



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Factor humano y el proceso de fiscalización laboral en la  
Intendencia Regional de Lambayeque**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Arbulú Peña, David Ricardo (ORCID: 0000-0002-8263-4343)

**ASESORA:**

Dra. Cotrina Cabrera, María Elena (ORCID: 0000-0003-0289-1786)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

CHICLAYO – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A la memoria de mi madre Rosa Isabel, quien falleció poco antes de dar este paso tan importante en mi vida académica, por ser siempre el pilar fundamental de mi familia, fruto de nobles virtudes, enseñanzas y valores que los mantendré conmigo el resto de mi vida.

A mi padre, quien es siempre el que me impulsa a seguir en el sendero del estudio y de la superación profesional, quien me colocó una valla muy alta con su intelecto, que día a día trato de alcanzar.

### **Agradecimiento**

A Dios, por ser el centro de mi vida, a quien recurro espiritualmente en las buenas y malas, y a mis docentes por haber volcado en mí, conocimientos que pongo en práctica diariamente en mi recorrido profesional.

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	8
II. MARCO TEÓRICO.....	11
III. METODOLOGÍA.....	21
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	21
3.2 Variables y dimensiones.....	21
3.3 Población, muestra y muestreo.....	23
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	23
3.5 Procedimiento .....	25
3.6 Métodos de análisis de datos .....	26
3.7 Aspectos éticos .....	26
IV. RESULTADOS .....	27
V. DISCUSIÓN .....	36
VI. CONCLUSIONES.....	42
VII. RECOMENDACIONES.....	43
REFERENCIAS.....	44
ANEXOS	

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b>	Estadísticos de fiabilidad del instrumento Factor Humano .....	25
<b>Tabla 2</b>	Estadísticos de fiabilidad del instrumento Proceso de Fiscalización.....	25
<b>Tabla 3</b>	Nivel de factor humano en la Intendencia Regional de Lambayeque .....	27
<b>Tabla 4</b>	Nivel de definición del factor humano en la Intendencia.....	28
<b>Tabla 5</b>	Nivel de elementos del factor humano en la Intendencia .....	28
<b>Tabla 6</b>	Nivel de dimensiones del factor humano en la Intendencia .....	29
<b>Tabla 7</b>	Nivel de proceso de fiscalización laboral en la Intendencia .....	29
<b>Tabla 8</b>	Nivel de supervisión del proceso de fiscalización laboral en la Intendencia.....	30
<b>Tabla 9</b>	Nivel de condiciones laborales del proceso de fiscalización laboral .....	30
<b>Tabla 10</b>	Nivel de capacitación del proceso de fiscalización laboral .....	31
<b>Tabla 11</b>	Prueba de normalidad de las variables .....	31
<b>Tabla 12</b>	Relación entre el factor humano y la supervisión en la Intendencia .....	32
<b>Tabla 13</b>	Relación entre el factor humano y las condiciones laborales.....	32
<b>Tabla 14</b>	Relación entre el factor humano y la capacitación en la Intendencia.....	33
<b>Tabla 15</b>	Relación entre la definición de las variables .....	33
<b>Tabla 16</b>	Relación entre elementos de las variables .....	34
<b>Tabla 17</b>	Relación entre elementos de la primera y segunda variable.....	34
<b>Tabla 18</b>	Relación entre el factor humano y proceso de fiscalización laboral I .....	35

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el factor humano y proceso de fiscalización laboral en la Intendencia Regional de Lambayeque – Sunafil; tuvo un tipo de investigación básica correlacional, de diseño no experimental-transversal, teniendo como muestra a 26 servidores públicos, donde 13 son fiscalizadores y 13 administrativos. El cuestionario permitió medir a las variables en estudio. Los principales resultados evidenciaron que, el 61.5% de trabajadores percibieron un nivel regular de factor humano, el 53.8% señalaron que existe un nivel regular de proceso de fiscalización laboral. Se identificó que existe una relación positiva entre factor humano con la supervisión, las condiciones laborales y la capacitación. Se identificó que existe una relación positiva entre la definición del capital humano, elementos de factor humano y dimensiones de factor humano con el proceso de fiscalización laboral. Se concluyó que existe una relación positiva muy alta entre el factor humano y proceso de fiscalización laboral en la Intendencia Regional de Lambayeque  $\rho = 0.912$  y  $p\text{-valor} = 0.00$ .

**Palabras clave:** factor humano, proceso de fiscalización laboral, supervisión, condiciones laborales, capacitación.

## **Abstract**

The objective of the investigation was to determine the relationship between the Human Factor and the Labor Inspection Process in the Regional Municipality of Lambayeque - Sunafil; It had a type of correlational basic research, of non-experimental-cross-sectional design, having as a sample 26 public servants, where 13 are inspectors and 13 are administrative. The questionnaire made it possible to measure the variables under study. The main results showed identifying that 61.5% of workers perceived a regular level of human factor, 53.8% indicated that there is a regular level of labor inspection process. It was identified that there is a positive relationship between the human factor and supervision, working conditions and training. It was identified that there is a positive relationship between the definition of human capital, human factor elements and human factor dimensions with the labor inspection process. It was concluded that there is a very high positive relationship between the human factor and the labor inspection process in the Lambayeque Regional Intendance  $\rho = 0.912$  and  $p\text{-value} = 0.00$ .

**Keywords:** human factor, labor inspection process, supervision, working conditions, training.

## I. INTRODUCCIÓN

Los retos son cada vez mayores frente a la competitividad global en todas las organizaciones y más aún frente a las exigencias específicas del usuario y del consumidor. Frente a ello, la empresa estatal no es exenta a estos requerimientos siendo actualmente un fenómeno que va más allá del ámbito social, ya que permite cumplir con la satisfacción en la atención hacia el consumidor con el objetivo no solo de generar rentabilidad distando si es o no privada o pública sino también para lograr sostenibilidad en el mundo empresarial. En este sentido unas de las áreas funciones de la organización que debe analizarse y merece una especial atención es la de gestión del factor humano (Arikan & Sozen, 2021).

El colaborador en una empresa es el activo que permite considerar a una organización como un ente inteligente no por la empresa en sí, sino por quienes la conforman. Por tanto, Juhász y Kálmán (2020) menciona que el factor más importante que puede tener una organización es el factor humano, porque se puede tener recursos, tecnología, logística, pero si no se tiene el equipo compenetrado con miras a un objetivo, no se podría estar dando un buen resultado que se requiere en una organización, por ello es un elemento primordial para una planificación moderna.

En el Perú, se creó la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, en adelante SUNAFIL, como ente regulador para la fiscalización laboral y la gestión del talento humano, en ella se ha hecho cada vez más difícil y complejo debido a los diferentes cambios de gobierno por la coyuntura política y social caótica que viene atravesando el país. Sin embargo, las entidades públicas velan porque los procesos de contratación sean altamente calificados (El Peruano, 2020).

Por lo que la inspección durante la pandemia ha contribuido al establecimiento de condiciones para la prevención de accidentes de trabajo, en diversas áreas de trabajo. De acuerdo a la SUNAFIL, en el año 2020 se han realizado 76 088 inspecciones, demostrándose un incremento de 36 % en relación al anterior año (Cordova & Rodríguez, 2021).

Los obstáculos derivados de que la inspección del trabajo que no asegura la ejecución de las normas sociolaborales, seguridad y salud en el trabajo, deben ser considerados desde el punto de vista de derechos, pues los derechos de los trabajadores están protegidos por estas normas, y su no cumplimiento se traduce en un tema de afectación a los derechos humanos, de ahí la alineación directa del inspector de trabajo con el Departamento de Asuntos Sociales, porque ambos tienen un interés común en los derechos de los trabajadores, los derechos laborales son parte de los derechos humanos, y deben actuar en situaciones que no transgredan contra su integridad física y emocional y el respeto a la dignidad personal de los trabajadores (Ronconi & Ohaco, 2018).

En Lambayeque, desde el año 2017 se habilitó la Intendencia de SUNAFIL para hacerle frente a una creciente informalidad para esta zona, ya que como rubro comercial se hace cada vez más intensa la regulación y fiscalización en el proceso laboral de la Mypes para el respeto de los derechos de sus colaboradores. En este sentido, el personal que labora dentro de la superintendencia debe reunir capacidad y competencias vitales para el correcto funcionamiento de las normas sin que impere el poder represivo o el sesgo subjetivo de los servidores públicos para la supervisión de Mypes, ya que su correcta labor hace más sana y llevadera la relación que existe entre la gestión pública y el emprendimiento formalizado en la región, importante para la dinamización económica del país.

Para el sector privado es de vital entendimiento los resultados en la operatividad, rendimiento y reputación comercial el que los colaboradores sepan ejercer sus funciones y tengan un adecuado puesto de trabajo según su perfil lo que hace que las empresas sean cada vez más competitivas. Por ello se ha creído conveniente realizar este proyecto de investigación a fin de analizar si ocurre lo mismo con el sector público y que patronos son los que guardan relación. Asimismo, se detallarán los criterios aplicados en la investigación en concordancia con las variables estudiadas: Gestión del Factor Humano y Fiscalización (Hernández Et al., 2014).

De este modo se planteó como problema general: ¿Existe relación entre factor humano y el proceso de fiscalización laboral en la Intendencia Regional Lambayeque – Sunafil?

Por tanto, en la justificación del mismo, la investigación resulta determinante para analizar una organización del sector público (SUNAFIL) y el comportamiento/ capacidad de los servidores públicos frente al trabajo realizado en el proceso de fiscalización para la Mypes. De la misma manera, se ha tomado en consideración la Intendencia de Lambayeque para objeto de estudios siendo los involucrados los 02 trabajadores que pertenecen al departamento de Recursos Humanos y que depende de ellos velar por el reclutamiento, selección y capacitación de los aproximadamente 30 servidores públicos que pertenecen a ella.

El objetivo general es determinar la relación entre el Factor Humano y Proceso de Fiscalización Laboral en la Intendencia Regional de Lambayeque – Sunafil; mientras que como objetivos específicos se tiene (i) Identificar el nivel del factor humano en la Intendencia Regional de Lambayeque, (ii) Identificar el nivel del proceso de fiscalización Laboral en la Intendencia Regional de Lambayeque – Sunafil, (iii) Identificar la relación del factor humano con la Supervisión, las Condiciones laborales y la Capacitación. (iv) Identificar la relación de la definición de capital humano, elementos de capital humano y dimensiones de Capital Humano con el proceso de fiscalización laboral en la Intendencia Regional de Lambayeque.

Finalmente, la hipótesis de investigación se expresa, existe una relación significativa entre el Factor Humano y el Proceso de Fiscalización Laboral en la Intendencia Regional de Lambayeque – Sunafil.

## II. MARCO TEÓRICO

Chacalla (2021), en un estudio realizado en la ciudad de Trujillo, el objetivo fue establecer si existía relación entre la seguridad y salud en el trabajo y el control de la Autoridad Nacional de Control Laboral. El tipo de método utilizado fue un diseño transversal, correlacional y descriptivo, donde se utilizó como herramienta un cuestionario, incluyendo a 36 personas. Los resultados muestran que la seguridad y salud en el trabajo tienen una gran relación con la fiscalización.

Nuñez (2021), investiga y analiza en sus Tesis gestión del talento humano y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Air Products, Chiclayo, el comportamiento de los trabajadores encontrando una relación regular entre los procesos que desarrolla con el desempeño generando una satisfacción laboral regular debido a los buenos mecanismos de gestión propios para generar estabilidad emocional y laboral entre las partes.

Tantalean (2020) en su estudio sobre “Factores que determinan el desarrollo empresarial de las MYPES en el sector comercio textil en el distrito de Chiclayo – Lambayeque – Perú” se demuestra y defiende la necesidad de generar en las empresas pequeñas y microempresas procesos de calidad y estandarizados sobre los recursos humanos ya que son los determinantes en el crecimiento de la empresa, así como permiten desarrollar procesos de mejora para el funcionamiento exitoso en la organización.

Casquina (2019), en un estudio realizado en la ciudad de Moquegua tuvo como objetivo determinar los factores humanos que limitan las actividades de inspección del trabajo de la SUNAFIL para hacer efectivos los derechos laborales de los trabajadores de la provincia Mariscal Nieto. El tipo de metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo y cualitativo, en la cual tuvo como medio instrumental el cuestionario, y estuvo conformada por 71 trabajadores. Los resultados de los datos expuestos, demuestran incidencia entre el factor humano y la fiscalización.

Ferrer (2019), en un estudio hecho en la capital del Perú, el objetivo fue establecer la influencia de la gestión por resultados en la fiscalización laboral de la sede Regional de La Libertad – SUNAFIL, 2017. El tipo de método utilizado fue un cuantitativo, se elaboró un diseño causal no empírico, en el que se utilizó como herramienta un cuestionario, la cual estuvo conformada por 25 trabajadores. Los resultados arrojaron un 48% de nivel bajo en la gestión por resultados y un 40% de nivel bajo en la fiscalización laboral de los trabajadores con un coeficiente de correlación de  $R = 0.992$ . Se concluye que los resultados de la gestión, se relaciona significativamente y favor de la fiscalización laboral de los colaboradores de la sede Regional La Libertad – SUNAFIL, 2017.

Vera (2019), en un estudio realizado en la ciudad de Trujillo tuvo como objetivo establecer el poder de la fiscalización en el ámbito de la recaudación de los tributos en el municipio distrital de Víctor Larco Herrera. El tipo de metodología utilizada fue cuanti-cualitativa, descriptiva correlacional, en la cual tuvo al cuestionario como instrumento, la cual está conformada por 50 personas. Los resultados obtenidos resaltan el nivel de morosidad del periodo del año 2010 al 2016 Ha tenido un resultado bueno y positivo, con los impuestos a la propiedad impagos cayendo más del 62,2% en 2010 al 2016 en un 24.08%. Por consiguiente, se concluye que la implementación del sistema de control tributario por parte de la autoridad municipal del distrito de Víctor Larco Herrera ha mejorado significativamente la recaudación de ingresos de la ciudad.

Pérez y Falla (2019), en un estudio realizado en la ciudad de Chiclayo tuvo como objetivo identificar los determinantes de la gestión del talento humano en la mejora de los procesos que integran la innovación de la tecnología. El tipo de metodología utilizada fue de enfoque cualitativo, en la cual tuvo al cuestionario como herramienta, y estuvo atendida por los colaboradores más importantes de la organización. Los resultados identificaron 5 factores a través de la entrevista que son las políticas del talento humano. Se concluye que es de vital importancia que las políticas del talento humano y las decisiones estratégicas vayan de la mano con las decisiones estratégicas de la empresa. Por lo tanto, es importante contar con personal calificado y capacitado para el

trabajo.

Bensusán (2019) presenta una investigación sobre la fiscalización laboral a nivel latinoamericano, se desarrolla con el fin de lograr que el colaborador y/o trabajador desenvuelva sus funciones en un trabajo digno desafiando la informalidad, que no merme su participación constante en los resultados empresariales, ya que de ellos depende también el prestigio de la empresa donde labore, ello ha permitido que Chile, Argentina y Brasil logren desarrollar políticas armoniosas en cuanto a fiscalización laboral generando un resultado favorable y en conjunto entra el empresariado y el gobierno. Asimismo, se considera que “la composición de mecanismos tanto privado como públicos de fiscalización, es una opción adecuada para ampliar el mandato. Esto es especialmente así cuando las empresas de todo el mundo están organizadas en redes que demuestran la cadena de valor”.

Maraví (2019) con la idea de que la fiscalización es necesario en el país porque “es una autoridad administrativa que viola los derechos de los ciudadanos porque, con el fin de controlar y asegurar el cumplimiento del marco legal, los actores ejercen una gama de poderes para interferir en las actividades de las personas naturales o jurídicas.” He ahí la importancia de adecuar procesos que garanticen un estricto control, pero también humano en el sentido de que cada fiscalizador debe entender el principio básico por el cual una empresa fue constituida y de cómo procede a estimular a sus trabajadores en sus funciones diarias.

Anastacio (2019), en su estudio de la “Gestión del recurso humano por competencias y su correlación con la estimulación de los trabajadores del gobierno local municipal de la región Lambayeque, Perú 2019”, se hace más que evidente la relación significativa que debe existir entre la motivación para el desarrollo de las habilidades y las competencias que debe poseer cada trabajador para que su ejercicio diario en sus funciones sea el idóneo y acertado para los consumidores quienes aprecian y generan fidelización cuando el comportamiento de la empresa va en este sentido.

Anaya y Vigil (2018), en un estudio realizado en la ciudad de Chiclayo

tuvo como objetivo examinar la implementación de la Ley de Salud y Seguridad laboral en tres empresas constructoras de la ciudad de Chiclayo. El tipo de metodología utilizada fue no experimental de corte transversal, en la cual tuvo como instrumento la entrevista, la cual estuvo conformada por 54 personas. Los resultados mostraron que la fiscalización y capacitación del estado es ineficiente por escasos recursos. Se concluye que la implementación de la seguridad y salud en el trabajo con base en la Ley 29783 ha tenido un efecto generalmente positivo porque obliga a todas las empresas, independientemente de su sector, a cumplir con las normas de seguridad y salud. Salud ocupacional mínima, pero no al nivel esperado.

Arrue (2017), en un estudio realizado en la ciudad de Chiclayo tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la variable motivación y la variable satisfacción laboral de los trabajadores de MiBanco Agencia Matriz. El tipo de metodología utilizada fue básica no experimental, en la cual tuvo como instrumento el cuestionario, la cual estuvo conformada por 33 colaboradores. Los resultados mostraron que efectivamente existe una relación de dependencia entre las variables, y se obtuvo una correlación positiva significativa ( $Q = 0,6542$ ), lo que indica el grado de correlación positiva entre las variables estudiadas. Concluyó que las relaciones con los superiores, la seguridad, el éxito y la responsabilidad crean más motivación y satisfacción laboral. Internacionalmente.

Merino (2017) argumenta en su investigación de la "Implementación de un sistema de fiscalización de expedientes relacionados a procedimientos administrativos del Gobierno Regional Lambayeque" nos permite analizar y darle importancia a la tecnología en los procesos de fiscalización para poder generar prácticas en los fiscalizadores en donde se pueda proceder con transparencia, rapidez y con ello se genere un estímulo en el trabajo burocrático que de por sí exige mucha meticulosidad.

Para la presente investigación se analizan las siguientes variables: El capital humano y fiscalización Laboral para terminar sus dimensiones y su adecuada interpretación.

Para el factor humano se han analizados las referencias:

Desde la perspectiva internacional Chiavenato (2020) menciona que: “en la actualidad. Las organizaciones amplían su visión y actúan estratégicamente. Todas las operaciones de producción se llevan a cabo con la participación conjunta de varios socios. Cada uno de ellos aporta un recurso. Los proveedores proveen materias primas, insumos básicos, servicios y tecnología. Los accionistas e inversionistas aportan capital e inversiones que constituyen una contribución financiera a la adquisición de recursos; Los empleados aportan sus conocimientos, habilidades y capacidades a la toma de decisiones y selección de alternativas que incrementen la energía de la organización” (p.5) y que generen resultados favorables para la organización económicamente y también como prestigio para su sostenibilidad empresarial, esto también es determinante en la gestión pública ya que le permite generar reputación y reconocimiento en los usuarios, gracias al buen dominio y manejo de conflictos de los servidores públicos que son los trabajadores que de alguna manera son la cara directa de SUNAFIL- Intendencia Lambayeque.

Además, Jara et al. (2018) nos indica: “en este momento, vivimos en un mundo que está experimentando grandes cambios. Esto significa repensar las diferentes formas de gestionar las organizaciones y especialmente las instituciones públicas. Una sociedad en grandes transformaciones desde todos los puntos de vista: estructural, económico, social y cultural, lo que indica su complejidad sin precedentes; Significa que en esta nueva realidad, los talentos y líderes de su gente encaminen sus esfuerzos preparatorios hacia la eficiencia y la competitividad” por lo que como organizaciones públicas también se debe desarrollar la imperiosa tarea de formar y capacitar de forma idónea a los colaboradores para que trasmitan un adecuado mensaje al usuario y dentro de sus funciones puedan actuar de forma consciente y coherente para las auditorías y las supervisiones de las empresas generadoras de la economía del país y también como contratadoras de personas cuyo trato debiera ser justo y parcial indistintamente sea el tamaño de la organización y sus prácticas de gestión.

Asimismo, Alles (2019) concluye con un análisis sobre la importancia de las competencias y capacidades de las personas y su identificación en el análisis

y descripción de puestos de trabajo ya que como resultado generamos alto desempeño y con ello, la competitividad y el prestigio de las empresas cuando ejercen un desempeño laboral destacable, esto se da como consecuencia de un adecuado reclutamiento y capacitación constante donde las habilidades blandas y duras han sabido desarrollarse en un perfil adecuado, generando una atención de calidad para los clientes y consumidores.

Sin embargo, Alles, hace referencia a la administración de personal como aquel proceso funcional que empieza y termina en la relación laboral con el funcionario o servidor público en un lazo y documento contractual debidamente documentado en la normativa vigente de la organización, que para tal caso esta postulada en la Resolución de Superintendencia N° 103 -2020-SUNAFIL, mediante la cual se aprueba el “protocolo para ejercer la inspección del trabajo, dentro del marco de la declaratoria de emergencia sanitaria”.

Por ello es propio citar a Cornejo (2020), a nivel regional, quien en su investigación postuló la relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en organizaciones públicas en este caso de la Dirección de Salud en Lima.

En este mismo contexto, Sheen (2018) la conquista de los mejores talentos es una búsqueda constante de las organizaciones competitivas, porque reconocen que el esfuerzo y el desempeño de una empresa va alineado con el talento de sus integrantes y esto cobra mucho sentido en la generación de oportunidades que pueden abrirse en su entorno empresarial desde la reputación hasta la recordación de marca de aquellas con prácticas laborales positivas en el trabajador.

El factor humano es un componente vital que ayuda a desarrollar el proceso de producción de un producto o servicio para cualquier organización; Además, esto indica que cuando un trabajador alcanza niveles óptimos de satisfacción y motivación, se desempeñará mejor en las tareas que se le asignen (Voronkova, et al., 2018). Es el uso de la razón, las emociones, la moral y la presencia de las personas en la empresa, en busca de la felicidad y la realización personal y profesional (Silmani & Moumen, 2021).

El recurso humano es considerado como un factor fundamental para el crecimiento y desarrollo de estrategias empresariales competitivas, es por ello que es importante contar con un recurso humano óptimo, eficaz y comprometido en el logro de las metas y el éxito del negocio (Marwan & Saeed, 2020). El capital humano es el principal factor para construir el crecimiento y la prosperidad de la empresa en el futuro, por lo que las habilidades, el conocimiento y la competencia son factores clave para determinar la organización, donde los recursos humanos juegan un papel muy importante (Muhammad & Fitriani, 2018). Se considera una ventaja competitiva en las organizaciones, ya que a través de sus cualidades puede responder a los nuevos desafíos y cambios existentes en el ambiente empresarial (Laguado, et al, 2020).

Después de analizar y elaborar las dimensiones que enmarcan la matriz de operacionalización del presente tema de investigación, se desprende que;

Al estudiar el Factor humano, la primera variable, debemos valorar lo siguiente: a) definición del Factor humano, b) elementos del Factor humano y c) dimensiones del factor humano.

En materia de factor humano, es resaltar la importancia del desempeño de una persona dentro las tareas diarias en una organización, donde las competencias despiertan y la adaptación es una de las virtudes muy importantes para el crecimiento de cada una de las personas que conforman la organización ya que de ello dependerá su crecimiento “lo que impactará en la forma de afrontar los grandes retos de negocio de las organizaciones del futuro próximo” (Portillo et al, 2018).

En virtud de lo mencionado, se puede inferir que el factor humano es la capacidad de valorar el potencial y las competencias de cada ser humano en relación con el trabajo que realizará porque le permitirá el crecimiento y desarrollo de la empresa redundando en resultados positivos para la empresa y su crecimiento empresarial.

Del mismo modo, cuando se menciona la segunda dimensión se hace referencia a los elementos claves que enmarcan al factor humano, entonces, es

entender y comprender 04 enfoques existentes que conforman su marco conceptual: personal, recursos humanos, capital y talento humanos (UDIMA, 2021).

De manera que, cuando mencionamos el factor humano presente en las organizaciones, se debe resaltar en primer lugar cuál es la procedencia del individuo y a que organización pertenece, posteriormente mencionar que actividades que realiza en ella, cuáles son sus competencias en función al puesto de trabajo y cuál es su aptitud intelectual; lo que nos permitirá, un mejor estudio de las personas y su comportamiento organizacional.

Por consiguiente, para concluir con el análisis de la primera variable de la presente investigación, también debe tomarse en cuenta la tercera dimensión que hace alusión a las dimensiones propiamente dichas del Factor Humano donde se hace mención de aquellos factores determinantes de la dimensión humana, propios de la productividad laboral y que es menester cuando se analiza este tema, teniendo en cuenta a: la motivación, competencias, satisfacción, participación, trabajo en equipo, manejo de conflicto, cultura, liderazgo, clima organizacional, formación y desarrollo; como características claves (Jaimes et. Al, 2018).

En consecuencia, cuando se investiga y desarrolla al Factor humano de una organización, debemos interpretar y relacionar sus características claves mencionadas anteriormente para poder analizar el nivel de productividad de una empresa en relación con un trabajo justo para un trabajador.

Para Fiscalización laboral tomaremos las definiciones de:

SUNAFIL (2020) sustenta que el "El servicio público tiene la responsabilidad permanente de vigilar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud ocupacional y sociallaboral, buscar las responsabilidades de gestión adecuadas y brindar orientación y asesoramiento técnico en estos temas." (Protocolo N° 005-2020-SUNAFIL/INII) por lo que es de suma importancia que el Departamento de RRHH desarrolle un debido proceso de reclutamiento y selección para poder generar dentro de la organización servidores públicos con un perfil competitivo que genere resultados favorables

para la visión establecida.

La inspección del trabajo es un procedimiento de rutina llevado a cabo por los funcionarios e inspectores de la SUNAFIL. Incluye una serie de visitas e inspecciones de empresas para asegurar que las relaciones laborales sean armoniosas, legales y sinceras (La Republica, 2021).

La SUNAFIL es uno de los organismos técnicos especializados del Poder Ejecutivo. Se encuentra adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE. Como su nombre lo indica, su tarea principal es la fiscalización de las relaciones laborales en el territorio peruano, por lo que toda empresa se encuentra obligada a someterse a una fiscalización por lo menos una vez al año (Cortez, 2021).

La seguridad y la salud en el trabajo es un derecho fundamental de todos los trabajadores del mundo y su objetivo es prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Por ello, el sector empresarial necesita expertos para concienciar sobre la prevención de accidentes (Nordlöf, Wiitavaara, Högberg, & Westerling, 2017).

Por otro lado, al estudiar a la Fiscalización laboral, segunda variable, debemos investigar: a) Supervisión, b) Condiciones laborales y c) Capacitación.

Cuando se menciona a la Supervisión, se hace referencia a la facultad del sistema inspectivo presente en las normas vigentes de SUNAFIL, que como ente fiscalizador debe supervisar a las empresas independientemente de su tamaño, el comportamiento que debe tener con la contratación de sus trabajadores respetando el trabajo justo y digno, resaltando la formalidad que debe recaer en las funciones y competencias legales en ellos (SUNAFIL, 2021).

De ello entonces, resulta necesario admitir, cuando hablamos de fiscalización laboral es propio mencionar que como función principal es responsable de supervisar las condiciones laborales de trabajo de un trabajador.

Asimismo, analizar la dimensión de condiciones laborales, es entender que, ante cada fiscalización laboral en una organización se debe supervisar los “aspectos de prevención de riesgos laborales y normas jurídicas técnicas incidan

en las condiciones laborales” (SUNAFIL, 2021)

Entonces, podemos comprender que cómo parte de la supervisión de la fiscalización laboral se debe tener en cuenta las condiciones laborales en las que se encuentre trabajando todo colaborador en una empresa a fin de evitar daños o accidentes en el trabajo.

Ello autoriza a concluir que, cuando valoramos la tercera dimensión denominada capacitación, se indica según la norma vigente, que como parte de sus funciones el trabajador del estado, el inspector debe además de supervisar, capacitar a las empresas fiscalizadas a fin de entender y regular el trabajo justo y digno que debe tener cada empleado en una organización (SUNAFIL, 2021).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

Tipo de investigación, Nieto (2018) infiere que la investigación de tipo básica permite identificar el comportamiento y características de un fenómeno objeto de estudio. De esta manera, el perfil del estudio fue de tipo básico.

Diseño de investigación, Raffino (2020) demuestra que la investigación no experimental, es la que no manipula bajo ningún motivo los datos recolectados a partir de la investigación. En este sentido, el presente proyecto aplicó un diseño no experimental, ya que de ninguna manera se manipularon las variables, solo se analizaron para entender si existe o no una relación o coherencia entre ellas.

Nivel de investigación descriptiva correlacional: es oportuno mencionar a Mejía (2020) quien afirma sobre las investigaciones descriptivas correlacionales, a los estudios que en todos sentidos describen y delimitan sucesos y hechos proporcionados a raíz de una relación directa entre las variables. Por consiguiente, en el presente estudio buscó una relación entre el factor humano y sus competencias favorables para desarrollar adecuadamente el proceso de Fiscalización laboral en las Mypes ubicadas en la Intendencia de Lambayeque.

Asimismo, QuestionPro (2020) establece a la investigación correlacional indicada para medir la existencia o relación entre dos variables, por tal motivo, se opta por medir la relación que existe entre las variables ya mencionadas con el nivel de investigación correlacional.

Para el enfoque de la investigación se ha determinado la investigación cuantitativa quien pretende medir o hacer uso de la medición ciertos comportamientos o características del fenómeno en estudio.

#### **3.2 Variables y Dimensiones**

La presente investigación, tiene como variable 1 “Factor Humano” y como variable 2 “Proceso de Fiscalización Laboral”

V1: Factor humano: "Para designar el capital humano de una organización se utiliza el concepto de recursos humanos. Las empresas dependen en absoluto de la capacidad y el talento de sus empleados, que son claves para que la compañía logre el éxito. Muchas veces se dice que una empresa es tan buena como buenos sean sus empleados, y por eso los departamentos de recursos humanos ponen mucha atención en la selección, gestión y optimización del personal." (Sevilla, A. 2016).

Dimensiones:

- Definición de factor humano: Documentación actualizada, vinculación de actividades
- Elementos de factor Humano: Personal, recursos humanos, capital y talento humanos
- Dimensiones de Factor Humano: Motivación, competencias, satisfacción, participación, trabajo en equipo, manejo de conflicto, cultura, liderazgo, clima organizacional, formación y desarrollo

V2: Proceso de fiscalización laboral: "Servicio público que se encarga permanentemente de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias." (Protocolo N° 005-2020-SUNAFIL/INII)

Dimensiones:

- Supervisión: Fiscalización hacia MYPES
- Condiciones laborales: Normativa Sociolaboral, Seguridad y Salud en el trabajo, Prevención y Capacitación
- Capacitación: Capacitaciones hacia las MYPES para dar conocimientos sobre la normativa vigente y las condiciones laborales que deben tener en cuenta para su correcto funcionamiento

### 3.3 Población, muestra y muestreo

Venegas y Abimael (2017) indican que la población, es un grupo de personas que habitan en un determinado lugar. Para este caso, la población identificada son los trabajadores que pertenecen al área en estudio, que es el área o Departamento de Recursos Humanos de la Intendencia de Lambayeque-SUNAFIL, de las cuales se han identificado 26 servidores públicos, donde 13 son fiscalizadores y 13 administrativos.

Además, se realizará un tipo de muestra significativa donde tomaremos a 50 empresas (diferentes sectores comerciales) basado en un muestreo no probabilístico, generando una muestra por juicio o por conveniencia.

Criterios de inclusión:

- Participarán trabajadores del Departamento de Recursos Humanos, quienes son los facultados bajo la normativa vigente de observar constantemente el comportamiento y el perfil de los servidores públicos contratados actualmente. Por ello, es que ha creído conveniente colocar en objeto de estudio a 13 fiscalizadores y 13 administrativos para poder lograr representatividad en la muestra.

Criterios de exclusión:

- Trabajadores que están laborando actualmente en SUNAFIL, pero en otras intendencias, ya que la del objeto de estudio está delimitada geográficamente en la región Lambayeque.

Hernández et al. (2014) precisa que cuando se analiza una muestra de tipo no probabilístico los integrantes del estudio tienen la posibilidad de ser escogidos por conveniencia, por lo que se ha determinado tomar en cuenta este tipo de muestreo.

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el presente estudio se realizaron encuestas, teniendo como

instrumento a los cuestionarios. De este modo se elaborarán las preguntas aplicando la escala de Likert, previo al estudio se solicitó el apoyo de los docentes especializados en materia de investigación adhoc para la validación de los instrumentos aquí realizados.

Por lo que para la preparación de las preguntas desarrolladas con la escala de Likert las puntuaciones que se enmarcarán serán “1” (nunca), “2” (casi nunca), “3” (Indiferente), “4” (casi siempre) y “5” (siempre) (QuestionPro, 2016).

Meneses (2016) manifiesta el concepto del cuestionario como una herramienta que nos garantiza la obtención de la información necesaria y relevante dentro del trabajo de campo, por lo que el investigador cree conveniente hacer uso de cuestionarios para la recolección de datos aplicados a los fiscalizadores y administrativos, así como también, al encuestar a los representantes de las microempresas. Por ello, es necesario que en la elaboración de dichos instrumentos los profesionales catedráticos expertos de la Escuela profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo colaboren y se permitan validar la estructura y el contenido de estos.

Para determinar la confiabilidad de los resultados obtenidos en el presente estudio se hace mención de García (2020) quien en sus postulados manifiesta la coherencia que debe existir en el objeto de estudio y sus conclusiones, por lo que el análisis de este ítem se realizará la prueba de alfa de Cronbach para después de que sea validado el o los cuestionarios pueda ser aplicado para su debida recolección de datos denotando la confiabilidad en el estudio.

**Tabla 1***Estadísticos de fiabilidad del instrumento Factor Humano*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,871	10

Fuente: Instrumento aplicado de factor humano

**Tabla 2***Estadísticos de fiabilidad del instrumento Proceso de Fiscalización laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,940	8

Fuente: Instrumento aplicado de factor humano

La tabla 1 y 2, argumentan la fiabilidad de los instrumentos diseñados para medir el factor humano y el proceso de fiscalización laboral, donde mediante el alfa de Cronbach se obtuvo valor de 0.871 y 0.970 para ambos cuestionarios en el orden mencionado. Estos valores fueron superiores al 0.70 o 70%, indicando que son aptos para replicarlos en la muestra de estudio.

### 3.5 Procedimiento

Es pertinente manifestar que el estudio mostrará una combinación del enfoque cualitativo y el cuantitativo. Debido a que, para evaluar el desempeño laboral, las metas de fiscalización y los procedimientos que desarrolla el servidor público de SUNAFIL intendencia de Lambayeque, el objeto de estudio es el trabajador que pertenece a la institución estatal, donde se rescataran los datos históricos de las inspecciones del año anterior para medir su productividad e impacto laboral en concordancia con los objetivos estipulados con la organización, y es aquí cuando debo hacer uso del enfoque cuantitativo.

Sin embargo, para la etapa del procedimiento sancionador donde el servidor público ejerce su labor en campo , fiscalizando a las microempresas y el adecuado procedimiento a seguir, es cuando es importante tomar en cuenta la opinión y la valoración del microempresario con respecto a la imagen que deja el servidor público que representa a SUANFIL solicitando información vital como manejo del tiempo, manejo de los recursos logístico, orientación laboral, indicaciones claras sobre la norma de fiscalización laboral entre otros indicadores que permitan validar el estudio y entender si el trabajo del servidor público es destacable y ayudo a mejorar los procedimientos de condiciones laborales en la microempresa fiscalizada. Teniendo como apoyo para esta perspectiva, el enfoque cualitativo.

Como consecuencia final, al hacer uso de estos dos enfoque: cuantitativo y cualitativo, y al combinarlos se obtiene un enfoque mixto, permitiendo desarrollar un proyecto de investigación con una visión metódica e integral que aporte al desarrollo del desempeño laboral de los fiscalizadores para mejorar la relación entre instituciones públicas y microempresas que por falta de conocimientos a la norma incurren en problemas que no les permiten generar competitividad dentro de su fuerza laboral pudiendo generar un panorama de clima laboral positivo y obteniendo como resultado una productividad mejor.

### 3.6 Métodos de análisis de datos

El presente estudio de investigación está tomando herramientas de análisis basadas en compendios estadísticos representando mediante gráficos, tendencias de medidas central y cuadros de conteo para obtener resultados coherentes, específicos y con el menor sesgo posible que resultará de la aplicación del estudio. Por tal razón, se elabora este proyecto con el objeto de recopilar información y datos representativos para tener la mayor objetividad que redunde con conclusiones sensatas que aporten al estudio, en beneficio de las instituciones estatales y en los lectores.

### 3.7 Aspectos éticos

La presente investigación, se ajusta a la estructura recomendada y

aprobada por la Universidad Cesar Vallejo, en cuyos parámetros se sostiene que desde la recopilación de datos y en todo momento del proceso y desarrollo del estudio la información que se sostiene fue veraz y confiables, este proyecto se logró basado en una ardua elaboración investigativa académica, respetando y siguiendo minuciosamente los pilares de la probidad académica que representan a nuestra casa de estudios.

En este sentido, se considera como principales valores éticos al trato justo e igualitario, a la transparencia en la información, al compromiso para con el objetivo del estudio y sus conclusiones pertinentes, y la validez.

#### **IV. RESULTADOS**

Resultados descriptivos del factor humano

**Tabla 3**

*Nivel de factor humano en la Intendencia Regional de Lambayeque*

	n	%
Bajo	4	15.4
Regular	16	61.5
Alto	6	23.1
Total	26	100

Fuente: Instrumento aplicado de factor humano

En la tabla 3, se observó, que, del total de trabajadores, el 61.5% percibieron un nivel regular de factor humano en la Intendencia Regional de Lambayeque, 23.1% un nivel alto, mientras que el 15.4% afirmaron que existe un nivel bajo.

**Tabla 4***Nivel de definición del factor humano en la Intendencia Regional de Lambayeque*

	n	%
Bajo	4	15.4
Regular	16	61.5
Alto	6	23.1
Total	26	100

Fuente: Instrumento aplicado de factor humano

En la tabla 4, se observó, que el 61.5% de trabajadores del departamento de Recursos Humanos de la Intendencia de Lambayeque- SUNAFIL, refieren un nivel regular en la dimensión definición del factor humano, 23.1% un nivel alto, mientras que el 15.4% señalaron un nivel bajo.

**Tabla 5***Nivel de elementos del factor humano en la Intendencia Regional de Lambayeque*

	n	%
Bajo	3	11.5
Regular	18	69.2
Alto	5	19.2
Total	26	100

Fuente: Instrumento aplicado de factor humano

En la tabla 5, se evidenció, que el 69.2% de trabajadores del departamento de Recursos Humanos de la Intendencia de Lambayeque- SUNAFIL, indicaron un nivel regular en la dimensión elementos del factor humano, 19.2% un nivel alto, mientras que el 11.5% señalaron un nivel bajo.

**Tabla 6**

*Nivel de dimensiones del factor humano en la Intendencia Regional de Lambayeque*

	n	%
Bajo	4	15.4
Regular	17	65.4
Alto	5	19.2
Total	26	100

Fuente: Instrumento aplicado de factor humano

En la tabla 6, se observó, que el 65.4% de trabajadores del departamento de Recursos Humanos de la Intendencia de Lambayeque- SUNAFIL, percibieron un nivel regular de dimensiones de factor humano, 19.2% un nivel alto, mientras que el 15.4% señalaron un nivel bajo.

Resultados descriptivos de proceso de fiscalización laboral

**Tabla 7**

*Nivel de proceso de fiscalización laboral en la Intendencia Regional de Lambayeque*

	n	%
Bajo	5	19.2
Regular	14	53.8
Alto	7	26.9
Total	26	100

Fuente: Instrumento aplicado de factor humano

En la tabla 7, se observó que, del total de trabajadores, el 53.8% percibieron un nivel regular de proceso de fiscalización laboral en la Intendencia Regional de Lambayeque, 26.9% un nivel alto, mientras que el 19.2% afirmaron que existe un nivel bajo en el proceso de fiscalización laboral.

**Tabla 8**

*Nivel de supervisión del proceso de fiscalización laboral en la Intendencia Regional de Lambayeque*

	n	%
Bajo	5	19.2
Regular	13	50
Alto	8	30.8
Total	26	100

Fuente: Instrumento aplicado de factor humano

En la tabla 8, se observó, que, del total de trabajadores, el 50% percibieron un nivel regular de supervisión en la Intendencia Regional de Lambayeque, 30.8% un nivel alto, mientras que el 19.2% afirmaron que existe un nivel bajo.

**Tabla 9**

*Nivel de condiciones laborales del proceso de fiscalización laboral en la Intendencia Regional de Lambayeque*

	n	%
Regular	20	76.9
Alto	6	23.1
Total	26	100

Fuente: Instrumento aplicado de factor humano

En la tabla 9, se observó que, 76.9% de trabajadores percibieron un nivel regular de condiciones laborales en la Intendencia Regional de Lambayeque, mientras que el 23.1% indicó un nivel alto de condiciones laborales.

**Tabla 10**

*Nivel de capacitación del proceso de fiscalización laboral en la Intendencia Regional de Lambayeque*

	n	%
Bajo	5	19.2
Regular	14	53.8
Alto	7	26.9
Total	26	100

Fuente: Instrumento aplicado de factor humano

En la tabla 10, se observó que, 53.8% de trabajadores percibieron un nivel regular de capacitación en la Intendencia Regional de Lambayeque, en tanto, 26.9% un nivel alto, mientras que el 19.2% indicó un nivel bajo de capacitación.

Prueba de normalidad

**Tabla 11**

*Prueba de normalidad de las variables factor humano y proceso de fiscalización laboral*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Factor humano	,887	26	,008
Proceso de fiscalización laboral	,908	26	,023

Fuente: Instrumento aplicado de factor humano

La prueba de normalidad expuesta argumentada por le Shapiro – Wilk, demuestran que los datos de las variables factor humano y proceso de fiscalización no tienen un comportamiento normal, es decir su distribución es no normal, por ende, se utilizó la prueba rho de Spearman para determinar relación.

## Contraste de hipótesis

**Tabla 12**

*Relación entre el factor humano y la supervisión en la Intendencia Regional de Lambayeque*

			Factor humano	Supervisión
Rho de Spearman	Factor humano	Coeficiente de correlación	1.000	,872**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	26	26

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

Fuente: Instrumento aplicado de factor humano

En la tabla 12, se muestra la prueba estadística rho de Spearman, con una significancia bilateral del 0.01, en donde se evidenció que existe una relación positiva alta entre el factor humano y la supervisión en la intendencia Regional de Lambayeque rho =0.872 y p-valor=0.00 < 0.01, estadísticamente significativa, es decir, a un mayor nivel en el factor humano, mayor será el nivel supervisión.

**Tabla 13**

*Relación entre el factor humano y las condiciones laborales en la Intendencia Regional de Lambayeque*

			Factor humano	Condiciones laborales
Rho de Spearman	Factor humano	Coeficiente de correlación	1.000	,688**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	26	26

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

Fuente: Instrumento aplicado de factor humano

En la tabla 13, se muestra la prueba estadística rho de Spearman, con una significancia bilateral del 0.01, en donde se evidenció que existe una relación positiva moderada entre el factor humano y condiciones laborales en la

intendencia Regional de Lambayeque  $\rho = 0.688$  y  $p\text{-valor} = 0.00 < 0.01$ , estadísticamente significativa, es decir, a un mayor nivel en el factor humano, mayor será el nivel de condiciones laborales.

**Tabla 14**

*Relación entre el factor humano y la capacitación en la Intendencia Regional de Lambayeque*

			Factor humano	Capacitación
Rho de Spearman	Factor humano	Coefficiente de correlación	1.000	,912**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	26	26

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

Fuente: Instrumento aplicado de factor humano

En la tabla 14, se muestra la prueba estadística rho de Spearman, con una significancia bilateral del 0.01, en donde se evidenció que existe una relación positiva muy alta entre el factor humano y capacitación en la intendencia Regional de Lambayeque  $\rho = 0.912$  y  $p\text{-valor} = 0.00 < 0.01$ , estadísticamente significativa, es decir, a un mayor nivel en el factor humano, mayor será el nivel de capacitación.

**Tabla 15**

*Relación entre la definición del factor humano y el proceso de fiscalización laboral en la Intendencia Regional de Lambayeque*

			Definición del factor humano	Proceso de fiscalización laboral
Rho de Spearman	Definición del factor humano	Coefficiente de correlación	1.000	,628**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	26	26

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

Fuente: Instrumento aplicado de factor humano

En la tabla 15, se muestra la prueba estadística rho de Spearman, con una significancia bilateral del 0.01, en donde se evidenció que existe una relación positiva moderada entre la definición del factor humano y el proceso de fiscalización laboral en la intendencia Regional de Lambayeque  $\rho = 0.628$  y  $p\text{-valor} = 0.00 < 0.01$ , estadísticamente significativa, es decir, a un mayor nivel de definición del factor humano, mayor será el proceso de fiscalización laboral.

**Tabla 16**

*Relación entre elementos del factor humano y el proceso de fiscalización laboral en la Intendencia Regional de Lambayeque*

		Elementos del factor humano	Proceso de fiscalización laboral
Rho de Spearman	Elementos del factor humano	1.000	,703**
		Coefficiente de correlación	0.000
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	26

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

Fuente: Instrumento aplicado de factor humano

En la tabla 16, se muestra la prueba estadística rho de Spearman, con una significancia bilateral del 0.01, en donde se evidenció que existe una relación positiva alta entre los elementos del factor humano y el proceso de fiscalización laboral en la intendencia Regional de Lambayeque  $\rho = 0.703$  y  $p\text{-valor} = 0.00 < 0.01$ , estadísticamente significativa, es decir, a un mayor nivel de elementos del factor humano, mayor será el proceso de fiscalización laboral.

**Tabla 17**

*Relación entre elementos del factor humano y el proceso de fiscalización laboral en la Intendencia Regional de Lambayeque*

		Dimensiones de factor humano	Proceso de fiscalización laboral
Rho de Spearman	Dimensiones de factor humano	1.000	,760**
		Coefficiente de correlación	0.000
		Sig. (bilateral)	0.000

N

26

26

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

Fuente: Instrumento aplicado de factor humano

En la tabla 17, se muestra la prueba estadística rho de Spearman, con una significancia bilateral del 0.01, en donde se evidenció que existe una relación positiva alta entre dimensiones de factor humano y el proceso de fiscalización laboral en la intendencia Regional de Lambayeque  $\rho = 0.760$  y  $p\text{-valor} = 0.00 < 0.01$ , estadísticamente significativa, es decir, a un mayor nivel de dimensiones de factor humano, mayor será el proceso de fiscalización laboral.

### Tabla 18

*Relación entre el factor humano y proceso de fiscalización laboral en la Intendencia Regional de Lambayeque – Sunafil*

		Factor humano	Proceso de fiscalización laboral
Rho de Spearman	Factor humano	1.000	,912**
			0.000
		26	26

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

Fuente: Instrumento aplicado de factor humano

En la tabla 18, se muestra la prueba estadística rho de Spearman, con una significancia bilateral del 0.01, en donde se evidenció que existe una relación positiva muy alta entre el factor humano y proceso de fiscalización laboral en la intendencia Regional de Lambayeque  $\rho = 0.912$  y  $p\text{-valor} = 0.00 < 0.01$ , estadísticamente significativa, es decir, a un mayor nivel de factor humano, mayor será el nivel de proceso de fiscalización laboral.

## V. DISCUSIÓN

Luego de haber determinado los principales hallazgos, se procedió a discutir los resultados con los antecedentes y la expuesta teoría dentro del presente estudio, ello abordando las delimitaciones por la dificultad de recolectar la información en un tiempo único.

El objetivo general contrastó que hubo relación entre el factor humano y el proceso de fiscalización laboral en la intendencia Regional de Lambayeque ( $p=0.000$ ,  $\rho=0.912$ ), indagando que, a mejor factor humano, mejor será el proceso de fiscalización laboral. Al contrastar con los trabajos previos, Casquina (2019), arrojó similares resultados, pues su estudio abordado en la ciudad de Moquegua, argumentó que el factor humano guarda incidencia con la fiscalización laboral. Ferrer (2019), aunque no examina las dos variables como tal, argumenta que el talento humano es esencial para llegar a un correcto proceso de fiscalización laboral. Alles (2019), deja en claro que, mediante un correcto reclutamiento del personal, se encuentra a personal con mejor competencias y capacidades para cada uno de los puestos de trabajo.

Por su parte Sheen (2018), argumentó que la conquista de los mejores talentos es una búsqueda constante de las organizaciones competitivas, porque reconocen que el esfuerzo y el desempeño de una empresa va alineado con el talento de sus integrantes. Bensusán (2019) sustenta que la fiscalización laboral, se desarrolla para que el colaborador desenvuelva sus funciones en un trabajo digno desafiando la informalidad, que no merme su participación constante en los resultados empresariales, ya que de ellos depende también el prestigio de la empresa donde labore.

Bajo esos enfoques, es preciso mencionar que el colaborador dentro de una organización es el activo que permite considerar a una entidad como un ente inteligente gracias a sus cualidades, habilidades, capacidades y competencias que lo caracterizan. Juhász y Kálmán (2020) menciona que el factor más importante que puede tener una organización es el factor humano, porque se puede tener recursos, tecnología, logística, pero si no se tiene el equipo compenetrado con miras a un objetivo, no se podría estar dando un buen

resultado que se requiere en una organización, por ello es un elemento primordial para una planificación moderna.

Se indaga que, al manifestarse un buen factor humano, el proceso de fiscalización laboral será bueno, esto argumentado que al reclutar un correcto personal, se tendrá a colaboradores con competencias y habilidades necesarias cumplir las funciones del área que lo requiere. El factor humano es fundamental en el ciclo de vida de una empresa, pues influye en su productividad y el cumplimiento de objetivos a corto, mediano y largo plazo.

Analizando minuciosamente el factor humano en el presente estudio, se pudo contrastar que el 61.5% de trabajadores del departamento de Recursos Humanos evidenciaron un nivel regular, mientras que el 23.1% un nivel alto. Ferrer (2019), argumentó que el factor humano fue de nivel regular; Pérez y Falla (2019), también argumentaron que los recursos humanos, dentro de la entidad estudiada presentaron un desempeño regular; Arrue (2017), también percibió que los recursos humanos fueron de nivel regular y bueno. Resultados disimilares, resaltó Anaya y Vigil (2018), pues evidenciaron que los recursos humanos son deficientes dentro de la organización.

Abordando la teoría, Portillo et al (2018), dejó en evidencia que el factor humano, resalta la importancia del desempeño de una persona dentro las tareas diarias en una organización, donde las competencias y la adaptación es una de las virtudes muy importantes para el crecimiento de cada una de las personas que conforman la organización, ya que de ello dependerá su crecimiento.

En esa línea, Jara et al. (2018) argumenta que, en el mundo moderno, las organizaciones buscan personal capacitado y experimentado. Bajo esa realidad, el talento humano, así como sus líderes, encaminen esfuerzos de preparación hacia la performatividad y la competitividad, como organizaciones públicas también se debe desarrollar la imperiosa tarea de formar y capacitar de forma idónea a los colaboradores para que trasmitan un adecuado mensaje al usuario y dentro de sus funciones puedan actuar de forma consciente y coherente para las auditorias y las supervisiones de las empresas, cuyo trato debe ser justo y parcial.

El personal o talento humano es fundamental para los procesos de producción y cumplimiento en las organizaciones, por ello, cuando un colaborador alcanza el nivel de satisfacción y motivación dentro del centro donde labora, realizará mejor sus funciones o se deslizará mejor en la realización de tareas designadas (Voronkova, et al., 2018). En ese sentido, se debe aprovechar al colaborador en su capacidad intelectual, emocional, ético y existencial, en ese sentido el colaborador debe buscar su bienestar y crecimiento tanto profesional como personal (Silmani & Moumen, 2021).

La importancia del recurso humano como elemento fundamental permite el crecimiento para la empresa, pues contribuye y aporta en el desarrollo de estrategias competitivas de la organización; es así como el recurso humano debe ser eficiente y siempre comprometido, a fin de brindar su aporte significativamente a la consecución de objetivos y al éxito de la empresa (Marwan & Saeed, 2020).

El capital humano es el principal factor para construir el crecimiento y la prosperidad de la empresa en el futuro, por lo que las habilidades, el conocimiento y la competencia son factores clave para determinar la organización, donde los recursos humanos juegan un papel muy importante (Muhammad & Fitriani, 2018).

Es considerado como ventaja competitiva en las organizaciones, ya que, a través de sus cualidades logra responder a los nuevos retos y cambios que existen en el ambiente empresarial (Laguado, et al, 2020).

Del factor humano se indaga que, las organizaciones deben escoger al recurso humano capacitado y experimentado en la función que ejerce, asimismo, motivarlos a la capacitación, orientarlos a regular la documentación, mantenerla actualizada, conocer las reglas de control interno y poseer habilidades para cumplir sus objetivos designados por la organización. En este sentido unas de las áreas funciones de la organización que debe analizarse y merece una especial atención es la de gestión del factor humano.

Al analizar el proceso de fiscalización del presente estudio, se verificó que, existe un nivel regular de proceso de fiscalización laboral en la Intendencia Regional de Lambayeque, con un 53.8%, mientras que el 26.9% percibió nivel alto. Al contrastar los resultados con los trabajos previos, se encontró a Chacalla (2021), quien afirmó que la fiscalización es regular en la Superintendencia Nacional. Vera (2019), también indaga que la fiscalización se da de forma regular en una municipalidad de Trujillo. Bensusán (2019) evidencia que la fiscalización laboral se comporta de forma regular.

Maraví (2019) sustenta la importancia de adecuar procesos que garanticen un estricto control, pero también humano en el sentido de que cada fiscalizador debe entender el principio básico por el cual una empresa fue constituida y de cómo procede a estimular a sus trabajadores en sus funciones diarias. Bensusán (2019) considera a la fiscalización como la combinación de mecanismos públicos y privados basados en la exigencia de responsabilidad social a las empresas y apoyados muchas veces por actores internacionales.

Del presente estudio se indaga que el proceso de fiscalización laboral es regular, esto dejando evidencia por fortalecer, la supervisión, verificar las condiciones laborales y la capacitación. Esto quiere decir, que se debe conocer si el colaborador conoce como se desarrolla el proceso de fiscalización laboral, saber informar a sus colaboradores el desconocimiento ante la problemática fiscalizadora. También se debe brindar capacitaciones orientados a los microempresarios fiscalizados a fin de que conozcan el objetivo de la institución.

Se identificó que existe una relación positiva entre factor humano con la supervisión, las condiciones laborales y la capacitación en la Intendencia Regional de Lambayeque,  $p=0.000<0.01$  significativa, es decir, a un mayor nivel de factor humano, mayor será el nivel de supervisión, condiciones laborales y capacitación. Cabe mencionar que no se encontraron trabajos previos que hayan relacionado al factor humano con las dimensiones del proceso de fiscalización laboral; sin embargo, SUNAFIL (2021), argumenta que el ente fiscalizador debe supervisar a las empresas independientemente de su tamaño, el comportamiento que debe tener con la contratación de sus trabajadores respetando el trabajo justo y digno, resaltando la formalidad que debe recaer en las funciones y

competencias legales en ellos.

En cuanto a las condiciones laborales, SUNAFIL (2021), expresa que cómo parte de la supervisión de la fiscalización laboral se debe tener en cuenta las condiciones laborales en las que se encuentre trabajando todo colaborador en una empresa a fin de evitar daños o accidentes en el trabajo.

Asimismo, argumenta que la capacitación indica según la norma vigente, que como parte de sus funciones el trabajador del estado, el inspector debe además de supervisar, capacitar a las empresas fiscalizadas a fin de entender y regular el trabajo justo y digno que debe tener cada empleado en una organización.

Se indaga que, cuando dentro de la Intendencia Regional de Lambayeque presente un correcto factor humano, esto tendrá incidencia en la supervisión, condiciones laborales y capacitación del proceso de fiscalización laboral, pues el reclutamiento de correctos recursos humanos, brinda otorga a personal competente, con habilidades y capacidades adecuadas para un puesto de trabajo en específico.

Se identificó que existe una relación positiva entre la definición del factor humano, elementos de factor humano y dimensiones de factor humano con el proceso de fiscalización laboral en la Intendencia Regional de Lambayeque,  $p=0.000<0.01$  significativa, es decir, a un mayor nivel definición de factor humano elementos de factor humano y dimensiones de factor humano, mayor será el nivel de proceso de fiscalización laboral.

Resultados relacionados al presente hallazgo determinó Tantalean (2019), quien argumentó que el factor humano, es necesario para desarrollar procesos de mejora para el funcionamiento exitoso de la organización. Deduciendo que la definición, los elementos y las dimensiones del factor humano son importantes para el proceso de fiscalización laboral.

Portillo et al (2018), infiere que el factor humano es la capacidad de valorar el potencial y las competencias de cada ser humano en relación con el trabajo que realizará porque le permitirá el crecimiento y desarrollo de la empresa

redundando en resultados positivos para la empresa y su crecimiento empresarial. Del mismo modo, los elementos claves que enmarcan al factor humano, comprenden al personal, recursos humanos, capital y talento humanos (UDIMA, 2021). Se debe la procedencia del individuo y a que organización pertenece, posteriormente mencionar que actividades que realiza en ella, cuáles son sus competencias en función al puesto de trabajo y cuál es su aptitud intelectual; lo que nos permitirá, un mejor estudio de las personas y su comportamiento organizacional.

James et al. (2018) habla de las dimensiones propiamente dichas del factor humano, donde se hace mención de aquellos factores determinantes de la dimensión humana, propios de la productividad laboral y que es menester cuando se analiza este tema, teniendo en cuenta a: la motivación, competencias, satisfacción, participación, trabajo en equipo, manejo de conflicto, cultura, liderazgo, clima organizacional, formación y desarrollo; como características claves.

En consecuencia, cuando se investiga y desarrolla al factor humano de una organización, debemos interpretar y relacionar sus características claves mencionadas anteriormente para poder analizar el nivel de productividad de una empresa en relación con un trabajo justo para un trabajador.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se identificó que, el 61.5% de trabajadores del departamento de Recursos Humanos evidenciaron un nivel regular de factor humano en la Intendencia Regional de Lambayeque, 23.1% un nivel alto, mientras que el 15.4% un nivel bajo.
2. Se identificó que, el 53.8% de trabajadores del departamento de Recursos Humanos señalaron que existe un nivel regular de proceso de fiscalización laboral en la Intendencia Regional de Lambayeque, 26.9% un nivel alto, mientras que el 19.2% afirmaron que existe un nivel bajo.
3. Se identificó que existe una relación positiva entre factor humano con la supervisión, las condiciones laborales y la capacitación en la Intendencia Regional de Lambayeque,  $p=0.000 < 0.01$  significativa, es decir, a un mayor nivel de factor humano, mayor será el nivel de supervisión, condiciones laborales y capacitación.
4. Se identificó que existe una relación positiva entre la definición del capital humano, elementos de factor humano y dimensiones de factor humano con el proceso de fiscalización laboral en la Intendencia Regional de Lambayeque,  $p=0.000 < 0.01$  significativa, es decir, a un mayor nivel definición de factor humano elementos de factor humano y dimensiones de factor humano, mayor será el nivel de proceso de fiscalización laboral.
5. Se determinó que existe una relación positiva muy alta entre el factor humano y proceso de fiscalización laboral en la Intendencia Regional de Lambayeque  $\rho = 0.912$  y  $p\text{-valor} = 0.00 < 0.01$ , estadísticamente significativa, es decir, a un mayor nivel de factor humano, mayor será el nivel de proceso de fiscalización laboral.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. A la Intendencia Regional de Lambayeque, realizar capacitaciones hacia las MYPES para dar conocimientos sobre la normativa vigente y las condiciones laborales que deben tener en cuenta para su correcto funcionamiento laboral. Asimismo, realizar de forma consecutiva la supervisión al personal, pues generará conocer el desempeño de cada colaborador las diferentes áreas donde ejercen sus actividades; asimismo, proponer estrategias de motivación como el incentivo o remuneración por cumplir los objetivos establecidos por la entidad.
2. A la Intendencia Regional de Lambayeque, incentivar al buen clima laboral, para ello, debe existir trabajo en equipo, ambiente positivo para desarrollar la autorrealización, debe existir un contrato justo y alineado, y normas que cumplir, así como premiar o sancionar a los que cumplen e incumplen las reglas respectivamente.
3. Al personal, postular a un trabajo reclutado por competencias, donde posea las habilidades necesarias para desempeñarse, donde perciba que su trabajo será reconocido por sus superiores, donde sienta que tendrá las herramientas necesarias para poder desarrollarse dentro del ámbito laboral.
4. A las futuras investigaciones, desarrollar un estudio mixto, entrevistando al personal, jefes y personas objetivos en la investigación, pues contribuirá en la triangulación de la información, teniendo resultados más cercanos a la realidad o lo que realmente ocurre en el contexto.

## REFERENCIAS

- Anaya , J., y Vigil, H. (2018). *Análisis de la implementación de la Ley N°29783 de salud y seguridad en el trabajo*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. [http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12423/1745/TL\\_AnayaChavezJose\\_VigilMijaHilmer.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12423/1745/TL_AnayaChavezJose_VigilMijaHilmer.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arikan, F., y Sozen, S. (2021). A Hierarchical Solution Approach for Occupational Health and Safety Inspectors' Task Assignment Problem. *Safety and Health at Work*, 12(1), 154-166. <https://pdf.sciencedirectassets.com/287282/1-s2.0-S2093791121X00030/1-s2.0-S2093791121000044/main.pdf?X-Amz-Security-Token=IQoJb3JpZ2luX2VjEDMaCXVzLWVhc3QtMSJIMEYCIQDMZPmPps%2FsvSc8VSsdbqGzf8F3BaRIHPCIALpCebhkCAIhAInQwYaN3%2BaP1TinMHdPHk1S%2FOaZdILshIWPwb>
- Arrue, L. (2017). *La Motivación y su relación con la Satisfacción Laboral de los trabajadores de MiBanco, Banco de la Microempresa S.A., Agencia Matriz Chiclayo*. Chiclayo: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/5968/BC-2050%20ARRUE%20VINCES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Casquina, E. (2019). *Incidencia de factores humanos en la fiscalización laboral*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/15745/CASQUINA\\_ALCA\\_EDWIN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/15745/CASQUINA_ALCA_EDWIN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cordova, E., y Rodríguez, M. (2021). *Los derechos laborales en el Peru durante de emergencia sanitaria*. Área de Innovación y Desarrollo,S.L. [https://www.researchgate.net/profile/Eduar-Cordova-Alvarado-2/publication/350740459\\_Los\\_derechos\\_laborales\\_en\\_el\\_Peru\\_durante\\_la\\_emergencia\\_sanitaria\\_Covid-19/links/606f679d92851c8a7bb2d969/Los-derechos-laborales-en-el-Peru-durante-la-emergencia-sanitaria](https://www.researchgate.net/profile/Eduar-Cordova-Alvarado-2/publication/350740459_Los_derechos_laborales_en_el_Peru_durante_la_emergencia_sanitaria_Covid-19/links/606f679d92851c8a7bb2d969/Los-derechos-laborales-en-el-Peru-durante-la-emergencia-sanitaria)
- Cortez, N. (21 de Febrero de 2021). ¿Qué es la Sunafil? ¿Qué hace?.
- Obtenido de <https://www.geovictoria.com/pe/que-es-sunafil/>
- Chacalla, W. (2021). *Seguridad y salud en el trabajo, sector construcción y su*

- relación con fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.* Trujillo: Universidad Cesar Vallejos. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56910/Chacalla\\_RWJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56910/Chacalla_RWJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- El Peruano. (2 de Octubre de 2020). Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. págs. 82-83. <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/crean-la-plataforma-de-inspeccion-del-trabajo-en-el-distrit-resolucion-no-41-2020-sunafil-gg-1889578-1>
- El Peruano. (2020), diario oficial, Normas legales actualizadas. Extraído de LEY-DE-INSPECCIÓN-LABORAL-Y-SU-REGLAMENTO-ley-28806.pdf
- Espinoza, E. (2018). Gestión del conocimiento mediado por tic en la Universidad Técnica de Machala. *Fides et Ratio-Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*,16(16), 199-219. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2071-081X2018000200011&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2071-081X2018000200011&lng=pt&nrm=iso)
- Ferrer, E. (2019). *La gestión por resultados en la fiscalización laboral de la Intendencia Regional La Libertad – Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2017.* Trujillo: Universidad Cesar Vallejos. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30954/ferrer\\_sl.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30954/ferrer_sl.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Flores, F. A. S. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 101-122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- García, S. (2020). La Validez y la Confiabilidad en la Evaluación del Aprendizaje desde la Perspectiva Hermenéutica. *Revista de Pedagogía*, 23(67), 297-318.
- Hernández, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación. McGraw-Hill Education. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Juhász, T., y Kálmán, B. (2020). The Role of Innovation and Human Factor in the Development of East Central Europe. *Montenegrin Journal of Economics*, 16(1), 251-274.

[https://pdfs.semanticscholar.org/45aa/c78bc927f95c6bd8ec224a0f208d7b4c9856.pdf?\\_ga=2.137472953.86468729.1642015285-250996763.1633453355](https://pdfs.semanticscholar.org/45aa/c78bc927f95c6bd8ec224a0f208d7b4c9856.pdf?_ga=2.137472953.86468729.1642015285-250996763.1633453355)

Laguado, R., Parra, J., y Florez, E. (2020). Characteristics of Human Talent as a Competitive Advantage in Organizations. *International Journal of Engineering Research and Technology*, 14(8), 801-808. [https://www.ripublication.com/irph/ijert21/ijertv14n8\\_08.pdf](https://www.ripublication.com/irph/ijert21/ijertv14n8_08.pdf)

La Republica. (29 de Noviembre de 2021). Sunafil: ¿qué funciones cumple, cómo se estructura y quién la preside? <https://larepublica.pe/sociedad/2021/10/12/sunafil-que-funciones-cumple-como-se-estructura-quien-la-preside-y-mas-evat/>

Marwan, A., y Saeed, A. (2020). Trends And Opportunities Of Artificial Intelligence. *International journal of scientific & technology research In Human Resource Management: Aspirations For Public Sector In Bahrain*, 9(1), 3867-3871. [https://www.researchgate.net/profile/Saeed-Aldulaimi/publication/340460650\\_Trends\\_And\\_Opportunities\\_Of\\_Artificial\\_Intelligence\\_In\\_Human\\_Resource\\_Management\\_Aspirations\\_For\\_Public\\_Sector\\_In\\_Bahrain/links/5e8f07cc299bf1307989f7b0/Trends-And-Opportunities-Of](https://www.researchgate.net/profile/Saeed-Aldulaimi/publication/340460650_Trends_And_Opportunities_Of_Artificial_Intelligence_In_Human_Resource_Management_Aspirations_For_Public_Sector_In_Bahrain/links/5e8f07cc299bf1307989f7b0/Trends-And-Opportunities-Of)

Mejía. (2020). Investigación descriptiva: Características, técnicas, ejemplos—Lifeder. Lifeder. <https://www.lifeder.com/investigacion-descriptiva/>

Méndez, J. (2020). Aplicaciones técnicas para las organizaciones: Principios de presupuesto. Universidad de la Salle. México. 3era edición.B

Meléndez, G. (2018). Estudio de la efectividad del marketing digital en las decisiones de compra del consumidor. Caso importador móvil [Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2389/1/76664.pdf>

Meneses, J. (2016). El cuestionario. 58.

Muhammad, H., y Fitriani, L. (2018). The influence of developing human capital management toward company performance (the evidence from developer companies in south sulawesi indonesia). *Journal of Management & Business*, 2(1), 11-30. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/322>

- Nieto, E. (2018). Tipos de Investigación. Universidad Santo Domingo de Guzmán. <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>
- Nizar, N. A., y Janathanan, C. (2018). Impact of digital marketing on consumer purchase behaviour. Sri Lanka, 11.
- Pérez, M., y Falla, V. (2019). *Factores determinantes en la gestión de recursos humanos de la empresa Electronorte s.a. Chiclayo en la mejora de los procesos de incorporación de innovación tecnológica*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2031/1/TL\\_PerezTorresMarisella\\_FallaArnaoVictor.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2031/1/TL_PerezTorresMarisella_FallaArnaoVictor.pdf)
- QuestionPro. (2019, septiembre 3). ¿Cuál es la diferencia entre población y muestra? QuestionPro. <https://www.questionpro.com/blog/es/diferencia-entre-poblacion-y-muestra/>
- QuestionPro. (2020). ¿Qué es la investigación correlacional? <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-correlacional/>
- Raffino, M. (2020, febrero 12). Investigación no Experimental: Concepto, Tipos y Ejemplo. <https://concepto.de/investigacion-no-experimental/>
- Resolución De Consejo Universitario N° 0262-2020/UCV. Universidad Cesar Vallejo, Trujillo 28 de agosto de 2020.
- Rodríguez, J. L. (2014). Dirección estratégica de los recursos humanos. Madrid: Pirámide.
- Ronconi, L., y Ohaco, M. (2018). Incidencia de las inspecciones y las sanciones laborales sobre el empleo registrado. *Organizacion Internacional del Trabajo*, 2310-4619. [https://www.researchgate.net/profile/Lucas-Ronconi/publication/331744635\\_Incidencia\\_de\\_las\\_inspecciones\\_y\\_las\\_sanciones\\_laborales\\_sobre\\_el\\_empleo\\_registrado\\_Evidencia\\_empirica\\_para\\_Argentina\\_a\\_partir\\_de\\_los\\_registros\\_administrativos/links/5c8a8e26299bf14e](https://www.researchgate.net/profile/Lucas-Ronconi/publication/331744635_Incidencia_de_las_inspecciones_y_las_sanciones_laborales_sobre_el_empleo_registrado_Evidencia_empirica_para_Argentina_a_partir_de_los_registros_administrativos/links/5c8a8e26299bf14e)
- Samsudeen, y Kaldeen. (2020). Impact of Digital Marketing on Purchase
- Silmani, H., y Moumen, A. (2021). ERP Adoption by Moroccan ICT companies: Human Factor vs. technological change. *SHS Web of Conferences*, 119(1), 1-11. <https://www.shs->

- conferences.org/articles/shsconf/pdf/2021/30/shsconf\_qqr2021\_03008.pdf
- SUNAFIL (2020) Resolución de Superintendencia N° 103 -2020-SUNAFIL.
- Torres, P. I. M., Paz, I. K., y Salazar, I. F. G. (2019). METODOS DE RECOLECCION DE DATOS PARA UNA INVESTIGACIÓN. 03, 21.
- Venegas, C., y Abimael, N. (2017). Población. Factores que intervienen en la dinámica de población. Variaciones de una población (competencia, predación, simbiosis). Repositorio Institucional - UNE.  
<http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2963>
- Vera, P. (2019). *Influencia de la fiscalización en la recaudación tributaria de la Municipalidad distrital Víctor Larco*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.  
<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/14313/Vera%20Tolledo%20Palermo%20Lorenzo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Voronkova, O., Semenova, Y., Lukina, O., Panova, A., y Ostrovskaya, E. (2018). Assessment of the Influence of Human Factor on the Working Process Effectiveness as a Factor for Improving the Efficiency of Production Management at Industrial Enterprises. *Revista ESPACIOS*, 39(48), 25.  
<http://www.revistaespacios.com/a18v39n48/a18v39n48p25.pdf>

## ANEXOS:

### Anexo 1. Matriz de operacionalización

#### OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>V1: Factor humano</b>	"Para designar el capital humano de una organización se utiliza el concepto de recursos humanos. Las empresas dependen en absoluto de la capacidad y el talento de sus empleados, que son claves para que la compañía logre el éxito. Muchas veces se dice que una empresa es tan buena como buenos sean sus empleados, y por eso los departamentos de recursos humanos ponen mucha atención en la selección, gestión y optimización del personal." (Sevilla, A. 2016).	Es la primera variable de estudio y sus dimensiones constituyentes son: definición, elementos y dimensiones del Capital Humano.	<b>Definición de factor humano</b>	Documentación actualizada, vinculación de actividades	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			<b>Elementos de factor Humano</b>	Personal, recursos humanos, capital y talento humanos.	
			<b>Dimensiones de Factor Humano</b>	Motivación, competencias, satisfacción, participación, trabajo en equipo, manejo de conflicto, cultura, liderazgo, clima organizacional, formación y desarrollo	
<b>V.2: Proceso de fiscalización laboral</b>	"Servicio público que se encarga permanentemente de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias." (Protocolo N° 005-2020-SUNAFIL/INII)	Es la segunda variable de estudio, constituida por las siguientes dimensiones: indicadores, metas, propósito	<b>Supervisión</b>	Fiscalización hacia MYPES	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			<b>Condiciones laborales</b>	Normativa Sociolaboral, Seguridad y Salud en el trabajo, Prevención y Capacitación	
			<b>Capacitación</b>	Capacitaciones hacia las MYPES para dar conocimientos sobre la normativa vigente y las condiciones laborales que deben tener en cuenta	

## Anexo 2. Cuestionario de Factor Humano

**Objetivo.** Identificar las características y niveles del factor humano en la Intendencia Regional de Lambayeque – Sunafil

**Instrucciones.** Estimados participantes reciban un saludo cordial, y a la vez pedirles puedan contestar cada una de las preguntas u oraciones que se presentan a continuación. Debe tener en cuenta las siguientes alternativas de respuesta: (1) Nunca - (2) Casi nunca - (3) Indiferente - (4) Casi siempre - (5) Siempre.

Edad: 20-25 años ( ) 26-31 años ( ) 32-40 años ( )

Sexo: M ( ) F ( )

Ocupación: Ama de casa ( ) Estudiante ( ) Profesional ( ) Comerciante ( )

N.º	Ítems	1	2	3	4	5
	<b>Definición del factor humano</b>					
1.	¿Será importante mantener la documentación actualizada de un trabajador?					
2.	¿Es necesario que el colaborador entienda cuáles son sus funciones dentro de la empresa? – Existen indicadores para este fin.					
3.	¿Existe una clara definición de la evaluación de desempeño de personal en tu centro de trabajo?					
4.	¿El personal de SUNAFIL es capacitado constantemente?					
	<b>Elementos del factor humano</b>					
5.	¿El reclutamiento de personal es por competencias?					
6.	¿Crees contar con las habilidades necesarias para desempeñarte en este trabajo?					
7.	¿Tu talento es reconocido por tus superiores?					
	<b>Dimensiones de</b>					
8.	¿Tienes acceso a herramientas que te ayuden a hacer bien tu trabajo?					
9.	¿Sientes que el sistema te apoya para cumplir con tus tareas?					
10.	¿Piensas que como organización estamos alineados con tus objetivos profesionales?					

### Anexo 3. Cuestionario de Proceso fiscalización laboral

**Objetivo.** Diagnosticar el proceso de fiscalización laboral en la Intendencia Regional de Lambayeque – Sunafil

**Instrucciones.** Estimados participantes reciban un saludo cordial, y a la vez pedirles puedan contestar cada una de las preguntas u oraciones que se presentan a continuación. Debe tener en cuenta las siguientes alternativas de respuesta: (1) Nunca - (2) Casi nunca - (3) Indiferente - (4) Casi siempre - (5) Siempre.

N.º	Ítems	1	2	3	4	5
	<b>Supervisión</b>					
1.	¿Entiende Ud. los procesos que debe desarrollar para la fiscalización laboral?					
2.	¿Acude a sus superiores cuando existe una problemática ante las fiscalizaciones?					
	<b>Condiciones laborales</b>					
3.	¿Considera que el clima laboral es positivo para desarrollar su autorrealización?					
4.	¿El tipo de contrato que se le otorga es justo y se alinea con sus objetivos personales?					
5.	¿Cuándo es sancionado o amonestado recibe una retroalimentación entendiendo el motivo de la sanción?					
	<b>Capacitación</b>					
6.	¿Usted realiza capacitaciones orientados a los microempresarios fiscalizados a fin de que conozcan el objetivo de la institución?					
7.	¿Es Usted flexible cuando existe un problema puntual o desconoce sobre el procedimiento y acude a un superior?					
8.	¿Considera necesario la orientación y capacitación hacia los microempresarios sobre el proceso de fiscalización que desarrolla SUNAFIL?					

## Anexo 4. Validación de Expertos



### FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Factor Humano y el Proceso de Fiscalización Laboral en la Intendencia Regional de Lambayeque.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver Instrumento detallado adjunto)			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Factor Humano	Definición de factor humano	Documentación actualizada, vinculación de actividades	¿Será importante mantener la documentación actualizada de un trabajador?	X		X		X		X			
			¿Es necesario que el colaborador entienda cuáles son sus funciones dentro de la empresa? – Existen indicadores para este fin.	X		X		X		X			
			¿Existe una clara definición de la evaluación de desempeño de personal en tu centro de trabajo?	X		X		X		X			
	Elementos de factor Humano	Personal, recursos humanos, capital y talento humanos.	¿El personal de SUNAFIL es capacitado constantemente?	X		X		X		X			
			¿El reclutamiento de personal es por competencias?	X		X		X		X			
			¿Crees contar con las habilidades necesarias para desempeñarte en este trabajo?	X		X		X		X			
	Dimensiones de Factor Humano	Motivación, competencias, satisfacción, participación, trabajo en equipo, manejo de conflicto, cultura, liderazgo, clima organizacional, formación y desarrollo	¿Tu talento es reconocido por tus superiores?	X		X		X		X			
			¿Tienes acceso a herramientas que te ayuden a hacer bien tu trabajo?	X		X		X		X			
			¿Sientes que el sistema te apoya para cumplir con tus tareas?	X		X		X		X			
			¿Piensas que como organización estamos alineados con tus objetivos profesionales?	X		X		X		X			

Grado y Nombre del Experto: Dr. Luis Arturo Montenegro Camacho DNI. 16641200

Firma del experto :

Luis Arturo Montenegro Camacho  
LIC. ESTADÍSTICA  
MG. INVESTIGACIÓN  
DR. EDUCACIÓN  
GOSPE 262

EVALUADOR



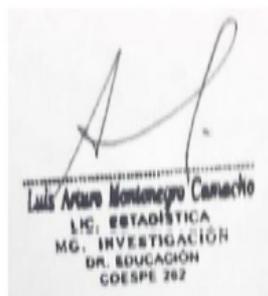
FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Factor Humano y el Proceso de Fiscalización Laboral en la Intendencia Regional de Lambayeque.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Fiscalización Laboral	Supervisión		¿Entiende Ud. los procesos que debe desarrollar para la fiscalización laboral?	X		X		X		X		
			¿Acude a sus superiores cuando existe una problemática ante las fiscalizaciones?	X		X		X		X		
	Condiciones laborales		¿Considera que el clima laboral es positivo para desarrollar su autorrealización?	X		X		X		X		
			¿El tipo de contrato que se le otorga es justo y se alinea con sus objetivos personales?	X		X		X		X		
			¿Cuándo es sancionado o amonestado recibe una retroalimentación entendiendo el motivo de la sanción?	X		X		X		X		
	Capacitación		¿Usted realiza capacitaciones orientados a los microempresarios fiscalizados a fin de que conozcan el objetivo de la institución?	X		X		X		X		
			¿Es Usted flexible cuando existe un problema puntual o desconoce sobre el procedimiento y acude a un superior?	X		X		X		X		
			¿Considera necesario la orientación y capacitación hacia los microempresarios sobre el proceso de fiscalización que desarrolla SUNAFIL?	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Dr. Luis Arturo Montenegro Camacho DNI. 16641200

Firma del experto :



Luis Arturo Montenegro Camacho  
 LIC. ESTADÍSTICA  
 MG. INVESTIGACIÓN  
 DR. EDUCACIÓN  
 GOESPE 292

EVALUADOR



## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Factor Humano y el Proceso de Fiscalización Laboral en la Intendencia Regional de Lambayeque.

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario del Proceso de Fiscalización Laboral en la Intendencia Regional de Lambayeque.

### 3. TESISISTA:

Br. David Ricardo Arbulú Peña

### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, noviembre de 2021

Luis Arturo Montenegro Camacho  
D. Nº. 16641200  
MAG. EN FISCALIZACIÓN LABORAL  
MAG. SOCIALIZACIÓN  
QUEBADA 2019

Dr. Luis Arturo Montenegro Camacho  
DNI. 16641200  
EXPERTO

**FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**
**TÍTULO DE LA TESIS:** Factor Humano y el Proceso de Fiscalización Laboral en la Intendencia Regional de Lambayeque.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Factor Humano	Definición de factor humano	Documentación actualizada, vinculación de actividades	¿Será importante mantener la documentación actualizada de un trabajador?	X		X		X		X		
			¿Es necesario que el colaborador entienda cuáles son sus funciones dentro de la empresa? – Existen indicadores para este fin.	X		X		X		X		
			¿Existe una clara definición de la evaluación de desempeño de personal en tu centro de trabajo?	X		X		X		X		
			¿El personal de SUNAFIL es capacitado constantemente?	X		X		X		X		
	Elementos de factor Humano	Personal, recursos humanos, capital y talento humanos.	¿El reclutamiento de personal es por competencias?	X		X		X		X		
			¿Crees contar con las habilidades necesarias para desempeñarte en este trabajo?	X		X		X		X		
			¿Tu talento es reconocido por tus superiores?	X		X		X		X		
	Dimensiones de Factor Humano	Motivación, competencias, satisfacción, participación, trabajo en equipo, manejo de conflicto, cultura, liderazgo, clima organizacional, formación y desarrollo	¿Tienes acceso a herramientas que te ayuden a hacer bien tu trabajo?	X		X		X		X		
			¿Sientes que el sistema te apoya para cumplir con tus tareas?	X		X		X		X		
			¿Piensas que como organización estamos alineados con tus objetivos profesionales?	X		X		X		X		

**Grado y Nombre del Experto:** Dr. Luis Montenegro Camacho

**DNI:** 16672474

**Firma del experto** :


**EVALUADOR**



## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Factor Humano y el Proceso de Fiscalización Laboral en la Intendencia Regional de Lambayeque.

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Questionario del Proceso de Fiscalización Laboral en la Intendencia Regional de Lambayeque.

### 3. TESISISTA:

Br. David Ricardo Arbulú Peña

### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, noviembre de 2021

---

Dr. Luis Montenegro Gamacho

DNI. 16672474

EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Factor Humano y el Proceso de Fiscalización Laboral en la Intendencia Regional de Lambayeque.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Fiscalización Laboral	Supervisión		¿Entiende Ud. los procesos que debe desarrollar para la fiscalización laboral?	X		X		X		X		
			¿Acude a sus superiores cuando existe una problemática ante las fiscalizaciones?	X		X		X		X		
	Condiciones laborales		¿Considera que el clima laboral es positivo para desarrollar su autorealización?	X		X		X		X		
			¿El tipo de contrato que se le otorga es justo y se alinea con sus objetivos personales?	X		X		X		X		
			¿Cuándo es sancionado o amonestado recibe una retroalimentación entendiendo el motivo de la sanción?	X		X		X		X		
	Capacitación		¿Usted realiza capacitaciones orientados a los microempresarios fiscalizados a fin de que conozcan el objetivo de la Institución?	X		X		X		X		
			¿Es Usted flexible cuando existe un problema puntual o desconoce sobre el procedimiento y acude a un superior?	X		X		X		X		
			¿Considera necesario la orientación y capacitación hacia los microempresarios sobre el proceso de fiscalización que desarrolla SUNAFIL?	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Dr. Luis Montenegro Camacho

DNI. 16672474

Firma del experto :



EVALUADOR



## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Factor Humano y el Proceso de Fiscalización Laboral en la Intendencia Regional de Lambayeque.

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario del Proceso de Fiscalización Laboral en la Intendencia Regional de Lambayeque.

### 3. TESISISTA:

Br. David Ricardo Arbulú Peña

### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, noviembre de 2021

---

Dr. Luis Montenegro Camacho

DNI. 16672474

EXPERTO

**FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**
**TÍTULO DE LA TESIS:** Factor Humano y el Proceso de Fiscalización Laboral en la Intendencia Regional de Lambayeque.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver Instrumento detallado adjunto)			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Factor Humano	Definición de factor humano	Documentación actualizada, vinculación de actividades	¿Será importante mantener la documentación actualizada de un trabajador?	X		X		X		X			
			¿Es necesario que el colaborador entienda cuáles son sus funciones dentro de la empresa? – Existen indicadores para este fin.	X		X		X		X			
			¿Existe una clara definición de la evaluación de desempeño de personal en tu centro de trabajo?	X		X		X		X			
			¿El personal de SUNAFIL es capacitado constantemente?	X		X		X		X			
	Elementos de factor Humano	Personal, recursos humanos, capital y talento humanos.	¿El reclutamiento de personal es por competencias?	X		X		X		X			
			¿Crees contar con las habilidades necesarias para desempeñarte en este trabajo?	X		X		X		X			
			¿Tu talento es reconocido por tus superiores?	X		X		X		X			
	Dimensiones de Factor Humano	Motivación, competencias, satisfacción, participación, trabajo en equipo, manejo de conflicto, cultura, liderazgo, clima organizacional, formación y desarrollo	¿Tienes acceso a herramientas que te ayuden a hacer bien tu trabajo?	X		X		X		X			
			¿Sientes que el sistema te apoya para cumplir con tus tareas?	X		X		X		X			
			¿Piensas que como organización estamos alineados con tus objetivos profesionales?	X		X		X		X			

Grado y Nombre del Experto: Mg. Erick Joao Zapata Castro

DNI. 70425192

Firma del experto :

  
**ERICK JOAO ZAPATA CASTRO**

 Inspector Auxiliar  
 Intendencia de Lima Metropolitana  
 Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

**EVALUADOR**



## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Factor Humano y el Proceso de Fiscalización Laboral en la Intendencia Regional de Lambayeque.

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario del Proceso de Fiscalización Laboral en la Intendencia Regional de Lambayeque.

### 3. TESISISTA:

Br. David Ricardo Arbulú Peña

### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, noviembre de 2021

ERICK JOAO ZAPATA CASTRO  
Inspector Auxiliar  
Intendencia de Lima Metropolitana  
Superintendencia Nacional de Fomento Laboral

---

*Mg. Erick Joao Zapata Castro*  
DNI. 70425192  
EXPERTO

**FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**
**TÍTULO DE LA TESIS:** Factor Humano y el Proceso de Fiscalización Laboral en la Intendencia Regional de Lambayeque.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM			RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO			SI	NO
<i>Fiscalización Laboral</i>	Supervisión		¿Entiende Ud. los procesos que debe desarrollar para la fiscalización laboral?	X		X		X		X			
			¿Acude a sus superiores cuando existe una problemática ante las fiscalizaciones?	X		X		X		X			
	Condiciones laborales		¿Considera que el clima laboral es positivo para desarrollar su autorrealización?	X		X		X		X			
			¿El tipo de contrato que se le otorga es justo y se alinea con sus objetivos personales?	X		X		X		X			
			¿Cuándo es sancionado o amonestado recibe una retroalimentación entendiéndolo el motivo de la sanción?	X		X		X		X			
	Capacitación		¿Usted realiza capacitaciones orientados a los microempresarios fiscalizados a fin de que conozcan el objetivo de la institución?	X		X		X		X			
			¿Es Usted flexible cuando existe un problema puntual o desconoce sobre el procedimiento y acude a un superior?	X		X		X		X			
			¿Considera necesario la orientación y capacitación hacia los microempresarios sobre el proceso de fiscalización que desarrolla SUNAFIL?	X		X		X		X			

Grado y Nombre del Experto: Mg. Erick Joao Zapata Castro

DNI. 70425192

Firma del experto :



ERICK JOAO ZAPATA CASTRO  
 Inspector Auxiliar  
 Intendencia de Lima Metropolitana  
 Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

EVALUADOR



## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Factor Humano y el Proceso de Fiscalización Laboral en la Intendencia Regional de Lambayeque.

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario del Proceso de Fiscalización Laboral en la Intendencia Regional de Lambayeque.

### 3. TESISISTA:

Br. David Ricardo Arbulú Peña

### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

ERICK JOAO ZAPATA CASTRO  
Inspector Auxiliar  
Intendencia de Lima Metropolitana  
Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

Chiclayo, noviembre de 2021

---

*Mg. Erick Joao Zapata Castro*  
DNI. 70425192  
**EXPERTO**



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

### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20555195444
Intendencia Regional De Lambayeque - Sunafil	
Nombre del Titular o Representante legal: Intendente Regional De Lambayeque (E)	
Nombres y Apellidos: Frida Marcelina Fernández Fiestas	DNI: 16418709

### Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
Factor humano y el proceso de fiscalización laboral en la Intendencia Regional de Lambayeque.	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos David Ricardo Arbulú Peña	DNI: 45241934

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

Lugar y Fecha: Chiclayo, 21 de octubre de 2021

Firma: \_\_\_\_\_

(Titular o Representante legal de la Institución)

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