

Cuarto

Así mismo se sugiere a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral apertura por lo menos 6 actividades en cuanto a diferentes capacitaciones durante el año y que estas sean de la entidad hacia las empresas y trabajadores, así mismo se recomienda organizar talleres de capacitación con dirección a las agencias operadoras de turismo que contratan los servicios de los porteadores para la ruta del Camino Inca que les permitan conocer la legislación del trabajo vigente para porteadores.

REFERENCIAS

- Acevedo, I. (2002). Aspectos éticos en la investigación científica. *Ciencia y enfermería*, 8(1), 15-18.
<https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532002000100003>.
- Angarita, Y. y Cortés, P. (2018). *Propuesta de estrategia para la prevención de incidentes, accidentes y/o enfermedades laborales a partir del autocuidado y la generación de valores en la Empresa 790 Ingeniería S.A.S.* [Trabajo de grado. Corporación Universitaria Minuto de Dios], Bogotá – Colombia.
<https://hdl.handle.net/10656/8474>
- Betancourt, L. (2018). *Diseño Y Validación De Un Instrumento De Evaluación De Condiciones De Trabajo Intra-Laborales Para El Sector Formal en Colombia.* [Trabajo de maestría, Universidad Nacional de Colombia].
<https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/63933/Tesis%20PDF.pdf?sequence=1>
- Bensusán, G. (2009). *La inspección del Trabajo en América Latina: Teorías, contextos y evidencias.* *Estudios Sociológicos* (81), 989-1040.
<https://www.redalyc.org/pdf/598/59820678010.pdf>
- Briones, E. (2015). Un nuevo paradigma sobre las infracciones laborales. *Revista Judicial*, (116), 31-63.
https://escuelajudicialpj.poderjudicial.go.cr/Archivos/documentos/revs_juds/Revista%20116/PDFs/03-nuevo_paradigma.pdf
- Carpio, D. (2019). *Cumplimiento de las normas socio laborales de los porteadores del camino inca y la gestión de fiscalización laboral por parte de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo” cusco 2019.* Tesis de maestría de la Universidad Andina del Cusco Perú.
<http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/UAC/3763>
- Casquina, E. (2019). *Incidencia de factores humanos en la fiscalización laboral Caso: Superintendencia de Nacional de Fiscalización Laboral en el cumplimiento de los derechos de los trabajadores en la provincia de Mariscal Nieto, región de Moquegua, durante los años 2016 y 2017.* [Tesis de pos

grado. Pontificia Universidad Católica del Perú]
[https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/15745/
CASQUINA_ALCA_EDWIN.pdf?sequence=1](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/15745/CASQUINA_ALCA_EDWIN.pdf?sequence=1)

Chambi, F. (2018). *Uso de los equipos de protección personal como condicionante de los riesgos laborales en los colaboradores del área de producción de la empresa espumas flex del Perú, s.a, Arequipa, 2018* [Tesis de pre grado. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7257/RIchchfy.pdf?sequence=1>

Chávez, P. y Díaz, D. (2021). *Conocimiento y práctica sobre el uso de equipo de protección personal en trabajadores de limpieza pública municipalidad de barranca-2019* [Tesis de pre grado. Universidad Nacional de Barranca]
<http://repositorio.unab.edu.pe/handle/UNAB/84>

Cruz, Y. (2019). Nivel de efectividad de las funciones de la zona de trabajo en cumplimiento de las normas sociolaborales en microempresas de jaén, marzo – julio 2018 [Tesis de pre grado. Universidad Particular de Chiclayo. Perú]. <http://repositorio.udch.edu.pe/handle/UDCH/916>

D´Trinidad et al. (2015). *El Proceso de la Inspección Laboral en el Departamento de Managua con base a la Ley 664, “Ley General de Inspección”*. [Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Managua. Nicaragua].
<http://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/9485>

Espinoza, F. (2013). *La infracción administrativa laboral* [Tesis de maestría. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima Perú].
[https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/5245/
ESPINOZALAUREANO_FRANK_INFRACCION_ADMINISTRATIVA.pdf?sequence=1](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/5245/ESPINOZALAUREANO_FRANK_INFRACCION_ADMINISTRATIVA.pdf?sequence=1)

Ferrer, L. (2019). *La gestión por resultados en la fiscalización laboral de la Intendencia Regional La Libertad – Superintendencia Nacional de*

Fiscalización Laboral, 2017 [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. La Libertad, Perú].

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/30954>

Ferro, V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Fondo Editorial PUCP.

<https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/170697/41%20Derecho%20individual%20del%20trabajo%20en%20el%20Per%C3%BA%20con%20sello.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR3NQQc0W aAH0YD87fLW7Fbmm8WsY0-3tBoPfWMxQGMZ62a4t58M5nrtIC4>

Gonzales, L. y Arenas, R. (2017). Los derechos laborales de los miembros de las Instituciones Policiales en México desde la Perspectiva de la teoría del Constructivismo Jurídico. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. 2, 1-27.

<http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/>

Hernández, C. y Del Pilar, M. (2014). *Metodología de la investigación*.

Interamericana Editores, S.A. DE C.V.

<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Huallanca, N. (2017). *La necesidad de fortalecer el sistema de Inspección del Trabajo al amparo de la libertad sindical en la Región Callao* [Tesis de pre grado. Universidad César Vallejo, Lima, Perú].

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/15162>

Horna, R. y Poma, K. (2019). *Repercusiones de los incumplimientos laborales de las empresas agro-exportadoras lambayecanas en las exportaciones hacia Estados Unidos dentro del marco del tratado de libre comercio* [Tesis de pre grado. Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo. Lambayeque, Perú].

<https://hdl.handle.net/20.500.12893/5740>

Huamán, G. y Giraldez, S. (2014). *La inspección del trabajo y el cumplimiento de pago de beneficios sociales a trabajadores de construcción civil en el distrito de Huancavelica*. [Tesis de pre grado. Universidad Nacional de Huancavelica. Perú].

<http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1610>

- Inostroza, O. (2019). *Normas socio laborales y su influencia en el empleo formal en el ámbito de la Intendencia Regional SUNAFIL La Libertad, 2017*. [Tesis de pre grado. Escuela de Posgrado, Universidad César Vallejo. La Libertad, Perú].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/31474>
- Jaramillo et al. (2019). Accidente de trabajo y enfermedad profesional en Colombia. Las condiciones de seguridad y salud en el trabajo del sector metalúrgico en Colombia. *Poliantea* 14 (25), 1-10.
<https://doi.org/10.15765/poliantea.v14i25.1336>
- Julca, M. (2013). *Situación de la inspección del trabajo en el Perú y la percepción que tienen de ella las personas que laboran para el sistema y sus usuarios*. [Tesis de pos grado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú]
<https://hdl.handle.net/20.500.12672/3473>
- Lenzi, O. (2018). Los retos de la inspección de trabajo en el sector doméstico en España challenges to domestic work labour inspections in Spain. *Revista Bolivariana de derecho*, (380) 378-403.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6510523>
- León, 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 período 2015* [Tesis de pre grado. Universidad Nacional de Trujillo, Perú].
<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/2194>
- Llamoca, E. (2017). *Condiciones socio - laborales y su influencia en los factores de riesgo de los trabajadores del área de servicios comunales de la municipalidad distrital de Uchumayo – Arequipa 2016* [Tesis de pre grado. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5085>
- Lozano, A. (2017). *Cómo actuar ante una inspección de trabajo* [Trabajo fin de grado. Universidad de las Palmas de Gran Canaria, España].

https://accedacris.ulpgc.es/bitstream/10553/95581/1/MEMORIATFG_Agust%C3%ADn%20Miguel%20Lozano%20Medina.pdf

Martínez et al. () Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral. *Salud Uninorte. Barranquilla* (Col) 2013; 29 (3): 547.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522013000300006&lng=en&tlng=es

Ministerio de trabajo y promoción del empleo. (2018). *Informe 84-2018-MTPE/2/14.1.*

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/320260/IF-084-2018-MTPE-2-14.1.pdf>

Mendizábal, G. (2019). Estudio de derecho comparado de la inspección del trabajo en Latinoamérica. *Revista latinoamericana de derecho social*, (28), 157-190.

DOI.

<http://dx.doi.org/10.22201/ij.24487899e.2019.28.13147>

Mercado, S. (2015). *Las condiciones laborales y el medio ambiente de trabajo como factores de satisfacción en el trabajador* [Tesis de Pre Grado. Universidad Autónoma del Estado de México. Toluca, México].

<http://hdl.handle.net/20.500.11799/57936>

Muguerza, I. (2020). *El sistema de inspección del trabajo y su relación con la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas socio laborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna, año 2020* [Tesis de pre grado. Universidad Privada de Tacna. Perú].

<http://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1606>

Navarro, M. y Vega, V. (2020). Aproximaciones a las nuevas tendencias de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas a nivel mundial a raíz de la pandemia COVID-19. *Nullius: Revista de pensamiento crítico en el ámbito del Derecho* 1(2), 90-97.

<https://revistas.utm.edu.ec/index.php/Nulluis/article/view/2476>

Neffa, J. (2015). *Condiciones y medio ambiente de trabajo* (C y Mat) y salud. *Orientación y Sociedad*. (15)

http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/61747/Documento_completo_pdf?sequence=1

Panibra, O. (2013). Superintendencia nacional de fiscalización laboral (sunafil) contable <http://blog.pucp.edu.pe/blog/tributosyempresa/2013/08/12/superintendencia-nacional-de-fiscalizaci-n-laboral-sunafil/>

Proyecto de ley 27607. (2020, 5 de noviembre). Congreso de la República. https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/Proyectos_Firmas_digitales/PL06618.pdf

Proyecto de Ley N° 2017 / 2017-CR. (2018, 3 de abril). Congreso de la República. https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/PL0261720180323.pdf,

Ramos, A. y Ochoa, E. (2019). Estudio de las infracciones laborales. / *DGI – Revista de Investigación Universitaria*, 1-22. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2364/Amanda_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Regulaciones laborales, calidad de los empleos y modelos de inspección: México. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/25861>

Requejo, J. (2013). *Fortalecimiento del sistema de inspección del trabajo en el Perú* [Tesis de post grado. Pontificia Universidad Católica del Perú] <http://hdl.handle.net/20.500.12404/5239>

Serrano, L. (2020) El papel de la Inspección del trabajo y el trabajo decente. *Revista iberoamericana de derecho del trabajo y de la seguridad social*. <https://aidtss.org/revistaiberoamericana/index.php/main/article/view/59/57>

Reyes, G. y De Bracamonte, M., (2018). *La unificación del sistema de inspección laboral y la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas socio laborales* [Tesis de pre grado. Universidad Nacional de Trujillo Perú]. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/10964>

- Ruíz, M. (2019). *Eficacia y efectividad de la sunafil, en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral, tingo maría, 2016 -2017*
<http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/2015>
- Santo Tomás, S. (2015-2016). *Administración e Inspección de Trabajo como garantes de los derechos humanos laborales en la normativa de la OIT*
[Memoria Trabajo fin de Grado y Máster]
<http://hdl.handle.net/10612/10356>
- Sempere, A. (2020). *Las fronteras del contrato de trabajo en la jurisprudencia*.
Boletín Oficial del Estado. (BOE).
<https://www.marcialpons.es/libros/las-fronteras-del-contrato-de-trabajo-en-la-jurisprudencia/9788434026636/>
- Sonis, A. (2007). Metodologías de fijación de prioridades en la selección de investigaciones. *Boletín ANM* 85 (2) 139-153.
https://www.academia.edu/1054963/METODOLOG%3%8DAS_DE_FIJACION%3%93N_DE_PRIORIDADES_EN_LA_SELECCION_DE_INVESTIGACIONES1?email_work_card=view-paper
- Suárez, M. (2008). *La inserción socio laboral de los jóvenes tutelados: el Programa Mentor en Galicia*. [Tesis Doctoral. Universidad de Santiago de Compostela]
https://minerva.usc.es/xmlui/bitstream/handle/10347/2517/9788498871777_content.pdf?sequence=1
- Triviño, M (s.f.) El enfoque sistémico: aplicación al subsector de agua potable y alcantarillado (A. P.A.). *Ingeniería e Investigación*, 10-23.
[file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-EIEnfoqueSistmico-4902736%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-EIEnfoqueSistmico-4902736%20(2).pdf)
- Velaña, B. (2019). La afectación del derecho al trabajo de los servidores públicos ocasionado por los contratos ocasionales en el Ecuador. *Boletín de Coyuntura*, (22), 20-23.
DOI: <http://dx.doi.org/10.31164/bcoyu.22.2019.720>

Velasco, C. (2015). Los planes y programas de inspección hacia una (¿necesaria?) reducción de la discrecionalidad administrativa en materia de inspección de las actividades económicas de los particulares. *IURIS* ISSN: 0124-6666, (17), 61-78.

https://www.academia.edu/27073795/LOS_PLANES_Y_PROGRAMAS_DE_INSPECCI%C3%93N._HACIA_UNA_NECESARIA_REDUCCI%C3%93N_DE_LA_DISCRECIONALIDAD_ADMINISTRATIVA_EN_MATERIA_DE_INSPECCI%C3%93N_DE_LAS_ACTIVIDADES_ECON%C3%93MICAS_DE_LOS_PARTICULARES

Weil, D. (2008). Un planteamiento estratégico de la inspección del trabajo. *Revista Internacional del trabajo*. *Revista internacional del trabajo*, 127(4), 389-419. <https://doi.org/10.1111/j.1564-9148.2008.00040.x>

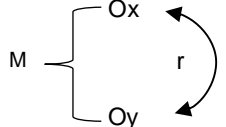
-

ANEXO

ANEXO 1. Matriz de consistencia

TITULO: GESTIÓN DE LA FISCALIZACIÓN LABORAL DE SUNAFIL Y EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS SOCIO LABORALES DE LOS PORTEADORES DEL CAMINO INCA, CUSCO. PERIODO 2019

Tesista: Cleison Mayco Fabre Olarte

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿En qué medida la gestión de la fiscalización laboral SUNAFIL se relaciona con el cumplimiento de las normas socio laboral de los porteadores del camino inca, Cusco. Período 2019?	Determinar la intensidad de la relación entre la gestión de la fiscalización laboral SUNAFIL y el cumplimiento de las normas socio laborales de los porteadores del camino inca, Cusco. Período 2019	La gestión de la fiscalización laboral SUNAFIL y el cumplimiento de las normas socio laborales de los porteadores del camino inca, Cusco. Período 2019 se relacionan de manera significativa y directa	Variable Independiente: Gestión de fiscalización laboral Variable dependiente: Cumplimiento de las normas socio laborales	Fijación de prioridades Perdurabilidad Promoción de efectos sistémicos Retribución laboral Condiciones de trabajo	TIPO: DISEÑO: Diseño no experimental – transversal o transeccional-descriptivo, correlacional, Hernández, et al. (2014) 
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS	POBLACION Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS	METODO DE ANALISIS DE DATOS
a.- ¿Cómo se percibe la Gestión de fiscalización Laboral SUNAFIL por parte de los porteadores del camino inca en el 2019?	a.- Determinar cómo se realiza la Gestión de fiscalización laboral SUNAFIL a percepción de los porteadores del camino inca, Cusco, 2019	a.- La Gestión de fiscalización laboral que realiza la SUNAFIL, a percepción de los porteadores del camino inca en el 2019, presenta deficiencias en cuanto a su efectividad.	Los porteadores del camino inca, Cusco. Período 2019	Encuesta Observación Cuestionario sobre la Gestión de Fiscalización laboral Lista de cotejo sobre cumplimiento de normas socio laborales de porteadores	Paquete estadístico Minitab año 2017 Excel Tablas y gráficos estadísticos Prueba de hipótesis

<p>b.- ¿Cuál es la situación que se tiene en cuanto al Cumplimiento de las normas socio laboral del Camino Inca, Periodo 2019?</p>	<p>b. Describir la situación que se tiene en cuanto al cumplimiento de las normas socio laborales de los portadores del camino Inca, Cusco, 2019</p>	<p>b.-las normas socio laborales de los portadores de camino inca son incumplidas por la mayoría de las agencias de Turismo en el 2019.</p>			
<p>c.- ¿Cuál es la intensidad de la relación entre las dimensiones de la Gestión de fiscalización y las dimensiones de las normas socio laborales de los portadores del camino inca, Cusco, 2019?</p>	<p>c. Determinar la intensidad entre las dimensiones de la Gestión de fiscalización laboral y las dimensiones de las normas socio laborales de los portadores de camino inca, Cusco 2019</p>	<p>C.-Las dimensiones de la Gestión de fiscalización laboral y las dimensiones de las normas socio laborales de los portadores de camino inca presenta una correlación directa y significativa.</p>			

ANEXO 2. Matriz de operacionalización de variables

TITULO: GESTIÓN DE LA FISCALIZACIÓN LABORAL SUNAFIL Y EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS SOCIO LABORALES DE LOS PORTEADORES DEL CAMINO INCA, CUSCO. PERÍODO 2019.

TESISTA: CLEISON MAYCO FABRE OLARTE.

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTION DE FISCALIZACION LABORAL	“La gestión de fiscalización laboral o llamada también inspección del trabajo, es el acto de vigilar, controlar, o verificar el cumplimiento de la normativa socio laboral, que comprende lo referente a relaciones laborales, seguridad y salud en el trabajo, relaciones colectivas entre otros, se desarrolla a través de la Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral denominada SUNAFIL”. (Carpio, 2019, p. 12-13)	Fiscalización laboral desarrollada por la Intendencia Regional Cusco-SUNAFIL para la verificación en el cumplimiento laboral sostenida por las inspecciones, prevención, administración de quejas, actividades y estrategias en beneficio de las empresas y trabajadores en materia de deberes y derechos laborales.	Fijación de prioridades: Es el Proceso a largo plazo en constante revisión e iterativo, que debe ser explícito y transparente, en el que participen actores, con diferentes intereses y en el que se asegure la participación de la comunidad ya sea directamente o a través de organizaciones que las representen (sociedades civiles, organismos no gubernamentales, agencias) (Sonis, A., 2007)	Supervisión en periodos de mayor actividad Administración de quejas por incumplimiento laboral	Ordinal
			Perdurabilidad: Subsistir, mantenerse en un mismo estado, condición de lo que dura mucho. Real Academia de la Lengua	Integración en la prevención a empresas y trabajadores en materia de deberes y derechos laborales	
			Promoción de efectos sistémicos: Proceso general por que se analizan y explican elementos correlacionados que constituyen conjuntos sistémicos permitiendo resolver problemas operativos mediante diversas tecnologías (Triviño M.)	Actividades proclives a la prevención causadas por las infracciones laborales Estrategias que impliquen a los actores del sector turismo que conlleven al incumplimiento de la norma laboral	

CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS SOCIO LABORALES	<p>“Las normas socio laborales que es aquel conjunto de normas que regulan una relación jurídico laboral entre un empleador y un trabajador, esencialmente se encuentran en un marco normativo y otros nacen a raíz de un convenio colectivo que es fuente generadora de derechos y finalmente otros mediante la costumbre hecha Ley o la doctrina y la Jurisprudencia, que deben ser cumplidas de lo contrario terminan en infracción y sanciones impuestas por la autoridad administrativa de trabajo”. (Carpio, 2019, p. 19)</p>	<p>Aquella verificación en el cumplimiento de las empresas y los empleadores hacia los porteadores – trabajadores con razón a las normas socio laboral en referencia a la retribución laboral y las condiciones de trabajo de los mismos.</p>	<p>Retribución: Es el pago que se realiza al porteador por la prestación de sus servicios de manera personalísima, dicha retribución no tiene carácter de remuneración (Carpio, 2019)</p>	<p>Pago íntegro de retribución</p> <p>Pago proporcional de retribución</p> <p>Emisión de recibo en forma personal</p>	
				<p>“Las condiciones de trabajo de los porteadores: Son aquellas que deben ir de manera inherente al desarrollo de la prestación del servicio, de lo contrario se afectaría la seguridad y salud del trabajador, así está el límite de peso para su carga que no debe de superar los 20 kilos, y 15 kilos para las mujeres y trabajadores adolescentes, tenemos también el pernocte con equipos adecuados para tal fin, así como su descanso adecuado, el seguro de vida, la adecuada dotación de alimentación, condiciones de trabajo que se le debe otorgar al porteador por parte del empleador y debe ser vigilado en su cumplimiento por parte de la fiscalización laboral”. (Carpio, 2019, p. 21)</p>	<p>Límite de capacidad de carga</p> <p>Pernocte con equipos idóneos</p> <p>Póliza de seguro de vida</p> <p>Adecuada asignación de alimentos</p> <p>Arnés de seguridad</p> <p>Ropa de trabajo</p> <p>Faja</p> <p>Zapatos</p> <p>Uso de impermeable</p> <p>Uso de ropa térmica</p>

ANEXO 3. Encuesta

GESTION DE FISCALIZACION LABORAL CAMINO INCA

INSTRUCCIONES DE LA ENCUESTA: Estimado trabajador, lea con detenimiento los enunciados y marque con una X de acuerdo a la valoración que usted considere mejor que se acerque a su opinión. Le agradecemos su sinceridad.

Nota: El encuestado podrá ser asistido por el encuestador en caso este no sepa leer ni escribir para el llenado del cuestionario.

Tabla

Escala de Valoración del instrumento de recolección de datos.

ESCALA DE VALORACION	VALORACION
Nunca	0
A veces	1
Siempre	2

N°	Gestión de Fiscalización Laboral	Valoración		
		0	1	2
01	“Las inspecciones laborales por parte de la SUNAFIL en el camino inca se llevan a cabo en los períodos de mayor actividad turística”.			
02	“Las quejas realizadas ante la SUNAFIL sobre el incumplimiento por parte de las agencias de turismo son atendidas con prontitud”.			
03	“La SUNAFIL a través de sus inspectores laborales realizan labor de prevención en incumplimiento de deberes de las empresas de turismo con los porteadores”.			
04	“La SUNAFIL no solo sanciona a empresas de turismo sino que se vela por trabajadores y empresarios con el objetivo de solucionar las causas que provocan el incumplimiento laborales			
05	La SUNAFIL se preocupa por generar mejores condiciones de trabajo con estrategias para la solución de problemas que se dan entre los porteadores y empresas de turismo que operan en el Camino inca			

Gracias por participar con tu colaboración.

REGISTRO DE CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS SOCIO LABORAL DE LOS PORTEADORES

INSTRUCCIONES: MARQUE CON UNA X EN EL CASILLERO CORRESPONDIENTE.

N°	CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS SOCIO LABORAL DE LOS PORTEADORES	Valoración		
		0	1	2
1	Recibe el pago íntegro por los servicios prestados como porteador (S/ 65.00 soles por día y S/ 260.00 soles por 04 días y 03 noches sin descuento alguno).			
2	Recibe el pago del transporte hasta el punto de partida de la expedición (Pasajes), aporte de sus remuneraciones.			
3	Emite su recibo por honorarios en forma personal.			
4	Peso en Kg. Que transporta el porteador (adecuado máximo hasta 20 kg. Inadecuado más de 20 kilos.)			
5	Cuenta con equipo de pernocte (bolsa de dormir, matraz y carpa de dormir)			
6	Cuenta con póliza de vida.			
7	Recibe adecuada dotación de alimentos (buen desayuno, almuerzo, cena y un refrigerio) durante su labor en el camino inca.			
8	Le entregan una mochila o arnés para transportar la carga.			
9	Cuenta con ropa de trabajo.			
10	Le entrega faja lumbar.			
11	Le entregan zapatos de trabajo (zapatos u otros similares) para caminar.			
12	Le entregan impermeables (ponchos de aguas para la lluvia)			
13	Le entregan ropa térmica (casacas, chompas u otros similares) para zonas frías o de altura.			

ANEXO 4. Validez de confiabilidad

OBJETIVO

Determinar la confiabilidad del Instrumento de investigación empleado con la finalidad de poder determinar algunos vacíos y deficiencias planteadas en el procedimiento de recolección de datos, mediante la confiabilidad por el coeficiente de Alfa de Cronbach.

POBLACIÓN

La población empleada en la investigación, corresponde a 235 personas, con una muestra de 169 personas, los mismos que representan a portadores del camino Inca.

MUESTRA PILOTO

Para poder determinar la confiabilidad del instrumento de investigación, se ha seleccionado una muestra piloto de 30 personas, a las cuales se les ha aplicado el cuestionario respectivo de tal forma con los datos poder efectuar el análisis respectivo.

PROCEDIMIENTO

1. De la muestra total seleccionada para la investigación, se selección aleatoriamente un número de 30 personas a las cuales se les efectuó la aplicación de la prueba piloto.
2. Esta encuesta fue efectuada en forma presencial cumpliendo con todos los requisitos para la prevención del COVID-19, considerando que se tienen las facilidades y contactos con los encuestados para la recolección de la información.
3. En el instrumento de investigación, las alternativas o diferentes categorías fueron determinadas mediante una escala de tipo Likert.
4. Se realizó el cambio de variables cualitativas a valores numéricos.
5. Para la determinación del coeficiente del Alfa de Cronbach, se efectuó el análisis multivariado en el programa estadístico Minitab v. 17.

Resultados de la Confiabilidad del Instrumento

Para poder determinar la confiabilidad del instrumento de investigación, se realizó una muestra piloto de 30 trabajadores portadores del camino inca.

Una vez recabado la información, se procedió a registrarla en el paquete estadístico Minitab v.17, para después determinar el Alfa de Cronbach, el cual tiene la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left(\frac{\sum_{i=1}^K \sigma_{Y_i}^2}{\sigma_X^2} \right)$$

Determinación del Alfa de Cronbach general

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.8604	18

Fuente: Elaboración propia, en base al programa estadístico Minitab v.17

De acuerdo a la escala planteada para el análisis del Alfa de cronbach, los valores para determinar la confiabilidad del instrumento son:

Excelente	Bueno	Aceptable	Cuestionable	pobre	Inaceptable
>0.9	>0.8	>0.7	>0.6	>0.5	<0.5

Conclusión: El Alfa de Cronbach del instrumento de investigación es de 0.8604 lo que indica que la concordancia entre las observaciones es “EXCELENTE”, por lo cual, los resultados obtenidos en la aplicación de la muestra piloto califican al instrumento como confiable.

Estadística Total

N°	Variable	Conteo total	Media	Desv.Est.
1	Enunciado 1 Las inspecciones laborales por parte de la SUNAFIL en el camino inca se llevan a cabo en los períodos de mayor actividad turística	30	2.933	0.868
2	Enunciado 2 Las quejas realizadas ante la SUNAFIL sobre el incumplimiento por parte de las agencias de turismo son atendidas con prontitud	30	2.933	0.785
3	Enunciado 3 La SUNAFIL a través de sus inspectores laborales realizan labor de prevención en incumplimiento de deberes de las empresas de turismo con los porteadores	30	2.967	0.765
4	Enunciado 4 La SUNAFIL no solo sanciona a empresas de turismo sino que vela por trabajadores y empresarios con el objetivo de solucionar las causas que provocan el incumplimiento laborales	30	2.867	0.819
5	Enunciado 5 La SUNAFIL se preocupa por generar mejores condiciones de trabajo con estrategias para la solución de problemas que se dan entre los porteadores y empresas de turismo que operan en el Camino inca	30	2.600	1.037
6	Enunciado 6 Recibe el pago íntegro por los servicios prestados como porteador (S/ 65.00 soles por día y S/ 260.00 soles por 04 días y 03 noches sin descuento alguno).Recibe el pago íntegro por los servicios prestados como porteador (S/ 65.00 soles por día y S/ 260.00 soles por 04 días y 03 noches sin descuento alguno).	30	2.833	0.874
7	Enunciado 7 Recibe el pago del transporte hasta el punto de partida de la expedición (Pasajes), aporte de sus remuneraciones.	30	2.600	1.102
8	Enunciado 8 Emite su recibo por honorarios en forma personal	30	2.700	0.794
9	Enunciado 9 Peso en Kg. Que transporta el porteador (adecuado máximo hasta 20 kg. Inadecuado más de 20 kilos.)	30	2.867	0.819
10	Enunciado 10 Cuenta con equipo de pernocte (bolsa de dormir, matraz y carpa de dormir)	30	2.833	0.874

11	Enunciado 11 Cuenta con póliza de vida.	30	2.767	1.006
12	Enunciado 12 Recibe adecuada dotación de alimentos (buen desayuno, almuerzo, cena y un refrigerio) durante su labor en el camino inca.	30	2.700	0.915
13	Enunciado13 Le entregan una mochila o arnés para transportar la carga.	30	3.333	0.479
14	Enunciado14 Cuenta con ropa de trabajo.	30	3.200	0.664
15	Enunciado 15 Le entrega faja lumbar.	30	3.300	0.750
16	Enunciado 16 Le entregan zapatos de trabajo (zapatos u otros similares) para caminar.	30	2.833	0.699
17	Enunciado17 Le entregan impermeables (ponchos de aguas para la lluvia)	30	3.200	0.714
18	Enunciado 18 Le entregan ropa térmica (casacas, chompas u otros similares) para zonas frías o de altura.	30	3.100	0.845
	Total	30	52.567	8.182

ALFA DE CRONBACH

Alfa

0.8604

Estadísticas del Alfa de Cronbach por Variables

VARIABLES	Media total ajustada	Desv.Est. total ajustada	Correlación total ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	ALFA DE CRONBACH
Enunciado 1 Las inspecciones laborales por parte de la SUNAFIL en el camino inca se llevan a cabo en los períodos de mayor actividad turística	49.633	7.806	0.3880	0.8159	0.8569
Enunciado 2 Las quejas realizadas ante la SUNAFIL sobre el incumplimiento por parte de las agencias de turismo son atendidas con prontitud	49.633	7.695	0.5896	0.7894	0.8484
Enunciado 3 La SUNAFIL a través de sus inspectores laborales realizan labor de prevención en incumplimiento de deberes de las empresas de turismo con los porteadores	49.600	7.824	0.4298	0.8185	0.8549
Enunciado 4 La SUNAFIL no solo sanciona a empresas de turismo sino que vela por trabajadores y empresarios con el objetivo de solucionar las causas que provocan el incumplimiento laborales	49.700	7.653	0.6149	0.8610	0.8471
Enunciado 5 La SUNAFIL se preocupa por generar mejores condiciones de trabajo con estrategias para la solución de problemas que se dan entre los porteadores y empresas de turismo que operan en el Camino inca	49.967	7.411	0.7114	0.7889	0.8407
Enunciado 6 Recibe el pago íntegro por los servicios prestados como porteador (S/ 65.00 soles por día y S/ 260.00 soles por 04 días y 03 noches sin descuento alguno).Recibe el pago íntegro por los servicios prestados como porteador (S/ 65.00 soles por día y S/ 260.00 soles por 04 días y 03 noches sin descuento alguno).	49.733	7.891	0.2832	0.6859	0.8615
Enunciado 7 Recibe el pago del transporte hasta el punto de partida de la expedición (Pasajes), aporte de sus remuneraciones.	49.967	7.499	0.5743	0.9311	0.8485

Enunciado 8 Emite su recibo por honorarios en forma personal	49.867	7.794	0.4500	0.8647	0.8541
Enunciado 9 Peso en Kg. Que transporta el porteador (adecuado máximo hasta 20 kg. Inadecuado más de 20 kilos.)	49.700	7.598	0.6857	0.9148	0.8440
Enunciado 10 Cuenta con equipo de pernocte (bolsa de dormir, matraz y carpa de dormir)	49.733	7.556	0.6872	0.7845	0.8433
Enunciado 11 Cuenta con póliza de vida.	49.800	7.341	0.8150	0.8961	0.8352
Enunciado 12 Recibe adecuada dotación de alimentos (buen desayuno, almuerzo, cena y un refrigerio) durante su labor en el camino inca.	49.867	7.633	0.5616	0.8651	0.8490
Enunciado13 Le entregan una mochila o arnés para transportar la carga.	49.233	8.165	0.0059	0.7825	0.8663
Enunciado14 Cuenta con ropa de trabajo.	49.367	7.981	0.2654	0.7221	0.8606
Enunciado 15 Le entrega faja lumbar.	49.267	7.839	0.4201	0.9160	0.8553
Enunciado 16 Le entregan zapatos de trabajo (zapatos u otros similares) para caminar.	49.733	7.995	0.2263	0.6637	0.8621
Enunciado17 Le entregan impermeables (ponchos de aguas para la lluvia)	49.367	7.955	0.2779	0.9304	0.8604
Enunciado 18 Le entregan ropa térmica (casacas, chompas u otros similares) para zonas frías o de altura.	49.467	7.973	0.1976	0.8458	0.8648

ALFA DE CRONBACH

Alfa
 0.86043

ANEXO 5. Carta de presentación

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): JIMMY ROZAS MONTEAGUDO.

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestrías en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2021, aula 2T, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: "Gestión de la fiscalización de la Intendencia Regional Cusco - SUNAFIL y el cumplimiento de las normas socio laboral de los portadores del Camino Inca, 2019" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma


Cleison Mayco Fabre Olarte

DNI: 42333545

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 01: Gestión de fiscalización laboral

“La gestión de fiscalización laboral o llamada también inspección del trabajo, es el acto de vigilar, controlar, o verificar el cumplimiento de la normativa socio laboral, que comprende lo referente a relaciones laborales, seguridad y salud en el trabajo, relaciones colectivas entre otros, se desarrolla a través de la Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral denominada SUNAFIL. (Carpio, 2019)

Dimensiones de las variables:

Dimensión 01: Fijación de prioridades

Es el Proceso a largo plazo en constante revisión e iterativo, que debe ser explícito y transparente, en el que participen actores, con diferentes intereses y en el que se asegure la participación de la comunidad ya sea directamente o a través de organizaciones que las representen (sociedades civiles, organismos no gubernamentales, agencias) (Soni, 2007)

Dimensión 02: Perdurabilidad:

Subsistir, mantenerse en un mismo estado, condición de lo que dura mucho.
Real Academia de la Lengua.

Dimensión 03: Promoción de efectos sistémicos:

Proceso general por que se analizan y explican elementos correlacionados que constituyen conjuntos sistémicos permitiendo resolver problemas operativos mediante diversas tecnologías (Triviño M.)

Variable 02: Cumplimiento de las Normas socio laborales

“Las normas socio laborales que es aquel conjunto de normas que regulan una relación jurídico laboral entre un empleador y un trabajador, esencialmente se encuentran en un marco normativo y otros nacen a raíz de un convenio colectivo que es fuente generadora de derechos y finalmente otros mediante la costumbre hecha Ley o la doctrina y la Jurisprudencia, que deben ser cumplidas de lo contrario

terminan en infracción y sanciones impuestas por la autoridad administrativa de trabajo (Rodríguez, 2013)

Dimensiones de las variables:

Dimensión 01: Retribución laboral:

Es la contraprestación por el trabajo realizado, se pueden percibir otras retribuciones extra salariales que son compensación de los gastos ocasionados por el desarrollo de la actividad laboral o indemnizaciones de posibles perjuicios. (Centro de Estudios y oposiciones)

Dimensión 02: Condiciones de trabajo:

Las condiciones de trabajo son las circunstancias físicas en las que el empleado se encuentra cuando ocupa un cargo en la organización. Es el ambiente físico que rodea al empleado mientras desempeña un cargo (Chiavenato, 2007) (p. 334)

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTION DE FISCALIZACION LABORAL	La gestión de fiscalización laboral o llamada también inspección del trabajo, es el acto de vigilar, controlar, o verificar el cumplimiento de la normativa socio laboral, que comprende lo referente a relaciones laborales, seguridad y salud en el trabajo, relaciones colectivas entre otros, se desarrolla a través de la Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral denominada SUNAFIL. (Carpio, 2019)	Fiscalización laboral desarrollada por la Intendencia Regional Cusco-SUNAFIL para la verificación en el cumplimiento laboral sostenida por las inspecciones, prevención, administración de quejas, actividades y estrategias en beneficio de las empresas y trabajadores en materia de deberes y derechos laborales.	Fijación de prioridades: Es el Proceso a largo plazo en constante revisión e iterativo, que debe ser explícito y transparente, en el que participen actores, con diferentes intereses y en el que se asegure la participación de la comunidad ya sea directamente o a través de organizaciones que las representen (sociedades civiles, organismos no gubernamentales, (Sonis, 2007)	-Supervisión en periodos de mayor actividad -Administración de quejas por incumplimiento laboral	Ordinal <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nunca ▪ A veces ▪ Siempre
			Perdurabilidad: Subsistir, mantenerse en un mismo estado, condición de lo que dura mucho. Real Academia de la Lengua	-Integración en la prevención a empresas y trabajadores en materia de deberes y derechos laborales	
			Promoción de efectos sistémicos: Proceso general por que se analizan y explican elementos correlacionados que constituyen conjuntos sistémicos permitiendo resolver problemas operativos mediante diversas tecnologías (Triviño M.)	-Actividades proclives a la prevención causadas por las infracciones laborales -Estrategias que impliquen a los actores del sector turismo que conlleven al incumplimiento de la norma laboral	
CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS	Las normas socio laborales que es aquel conjunto de normas que regulan una relación jurídico laboral entre un empleador y un trabajador, esencialmente se encuentran en un	Aquella verificación en el cumplimiento de de las empresas y los empleadores hacia los portadores – trabajadores con razón a las normas	Retribución laboral: Es la contraprestación por el trabajo realizado, se pueden percibir otras retribuciones extra salariales que son compensación de los gastos ocasionados por el desarrollo de la actividad laboral o indemnizaciones	-Pago íntegro de retribución -Pago proporcional de retribución -Emisión de recibo en forma personal	Ordinal <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nunca

SOCIO LABORALES	marco normativo y otros nacen a raíz de un convenio colectivo que es fuente generadora de derechos y finalmente otros mediante la costumbre hecha Ley o la doctrina y la Jurisprudencia, que deben ser cumplidas de lo contrario terminan en infracción y sanciones impuestas por la autoridad administrativa de trabajo (Rodríguez, 2013)	socio laboral en referencia a la retribución laboral y las condiciones de trabajo de los mismos.	de posibles perjuicios. (Centro de Estudios y oposiciones)		<ul style="list-style-type: none"> ▪ A veces Siempre
			Condiciones de trabajo: Las condiciones de trabajo son las circunstancias físicas en las que el empleado se encuentra cuando ocupa un cargo en la organización. Es el ambiente físico que rodea al empleado mientras desempeña un cargo (Chiavenato, 2007) (p. 334)	<ul style="list-style-type: none"> -Límite de capacidad de carga -Pernocte con equipos idóneos -Póliza de seguro de vida -Adecuada asignación de alimentos -Arnés de seguridad -Ropa de trabajo -Faja -Zapatos -Uso de impermeable -Uso de ropa térmica 	

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION DE FISCALIZACION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimension1. Fijación de prioridades	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Las inspecciones laborales por parte de la SUNAFIL en el camino inca se llevan a cabo en los períodos de mayor actividad turística?	X		X		X		
2	Las quejas realizadas ante la SUNAFIL sobre el incumplimiento por parte de las agencias de turismo son atendidas con prontitud?	X		X		X		
	Dimensión 2. Perdurabilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
3	¿La SUNAFIL a través de sus inspectores laborales realiza labor de prevención en incumplimiento de deberes de las empresas de turismo con los porteadores?	X		X		X		
	Dimensión 3. Promoción de efectos sistémicos	Si	No	Si	No	Si	No	
4	La SUNAFIL no solo sanciona a empresas de turismo sino que vela por trabajadores y empresarios con el objetivo de solucionar las causas que provocan el incumplimiento laborales	X		X		X		
5	La SUNAFIL se preocupa por generar mejores condiciones de trabajo con estrategias para la solución de problemas que se dan entre los porteadores y empresas de turismo que operan en el Camino inca	X		X				

Observaciones (precisar si hay
suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. JIMMY ROZAS MONTEAGUDO DNI: 41134562

Especialidad del validador: Mg. Gestión Pública

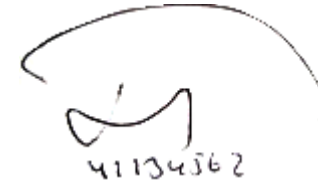
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

28 de mayo del 2021.



41134562

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS SOCIO LABORALES DE LOS PORTEADORES.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : Retribución Laboral							
1	Recibe el pago íntegro por los servicios prestados como porteador (S/ 65.0 soles por día y S/ 260.0 soles por 04 días y 03 noches sin descuento alguno).	X		X		X		
2	Recibe el pago del transporte hasta el punto de partida de la expedición (Pasajes), aporte de sus remuneraciones.	X		X		X		
3	Emite su recibo por honorarios en forma personal.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 : Condiciones de Trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Peso en Kg. Que transporta el porteador (adecuado máximo hasta 20 kg. Inadecuado más de 20 kilos.)	X		X		X		
5	Cuenta con equipo de pernocte (bolsa de dormir, matraz y carpa de dormir)	X		X		X		
6	Cuenta con póliza de vida.	X		X		X		
7	Recibe adecuada dotación de alimentos (buen desayuno, almuerzo, cena y un refrigerio) durante su labor en el camino inca.	X		X		X		
8	Le entregan una mochila o arnés para transportar la carga.	X		X		X		
9	Cuenta con ropa de trabajo.	X		X		X		
10	Le entrega faja lumbar.	X		X		X		
11	Le entregan zapatos de trabajo (zapatos u otros similares) para caminar.	X		X		X		

12	Le entregan impermeables (ponchos de aguas para la lluvia)	X		X		X		
13	Le entregan ropa térmica (casacas, chompas u otros similares) para zonas frías o de altura.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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


Apellidos y nombres del juez validador. JIMMY ROZAS MONTEAGUDO **DNI:** 41134562

Especialidad del validador: Mg. Gestión Pública

28 de mayo del 2021.

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



 41134562

Firma del Experto Informante.

ANEXO 6. Carta de presentación

Señor(a)(ita): EDGAR OLAYUNCA ANCHARI

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestrías en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2021, aula 2T, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: “Gestión de la fiscalización de la Intendencia Regional Cusco - SUNAFIL y el cumplimiento de las normas socio laboral de los portadores del Camino Inca, 2019” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma


Cleison Méico Fabre Olarte

DNI: 42333545

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 01: Gestión de fiscalización laboral

“La gestión de fiscalización laboral o llamada también inspección del trabajo, es el acto de vigilar, controlar, o verificar el cumplimiento de la normativa socio laboral, que comprende lo referente a relaciones laborales, seguridad y salud en el trabajo, relaciones colectivas entre otros, se desarrolla a través de la Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral denominada SUNAFIL. (Carpio, 2019)

Dimensiones de las variables:

Dimensión 01: Fijación de prioridades

Es el Proceso a largo plazo en constante revisión e iterativo, que debe ser explícito y transparente, en el que participen actores, con diferentes intereses y en el que se asegure la participación de la comunidad ya sea directamente o a través de organizaciones que las representen (sociedades civiles, organismos no gubernamentales, agencias) (Soni, 2007)

Dimensión 02: Perdurabilidad:

Subsistir, mantenerse en un mismo estado, condición de lo que dura mucho.

Real Academia de la Lengua.

Dimensión 03: Promoción de efectos sistémicos:

Proceso general por que se analizan y explican elementos correlacionados que constituyen conjuntos sistémicos permitiendo resolver problemas operativos mediante diversas tecnologías (Triviño M.)

Variable 02: Cumplimiento de las Normas socio laborales

“Las normas socio laborales que es aquel conjunto de normas que regulan una relación jurídico laboral entre un empleador y un trabajador, esencialmente se encuentran en un marco normativo y otros nacen a raíz de un convenio colectivo que es fuente generadora de derechos y finalmente otros mediante la costumbre hecha Ley o la doctrina y la Jurisprudencia, que deben ser cumplidas de lo contrario

terminan en infracción y sanciones impuestas por la autoridad administrativa de trabajo (Rodríguez, 2013)

Dimensiones de las variables:

Dimensión 01: Retribución laboral:

Es la contraprestación por el trabajo realizado, se pueden percibir otras retribuciones extra salariales que son compensación de los gastos ocasionados por el desarrollo de la actividad laboral o indemnizaciones de posibles perjuicios. (Centro de Estudios y oposiciones)

Dimensión 02: Condiciones de trabajo:

Las condiciones de trabajo son las circunstancias físicas en las que el empleado se encuentra cuando ocupa un cargo en la organización. Es el ambiente físico que rodea al empleado mientras desempeña un cargo (Chiavenato, 2007) (p. 334)

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTION DE FISCALIZACION LABORAL	La gestión de fiscalización laboral o llamada también inspección del trabajo, es el acto de vigilar, controlar, o verificar el cumplimiento de la normativa socio laboral, que comprende lo referente a relaciones laborales, seguridad y salud en el trabajo, relaciones colectivas entre otros, se desarrolla a través de la Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral denominada SUNAFIL. (Carpio, 2019)	Fiscalización laboral desarrollada por la Intendencia Regional Cusco-SUNAFIL para la verificación en el cumplimiento laboral sostenida por las inspecciones, prevención, administración de quejas, actividades y estrategias en beneficio de las empresas y trabajadores en materia de deberes y derechos laborales.	Fijación de prioridades: Es el Proceso a largo plazo en constante revisión e iterativo, que debe ser explícito y transparente, en el que participen actores, con diferentes intereses y en el que se asegure la participación de la comunidad ya sea directamente o a través de organizaciones que las representen (sociedades civiles, organismos no gubernamentales, (Sonis, 2007)	-Supervisión en periodos de mayor actividad -Administración de quejas por incumplimiento laboral	Ordinal ▪ Nunca ▪ A veces ▪ Siempre
			Perdurabilidad: Subsistir, mantenerse en un mismo estado, condición de lo que dura mucho. Real Academia de la Lengua	-Integración en la prevención a empresas y trabajadores en materia de deberes y derechos laborales	
			Promoción de efectos sistémicos: Proceso general por que se analizan y explican elementos correlacionados que constituyen conjuntos sistémicos permitiendo resolver problemas operativos mediante diversas tecnologías (Triviño M.)	-Actividades proclives a la prevención causadas por las infracciones laborales -Estrategias que impliquen a los actores del sector turismo que conlleven al incumplimiento de la norma laboral	
CUMPLIMIENTO DE LAS	Las normas socio laborales que es aquel conjunto de normas que regulan una relación jurídico laboral entre un empleador y un trabajador, esencialmente	Aquella verificación de de las empresas y los empleadores hacia los porteadores – trabajadores con	Retribución laboral: Es la contraprestación por el trabajo realizado, se pueden percibir otras retribuciones extra salariales que son compensación de los gastos ocasionados por el desarrollo de la actividad laboral o indemnizaciones	-Pago íntegro de retribución -Pago proporcional de retribución -Emisión de recibo en forma personal	

NORMAS SOCIO LABORALES	se encuentran en un marco normativo y otros nacen a raíz de un convenio colectivo que es fuente generadora de derechos y finalmente otros mediante la costumbre hecha Ley o la doctrina y la Jurisprudencia, que deben ser cumplidas de lo contrario terminan en infracción y sanciones impuestas por la autoridad administrativa de trabajo (Rodríguez, 2013)	razón a las normas socio laboral en referencia a la retribución laboral y las condiciones de trabajo de los mismos.	de posibles perjuicios. (Centro de Estudios y oposiciones)		Ordinal ▪ Nunca ▪ A veces Siempre
			Condiciones de trabajo: Las condiciones de trabajo son las circunstancias físicas en las que el empleado se encuentra cuando ocupa un cargo en la organización. Es el ambiente físico que rodea al empleado mientras desempeña un cargo (Chiavenato, 2007) (p. 334)	-Límite de capacidad de carga -Pernocte con equipos idóneos -Póliza de seguro de vida -Adecuada asignación de alimentos -Arnés de seguridad -Ropa de trabajo -Faja -Zapatos -Uso de impermeable -Uso de ropa térmica	

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION DE FISCALIZACION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1. Fijación de prioridades							
1	Las inspecciones laborales por parte de la SUNAFIL en el camino inca se llevan a cabo en los periodos de mayor actividad turística?	Y		Y		Y		
2	Las quejas realizadas ante la SUNAFIL sobre el incumplimiento por parte de las agencias de turismo son atendidas con prontitud?	X		X		Y		
	Dimensión 2. Perdurabilidad							
3	¿ La SUNAFIL a través de sus inspectores laborales realizan labor de prevención en incumplimiento de deberes de las empresas de turismo con los porteadores?	X		X		X		
	Dimensión 3. Promoción de efectos sistémicos							
4	La SUNAFIL no solo sanciona a empresas de turismo sino que vela por trabajadores y empresarios con el objetivo de solucionar las causas que provocan el incumplimiento laborales	X		X		X		
5	La SUNAFIL se preocupa por generar mejores condiciones de trabajo con estrategias para la solución de problemas que se dan entre los porteadores y empresas de turismo que operan en el Camino inca	Y		Y		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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


Apellidos y nombres del juez validador. EDGAR OLAYUNCA ANCHARI DNI: 40339265

Especialidad del validador: **Mg. Gestión Publica**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

28 de mayo del 2021.


 DNI: 40339265.
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS SOCIO LABORALES DE LOS PORTEADORES.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : Retribución Laboral								
1	Recibe el pago íntegro por los servicios prestados como porteador (S/ 65.0 soles por día y S/ 260.0 soles por 04 días y 03 noches sin descuento alguno).	✓		✓		✓		
2	Recibe el pago del transporte hasta el punto de partida de la expedición (Pasajes), aporte de sus remuneraciones.	x		✓		✓		
3	Emita su recibo por honorarios en forma personal.	✓		x		✓		
DIMENSIÓN 2 : Condiciones de Trabajo								
4	Peso en Kg. Que transporta el porteador (adecuado máximo hasta 20 kg. Inadecuado más de 20 kilos.)	x		✓		✓		
5	Cuenta con equipo de pernocte (bolsa de dormir, matraz y carpa de dormir)	x		✓		✓		
6	Cuenta con póliza de vida.	x		x		✓		
7	Recibe adecuada dotación de alimentos (buen desayuno, almuerzo, cena y un refrigerio) durante su labor en el camino inca.	✓		✓		✓		
8	Le entregan una mochila o arnés para transportar la carga.	✓		✓		✓		
9	Cuenta con ropa de trabajo.	x		x		✓		
10	Le entrega faja lumbar.	x		x		✓		
11	Le entregan zapatos de trabajo (zapatos u otros similares) para caminar.	✓		✓		✓		
12	Le entregan impermeables (ponchos de aguas para la lluvia)	x		✓		✓		
13	Le entregan ropa térmica (casacas, chompas u otros similares) para zonas frías o de altura.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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


Apellidos y nombres del juez validador. EDGAR OLAYUNCA ANCHARI DNI: 40339265

Especialidad del validador: Mg. Gestión Pública

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados

28 de mayo del 2021.


DNI: 40339265.
Firma del Experto Informante.

ANEXO 7. Carta de presentación

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): CARLOS DANIEL GONZALES HIDALGO.

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestrías en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2021, aula 2T, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: “Gestión de la fiscalización de la Intendencia Regional Cusco - SUNAFIL y el cumplimiento de las normas socio laboral de los portadores del Camino Inca, 2019” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma


Cleison Mayco Fabre Olarte

DNI: 42333545

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 01: Gestión de fiscalización laboral

“La gestión de fiscalización laboral o llamada también inspección del trabajo, es el acto de vigilar, controlar, o verificar el cumplimiento de la normativa socio laboral, que comprende lo referente a relaciones laborales, seguridad y salud en el trabajo, relaciones colectivas entre otros, se desarrolla a través de la Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral denominada SUNAFIL. (Carpio, 2019)

Dimensiones de las variables:

Dimensión 01: Fijación de prioridades

Es el Proceso a largo plazo en constante revisión e iterativo, que debe ser explícito y transparente, en el que participen actores, con diferentes intereses y en el que se asegure la participación de la comunidad ya sea directamente o a través de organizaciones que las representen (sociedades civiles, organismos no gubernamentales, agencias) (Soni, 2007)

Dimensión 02: Perdurabilidad:

Subsistir, mantenerse en un mismo estado, condición de lo que dura mucho.
Real Academia de la Lengua.

Dimensión 03: Promoción de efectos sistémicos:

Proceso general por que se analizan y explican elementos correlacionados que constituyen conjuntos sistémicos permitiendo resolver problemas operativos mediante diversas tecnologías (Triviño M.)

Variable 02: Cumplimiento de las Normas socio laborales

“Las normas socio laborales que es aquel conjunto de normas que regulan una relación jurídico laboral entre un empleador y un trabajador, esencialmente se encuentran en un marco normativo y otros nacen a raíz de un convenio colectivo que es fuente generadora de derechos y finalmente otros mediante la costumbre hecha Ley o la doctrina y la Jurisprudencia, que deben ser cumplidas de lo contrario

terminan en infracción y sanciones impuestas por la autoridad administrativa de trabajo (Rodríguez, 2013)

Dimensiones de las variables:

Dimensión 01: Retribución laboral:

Es la contraprestación por el trabajo realizado, se pueden percibir otras retribuciones extra salariales que son compensación de los gastos ocasionados por el desarrollo de la actividad laboral o indemnizaciones de posibles perjuicios. (Centro de Estudios y oposiciones)

Dimensión 02: Condiciones de trabajo:

Las condiciones de trabajo son las circunstancias físicas en las que el empleado se encuentra cuando ocupa un cargo en la organización. Es el ambiente físico que rodea al empleado mientras desempeña un cargo (Chiavenato, 2007) (p. 334)

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTION DE FISCALIZACION LABORAL	La gestión de fiscalización laboral o llamada también inspección del trabajo, es el acto de vigilar, controlar, o verificar el cumplimiento de la normativa socio laboral, que comprende lo referente a relaciones laborales, seguridad y salud en el trabajo, relaciones colectivas entre otros, se desarrolla a través de la Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral denominada SUNAFIL. (Carpio, 2019)	Fiscalización laboral desarrollada por la Intendencia Regional Cusco-SUNAFIL para la verificación en el cumplimiento laboral sostenida por las inspecciones, prevención, administración de quejas, actividades y estrategias en beneficio de las empresas y trabajadores en materia de deberes y derechos laborales.	Fijación de prioridades: Es el Proceso a largo plazo en constante revisión e iterativo, que debe ser explícito y transparente, en el que participen actores, con diferentes intereses y en el que se asegure la participación de la comunidad ya sea directamente o a través de organizaciones que las representen (sociedades civiles, organismos no gubernamentales, (Sonis, 2007)	-Supervisión en periodos de mayor actividad -Administración de quejas por incumplimiento laboral	Ordinal <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nunca ▪ A veces ▪ Siempre
			Perdurabilidad: Subsistir, mantenerse en un mismo estado, condición de lo que dura mucho. Real Academia de la Lengua	-Integración en la prevención a empresas y trabajadores en materia de deberes y derechos laborales	
			Promoción de efectos sistémicos: Proceso general por que se analizan y explican elementos correlacionados que constituyen conjuntos sistémicos permitiendo resolver problemas operativos mediante diversas tecnologías (Triviño M.)	-Actividades proclives a la prevención causadas por las infracciones laborales -Estrategias que impliquen a los actores del sector turismo que conlleven al incumplimiento de la norma laboral	
CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS SOCIO LABORALES	Las normas socio laborales que es aquel conjunto de normas que regulan una relación jurídico laboral entre un empleador y un trabajador, esencialmente se encuentran en un marco normativo y otros nacen a raíz de un	Aquella verificación en el cumplimiento de de las empresas y los empleadores hacia los portadores – trabajadores con razón a las normas socio laboral en referencia a la retribución laboral y las	Retribución laboral: Es la contraprestación por el trabajo realizado, se pueden percibir otras retribuciones extra salariales que son compensación de los gastos ocasionados por el desarrollo de la actividad laboral o indemnizaciones de posibles perjuicios. (Centro de Estudios y oposiciones)	-Pago íntegro de retribución -Pago proporcional de retribución -Emisión de recibo en forma personal	Ordinal

	<p>convenio colectivo que es fuente generadora de derechos y finalmente otros mediante la costumbre hecha Ley o la doctrina y la jurisprudencia, que deben ser cumplidas de lo contrario terminan en infracción y sanciones impuestas por la autoridad administrativa de trabajo (Rodríguez, 2013)</p>	<p>condiciones de trabajo de los mismos.</p>	<p>Condiciones de trabajo: Las condiciones de trabajo son las circunstancias físicas en las que el empleado se encuentra cuando ocupa un cargo en la organización. Es el ambiente físico que rodea al empleado mientras desempeña un cargo (Chiavenato, 2007) (p. 334)</p>	<p>-Límite de capacidad de carga -Pernocte con equipos idóneos -Póliza de seguro de vida -Adecuada asignación de alimentos -Arnés de seguridad -Ropa de trabajo -Faja -Zapatos -Uso de impermeable -Uso de ropa térmica</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nunca ▪ A veces <p>Siempre</p>
--	--	--	--	---	---

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION DE FISCALIZACION LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1. Fijación de prioridades							
1	Las inspecciones laborales por parte de la SUNAFIL en el camino inca se llevan a cabo en los períodos de mayor actividad turística?	X		X		X		
2	Las quejas realizadas ante la SUNAFIL sobre el incumplimiento por parte de las agencias de turismo son atendidas con prontitud?	X		X		X		
	Dimensión 2. Perdurabilidad							
3	¿ La SUNAFIL a través de sus inspectores laborales realizan labor de prevención en incumplimiento de deberes de las empresas de turismo con los porteadores?	X		X		X		
	Dimensión 3. Promoción de efectos sistémicos							
4	La SUNAFIL no solo sanciona a empresas de turismo sino que vela por trabajadores y empresarios con el objetivo de solucionar las causas que provocan el incumplimiento laborales	X		X		XX		
5	La SUNAFIL se preocupa por generar mejores condiciones de trabajo con estrategias para la solución de problemas que se dan entre los porteadores y empresas de turismo que operan en el Camino inca	X		X				

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia porque los ítems planteados son suficientes para medir cada una de las dimensiones de la variable GESTION DE FISCALIZACION LABORAL

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

Apellidos y nombres del juez validador: M.Sc. Carlos Daniel Gonzales Hidalgo DNI: 16736514

Especialidad del validador: Estadística con Maestría en Ciencias

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

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

28 de mayo del 2021.



CARLOS DANIEL GONZALES HIDALGO
LICENCIADO EN ESTADÍSTICA
 Firma del ~~Exponente~~ Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS SOCIO LABORALES DE LOS PORTEADORES.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : Retribución Laboral								
1	Recibe el pago íntegro por los servicios prestados como porteador (S/ 65.0 soles por día y S/ 260.0 soles por 04 días y 03 noches sin descuento alguno).	X		X		X		
2	Recibe el pago del transporte hasta el punto de partida de la expedición (Pasajes), aporte de sus remuneraciones.	X		X		X		
3	Emite su recibo por honorarios en forma personal.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 : Condiciones de Trabajo								
4	Peso en Kg. Que transporta el porteador (adecuado máximo hasta 20 kg. Inadecuado más de 20 kilos.)	X		X		X		
5	Cuenta con equipo de pernocte (bolsa de dormir, matraz y carpa de dormir)	X		X		X		
6	Cuenta con póliza de vida.	X		X		X		
7	Recibe adecuada dotación de alimentos (buen desayuno, almuerzo, cena y un refrigerio) durante su labor en el camino inca.	X		X				
8	Le entregan una mochila o arnés para transportar la carga.	X		X		X		
9	Cuenta con ropa de trabajo.	X		X		X		
10	Le entrega faja lumbar.	X		X		X		
11	Le entregan zapatos de trabajo (zapatos u otros similares) para caminar.	X		X		X		
12	Le entregan impermeables (ponchos de aguas para la lluvia)	X		X		X		
13	Le entregan ropa térmica (casacas, chompas u otros similares) para zonas frías o de altura.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia porque los ítems planteados son suficientes para medir cada una de las dimensiones de la variable **CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS SOCIO LABORALES DE LOS PORTEADORES.**

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

Apellidos y nombres del juez validador: Carlos Daniel Gonzales Hidalgo **DNI:** 16736514

Especialidad del validador: Estadística con Maestría en Ciencias

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

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

28 de mayo del 2021.



CARLOS DANIEL GONZALES HIDALGO
LICENCIADO EN ESTADÍSTICA
COESPE N° 198

Firma del Experto Informante.

ANEXO 8. Solicitud al acceso a la información SERNANP.

Cusco, miércoles 26 de mayo del 2021.

Dr.

Ernesto Escalante Valencia.

Jefe del SHM-SERNANP

Presente.-

Atte. Cleison Mayco Fabre Olarte



Ref. SOLICITUD DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA.

Estimado señor.

Al amparo del derecho al acceso a la información pública para fines académicos, siendo abogado de profesión actualmente estudiante de post grado requiero las siguientes informaciones para desarrollar mi tesis:

- Relación o lista de registro de porteadores en el año 2019 para la red camino inca (cuantos porteadores están registrados?)
- Registro de ingreso por día de porteadores promedio para prestar su labor en la ruta de camino inca. (cuantos ingresan por día?)
- Capacidad diaria de usuarios en la ruta camino inca (entre porteadores, pasajeros, y operadores turísticos)
- Imágenes y/o fotografías sobre las condiciones de trabajo en las que prestan sus servicios los porteadores en la ruta camino inca Machupicchu.

Sin otro particular y agradecido por su atención a la presente, me despido.

Muy atentamente.



.....
Cleison Mayco Fabre Olarte.
Email: cleisonfabre@yahoo.com
Cel.: 965326073

ANEXO 9. Respuesta al acceso a la información SERNANP.

**Señor.
Cleison Mayco Fabre Olarte
Presente**

Me dirijo a usted en atención a su solicitud ingresada, al respecto remito la Carta N° 0141-2021-SERNANP-AIP.

*Por favor, sírvase calificar nuestra atención en el siguiente enlace: **MailScanner ha detectado un intento de fraude en la siguiente página web "forms.gle". No confíe en esta página web: <https://forms.gle/faJUXv4MHEfbkLWJ8>***

Mucho agradeceré contestar el presente como dando la conformidad de la recepción

Atentamente

Fernando Fernández Olivares
Responsable Suplente de Acceso
a la Información Pública
Cel 983546647

ANEXO 10. Solicitud acceso a la información SUNAFIL



El registro se realizó automáticamente, generándose la siguiente Hoja de Ruta:

HOJA DE RUTA N° 0000074591-2021

Fecha de Recepción: 25/05/2021 13:05

SOLICITUD DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA

Entidad : SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Fecha de Registro : 25/05/2021 13:05

Indendencia Regional : INTENDENCIA REGIONAL DE CUSCO

I.- Datos del Solicitante

Apellidos y Nombres : FABRE OLARTE, CLEISON MAYCO **N° Documento** : D.N.I.-42333545

Dirección : AV. MCAL. CASTILLA 960

Dpto./Prov./Dist. : CUSCO/URUBAMBA/URUBAMBA

Nro. Celular : 965326073

Correo electrónico : CLEISONFABRE@YAHOO.COM

II.- Información Solicitada

Descripción de la solicitud :

AL AMPARO DEL DERECHO DE ACCESO A LA INFORMACION PUBLICA CON FINES ACADEMICOS PARA EL DESARROLLO DE MI TESIS, DESEO ME OTORGUE INFORMACION SOBRE FISCALIZACIONES REALIZADAS EN LA RED DE CAMINO INCA EN EL AÑO 2019:

-LA CANTIDAD DE OPERATIVOS REALIZADOS (O.I)

- CANTIDAD DE ORDENES REALIZADAS EN LOS OPERATIVOS EN EL AÑO 2019.

-CUADRO ESTADISTICO QUE REPRESENTA POI (RED DE CAMINO INC 2019) DE LA IRE CUSCO, EL PORCENTAJE DE LAS INSPECCIONES PORTEADORE

III.- Modalidad de entrega de la información

Medio de entrega : CORREO ELECTRÓNICO(GRATUITO)

ANEXO 11. Respuesta al acceso a la información SUNAFIL

Señor. -
CLEISON MAYCO FEBRE OLARTE
CLEISONFABRE@YAHOO.COM

De mi consideración. -

Sírvase encontrar adjunto al presente, la información solicitada mediante escrito, de fecha 25 de mayo de 2021, signado con Hoja de Ruta N° 74591 -2021:

- **CANTIDAD DE OPERATIVOS REALIZADOS DURANTE EL AÑO 2019: 2 OPERATIVOS EN LA RED DEL CAMINO INCA**
- **ÓRDENES REALIZADAS EN LOS OPERATIVOS DURANTE EL AÑO 2019 : 16 ÓRDENES DE INSPECCIÓN.**

N°	N° DE ÓRDEN DE INSPECCIÓN	OPERATIVO
1	1002-2019	IRE CUSCO OPERATIVO DE FISCALIZACIÓN EN CAMINO INKA-JUNIO 2019
2	1003-2019	IRE CUSCO OPERATIVO DE FISCALIZACIÓN EN CAMINO INKA-JUNIO 2019
3	1004-2019	IRE CUSCO OPERATIVO DE FISCALIZACIÓN EN CAMINO INKA-JUNIO 2019
4	1005-2019	IRE CUSCO OPERATIVO DE FISCALIZACIÓN EN CAMINO INKA-JUNIO 2019
5	1006-2019	IRE CUSCO OPERATIVO DE FISCALIZACIÓN EN CAMINO INKA-JUNIO 2019
6	1007-2019	IRE CUSCO OPERATIVO DE FISCALIZACIÓN EN CAMINO INKA-JUNIO 2019
7	1008-2019	IRE CUSCO OPERATIVO DE FISCALIZACIÓN EN CAMINO INKA-JUNIO 2019
8	1009-2019	IRE CUSCO OPERATIVO DE FISCALIZACIÓN EN CAMINO INKA-JUNIO 2019
9	1010-2019	IRE CUSCO OPERATIVO DE FISCALIZACIÓN EN CAMINO INKA-JUNIO 2019
10	1011-2019	IRE CUSCO OPERATIVO DE FISCALIZACIÓN EN CAMINO INKA-JUNIO 2019
11	1344-2019	IRE CUSCO OPERATIVO DE FISCALIZACIÓN PISCACUCHO-CAMINO INKA SETIEMBRE 2019
12	1345-2019	IRE CUSCO OPERATIVO DE FISCALIZACIÓN PISCACUCHO-CAMINO INKA SETIEMBRE 2019
13	1346-2019	IRE CUSCO OPERATIVO DE FISCALIZACIÓN PISCACUCHO-CAMINO INKA SETIEMBRE 2019
14	1347-2019	IRE CUSCO OPERATIVO DE FISCALIZACIÓN PISCACUCHO-CAMINO INKA SETIEMBRE 2019
15	1348-2019	IRE CUSCO OPERATIVO DE FISCALIZACIÓN PISCACUCHO-CAMINO INKA SETIEMBRE 2019
16	1349-2019	IRE CUSCO OPERATIVO DE FISCALIZACIÓN PISCACUCHO-CAMINO INKA SETIEMBRE 2019

Sin otro particular,

Le agradecemos confirmar la recepción de la presente comunicación.

Atte,

Vladimir Roberto Palomino Arizabal

ASISTENTE LEGAL

SUB INTENDENCIA DE ACTUACIÓN INSPECTIVA

SUNAFIL IRE-CUSCO

ANEXO 12. *Rango de puntuaciones y valoración*

Tabla 3

Rango de puntuaciones y valoración para la primera variable de gestión de fiscalización laboral

Variable / dimension	Puntaje	Valoracion
D01: Fijacion de prioridades	0-3	DEFICIENTE
	4-6	REGULAR
	7-9	BUENO
	10-12	MUY BUENO
D02: Perdurabilidad	0-3	DEFICIENTE
	4-6	REGULAR
	7-9	BUENO
	10-12	MUY BUENO
D03: Promoción de efectos sistémicos	0-3	DEFICIENTE
	4-6	REGULAR
	7-9	BUENO
	10-12	MUY BUENO
GESTION DE FISCALIZACION LABORAL	0-8	DEFICIENTE
	9-19	REGULAR
	20-30	BUENO
	31-36	MUY BUENO

Rango de puntuaciones y valoración

Tabla 4

Rango de puntuaciones y valoración para la variable cumplimiento de las normas socio laborales de los porteadores

Variable/ dimensión	Puntaje	Valoración
D01: Retribución laboral	0-2	Incumplimiento
	3-5	Cumplimiento parcial
	5-7	Adecuado cumplimiento
D02: Condiciones de trabajo	0-2	Incumplimiento
	3-5	Cumplimiento parcial
	5-7	Adecuado cumplimiento
CUMPLIMIENTO DE	0-5	Incumplimiento
LAS NORMAS SOCIO	6-9	Cumplimiento parcial
LABORAL DE LOS	10-12	Adecuado cumplimiento
PORTEADORES		

ANEXO 13. Documentos que esclarecen la investigación



FEDERACION REGIONAL DE PORTEADORES
CAMINO DEL INCA - CUSCO
"DANIEL ESTRADA PEREZ" - FEREPIC

Reconocida por Resolución N° 022-2044-Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
Inscrita en registro Públicos en la partida N° 11036018. Registro de personas jurídicas



Ley del Porteador, la reivindicación de sus derechos, trato humano y digno de los porteadores

Sr. Fabre Olarte Cleison Mayco

Cusco, 18 de mayo 2021

Ref Alcanza información.

Por el presente tengo a bien de alcanzar información que le sirva para su trabajo de investigación que esta realizando en mejora de las condiciones de los porteadores de la Ruta Camino Inca Machupicchu, esperando les sirva como información.

- Los porteadores afiliados a la federación en número son un total de 3100 aproximadamente.
- A la Ruta camino inca Machupicchu diariamente ingresan un promedio de 250 porteadores para prestar su labor.
- Capacidad diaria de carga es de 500 usuarios en la ruta camino inca entre pasajeros y porteadores.
- Alcance fotografías sobre las condiciones de trabajo en las que prestan sus servicios los porteadores.

Atentamente.



ISAIAS HUAMAN JAIMES

Representante General de FEREPIC



ANEXO 14 Evidencia fotográfica

Condiciones de alimentación de los porteadores del camino inca

Toma fotográfica Evidencia la precaria alimentación de los porteadores (arroz con fideo tostado)

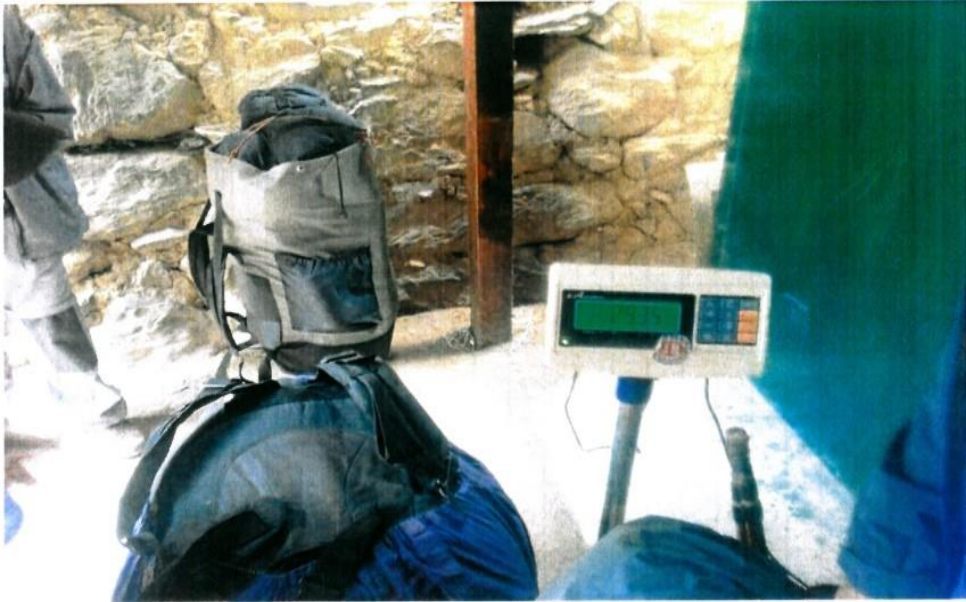


CONDICIONES DE PERNOCTE DE LOS PORTEADORES EN CAMINO INCA - MACHUPICCHU



Toma fotográfica: Demuestra porteadores pernoctando en los baños en condiciones antihigiénico y precarias que afecta su salud.

EXCESO EN EL LIMITE DE PESO DE CARGA TRANSPORTADA POR PORTEADORES EN LA RUTA CAMINO INCA – MACHUPICCHU



Toma fotográfica: Demuestra que los porteadores transportan carga por encima del límite de peso (máximo 20 kilos) establecido por la ley del porteador, lo que daña irreversiblemente su salud física



Toma fotográfica: Aplicación de encuesta a los porteadores en el ingreso a la ruta del camino inca (km. 82)

ANEXO 15 Documentos - ordenes de investigación



Página

Número de Orden Concreta:
0000001347-2019-SUNAFIL/IRE-CUS
(Concreta Pura)

ORDEN DE INSPECCIÓN

En relación a la presente orden procedase a realizar actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias en el centro de trabajo que se identifica a continuación y lugares en donde se ejecute prestación laboral, practicando las diligencias que correspondan, de conformidad con la Ley N° 28806 - "Ley General de Inspección de Trabajo" y su "Reglamento" el Decreto Supremo N° 019-2006-TR

En CUSCO 10/09/2019

EI JEFE DE LA INSPECCIÓN LABORAL

X Interno Operativo: IRE CUSCO OPERATIVO DE FISCALIZACION PISCACUCHO-CAMINO INKA SETIEMBRE 2019 fdo.....
Externo Registro de Entrada Número ---

Plazo: 30 día(s)

Inspector(a)-res HUANCA CAYLLAHUA ROBERT IRWIN, IWAKI TRUJILLANO RUBEN DARIO

Insp. Auxiliar

Supervisor OLAYUNCA ANCHARI EDGAR

EMPLEADOR

Nombre o Razon Social : KARAVANIERS PERU E.I.R.L.
Nombre Comercial : KARAVANIERS PERU E.I.R.L.
Domicilio Fiscal : CALLE CAL.JOSE ALFREDO YEPEZ MIRANDA MZA. A
Departamento CUSCO Provincia : CUSCO Distrito : CUSCO
RUC 20601635730 Ubigeo : 080101

Actividad Económica : OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS, N.C.P. CIJU : 9309

Registro REMYPE : NO INSCRITO Nro de Ficha REMYPE : - Estado: NO ACREDITADO Fec. Acreditación: -

Información de la declaración de planilla electrónica en el periodo:			
Total declarados:	0	Trabajadores	0
		P.S. 4ta Categoría:	0
		P.S. Modalidades Formativas:	0
		Personal de Terceros:	0
		Pensionistas :	0

CENTRO DE TRABAJO

Domicilio OTROS PISCACUCHO KM 82 NRO.-

Departamento CUSCO Provincia : URUBAMBA Distrito : OLLANTAYTAMBO Ubigeo : 081306

MATERIAS OBJETO DE INSPECCION Y PERIODO:

GRUPO MATERIA	SUBGRUPO MATERIA	SUBSUBGRUPO	PERIODOS
CONTRATOS DE TRABAJO	MODIFICACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	INCLUYE TODAS	--
SEGURO DE VIDA LEY	CONTRATOS	INCLUYE TODAS	--

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad"

ACTA DE INFRACCIÓN N° 000000354 2019-SUNAFIL/IRE-CUS

Fecha de Acta	21 de octubre de 2019
Orden de Inspección Nro. 0000001347-2019-SUNAFIL/IRE-CUS	

El personal inspectivo que suscribe, estando a la orden de inspección y en uso de las facultades que le atribuye los artículos 5° y 6° de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y el artículo 6° de su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR y modificatorias, extienden la presente Acta de Infracción:

I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL SUJETO INSPECCIONADO

Nombre o denominación social	KARAVANIERS PERU E.I.R.L.		
Domicilio fiscal	CAL. JOSE ALFREDO YEPEZ MIRAND MZA. A LOTE. 1 DPTO. 503 URB. MAGISTERIO II ETAPA (INGRESANDO POR EL BCP) CUSCO CUSCO CUSCO		
Domicilio del centro de trabajo	OTROS PISCACUCHO KM 82 NRO.-, OLLANTAYTAMBO - URUBAMBA - CUSCO		
RUC	20601635730	Remype	Estado: NO ACREDITADO
Actividad económica	AGENCIAS DE VIAJES Y GUIAS TURISTIC.		

II. ORIGEN DE LAS ACTUACIONES INSPECTIVAS DE INVESTIGACIÓN

- 2.1 La orden de inspección tiene origen interno en el marco del operativo denominado "IRE CUSCO OPERATIVO DE FISCALIZACION PISCACUCHO-CAMINO INKA SETIEMBRE 2019"
- 2.2 El objeto de las actuaciones inspectivas de investigación es verificar el cumplimiento de la normatividad laboral sobre las siguientes materias:

Materia	Subgrupo materia	
Contratos de Trabajo	Modificación unilateral del contrato y de las condiciones de trabajo	Incluye todas
Seguro de Vida Ley	Contratos	Incluye todas

- 2.3 El plazo total otorgado para la realización de las actuaciones inspectivas de investigación es de **TREINTA días hábiles**.

III. MEDIOS DE INVESTIGACIÓN

N°	Modalidad de actuación	Fecha	Hora	Breve resumen
1	Visita al centro de trabajo	10/09/2019	10:30 - 11:00	Nos constituimos en el Km. 82. de la vía férrea Ollantaytambo - Machupicchu, sector de Piscacucho. Se tomo relación de los trabajadores porteadores. se realizo el pesado de los equipajes que cargan cada uno de los porteadores. Se verifico las condiciones de trabajo que establece la ley del porteador. Se dejo Constancia de la actuación inspectiva realizada.
2	Comparecencia	27/09/2019	09:00 - 09:30	Compareció el representante legal del sujeto inspeccionado, quien presentó la documentación requerida. Se emitió constancia de actuaciones inspectivas de investigación.
3	Comparecencia	04/10/2019	09:00 - 09:30	Compareció el apoderado del sujeto inspeccionado, presentando la documentación requerida y otros. Se emitió constancia de actuaciones inspectivas de investigación.
4	Comprobación de Datos	21/10/2019	09:10 - 09:20	Consulta en páginas web de SUNAT

IV. HECHOS CONSTATADOS

Las actuaciones inspectivas de investigación practicadas han permitido constatar los siguientes hechos:

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
 "Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad"

- 4.1 Con la comprobación de datos realizada en la página web Consulta RUC de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT) se verificó que el estado de contribuyente del sujeto inspeccionado es "ACTIVO" y su condición "HABIDO".

Trabajadores Comprendidos

N°	Tipo Doc.	Nro Doc	Apellidos		Nombres	Fecha ingreso	Ocupación	Remuneración mensual s/. (*)	Horas de trabajo (*)
1	D.N.I.	44340173	Callañaupa	Hermoza	Javier				
2	D.N.I.	48685634	Canenas	Cutipa	Juan Bautista				
3	D.N.I.	46914312	Ccorimanya	Juarez	Casiano				
4	D.N.I.	43468036	Churata	Ttito	Cosme Damian				
5	D.N.I.	74884250	Fernandez	Reyes	Alex				
6	D.N.I.	24495238	Huaman	Jalanocca	Esteban				
7	D.N.I.	45458490	Huilca	Ttito	Roger				
8	D.N.I.	73138448	Huisa	Condori	Timoteo				
9	D.N.I.	47930043	Limache	Alanya	Felix				
10	D.N.I.	80595981	Melo	Mamani	Alejandro				
11	D.N.I.	46079434	Pauccar	Quispe	Arnaldo				
12	D.N.I.	60205308	Puclla	Putucuni	Ruben				
13	D.N.I.	40363962	Puma	Cruz	Alejandro				
14	D.N.I.	40271745	Sulcapuma	Puma	Tomas				
15	D.N.I.	44809961	Vargas	Polonia	Wilbert				
16	D.N.I.	24471729	Vargas	Quispe	Esteban				
17	D.N.I.	43720543	Veronica	Gayoso	Francisco				
18	D.N.I.	24489030	Zuniga	Pfuro	Damian				

Trabajadores Afectados

N°	Tipo Doc.	Nro Doc	Apellidos		Nombres	Fecha ingreso a planilla	Fecha ingreso	Ocupación	Remuneración mensual s/. (*)	Horas de trabajo (*)
1	D.N.I.	44340173	Callañaupa	Hermoza	Javier					
2	D.N.I.	48685634	Canenas	Cutipa	Juan Bautista					
3	D.N.I.	46914312	Ccorimanya	Juarez	Casiano					
4	D.N.I.	43468036	Churata	Ttito	Cosme					

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad"

ROBERT IRWIN HUANCA CAYLLAHUA
Inspector del Trabajo
Intendencia Regional de Cusco

RUBEN DARIO IWAKI TRUJILLANO
Inspector del Trabajo
Intendencia Regional de Cusco

Cusco, 21 de octubre de 2019

VIII. REFRENDO DEL SUPERVISOR INSPECTOR

Visto el Acta de Infracción, el Supervisor- Inspector que suscribe, determina que se encuentra acorde con las disposiciones legales sobre las materias, por lo que, en el marco de las funciones que le fueron atribuidas, brinda su conformidad para que se prosiga con el trámite correspondiente.

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
 "Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad"

5	D.N.I.	74884250	Fernandez	Reyes	Alex					
6	D.N.I.	24495238	Huaman	Jalanocca	Esteban					
7	D.N.I.	45458490	Huilca	Tiito	Roger					
8	D.N.I.	73138448	Huisa	Condori	Timoteo					
9	D.N.I.	47930043	Limache	Alanya	Felix					
10	D.N.I.	80595981	Melo	Mamani	Alejandro					
11	D.N.I.	46079434	Paucar	Quispe	Arnaldo					
12	D.N.I.	60205308	Puclla	Putucuni	Ruben					
13	D.N.I.	40363962	Puma	Cruz	Alejandro					
14	D.N.I.	40271745	Sullcapuma	Puma	Tomas					
15	D.N.I.	44809961	Vargas	Polonia	Wilbert					
16	D.N.I.	24471729	Vargas	Quispe	Esteban					
17	D.N.I.	43720543	Veronica	Gayoso	Francisco					
18	D.N.I.	24489030	Zuniga	Pfuro	Damian					

V. NORMAS INFRINGIDAS, CALIFICACIÓN DE LA INFRACCIÓN, SANCIÓN PROPUESTA E IMPUTACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Según el literal e) y f) del artículo 54 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 019-2006-TR; por las verificaciones y constataciones que se han realizado, se ha llegado a determinar que el empleador es supuestamente responsable del incumplimiento de las normas legales infringidas, según la calificación de las mismas respecto de las cuales se procede a proponer las siguientes conforme al cuadro que a continuación se detalla:

N°	Conducta	Norma Infringida	Tipificación	Gravedad	Número de trabajadores afectados	Propuesta de monto de multa	Precisar monto de UIT utilizada

Monto total de la multa propuesta (S/).	14,196.00 soles (catorce mil ciento noventa y seis y 00/100 soles)
Año UIT	2019
Valor UIT	4,200.00 soles
Tabla de sanciones del artículo 48° del DS 019-2006-TR y modificatorias	NO MYPE

VI. COMPETENCIA DE LA AUTORIDAD INSTRUCTORA Y SANCIONADORA

La autoridad competente para realizar la fase de instrucción y resolución del procedimiento sancionador que se derive de la presente Acta de Infracción es la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva y la Sub Intendencia de Resolución de la Intendencia Regional de Cusco de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral conforme a la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, concordante con el TULO de la LPAG y el Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL.

VII. INSPECTORES ACTUANTES QUE EXTIENDEN LA PRESENTE ACTA DE INFRACCIÓN

Número de Orden Concreta:
0000001346-2019-SUNAFIL/IRE-CUS
(Concreta Pura)

ORDEN DE INSPECCIÓN

En relación a la presente orden procedase a realizar actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias en el centro de trabajo que se identifica a continuación y lugares en donde se ejecute prestación laboral, practicando las diligencias que correspondan, de conformidad con la Ley N° 28806 - "Ley General de Inspección de Trabajo" y su "Reglamento" el Decreto Supremo N° 019-2006-TR

En CUSCO 10/09/2019

EI JEFE DE LA INSPECCIÓN LABORAL

fdo.....

X Interno Operativo: IRE CUSCO OPERATIVO DE FISCALIZACION
PISCACUCHO-CAMINO INKA SETIEMBRE 2019

Externo Registro de Entrada Número ---

Plazo: 30 día(s)

Inspector(a)-res HUANCA CAYLLAHUA ROBERT IRWIN, IWAKI TRUJILLANO RUBEN DARIO

Insp. Auxiliar

Supervisor OLAYUNCA ANCHARI EDGAR

EMPLEADOR

Nombre o Razon Social : EXPLORANDES SAC

Nombre Comercial : EXPLORANDES S.A.C.

Domicilio Fiscal : CALLE SAN FERNANDO 287

Departamento LIMA Provincia : LIMA Distrito : MIRAFLORES

RUC 20110044667 Ubigeo : 150122

Actividad Económica : ACTIVIDADES DE AGENCIAS DE VIAJES, ORGANIZADORES DE EXCURSIONESCIIU : 6304

Registro REMYPE : NO INSCRITO Nro de Ficha REMYPE : - Estado: NO ACREDITADO Fec. Acreditación: -

Información de la declaración de planilla electrónica en el periodo:

Total declarados:	Trabajadores	P.S. 4ta Categoría:	Personal de Terceros:
	P.S. Modalidades Formativas:		Pensionistas :

CENTRO DE TRABAJO

Domicilio OTROS PISCACUCHO KM 82 NRO.-

Departamento CUSCO Provincia : URUBAMBA Distrito : OLLANTAYTAMBO Ubigeo : 081306

MATERIAS OBJETO DE INSPECCION Y PERIODO:

GRUPO MATERIA	SUBGRUPO MATERIA	SUBSUBGRUPO	PERIODOS
CONTRATOS DE TRABAJO	MODIFICACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	INCLUYE TODAS	--
SEGURO DE VIDA LEY	CONTRATOS	INCLUYE TODAS	--

INFORME DE ACTUACIONES INSPECTIVAS DE INVESTIGACIÓN

Fecha de informe	11 de septiembre de 2019
Orden de Inspección Nro. 0000001346-2019-SUNAFIL/IRE-CUS	

El personal inspectivo que suscribe, estando a la orden de inspección y en uso de las facultades que le atribuye los artículos 5° y 6° de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y el artículo 6° de su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR y modificatorias, extienden el presente Informe de Actuaciones Inspectivas de Investigación:

I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL SUJETO INSPECCIONADO

Nombre o denominación social	EXPLORANDES SAC		
Domicilio fiscal	CAL. SAN FERNANDO NRO. 287 URB. ARMENDARIZ LIMA LIMA MIRAFLORES		
Domicilio del centro de trabajo	OTROS PISCACUCHO KM 82 NRO. -, OLLANTAYTAMBO - URUBAMBA - CUSCO		
RUC	20110044667	Remype	Estado: NO ACREDITADO
Actividad económica	AGENCIAS DE VIAJES Y GUIAS TURISTIC.		

II. ORIGEN DE LAS ACTUACIONES INSPECTIVAS DE INVESTIGACIÓN

- 2.1 La orden de inspección tiene origen interno en el marco del operativo denominado "IRE CUSCO OPERATIVO DE FISCALIZACIÓN PISCACUCHO-CAMINO INKA SETIEMBRE 2019"
- 2.2 El objeto de las actuaciones inspectivas de investigación es verificar el cumplimiento de la normatividad laboral sobre las siguientes materias:

Materia	Subgrupo materia	
Contratos de Trabajo	Modificación unilateral del contrato y de las condiciones de trabajo	Incluye todas
Seguro de Vida Ley	Contratos	Incluye todas

- 2.3 El plazo total otorgado para la realización de las actuaciones inspectivas de investigación es de **TREINTA días hábiles**.

III. MEDIOS DE INVESTIGACIÓN

N°	Modalidad de actuación	Fecha	Hora	Breve resumen
1	Visita al centro de trabajo	11/09/2019	12:00 - 12:10	Se verificó que el sujeto inspeccionado no realiza su ingreso por el Km. 82 de la vía férrea Ollantaytambo - Macgupicchu. lo que se verifica de la hoja de agencias registradas para su ingreso en el día de la comisión de servicios. Se emitió constancia de actuaciones inspectivas de investigación.

IV. HECHOS CONSTATADOS

Las actuaciones inspectivas de investigación practicadas han permitido constatar los siguientes hechos:

- 4.1 Con la comprobación de datos realizada en la página web Consulta RUC de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT) se verificó que el estado de contribuyente del sujeto inspeccionado es "ACTIVO" y su condición "HABIDO".

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad"

V. CONCLUSIONES

De acuerdo con lo expuesto se concluye lo siguiente:

- 5.1. No se detectó infracción alguna a las materias contenidas en la orden de inspección que dio origen a la presente fiscalización laboral.
- 5.2. En consecuencia, se solicita el cierre de la presente orden de inspección.

VI. INSPECTORES ACTUANTES QUE EXTIENDEN EL PRESENTE INFORME

ROBERT IRWIN HUANCA CAYLLAHUA
Inspector del Trabajo
Intendencia Regional de Cusco

RUBEN DARIO IWAKI TRUJILLANO
Inspector del Trabajo
Intendencia Regional de Cusco

Cusco, 11 de septiembre de 2019

VII. REFRENDO DEL SUPERVISOR INSPECTOR

Visto el Informe de Actuaciones Inspectivas de Investigación, el Supervisor- Inspector que suscribe, determina que se encuentra acorde con las disposiciones legales sobre las materias objeto de inspección; por lo que, en el marco de las funciones que le fueron atribuidas, brinda su conformidad para que se prosiga con el trámite correspondiente.



Número de Orden Concreta:
0000001348-2019-SUNAFIL/IRE-CUS
(Concreta Pura)

ORDEN DE INSPECCIÓN

En relación a la presente orden procedase a realizar actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias en el centro de trabajo que se identifica a continuación y lugares en donde se ejecute prestación laboral, practicando las diligencias que correspondan, de conformidad con la Ley N° 28806 - "Ley General de Inspección de Trabajo" y su "Reglamento" el Decreto Supremo N° 019-2006-TR

En CUSCO 10/09/2019

EL JEFE DE LA INSPECCIÓN LABORAL

fdo.....

X Interno Operativo: IRE CUSCO OPERATIVO DE FISCALIZACION
PISCACUCHO-CAMINO INKA SETIEMBRE 2019
Externo Registro de Entrada Número ---

Plazo: 30 día(s)

Inspector(a)-res HUANCA CAYLLAHUA ROBERT IRWIN, IWAKI TRUJILLANO RUBEN DARIO

Insp. Auxiliar

Supervisor OLAYUNCA ANCHARI EDGAR

EMPLEADOR

Nombre o Razon Social : AB EXPEDITIONS E.I.R.L.

Nombre Comercial : -

Domicilio Fiscal : CALLE MARQUES 250

Departamento CUSCO Provincia : CUSCO Distrito : CUSCO

RUC 20601609526 Ubigeo : 080101

Actividad Económica : OTROS TIPOS DE TRANSPORTE REGULAR DE PASAJEROS POR VIACIUU : 6021

Registro REMYPE : INSCRITO Nro de Ficha REMYPE : 0001566725-2018 Estado: ACREDITADO Fec. Acreditación: 27/04/2018

Información de la declaración de planilla electrónica en el periodo:			
Total declarados:	0	Trabajadores	0
		P.S. 4ta Categoría:	0
		Personal de Terceros:	0
		P.S. Modalidades Formativas:	0
		Pensionistas :	0

CENTRO DE TRABAJO

Domicilio OTROS PISCACUCHO KM 82/CALLE MARQUEZ 250 INT 03 NRO.-

Departamento CUSCO Provincia : URUBAMBA Distrito : OLLANTAYTAMBO Ubigeo : 081306

MATERIAS OBJETO DE INSPECCION Y PERIODO:

GRUPO MATERIA	SUBGRUPO MATERIA	SUBSUBGRUPO	PERIODOS
CONTRATOS DE TRABAJO	MODIFICACION UNILATERAL DEL CONTRATO Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	INCLUYE TODAS	--
SEGURO DE VIDA LEY	CONTRATOS	INCLUYE TODAS	--



Número de Orden Concreta:
0000001349-2019-SUNAFIL/IRE-CUS
(Concreta Pura)

ORDEN DE INSPECCIÓN

En relación a la presente orden procedase a realizar actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias en el centro de trabajo que se identifica a continuación y lugares en donde se ejecute prestación laboral, practicando las diligencias que correspondan, de conformidad con la Ley N° 28806 - "Ley General de Inspección de Trabajo" y su "Reglamento" el Decreto Supremo N° 019-2006-TR

En CUSCO 10/09/2019

El JEFE DE LA INSPECCIÓN LABORAL

fdo.....

X Interno Operativo: IRE CUSCO OPERATIVO DE FISCALIZACION
PISCACUCHO-CAMINO INKA SETIEMBRE 2019
Externo Registro de Entrada Número ---

Plazo: 30 día(s)

Inspector(a)-res HUANCA CAYLLAHUA ROBERT IRWIN, IWAKI TRUJILLANO RUBEN DARIO

Insp. Auxiliar

Supervisor OLAYUNCA ANCHARI EDGAR

EMPLEADOR

Nombre o Razon Social : LIMA TOURS S.A.C.
Nombre Comercial : LIMA TOURS
Domicilio Fiscal : AVENIDA JUAN DE ARONA 755
Departamento LIMA Provincia : LIMA Distrito : SAN ISIDRO
RUC 20536830376 Ubigeo : 150131
Actividad Económica : ACTIVIDADES DE AGENCIAS DE VIAJES, ORGANIZADORES DE EXCURSIONESCIU : 6304

Registro REMYPE : NO INSCRITO Nro de Ficha REMYPE : - Estado: NO ACREDITADO Fec. Acreditación: -

Información de la declaración de planilla electrónica en el periodo:				10-2012			
Total declarados:	468	Trabajadores	163	P.S. 4ta Categoría:	301	Personal de Terceros:	0
		P.S. Modalidades Formativas:	4	Pensionistas :	0		

CENTRO DE TRABAJO

Domicilio OTROS PISCACUCHO KM 82 NRO.-
Departamento CUSCO Provincia : URUBAMBA Distrito : OLLANTAYTAMBO Ubigeo : 081306

MATERIAS OBJETO DE INSPECCION Y PERIODO:

GRUPO MATERIA	SUBGRUPO MATERIA	SUBSUBGRUPO	PERIODOS
CONTRATOS DE TRABAJO	MODIFICACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	INCLUYE TODAS	--
SEGURO DE VIDA LEY	CONTRATOS	INCLUYE TODAS	--



Número de Orden Concreta:
0000001345-2019-SUNAFIL/IRE-CUS
(Concreta Pura)

ORDEN DE INSPECCIÓN

En relación a la presente orden procedase a realizar actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias en el centro de trabajo que se identifica a continuación y lugares en donde se ejecute prestación laboral, practicando las diligencias que correspondan, de conformidad con la Ley N° 28806 - "Ley General de Inspección de Trabajo" y su "Reglamento" el Decreto Supremo N° 019-2006-TR

En CUSCO 10/09/2019

El JEFE DE LA INSPECCIÓN LABORAL

fdo.....

X Interno Operativo: IRE CUSCO OPERATIVO DE FISCALIZACION
PISCACUCHO-CAMINO INKA SETIEMBRE 2019

Externo Registro de Entrada Número ---

Plazo: 30 día(s)

Inspector(a)-res HUANCA CAYLLAHUA ROBERT IRWIN, IWAKI TRUJILLANO RUBEN DARIO

Insp. Auxiliar

Supervisor OLAYUNCA ANCHARI EDGAR

EMPLEADOR

Nombre o Razon Social : PERU WIÑAYHUAYNA ADVENTURE E.I.R.L.

Nombre Comercial : -

Domicilio Fiscal : AVENIDA SANTA EULALIA -

Departamento CUSCO Provincia : CUSCO Distrito : SAN SEBASTIAN

RUC 20601654017 Ubigeo : 080105

Actividad Económica : ACTIVIDADES DE AGENCIAS DE VIAJES, ORGANIZADORES DE EXCURSIONESCIU : 6304

Registro REMYPE : NO INSCRITO Nro de Ficha REMYPE : - Estado: NO ACREDITADO Fec. Acreditación: -

Información de la declaración de planilla electrónica en el periodo:

Total declarados:	Trabajadores	P.S. 4ta Categoría:	Personal de Terceros:
	P.S. Modalidades Formativas:		Pensionistas :

CENTRO DE TRABAJO

Domicilio OTROS PISCACUCHO KM 82 NRO.-

Departamento CUSCO Provincia : URUBAMBA Distrito : OLLANTAYTAMBO Ubigeo : 081306

MATERIAS OBJETO DE INSPECCION Y PERIODO:

GRUPO MATERIA	SUBGRUPO MATERIA	SUBSUBGRUPO	PERIODOS
CONTRATOS DE TRABAJO	MODIFICACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	INCLUYE TODAS	--
SEGURO DE VIDA LEY	CONTRATOS	INCLUYE TODAS	--



Número de Orden Concreta:
0000001008-2019-SUNAFIL/IRE-CUS

Genérica Vinculada:
0000000171-2019

ORDEN DE INSPECCIÓN

En relación a la presente orden procedase a realizar actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias en el centro de trabajo que se identifica a continuación y lugares en donde se ejecute prestación laboral, practicando las diligencias que correspondan, de conformidad con la Ley N° 28806 - "Ley General de Inspección de Trabajo" y su "Reglamento" el Decreto Supremo N° 019-2006-TR

En **CUSCO** **27/06/2019**

El JEFE DE LA INSPECCIÓN LABORAL

fdo.....

X Interno Operativo: **IRE CUSCO OPERATIVO DE FISCALIZACION EN CAMINO INKA-JUNIO 2019**

Externo Registro de Entrada Número ---

Plazo: **30 día(s)**

Inspector(a)-res **ROZAS MONTEAGUDO JIMMY**

Insp. Auxiliar **ORTIZ DE ORUE LUCANA EULOGIO**

Supervisor **OLAYUNCA ANCHARI EDGAR**

EMPLEADOR

Nombre o Razon Social : **INVERSIONES ARSA TOURS S.R.L.**

Nombre Comercial : -

Domicilio Fiscal : **PASAJE JOSE BALTA -**

Departamento **CUSCO** Provincia : **CUSCO** Distrito : **SANTIAGO**

RUC **20600764498** Ubigeo : **080106**

Actividad Económica : **ACTIVIDADES DE AGENCIAS DE VIAJES, ORGANIZADORES DE EXCURSIONES CIU : 6304**

Registro REMYPE : **NO INSCRITO** Nro de Ficha REMYPE : - Estado: **NO ACREDITADO** Fec. Acreditación: -

Información de la declaración de planilla electrónica en el periodo:			
Total declarados:	0	Trabajadores	0
		P.S. 4ta Categoría:	0
		P.S. Modalidades Formativas:	0
		Personal de Terceros:	0
		Pensionistas :	0

CENTRO DE TRABAJO

Domicilio **OTROS COOPERATIVA FRANCISCO BOLOGNESI NRO.S/N**

Departamento **CUSCO** Provincia : **CUSCO** Distrito : **SAN JERONIMO** Ubigeo : **080104**

MATERIAS OBJETO DE INSPECCION Y PERIODO:

GRUPO MATERIA	SUBGRUPO MATERIA	SUBSUBGRUPO	PERIODOS
CONTRATOS DE TRABAJO	MODIFICACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	INCLUYE TODAS	--
SEGURO DE VIDA LEY	CONTRATOS	INCLUYE TODAS	--



Número de Orden Concreta:
0000001011-2019-SUNAFIL/IRE-CUS

Genérica Vinculada:
0000000177-2019

ORDEN DE INSPECCIÓN

En relación a la presente orden procedase a realizar actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias en el centro de trabajo que se identifica a continuación y lugares en donde se ejecute prestación laboral, practicando las diligencias que correspondan, de conformidad con la Ley N° 28806 - "Ley General de Inspección de Trabajo" y su "Reglamento" el Decreto Supremo N° 019-2006-TR

En CUSCO 27/06/2019

El JEFE DE LA INSPECCIÓN LABORAL

fdo.....

X Interno Operativo: IRE CUSCO OPERATIVO DE FISCALIZACION EN CAMINO INKA-JUNIO 2019
Externo Registro de Entrada Número ---

Plazo: 30 día(s)

Inspector(a)-res ROZAS MONTEAGUDO JIMMY
Insp. Auxiliar ORTIZ DE ORUE LUCANA EULOGIO
Supervisor OLAYUNCA ANCHARI EDGAR

EMPLEADOR

Nombre o Razon Social : CONDOR TRAVEL S.A.C.
Nombre Comercial : CONDOR TRAVEL S.A.C.
Domicilio Fiscal : AVENIDA JOSE PARDO 801
Departamento LIMA Provincia : LIMA Distrito : MIRAFLORES
RUC 20100140692 Ubigeo : 150122
Actividad Económica : ACTIVIDADES DE AGENCIAS DE VIAJES, ORGANIZADORES DE EXCURSIONESCIHU : 6304
Registro REMYPE : NO INSCRITO Nro de Ficha REMYPE : - Estado: NO ACREDITADO Fec. Acreditación: -

Información de la declaración de planilla electrónica en el periodo:		10-2012	
Total declarados:	619	Trabajadores	247
		P.S. 4ta Categoría:	364
		P.S. Modalidades Formativas:	8
		Personal de Terceros:	0
		Pensionistas :	0

CENTRO DE TRABAJO

Domicilio CALLE saphy NRO.848
Departamento CUSCO Provincia : CUSCO Distrito : CUSCO Ubigeo : 080101

MATERIAS OBJETO DE INSPECCION Y PERIODO:

GRUPO MATERIA	SUBGRUPO MATERIA	SUBSUBGRUPO	PERIODOS
CONTRATOS DE TRABAJO	MODIFICACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	INCLUYE TODAS	--
SEGURO DE VIDA LEY	CONTRATOS	INCLUYE TODAS	--



Número de Orden Concreta:
0000001010-2019-SUNAFIL/IRE-CUS

Genérica Vinculada:
0000000176-2019

ORDEN DE INSPECCIÓN

En relación a la presente orden procedase a realizar actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias en el centro de trabajo que se identifica a continuación y lugares en donde se ejecute prestación laboral, practicando las diligencias que correspondan, de conformidad con la Ley N° 28806 - "Ley General de Inspección de Trabajo" y su "Reglamento" el Decreto Supremo N° 019-2006-TR

En CUSCO 28/06/2019

El JEFE DE LA INSPECCIÓN LABORAL

X Interno Operativo: IRE CUSCO OPERATIVO DE FISCALIZACION EN CAMINO INKA-JUNIO 2019 fdo.....
Externo Registro de Entrada Número ---

Plazo: 30 día(s)

Inspector(a)-res ROZAS MONTEAGUDO JIMMY
Insp. Auxiliar ORTIZ DE ORUE LUCANA EULOGIO
Supervisor OLAYUNCA ANCHARI EDGAR

EMPLEADOR

Nombre o Razon Social : CHASKI TOURS SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - CHASKI TOURS S.A.C.
Nombre Comercial : CHASKI TOURS S.A.C.
Domicilio Fiscal : CALLE LOS LIRIOS 188
Departamento CUSCO Provincia : CUSCO Distrito : SAN SEBASTIAN
RUC 20490002350 Ubigeo : 080105
Actividad Económica : ACTIVIDADES DE AGENCIAS DE VIAJES, ORGANIZADORES DE EXCURSIONESCIUU : 6304
Registro REMYPE : INSCRITO Nro de Ficha REMYPE : 000000000 Estado: NO ACREDITADO Fec. Acreditación: -

Información de la declaración de planilla electrónica en el periodo:				10-2012			
Total declarados:	3	Trabajadores	3	P.S. 4ta Categoría:	0	Personal de Terceros:	0
		P.S. Modalidades Formativas:	0	Pensionistas :	0		0

CENTRO DE TRABAJO

Domicilio CALLE MATARA NRO.334, Piso. 3
Departamento CUSCO Provincia : CUSCO Distrito : CUSCO Ubigeo : 080101

MATERIAS OBJETO DE INSPECCION Y PERIODO

GRUPO MATERIA	SUBGRUPO MATERIA	SUBSUBGRUPO	PERIODOS
CONTRATOS DE TRABAJO	MODIFICACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	INCLUYE TODAS	--
SEGURO DE VIDA LEY	CONTRATOS	INCLUYE TODAS	--

Número de Orden Concreta:
0000001003-2019-SUNAFIL/IRE-CUS

Genérica Vinculada:
000000168-2019

ORDEN DE INSPECCIÓN

En relación a la presente orden procedase a realizar actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias en el centro de trabajo que se identifica a continuación y lugares en donde se ejecute prestación laboral, practicando las diligencias que correspondan, de conformidad con la Ley N° 28806 - "Ley General de Inspección de Trabajo" y su "Reglamento" el Decreto Supremo N° 019-2006-TR

En CUSCO 27/06/2019

EL JEFE DE LA INSPECCIÓN LABORAL

fdo.....

X Interno Operativo: IRE CUSCO OPERATIVO DE FISCALIZACION EN CAMINO INKA-JUNIO 2019

Externo Registro de Entrada Número ---

Plazo: 30 día(s)

Inspector(a)-res ROZAS MONTEAGUDO JIMMY

Insp. Auxiliar ORTIZ DE ORUE LUCANA EULOGIO

Supervisor OLAYUNCA ANCHARI EDGAR

EMPLEADOR

Nombre o Razon Social : GRANDES AVENTURAS DEL PERU S.A.C. - G.A.P. PERU S.A.C.

Nombre Comercial : -

Domicilio Fiscal : CALLE ARICA 233

Departamento LIMA Provincia : LIMA Distrito : MIRAFLORES

RUC 20492239276 Ubigeo : 150122

Actividad Económica : ACTIVIDADES DE AGENCIAS DE VIAJES, ORGANIZADORES DE EXCURSIONESCIU : 6304

Registro REMYPE : NO INSCRITO Nro de Ficha REMYPE : - Estado: NO ACREDITADO Fec. Acreditación: -

Información de la declaración de planilla electrónica en el periodo:				10-2012			
Total declarados:	60	Trabajadores	39	P.S. 4ta Categoría:	20	Personal de Terceros:	0
		P.S. Modalidades Formativas:	1	Pensionistas :	0		

CENTRO DE TRABAJO

Domicilio OTROS URB. MAGISTERIAL SEGUNDA ETAPA NRO.1, Mnz. H

Departamento CUSCO Provincia : CUSCO Distrito : WANCHAQ Ubigeo : 080108

MATERIAS OBJETO DE INSPECCION Y PERIODO:

GRUPO MATERIA	SUBGRUPO MATERIA	SUBSUBGRUPO	PERIODOS
CONTRATOS DE TRABAJO	MODIFICACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	INCLUYE TODAS	--
SEGURO DE VIDA LEY	CONTRATOS	INCLUYE TODAS	--



Número de Orden Concreta:
0000001006-2019-SUNAFIL/IRE-CUS

Genérica Vinculada:
0000000172-2019

ORDEN DE INSPECCIÓN

En relación a la presente orden procedase a realizar actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias en el centro de trabajo que se identifica a continuación y lugares en donde se ejecute prestación laboral, practicando las diligencias que correspondan, de conformidad con la Ley N° 28806 - "Ley General de Inspección de Trabajo" y su "Reglamento" el Decreto Supremo N° 019-2006-TR

En CUSCO 27/06/2019

El JEFE DE LA INSPECCIÓN LABORAL

fdo.....

X Interno Operativo: IRE CUSCO OPERATIVO DE FISCALIZACION EN CAMINO INKA-JUNIO 2019

Externo Registro de Entrada Número ---

Plazo: 30 día(s)

Inspector(a)-res ROZAS MONTEAGUDO JIMMY

Insp. Auxiliar ORTIZ DE ORUE LUCANA EULOGIO

Supervisor OLAYUNCA ANCHARI EDGAR

EMPLEADOR

Nombre o Razon Social : EVOLUTION TREKS PERU E.I.R.L.

Nombre Comercial : -

Domicilio Fiscal : CALLE SAN JUAN DE DIOS 250

Departamento CUSCO Provincia : CUSCO Distrito : CUSCO

RUC 20602412491 Ubigeo : 080101

Actividad Económica : ACTIVIDADES DE AGENCIAS DE VIAJES, ORGANIZADORES DE EXCURSIONES CIU : 6304

Registro REMYPE : NO INSCRITO Nro de Ficha REMYPE : - Estado: NO ACREDITADO Fec. Acreditación: -

Información de la declaración de planilla electrónica en el periodo:			
Total declarados:	0	Trabajadores	0
		P.S. 4ta Categoría:	0
		P.S. Modalidades Formativas:	0
		Personal de Terceros:	0
		Pensionistas :	0

CENTRO DE TRABAJO

Domicilio CALLE SAN JUAN DE DIOS NRO.280

Departamento CUSCO Provincia : CUSCO Distrito : CUSCO Ubigeo : 080101

MATERIAS OBJETO DE INSPECCION Y PERIODO:

GRUPO MATERIA	SUBGRUPO MATERIA	SUBSUBGRUPO	PERIODOS
CONTRATOS DE TRABAJO	MODIFICACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	INCLUYE TODAS	--
SEGURO DE VIDA LEY	CONTRATOS	INCLUYE TODAS	--



Número de Orden Concreta:
0000001009-2019-SUNAFIL/IRE-CUS

Genérica Vinculada:
0000000174-2019

ORDEN DE INSPECCIÓN

En relación a la presente orden procedase a realizar actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias en el centro de trabajo que se identifica a continuación y lugares en donde se ejecute prestación laboral, practicando las diligencias que correspondan, de conformidad con la Ley N° 28806 - "Ley General de Inspección de Trabajo" y su "Reglamento" el Decreto Supremo N° 019-2006-TR

En CUSCO 28/06/2019

EL JEFE DE LA INSPECCIÓN LABORAL

fdo.....

X Interno Operativo: IRE CUSCO OPERATIVO DE FISCALIZACION EN CAMINO INKA-JUNIO 2019
Externo Registro de Entrada Número ---

Plazo: 30 dia(s)

Inspector(a)-res ROZAS MONTEAGUDO JIMMY
Insp. Auxiliar ORTIZ DE ORUE LUCANA EULOGIO
Supervisor OLAYUNCA ANCHARI EDGAR

EMPLEADOR

Nombre o Razon Social : ENIGMA ADVENTURE TOUR OPERATOR S.A.C.

Nombre Comercial : -

Domicilio Fiscal : CALLE FORTUNATO L HERRERA 214

Departamento CUSCO Provincia : CUSCO Distrito : CUSCO

RUC 20527127778 Ubigeo : 080101

Actividad Económica : ACTIVIDADES DE AGENCIAS DE VIAJES, ORGANIZADORES DE EXCURSIONESCIIU : 6304

Registro REMYPE : INSCRITO Nro de Ficha REMYPE : 0000129768-2009 Estado: ACREDITADO Fec. Acreditación: 12/10/2011

Información de la declaración de planilla electrónica en el periodo:		10-2012	
Total declarados:	99	Trabajadores	10
		P.S. 4ta Categoría:	89
		Personal de Terceros:	0
		P.S. Modalidades Formativas:	0
		Pensionistas :	0

CENTRO DE TRABAJO

Domicilio CALLE FORTUNATO L. HERRERA - URB. MAGISTERIO NRO.214

Departamento CUSCO Provincia : CUSCO Distrito : CUSCO Ubigeo : 080101

MATERIAS OBJETO DE INSPECCION Y PERIODO:

GRUPO MATERIA	SUBGRUPO MATERIA	SUBSUBGRUPO	PERIODOS
CONTRATOS DE TRABAJO	MODIFICACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	INCLUYE TODAS	--
SEGURO DE VIDA LEY	CONTRATOS	INCLUYE TODAS	--

Número de Orden Concreta:
0000001344-2019-SUNAFIL/IRE-CUS
(Concreta Pura)

ORDEN DE INSPECCIÓN

En relación a la presente orden procedase a realizar actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias en el centro de trabajo que se identifica a continuación y lugares en donde se ejecute prestación laboral, practicando las diligencias que correspondan, de conformidad con la Ley N° 28806 - "Ley General de Inspección de Trabajo" y su "Reglamento" el Decreto Supremo N° 019-2006-TR

En CUSCO 10/09/2019

EL JEFE DE LA INSPECCIÓN LABORAL

fdo.....

X Interno Operativo: IRE CUSCO OPERATIVO DE FISCALIZACION
PISCACUCHO-CAMINO INKA SETIEMBRE 2019
Externo Registro de Entrada Número ---

Plazo: 30 día(s)

Inspector(a)-res HUANCA CAYLLAHUA ROBERT IRWIN, IWAKI TRUJILLANO RUBEN DARIO

Insp. Auxiliar

Supervisor OLAYUNCA ANCHARI EDGAR

EMPLEADOR

Nombre o Razon Social : VALENCIA TRAVEL AGENCY SOCIEDAD ANONIMA CERRADA-"VALENCIA TRAVEL AGENCY S.A.C."

Nombre Comercial : -

Domicilio Fiscal : BLOCK PORTAL DE PANES 123

Departamento CUSCO Provincia : CUSCO Distrito : CUSCO

RUC 20490589857 Ubigeo : 080101

Actividad Económica : ACTIVIDADES DE AGENCIAS DE VIAJES, ORGANIZADORES DE EXCURSIONES CIU : 6304

Registro REMYPE : INSCRITO Nro de Ficha REMYPE : 0000861016-2012 Estado: ACREDITADO Fec. Acreditación: 23/02/2012

Información de la declaración de planilla electrónica en el periodo:

Total declarados:	Trabajadores	P.S. 4ta Categoría:	Personal de Terceros:
	P.S. Modalidades Formativas:		Pensionistas :

CENTRO DE TRABAJO

Domicilio OTROS PISCACUCHO KM 82/PORTAL DE PANES N° 123 INT 306 NRO.-

Departamento CUSCO Provincia : URUBAMBA Distrito : OLLANTAYTAMBO Ubigeo : 081306

MATERIAS OBJETO DE INSPECCION Y PERIODO:

GRUPO MATERIA	SUBGRUPO MATERIA	SUBSUBGRUPO	PERIODOS
CONTRATOS DE TRABAJO	MODIFICACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	INCLUYE TODAS	--
SEGURO DE VIDA LEY	CONTRATOS	INCLUYE TODAS	--



Número de Orden Concreta:
0000001002-2019-SUNAFIL/IRE-CUS

Genérica Vinculada:
0000000169-2019

ORDEN DE INSPECCIÓN

En relación a la presente orden procedase a realizar actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias en el centro de trabajo que se identifica a continuación y lugares en donde se ejecute prestación laboral, practicando las diligencias que correspondan, de conformidad con la Ley N° 28806 - "Ley General de Inspección de Trabajo" y su "Reglamento" el Decreto Supremo N° 019-2006-TR

En **CUSCO** **27/06/2019**

EL JEFE DE LA INSPECCIÓN LABORAL

fdo.....

X Interno Operativo: **IRE CUSCO OPERATIVO DE FISCALIZACION EN CAMINO INKA-JUNIO 2019**

Externo Registro de Entrada Número ---

Plazo: **30 dia(s)**

Inspector(a)-res **ROZAS MONTEAGUDO JIMMY**

Insp. Auxiliar **ORTIZ DE ORUE LUCANA EULOGIO**

Supervisor **OLAYUNCA ANCHARI EDGAR**

EMPLEADOR

Nombre o Razon Social : **PEAK DMC SOUTH AMERICA S.A.C.**

Nombre Comercial : -

Domicilio Fiscal : **AVENIDA DEL EJERCITO 250**

Departamento **LIMA** Provincia : **LIMA** Distrito : **MIRAFLORES**

RUC **20601431425** Ubigeo : **150122**

Actividad Económica : **ACTIVIDADES DE AGENCIAS DE VIAJES, ORGANIZADORES DE EXCURSIONESCIU : 6304**

Registro REMYPE : **NO INSCRITO** Nro de Ficha REMYPE : - Estado: **NO ACREDITADO** Fec. Acreditación: -

Información de la declaración de planilla electrónica en el periodo:			
Total declarados:	0	Trabajadores	0
		P.S. 4ta Categoría:	0
		P.S. Modalidades Formativas:	0
		Personal de Terceros:	0
		Pensionistas :	0

CENTRO DE TRABAJO

Domicilio **PARQUE PARQUE INDUSTRIAL MZA. E LOTE 22 NRO.22**

Departamento **CUSCO** Provincia : **CUSCO** Distrito : **WANCHAQ** Ubigeo : **080108**

MATERIAS OBJETO DE INSPECCION Y PERIODO:

GRUPO MATERIA	SUBGRUPO MATERIA	SUBSUBGRUPO	PERIODOS
CONTRATOS DE TRABAJO	MODIFICACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	INCLUYE TODAS	--
SEGURO DE VIDA LEY	CONTRATOS	INCLUYE TODAS	--



SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE
FISCALIZACIÓN
LABORAL

Número de Orden Concreta:
0000001005-2019-SUNAFIL/IRE-CUS

Genérica Vinculada:
0000000175-2019

ORDEN DE INSPECCIÓN

En relación a la presente orden procedase a realizar actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias en el centro de trabajo que se identifica a continuación y lugares en donde se ejecute prestación laboral, practicando las diligencias que correspondan, de conformidad con la Ley N° 28806 - "Ley General de Inspección de Trabajo" y su "Reglamento" el Decreto Supremo N° 019-2006-TR

En CUSCO 28/06/2019

EI JEFE DE LA INSPECCIÓN LABORAL

fdo.

X Interno Operativo: IRE CUSCO OPERATIVO DE FISCALIZACION EN
CAMINO INKA-JUNIO 2019

Externo Registro de Entrada Número ---

Plazo: 30 día(s)

Inspector(a)-res ROZAS MONTEAGUDO JIMMY

Insp. Auxiliar ORTIZ DE ORUE LUCANA EULOGIO

Supervisor OLAYUNCA ANCHARI EDGAR

EMPLEADOR

Nombre o Razon Social : "AUSANGATE TRAVEL SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA"-
"AUSANGATE TRAVEL S.R.L."

Nombre Comercial : -

Domicilio Fiscal : NO DATA --

Departamento CUSCO Provincia : CUSCO Distrito : SAN JERONIMO

RUC 20490601903 Ubigeo : 080104

Actividad Económica : ACTIVIDADES DE AGENCIAS DE VIAJES, ORGANIZADORES DE EXCURSIONESCIU : 6304

Registro REMYPE : INSCRITO Nro de Ficha REMYPE : 0001275453-2019 Estado: ACREDITADO Fec. Acreditación: 26/07/2019

Información de la declaración de planilla electrónica en el periodo:

Total declarados:	0	Trabajadores	0	P.S. 4ta Categoría:	0	Personal de Terceros:	0
		P.S. Modalidades Formativas:	0			Pensionistas :	0

CENTRO DE TRABAJO

Domicilio OTROS SECTOR PISCACUCHO KM82- URB. CANTUTA F-20 SAN JERONIMO NRO.--

Departamento CUSCO Provincia : URUBAMBA Distrito : OLLANTAYTAMBO Ubigeo : 081306

MATERIAS OBJETO DE INSPECCION Y PERIODO:

GRUPO MATERIA	SUBGRUPO MATERIA	SUBSUBGRUPO	PERIODOS
CONTRATOS DE TRABAJO	MODIFICACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	INCLUYE TODAS	--
SEGURO DE VIDA LEY	CONTRATOS	INCLUYE TODAS	--



Número de Orden Concreta:
0000001007-2019-SUNAFIL/IRE-CUS

Genérica Vinculada:
0000000170-2019

ORDEN DE INSPECCIÓN

En relación a la presente orden procedase a realizar actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias en el centro de trabajo que se identifica a continuación y lugares en donde se ejecute prestación laboral, practicando las diligencias que correspondan, de conformidad con la Ley N° 28806 - "Ley General de Inspección de Trabajo" y su "Reglamento" el Decreto Supremo N° 019-2006-TR

En CUSCO 27/06/2019

EI JEFE DE LA INSPECCIÓN LABORAL

fdo.....

X Interno Operativo: IRE CUSCO OPERATIVO DE FISCALIZACION EN CAMINO INKA-JUNIO 2019

Externo Registro de Entrada Número --

Plazo: 30 día(s)

Inspector(a)-res ROZAS MONTEAGUDO JIMMY

Insp. Auxiliar ORTIZ DE ORUE LUCANA EULOGIO

Supervisor OLAYUNCA ANCHARI EDGAR

EMPLEADOR

Nombre o Razon Social : WAYKI TREK TRANSPORTES TURISTICOS SOCIEDAD ANONIMA CERRADA / WAYKI TREK S.A.C.

Nombre Comercial : -

Domicilio Fiscal : CALLE QUERA 239

Departamento CUSCO Provincia : CUSCO Distrito : CUSCO

RUC 20450643441 Ubigeo : 080101

Actividad Económica : ACTIVIDADES DE AGENCIAS DE VIAJES, ORGANIZADORES DE EXCURSIONESCIIU : 6304

Registro REMYPE : INSCRITO Nro de Ficha REMYPE : 0000058083-2009 Estado: ACREDITADO Fec. Acreditación:05/11/2009

Información de la declaración de planilla electrónica en el periodo:				10-2012			
Total declarados:	5	Trabajadores	5	P.S. 4ta Categoría:	0	Personal de Terceros:	0
		P.S. Modalidades Formativas:	0	Pensionistas :	0		0

CENTRO DE TRABAJO

Domicilio CALLE CALLE QUERA NRO.239

Departamento CUSCO Provincia : CUSCO Distrito : CUSCO Ubigeo : 080101

MATERIAS OBJETO DE INSPECCION Y PERIODO:

GRUPO MATERIA	SUBGRUPO MATERIA	SUBSUBGRUPO	PERIODOS
CONTRATOS DE TRABAJO	MODIFICACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	INCLUYE TODAS	--
SEGURO DE VIDA LEY	CONTRATOS	INCLUYE TODAS	--

ANEXO 16. Base de datos.

Nº	Gestión de fiscalización laboral					Cumplimiento de las normas socio laboral de los porteadores													
	Fijación de prioridades		Perdurabilidad	Promoción de efectos sistémicos		Retribución laboral			Condiciones de trabajo										
	1	2		3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	0	1	2	2	2	2	0	0	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	1	2	2	1	1	1	0	0	1	0	1	0	2	1	2	2	2	2	2
3	1	2	2	1	2	2	0	0	0	1	2	0	2	2	0	2	2	2	2
4	1	1	2	1	1	2	0	0	0	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2
5	0	0	2	1	2	2	0	0	0	0	0	1	2	2	2	2	2	1	0
6	1	0	2	1	1	1	0	0	0	0	0	0	2	1	2	2	2	2	0
7	1	0	2	1	2	2	0	0	0	2	0	0	2	2	3	2	2	1	0
8	0	0	2	1	2	2	0	0	2	0	0	0	2	0	2	2	2	2	0
9	0	2	2	2	1	2	0	0	2	0	0	0	2	2	2	2	2	2	2
10	1	2	2	2	2	2	0	0	0	2	0	0	2	2	0	2	2	2	2
11	1	2	2	2	2	2	0	0	2	1	0	0	2	0	0	2	2	2	0
12	0	2	2	2	2	2	0	0	0	2	0	0	2	0	2	2	2	2	0
13	1	2	2	2	1	1	0	0	0	2	0	0	2	2	2	2	2	2	0
14	1	2	2	1	1	2	0	0	2	1	0	0	2	2	2	2	2	2	2
15	0	1	2	2	2	2	0	0	2	3	0	2	2	2	2	2	2	2	2
16	1	1	2	1	2	2	0	0	2	2	0	2	2	0	2	2	2	2	2
17	1	1	2	2	2	2	0	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	0
18	1	2	2	1	2	3	0	0	2	2	3	2	2	0	2	2	2	2	0
19	0	2	2	2	2	3	0	0	0	2	3	2	2	0	0	2	1	2	2

20	1	2	1	2	2	2	0	0	0	0	0	2	3	0	2	2	1	3
21	1	2	2	1	2	3	0	0	0	1	0	2	2	0	3	2	1	0
22	0	2	2	1	2	2	0	0	0	0	0	0	2	2	2	2	2	0
23	1	1	2	2	2	3	0	0	0	2	0	0	2	2	2	2	2	0
24	1	2	2	0	2	2	0	0	0	2	2	0	0	2	2	2	2	2
25	0	2	2	0	2	2	0	0	2	2	2	2	3	2	0	2	2	2
26	0	0	2	0	2	2	0	0	0	3	2	1	3	0	2	2	2	2
27	0	0	2	1	2	3	0	1	2	3	2	2	0	0	2	2	2	0
28	0	2	2	2	1	3	0	0	2	2	2	2	0	0	2	2	2	2
29	0	1	2	2	2	2	0	1	2	2	2	2	0	3	2	2	2	2
30	0	1	2	2	2	3	0	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
31	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0
32	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0
33	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0
34	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0
35	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0
36	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0
37	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2	2	2	0
38	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	2	2	2	0	2
39	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	2	0
40	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	2	2	0
41	0	0	0	2	0	3	0	0	2	2	0	0	2	0	2	2	2	0
42	1	0	0	2	1	3	1	1	1	0	0	0	2	0	2	3	2	0
43	1	1	0	2	0	3	2	0	2	0	0	0	2	0	2	2	0	0
44	0	0	0	0	0	3	1	0	2	0	0	0	2	2	2	2	3	0
45	0	0	0	0	0	3	2	0	2	2	0	0	2	3	2	2	0	0

46	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2	2	2	2	2	2
47	0	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	2	2	2	3	0
48	0	1	0	2	0	0	2	0	0	0	0	0	2	2	2	3	2	0
49	0	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	2	2	2	2	2	0
50	0	1	0	0	0	0	2	0	0	2	0	0	3	3	2	2	0	0
51	0	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	3	3	2	0	0
52	0	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	3	2	0	0
53	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	2	3	2	0	0
54	0	1	0	0	0	1	2	0	0	2	0	0	2	2	2	2	2	0
55	0	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	2	2	2	2	0
56	0	0	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	2	2	2	1	2	0
57	0	0	0	0	0	0	2	0	2	3	0	0	2	2	2	2	2	0
58	1	0	0	0	0	0	2	0	2	2	0	2	0	2	2	1	0	0
59	1	0	0	0	0	1	2	0	2	2	0	2	0	0	2	2	0	0
60	1	0	0	0	0	0	2	0	0	2	0	0	0	3	2	2	1	0
61	1	0	0	0	3	0	2	0	0	2	0	0	0	3	2	2	0	2
62	0	0	0	0	0	0	2	1	0	3	0	0	2	2	2	2	0	2
63	1	0	0	0	0	0	2	1	0	1	0	0	2	1	2	1	1	2
64	1	0	0	0	0	1	2	2	0	2	0	0	3	3	2	3	0	0
65	0	0	0	0	0	0	2	1	0	3	0	0	0	2	2	2	0	2
66	1	0	0	0	0	0	2	2	0	2	0	0	0	3	2	1	1	0
67	0	1	0	0	0	0	2	1	2	3	0	0	0	3	2	2	0	0
68	0	0	0	0	0	0	1	2	0	3	2	2	0	1	2	2	0	0
69	0	3	0	0	0	0	1	2	0	0	1	1	0	1	2	2	1	0
70	0	2	0	0	0	0	1	2	0	0	2	2	0	1	2	2	1	0
71	0	2	0	0	0	0	0	2	0	0	2	0	0	1	2	2	1	0

72	0	2	0	0	0	0	0	2	2	0	2	0	0	2	2	2	1	0
73	0	2	0	0	0	0	0	2	2	2	2	0	0	2	2	2	2	0
74	0	2	0	0	0	0	0	2	2	0	2	0	2	2	2	2	2	2
75	0	3	0	0	0	0	0	2	2	0	2	0	2	2	2	2	2	0
76	0	1	0	0	0	0	0	2	2	0	2	2	2	2	2	2	0	0
77	0	2	0	0	0	0	0	1	2	0	2	0	2	2	3	1	1	0
78	0	2	0	0	0	2	0	2	2	2	2	0	2	2	2	2	1	0
79	0	2	0	0	0	0	1	2	2	0	2	0	2	2	2	2	0	2
80	0	2	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	2	2	2	1	0	2
81	0	0	0	2	0	0	0	2	2	0	0	0	0	2	2	2	1	0
82	0	1	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	2	2	2	0	2
83	0	0	0	0	0	0	1	2	2	0	0	0	0	2	2	1	1	3
84	0	0	0	0	0	2	1	2	2	0	0	0	0	2	2	1	1	2
85	0	0	0	2	0	0	1	2	2	0	0	0	0	2	0	2	1	2
86	2	0	0	0	2	0	1	2	0	0	0	0	0	2	2	2	1	0
87	2	0	0	0	0	3	1	2	0	0	0	0	0	2	2	1	1	0
88	2	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	0	2	0	0
89	2	1	0	0	0	2	0	2	0	2	2	0	0	2	0	2	2	0
90	0	0	0	0	2	0	0	2	0	0	2	0	2	2	0	2	0	0
91	2	0	0	0	2	0	0	2	0	2	2	0	3	2	2	2	0	0
92	2	1	0	2	2	2	0	0	0	3	2	0	3	2	0	2	1	0
93	0	0	0	0	2	2	0	0	0	3	0	0	3	2	0	2	1	0
94	2	0	0	0	1	2	1	0	0	3	0	0	2	2	0	2	0	0
95	2	1	0	0	0	2	0	0	0	3	0	0	3	2	2	2	0	0
96	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	2	2	2	2	1	0
97	2	0	0	1	0	0	0	0	0	3	0	2	2	2	2	2	1	0

98	2	0	0	1	0	0	1	2	0	0	0	2	2	2	3	1	0	2
99	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	2	2	2	2	2	0
100	0	0	0	1	0	2	0	0	0	0	2	0	2	2	2	2	2	0
101	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	2	1	2	0
102	0	0	0	0	2	0	0	0	0	1	0	0	2	2	2	2	2	0
103	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	2	2	0	0
104	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0	2	2	2	2	1	0
105	2	2	0	0	0	0	1	2	0	3	0	0	2	2	2	1	0	0
106	2	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2	2	2	2	0	0
107	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	2	1	0
108	0	2	0	2	0	0	0	0	0	1	0	0	2	0	0	2	0	0
109	0	2	0	2	0	2	1	0	0	3	2	0	2	0	0	2	0	0
110	0	2	0	2	0	0	0	2	0	3	0	0	2	0	0	2	0	0
111	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	2	0	0	2	1	0
112	2	2	0	2	0	0	0	2	0	3	0	0	2	0	2	2	1	0
113	0	2	0	0	1	0	0	0	0	3	0	0	2	2	2	2	1	0
114	2	2	0	0	2	0	0	2	2	0	2	0	2	0	2	2	1	0
115	2	2	0	1	0	2	1	0	0	0	0	0	2	0	2	2	0	0
116	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2	1	0
117	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	0	2	2	1	0
118	2	0	0	1	0	0	1	0	2	2	0	0	0	0	2	2	1	2
119	2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2	0	0	0	1	2	1	2
120	2	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	1	0
121	0	2	2	0	0	2	0	0	0	3	0	0	0	3	0	1	1	0
122	2	2	2	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	3	0	1	0	0
123	2	0	2	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	2	0	1	0	0

124	0	2	0	1	0	2	0	0	0	1	2	0	0	2	2	1	0	0
125	0	2	2	1	2	2	0	0	0	1	0	0	0	2	2	2	2	0
126	2	2	2	1	0	2	1	0	2	3	0	0	0	2	2	2	2	0
127	0	2	2	0	0	2	0	0	0	2	0	0	0	2	2	2	2	0
128	2	0	0	0	0	2	0	0	0	2	2	0	0	2	0	2	0	0
129	0	0	0	0	0	2	0	0	2	1	0	0	0	2	2	2	2	0
130	0	0	0	1	2	2	0	0	0	1	0	0	0	2	2	1	2	2
131	2	0	0	0	0	2	0	0	0	3	0	0	0	2	0	1	2	0
132	2	0	0	0	0	2	1	0	2	0	0	0	3	0	0	1	0	0
133	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0	3	2	0	2	0	0
134	0	0	0	0	2	3	0	0	0	2	0	0	3	2	0	1	0	0
135	1	0	0	0	2	3	1	0	0	0	0	1	3	2	0	1	0	2
136	1	0	0	0	2	3	1	0	0	3	0	0	3	2	0	1	2	0
137	1	0	0	0	2	0	1	0	0	0	0	2	2	2	1	2	2	0
138	1	2	0	0	2	0	1	0	0	0	0	0	2	2	1	2	2	0
139	1	1	0	1	0	2	1	0	0	3	0	0	2	2	1	2	2	2
140	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	1	1	0	0
141	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	0	0	1	0	1	1	0	0
142	0	0	0	0	0	3	0	1	2	2	0	1	2	0	1	1	2	2
143	0	0	0	0	2	0	0	1	0	0	0	0	2	2	0	2	0	2
144	0	0	0	1	0	3	1	1	0	2	0	0	2	0	0	2	2	2
145	0	0	0	0	2	2	0	1	0	2	0	0	2	0	0	1	1	2
146	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	1	3	0	3	1	0
147	1	0	0	0	2	2	1	0	0	2	0	0	2	2	0	1	1	0
148	1	1	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0	1	2	1	2	1	2
149	1	1	0	1	0	2	0	1	0	2	0	1	2	0	1	2	0	0

150	1	1	0	1	0	2	1	0	2	2	0	2	1	2	0	2	2	0
151	1	1	0	1	0	0	0	0	1	2	0	0	2	2	0	1	2	2
152	1	1	0	1	0	0	1	0	1	2	0	2	2	2	0	1	2	2
153	1	0	0	0	0	0	1	0	0	2	0	2	2	2	1	1	2	2
154	1	0	0	0	0	0	0	1	2	2	0	2	2	2	0	1	0	0
155	1	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	1	2	0	0	3	0	0
156	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	2	0	0	1	1	0
157	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	2	2	2	0	3	1	0
158	1	0	0	1	0	0	0	1	2	0	0	2	22	2	1	3	1	0
159	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	2	2	1	3	0	3
160	1	0	0	0	2	0	1	0	0	3	0	2	2	2	0	1	0	0
161	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	1	2	0	0	2	0
162	0	0	0	0	0	2	0	1	0	1	0	2	2	2	0	0	1	0
163	0	1	0	0	2	0	0	0	2	1	0	1	2	2	1	1	1	0
164	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	2	0	0	1	0
165	0	1	0	0	0	0	0	0	2	1	0	2	2	2	0	0	0	0
166	0	0	0	0	1	0	0	0	2	2	0	0	2	2	0	1	0	0
167	0	1	0	0	0	0	0	1	2	3	0	0	2	2	0	0	2	0
168	1	1	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2	1	2	3	0	0	2
169	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	3	2	1	1	0	0
170	1	1	0	0	0	0	0	0	2	3	0	2	2	2	1	0	2	0
171	1	1	0	0	1	0	0	1	2	0	0	0	2	2	1	0	2	0
172	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	2	1	1	2	2
173	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	2	1	2	0	0
174	0	1	0	0	1	0	0	1	0	3	1	1	2	2	2	2	1	0
175	0	1	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	2	2	2	2	1	0

176	0	1	0	0	1	0	0	0	0	2	0	2	2	1	2	0	1	2
177	0	1	0	0	1	0	0	0	0	2	0	2	1	2	2	1	1	0
178	3	1	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	3	3	1	1	1	0
179	1	1	0	0	1	0	0	0	0	3	1	0	3	3	2	1	0	0
180	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	3	1	2	1	0	0
181	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	1	2	2	1	0	0
182	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	1	1	0	0
183	0	1	0	0	0	2	0	0	1	3	0	2	2	2	2	1	2	2
184	0	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2	2	2	1	1	0
185	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	2	2	1	1	0
186	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	2	2	2	2	1	1	2
187	0	1	0	0	0	2	0	0	1	3	1	0	3	2	2	1	0	0
188	2	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	2	1	1	1	1	0	0
189	0	1	0	0	0	0	0	1	1	2	0	0	1	2	2	0	2	0
190	0	1	0	0	0	0	0	0	1	3	0	0	0	2	2	0	0	0
191	1	1	0	0	0	2	0	0	1	1	0	0	0	2	2	0	2	0
192	1	1	0	0	1	0	0	1	0	2	0	0	0	2	2	0	0	0
193	0	1	0	0	0	0	0	0	0	3	1	2	0	2	2	0	0	2
194	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	2	0	1	1	0	2	0
195	0	1	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	1	1	2	0	0	0
196	0	1	0	0	1	2	0	0	0	1	0	0	1	1	2	1	0	2
197	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	2	0	0	0
198	0	1	0	0	0	0	0	0	0	3	0	2	0	2	2	1	1	0
199	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	2	2	0	1	0
200	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	2	2	0	1	2
201	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2		2	2	0	1	0

202	0	1	0	0	0	2	0	0	0	1	0	0	0	2	2	0	1	0
203	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2	2	1	0	0
204	1	2	0	0	1	0	0	0	0	1	0	2	0	2	2	0	0	0
205	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2	2	0	1	2
206	1	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	2	1	0	0
207	2	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	1	2	2	0	0	0
208	2	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	2	2	2	0	1	0
209	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	2	2	2	1	0	0
210	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	2	1	0	0	0
211	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	2	1	1	0	0	2
212	0	1	0	0	0	0	0	0	1	2	0	2	1	2	1	0	0	0
213	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	2	1	1	1	0
214	0	1	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	2	2	2	0	2	2
215	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	2	2	2	0	0	0
216	0	1	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	2	2	2	1	0	0
217	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	2	0	0	2
218	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	0	2
219	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	1	0	0
220	0	1	0	0	0	2	0	0	1	0	0	0	2	0	2	0	0	0
221	0	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2	1	2	0	0	2
222	2	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2	2	1	1	0	0
223	2	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	2	2	2	0	0	0
224	2	1	0	1	0	2	0	0	0	1	0	2	2	1	2	1	0	2
225	2	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	2	2	2	2	1	0	0
226	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	2	0	2	1	0	0	0
227	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	2	0	0	0

228	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	0	2	2	0	0	2
229	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	2	1	0	0
230	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	2	1	0	0
231	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	1	1	0	0
232	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2	1	0	0	2
233	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	2
234	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	2	0	0	2
235	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2	2	1	0	2
236	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	2	1	0	2
237	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	2	1	0	0
238	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	1	0	2
239	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	0	2	2	1	0	0
240	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	2	1	0	2
241	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	2	2	0	0	2
242	0	1	0	1	0	0	0	0	2	1	0	2	0	2	2	0	0	2
243	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	2	2	1	0	0	0
244	0	1	0	1	0	2	0	0	0	1	0	0	2	2	2	0	0	0
245	0	1	1	1	0	2	0	0	0	1	0	0	1	2	2	0	0	2
246	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	2	2	0	0	0
247	0	0	2	0	0	0	0	0	2	1	0	0	2	2	2	0	0	0
248	0	1	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	2	1	0	0	0
249	1	1	2	0	0	2	0	0	0	0	0	2	1	2	2	0	0	2
250	0	1	1	0	0	2	0	0	0	0	0	2	3	2	2	0	0	0