



**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

**TESIS PARA OBTENER
EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**FACTORES QUE LIMITAN LA APLICACIÓN DE LA LEY N° 28806: LEY
GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN LA CIUDAD DE BAGUA
2019.**

AUTOR:

Bach. Alex Marcelo Becerra Dávila

ASESOR:

Dr. Héctor Miguel Manríquez Zapata

CHACHAPOYAS – PERÚ

2019



**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

**TESIS PARA OBTENER
EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**FACTORES QUE LIMITAN LA APLICACIÓN DE LA LEY N° 28806: LEY
GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN LA CIUDAD DE BAGUA
2019.**

AUTOR:

Bach. Alex Marcelo Becerra Dávila

ASESOR:

Dr. Héctor Miguel Manríquez Zapata

CHACHAPOYAS – PERÚ

2019

DEDICATORIA

Al divino creador, por guiarnos por el camino del bien, y darnos la fortaleza para lograr nuestras metas en lo personal y profesional.

A mi familia por su apoyo permanente y sus consejos para culminar mi formación profesional y lograr este objetivo tan anhelado.

AGRADECIMIENTO

A los directivos, docentes y personal administrativo de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas (UNTRM), quienes nos brindaron los conocimientos y herramientas necesarias para nuestra culminar la formación profesional y cumplir el objetivo de ser Abogado.

Al director regional, jefe de zona, inspectores, asistentes y auxiliares y demás autoridades administrativas de trabajo por la apertura y el apoyo, que facilitó la realización de este trabajo de investigación.

Al Dr. Héctor Miguel Manríquez Zapata, asesor de esta tesis por sus importantes aportes para el desarrollo de la presente investigación.

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Dr. Policarpio Chauca Valqui

Rector

Dr. Miguel Ángel Barrena Gurbillón

Vicerrector Académico

Dra. Flor Teresa García Huamán

Vicerrectora de Investigación

Dr. Barton Gervasi Sajami Luna

Decano de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

VISTO BUENO DEL ASESOR

Yo, Héctor Miguel Manríquez Zapata, identificado con DNI 17435959 con domicilio legal en Jr 2 de Mayo N° 1059, actual docente asociado a tiempo completo de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, DECLARO BAJO JURAMENTO estar asesorando la tesis titulada: “FACTORES QUE LIMITAN LA APLICACIÓN DE LA LEY N° 28806: LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN LA CIUDAD DE BAGUA 2019”, del Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas: Alex Marcelo Becerra Dávila.

Por lo tanto:

Firmo a presente para mayor constancia.

Chachapoyas, 05 de Noviembre del 2019



Dr. Héctor Miguel Manríquez Zapata
DNI N° 17435959

JURADO EVALUADOR DE TESIS
(Resolución de Decanato N° 0544-2019-UNTRM)



Ms. José Luis Rodríguez Medina
PRESIDENTE



Mg. Pilar Mercedes Cayllahua Dioses
SECRETARIO



Ms. Edwin Manuel Aguilaf Torres
VOCAL



ANEXO 3-K

**DECLARACIÓN JURADA DE NO PLAGIO DE TESIS
PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL**

Yo ALEX MARCELO BECERRA DÁVILA
identificado con DNI N° 33591042 Estudiante()/Egresado (X) de la Escuela Profesional de
DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS de la Facultad de:
DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor de la Tesis titulada: FACTORES QUE LIMITAN LA APLICACIÓN
DE LA LEY N° 28806 Ley GENERAL DE INSPECCIÓN DEL
TRABAJO EN LA CIUDAD DE BAGUA 2019



que presento para
obtener el Título Profesional de: ABOGADO

2. La Tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, y para su realización se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. La Tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
4. La Tesis presentada no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
5. La información presentada es real y no ha sido falsificada, ni duplicada, ni copiada.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo toda responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la Tesis para obtener el Título Profesional, así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para la UNTRM en favor de terceros por motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la Tesis.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que la Tesis para obtener el Título Profesional haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones civiles y penales que de mi acción se deriven.

Chachapoyas, 11 de DICIEMBRE de 2019

Firma del(a) tesista



ANEXO 3-N

**ACTA DE EVALUACIÓN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL**

En la ciudad de Chachapoyas, el día 16 de Diciembre, del año 2014, siendo las 10:00 horas, el aspirante ALEX MARCELO BÉCERRA DAVILA.

defiende en sesión pública la Tesis titulada:
" FACTORES QUE LIMITAN LA APLICACION DE LA LEY
N° 28806 : LEY GENERAL DE INSPECCION DEL TRABAJO
EN LA CIUDAD DE BAGUA 2019"

para obtener el Título Profesional de Abogado-DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, ante el Jurado Evaluador, constituido por:



Presidente : Mg. JOSÉ LUIS RODRÍGUEZ MEDINA
Secretario : Mg. PILAR MERCEDES CAYLLAHUA ZUÑIGA
Vocal : Mg. EDWIN MANUEL AGUILAR TORRES

Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y método, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto, a fin de que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida la Tesis para obtener el Título Profesional, en términos de:

Aprobado () Desaprobado ()

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 11:26 horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional.

SECRETARIO

VOCAL

PRESIDENTE

OBSERVACIONES:

ÍNDICE DE CONTENIDO

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Autoridades Universitarias	v
Visto Bueno del Asesor	vi
Jurado Evaluador de Tesis	vii
Declaración jurada de no plagio	viii
Acta de evaluación y sustentación de tesis	ix
Índice de contenido	x
Índice de tablas	xi
Índice de figura	xii
Índice de anexo	xiii
Resumen	xiv
Abstract	xv
I. INTRODUCCIÓN	16
II. MATERIAL Y MÉTODO	19
2.1. Diseño de la investigación	19
2.2. Población y muestra	19
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
2.4. Análisis de datos	23
III. RESULTADOS	24
IV. DISCUSIÓN	38
V. CONCLUSIONES	45
VI. RECOMENDACIONES	46
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	47
ANEXOS	49

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Características generales de los profesionales encargados de la inspección del trabajo, Subdirección de Promoción del empleo, Bagua 2019.	24
Tabla 2: Características generales de los profesionales encargados de la inspección del trabajo, Subdirección de Promoción del empleo, Bagua 2019.	25
Tabla 3: Nivel de aplicación de la ley N° 28806: Ley General de Inspección del Trabajo según los profesionales encargados de la inspección, Subdirección de Promoción del empleo, Bagua 2019.	26
Tabla 4: Nivel de aplicación de la ley N° 28806: Ley General de Inspección del Trabajo según dimensiones, Subdirección de Promoción del Empleo, Bagua 2019.	28
Tabla 5: Factores limitantes de aplicación de la ley N° 28806: Ley General de Inspección del Trabajo según los profesionales encargados de la inspección, Subdirección de Promoción del empleo, Bagua 2019	31
Tabla 6: Factores limitantes y su relación con el nivel de aplicación de la ley N° 28806: Ley General de Inspección del Trabajo, Subdirección de Promoción del empleo, Bagua 2019.	34

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: Nivel de aplicación de la ley N° 28806: Ley General de Inspección del Trabajo según los profesionales encargados de la inspección, Subdirección de Promoción del empleo, Bagua 2019.	26
Figura 2: Nivel de aplicación de la ley N° 28806: Ley General de Inspección del Trabajo según dimensiones, Subdirección de Promoción del Empleo, Bagua 2019.	29
Figura 3: Factores limitantes de aplicación de la ley N° 28806: Ley General de Inspección del Trabajo según los profesionales encargados de la inspección, Subdirección de Promoción del empleo, Bagua 2019.	32

ÍNDICE DE ANEXOS

- Anexo 01;** Matriz de Consistencia.
- Anexo 02:** Operacionalización de variables
- Anexo 03:** Instrumento
- Anexo 04** Proceso de validación del instrumento
- Anexo 04:** Consentimiento informado
- Anexo 05** Tablas adicionales

RESUMEN

El objetivo del estudio fue determinar los factores que limitan la aplicación de la Ley N° 28806: Ley general de inspección del trabajo en la ciudad de Bagua 2019. Para ello el estudio fue de enfoque cuantitativo, de nivel relacional, de tipo observacional, prospectivo transversal. La muestra estuvo constituida por 24 profesionales responsables de la inspección del trabajo; los datos fueron recolectado utilizando la técnica del cuestionario y como instrumentos el *Cuestionario sobre Factores Limitantes de la Ley General de Inspección en el Trabajo* y el *Cuestionario sobre aplicación de la Ley de inspección en el trabajo* (validez: 9.3132257). Los resultados evidencian que del 100 % (24) encargados de las inspección en el trabajo, el 25 % (6) considera que existe muy buen nivel de aplicación de la Ley General de Inspección en el trabajo, asimismo el 66.7 % (16) considera un nivel bueno y el 8.3 % (2) un nivel regular. Ninguno de los encuestados (0 %) considera un nivel de aplicación de la ley bajo o muy bajo. Los funcionarios perciben como factores limitantes: el escaso presupuesto (66.7 %), seguido de Falta y/o poca capacitación (66.7 %), Falta de movilidad y logística (58.3 %), Limitado personal inspectivo (25 %), Baja remuneración del personal a cargo (25 %), Falta implementar programas de inspecciones (25 %) Poco conocimiento sobre inspección laboral (8.3 %), Los contratos de personal con pocas acciones de inspección (8.3 %) y Falta de equipos de protección personal (8.3 %). Conclusión: Los factores considerados con mayor frecuencia como limitantes para aplicación de la ley de inspección en el trabajo fueron: el escaso presupuesto (66,7 %), la falta y/o poca capacitación (66,7 %) y falta de movilidad y logística (58,3 %).

Palabras claves: *inspección laboral, Ley de inspección del trabajo, factores limitantes*

ABSTRACT

The objective of the study was to determine the factors that limit the application of Law No. 28806: General Labor Inspection Law in the city of Bagua 2019. For this purpose, the study was quantitative, relational, observational, prospective. cross. The sample consisted of 24 professionals responsible for labor inspection; The data were collected using the questionnaire technique and as instruments the Questionnaire on Limiting Factors of the General Labor Inspection Law and the Questionnaire on the application of the Labor Inspection Law (validity: 9.3132257). The results show that of the 100% (24) responsible for inspections at work, 25% (6) consider that there is a very good level of application of the General Law of Inspection at work, also 66.7% (16) consider a good level and 8.3% (2) a regular level. None of the respondents (0%) consider a low or very low level of law enforcement. The officials perceive as limiting factors: the low budget (66.7%), followed by lack and / or poor training (66.7%), lack of mobility and logistics (58.3%), limited inspective staff (25%), low staff compensation in charge (25%), Lack of inspection programs (25%) Little knowledge about labor inspection (8.3%), Personnel contracts with few inspection actions (8.3%) and Lack of personal protective equipment (8.3%) . Conclusion: The factors most frequently considered as limiting factors for the application of the labor inspection law were: low budget (66.7%), lack and / or poor training (66.7%) and lack of mobility and logistics (58.3%).

Keywords: *labor inspection, Labor inspection law, limiting factors.*

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos tiempos la Inspección de Trabajo se ha convertido en un tema fuertemente trascendental dentro del manejo de las relaciones laborales y de los aspectos vinculados a la gestión del talento humano en general. Tal situación se ha visto reforzada con la creación de la SUNAFIL (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral) y la severidad en la aplicación de las multas y sanciones. En esa línea, es importante conocer los principales aspectos del procedimiento de inspección y los temas más recurrentes objeto de fiscalización, a efectos de realizar la labor preventiva correspondiente y, de ser el caso, saber afrontar la inspección en sí (Ríos, 2019, p. 1).

En la actualidad existe un déficit en el número de inspectores y la necesidad de dotarles de formación y recursos adecuados, sino que generalmente la inspección está concentrada en zonas urbanas, en el sector formal y atendiendo demandas de los trabajadores asalariados, dejando de lado muchas veces la atención a trabajadores que se encuentran en el sector informal y en zonas rurales o de difícil acceso. (Organización Internacional del Trabajo, 2015, p. 3).

La Inspección del Trabajo, es el servicio público de competencia de la SUNAFIL; y de las Direcciones Regionales de Trabajo (solo en el caso de microempresas; y en los lugares donde aún no se han transferido las competencias a SUNAFIL) dentro del Sistema de Inspección de Trabajo. Así, se vigila el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de la seguridad social, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias, todo ello de conformidad con el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo. (Ríos, 2019, p. 1).

Desde hace más de una década el crecimiento económico sostenido ha permitido a América Latina y el Caribe lograr avances importantes como la reducción de la pobreza y la baja en la tasa de desempleo. También ha habido progresos en el mejoramiento de la calidad de los trabajos, pero la informalidad aún afecta a casi 47% de los trabajadores ocupados. Esto equivale al menos a 130 millones de personas. La informalidad plantea un desafío de grandes dimensiones para los Estados, que además es aún más apremiante en un momento de desaceleración del crecimiento económico como el actual. (Organización Internacional del Trabajo, 2015, p. 3).

Dado el problema de la informalidad el papel de los inspectores es relevante, por tanto en el ejercicio de sus respectivas funciones, los Supervisores Inspectores, los Inspectores del Trabajo y los Inspectores Auxiliares gozan de autonomía técnica y funcional y se le garantiza independencia frente a cualquier influencia exterior indebida en los términos del artículo 6 del Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Su posible especialización funcional es compatible con los principios de unidad funcional y de actuación. (Ríos, 2019, p. 1).

En el año 2013, la Población Económicamente Activa (PEA) ocupada a nivel nacional fue de 15.6 millones de trabajadores. De ellos, poco más de 7 millones son asalariados del sector público y privado (empresas pequeñas, medianas y grandes). Alrededor del 38% trabajan en microempresas, las cuales son predominantemente informales. Según cifras oficiales del gobierno peruano, el porcentaje de empleo informal llegaba al 69.5% ese año. Se trata de un fenómeno complejo y multidimensional, que requiere la aplicación de estrategias integradas, para promover la formalización desde varios frentes. Uno de estos frentes es el fortalecimiento de la inspección del trabajo. En América Latina y el Caribe hay una extensa normativa que protege los derechos de los trabajadores, pero todavía existen deficiencias importantes que no permiten garantizar su cumplimiento. (Organización Internacional del Trabajo, 2015, p. 3).

En cuanto a la normatividad de la inspección del trabajo se puede inferir que cuando el costo de cumplir la legislación es percibido como alto, se genera una fuerte resistencia a cumplirla. Si esto ocurre en un contexto que favorece el incumplimiento, tendría que asignarse mayor importancia al proceso formal de enforcement para aumentar la probabilidad de detección y sanción de los evasores y contrarrestar la tendencia al incumplimiento, lo que no impediría recurrir también a otras estrategias (Bensusán, 2009, p.12).

A nivel regional, Amazonas tendría déficit de inspectores por población económicamente activa, la importancia del presente estudio radica en reconocer la labor de inspección desde la perspectiva del inspector, de acuerdo al nivel de aplicabilidad de la ley del trabajo y los factores que estarían de alguna manera influenciando en que no se cumpla a cabalidad.

El departamento de Amazonas en una región en donde cada vez impera la informalidad laboral, la explotación y el abuso. La responsabilidad de los inspectores es sumamente relevante, sin embargo, la responsabilidad se amplía mucho más, es decir, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo es la entidad directa que debe fortalecer a sus actores e innovar en estrategias que puedan erradicar brechas en el sector trabajo.

Por tanto el problema planteado en la presente investigación fue: ¿Cuáles son los factores que limitan la aplicación de la Ley N° 28806: Ley general de inspección del trabajo en la ciudad de Bagua 2019?, y como objetivo general determinar los factores que limitan la aplicación de la Ley en estudio.

En el trabajo se tuvo en cuenta como bibliografía relevante de los estudios realizados por: Suarez (2017) en México sobre la inspección de trabajo; Herrero (2017) en España sobre la presunción de certeza de las actas de la inspección de trabajo; Beltrán (2016) en España sobre el nacimiento de la Inspección de Trabajo en 1906: Antecedentes y evolución legislativa posterior; Torres (2006) en Guatemala sobre el Análisis jurídico de la función de la inspección general de trabajo como contralor del pago del salario mínimo para actividades no agrícolas en el municipio de Quetzaltenango; Díaz (2004) en España sobre las Actas, informes y requerimientos de la inspección de trabajo; León, (2015) en Lima sobre la indebida interpretación del principio de confidencialidad por los inspectores de trabajo; Cueto (2015) en Lima sobre la construcción endógena del Estado: El caso de los inspectores laborales en el Perú; Julca (2013) en Lima sobre la situación de la inspección del trabajo en el Perú y la percepción que tienen de ella las personas que laboran para el sistema y sus usuarios y Requejo (2013 en Lima sobre el Fortalecimiento del sistema de inspección del trabajo en el Perú, entre otros.

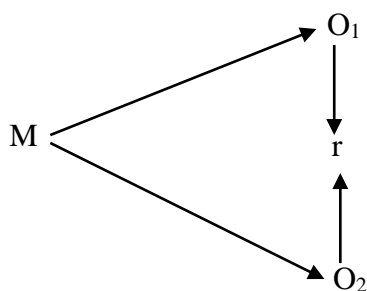
En los siguientes capítulos de la tesis se presentan los materiales y métodos, los resultados y discusión así como las conclusiones y recomendaciones.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. Diseño de investigación

El estudio fue de enfoque cuantitativo porque usó la recolección de datos para probar hipótesis con base a la medición numérica y el análisis estadístico, aplicándose a la determinación de los factores limitantes a la aplicación de la ley de inspección del trabajo. El estudio fue de nivel descriptivo correlacional porque se reconocerán características de las variables de estudio de forma independiente y luego fueron relacionados entre sí para observar si existe o no relación entre el factor y la aplicación de la ley en estudio; fue de tipo prospectivo porque los datos se toman de fuentes primarias, transversal porque las variables de estudio fueron medidas en una sola ocasión; y prospectivo porque los datos necesarios para el estudio fueron recogidos a propósito de la investigación (datos primarios). (Supo, 2014, p. 1 - 2).

Diseño de investigación: fue el siguiente:



Dónde:

M: Muestra (funcionarios que laboran en inspección del trabajo).

O1: Observación de la variable factores limitantes.

O2: Observación de la variable aplicación de la ley.

r: relación de variables.

2.2. Población, muestra y muestreo:

Población:

La población para el presente estudio estuvo constituida por los profesionales responsables de la inspección del trabajo que laboran o laboraron en la Sub dirección de

trabajo y Promoción del empleo y la Dirección Regional, los cuales fueron en número de 24 profesionales.

Criterios de inclusión

- Profesionales que hayan aceptado participar en la investigación, previo consentimiento informado
- Profesionales que se encuentren laborando por lo menos 3 meses en el área de inspección en el trabajo.

Criterios de exclusión

- Profesionales que no se encuentren laborando de forma regular en el área de inspección en el trabajo.
- Profesionales que no deseen participar en la investigación.

Muestra:

La muestra estuvo constituida por el 100 % de la población considerada para el estudio, considerando los criterios de inclusión y exclusión, por tanto, la muestra fue de un número de 24 profesionales.

Muestreo:

El tipo de muestreo a considerar fue el muestreo no probabilístico por conveniencia, considerando criterios de inclusión e exclusión.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnicas: Se utilizó la técnica del cuestionario.

Instrumentos de recolección de datos:

Para la variable Factores limitantes de la aplicación de la ley general de inspección en el trabajo se utilizó el “*Cuestionario sobre Factores Limitantes de la Ley General de Inspección en el Trabajo*” el cual fue elaborado por el investigador considerando la Ley N° 28806 y su reglamento, el instrumento tiene una parte de datos generales, asimismo una parte con ítems referidos a los factores que estarían limitando la aplicación de la ley en estudio. El instrumento permitió obtener información nominal sobre los factores limitantes.

Para la variable: nivel de aplicación de la ley general de inspección en el trabajo se utilizó el formulario del cuestionario denominado: “*Cuestionario sobre aplicación de la Ley de inspección en el trabajo*”, elaborado por el investigador con base en la Ley N° 28806 y su reglamento. El instrumento considera en sus 50 ítems aspectos relacionados a la aplicación de la ley, en tal sentido el instrumento entrega la siguiente medición:

Para la variable total:

Nivel de aplicación de la ley de inspección del trabajo

- Muy bueno (211 a 250)
- Bueno (171 a 210)
- Regular (131 a 170)
- Malo (91 a 130)
- Muy malo (50 a 90)

Para las dimensiones:

Sistema de inspección:

- Muy bueno (22 a 25)
- Bueno (19 a 21)
- Regular (14 a 17)
- Malo (10 a 13)
- Muy malo (4 a 9)

Inspección en el trabajo:

- Muy bueno (81 a 95)
- Bueno (66 a 80)
- Regular (51 a 65)
- Malo (36 a 50)
- Muy malo (19 a 35)

Actuaciones de la inspección:

- Muy bueno (38 a 45)
- Bueno (31 a 37)
- Regular (24 a 30)

- Malo (17 a 23)
- Muy malo (9 a 16)

Organización y estructura de la inspección en el trabajo:

- Muy bueno (14 a 15)
- Bueno (12 a 13)
- Regular (9 a 11)
- Malo (6 a 8)
- Muy malo (3 a 5)

Funcionamiento del sistema de trabajo:

- Muy bueno (17 a 20)
- Bueno (14 a 16)
- Regular (11 a 13)
- Malo (8 a 10)
- Muy malo (4 a 7)

Composición del sistema de inspección:

- Muy bueno (32 a 40)
- Bueno (27 a 32)
- Regular (21 a 26)
- Malo (15 a 20)
- Muy malo (8 a 14)

Respecto a la validez de los instrumentos de medición se realizó considerando la apreciación de 5 expertos, cuyos resultados fueron analizados con la prueba binomial obteniendo el coeficiente de validez: el valor calculado (VC) total obtenido en la decisión estadística es de “9.3132257” el cual es mayor al valor teórico (VT): 1.64 de la Prueba Binomial por lo tanto el instrumento fue válido y adecuado para su aplicación). (Anexo 04)

Procedimiento de recolección de datos:

- Se hizo un trámite de solicitud a fin de obtener la autorización correspondiente en la Subdirección de Promoción del empleo.
- Se coordinó con el subdirector, jefes de área, asistentes e inspectores para establecer la fecha y hora de la aplicación de los instrumentos.
- Se realizó la recolección de datos en fecha y hora programados.
- Se preparó la información para su procesamiento.

2.4.Análisis de datos:

La información recolectada fue procesada utilizando el programa estadístico SPSS versión 22 y la hoja de cálculo Excel 2016 siguiendo las etapas de consistenciación de la información, codificación y tabulación. En cuanto al análisis se realizó el análisis descriptivo considerando frecuencias absolutas y relativas, así como medidas de tendencia central y dispersión. Para la determinación de los factores limitantes de la aplicación de la ley de inspección en el trabajo se utilizó la estadística inferencial mediante la prueba no paramétrica de chi cuadrado. Los resultados se presentan mediante tablas simples, de contingencia y gráficos de barra.

III. RESULTADOS

Tabla 01: Características generales de los profesionales encargados de la inspección del trabajo, Subdirección de Trabajo y Promoción del empleo, Bagua 2019.

Edad	fi	%
De 24 a 30 años	12	50.0
De 31 a 35 años	8	33.3
De 36 a 42 años	2	8.3
De 43 a 48 años	2	8.3
Total	24	100

Sexo	fi	%
Masculino	18	75.0
Femenino	6	25.0
Total	24	100

Nivel educativo	fi	%
Superior	24	100.0
Total	24	100

Profesión	fi	%
Ciencias económicas	6	25.0
Ingeniería	2	8.3
Derecho y Ciencias Políticas	16	66.7
Total	24	100

Fuente: Elaboración propia a partir del instrumento aplicado

En la tabla 01 se observa que del 100 % (24) de profesionales encargados de la inspección del trabajo que fueron encuestados, una mayor proporción de 50 % (12) tiene edades entre 24 a 30 años, asimismo el 33.3 % (8) tiene entre 31 a 35 años, el 8.3 % (2) de 36 a 42 años y otro 8.3 % (2) de 43 a 48 años. Respecto al sexo, el 75 % (18) son del sexo masculino y el 25 % (6) son del sexo femenino. En relación al nivel educativo el 100 % (24) posee un nivel de educación superior. En cuanto a la profesión, el 25 % (6) pertenece a profesiones referidas a ciencias económicas, el 8.3 % (2) a ingenierías y el 66.7 % (16) a derecho ciencias políticas.

Tabla 02: Características generales de los profesionales encargados de la inspección del trabajo, Subdirección de Trabajo y Promoción del empleo, Bagua 2019.

Cargo	fi	%
Jefe	4	16.7
Asistente	2	8.3
Responsables de inspección	18	75.0
Total	24	100

Formación postgrado	fi	%
No tiene	22	91.7
Maestría	2	8.3
Total	24	100

Tiempo de servicio	fi	%
De 1 a 5 años	16	66.7
De 6 a 10 años	6	25.0
De 11 a 15 años	2	8.3
Total	24	100

Área en que labora	fi	%
Dirección	2	8.3
Sub direcciones	12	50.0
Otras	10	41.7
Total	24	100

Fuente: Elaboración propia a partir del instrumento aplicado

En la tabla 02 se observa que el 16.7 % (4) de encuestados ocupa un cargo de jefatura, el 8.3 % (2) asistente y el 75 % (18) son responsables de inspección. En cuanto a la formación de postgrado, el 91.7 % (22) no tiene formación de postgrado y solo el 8.3 % (2) posee maestría. Según el tiempo de servicio, el 66.7 % (16) tiene de 1 a 5 años, el 25 % (6) de 6 a 10 años y el 8.3 % (2) de 11 a 15 años. Respecto al área en

que labora, el 8.3 % (2) trabaja en dirección, el 50 % (12) en sub direcciones y el 41.7 % (10) en otras áreas.

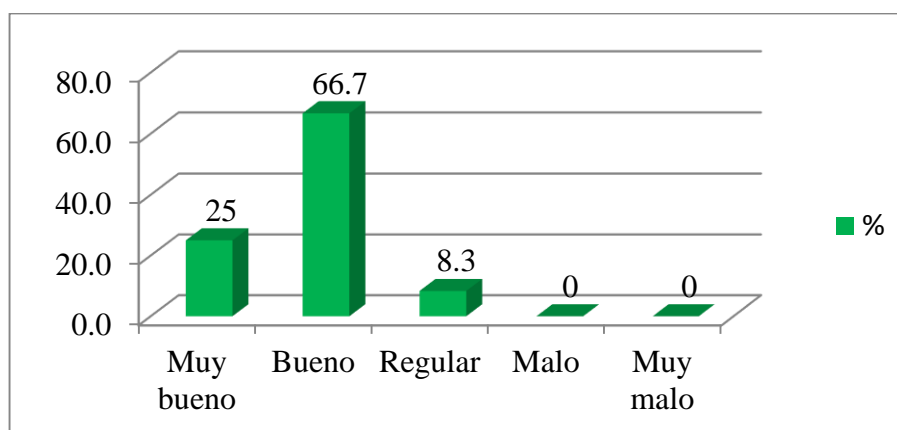
Tabla 03: Nivel de aplicación de la ley N° 28806: Ley General de Inspección del Trabajo según los profesionales encargados de la inspección, Subdirección de Trabajo y Promoción del empleo, Bagua 2019.

Nivel de aplicación de la ley	fi	%
Muy bueno	6	25.0
Bueno	16	66.7
Regular	2	8.3
Malo	0	0
Muy malo	0	0
Total	24	100

Fuente: Elaboración propia a partir del instrumento aplicado

Estadísticos descriptivos	Puntuación esperada en el instrumento	Máximo	Minino	Promedio	Desviación estándar	Varianza
Valores	250	221	140	178.8	24.4	599.4

Figura 01: Nivel de aplicación de la ley N° 28806: Ley General de Inspección del Trabajo según los profesionales encargados de la inspección, Subdirección de Trabajo y Promoción del empleo, Bagua 2019.



Fuente: Tabla 03

En la tabla 02 se observa que del 100 % (24) encargados de las inspección en el trabajo, el 25 % (6) considera que existe muy buen nivel de aplicación de la Ley General de Inspección en el trabajo, asimismo el 66.7 % (16) considera un nivel bueno y el 8.3 % (2) un

nivel regular. Ninguno de los encuestados (0 %) considera un nivel de aplicación de la ley bajo o muy bajo.

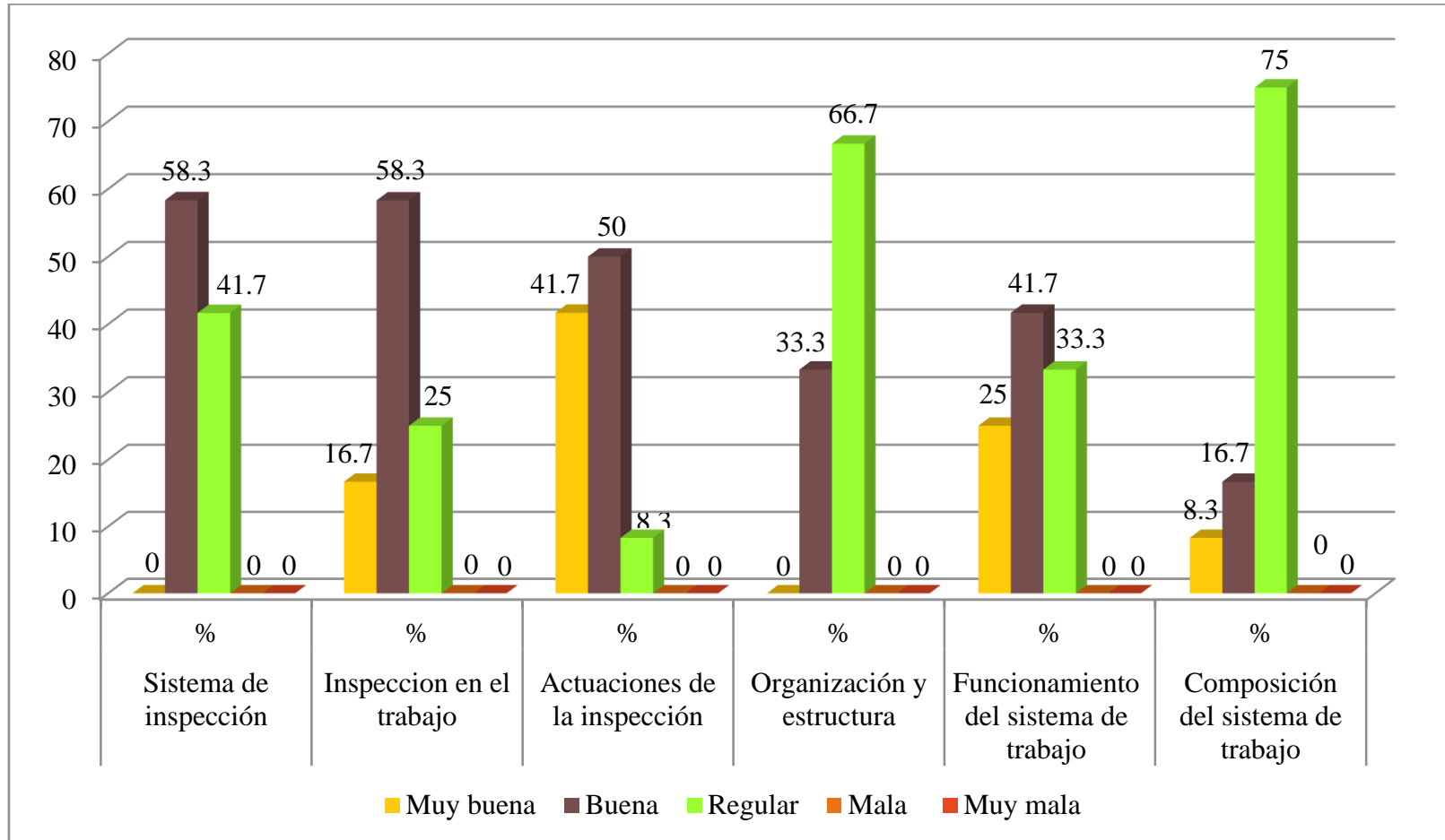
Tabla 04: Nivel de aplicación de la ley N° 28806: Ley General de Inspección del Trabajo según dimensiones, Subdirección de Trabajo y Promoción del Empleo, Bagua 2019.

Nivel de aplicación de la ley	Sistema de inspección (a)		Inspección en el trabajo (b)		Actuaciones de la inspección (c)		Organización y estructura (d)		Funcionamiento del sistema de trabajo (e)		Composición del sistema de inspección (f)	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Muy buena	0	0.0	4	16.7	10	41.7	0	0.0	6	25.0	2	8.3
Buena	14	58.3	14	58.3	12	50.0	8	33.3	10	41.7	4	16.7
Regular	10	41.7	6	25.0	2	8.3	16	66.7	8	33.3	18	75.0
Mala	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Muy mala	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total	24	100	24	100	24	100	24	100	24	100	24	100

Fuente: Elaboración propia a partir del instrumento aplicado

Estadísticos descriptivos	Puntuación esperada en el instrumento	Máximo	Minimo	Promedio	Desviación estándar	Varianza
a	25	21	14	16.9	2.14	4.60
b	105	90	55	74,5	10.72	115.03
c	45	45	23	36,5	6.52	42.51
d	15	12	8	9.5	1.34	1.81
e	20	20	11	15	3.06	9.39
f	40	37	21	26.1	5.25	27.62

Figura 02: Nivel de aplicación de la ley N° 28806: Ley General de Inspección del Trabajo según dimensiones, Subdirección de Trabajo y Promoción del Empleo, Bagua 2019.



Fuente: Tabla 04

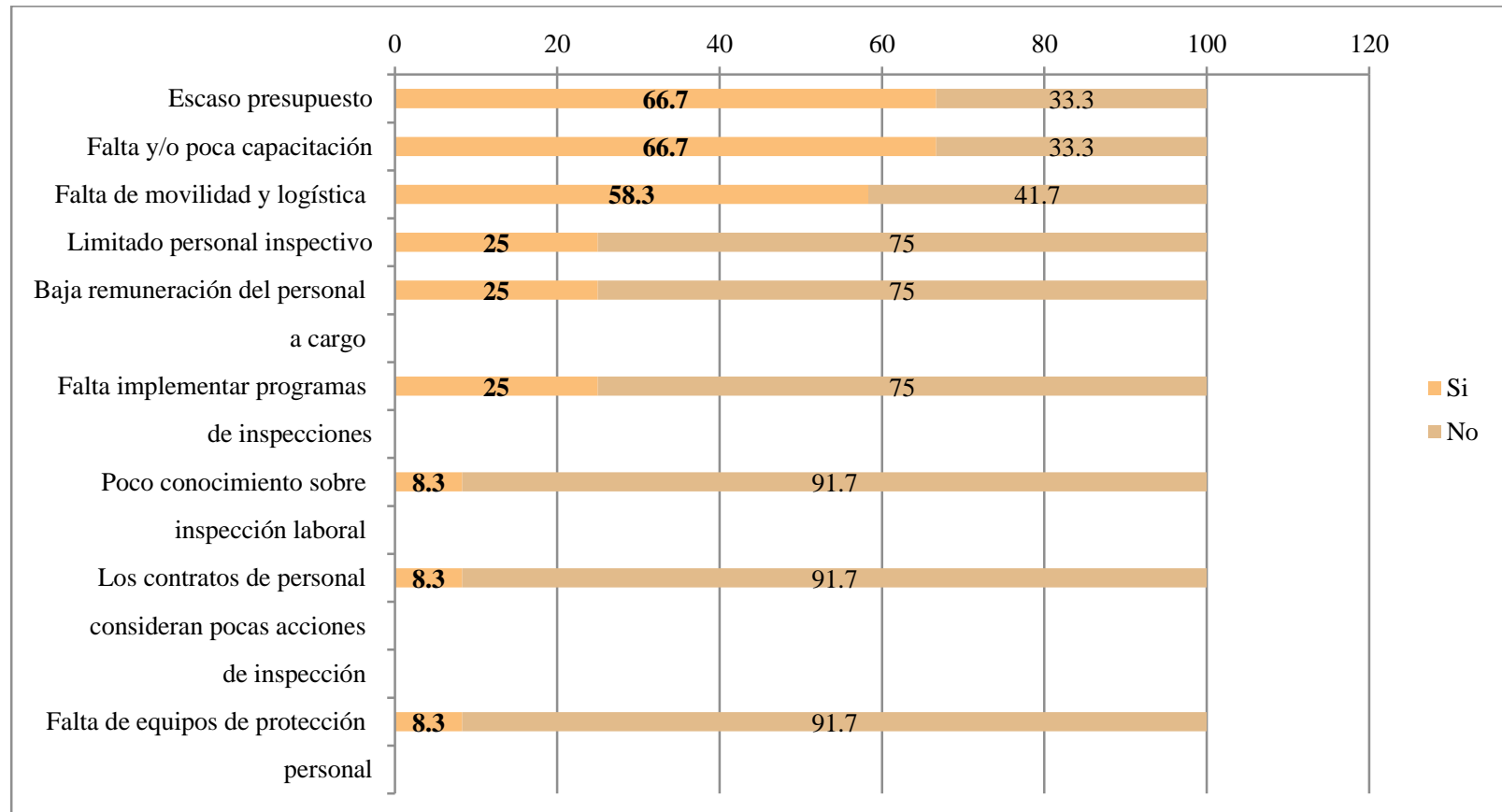
En la tabla 04 se observa que del 100 % (24) de encuestados, el 58.3 % (14) considera que sistema de inspección es bueno y un 41.7 % (10) regular. Concerniente al nivel de inspección en el trabajo, el 16.7 % (4) lo considera muy bueno, el 58.3 % (14) bueno y el 25 % (6) regular. En cuanto al nivel de las actuaciones de la inspección, el 41.7 % (10) lo considera muy bueno, el 50 % (12) bueno y el 8.3 % (2) regular. Respecto al nivel de la organización y estructura de la inspección en el trabajo, el 33.3 % (8) lo considera bueno y el 66.7 % (16) regular. En cuanto al nivel del funcionamiento del sistema de trabajo, el 25 % (6) lo considera muy bueno, el 41.7 % (10) bueno y el 33.3 % (8) regular. Sobre la composición del sistema de inspección, el 8.3 % (2) lo considera muy bueno, el 16.7 % (4) bueno y el 75 % (18) considera que es de nivel regular.

Tabla 05: Factores limitantes de aplicación de la ley N° 28806: Ley General de Inspección del Trabajo según los profesionales encargados de la inspección, Subdirección de Promoción del empleo, Bagua 2019.

Factor	Si		No		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%
Escaso presupuesto	8	66.7	4	33.3	12	100
Falta y/o poca capacitación	8	66.7	4	33.3	12	100
Falta de movilidad y logística	7	58.3	5	41.7	12	100
Limitado personal inspectivo	3	25	9	75	12	100
Baja remuneración del personal a cargo	3	25	9	75	12	100
Falta implementar programas de inspecciones	3	25	9	75	12	100
Poco conocimiento sobre inspección laboral	1	8.3	11	91.7	12	100
Los contratos de personal consideran pocas acciones de inspección	1	8.3	11	91.7	12	100
Falta de equipos de protección personal	1	8.3	11	91.7	12	100

Fuente: Elaboración propia a partir del instrumento aplicado

Figura 03: Factores limitantes de aplicación de la ley N° 28806: Ley General de Inspección del Trabajo según los profesionales encargados de la inspección, Subdirección de Trabajo y Promoción del empleo, Bagua 2019.



Fuente: Tabla 05

En la tabla 04 se observa que del 100 % (24) profesionales encuestados, el 66.7 % (16) considera que el escaso presupuesto si es un factor que limita la aplicación de la ley de inspección del trabajo y el 33.3 % (8) no considera que es un factor. En relación a la falta y/o poca capacitación, el 66.7 % (16) considera que es un factor limitante y el 33.3 % (8) no considera que sea un factor. Respecto a la falta de movilidad y logística, el 58,3 % (14) lo considera un factor limitante y el 41.7 % (10) no lo considera. Referente a la falta de personal inspectivo el 25 % (6) si lo considera un factor limitante y el 75 % (18) no lo considera. En cuanto a la baja remuneración del personal, el 25 % (6) lo considera un factor limitante y el 75 % (18) no lo considera. En cuanto a la falta de implementación de programas de inspecciones, el 25 % (6) lo considera un factor limitante y el 75 % (18) no lo considera. En relación a la falta de conocimiento, el 8.3 % (2) lo considera un factor limitante y el 91.7 % (22) no lo considera. Con respecto a los contratos que consideran pocas acciones de inspección, el 8,3 % (2) si lo considera un factor limitante y el 91.7 % (22) no lo considera. En relación a la falta de equipos de protección personal, el 8.3 % (1) si lo considera un factor limitante y el 91.7 % (22) no lo considera un factor limitante de la aplicación de la ley.

Tabla 06: Factores limitantes y su relación con el nivel de aplicación de la ley N° 28806: Ley General de Inspección del Trabajo, Subdirección de Trabajo y Promoción del empleo, Bagua 2019.

Nivel de aplicación de la ley	Factor limitante				(X ²) Chi cuadrado	Gl*
	Escaso presupuesto					
	Si		No			
	fi	%	fi	%		
Muy bueno	6	25.1	0	0.0	3 p= 0,223 > 0,05	2
Bueno	8	33.3	8	33.3		
Regular	2	8.3	0	0.0		
Bajo	0	0.0	0	0.0		
Muy bajo	0	0.0	0	0.0		
Total	16	66.7	8	33.3		
Nivel de aplicación de la ley	Falta y/o poca capacitación				(X ²) Chi cuadrado	Gl*
	Si					
	Si		No			
	fi	%	fi	%		
Muy bueno	4	16.6	2	8.3	0.563 p= 0,755 > 0,05	2
Bueno	10	41.7	6	25.1		
Regular	2	8.3	0	0.0		
Bajo	0	0.0	0	0.0		
Muy bajo	0	0.0	0	0.0		
Total	16	66.6	8	33.4		
Nivel de aplicación de la ley	Falta de movilidad y logística				(X ²) Chi cuadrado	Gl*
	Si					
	Si		No			
	fi	%	fi	%		
Muy bueno	4	16.6	2	8.3	1.543 p= 0,462 > 0,05	2
Bueno	10	41.7	6	25.1		
Regular	0	0.0	2	8.3		
Bajo	0	0.0	0	0.0		
Muy bajo	0	0.0	0	0.0		
Total	14	58.3	10	41.7		
Nivel de aplicación de la ley	Limitado personal inspectivo				(X ²) Chi cuadrado	Gl*
	Si					
	Si		No			
	fi	%	fi	%		
Muy bueno	0	0.0	6	25.0	2.1 p= 0,368 > 0,05	2
Bueno	6	25.0	10	41.7		
Regular	0	0.0	2	8.3		
Bajo	0	0.0	0	0.0		
Muy bajo	0	0.0	0	0.0		
Total	6	25.0	18	75.0		

Nivel de aplicación de la ley	Baja remuneración del personal				(X ²) Chi cuadrado	Gl*
	Si		No			
	fi	%	fi	%		
Muy bueno	0	0.0	6	25.0	4 p= 0,135 > 0,05	2
Bueno	4	16.7	12	50.0		
Regular	2	8.3	0	0.0		
Bajo	0	0.0	0	0.0		
Muy bajo	0	0.0	0	0.0		
Total	6	25.0	18	75.0		

Nivel de aplicación de la ley	Falta implementar programas de inspecciones				(X ²) Chi cuadrado	Gl*
	Si		No			
	fi	%	fi	%		
Muy bueno	2	8.3	4	16.7	0.444 p= 0,801 > 0,05	2
Bueno	4	16.7	12	50.0		
Regular	0	0.0	2	8.3		
Bajo	0	0.0	0	0.0		
Muy bajo	0	0.0	0	0.0		
Total	6	25.0	18	75.0		

Nivel de aplicación de la ley	Poco conocimiento sobre inspección laboral				(X ²) Chi cuadrado	Gl*
	Si		No			
	fi	%	fi	%		
Muy bueno	0	0.0	6	25.0	1.2 p= 0.20 > 0,05	2
Bueno	0	0.0	16	66.7		
Regular	2	8.3	0	0.0		
Bajo	0	0.0	0	0.0		
Muy bajo	0	0.0	0	0.0		
Total	2	8.3	22	91.7		

Nivel de aplicación de la ley	Los contratos consideran pocas acciones de inspección				(X ²) Chi cuadrado	Gl*
	Si		No			
	fi	%	fi	%		
Muy bueno	0	0.0	6	25.0	0.545 p= 0,761 > 0,05	2
Bueno	2	8.3	14	58.4		
Regular	0	0.0	2	8.3		
Bajo	0	0.0	0	0.0		
Muy bajo	0	0.0	0	0.0		
Total	2	8.3	22	91.7		

Nivel de aplicación de la ley	Falta de equipos de protección personal				(X ²) Chi cuadrado	Gl*
	Si		No			
	fi	%	fi	%		
Muy bueno	0	0.0	6	25.0	0.545 p= 0,761 > 0,05	2
Bueno	2	8.3	14	58.4		
Regular	0	0.0	2	8.3		
Bajo	0	0.0	0	0.0		
Muy bajo	0	0.0	0	0.0		
Total	2	8.3	22	91.7		

Fuente: Elaboración propia a partir del instrumento aplicado

En la tabla 05 se puede observar la relación entre el nivel de aplicación de la ley de inspección del trabajo y los factores que estarían limitando su cumplimiento; es así que en cuanto al **escaso presupuesto**: el 33,3 % (8) si lo considera como factor limitante y refiere un buen nivel de aplicación de la ley, así mismo otro 33,3 % (8) no lo considera factor limitante y refiere un buen nivel de aplicación de la ley. Los resultados de Ji cuadrado ($X^2= 3$; $p > 0.05$) indican que no existe relación entre el nivel de aplicación de la ley y el escaso presupuesto.

Respecto a la **falta y/o poca capacitación**: el 41,7 % (10) si lo considera como factor limitante y refiere un buen nivel de aplicación de la ley, así mismo el 25,1 % (6) no lo considera un factor limitante y refiere un buen nivel de aplicación de la ley. Los resultados de Ji cuadrado ($X^2= 0,563$; $p > 0.05$) indican que no existe relación entre el nivel de aplicación de la ley y la falta y/o poca capacitación.

Respecto a la **falta de movilidad y logística**: el 41,7 % (10) si lo considera como factor limitante y refiere un buen nivel de aplicación de la ley, así mismo el 25,1 % (8) no lo considera un factor limitante y refiere un buen nivel de aplicación de la ley. Los resultados de Ji cuadrado ($X^2= 1,543$; $p > 0.05$) indican que no existe relación entre el nivel de aplicación de la ley y la falta de movilidad para el traslado.

Respecto a la **falta de personal inspectivo**: el 25 % (6) si lo considera como factor limitante y refiere un buen nivel de aplicación de la ley, así mismo el 41,7 % (10) no lo considera un factor limitante y refiere un buen nivel de aplicación de la ley. Los

resultados de Ji cuadrado ($X^2= 2,1$; $p > 0.05$) indican que no existe relación entre el nivel de aplicación de la ley y la falta de personal inspectivo.

Respecto a la **baja remuneración**: el 16,7 % (4) si lo considera como factor limitante y refiere un buen nivel de aplicación de la ley, así mismo el 50 % (12) no lo considera un factor limitante y refiere un buen nivel de aplicación de la ley. Los resultados de Ji cuadrado ($X^2= 4$; $p > 0.05$) indican que no existe relación entre el nivel de aplicación de la ley y la baja remuneración.

Concerniente a la **falta de implementación de programas de inspecciones**: el 16,7 % (4) si lo considera como factor limitante y refiere un buen nivel de aplicación de la ley, así mismo el 50 % (12) no lo considera un factor limitante y refiere un buen nivel de aplicación de la ley. Los resultados de Ji cuadrado ($X^2= 0,444$; $p > 0.05$) indican que no existe relación entre el nivel de aplicación de la ley y la falta de implementación de programas de inspecciones.

En relación a la **falta de conocimientos**: el 8,3 % (2) si lo considera como factor limitante y refiere un regular nivel de aplicación de la ley, así mismo el 66,7 % (16) no lo considera un factor limitante y refiere un buen nivel de aplicación de la ley. Los resultados de Ji cuadrado ($X^2= 1.2$; $p < 0.05$) indican que no existe relación entre el nivel de aplicación de la ley y la falta de conocimientos.

Respecto a que **los contratos con pocas acciones de inspección**: el 8,3 % (2) si lo considera como factor limitante y refiere un buen nivel de aplicación de la ley, así mismo el 58,4 % (14) no lo considera un factor limitante y refiere un buen nivel de aplicación de la ley. Los resultados de Ji cuadrado ($X^2= 0,545$; $p > 0.05$) indican que no existe relación entre el nivel de aplicación y que los contratos no se rigen a la ley.

Correspondiente a la **falta de equipos de protección personal**: el 8,3 % (2) si lo considera como factor limitante y refiere un buen nivel de aplicación de la ley. Los resultados de Ji cuadrado ($X^2= 0,545$; $p > 0.05$) indican que no existe relación entre el nivel de aplicación de la ley y la falta de equipos de protección personal.

IV. DISCUSIÓN

En la tabla 03 se observa que le 66.7 % (16) de encargados de inspección considera un nivel bueno de aplicación de la ley del trabajo, mientras que un 8.3 % (2) considera un nivel de aplicación regular. Ninguno de los encargados de la inspección consideró que el nivel de aplicación sea malo o muy malo en la ciudad de Bagua.

Al respecto Julca (2013) y Cueto (2013) encontraron similares resultados en Lima, evidenciado que los inspectores perciben que si se aplica la ley de inspección laboral; sin embargo ambos acotan que no necesariamente se traduce en mejoras en la condición laboral de los trabajadores, ya que esto depende de otros factores y es una realidad compleja.

Respecto a la aplicación de la ley Julca (2013) encontró que la percepción de los inspectores laborales en Lima evidencia que si cumplen las normas de inspección con la finalidad de velar por el cumplimiento de las leyes laborales a favor de los trabajadores, en tal sentido el 67 % declaró que si es eficaz pero que faltan más inspectores de trabajo.

Por su lado Cueto (2013) en su estudio en Lima refiere que se trata de cumplir con las normas de aplicación de la ley de inspección laboral; sin embargo hace falta de una planificación de las inspecciones laborales basadas en la investigación y análisis del sector laboral en Lima Metropolitana, esto trae como consecuencia que se hagan inspecciones sobre las quejas individuales de trabajadores y las mismas empresas formales. Eso no permitía que se genere un efecto profundo para producir un cambio en el incumplimiento de las normas laborales de las empresas formales e informales.

De acuerdo a lo revisado en algunos estudios encontrados la aplicación de la ley de inspección en el trabajo si se estaría llevando conforme los lineamientos descritos en la medida de los recursos asignados en el caso de Lima, lo que podría ser diferente en provincias dada las mayores limitaciones de recursos. En el caso del presente estudio realizado en Bagua los encargados de la inspección refieren un nivel de aplicación de regular a bueno, lo que sería importante profundizar en posteriores estudios a fin de obtener un diagnóstico más completo para abordar la problemática.

Se debe recordar según la Ley N° 28806: Ley General de Inspección del Trabajo en su Artículo 1° establece que la *“Inspección del Trabajo, es el servicio público encargado de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de la seguridad social, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias, todo ello de conformidad con el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo”*.

Asimismo también en el Artículo 1° indica que: los *“supervisores Inspectores, Inspectores del Trabajo e Inspectores Auxiliares, son los servidores públicos, cuyos actos merecen fe, seleccionados por razones objetivas de aptitud y con la consideración de autoridades, en los que descansa la función inspectiva que emprende el Poder Ejecutivo a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y de los Gobiernos Regionales”*.

Por otro lado el mismo Artículo 1° indica que las inspecciones del trabajo son *“las diligencias que la Inspección del Trabajo sigue de oficio, con carácter previo al inicio del procedimiento administrativo sancionador, para comprobar si se cumplen las disposiciones vigentes en materia sociolaboral y poder adoptar las medida inspectivas que en su caso procedan, para garantizar el cumplimiento de las normas sociolaborales”*.

Considerando los artículos mencionados anteriormente y los resultados encontrados en el presente estudio, al haberse realizado la investigación con responsables de inspección laboral, los cuales califican una buena aplicación de la ley en su dependencia. Sin embargo se podría complementar otros estudios con otras variables y con percepciones de trabajadores para evidenciar si la inspección realmente estaría llevándose adecuadamente y según ley, y termine mejorando las condiciones laborales de los trabajadores en el sector público y privado. Pese a percibir una buena aplicación de la ley los mismos funcionarios reconocen diversas limitantes; por ello dicha aplicación está sujeta a cambios y ajustes, para perfeccionarla y así cumplir con las disposiciones de la ley y velar por los derechos laborales de los trabajadores.

En la tabla 04 se evidencia que una mayor proporción de encargados de la inspección laboral considera como bueno el sistema de inspección (58.3 %), la inspección en el trabajo (58.3 %), las actuaciones de inspección (50 %) y el funcionamiento del sistema de trabajo (41.7 %), sin embargo consideran como regular la organización y estructura de inspecciones (66.7) y la composición del sistema de inspección (75 %).

No se encontraron estudios específicos sobre la aplicación de la ley de inspección en el trabajo considerando dimensiones; sin embargo algunos autores revisados indican aspectos referentes a nuestros resultados. En tal sentido según Julca (2013) en su estudio, el sistema de inspección, concebido por la ley, considera que es funcional, único, polivalente e integrado a cargo funcionalmente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del gobierno central y administrativamente de los de 25 gobiernos regionales. El mayor logro de este sistema fue el registro de trabajadores a la planilla electrónica y la paralización de las construcciones civiles peligrosas, operativizándose su aplicación.

La Ley de Inspección del trabajo hace mención en su Artículo 25 que el *“Sistema de Inspección del Trabajo está integrado por los servidores públicos que tengan encomendadas las funciones de dirección, organización, coordinación, planificación y seguimiento de las actuaciones inspectivas, los que tienen atribuidas las funciones inspectivas y quienes desempeñen funciones de asistencia técnica, colaboración y gestión administrativa conforme a lo dispuesto en la presente Ley.”*

Sobre la organización y estructura del trabajo la ley en estudio, en su artículo 18 establece que: *“El Sistema de Inspección del Trabajo se organiza con sujeción a los principios de sistema único, polivalente e integrado en dependencia técnica directa de la Autoridad Central de la Inspección del Trabajo y sin perjuicio de su adscripción orgánica a los órganos de la Administración Pública que correspondan, de acuerdo con el proceso de descentralización territorial...”*.

Asimismo respecto a la composición del sistema de inspección establece en el artículo 25 que: *“El Sistema de Inspección del Trabajo está integrado por los servidores públicos que tengan encomendadas las funciones de dirección, organización, coordinación, planificación y seguimiento de las actuaciones inspectivas”*.

En ese sentido Julca (2013) refiere que existe un déficit en los componentes del sistema. El trabajo lo llevan exclusivamente inspectores auxiliares; solamente en el 20 % de los gobiernos regionales existen inspectores supervisores; de las 437 personas que realizan actos de inspección a nivel nacional, 234 lo realizan en las provincias de Lima y Callao, es decir el 53.54 % de las acciones de inspección se localizan en la capital de la república, si esta distribución la extendemos a las ciudades de la costa se puede percibir que el 72% se ubica en estas ciudades. También menciona que en la región Amazonas habría un déficit de 2 inspectores para cumplir mínimamente con el número recomendado por la Organización Internacional del trabajo. Estos datos hacen ver que efectivamente existen problemas en cuanto a la aplicación de la ley en diferentes aspectos tales como sistema de inspección, la inspección en el trabajo, actuaciones de inspección, funcionamiento del sistema de trabajo, organización y estructura de inspecciones y la composición del sistema de trabajo referido a inspección.

Se puede mencionar también el papel de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), que es la autoridad central del Sistema de Inspección del Trabajo a que se refiere el artículo 18 de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y el Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo; y como tal, dicta normas y establece procedimientos para asegurar el cumplimiento de las políticas públicas en materia de su competencia que requieren de la participación de otras entidades del Estado, garantizando el funcionamiento del Sistema.

A partir de lo mencionado es necesario expresar que existiría en la subdirección del trabajo de Bagua diversos problemas en el sistema de inspección pese a que los encuestados respondieron en su mayoría que la aplicación de la ley es buena, por tanto los problemas estarían referidos a un registro nacional y regional de trabajadores, faltaría ajustar el nivel de la composición del sistema que los inspectores señalan como regular, tal es el caso del seguimiento de las actuaciones de la inspección del trabajo.

En la tabla 05 se demuestra que para los encargados de la inspección en el trabajo en la ciudad de Bagua consideran como factores limitantes: el escaso presupuesto (66.7 %), seguido de Falta y/o poca capacitación (66.7 %), Falta de movilidad y logística (58.3 %), Limitado personal inspectivo (25 %), Baja remuneración del personal a

cargo (25 %), Falta implementar programas de inspecciones (25 %) Poco conocimiento sobre inspección laboral (8.3 %), Los contratos de personal consideran pocas acciones de inspección (8.3 %) y Falta de equipos de protección personal (8.3 %).

Como se puede ver la disponibilidad presupuestal, así como la poca capacitación son los factores que son percibidos como limitantes de la aplicación de la ley de inspección laboral en mayor proporción por los encuestados.

Al respecto Cueto (2015) afirma en su estudio en Lima que, a partir de la firma de los TLC el Estado peruano debe de fortalecer las inspecciones laborales para cumplir con el acuerdo firmado y ocurre una influencia importante por parte de un actor económico externo. La influencia de la firma de TLC ha sido crucial para el fortalecimiento de las inspecciones laborales y constituye uno de los factores centrales en el crecimiento y fortalecimiento administrativo de la inspección del trabajo que ha otorgado mayores facultades a los inspectores laborales y un fortalecimiento de sus funciones. Asimismo, a partir de 2006 se empiezan a hacer evidentes mayores presiones por parte del contexto internacional por fortalecer la inspección no solo a través de normas, sino mediante capacitación, mayor presupuesto, aumentar el número de inspectores, entre otros aspectos.

Para ello la ley N° 30814: Ley de fortalecimiento del sistema de inspección del trabajo promulgada en el 2018, en su artículo 7: Transferencias financieras a favor de los gobiernos regionales indica: *Autorízase a la SUNAFIL a efectuar transferencias financieras a favor de los gobiernos regionales de no menos del 30% de los recursos que recaude por la fuente de financiamiento Recursos Directamente Recaudados, para ser destinados a la generación de capacidades inspectivas del trabajo, al fortalecimiento de las actividades de promoción del empleo y fomento de la pequeña y microempresa y cumplimiento de las funciones en materia laboral, bajo responsabilidad de los gobiernos regionales. Las referidas transferencias financieras se otorgarán por el período de ocho (8) años, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 3 de la presente ley.*

Por su lado la Ley N° 30814: ley de fortalecimiento del sistema de inspección del trabajo. En su artículo 4 sobre la Transferencia de recursos establece que *“la asignación temporal de competencias y funciones a la SUNAFIL comprende la transferencia del personal que realiza función inspectiva, la transferencia de la partida presupuestal que corresponde a dicho personal, así como el acervo documentario referido a las órdenes de inspección, actas de infracción y procedimientos administrativos sancionadores en trámite a la fecha de transferencia efectiva”*.

Asimismo la ley del inspección del trabajo en su artículo 27 sobre la formación y perfeccionamiento que *menciona que, la Autoridad Central del Sistema de Inspección, en coordinación con las autoridades de la Administración Pública con competencias en materia de inspección del trabajo, fomentará y proyectará programas anuales de capacitación inicial, formación y perfeccionamiento periódicos para todo el Sistema de Inspección con el fin de garantizar el adecuado ejercicio de las funciones y competencias inspectivas atribuidas. Los Supervisores- Inspectores, los Inspectores del Trabajo y los Inspectores Auxiliares deberán participar en las actividades de formación, perfeccionamiento y especialización que se programen, que serán tomadas en cuenta en los procesos de promoción.*

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es responsable del monitoreo, seguimiento y cumplimiento de los fines y metas para los cuales les fueron entregados los recursos y bajo responsabilidad deben ser destinados solo a los fines para los cuales se autorizó su transferencia. En ese sentido podemos manifestar que el presupuesto es un factor relevante en el cumplimiento de las funciones de inspección, que requiere traslados a lugares lejanos, remuneraciones, viáticos que faciliten la fluidez del desempeño del inspector y no la entorpezca, por ello los profesionales de inspección consideran que el factor presupuestal es importante y se debe atender. Sin embargo ya el estado ha realizado importantes transferencias monetarias para el cumplimiento de la función inspectiva que ya debe ponerse en marcha en Bagua.

En la tabla 06 se evidencia que ninguno de los factores propuestos (Escaso presupuesto, Falta y/o poca capacitación, Falta de movilidad y logística, Limitado personal inspectivo, Baja remuneración del personal a cargo, Falta implementar programas de inspecciones, Poco conocimiento sobre inspección laboral, Los

contratos de personal consideran pocas acciones de inspección y Falta de equipos de protección personal) por los encargados de inspección tienen relación directa con el nivel de aplicación de la ley de inspección del trabajo, por lo que se puede deducir que dichos factores serían limitantes más no determinantes para la aplicación de la ley, puesto que los profesionales encuestados a pesar de identificar limitantes consideran que la aplicación de la ley es buena.

Al respecto Julca (2013) encontró que la sensación que tienen los inspectores sobre su trabajo y preparación les permite cumplir con sus funciones (80 %).

La transferencia del personal que, a la fecha de publicación de la presente ley, tiene la condición de inspector del trabajo, haya ingresado por concurso público y ejerce en la actualidad la función inspectiva, se efectúa previa evaluación objetiva que incluya su formación y experiencia laboral, según las pautas que establezca la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo. Mediante decreto supremo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se emiten las normas complementarias para la mejor aplicación de lo dispuesto en el presente artículo.

A partir de lo citado anteriormente se puede inferir que el sistema de inspección reconoce que el conocimiento sobre la ley del trabajo es indispensable para ejercer la función de inspector, por lo que la ley regula a través del concurso público y mérito en la experiencia el ingreso como inspector de personal que reúna las condiciones y características mínimas requeridas, porque el presente estudio demuestra que el factor conocimiento estaría relacionado con el nivel de aplicación de la ley del trabajo.

V. CONCLUSIONES

1. Los inspectores de trabajo de la subdirección de trabajo y promoción del empleo de Bagua consideran en su mayoría (66,7 %) un buen nivel de aplicación de la ley N° 28806 y una menor proporción (8,3 %) consideran un nivel regular de aplicación.
2. Referente a las dimensiones del nivel de la aplicación de la ley N° 28806, una mayor proporción de encargados de la inspección laboral considera como bueno el sistema de inspección (58.3 %), la inspección en el trabajo (58.3 %), las actuaciones de inspección (50 %) y el funcionamiento del sistema de trabajo (41.7 %), sin embargo consideran como regular la organización y estructura de inspecciones (66.7) y la composición del sistema de inspección (75 %).
3. Respecto a los factores que limitan el nivel de la aplicación de la ley N° 28806, los factores considerados con mayor frecuencia fueron: el escaso presupuesto (66,7 %), la falta y/o poca capacitación (66,7 %) y falta de movilidad y logística (58,3 %).
4. Concerniente a la relación que existiría entre un factor limitante y el nivel de la aplicación de la ley, se concluye que ninguno de los factores propuestos (Escaso presupuesto, Falta y/o poca capacitación, Falta de movilidad y logística, Limitado personal inspectivo, Baja remuneración del personal a cargo, Falta implementar programas de inspecciones, Poco conocimiento sobre inspección laboral, Los contratos de personal consideran pocas acciones de inspección y Falta de equipos de protección personal) tienen relación ($p < 0.05$) con el nivel de aplicación de la ley de inspección del trabajo, por lo que se puede deducir que dichos factores serían limitantes más no determinantes para la aplicación de la ley, puesto que los profesionales encuestados a pesar de identificar limitantes consideran que la aplicación de la ley es buena.

VI. RECOMENDACIONES

A la Dirección Regional del Trabajo y promoción del Empleo.

- Ampliar los servicios de atención a los trabajadores para que puedan hacer llegar quejas, sugerencias y/o denuncias respecto a su situación laboral.
- Capacitar al recurso humano de inspectoría para fortalecer competencias y puedan abordar los diferentes casos de manera oportuna y eficaz en favor de los derechos de los trabajadores.
- Fomentar el desarrollo de investigación dentro de la institución, para que de acuerdo a los resultados se establezcan los ajustes en el sistema de inspección y alcanzar mejores resultados.

Al personal que realiza labores de inspección del trabajo a nivel regional.

- Realizar propuestas de protocolos de atención para denuncias.
- Implementar campañas de información a la ciudadanía sobre sus derechos laborales.
- Buscar un trabajo intersectorial en alianzas con las demás instancias gubernamentales y así fortalecer las actuaciones de la inspección.

A la Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas

- Tratar los hallazgos de la presente investigación en las asignaturas relacionadas al tema
- Proponer proyectos de investigación consistentes a fin de determinar la eficacia de la inspección del trabajo desde la perspectiva del trabajador.
- Desarrollar líneas de investigación sobre la inspección laboral y otros aspectos a fin de proponer soluciones a los problemas relacionados al trabajo.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bensusán, G. (2009). *La Inspección del Trabajo en América Latina: teorías, contextos y evidencias*. Revista Estudios Sociológicos, vol. XXVII, núm. 81, septiembre-diciembre, 2009, pp. 989-1040. El Colegio de México, A.C. Distrito Federal, México.
- Beltrán, B. (2016). *El nacimiento de la Inspección de Trabajo en 1906: Antecedentes y evolución legislativa posterior*. España. Trabajo de Fin de Grado para obtener el grado Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Universidad Miguel Hernández, Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche.
- Congreso de la República. *Ley general de inspección del trabajo, Ley N° 28806*.
- Congreso de la República. *Reglamento de la Ley general de inspección del trabajo, Ley N° 28806*.
- Congreso de la República. *Ley de fortalecimiento del sistema de inspección del trabajo, Ley N° 30814*.
- Cueto, A. (2015). *La construcción endógena del Estado: El caso de los inspectores laborales en el Perú*. Lima. Tesis para optar el Título de Licenciada en Sociología. Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Ciencias Sociales.
- Díaz, J. (2004). *Actas, informes y requerimientos de la inspección de trabajo*. España. Trabajo de Investigación. Universidad de la Laguna.
- Hernández, R. 2008; *Metodología de la Investigación*; 3ra edición; México: Editorial Mc. Graw Hill interamericana.
- Herrero, A. (2017). *La presunción de certeza de las actas de la inspección de trabajo*. España. Tesis para obtener el grado Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Universitat Jaume I.
- Julca, M. (2013). *Situación de la inspección del trabajo en el Perú y la percepción que tienen de ella las personas que laboran para el sistema y sus usuarios*. Lima.

Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Derecho con mención en Trabajo y Seguridad Social. Pontifica Universidad Católica del Perú, Facultad de Derecho y Ciencia Política, Unidad de Posgrado.

León, M. (2015). *La indebida interpretación del principio de confidencialidad por los inspectores de trabajo en los procedimientos inspectivos y la afectación al derecho de defensa del empleador*. Lima.

Organización Internacional del Trabajo, (2015). *Fortalecimiento de la inspección del trabajo en Perú: la planilla electrónica y el plan reto*. Recuperado el 7 de octubre del 2019, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_371221.pdf.

Requejo, J. (2013). *Fortalecimiento del sistema de inspección del trabajo en el Perú*. Lima. Tesis para optar el Grado de Magister en Derecho de la Empresa. Pontifica Universidad Católica del Perú, Facultad de Derecho y Ciencia Política, Unidad de Posgrado.

Ríos, R. (2017). *Preguntas y respuestas de la inspección del trabajo (ley n° 28806)*. Recuperado el 8 de octubre del 2019, de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/lilliana/2017/05/01/preguntas-y-respuestas-de-la-inspeccion-del-trabajo-ley-no-28806/>

Suarez, F. (2017). *La inspección de trabajo*. México. Instituto de Investigaciones Jurídicas - Universidad Nacional Autónoma de México.

Torres, N. (2006). *Análisis jurídico de la función de la inspección general de trabajo como contralor del pago del salario mínimo para actividades no agrícolas en el municipio de Quetzaltenango*. Guatemala. Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

Hernández, R. (2008); *Metodología de la Investigación*; 3ra edición; México: Editorial Mc. Graw Hill interamericana.

Supo, J. (2014). *Metodología de la investigación científica para investigación de la ciencia de la salud*". 2º edición. Lima: Editorial Moderna. Perú.

ANEXOS

Anexo 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Factores que limitan la aplicación de la Ley N° 28806: Ley general de inspección del trabajo en la ciudad de Bagua 2019.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Marco Metodológico
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuáles son los factores que limitan la aplicación de la Ley N° 28806: Ley general de inspección del trabajo en la ciudad de Bagua 2019? 	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar los factores que limitan la aplicación de la Ley N° 28806: Ley general de inspección del trabajo en la ciudad de Bagua 2019. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los factores internos (bajo nivel de conocimiento de la ley, limitados recursos) y externos (deficiente política laboral, limitado apoyo del estado y gobierno regional) limitan la aplicación de la Ley N° 28806: Ley general de inspección del trabajo en la ciudad de Bagua 2019. 	<p>V1: Factores limitantes de la aplicación de la ley general de inspección en el trabajo</p> <p>V2: Nivel de aplicación de la ley general de inspección en el trabajo</p>	<p>Tipo de estudio: El estudio será de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional de corte transversal y prospectivo.</p> <p>Muestra: La muestra estará constituida por el 100 % de la población considerada para el estudio, por tanto la muestra será de un aproximado de 10 profesionales.</p> <p>Instrumentos: “Cuestionario sobre Factores Limitantes de la Ley General de Inspección en el Trabajo” “Cuestionario sobre aplicación de la Ley de inspección en el trabajo”</p> <p>Análisis de datos: Para la determinación de los factores limitantes de la aplicación de la ley de inspección en el trabajo se utilizará la estadística inferencial mediante la prueba no paramétrica de chi cuadrado, r Pearson y Rho de Spearman. Los resultados se presentarán mediante tablas simples, de contingencia y gráficos de barra.</p>

Anexo 02

Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Ítems	Categoría		Escala
			Dimensión	Variable	
Nivel de aplicación de la Ley N° 28806: Ley general de inspección del trabajo	Sistema de inspección del trabajo	Del 1 al 5	<ul style="list-style-type: none"> • Muy de acuerdo • De acuerdo • Indiferente • En desacuerdo • Muy en desacuerdo 	<ul style="list-style-type: none"> • Muy buena (de 211 a 250 puntos) • Buena (de 171 a 210 puntos) • Regular (de 131 a 170 puntos) • Mala (de 91 a 130 puntos) • Muy mala (de 50 a 90 puntos) 	Ítems: Likert Variable: Ordinal
	Inspección en el trabajo	Del 6 al 26	<ul style="list-style-type: none"> • Muy de acuerdo • De acuerdo • Indiferente • En desacuerdo • Muy en desacuerdo 		
	Actuaciones de la inspección del trabajo	Del 27 al 35	<ul style="list-style-type: none"> • Muy de acuerdo • De acuerdo • Indiferente • En desacuerdo • Muy en desacuerdo 		
	Organización y estructura del sistema de inspección	Del 36 al 38	<ul style="list-style-type: none"> • Muy de acuerdo • De acuerdo • Indiferente • En desacuerdo • Muy en desacuerdo 		
	Funcionamiento del sistema de inspección	Del 39 al 42	<ul style="list-style-type: none"> • Muy de acuerdo • De acuerdo • Indiferente • En desacuerdo • Muy en desacuerdo 		
	Composición del sistema de inspección	Del 43 al 50	<ul style="list-style-type: none"> • Muy de acuerdo • De acuerdo • Indiferente • En desacuerdo • Muy en desacuerdo 		

Anexo 03



UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas

Cuestionario sobre Factores Limitantes de la Ley General de Inspección en el Trabajo

(AMBD, 2019)

- I. **PRESENTACIÓN:** El presente instrumento tiene por finalidad recabar información sobre la aplicación de la Ley N° 28806: Ley general de inspección del trabajo en la ciudad de Bagua, por lo que se solicita sea llenado con las consideraciones del caso.
- II. **INSTRUCCIÓN:** A continuación se presenta los ítems, los cuales deberán ser llenados de acuerdo a lo solicitado.
- III. **DATOS GENERALES DEL ENCUESTADO**
1. **Edad:** _____
 2. **Sexo:** (M) (F)
 3. **Nivel educativo:** _____
 4. **Profesión:** _____
 5. **Cargo en la entidad:** _____
 6. **Formación de postgrado:** _____
 7. **Tiempo de servicio en la entidad:** _____
 8. **Área específica donde labora:** _____
 9. **Año de ingreso como inspector laboral de carrera:** _____

IV. **DATOS SOBRE LA APLICACIÓN DE LA LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO**

De acuerdo a los ítems planteados a continuación, responda si está de acuerdo o no con las siguientes afirmaciones considerando la siguiente escala:

1: Muy en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Indiferente 4: De acuerdo 5: Muy de acuerdo

N°	Ítems	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
SISTEMA DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO						
1	Los directivos o supervisores conocen a profundidad el sistema de inspección laboral concordante con el Convenio N° 18 de la OIT					
2	Los directivos o inspectores tienen claro los conceptos y procedimientos de la inspección y supervisión en el trabajo					
3	Existe un programa o plan de inspección interno en la institución mensual o anual					
4	Se cuenta con presupuesto para labores de inspección en el trabajo					
5	Se ha ejecutado un presupuesto significativo para labores de inspección en el trabajo en el presente año					
INSPECCIÓN EN EL TRABAJO						
6	Se realizan periódicamente labores de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales de trabajo en las instituciones y empresas					
7	Se realizan periódicamente labores de inspección referentes a ordenación del trabajo y relaciones sindicales					
8	Se realizan periódicamente labores de inspección referentes a prevención de riesgos laborales					
9	Se realizan periódicamente labores de inspección referentes a empleo y migraciones					
10	Se realizan periódicamente labores de inspección referentes a promoción del empleo y formación para el trabajo					
11	Se realizan periódicamente labores de inspección referentes a trabajo infantil					
12	Se realizan periódicamente labores de inspección referentes a prestaciones de salud y sistema previsional					
13	Se realizan periódicamente labores de inspección referentes a trabajo de personas con discapacidad					

14	Se realizan periódicamente labores de orientación y asistencia técnica en el cumplimiento de la normativa laboral					
15	Se realizan inspección laboral en las empresas y los centros de trabajo					
16	Se realizan inspección laboral en los vehículos y los medios de transporte en general, en los que se preste trabajo					
17	Se realizan inspección laboral en vehículos y puntos de salida, escala, destino, en lo relativo a los viajes de migraciones laborales.					
18	Se realizan inspección laboral en entidades, empresas o cooperativas de trabajadores que brinden servicios de intermediación laboral					
19	Se realizan inspección laboral en los domicilios en los que presten servicios los trabajadores del hogar					
20	Se realizan inspección laboral en los lugares donde se presta trabajo infantil.					
21	Se cuenta con supervisores inspectores debidamente capacitados para la labores de inspección					
22	Se cuenta con inspectores de trabajo debidamente capacitados para la labores de inspección					
23	Se cuenta con inspectores auxiliares debidamente capacitados para la labores de inspección					
24	Se realiza coordinación constante con entidades del sector público o servidores públicos para su colaboración en las labores de inspección					
25	Se realiza coordinación constante con el Seguro Social de Salud (ESSALUD) y la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT) para labores de inspección					
26	Se realiza coordinación constante con las Autoridades y la Policía Nacional del Perú para labores de inspección					

ACTUACIONES DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO					
27	Se realizan inspecciones laborales de oficio de forma periódica				
28	Se realiza inspección laboral en su modalidad de visita de inspección a los centros y lugares de trabajo				
29	Se realiza inspección laboral en su modalidad de requerimiento de comparecencia del sujeto inspeccionado				
30	Se realiza inspección laboral en su modalidad de comprobación de datos o antecedentes				
31	Existen los recursos necesarios para los trámites de actuaciones inspectivas				
32	Existen los instrumentos necesarios para los trámites de actuaciones inspectivas				
33	Existe un registro de inspecciones laborales en la dependencia				
34	Se cumplen los plazos (30 días) para las actuaciones de investigación o comprobatorias derivadas de la inspección laboral				
35	Existen actas de infracción implementadas				
ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE INSPECCIÓN					
36	El área de Inspección Regional de Trabajo está debidamente implementada				
37	El área de Inspección Regional de Trabajo tiene una coordinación constante con la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo				
38	Existen unidades y equipos de inspección especializados en el área de inspección regional de trabajo				
FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA DE INSPECCIÓN					
39	Se planifican y programan de manera oportuna las acciones de inspección laboral				
40	Se cuentan con normatividad interna para las acciones de inspección laboral				

41	Las competencias de inspección laboral están delimitadas territorialmente					
42	Se realizan informes periódicos sobre inspección laboral en la jurisdicción					
COMPOSICIÓN DEL SISTEMA DE INSPECCIÓN						
43	El Sistema de Inspección del Trabajo regional cuenta con los servidores públicos capacitados para tal fin					
44	El Sistema de Inspección del Trabajo regional cuenta con la infraestructura necesaria y con los recursos materiales necesarios para su funcionamiento					
45	Existen peritos y técnicos de seguridad y salud en el trabajo adscritos al quehacer de la inspección laboral					
46	Los inspectores laborales son seleccionados de acuerdo a las normatividad y reglamentación vigente					
47	Se cuenta con un registro o listado de los servidores públicos que formen parte del Sistema de Inspección del Trabajo.					
48	Los Supervisores-Inspectores, los Inspectores del Trabajo y los Inspectores Auxiliares participan de actividades de formación, perfeccionamiento y especialización					
49	Existe una base de datos integrada a la base de datos informatizada del Sistema de Inspección regional y nacional					
50	Las infracciones y sanciones se realizan conforme a los procedimientos y plazos establecidos					

Gracias por su colaboración

V. DATOS SOBRE LOS FACTORES QUE LIMITAN LA APLICACIÓN DE LA LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

1. En términos concretos, de acuerdo a su experiencia, qué factores estarían limitando la aplicación de la Ley General de Inspección en el Trabajo (mencione)

- a.
- b.
- c.
- d.
- e.
- f.
- g.
- h.
- i.
- j.

2. De acuerdo a las respuestas anteriores, cuáles serían los factores que estarían limitando la de la Ley General de Inspección en el Trabajo en orden de importancia, ponga 1 en el factor que considera más importante, 2 en el factor que sigue y así sucesivamente en ese orden.

Factores mencionados anteriormente	Orden de importancia
a.	
b.	
c.	
d.	
e.	
f.	
g.	
h.	
i.	
j.	

Anexo 04

PROCESO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

*Cuestionario sobre Factores Limitantes de la Ley General de Inspección en el Trabajo
(AMBD, 2019)*

1.-Descripción:

El proceso de validación del instrumento de investigación por juicio de expertos se realizó con tres profesionales que laboran en áreas relacionadas con la legislación relacionada con el trabajo, y específicamente sobre inspección laboral, se tuvo a bien considerar a estos profesionales por ser profesionales abogados con experticia en el área laboral y por lo tanto tienen una visión real sobre el panorama jurídico de aplicación de la Ley General de Inspección en el Trabajo.

2.-Matriz de respuestas de los profesionales de consultados sobre los instrumentos de medición

ITEM	EXPERTO*			TOTAL
	1	2	3	
01	1	1	1	3
02	1	1	1	3
03	1	1	1	3
04	1	1	1	3
05	1	1	1	3
06	1	1	1	3
07	1	1	1	3
08	1	1	1	3
09	1	1	1	3
10	1	1	1	3

* Respuesta de los profesionales: 1 = Si, 0 = No

PROFESIONALES CONSULTADOS:

1. Abog. Wilton López Rivera (Abogado de la ciudad de Bagua).
2. Abog. Simón David Silva Gamonal (Abogado de la ciudad de Bagua).
3. Abog. Juan Carlos Díaz López (Abogado de la ciudad de Bagua).

DECISIÓN ESTADÍSTICA

ITEM EVAL.	JUECES EXPERTOS				P VALOR $\leq \alpha$	SIGNIFIC. ESTAD.
	ADECUADO		INADECUADO			
	N°	%	N°	%		
1	3	100	0	0	0.015625	*
2	3	100	0	0	0.015625	*
3	3	100	0	0	0.015625	*
4	3	100	0	0	0.015625	*
5	3	100	0	0	0.015625	*
6	3	100	0	0	0.015625	*
7	3	100	0	0	0.015625	*
8	3	100	0	0	0.015625	*
9	3	100	0	0	0.015625	*
10	3	100	0	0	0.015625	*
TOTAL	30	100	0	0	9.3132257	

Fuente: Apreciación de los expertos

* : Significativa ($p < 0.05$)

** : Altamente significativa ($p < 0.01$)

Interpretación: El valor calculado (**VC**) total obtenido en la decisión estadística es de “**9.3132257**” el cual es mayor al valor teórico (**VT**): **1.64** de la Prueba Binomial por lo tanto **EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO** y adecuado para su aplicación.

Sin embargo se tomaron en cuenta todas las sugerencias de los profesionales que participaron en la validación las cuales fueron:

- Usar terminología comprensible para el mejor entendimiento de los encuestados
- Los ítems se deben ser puntuales y tener menor grado de complejidad

Anexo 05



**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas**

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo,identificado con DNI....., declaro que acepto participar en la investigación: FACTORES QUE LIMITAN LA APLICACIÓN DE LA LEY N° 28806: LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN LA CIUDAD DE BAGUA 2019, que viene siendo realizada por el Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, ALEX MARCELO BECERRA DÁVILA, asumiendo que las información recolectada serán solo de conocimiento del investigador y su asesor quienes garantizan el respeto y secreto a mi privacidad.

Estoy consciente que el informe final de la investigación será publicado, sin ser mencionada mi identidad, teniendo la libertad de retirar mi consentimiento en cualquier momento y dejar de participar del estudio sin que este genere algún perjuicio y/o gasto.

Sé que de tener dudas de mi participación podré aclararlos con el investigador.

Chachapoyas, Junio del 2019

.....
Firma de la informante/investigador

.....
Firma del participante

Anexo 06

Tablas adicionales

APLICACIÓN DE LA LEY NIVEL DE INSPECCIÓN LABORAL

puntuación total

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	140,00	2	8,3	8,3	8,3
	153,00	2	8,3	8,3	16,7
	157,00	2	8,3	8,3	25,0
	159,00	2	8,3	8,3	33,3
	166,00	2	8,3	8,3	41,7
	168,00	2	8,3	8,3	50,0
	184,00	2	8,3	8,3	58,3
	195,00	2	8,3	8,3	66,7
	197,00	2	8,3	8,3	75,0
	202,00	2	8,3	8,3	83,3
	204,00	2	8,3	8,3	91,7
	221,00	2	8,3	8,3	100,0
Total		24	100,0	100,0	

SISTEMA DE INSPECCION DE TRABAJO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	14,00	4	16,7	16,7	16,7
	15,00	4	16,7	16,7	33,3
	16,00	2	8,3	8,3	41,7
	17,00	4	16,7	16,7	58,3
	18,00	4	16,7	16,7	75,0
	19,00	4	16,7	16,7	91,7
	21,00	2	8,3	8,3	100,0
Total		24	100,0	100,0	

INSPECCION EN EL TRABAJO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	55,00	2	8,3	8,3	8,3
	62,00	2	8,3	8,3	16,7
	65,00	2	8,3	8,3	25,0
	67,00	2	8,3	8,3	33,3
	69,00	2	8,3	8,3	41,7
	77,00	4	16,7	16,7	58,3
	78,00	2	8,3	8,3	66,7
	83,00	2	8,3	8,3	75,0
	84,00	2	8,3	8,3	83,3
	88,00	2	8,3	8,3	91,7
	90,00	2	8,3	8,3	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

ACTUACIONES DE LA INSPECCION DE TRABAJO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	23,00	2	8,3	8,3	8,3
	30,00	2	8,3	8,3	16,7
	31,00	2	8,3	8,3	25,0
	33,00	2	8,3	8,3	33,3
	35,00	2	8,3	8,3	41,7
	36,00	4	16,7	16,7	58,3
	41,00	2	8,3	8,3	66,7
	43,00	6	25,0	25,0	91,7
	45,00	2	8,3	8,3	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE INSPECCIONES

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	8,00	6	25,0	25,0	25,0
	9,00	8	33,3	33,3	58,3
	10,00	2	8,3	8,3	66,7
	11,00	6	25,0	25,0	91,7
	12,00	2	8,3	8,3	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA DE TRABAJO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	11,00	4	16,7	16,7	16,7
	12,00	4	16,7	16,7	33,3
	14,00	4	16,7	16,7	50,0
	16,00	4	16,7	16,7	66,7
	17,00	2	8,3	8,3	75,0
	18,00	2	8,3	8,3	83,3
	19,00	2	8,3	8,3	91,7
	20,00	2	8,3	8,3	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

COMPOSICION DEL SISTEMA DE TRABAJO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	21,00	2	8,3	8,3	8,3
	22,00	4	16,7	16,7	25,0
	23,00	4	16,7	16,7	41,7
	24,00	4	16,7	16,7	58,3
	25,00	2	8,3	8,3	66,7
	26,00	2	8,3	8,3	75,0
	33,00	2	8,3	8,3	83,3
	34,00	2	8,3	8,3	91,7
	37,00	2	8,3	8,3	100,0
	Total	24	100,0	100,0	