



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**Ineficacia del sistema inspectivo de trabajo y la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad provincial de Tumbes-  
2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
ABOGADA**

**AUTORAS:**

Aguilar Flores, Karol Smith ([orcid.org/0000-0003-4919-3897](https://orcid.org/0000-0003-4919-3897))

Campoverde Rodriguez, Mary Julissa ([orcid.org/0000-0002-8887-7717](https://orcid.org/0000-0002-8887-7717))

**ASESOR:**

Dr. Lugo Denis, Dayron ([orcid.org/0000-0003-4439-2993](https://orcid.org/0000-0003-4439-2993))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Reforma Laboral Y Reforma Procesal Laboral, Negociación Colectiva

**Línea de acción de responsabilidad social universitaria:**  
Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**PIURA-PERÚ**

**2022**

## DEDICATORIA

A mi querida madre por los valores inculcados, esfuerzo, apoyo y motivación constante de superación a lo largo de mi vida, a mi esposo que siempre me apoya y me motiva a perseguir mis sueños y objetivos, en especial a mi hija que es lo más valioso que tengo.

*La autora*

A Dios por su incondicional amor y bondad por guiarme y encaminarme en este sendero de la vida a conseguir el anhelo de la obtención del título profesional de Derecho; A mis amados padres, hermanos y en memoria de mi hermano LUIS (+) con su amor, paciencia y ejemplo de perseverancia me han permitido llegar a cumplir hoy mi sueño profesional.

*La autora*

## **AGRADECIMIENTO**

**A Dios por concederme la vida y salud, a mis padres, en especial a mi madre, mi compañero de vida, mi hija Alessia, docente y a todas aquellas personas que colaboraron con sus aportes y sugerencias.**

*La autora*

**A Dios, mi divino redentor, porque recibía de sus fuerzas cuando sentía decaer y nunca me dejó desamparada; A mis padres, a los que me instruyeron con principios éticos y morales; por su loable sacrificio de cumplir mi gran sueño que es convertirme en una profesional con ética y sobre todo ser una persona de bien para servir a nuestra sociedad.**

**A mi ilustre maestro Dr. Johnny Sanchez Velarde quien en base a su experiencia y sabiduría me ha impartido su conocimiento en el ámbito del Derecho laboral siendo un ejemplo de perseverancia y esfuerzo para mi persona.**

*La autora*

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>5</b>
<b>III. METODOLOGÍA</b> .....	<b>11</b>
<b>3.1. Tipo y diseño de investigación</b> .....	<b>11</b>
<b>3.2. Variables y operacionalización</b> .....	<b>12</b>
<b>3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis</b> .....	<b>12</b>
<b>3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b> .....	<b>13</b>
<b>3.5. Procedimientos</b> .....	<b>16</b>
<b>3.6. Método de análisis de datos</b> .....	<b>17</b>
<b>3.7. Aspectos éticos</b> .....	<b>19</b>
<b>IV. RESULTADOS</b> .....	<b>20</b>
<b>V. DISCUSIÓN</b> .....	<b>33</b>
<b>VI. CONCLUSIONES</b> .....	<b>37</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES</b> .....	<b>38</b>
<b>REFERENCIAS</b> .....	<b>39</b>
<b>ANEXOS</b>	

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1. Interpretación del coeficiente de Spearman .....</b>	<b>18</b>
<b>Tabla 2. Interpretación de preguntas.....</b>	<b>20</b>
<b>Tabla 3. Correlación de las variables ineficacia del sistema inspectivo de trabajo y vulneración de los derechos laborales.....</b>	<b>25</b>
<b>Tabla 4. Resultados de la V2. Vulneración de derechos laborales.....</b>	<b>27</b>
<b>Tabla 5. Resultados de la ineficacia del servicio público que brinda el sistema inspectivo de trabajo como ente fiscalizador en materia laboral .....</b>	<b>28</b>
<b>Tabla 6. Correlación de la afectación económica del trabajado en la ineficacia del sistema inspectivo de trabajo. ....</b>	<b>30</b>
<b>Tabla 7. Resultados de la afectación económica del trabajador y la afectación a la dignidad del trabajador.....</b>	<b>30</b>
<b>Tabla 8. Correlación de la afectación de la dignidad del trabajador en el proceso inspectivo laboral.....</b>	<b>32</b>

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1. Gráfica de la dimensión ley 29981 crea la superintendencia de fiscalización laboral .....</b>	<b>20</b>
<b>Figura 2.Gráfica de la dimensión ley general de inspección laboral 28806 ..</b>	<b>22</b>
<b>Figura 3.Gráfica de la dimensión afectación económica del trabajador .....</b>	<b>23</b>
<b>Figura 4.Gráfica de la dimensión afectación a la dignidad del trabajador ....</b>	<b>24</b>
<b>Figura 5.Dispersión de datos y relación funcional del sistema inspectivo de trabajo y la vulneración de derechos laborales .....</b>	<b>26</b>
<b>Figura 6.Resultados de la V2. Vulneración de derechos laborales .....</b>	<b>27</b>
<b>Figura 7. Resultados de la ineficacia del servicio público que brinda el sistema inspectivo de trabajo .....</b>	<b>29</b>
<b>Figura 8.Resultados de la afectación económica del trabajador y la afectación a la dignidad del trabajador .....</b>	<b>31</b>

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como finalidad determinar la ineficacia del sistema inspectivo de trabajo ante el incumplimiento de las normas sociolaborales teniendo como consecuencia la vulneración de los derechos laborales; Su problema general fue: ¿Qué relación existe entre la Ineficacia del Sistema inspectivo de trabajo y la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Tumbes 2022?; Su objetivo general fue: Determinar la relación que existe entre la ineficacia del sistema inspectivo de trabajo y la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Tumbes 2022; la metodología se enmarcó dentro de un enfoque cuantitativo, su nivel fue descriptivo-correlacional, su tipo fue básico y el diseño fue no experimental, tuvo como muestra a 60 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, la técnica empleada fue la encuesta, el instrumento fue una guía de cuestionario con preguntas cerradas. Llegando a la siguiente conclusión que la ineficacia del sistema inspectivo de trabajo y la vulneración de los derechos laborales tienen una estrecha relación, es decir, que ante la falta de verificación del incumplimiento de pago de beneficios sociales y de condiciones dignas para desarrollar una labor se está violentando de manera directa la dignidad y economía del trabajador, por consiguiente, su correlación entre ambas variables es de ( $R=0.801$ ;  $P \text{ valor} < 0.01$ ).

**Palabras claves:** Ineficacia del sistema inspectivo de trabajo, vulneración de derechos laborales, dignidad del trabajador

## ABSTRACT

The purpose of this investigation was to determine the ineffectiveness of the labor inspection system in the face of non-compliance with social and labor regulations, resulting in the violation of labor rights; His general problem was: What is the relationship between the Ineffectiveness of the Labor Inspection System and the violation of labor rights in the Provincial Municipality of Tumbes 2022?; Its general objective was: To determine the relationship that exists between the ineffectiveness of the labor inspection system and the violation of labor rights in the Provincial Municipality of Tumbes 2022; the methodology was framed within a quantitative approach, its level was descriptive-correlational, its type was basic and the design was non-experimental, it had 60 workers from the Provincial Municipality of Tumbes as a sample, the technique used was the survey, the instrument was a quiz guide with closed questions. Reaching the following conclusion that the inefficiency of the labor inspection system and the violation of labor rights have a close relationship, that is, that in the absence of verification of the non-payment of social benefits and decent conditions to develop a job, it is directly violating the dignity and economy of the worker, therefore, its correlation between both variables is ( $R=0.801$ ;  $P$  value  $<0.01$ ).

**Keywords:** Inefficiency of the labor inspection system, violation of labor rights, dignity of the worker



## I. INTRODUCCIÓN

La inspección de trabajo tiene un rol muy importante dentro del mundo de las relaciones laborales, tal es así que ha raíz de la vulneración y violación de los derechos laborales los diferentes países a nivel mundial han tratado de crear un sistema de inspección laboral eficiente cuyo fin es el de reglamentar normas y principios que regulen el procedimiento de inspección del trabajo, cuya función fundamental es el supervisar el acatamiento de las normas nacionales e internacionales, con el objetivo de controlar, mejorar y asegurar las buenas condiciones de trabajo, procurando así garantizar el desenvolvimiento de las labores en un trabajo digno, de manera que se llegue a tutelar el derecho al trabajador.

Con el paso del tiempo se han venido suscitando diferentes eventos referente a la vulneración de los derechos laborales tal es así que las diversas manifestaciones de huelgas en distintos países por proteger los derechos laborales han traído como consecuencia la muerte de muchos trabajadores, es por ello que se ha creado un organismo internacional que coadyuve establecer convenios laborales y por consiguiente monitorearlos, por tal razón se creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT) conformada por diferentes países tanto del continente Europeo como Latinoamérica, países como Guatemala, Paraguay, Ecuador, Perú entre otros, ahora son miembros de la presente organización, por lo tanto, han ratificado los convenios reglamentándolos dentro de un sistema de inspección de trabajo.

En los últimos años se ha venido presentado una crisis con respecto a la inspección del trabajo a nivel internacional, es por ello que la Organización Internacional de trabajo aclaro a los países miembros que su objetivo estratégico como institución mundial es el de brindar un mercado laboral de calidad y esto lo hace regulando un sistema de inspección laboral eficiente que proteja los derechos del trabajador OIT, (2011), pero hasta el momento diferentes países de Latinoamérica siguen teniendo un sistema de inspección ineficaz dejando desprotegido al trabajador.

En el Perú la fiscalización laboral se viene aplicando en las diferentes modalidades dentro del campo laboral, es por ello que el estado peruano acatado y a tomado en

consideración el convenio de la OIT N° 81, ratificado el 1 de febrero de 1960, en base a esto se creó un conjunto de normas nacionales para regular la inspección del trabajo, que producto de ello dio el cimiento a la primera Ley General de Inspección de Trabajo N°28806 y su respectivo reglamento el Decreto Supremo N° 019-2013-TR, consecuentemente se creó la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) mediante la ley 29981 indicando que a este organismo regulador se le otorga facultades y competencias para que supervise, controle, fiscalice y promueva mediante sus inspectores el acatamiento y el respeto a las normas laborales.

A nivel nacional la SUNAFIL es el ente rector descentralizado encargado de supervisar a través de los inspectores de trabajo las condiciones adecuadas para el desarrollo y desenvolvimiento de un trabajo digno, no obstante la labor inspectiva no se está llevando a cabo de manera eficaz teniendo como consecuencia la vulneración de los derechos del trabajador, tal es el caso del departamento de Tumbes, la SUNAFIL sostiene como principal tarea cuidar los derechos laborales y además de crear las condiciones propicias de las actividades desarrolladas en el sector económico, fomentando la solidez y productividad a través de un sistema de inspección que garantice las condiciones adecuadas para el desenvolvimiento laboral.

Por tal motivo, los trabajadores que conforman los sindicatos de la Municipalidad Distrital de Tumbes, han manifestado su inconformidad ante las acciones que viene realizando la SUNAFIL en el departamento de Tumbes a través de su Intendencia Regional (IRE), dada que a muchos de los trabajadores de esta institución pública se les está vulnerando sus derechos tales como el incumplimiento de pago de sus remuneración entre otros beneficios sociales teniendo en cuenta que las autoridades inspectivas no están cumplimiento con sus obligaciones conforme a ley, violentando de manera directa su dignidad como trabajadores.

En consecuencia, este ente regulador se ha vuelto ineficaz ante la tutela de los diversos derechos laborales, ya que, no se cumple con las normas tanto estipuladas por el estado y la organización internacionales de trabajo. Esto se refiere a que el sistema de inspección de trabajo en la ciudad de Tumbes se ha vuelto muy lento, ambiguo, tedioso, por lo tanto, no se lleva a cabo el debido desarrollo de la

inspección laboral, y de esta manera se puede determinar que las inspecciones laborales no se llevan a cabo conforme a la normativa, por ende la Municipalidad Provincial de Tumbes como empleador no está cumpliendo con el pago de beneficios sociales.

Por lo tanto, se plantea el siguiente problema de investigación: ¿Qué relación existe entre la Ineficacia del Sistema inspectivo de trabajo y la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Tumbes 2022?

En tal sentido, la justificación del presente trabajo de estudio encuentra su sustento teórico porque tiene como finalidad determinar la ineficacia del sistema inspectivo de trabajo, por lo tanto impartirá conocimientos en el ámbito laboral, estudiantil y profesional convirtiéndose en un manual y/o guía para los abogados, estudiantes, trabajadores y otros profesionales de las distintas carreras universitarias, permitiéndoles aplicar la epistemología en el campo del derecho y así mismo aportando nuevos conocimientos en la rama del derecho laboral. Del mismo modo se encuentra la justificación práctica del presente trabajo de investigación la cual consiste en que se ayudará a resolver un problema que es muy desarrollado en el ámbito laboral, pero que sin embargo las autoridades han pasado desapercibidas, entonces el propósito de la presente investigación consiste en planificar medidas que coadyuven a resolver el problema, tal es así que se deben aplicar medidas preventivas para que no se vulneren los derechos a los trabajadores. Con lo que respecta a la justificación metodológica del presente trabajo de investigación se estableció que su enfoque es cuantitativo; su tipo es básica; su nivel es descriptiva-correlacional; su método hipotético deductivo; su diseño es no experimental el cual permitió otorgar conocimientos válidos y confiables para verificar el estado del problema de la investigación.

La presente investigación tiene como objetivo general: Determinar la relación que existe entre la ineficacia del sistema inspectivo de trabajo y la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Tumbes 2022; como Objetivo específicos OE1: Determinar la ineficacia del servicio público que brinda el sistema inspectivo de trabajo como ente fiscalizador en materia laboral; OE2: Determinar la afectación económica del trabajador en el proceso inspectivo laboral; OE3: Determinar la afectación de la dignidad del trabajador en el proceso inspectivo

laboral; además se tiene como Hipótesis nula: La ineficacia del sistema inspectivo de trabajo no vulnera los derechos laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes; y como hipótesis del investigador : Existe relación significativa entre la Ineficacia del Sistema inspectivo de trabajo y la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Tumbes- 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Para brindar apoyo teórico a este trabajo de investigación, se ha recopilado algunos antecedentes internacionales de referencia tenemos a Rivera (2018) en su investigación denominada *“La potestad jurídica de la inspección de trabajo para el cobro y requerimiento del pago de multas impuestas a patronos en procedimientos administrativos en COBÁN, Alta Verapaz”*. Trabajo que se realizó en la Universidad de San Carlos de Guatemala en el que se planteó como objetivo establecer la potestad jurídica que tiene este órgano de inspección en el ordenamiento jurídico, esta potestad jurídica consiste en imponer sanciones y multas en los procedimientos administrativos considerando que, el proceso de inspección laboral tiene función administrativa dentro del marco legal y una facultad jurídica que como organismo regulador goza de la potestad de imponer sanciones o multas a aquellos empleadores que vulneran la norma sociolaboral, violando así los derechos del trabajador. Este estudio se enmarcó en un proyecto viable, su enfoque fue mixto cualitativo-cuantitativo, su método fue analítico, su diseño fue no experimental, su instrumento fueron el cuestionario y la entrevista. Concluyo que la inspección general de trabajo, como institución no se encuentra preparada para realizar y llevar a cabo el procedimiento inspectivo de trabajo, ya que, para tener la eficacia del sistema inspectivo se necesita de personal inspectivo calificado y capacitado para que desarrolle correctamente la labor inspectiva y además estos puedan imponer sanciones de acuerdo a transgresión de los derechos laborales y poder de esta manera cumplir con los objetivos y la finalidad de este servicio público

De igual manera, se encuentra el autor León (2017), en su investigación titulada: *“La vulneración de derechos constitucionales del trabajador a causa de la limitación en la distribución de utilidades”*, desarrollada esta investigación en la Universidad laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, tuvo como objetivo establecer que existe violación de derechos constitucionales, derivados de la restricción a la distribución de utilidades, como derecho plenamente reconocido por la Constitución, y su ejercicio debe ser progresivo, es decir, se revisarán las modificaciones o violaciones. El marco metodológico empleado fue de tipo descriptivo y analítico-sintético, su método fue deductivo, su enfoque fue mixto, es decir cualitativo -

cuantitativo, la técnica empleada fue la encuesta y la entrevista. Teniendo como conclusión que los derechos laborales forman parte de constitución política de un país y por lo tanto al no respetarse estos derechos laborales afectaría directamente la dignidad del trabajador.

De igual manera, el autor Vega (2018), en su tesis denominada "*Distribución del tiempo de trabajo e igualdad efectiva: La inspección de trabajo como garante. Universidad Pompeu Fabra Barcelona*". Tuvo como objetivo establecer el desarrollo del tema de la Inspección de Trabajo el cual tiene la obligación de vigilar y controlar del cumplimiento de las normas, por lo tanto, es fundamental en un Estado democrático y social de derecho. Teniendo así que, en la práctica diaria de seguimiento y control del cumplimiento de esta normativa, se detectaron falencias en el propio sistema de gestión. Uno de estos defectos, está integrado en la estructura misma del mercado de trabajo y de las relaciones laborales. Pero también se descubrieron insuficiencias derivadas de la estructura de la Inspección Laboral. La investigación se enmarco dentro de un proyecto factible, su enfoque fue cualitativo, su método fue analítico, su diseño fue no experimental, su tipo fue básico, su diseño teoría fundamentada, llegando a la conclusión que la inspección laboral es el órgano administrativo responsable de dar cumplimiento a la norma sociolaboral, por lo tanto, una de sus principales funciones es el de vigilar el cumplimiento de los derechos laborales, pero la realidad social y laboral es que no se cumplen con los derechos labores reconocidos por la norma, ya que, los inspectores no cumplen con sus funciones.

De la misma manera tenemos antecedentes nacionales como el autor Soria (2017), en su tesis "*Vulneración de los derechos laborales y la fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en la Municipalidad Provincial de Huarmey-2016*". Tuvo como objetivo determinar la vulneración de los derechos laborales y el rol de fiscalización que lleva a cabo la SUNAFIL en la Municipalidad Provincial de Huarmey, sin embargo ante la creación de un órgano fiscalizador y la emisión de diferentes leyes y normas, se ha llegado a la conclusión que no son suficientes, ya que, si bien es cierto una de las funciones de la SUNAFIL es supervisar, también es la de informar, en consecuencia sigue existiendo la vulneración de derechos laborales por desconocimiento del propio trabajador.

Además de ello se tiene que el enfoque de la investigación es cuantitativo, su diseño fue no experimental, su tipo es descriptivo, el instrumento que se utilizó fue el cuestionario a través de la técnica de la encuesta aplicado a 30 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarney, teniendo como conclusión que una de las causas principales de la vulneración de los derechos laborales es que SUNAFIL no está capacitada para llevar a cabo el servicio público de la inspección laboral.

Asimismo, se tiene al autor Casquina (2019) quien en su investigación denominada *“Repercusión de factores humanos en la inspección del trabajo. Suceso: Superintendencia Nacional de Fiscalización trabajo en cumplimiento de los derechos laborales en la provincia de Mariscal Nieto, región de Moquegua, en los años 2016 y 2017”*, tuvo como fines delimitar aquellos factores humanos, la función fiscalizadora de SUNAFIL de Moquegua, por lo tanto en esta investigación se examinó si los recursos humanos son suficientes para llevar a cabo la supervisión, fiscalización de la normativa socio laboral y en consecuencia si existe un efectivo cumplimiento de estas, ya que, el sistema inspectivo laboral tiene una estrecha relación con los derechos humanos y por consiguiente una de las prioridades del estado es el de brindar tutela a los derechos laborales, en relación a ello la SUNAFIL tiene esa potestad sancionadora de imponer multas en caso de encontrar dentro de la fiscalización laboral una infracción a los derechos laborales. Su investigación se enmarcó en el enfoque mixto cuantitativo- cualitativo, su tipo de estudio es aplicada. Se empleó en el presente trabajo el método de muestreo no probabilístico, la técnica utilizada fue la entrevista, llegando a la conclusión que los recursos humanos son de gran importancia para que se lleve a cabo una eficiente labor inspectiva, ya que, de no contar con recursos necesarios no se llegarán a cumplir con los objetivos propuestos, en consecuencia, es fundamental que todos los departamentos cuenten con una Intendencia Regional y tenga el número de personal inspectivo adecuado, tal es así que estén capacitados para cumplir con sus funciones y finalmente se establece que el incumplimiento de las funciones y obligaciones de la SUNAFIL trae como perjuicio la violación y vulneración de la dignidad del trabajador.

Por su parte Ruiz (2019) quien en su tesis *“Efectividad y eficacia de Sunafil, en su administración y procedimientos de control y vigilancia laboral, Tingo María, 2016-2017”*. Tuvo como objetivo evaluar la eficacia y eficiencia que tiene Sunafil con respecto a la supervisión e inspección de las normas laborales. Su investigación se enmarco dentro del enfoque cuantitativo, su tipo de investigación fue sustantivo, su nivel de investigación fue descriptiva-explicativa y su diseño fue no experimental, las técnicas utilizadas fueron la encuesta, el fichaje y análisis de casos. Teniendo como conclusión que la ineficacia de la inspección de trabajo afecta los derechos laborales, según 20 trabajadores entrevistados, el 80% afirmó que la ineficacia de la inspección laboral de Sunafil viola los derechos laborales de los trabajadores.

Por consiguiente, los autores Jabo y Pinedo (2019) en su trabajo de investigación denominado *“El sistema de inspección del trabajo cumple con la normativa social y laboral en denuncias presentadas ante SUNAFIL San Martín, 2019”*. Su objetivo fue determinar la efectividad del sistema de inspección laboral acorde con las normas sociales y laborales en las denuncias presentadas ante la Dirección Regional de San Martín de SUNAFIL durante el año 2019. Fue un estudio de diseño descriptivo transversal simple, y las técnicas utilizadas fueron entrevistas y análisis de documentos. Concluyendo así que la efectividad del sistema de inspección laboral empleado por SUNAFIL de la Región San Martín es bajo debido que, en el sistema de inspección, aún existen algunas falencias tales como la falta de recursos humanos, inadecuada capacitación de los servidores públicos sobre el sistema de inspección y temas relacionados a materias laborales.

En este sentido, se plantean las siguientes definiciones y teorías:

La inspección laboral es aquella potestad de la administración del estado mediante la cual otorga facultades aun órgano determinado con la finalidad de velar por el cumplimiento de la normativa laboral. (OIT,2011), En efecto se tiene que todo sistema de inspección de trabajo tiene el deber de garantizar el cumplimiento de las normas legales que se relacionan con las condiciones de trabajo y la tutela de los derechos a los trabajadores. (Castro y Reyes,2009). Su objetivo principal es brindar un servicio público adecuado que logre satisfacer las necesidades de los usuarios a través de la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas socio laborales.



En este sentido se tiene que el sistema de inspección de trabajo es considerado como aquel servicio público mediante el cual los ciudadanos logran garantizar la satisfacción de las necesidades, sin tener que atenderlas personalmente y esto es a través del funcionario público que es el que tiene que hacer cumplir las normas de materia laboral. (Baldo,1999). Es de menester precisar que la labor inspectiva es un sistema inclusivo, integrado por autoridades públicas y aparatos administrativos, que orienta y desarrollan sus funciones de acuerdo a un marco legal. (Ramírez, 2021).

Por tanto, tenemos que la función de la inspección del trabajo es la de vigilar y controlar el cumplimiento de las normas necesarias para la sociedad y un estado democrático de derecho. En la práctica diaria de las actividades de seguimiento y control de cumplimiento, se detectan anomalías en el propio sistema de gestión. Una de estas deficiencias es inherente a la estructura del mercado de trabajo y de las relaciones laborales, sin embargo, también se encuentran fallas debido a la estructura de la propia inspección del trabajo. (Vega, 2018).

El propósito de la inspección de trabajo es garantizar que se resuelvan el mayor número posible de cuestiones relacionadas con la protección de los trabajadores en el lugar de trabajo, principalmente mediante el diálogo y la consulta entre las partes interesadas directamente involucradas con el asesoramiento del inspector del trabajo sobre el cumplimiento de la ley, las normas técnicas mínimas y los términos de un convenio colectivo que contenga las normas pertinentes. (Von Richthofen,2003).

Aunado a ello se tiene que para que exista la eficacia del sistema de inspección del trabajo es necesario contar con recursos adecuados y personal debidamente calificado, que se deba proporcionar una buena estructura y un manejo eficiente del sistema de gestión laboral, esto consiste en que la administración del sistema inspectivo laboral es responsable de gestionar los recursos humanos, materiales y económicos incluyendo la dotación de personal y la formación, para que de esta manera se cumpla con la misión de tutelar los derechos de los trabajadores en base al cumplimiento de las normas laborales (Casale y Sivananthiran, 2011).

En consecuencia, se entiende que el sistema de inspección laboral debe estar debidamente organizado, dotado de las facultades y atribuciones adecuadas, así como de los medios humanos y materiales necesarios, los cuales contribuirá a reducir los conflictos laborales en el propio centro de trabajo y asimismo se evitará la vulneración de derechos laborales. (Serrano, 2015).

Cabe señalar que una de las áreas de mejora es el fortalecimiento del sistema de inspección laboral, y el crear organizaciones adecuadas o nuevas formas de organización para un mejor uso de los recursos, así como la planificación estratégica, en otras palabras el sistema de inspección del trabajo debe ser un factor clave de éxito que permita a los países garantizar la dignidad del trabajador, un trabajo decente para todos los trabajadores y evitar el trabajo informal y la violación de los derechos laborales. (Requejo, 2013).

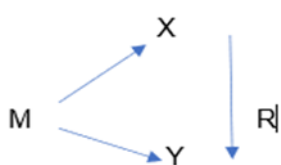
Por su parte el autor Michelini y Romero, (2010), establece que la dignidad humana incluye el valor único, insustituible e inalienable de todo ser humano, independientemente de su condición social y económica, edad, género, religión, etc y el absoluto respeto que se merecen, es decir se considera a la dignidad como aquella atribución propia de todo ser humano, por lo tanto, debe existir el respeto absoluto e incondicionado entre seres humano, en definitiva, esta no puede ser vulnerada ni violentada por circunstancias relacionadas al poder.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación se caracteriza por ser cuantitativo, puesto que los autores Ñaupas et al. (2018) establecen que los trabajos de investigación con este enfoque recopilan y analizan datos para responder preguntas de investigación y probar hipótesis preconcebidas, las cuales se utiliza en la medición de variables y herramientas de investigación, además de ello se utiliza la estadística para el procesamiento de datos y la prueba de hipótesis; Asimismo la investigación es de tipo aplicada, para los autores Escudero y Cortez (2017) indica que este tipo de estudio se caracteriza por tener en cuenta los fines prácticos del conocimiento. El objetivo de este estudio es el desarrollar conocimientos técnicos que tengan una aplicación inmediata para resolver una situación particular.

En relación a todo lo antes mencionado se tiene que la presente investigación es correlacional- causal para Hernández et al. (2014) este nivel consiste en comprender el grado de conexión o asociación entre dos o más conceptos, como variables o categorías en un patrón o ámbito particular, es decir, solo se estudia la relación existente entre dos variables en la cual se determinara la causa o efecto, por consiguiente, se obtuvo el siguiente gráfico de las variables de la presente investigación:



- M = Muestra
- V1 = Ineficacia del sistema inspectivo de trabajo
- V2 = Vulneración de derechos laborales
- R = Correlación entre las variables

En esta misma línea se tiene que la presente investigación cuenta con un diseño no experimental es así que para Arias y Covinos (2021), sostienen que en este diseño no se prevén estímulos experimentales ni condiciones a las que se sometan las variables, por lo tanto, los elementos o sujetos son probados en su entorno

natural sin modificar su situación, en consecuencia, no se alternan las variables de estudio.

### **3.2. Variables y operacionalización**

En concordancia el autor Espinoza (2018), las variables de dicha investigación son símbolos que identifica un elemento desconocido en un grupo particular, por consiguiente, se considera en su defecto como aquellos objetos con una identidad particular los cuales toman diferentes valores dependiendo de las condiciones en las cuales se desarrolla.

Con lo que respecta a la operacionalización, para los autores Cabezas et al. (2018) consideran que es aquel proceso que involucra la participación de variables las cuales intentan establecer el significado de términos iniciales presentes en forma abstracta en términos concretos, observables y medibles, mediante la manipulación de conceptos y la transformación de números en indicadores medibles. **(Anexo 01 – Matriz de operacionalización de variables)**

Las variables mencionadas en este estudio son:

- Como variable 1° se tiene: la Ineficacia del sistema inspectivo de trabajo
- Como variable 2°a la: La vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad provincial de Tumbes- 2022

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

Se entiende por población al número total de unidades de estudio, que contienen las características necesarias para ser consideradas. Estas unidades pueden ser personas, cosas, empresas, eventos o fenómenos que tengan las propiedades necesarias para la investigación.(Ñaupas et al.,2018).

En este aspecto, la presente investigación tendrá como población a (120) trabajadores que desempeñen sus labores en la Municipalidad Provincial de Tumbes y esten bajo el Régimen Laboral de la Actividad Privada del T.U.O del Decreto Legislativo N° 728.

Por otro lado, la muestra es una parte o un subconjunto de un conjunto de unidades representativas denominadas población o universo, elegido al azar y sujeto a las

observaciones científicas mediante las cuales darán resultados fiables en lo que respecta a población general. (López y Fachelli, 2015). Por lo tanto, la muestra que se empleará es la no probabilística, este método es una técnica de muestreo que no realiza un procedimiento de selección aleatoria, sino que se fundamenta en el criterio subjetivo del investigador para buscar los elementos que se incluirán en la muestra. (Parra y Vázquez, 2017).

Por otro lado, se utilizará un muestreo intencional porque permite identificar aquellas características de las unidades de la población al limitar la muestra en solo casos específicos, por lo tanto, se utiliza en situaciones en la cual la población es muy variable y la muestra es muy pequeña. (Otzen y Manterola, 2017).

Por ello, se han determinado criterios para su selección:

-Criterios de inclusión:

- Trabajadores que laboren en la Municipalidad Provincial de Tumbes.
- Trabajadores que se encuentren dentro del Régimen de la Actividad Privada del T.U.O del Decreto Legislativo N° 728.
- Trabajadores que tengan más de un año laborando en la entidad.

- Criterios de exclusión:

- Trabajadores que no se encuentren dentro del Régimen de la Actividad Privada del T.U.O del Decreto Legislativo N° 728.
- Trabajadores que no se encuentren bajo el periodo de prueba.

Conforme a los criterios antes mencionados, la muestra de la población será de 60 trabajadores que laboren en la Municipalidad Provincial de Tumbes.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para Castillo (2021), las técnicas de recaudación de datos son un conjunto de procedimientos y herramientas para dirigir, recolectar, almacenar, organizar y transmitir datos, es decir, desarrollar aquellos sistemas informáticos o manuales

inherentes al proceso de investigación. En este sentido en la investigación se utilizará la encuesta para la recaudación de datos de la población antes mencionada, ya que, en las mismas palabras del autor se sobre entiende que la encuesta como tipo de técnica coadyuvara a la recolección de datos los cuales se obtendrán a través del llenado de un cuestionario y así de esta manera procurar obtener información de un grupo de población determinado, es así que el instrumento es aquel medio que es utilizado por los investigadores para reunir información o datos sobre determinadas variables de investigación. (Hernández et al., 2014). En otras palabras con el instrumento se pone en práctica la técnica de la encuesta, por tal motivo, en esta investigación se utilizará como instrumento el cuestionario el que esta constituido por una una serie de interrogantes en un orden sistematizado las cuales seran preguntas cerradas y ademas de ello guardan una estrecha relación con las varibles e indicadores objeto de estudio.(Ñaupas et al.,2018). Por ende la finalidad de este instrumento empleado es la de recaudar la información de los trabajadores encuestados, el mismo que fue elaborado por las autoras de la presente investigación conforme a los criterios establecidos y teniendo en consideración como precepto la matriz de operacionalización de variables; producto de lo anteriormente mencionado se obtuvo como producto 01 cuestionarios que consta de 15 preguntas relacionadas a las dos variables y vinculadas a sus dimensiones respectivas, el cuestionario esta dirigido a los Trabajadores que laboren en la Municipalidad Provincial de Tumbes y que se encuentren dentro del Régimen de la Actividad Privada del T.U.O del Decreto Legislativo N° 728. **(Anexos 02 - CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TUMBES QUE SE ENCUENTREN DENTRO DEL RÉGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA DEL T.U.O DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728).**

Con lo que respecta a la validez del instrumento consiste en el grado, técnica o método que sirve para medir la veracidad de un instrumento, esto se refiere a los resultados obtenidos a través de herramientas que miden una determinada variable. (Hernández et al., 2014).

Los instrumentos que se utilizarán se regirán por un estándar de verificación de contenido que se desarrollará a través de un documento conocido como constancia

de validación donde se podrá medir, la conformidad, la consistencia, la objetividad, el método, la legalidad, la transparencia, la oportunidad, la organización, la exhaustividad. Teniendo esta evaluación por parte de los especialistas y conocedores del ámbito laboral los que calificarán mediante los criterios: débil, aceptable, bueno, muy bueno y perfecto y finalmente terminando con el registro de su firma en señal de conformidad. **(Anexo 04- Constancia y ficha de validación del instrumento).**

En este caso para efectos de la validación, se ha solicitado la colaboración de los siguientes especialistas: Mg. Roland Alexander Flores Veintimilla abogado de profesión y con experiencia en casos de materia laboral, se ha desempeñado en la docencia universitaria como docente de derecho laboral; Mg. Sanchez Velarde, Johnny Rudy abogado de profesión, se ha desempeñado como docente en derecho laboral, cuenta con experiencia en casos de materia laboral y además es docente de la Escuela de Derecho UCV. Trujillo; Doctor Dayron Lugo Denis, abogado de profesión, se desempeña como docente a tiempo completo de la Escuela de Derecho UCV. Piura, especializado en temas de investigación.

En esta investigación a efectos de llevarse a cabo la validación, hemos solicitado la participación de los siguientes expertos:

**Tabla 1. Validación de los expertos.**

N°	Datos del experto	Nivel de validez
01	Mg. Roland Alexander Flores Veintimilla Docente de derecho laboral y abogado con experiencia en casos de materia laboral.	MUY BUENO BUENO
02	Mg. Sanchez Velarde, Johnny Rudy abogado de profesión, docente de derecho laboral, con experiencia en casos de materia laboral y además es docente de la Escuela de Derecho UCV Trujillo. Especialista en Derecho del trabajo y la seguridad social	MUY BUENO BUENO

03	Dr. Dayron Lugo Denis Docente a tiempo completo de la Escuela de Derecho UCV. Piura, especializado en temas de investigación, abogado de profesión	BUENO Y MUY BUENO
----	---	-------------------

Con lo que respecta a la confiabilidad consiste en que el instrumento es confiable cuando las mediciones no cambian significativamente con el tiempo. (Ñaupas et al.,2018).En este sentido, para asegurar la confiabilidad de la herramienta, en el presente estudio se aplicará el método de alfa de Cronbach para cada grupo de preguntas para determinar la confiabilidad de las dos variables, empleando el análisis del alfa de Cronbach.

Tal es así que para determinar el nivel de confiabilidad de los instrumentos se empleo el procesador matemático de datos estadístico SPSS Statistic versión 26, mediante el cual se procesaran los resultados obtenidos de la encuesta dirigido a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, de lo que se obtuvo una confiabilidad de la primera variable de un porcentaje de 0,860 con 11 elementos, dato que hace referencia a una confiabilidad aceptable y para la segunda variable dio un porcentaje de 0,824 con 06 elementos determinando que su confiabilidad en aceptable. **(ANEXO 4.- CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO)**

### 3.5. Procedimientos

- Se ha identificado y delimitado la población lo que corresponde a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes que pertenezcan al régimen de la actividad privada del T.U.O del decreto Legislativo N° 728 a los cual se le aplicará la encuesta respectiva.
- Se inicio con la elaboración de los instrumentos de recolección de datos, producto de ello se ha creado un cuestionario debidamente validado por abogados especialistas con conocimiento en materia laboral, el cuestionario contiene 17 preguntas cerradas enmarcadas, las cuales 11 corresponden a la primera variable y las 06 siguientes a la segunda variable, el instrumento contiene opciones que se encuentran dentro de la escala de Likert, teniendo



como opciones: Totalmente de acuerdo, de acuerdo en parte y en desacuerdo

- Se procedió con la validación del instrumento por parte de los abogados especialistas y por consiguiente su aplicación respectiva.
- Se aplicó el cuestionario a 60 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, los cuales pertenecen al régimen de la actividad privada del T.U.O del decreto Legislativo N° 728 y los datos recolectados serán procesados en el Programa SPSS 26.

### 3.6. Método de análisis de datos

Los datos obtenidos fueron procesados a través del empleo de los instrumentos indicados y por medio de las técnicas estadísticas donde se tabularon en cuadros estadísticos cada una de las informaciones captadas, con los instrumentos empleados que permitían analizar las variables indicadas. Así mismo se aplicaron las técnicas de correlación entre ambas variables a fin de medir el grado de fuerza entre las variables estudiadas.

#### **Estadísticos:**

**Prueba de Kolmogorov-Smirnov (K-S) de una muestra:** Las definimos como pruebas no paramétricas de una muestra y son muy usadas cuando tratamos de probar si los datos en estudio provienen de una distribución normal, es muy importante determinar la procedencia de los datos para decidir que análisis podemos aplicar en la aceptación o rechazo de nuestras hipótesis. Es una prueba de bondad de ajuste y según su potencia se sugiere utilizar Kolmogorov-Smirnov para muestras grandes (más de 35); y el test Shapiro-Wilk más potente para el contraste de normalidad de muestras pequeñas (menos de 35). (Naresth Malhotra pag.478).

**-Estadístico de prueba Kolmogorov-Smirnov:** Valor máximo de la diferencia de una distribución específica  $A_i$  y el valor equivalente de la frecuencia de la muestra  $O_i$ .

$$K = \text{Máx}|A_i - O_i|$$

**Estadístico de prueba Shapiro-Wilk:** Es la Suma de diferencias corregidas  $D$ , y  $S^2$  es la varianza muestral

$$W = \frac{D^2}{nS^2}$$

**Coefficiente de Correlación de Pearson:** Es una prueba paramétrica, también se le conoce como la correlación producto momento, es el estadístico más utilizado para medir la fuerza de la asociación entre dos variables métricas de intervalo o de razón es decir si el interés es examinar si existe correlación entre dos variables cuantitativas. (Naresth Malhotra, pag. 539) Se obtiene mediante la siguiente fórmula:

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

**Rho de Spearman:** Es una prueba no paramétrica utilizada cuando tenemos datos no métricos es decir que no se ajustan a una distribución normal, es equivalente a la correlación de Pearson por darnos resultados muy cercanos a este coeficiente, esta medida utiliza rangos en vez de valores absolutos también varían entre -1.0 y +1.0; (Malhotra, N. 2008) El cálculo de este coeficiente se desarrolla utilizando los  $d_i$  como la diferencia entre los rangos de X e Y ( $r_{xi}-r_{yi}$ ):

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Tabla 1. Interpretación del coeficiente de Spearman

R	Interpretación
De $\pm 0.01$ a $\pm 0.19$	Correlación Muy Baja
De $\pm 0.20$ a $\pm 0.39$	Correlación Baja
De $\pm 0.40$ a $\pm 0.69$	Correlación Moderada
De $\pm 0.70$ a $\pm 0.89$	Correlación Alta
De $\pm 0.90$ a $\pm 0.99$	Correlación Muy Alta

+1	Correlación Perfecta Positiva
-1	Correlación Perfecta Negativa
0	Correlación Nula

---

### 3.7. Aspectos éticos

La investigación se basa en un tema innovador que resulta de gran trascendencia en el mundo del derecho laboral, en tal sentido se ha seleccionado diferentes autores recopilando sus teorías y hallazgos en los diferentes repositorios, llegando de esta manera a obtener el conocimiento en un alto grado de confianza; libros, ensayos, documentales en sitios web y revistas influyentes que han sido citados de acuerdo con las pautas establecidas por los estándares APA.

La presente investigación busca el beneficio de los trabajadores en el sentido de que la administración del estado mediante la representación de SUNAFIL mejore su sistema inspectivo de trabajo para que de esta manera no se vulnere los derechos laborales sino por el contrario al ser el trabajador la parte más débil de una relación laboral tenga una protección jurídica adecuada y que los procedimientos dentro de la vía administrativa sean más eficientes y céleres, por consiguiente se tiene que el desarrollo de la presente investigación no genera riesgo alguno a los participantes, debido a que su estudio es no experimental, lo único que se realizara es el análisis de la problemática existente con la interpretación de los datos que se harán a través de un programa matemático, para que así de esta manera dar posibles soluciones y recomendaciones.

#### IV. RESULTADOS

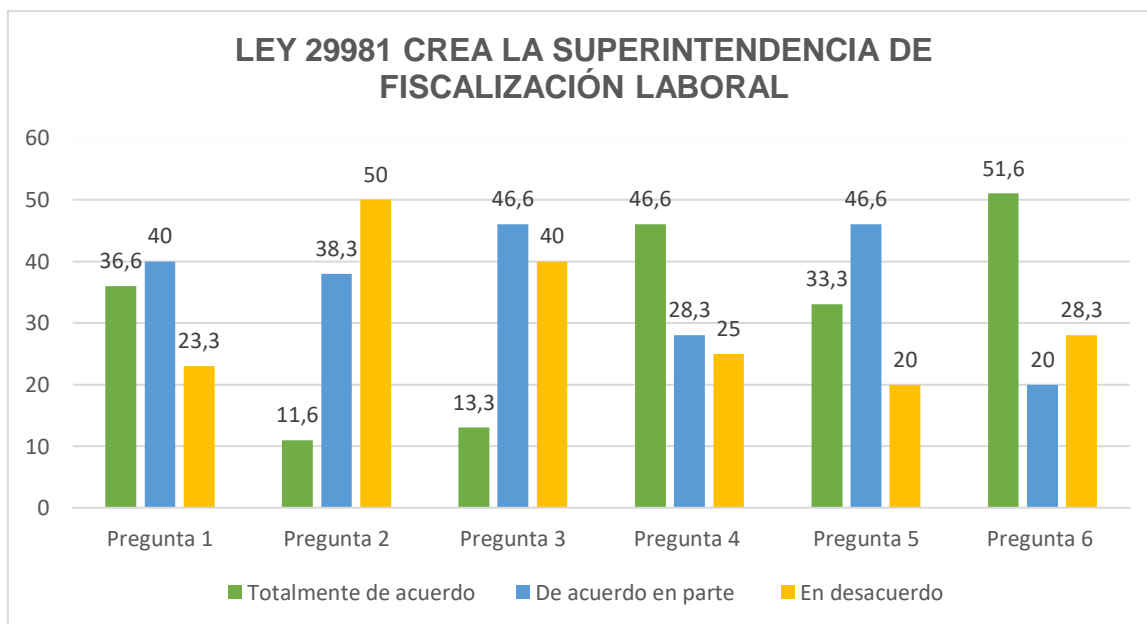
Para poder llevar a cabo la descripción de los resultados se han analizado las variables y dimensiones del presente trabajo de investigación producto de ello se han contestado los objetivos generales y específicos; por lo tanto, se ha creído conveniente previamente a los resultados agrupar las preguntas de acuerdo a las dimensiones obteniendo las siguientes tablas y figuras:

*Tabla 2. Interpretación de preguntas*

V1.- Sistema Inspectivo De Trabajo		V2.- Vulneración De Los Derechos Laborales	
D1. Ley 29981 Crea Superintendencia de fiscalización laboral	D2. Ley General De Inspección Laboral 28806	Afectación económica del trabajador	Afectación a la dignidad del trabajador
P1	P7	P12	P15
P2	P8	P13	P16
P3	P9	P14	P17
P4	P10		
P5	P11		
P6			

*Fuente: Preguntas Obtenidas del cuestionario*

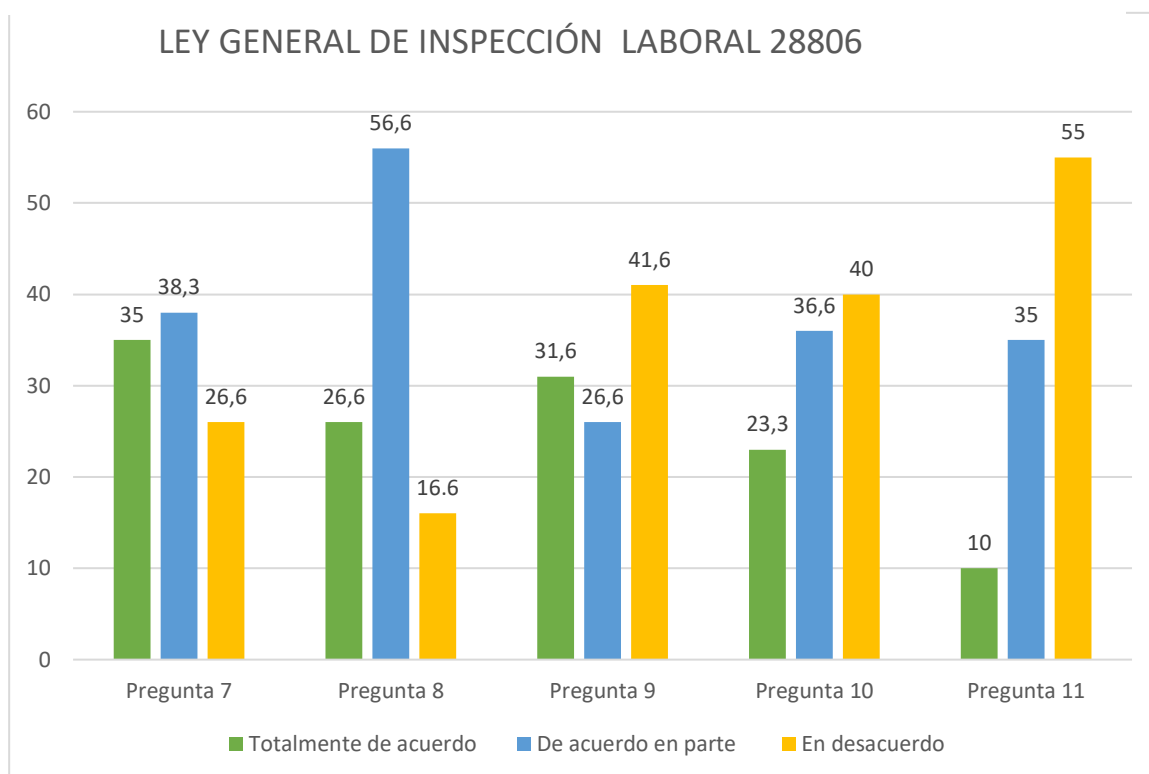
*Figura 1. Gráfica de la dimensión ley 29981 crea la superintendencia de fiscalización laboral*



*Fuente: Datos obtenidos del cuestionario*

**INTERPRETACIÓN:** con respecto a la pregunta número 1, la cual indica si el trabajador esta de acuerdo con que SUNAFIL sea la entidad encarga de fiscalizar el cumplimiento de las normas socio laborales, el 36.6 % equivalente a 22 encuestados manifestaron que están totalmente de acuerdo, el otro 40% equivalente a 24 encuestados indicaron que están de acuerdo en parte, el 23,3% equivale 14 trabajadores señalaron que están en desacuerdo. En cuanto a la pregunta número 2 la cual señala si SUNAFIL cumple con sus funciones como institución de proteger y velar por los derechos de los trabajadores, el 11,6% equivalente a 7 trabajadores indican que están totalmente de acuerdo, por otro lado el 38,3% de 23 encuestados manifestaron estar de acuerdo en parte, en cambio el 50 % que equivale a 30 trabajadores señalaron estar en desacuerdo, en relación al interrogante número 3 hace referencia al servicio público que brinda SUNAFIL de lo cual se obtuvo que el 13,3 % que equivale a 8 trabajadores manifestaron que está totalmente de acuerdo, mientras que el 46,6% que hace referencia a 28 trabajadores señalan que están de acuerdo en parte, por otro lado, el 40% que es igual a 24 trabajadores indican estar en desacuerdo. Por otra parte, la interrogante número 4 mediante la cual se indica si SUNAFIL es la entidad que puede proteger los derechos laborales del trabajador, obtuvo que el 46.6% que es igual a 28 trabajadores señalaron que están totalmente de acuerdo y el 28.3 % que equivale a 27 encuestados indicaron que están de acuerdo en parte, por ende, el 25% que es igual 15 encuestados manifestaron estar en desacuerdo. De la misma manera tenemos que la interrogante número 5 mediante la cual se le pregunta al trabajador si tiene conocimiento con respecto a sus derechos laborales, se obtuvo que el 33.3% que es igual 20 trabajadores indican que están totalmente de acuerdo, el 46,6% que equivale a 28 encuestados manifestaron que se encuentra de acuerdo en parte, y el 20% que es igual a 12 encuestados señalaron estar en desacuerdo. Asimismo se tiene que la interrogante número 6 que hace referencia a que, si el trabajador tiene conocimiento que ante el incumpliendo o vulneración de sus derechos laborales puede realizar la denuncia respectiva ante SUNAFIL, ante ello se obtuvo que el 51,6% que hace mención a 31 trabajadores manifestaron estar totalmente de acuerdo, en cambio el 20% que hace referencia a 12 encuestados indicaron que están de acuerdo en parte, en consecuencia se tiene que el 28,3% que equivale a 17 trabajadores están en desacuerdo.

Figura 2. Gráfica de la dimensión ley general de inspección laboral 28806

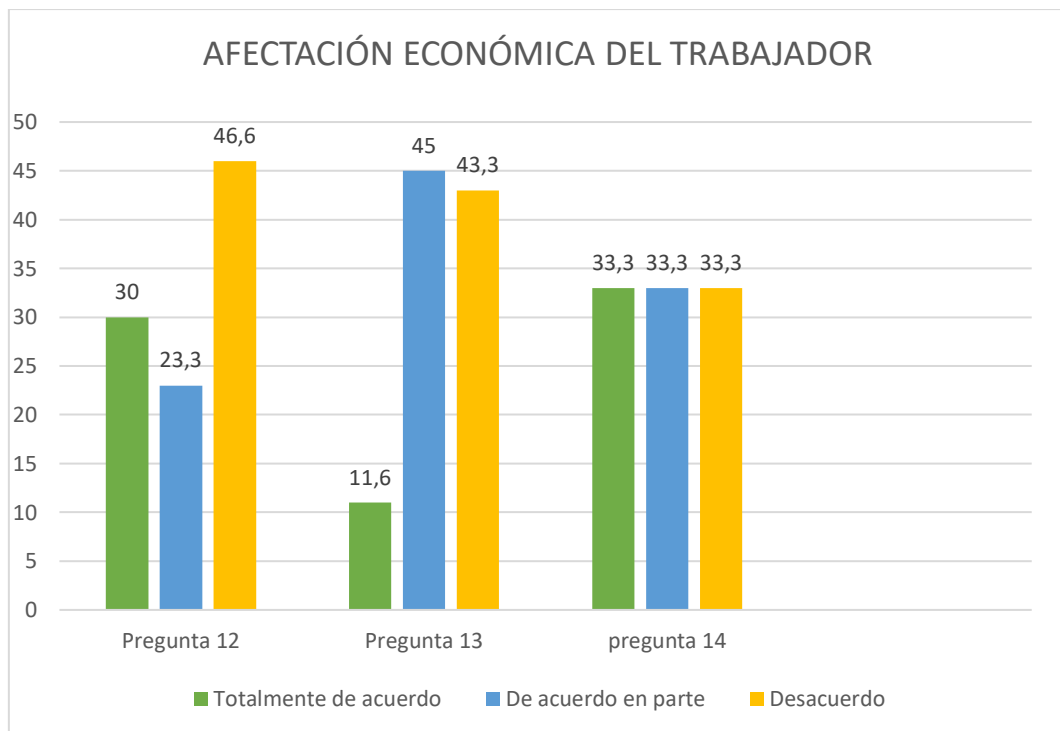


Fuente: Datos obtenidos del cuestionario

**INTERPRETACIÓN:** Con respecto a la interrogante a la pregunta número 7 que hace alusión que la SUNAFIL mediante el proceso inspectivo garantiza las medidas laborales necesarias para poder satisfacer la necesidad de los trabajadores, el 35% que hace semejanza a 21 trabajadores que señalaron estar totalmente de acuerdo, mientras el 38,3% equivale a 23 trabajadores manifestaron estar de acuerdo en parte y por consiguiente el 26.6 % que son 16 trabajadores indicaron estar en desacuerdo. Por otro lado, la interrogante número 8 señala si la SUNAFIL cumple con la normativa del proceso de inspección, se obtuvo que el 26,6% que hace referencia a 16 trabajadores están totalmente de acuerdo, el 56,6 % hace referencia a 34 trabajadores que indicaron estar de acuerdo en parte, en cambio el 16.6 % corresponde a 10 trabajadores que señalan estar en desacuerdo. Con respecto a la incógnita número 9 que hace mención sobre la inspección de trabajo, si es que garantiza el cumplimiento de las normas socio laborales, el 31,6 % que representa a 19 trabajadores mencionan estar totalmente de acuerdo, posteriormente el 26.6% equivalente a 16 trabajadores mencionan estar de acuerdo en parte, en consecuencia, el 41,6% igual a 25 encuestados indican estar en desacuerdo. En

cuanto al contenido de lo que se refiere a la pregunta número 10 mediante el cual hace mención si la SUNAFIL cumple con las etapas establecidas en el proceso inspectivo, de esto se obtiene que el 23.3% equivalente a 14 encuestados manifestaron estar totalmente de acuerdo, el 35% hace referencia a 21 trabajadores que señalan estar en desacuerdo en parte, por consiguiente, el 40% que es igual a 24 trabajadores están en desacuerdo. Por último, tenemos la interrogante número 11 la que hace referencia al cumplimiento de las funciones por parte de los inspectores de trabajo, se concluyó que el 10% equivalente a 06 trabajadores manifestó estar totalmente de acuerdo en partes y el 35% que es igual a 21 encuestados indicaron estar desacuerdo en parte, por lo tanto, el 55% de 33 trabajadores indicaron estar en desacuerdo.

**Figura 3. Gráfica de la dimensión afectación económica del trabajador**

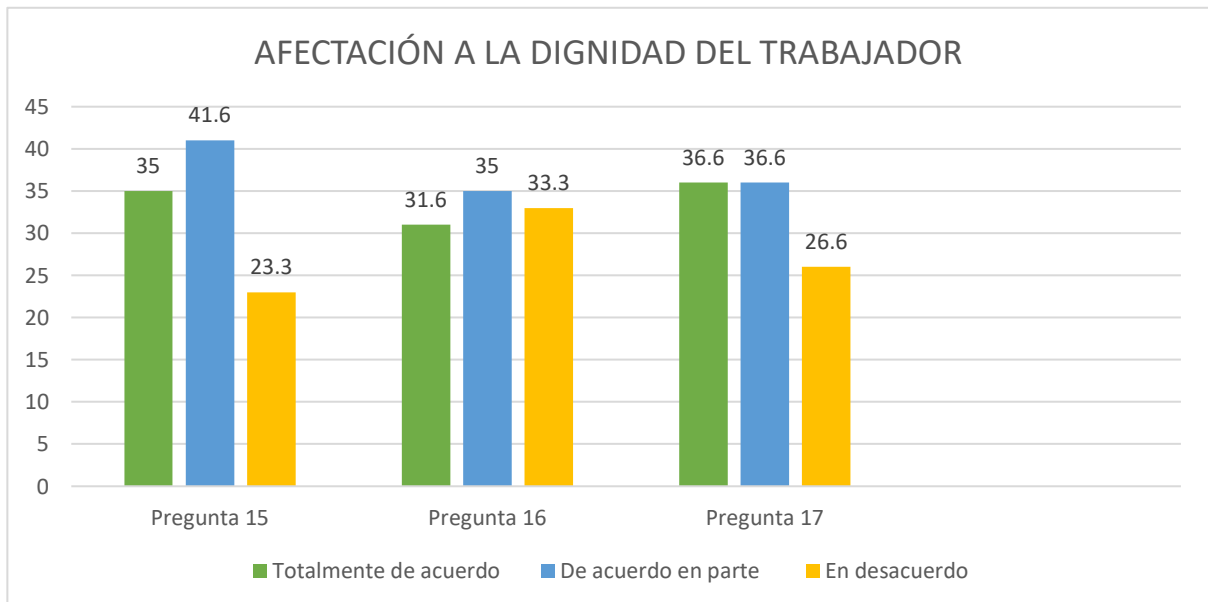


*Fuente: Datos obtenidos del cuestionario*

**INTERPRETACIÓN:** Con la interrogante número 12 mediante la cual se le pregunta al trabajador si el empleador está cumpliendo con el pago de los beneficios sociales, esto es, remuneraciones, gratificaciones, entre otros, tuvo que el 30% que hace referencia a 18 trabajadores están totalmente de acuerdo, y el 23,3% que es

igual a 14 encuestados indiquen que están de acuerdo en parte en cambio el 46.6% que es equivalente a 28 trabajadores señalan que están en desacuerdo. Con lo que respecta a la pregunta número 13, en la cual se pregunta a los trabajadores si es que SUNAFIL supervisa el pago de los beneficios sociales, esto es, remuneraciones, gratificaciones, entre otros, se obtuvo que de esta interrogante el 11,6 % que equivale a 07 encuestados señalen que estén totalmente de acuerdo y el 45% de 27 trabajadores estan de acuerdo en parte entonces el 43,3 % que es igual a 26 trabajadores manifiestan que se encuentran en desacuerdo. Asimismo, se tiene que la pregunta n° 14 hace referencia a que si existe en el centro laboral una diferencia remunerativa, es decir que cuando dos personas realizan la misma labor hay un pago desigual, de esta interrogante se obtuvo que el 33.3% que es igual a 20 encuestados indican que están totalmente de acuerdo, y el 33.3% que equivale a 20 trabajadores señalan que están de acuerdo en parte, asimismo manifestaron que el 33,3% que equivale a 20 encuestados están en desacuerdo.

**Figura 4. Gráfica de la dimensión afectación a la dignidad del trabajador**



*Fuente: Datos obtenidos del cuestionario*

**INTERPRETACIÓN:** La interrogante número 15 mediante la cual se le pregunta al trabajador si tiene conocimiento que ante la existencia de una diferenciación remunerativa, puede acudir ante SUNAFIL para que respalde sus derechos laborales, se obtuvo que el 35% que equivale a 21 encuestados indicaron que están totalmente de acuerdo, por ende el 41.6 % que es el igual a 25 trabajadores



señalan que están de acuerdo en parte, por el contrario el 23.3 % que equivale a 14 trabajadores manifestaron que están en desacuerdo. En cuanto a la pregunta número 16 es muy relevante, ya que mediante esta interrogante se determina si el trabajador tiene conocimiento que puede afiliarse o en su defecto formar parte de un sindicato dentro de la institución, de esta pregunta se consiguió que el 31.6 % que es equivalente a 19 encuestados están totalmente de acuerdo, el 35% que es igual a 21 trabajadores manifestaron que están de acuerdo en parte, por lo tanto el 33.3% que equivale a 20 encuestados señalan que están en desacuerdo. Por lo que se refiere al interrogante número 17 mediante la cual se le pregunta al trabajador que si tiene conocimiento que ante la limitación de formar parte de un sindicato por la institución puede acudir a SUNAFIL para que respalde sus derechos laborales, de lo acotado se tiene que el 36.6 % que equivale a 22 encuestados manifestaron estar totalmente de acuerdo el 36.6% que es igual a 22 trabajadores manifestaron que están de acuerdo en parte, por consiguiente el 26.6% que equivale a 16 trabajadores están en desacuerdo.

De la agrupación de preguntas y la descripción antes mencionada, se ha procesado los resultados mediante el SPSS versión 26 para así de esta manera empezar a trabajar de acuerdo a los objetivos de la investigación obteniendo lo siguiente:

Con lo que respecta al objetivo general el cual consiste en “Determinar la relación que existe entre la ineficacia del sistema inspectivo de trabajo y la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Tumbes 2022” se ha trabajado primero la correlación consiguiendo como resultado la siguiente tabla:

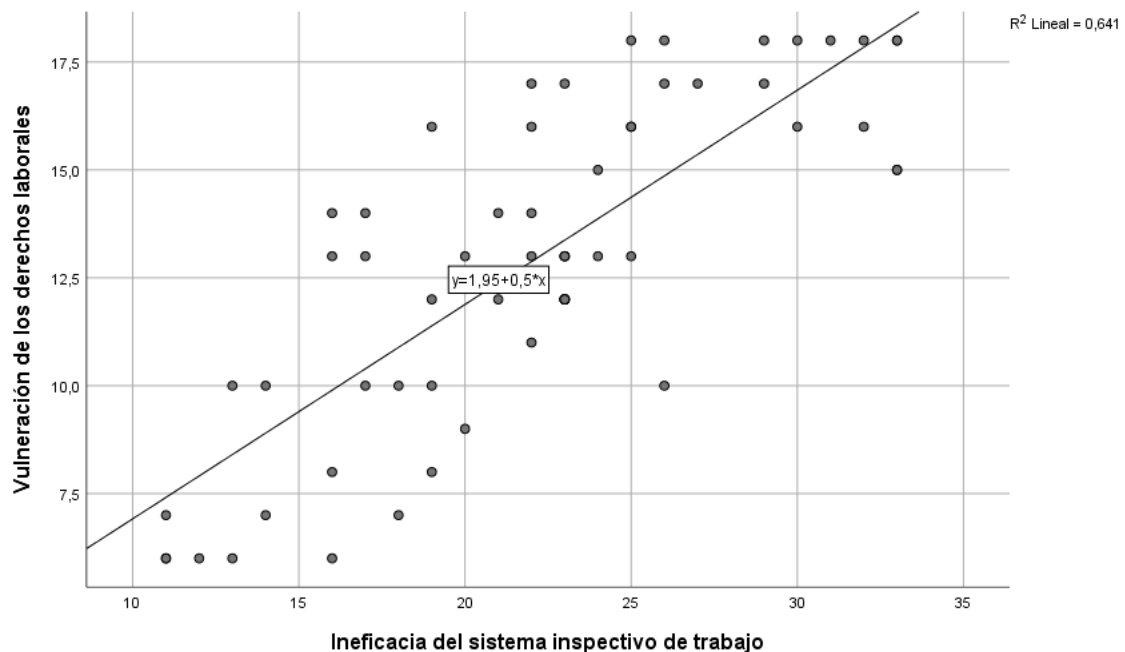
*Tabla 3. Correlación de las variables ineficacia del sistema inspectivo de trabajo y vulneración de los derechos laborales*

			Vulneración de los derechos laborales
Ineficacia del sistema inspectivo de trabajo	Correlación de Pearson		,801**
	Sig. (bilateral)		,000
	N		60

Fuente: Reporte de resultados SPSS versión 26

**INTERPRETACIÓN:** En la tabla tres se muestra la existencia de una relación positiva y alta entre la ineficacia del sistema inspectivo de trabajo y la vulneración de los derechos laborales, a medida que los puntajes de la ineficacia sistema inspectivo del trabajo se incrementa la vulneración de los derechos laborales también aumentan (figura 5), la significación bilateral, ( $R=0.801$ ;  $P$  valor  $< 0.05$ ), nos da evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador la cual es la siguiente  $H_1$ : Existe relación significativa entre la Ineficacia del Sistema inspectivo de trabajo y la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Tumbes- 2022.

*Figura 5. Dispersión de datos y relación funcional del sistema inspectivo de trabajo y la vulneración de derechos laborales*



Fuente: Datos recolectados para el estudio

**INTERPRETACIÓN:** La figura 5, muestra la dispersión de puntos de los datos analizados, se observa una tendencia lineal positiva, es decir a medida que los puntajes de la ineficacia del sistema inspectivo de trabajo incrementan la vulneración de derechos laborales también aumenta. Asimismo, se muestra la relación funcional y el coeficiente de determinación  $R^2=0.641$ , es decir la ineficacia

del sistema inspectivo de trabajo aumenta en un 64.1% a la vulneración de derechos laborales.

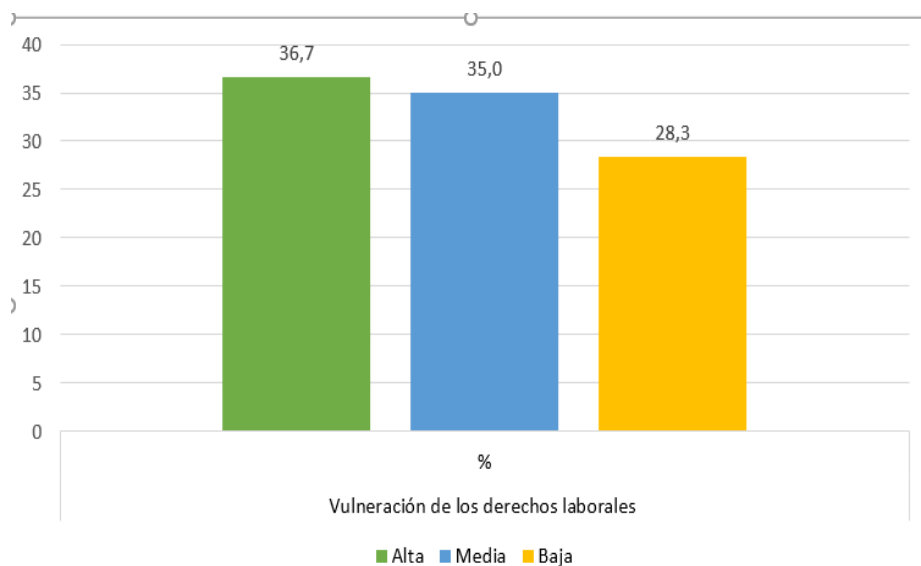
Además, se ha procesado los datos obtenidos con respecto a V2: Vulneración de los derechos laborales, teniendo como resultado un nivel alto del 36.7%, nivel medio de 35% y un nivel bajo un 28.3% siendo esto así se concluye que la vulneración de los derechos laborales está en un 71,7% (Tabla 4 y figura 6), De los resultados arrojados y del análisis, se tiene que el sistema inspectivo de trabajo al considerarse una institución que regula el procedimiento inspectivo laboral no cumple con los objetivos y su finalidad que es la protección de los derechos laborales, sino por el contrario existe la ineficacia del sistema inspectivo de trabajo, con llevando de esta manera a que la vulneración sea alta con un 71,7%.

*Tabla 4. Resultados de la V2. Vulneración de derechos laborales*

Nivel	Vulneración de los derechos laborales	
	fi	%
Alta	22	36,7
Media	21	35,0
Baja	17	28,3
	60	100,0

*Fuente: Datos obtenidos del cuestionario*

*Figura 6. Resultados de la V2. Vulneración de derechos laborales*



*Fuente: Datos obtenidos del cuestionario*

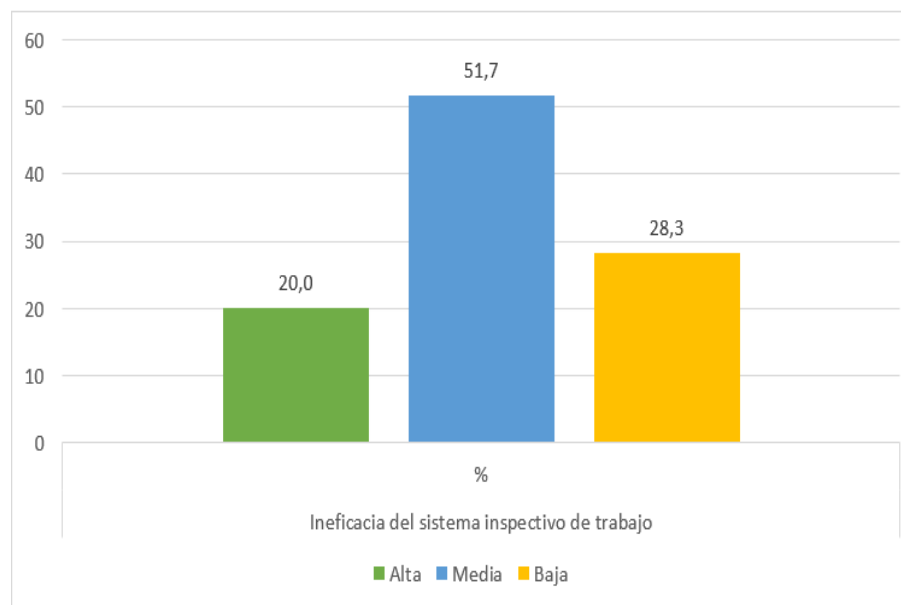
Ahora bien, con respecto al desarrollo del objetivo específico 1 el cual consiste en Determinar la ineficacia del servicio público que brinda el sistema inspectivo de trabajo como ente fiscalizador en materia laboral, para su defecto se ha obtenido las tablas y figuras siguientes:

*Tabla 5. Resultados de la ineficacia del servicio público que brinda el sistema inspectivo de trabajo como ente fiscalizador en materia laboral*

Nivel	Servicio público del sistema inspectivo de trabajo	
	fi	%
Alta	12	20.0
Media	31	51.7
Baja	17	28.3
	60	100.0

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario

*Figura 7. Resultados de la ineficacia del servicio público que brinda el sistema inspectivo de trabajo*



Fuente: Datos obtenidos del cuestionario

**INTERPRETACIÓN:** Para el desarrollo de este objetivo se ha tenido que procesar la D1: Ley 29981 Crea Superintendencia de fiscalización laboral; D2: Ley General De Inspección Laboral 28806, los cuales representan a la variable n°1, siendo esto así se ha obtenido la tabla n°5 en la que se muestra que la ineficacia del servicio público que brinda SUNAFIL se encuentra en un nivel alto de un 20%; medio en un 51.7% y relativamente baja en un 28.3% (Figura N°7), se concluye que la ineficacia del servicio público es de un porcentaje de 71.7%, quiere decir que el sistema inspectivo laboral no está apto ni mucho menos preparado para cumplir con este servicio público, ya que el estado a través de la SUNAFIL que es la encargada de llevar a cabo la labor inspectiva no cuenta con personal inspectivo ni administrativo apto ni capacitado para poder cumplir con la finalidad de supervisar, fiscalizar la normativa sociolaboral y por ende brindar un servicio público al trabajador de calidad.

Asimismo, se tiene el desarrollo de los O.E.2 el que consiste en Determinar la afectación económica del trabajador en el proceso inspectivo laboral y del O.E.3 el que busca Determinar la afectación de la dignidad del trabajador en el proceso inspectivo laboral, por lo tanto, se obtuvo las siguientes tablas y figuras.

*Tabla 6. Correlación de la afectación económica del trabajador en la ineficacia del sistema inspectivo de trabajo.*

		Afectación económica del trabajador
Rho de Spearman	Ineficacia del sistema inspectivo de trabajo	de,724**
	Coefficiente de correlación	
	Sig. (bilateral)	,000
	R <sup>2</sup>	,540
	N	60

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

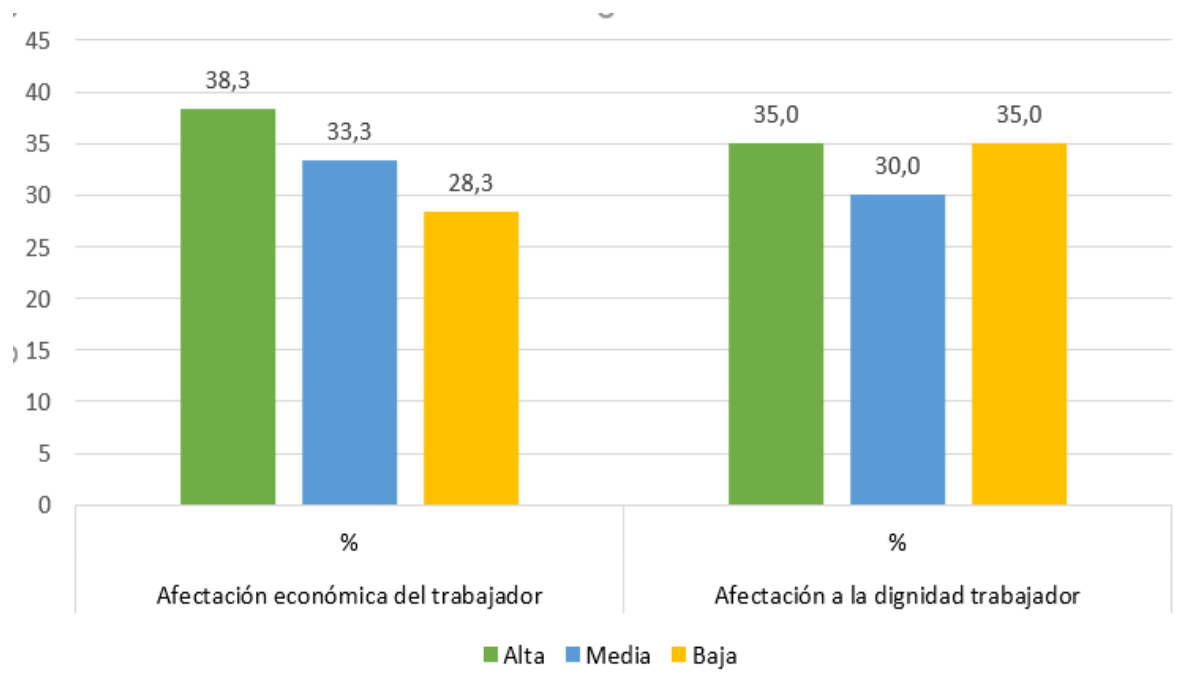
Fuente: Reporte de resultados SPSS versión 26

*Tabla 7. Resultados de la afectación económica del trabajador y la afectación a la dignidad del trabajador*

Nivel	Afectación económica del trabajador		Afectación a la dignidad del trabajador	
	fi	%	fi	%
Alta	23	38,3	21	35,0
Media	20	33,3	18	30,0
Baja	17	28,3	21	35,0
	60	100,0	60	100,0

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario

Figura 8. Resultados de la afectación económica del trabajador y la afectación a la dignidad del trabajador



Fuente: Datos obtenidos del cuestionario

**INTERPRETACIÓN:** En cuanto a la tabla N°6, se indica la existencia de una relación positiva y alta entre la afectación económica del trabajador y la ineficacia del sistema inspectivo de trabajo, la correlación es altamente significativa ( $R=0.724$ ;  $P<0.01$ ), se puede observar primeramente la correlación que existe entre la D3 y la V1, es decir, a mayor ineficacia del sistema inspectivo de trabajo mayor será la afectación económica del trabajador, además de ello se tiene que del procesamiento de datos de la D3 la afectación económica del trabajador tiene un nivel alto de 38.3%, medio en un 33,3% y un nivel bajo en un 28,3%; de estos resultados obtenidos se tiene que la afectación económica del trabajador dentro de la ineficacia del sistema inspectivo es del 71,6%, por consiguiente la afectación económica tiene una estrecha relación con los beneficios sociales, por ende se tiene que si el sistema inspectivo de trabajo es ineficaz, es decir no existe una correcta supervisión y fiscalización por parte de los inspectores de trabajo con respecto a los beneficios sociales y derechos laborales, con lo que conlleva a una afectación monetaria que perjudicaría al trabajador.

*Tabla 8. Correlación de la afectación de la dignidad del trabajador en el proceso inspectivo laboral*

			Afectación a la dignidad trabajador
Rho Spearman	de Ineficacia del sistema inspectivo de trabajo	Coefficiente de correlación	de,748**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

Fuente: Reporte de resultados SPSS versión 26

**INTERPRETACIÓN:** Con referencia a la tabla N°8 se muestra primero la correlación, esto es la existencia de una relación positiva y alta entre la afectación a la dignidad del trabajador y el sistema inspectivo de trabajo, la correlación es altamente significativa ( $R=0.748$ ;  $P < 0.01$ ); asimismo se tiene en la figura n° 08 que la afectación a la dignidad del trabajador dentro de la ineficacia del sistema inspectivo de trabajo tiene un nivel alto de 35%, medio 30% y bajo un 35%, o sea existe un 65% de la afectación a la dignidad del trabajador, por lo tanto, se tiene que la dignidad del trabajador, es aquel valor único, inviolable e insustituible de cada trabajador, por tal razón no puede ser vulnerada ni por la autoridad que tiene el empleador ante una relación laboral ni mucho menos por la falta de compromiso de SUNAFIL como institución por hacer velar y prevalecer los derechos laborales como representante del estado.



## V. DISCUSIÓN

El sistema inspectivo de trabajo es una institución jurídica que busca mediante un conjunto de normas organizado tanto nacionales como internacionales regular el procedimiento de inspección de trabajo, con la única finalidad de supervisar, fiscalizar y sancionar los derechos fundamentales del trabajador, ya que al ser el trabajador la parte más débil de una relación laboral, merece una protección jurídica especial; teniendo así que ante la falta de compromiso por parte del estado y el ente regulador SUNAFIL este sistema de inspección de trabajo no está logrando su objetivo que es el de velar por el cumplimiento de las normas sociolaborales y esto trae como consecuencia la existencia de la ineficacia de un servicio público; una afectación económica y por último la afectación a la dignidad del trabajador. Es así que para determinar el grado de la ineficacia del sistema inspectivo de trabajo se elaboró un instrumento y se realizó la validación de expertos correspondiente, por lo tanto, se aplicó la técnica de la encuesta a 60 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes los cuales se encuentran inmersos dentro del Régimen de la Actividad Privada del T.U.O del Decreto Legislativo N°728.

De los datos obtenidos los cuales han sido procesados por el programa matemático SPS Statistic versión 26, en relación a estos hallazgos se aceptó la hipótesis del investigador, por consiguiente se han dado respuestas a los objetivos de la presente investigación, siendo esto así se analizó el primer objetivo general el cual consiste en Determinar la relación que existe entre la ineficacia del sistema inspectivo de trabajo y la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Tumbes 2022, en donde se obtuvo que existe una relación positiva y alta entre ambas variables arrojando un valor de correlación en un porcentaje de 0,801, dado que para probar la influencia entre las dos variables se ha determinado primero la relación siendo esta significativa, además de ello se tiene que mientras más ineficacia exista en el sistema inspectivo de trabajo mayor será la vulneración de derechos laborales; teniendo que al procesarse los datos de la variable 2 se obtuvo que la vulneración de derechos laborales tiene un porcentaje de 71,7%, esto quiere decir, que el sistema inspectivo de trabajo al ser un procedimiento llevado a cabo por una entidad fiscalizadora debe proteger aquellos derechos humanos que pertenecen al trabajador, basados estos derechos en ciertos valores,

que son inherentes en el ser humano, en consecuencia, estos consisten en un conjunto de normas y derechos que tienen su origen, principio y esfuerzo en el hombre, teniendo este criterio se siguen violando las normas sociolaborales tanto nacionales e internacionales, se tiene que estos resultados coinciden con los siguientes autores Vega (2018); Casquina (2019) y Ruiz (2019); estos autores coinciden que el sistema inspectivo laboral se relaciona con los derechos humanos; es decir existe una relación significativa entre ambas variables llegando a concluir que si el sistema inspectivo de trabajo no cuenta con los recursos humanos necesarios y el personal inspectivo preparado e idóneo vulneraría los derechos del trabajador, siendo esto así, se tiene que el incumpliendo de las funciones por parte de los inspectores influye en cierta manera en la vulneración de los derechos laborales teniendo relación esto con los resultados antes mencionados.

Respecto al resultado de la variable ineficacia del sistema inspectivo de trabajo la cual responde al objetivo específico N° 1 que busca Determinar la ineficacia del servicio público que brinda el sistema inspectivo de trabajo como ente fiscalizador en materia laboral se obtuvo como resultado que, el nivel alto tiene un 20% y en el nivel medio un 51.7% determinando así que el servicio público que brinda SUNAFIL es ineficaz en un 71,7%, es decir el estado tiene toda la potestad de asegurar y brindar mediante la administración de SUNAFIL un servicio que satisfaga los interés del trabajador, y de este resultado se obtuvo que si la institución no cuenta con la existencia de recursos necesarios y un personal inspectivo e administrativo capacitado y comprometido, se reflejara la ineficacia del sistema inspectivo de trabajo vulnerando de esta manera los derechos laborales de los trabajadores; estos resultados son muy relevantes y coinciden con los autores Rivera (2018) y Jabo & Pinedo (2019), los cuales indican que el sistema inspectivo de trabajo como institución no se encuentra calificada ni capacitada para brindar el servicio público de desarrollar correctamente la labor inspectiva y por consiguiente imponer sanciones de acuerdo a la transgresión y violación de los derechos laborales.

Por otro lado, el autor Soria (2017) indica en su trabajo de investigación que una de las causas principales por las cuales SUNAFIL viene vulnerando los derechos laborales es que no existe la supervisión y fiscalización idónea por parte del personal inspectivo laboral; precisando que al no existir dicha fiscalización laboral

se violentan los derechos laborales causando un perjuicio económico en el trabajador y con lo que respecta a la supervisión de sus beneficios sociales, esta investigación coincide con el desarrollo de los resultados del objetivo específico n°2 el cual busca Determinar la afectación económica del trabajador en el proceso inspectivo laboral, primero se tuvo que establecer la correlación de esta dimensión con la variable ineficacia del sistema inspectivo de trabajo consiguiendo que existe una relación positiva y alta, es decir en un porcentaje de correlación de 0,724, siendo esto así se procesó la dimensión afectación económica del trabajador para responder a este objetivo teniendo en el nivel alto un 38.3% y en el nivel medio un 33.3% concluyendo como resultado final un 71,6%, esto significa que la afectación económica del trabajador dentro del sistema inspectivo de trabajo es muy alta, por consiguiente se tiene que la afectación económica pertenece de manera directa al grupo de los beneficios sociales, por tal razón estos se califican como derechos laborales, es decir si el sistema inspectivo de trabajo es ineficaz por la supervisión de los inspectores ante la demora del impago de remuneraciones esto trae como consecuencia un riesgo en el ámbito económico del trabajador, teniendo en cuenta la importancia de la vida económica, social y política del trabajador.

Finalmente se tiene al autor León (2017), en su trabajo de investigación donde se indica que los derechos laborales deben encontrarse inmersos dentro de una normativa constitucional y a la vez tiene que ser respaldados por normas internacionales que protejan y aseguren condiciones óptimas que desarrollen un trabajo digno, es decir al pertenecer estos derechos laborales en una constitución se convierten en derechos intangibles e irrenunciables, es por ello que en este trabajo de investigación se demuestra que al violentar los derechos laborales se está transgrediendo la dignidad del trabajador, esta tesis coincide con los resultados obtenidos en el objetivo específico N° 3, por el cual se hace referencia a Determinar la afectación de la dignidad del trabajador en el proceso inspectivo laboral, por consiguiente ha seguido el mismo tratamiento estadístico que el objetivo anterior, es decir, primero se ha determinado la correlación que existe entre la dimensión afectación de la dignidad del trabajador y la variable ineficacia del sistema inspectivo de trabajo arrojando como resultado un porcentaje de 0,748 teniendo una relación positiva y alta entre la variable 1 y la dimensión, seguidamente se procesó la dimensión mediante el programa SPS Statistic versión

26 para responder al OE N°3, logrando tener como porcentaje un nivel alto de 35% y un nivel medio del 30%, esto significa que la ineficacia del sistema inspectivo de trabajo vulnera la dignidad del trabajador en un 65%, con respecto a este resultado se entiende que la dignidad del trabajador al ser un valor único, inalienable e insustituible de todo trabajador, merece el absoluto respeto y no puede ser violentado por el poder que tiene el empleador frente a una relación laboral, ni mucho menos por el ente regulador que fiscaliza el cumplimiento de estos derechos laborales, es decir, que ante el incumplimiento de pago de beneficios sociales y el impedimento a asociarse aun sindicato dentro del centro laboral vulneraria de forma directa la dignidad del trabajador y por consiguiente la de su familia.

## VI. CONCLUSIONES

1.- Se determinó la relación que existe entre la ineficacia del sistema inspectivo de trabajo y la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Tumbes, encontrando una relación directa y altamente significativa entre ambas variables. ( $R=0.801$ ;  $P$  valor  $< 0.01$ ), es decir a medida que la ineficacia del sistema inspectivo incrementa la vulneración de los derechos laborales también aumenta.

2.- Se determinó la ineficacia del servicio público que brinda el sistema inspectivo de trabajo como ente fiscalizador en materia laboral encontrándose en un porcentaje alto del 20%, medio de 51.7% y bajo en un 28.6%, deduciendo que el servicio público es ineficaz en un 71,7%.

3.- Se determinó la afectación económica del trabajador en el proceso inspectivo laboral, esto quiere decir que la explicación del procesamiento de datos arrojó un nivel alto en un 38,3%, medio de un 33,3% y bajo en un 28,3%, encontrándose en una afectación económica de 71,7%. Asimismo, el coeficiente de correlación entre ambas variables es moderada y altamente significativa de un  $R=0,724$ .

4.- Finalmente se determinó que la afectación a la dignidad del trabajador en el sistema inspectivo de trabajo tiene una correlación significativa moderada de un  $R=0.748$ , y del procesamiento de datos se obtuvo un nivel alto del 35%, medio 30% y bajo 35%, esto es que la afectación de la dignidad del trabajador es de un 65% dentro del sistema inspectivo de trabajo.

## VII. RECOMENDACIONES

**PRIMERO:** Que, el estado a través de SUNAFIL invierta en capacitaciones y especializaciones del personal inspectivo en temas relacionados al procedimiento de inspección de trabajo; la seguridad y salud en el trabajo; contratar expertos en la entidad para fortalecer el sistema inspectivo de trabajo y así mantener la eficacia de un servicio público que se encargue de la protección del trabajador y el cumplimiento de la norma socio-laboral del ámbito nacional como internacional.

**SEGUNDO:** Que, la autoridad inspectiva (SUNAFIL) haga un sinceramiento de la necesidad de personal inspectivo y que el área de recursos tenga cuidado con la selección del personal inspectivo y/o administrativo, por lo tanto en las convocatorias que se realizan se verifique la ética, compromiso, y vocación por la inspección en el trabajo, de esta manera poder contratar al personal probo, idóneo que tenga conocimiento del sistema inspectivo de trabajo y se cumplan con las funciones y obligaciones de acuerdo a la normativa que regula la inspección laboral.

**TERCERO:** Que, la entidad SUNAFIL promueva mecanismos innovadores para supervisar, monitorear las funciones y obligaciones que realiza el personal inspectivo de trabajo y así tener un control de las actuaciones inspectivas con la finalidad de cumplir con desarrollar el procedimiento inspectivo y brindar tutela de los derechos laborales

**CUARTO:** Se recomienda que la SUNAFIL supervise el servicio público que brinda el personal de atención al usuario y las diferentes áreas, ya que muchas veces no están cumpliendo con sus funciones de brindar información completa, haciendo que el procedimiento inspectivo laboral sea lento e ineficaz.

## REFERENCIAS

Arias y Covinos, (2021). Metodología de la investigación.

<https://www.esup.edu.pe/wpcontent/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20BaptistaMetodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Cabezas, (2018). Metodología de la investigación

<https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-delainvestigacion.pdf>

Casale y Sivananthiran, (2011). Administración del trabajo e inspección del trabajo

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed\\_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_153936.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms_153936.pdf)

Casquina, (2019). Repercusión de factores humanos en la inspección del trabajo. Suceso.

[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RPUC\\_a0c5df816d7f39db429046be99c43070](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RPUC_a0c5df816d7f39db429046be99c43070)

Castillo, (2021). Técnicas de recaudación de datos para realizar un trabajo de investigación.

<https://online-tesis.com/tecnicas-de-recoleccion-de-datos-para-realizar-un-trabajo-de-investigacion/>

Castro, R., & Castro, M. (2009). La función de inspección del trabajo como área prioritaria de la Administración del Trabajo.

<http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/idc32/art6.pdf>

Chub, (2018). El trabajo decente, *Una lucha por la dignidad humana*.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_380833.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_380833.pdf)

Decreto Supremo N° 019-2006-TR. Diario oficial el peruano, 23 de julio de 2006.

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/A2ED525955EF614B05257E2A0056AB56/\\$FILE/2\\_DECRETO\\_SUPREMO\\_019\\_29\\_10\\_2006.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/A2ED525955EF614B05257E2A0056AB56/$FILE/2_DECRETO_SUPREMO_019_29_10_2006.pdf)

Escudero y Cortez (2017). Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica.

<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14207/1/Cap.Introducci%C3%B3n%20a%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.pdf>

Espinoza Freire, E. E. (2018). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. *Parte I. Conrado*, 14, 39-49.

<https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>

Hernández, (2014). Definición del alcance de la investigación a realizar.

<https://carlosruiz2010.files.wordpress.com/2014/05/capitulo-5-alcances-investigacion-cuantitativa1.pdf>

Jabo y Pinedo (2019). El sistema de inspección del trabajo cumple con la normativa social y laboral en denuncias presentadas ante SUNAFIL.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/58534>

León, (2017). La vulneración de derechos constitucionales del trabajador a causa de la limitación en la distribución de utilidades.

[https://www.academia.edu/41840595/Violencia\\_institucional\\_en\\_Estados\\_de\\_Excepcion\\_perspectivas\\_cr%C3%ADticas\\_sobre\\_la\\_tortura\\_y\\_otras\\_manifestaciones\\_represeivas](https://www.academia.edu/41840595/Violencia_institucional_en_Estados_de_Excepcion_perspectivas_cr%C3%ADticas_sobre_la_tortura_y_otras_manifestaciones_represeivas)

Ley de 28806, Ley General de inspección de trabajo (22 de julio de 2006)

<https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0029/ley-28806.pdf>



López-Roldán, P.& Fachelli, S.(2015). Metodología de la investigación social cuantitativa.

[http://recursostic.educacion.es/descartes/web/materiales\\_didacticos/muestreo\\_poblaciones\\_ccg/conceptos\\_basicos.htm](http://recursostic.educacion.es/descartes/web/materiales_didacticos/muestreo_poblaciones_ccg/conceptos_basicos.htm)

Michelini y Romero, (2010). El principio de la dignidad humana como fundamento de un bioderecho global.

<https://www.redalyc.org/pdf/875/87528682006.pdf>

Naresth Malhotra, (2018). Sinopsis de pruebas estadísticas no paramétricas.

[https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-95022017000100037](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037)

OIT. (2011) Administración e inspección del trabajo. *Conferencia internacional de trabajo.*

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed\\_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_153936.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms_153936.pdf)

Otzen y Manterola,(2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio

[https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-95022017000100037](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037)

Parra y Vázquez, (2017). Muestreo no Probabilístico

<https://www.questionpro.com/blog/es/muestreo-no-probabilistico/>

Ramírez ( 2021). Inspección de Seguridad y Salud en el trabajo

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/americas/rolima/ilobuenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_592318.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/americas/rolima/ilobuenos_aires/documents/publication/wcms_592318.pdf)

Requejo, (2013). Plan de mejora en la organización y planificación de una empresa dedicada a las tecnologías de la información.

<https://repositorio.upct.es/bitstream/handle/10317/3433/tfm217.pdf>

Rivera, C.G.R. (2018). La potestad jurídica de la inspección de trabajo para el cobro y requerimiento del pago de multas impuestas a patronos en procedimientos administrativos en Cobán.

<http://www.repositorio.usac.edu.gt/10743/1/TD-145.pdf>

Ruiz, (2019). Efectividad y eficacia de Sunafil, en su administración y procedimientos de control y vigilancia laboral.

<http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/2105;jsessionid=EF69DD8025BB3CE2277C702ADC5D871A>

Sanchez, (2020). El acoso laboral en la dignidad del trabajador en el Gobierno Regional de Tumbes.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47139/S%c3%a1nchez\\_VJR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47139/S%c3%a1nchez_VJR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Serrano, (2015). Sistemas de resolución de conflictos laborales

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed\\_dialogue/dialogue/documents/publication/wcms\\_337941.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_dialogue/dialogue/documents/publication/wcms_337941.pdf)

Soria, J. (2017). Vulneración de los derechos laborales y la fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en la Municipalidad Provincial de Huarmey.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12624/soria\\_lj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12624/soria_lj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Vega, (2018). Distribución del tiempo de trabajo e igualdad efectiva. *La inspección de trabajo como garante*.

<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/523515/ttvf.pdf?sequence=1>

Von Richthofen, (2003). Ley N° 28806 Decreto Supremo N° 019-2006-TR

<https://www.redalyc.org/pdf/875/87528682006.pdf>

## ANEXOS

### ANEXO 1.- OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escala
V1.-Ineficacia del sistema inspectivo de trabajo	El sistema de inspección del trabajo es un sistema integrado, único y polivalente constituido por un conjunto de normas, órganos, funcionarios y herramientas que contribuyen a la correcta aplicación de las normas laborales (Ley N° 28806 de 2006)	El sistema inspectivo de trabajo es una institución que tiene como función velar por cumplimiento de las normas sociolaborales, por ende ante el incumplimiento de la Ley 29981 que crea la Superintendencia de Fiscalización Laboral y Ley general de inspección laboral, se estaría vulnerando los derechos laborales del trabajador.	Ley 29981 crea la Superintendencia de Fiscalización Laboral	Servicio público	Cuestionario	Likert
				Promover las normas laborales		
				Fiscalizar las normas laborales		
			Ley general de inspección laboral	Proceso inspectivo		Likert
				Funciones inspectivas		
				Facultades inspectivas		
V2. La vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Tumbes	Se ha configurado a lo largo de la historia como una violación de los derechos de los trabajadores. Asimismo, se ha presentado como una expresión de la precaria condición laboral que enfrentan los trabajadores en su lugar de trabajo. (Chub,2018).	La vulneración de los derechos laborales es un tema de gran importancia para el mundo laboral porque transgrede y lesiona los derechos de los trabajadores ocasionándole: -Afectación económica del trabajador -Afectación a la dignidad del trabajador	Afectación económica del trabajador	Impago de remuneraciones	Cuestionario	Likert
				Impago de gratificaciones		
				Impago de CTS		
			Afectación a la dignidad del trabajador	Diferencia remunerativa		Likert
				Impago al sistema pensionario		
				Limitaciones a asociarse a los sindicatos		



- 3. ¿Está de acuerdo con el servicio público que brinda SUNAFIL?**
- a. Totalmente de acuerdo
  - b. De acuerdo en parte
  - c. En desacuerdo
- 4. ¿Considera usted que SUNAFIL es la entidad que puede proteger sus derechos laborales?**
- a. Totalmente de acuerdo
  - b. De acuerdo en parte
  - c. En desacuerdo
- 5. ¿Usted tiene conocimiento con respecto a sus derechos de trabajador?**
- a. Totalmente de acuerdo
  - b. De acuerdo en parte
  - c. En desacuerdo
- 6. ¿Usted tiene conocimiento que ante el incumpliendo de sus derechos laborales, usted puede realizar la denuncia respectiva?**
- a. Totalmente de acuerdo
  - b. De acuerdo en parte
  - c. En desacuerdo
- 7. ¿Cree usted que la SUNAFIL mediante el proceso inspectivo garantiza las medidas laborales necesarias para poder satisfacer la necesidad de los trabajadores?**
- a. Totalmente de acuerdo
  - b. De acuerdo en parte
  - c. En desacuerdo
- 8. ¿Cree usted que SUNAFIL cumple con la normativa del proceso de inspección?**
- a. Totalmente de acuerdo
  - b. De acuerdo en parte
  - c. En desacuerdo
- 9. ¿Cree usted que la inspección de trabajo garantiza el cumplimiento de las normas sociolaborales?**
- a. Totalmente de acuerdo

- b. De acuerdo en parte
- c. En desacuerdo

**10. ¿Cree usted que SUNAFIL cumple con las etapas establecidas en el proceso inspectivo?**

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo en parte
- c. En desacuerdo

**11. ¿Cree usted que los inspectores de trabajo cumplen con sus funciones con respecto a la inspección laboral?**

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo en parte
- c. En desacuerdo

**12. ¿El empleador esta cumplimiento con el pago de los beneficios sociales, esto es, remuneraciones, gratificaciones, seguro social de salud, seguro de pensiones entre otros?**

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo en parte
- c. En desacuerdo

**13 ¿Usted cree que SUNAFIL supervisa el pago de los beneficios sociales, esto es, remuneraciones, gratificaciones, seguro social de salud, seguro de pensiones entre otros?**

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo en parte
- c. En desacuerdo

**14.- ¿Considera Usted que existe diferencia remunerativa en su centro de trabajo, es decir que cuando dos personas realizan la misma labor hay un pago desigual?**

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo en parte
- c. En desacuerdo

**15.- ¿Usted tiene conocimiento que ante la existencia de una diferenciación remunerativa, puede acudir ante SUNAFIL para que respalde sus derechos laborales?**

- a. Totalmente de acuerdo

- b. De acuerdo en parte
- c. En desacuerdo

**16.- ¿Usted tiene conocimiento que puede afiliarse o en su defecto formar parte de un sindicato dentro de la institución como uno de sus derechos laborales?**

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo en parte
- c. En desacuerdo

**17. ¿Usted tiene conocimiento que ante la limitación de formar parte de un sindicato por la institución puede acudir a SUNAFIL para que respalde sus derechos laborales?**

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo en parte
- c. En desacuerdo

## ANEXO 3.- CONSTANCIA Y FICHAS DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

ANEXO 4



### Constancias y fichas de validación

#### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **Roland Alexander Flores Veintimilla** con DNI N° 00255937 Mg. en Gestión Pública con código del ICAT N°077 de profesión **Abogado** desempeñándome actualmente como Coordinador Territorial del Programa Nacional AURORA del MIMP.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: **Cuestionario dirigido DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TUMBES QUE SE ENCUENTREN DENTRO DEL RÉGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA DEL T.U.O DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728**

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INSTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad			X		
3. Actualidad			X		
4. Organización			X		
5. Suficiencia			X		
6. Intencionalidad			X		
7. Consistencia			X		
8. Coherencia			X		
9. Metodología			X		

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Tumbes a los 21 días del mes de Abril del dos mil veintidós.

Magister : **Roland Alexander Flores Veintimilla**  
DNI : 00255937  
Especialidad : Gestión Pública  
E-mail : [rolandfloresveintimilla@gmail.com](mailto:rolandfloresveintimilla@gmail.com)



**ÍTULO: "INEFICACIA DEL SISTEMA INSPECTIVO DE TRABAJO Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL TUMBES"**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TUMBES QUE SE ENCUENTREN DENTRO DEL RÉGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA DEL T.U.O DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado														X							
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables														X							
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación															X						
4. Organización	Existe una organización															X						



9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																															
----------------	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Tumbes, 21 de Abril del 2022.

Magister: **Roland Alexander Flores Veintimilla**  
 DNI : 00255937  
 Especialidad: Gestión Pública  
 E-mail : [rolandfloresveintimilla@gmail.com](mailto:rolandfloresveintimilla@gmail.com)



Mg. Abog. Roland Alexander Flores Veintimilla

## Constancias y fichas de validación

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **Johnny Rudy Sánchez Velarde** con DNI N° **18115734**, **Doctor en derecho** N°0363-2020-UCV, de profesión en abogado, desempeñándome actualmente como Docente en la UCV Trujillo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: **DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TUMBES QUE SE ENCUENTREN DENTRO DEL RÉGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA DEL T.U.O DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728**

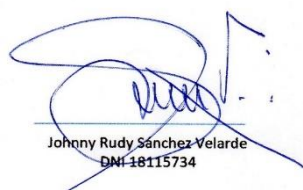
Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INSTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad			X		
2. Objetividad				X	
3. Actualidad			X		
4. Organización				X	
5. Suficiencia			X		
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia			X		
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Tumbes 22 de abril del dos mil veintidós.

Doctor (a) : **Johnny Rudy Sánchez Velarde**  
 DNI : **18115734**  
 Especialidad : **Derecho Laboral**  
 E-mail : **johnnysanchezv@outlook.com**

**FIRMA:**



Johnny Rudy Sánchez Velarde  
 DNI 18115734

## TÍTULO: “INEFICACIA DEL SISTEMA INSPECTIVO DE TRABAJO Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL TUMBES”

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TUMBES QUE SE ENCUENTREN DENTRO DEL RÉGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA DEL T.U.O DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 – 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado														X							
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables															X						
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación														X							
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems															X						



INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Tumbes, 21 de abril del 2022.

Doctor (a) : **Johnny Rudy Sánchez Velarde**  
DNI : **18115734**  
Especialidad : Derecho Laboral  
E-mail : johnnysanchezv@outlook.com

**FIRMA:**



Johnny Rudy Sánchez Velarde  
DNI-18115734

## Constancias y fichas de validación

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **DAYRON LUGO DENIS** con Extranjería N° **001911323**, con profesión de **Abogado**, desempeñándome actualmente como docente tiempo completo de la escuela de Derecho, UCV Piura

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: **DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TUMBES QUE SE ENCUENTREN DENTRO DEL RÉGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA DEL T.U.O DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728**

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INSTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad			X		
2. Objetividad				X	
3. Actualidad			X		
4. Organización				X	
5. Suficiencia			X		
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología			X		

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Tumbes 22 del mes de abril del dos mil veintidós.

Doctor (a) : **DAYRON LUGO DENIS**  
 Carnet Extranjería: **001911323** :  
 Especialidad : **TEMAS DE INVESTIGACIÓN**  
 E-mail :

**FIRMA:**





## TÍTULO: “INEFICACIA DEL SISTEMA INSPECTIVO DE TRABAJO Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL TUMBES”

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO:** DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TUMBES QUE SE ENCUENTREN DENTRO DEL RÉGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA DEL T.U.O DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 – 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado														x							
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables															x						
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación														x							
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems														x							



INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Tumbes, 21 de abril del 2022

**Doctor (a)** : DAYRON LUGO DENIS  
**Carnet Extranjería:** 001911323 :  
**Especialidad** : TEMAS DE INVESTIGACIÓN  
**E-mail** :

**FIRMA:**



## ANEXO 4.- CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

### CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO PARA LA VARIABLE INEFICACIA DEL SISTEMA INSPECTIVO DE TRABAJO

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,860	11

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	19,40	20,253	,565	,847
P2	18,85	18,976	,805	,828
P3	18,90	19,779	,687	,838
P4	19,70	21,695	,549	,850
P5	19,40	21,095	,495	,852
P6	19,70	21,695	,281	<b>,871</b>
P7	19,55	20,892	,502	,851
P8	19,35	22,134	,328	,863
P9	18,65	19,608	,644	,840
P10	18,75	19,671	,649	,840
P11	18,75	20,197	,642	,841

#### ANEXO 4.- CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

#### CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO PARA LA VARIABLE VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES.

##### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,824	6

##### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P12	11,05	10,471	,398	,836
P13	10,80	9,747	,555	,804
P14	10,80	8,695	,797	,750
P15	11,00	10,421	,494	,815
P16	10,85	8,976	,680	,776
P17	10,75	9,566	,648	,785

## ANEXO 5.- ANEXO DE PRUEBA DE NORMALIDAD

### Prueba de normalidad:

	N	Parámetros normales <sup>a,b</sup>		Estadístico de prueba	Sig. Asintótica (bilateral)
		Media	Desviación		
Ley 29981	60	11.85	3.536	0.106	,092 <sup>c</sup>
Ley general de inspección	60	10.20	2.869	0.112	,060 <sup>c</sup>
<b>Ineficacia del sistema inspectivo de trabajo</b>	60	22.05	6.060	0.088	,200 <sup>c,d</sup>
Afectación económica del trabajador	60	6.58	1.968	0.167	,000 <sup>c</sup>
Afectación a la dignidad trabajador	60	6.32	2.095	0.145	,003 <sup>c</sup>
<b>Vulneración de los derechos laborales</b>	60	12.90	3.758	0.112	,059 <sup>c</sup>

Nota: a. La distribución de prueba es normal; b. Se calcula a partir de datos; c. Corrección de significación de Lilliefors; d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

La tabla anterior nos proporciona el estadístico de Kolmogorov-Smirnov ( $n > 50$ ) la prueba aplicada para analizar la normalidad de los datos y su significación asintótica ( $p$  valor); para lo cual planteamos las siguientes hipótesis:

$H_0$ : Los datos analizados siguen una distribución Normal

$H_1$ : Los datos analizados no siguen una distribución Normal

Decisión:

Cuando  $P > 0.05$  Aceptamos la Hipótesis Nula

Cuando  $P < 0.05$  Rechazamos la Hipótesis Nula de manera significativa

La significación asintótica  $P$  valor origina el rechazo de la hipótesis nula en la afectación económica del trabajador y en la afectación a la dignidad del trabajador, por lo que aceptamos que los datos analizados no siguen una distribución normal. Se sugiere aplicar la correlación Rho de Spearman por tener datos no paramétricos en las otras variables el  $P$  valor origina la aceptación de la hipótesis nula por lo que aplicaremos la correlación Rho de Spearman.