



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

EL SISTEMA DE INSPECCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA EFECTIVIDAD
EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE SEGURIDAD DE LOS
TRABAJADORES EN VMT, 2022

PARA OBTENER EL TÍTULO DE
ABOGADO

AUTORES

LILY YAKELI RUBIO DIAZ
ORCID: 0000-0002-8078-9149

SILVIO JOEL CASTRO MEDINA
ORCID: 0000-0001-5778-3622

ASESOR

DR. JOSE MARIO OCHOA PACHAS
ORCID: 0000-0002-0675-2196

LINEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA

PROMOCION Y DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS EN EL AMBITO
NACIONAL E INTERNACIONAL

LIMA, PERÚ, MARZO DEL 2024



CC BY

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Esta licencia permite a otros distribuir, mezclar, ajustar y construir a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre que le sea reconocida la autoría de la creación original. Esta es la licencia más servicial de las ofrecidas. Recomendada para una máxima difusión y utilización de los materiales sujetos a la licencia.

Referencia bibliográfica

Rubio Diaz, L. Y., & Castro Medina, S. J. (2023). *El sistema de inspección laboral y su relación con la efectividad en el cumplimiento de las normas de seguridad en los trabajadores en VMT, 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

HOJA DE METADATOS

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Lily Yakeli Rubio Diaz
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	77270926
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-8078-9149
Datos del autor	
Nombres y apellidos	Silvio Joel Castro Medina
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	42817722
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-5778-3622
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Jose Mario Ochoa Pachas
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	07588319
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-0675-2196
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Luis Ángel Espinoza Pajuelo
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	10594662
Secretario del jurado	
Nombres y apellidos	Rafael Américo Torres Sotelo
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	21812076
Vocal del jurado	
Nombres y apellidos	Víctor Manuel Urbizagastegui Silvestre
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	41072118

Datos de la investigación	
Título de la investigación	El sistema de inspección laboral y su relación con la efectividad en el cumplimiento de las normas de seguridad en los trabajadores en VMT, 2022
Línea de investigación Institucional	Persona, Sociedad, Empresa y Estado
Línea de investigación del Programa	Promoción y defensa de los derechos humanos en el ámbito nacional e internacional
URL de disciplinas OCDE	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.01

FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Lima, el jurado de sustentación de tesis conformado por: el DR. LUIS ÁNGEL ESPINOZA PAJUELO como presidente, el MAG. RAFAEL AMÉRICO TORRES SOTELO como secretario y el MAG. VICTOR MANUEL URBIZAGASTEGUI SILVESTRE como vocal, reunidos en acto público para dictaminar la tesis profesional titulada:

EL SISTEMA DE INSPECCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA EFECTIVIDAD EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES EN VMT, 2022

Presentado por la bachiller:

LILY YAKELI RUBIO DIAZ

Para obtener el **Título Profesional de Abogada**; luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado se procedió a la calificación individual, obteniendo el dictamen de **Aprobado - Bueno** con una calificación de **DIECISEIS (16)**.

En fe de lo cual firman los miembros del jurado, el 25 de marzo del 2024.



PRESIDENTE
DR. LUIS ÁNGEL ESPINOZA
PAJUELO



SECRETARIO
MAG. RAFAEL AMÉRICO TORRES
SOTELO



VOCAL
MAG. VICTOR MANUEL
URBIZAGASTEGUI SILVESTRE

FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Lima, el jurado de sustentación de Tesis conformado por: el DR. LUIS ÁNGEL ESPINOZA PAJUELO como presidente, el MAG. RAFAEL AMÉRICO TORRES SOTELO como secretario y el MAG. VICTOR MANUEL URBIZAGASTEGUI SILVESTRE como vocal, reunidos en acto público para dictaminar la Tesis profesional titulada:

EL SISTEMA DE INSPECCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA EFECTIVIDAD EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES EN VMT, 2022

Presentado por el bachiller:

SILVIO JOEL CASTRO MEDINA

Para obtener el **Título Profesional de Abogado**; luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado se procedió a la calificación individual, obteniendo el dictamen de **Aprobado - Bueno** con una calificación de **DIECISEIS (16)**.

En fe de lo cual firman los miembros del jurado, el 25 de marzo del 2024.



PRESIDENTE
DR. LUIS ÁNGEL ESPINOZA
PAJUELO



SECRETARIO
MAG. RAFAEL AMÉRICO TORRES
SOTELO



VOCAL
MAG. VICTOR MANUEL
URBIZAGASTEGUI SILVESTRE

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo Jose Mario Ochoa Pachas docente de la Facultad de Derecho de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesor de la tesis titulada:

EL SISTEMA DE INSPECCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA EFECTIVIDAD EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES EN VMT, 2022

De los bachilleres Silvio Joel Castro Medina y Lily Yakeli Rubio Diaz, certifico que la tesis tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de similitud del software Turnitin que se adjunta.

El suscrito revisó y analizó dicho reporte a lo que concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Autónoma del Perú.

Lima, 15 de Abril de 2024



JOSE MARIO OCHOA PACHAS

DNI 07588319

DEDICATORIA

Con la mayor dedicación y esfuerzo para mis seres queridos, que está pendiente de mi persona. Así, como a nuestros padres, que constantemente se han esforzado para vernos triunfar en nuestra carrera.

AGRADECIMIENTOS

Agradecer a la Universidad Autónoma del Perú por darme la oportunidad de desarrollarme como estudiante dentro de sus aulas y brindarme los conocimientos como futura profesional. A mi asesor el Dr. Jose Mario Ochoa Pachas, así como por sus acertadas sugerencias y la motivación que nos brindaba. Por otro lado, también quisiera agradecer a todos los asesores y docentes, que han estado presente en toda nuestra etapa universitaria y que hoy en día, desean vernos como hombres y mujeres de bien.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS.....	3
LISTA DE TABLAS	5
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO II:METODOLOGÍA.....	24
2.1. Tipo y diseño de investigación	25
2.2. Población, muestra y muestreo	26
2.3 Hipótesis	26
2.4. Variables y operacionalización.....	27
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	30
2.6. Procedimientos.....	30
2.7. Análisis de datos	30
2.8. Aspectos éticos	31
CAPÍTULO III: RESULTADOS	32
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN	47
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES.....	49
CAPÍTULO VI:RECOMENDACIONES	51
REFERENCIAS	
ANEXOS	

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Dimensiones de la Variable
Tabla 2	Operacionalización de la variable 1
Tabla 3	Operacionalización de la variable 2
Tabla 4	Resultados de usted que, los trabajadores tienen estabilidad laboral en las empresas de VMT-2022
Tabla 5	Resultados de las empresas en VMT que reúnen todos los requisitos para pasar el control de seguridad laboral
Tabla 6	Resultados de las empresas deben pasar por control de fiscalización para prevenir los abusos
Tabla 7	Resultados de que es usual que muchas empresas expongan la salud de sus trabajadores
Tabla 8	Resultados de las empresas velan por salud de los trabajadores
Tabla 9	Resultados de los trabajadores, si tienen tranquilidad en su entorno laboral hoy en día
Tabla 10	Resultados de que, mediante la fiscalización las empresas trabajan de manera más ordenada a la ley.
Tabla 11	Resultado de que, las empresas tienen una estructura organizada para desarrollar actividades en VMT.
Tabla 12	Resultados de que, las empresas tienen una obligación frente a los trabajadores de brindarles un ambiente adecuado.
Tabla 13	Resultado de que, las penalidades impuestas por el estado obligan que las empresas desarrollen medidas para prevenir que se vulneren los derechos del trabajador
Tabla 14	Resultados de que, las penalidades impuestas por el estado obligan que las empresas desarrollen medidas para prevenir que se vulneren los derechos del trabajador
Tabla 15	Resultados de que, en la actualidad, las empresas tienen un mayor compromiso con el estado en beneficio del trabajador
Tabla 16	Contrastación de hipótesis con el Chi Cuadrado

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1** ¿Considera usted que, los trabajadores tienen estabilidad laboral en las empresas de VMT-2022?
- Figura 2** ¿Considera usted que, las empresas en VMT reúnen todos los requisitos para pasar el control de seguridad laboral?
- Figura 3** ¿Considera usted que, las empresas deben pasar por control de fiscalización para prevenir los abusos?
- Figura 4** ¿Considera usted que, es usual que muchas empresas expongan la salud de sus trabajadores?
- Figura 5** ¿Considera usted que, las empresas cuidan la salud de los trabajadores?
- Figura 6** ¿Considera usted que, los trabajadores tienen tranquilidad en su entorno laboral hoy en día?
- Figura 7** ¿Considera usted que, mediante la fiscalización las empresas trabajan de manera más ordenada a la ley?
- Figura 8** ¿Considera usted que, las empresas tienen una estructura organizada para desarrollar actividades en VMT?
- Figura 9** ¿Considera usted que, las empresas tienen una obligación frente a los trabajadores de brindarles un ambiente adecuado?
- Figura 10** ¿Considera usted que, las empresas que no cumplen con las medidas impuestas por el estado deberían cumplir en pagar una penalidad en UIT?
- Figura 11** ¿Considera usted que, las penalidades impuestas por el estado obligan que las empresas desarrollen medidas para prevenir que se vulneren los derechos del trabajador?
- Figura 12** ¿Considera usted que, en la actualidad, las empresas tienen un mayor compromiso con el estado en beneficio del trabajador?

**EL SISTEMA DE INSPECCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA EFECTIVIDAD
EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE SEGURIDAD DE LOS
TRABAJADORES EN VMT- 2022**

**SILVIO JOEL CASTRO MEDINA
LILY YAKELI RUBIO DIAZ**

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

La investigación está dirigida a enfrentar una problemática existente en las empresas; sobre el sistema de inspección laboral en las empresas en relación a los trabajadores que se encuentra laborando en el distrito de VMT-2022. El objetivo planteado fue determinar si existe una relación entre el factor de inspección laboral y la efectividad del cumplimiento de las normas que protegen al trabajador. Para la presente investigación el planteamiento del trabajo tiene un enfoque cuantitativo, donde su diseño viene a ser no experimental transaccional, con una población dirigida a los trabajadores de los diferentes establecimientos de VMT, mientras que muestra, vendrían a ser 100 trabajadores a quienes se le aplicara como instrumentos de recolección de datos la encuesta. Finalmente, se prevé una respuesta afirmativa respecto a la relación existe entre el cumplimiento de la normativa laboral y la actividad de fiscalizar a las empresas para que cumplan con todas las medidas que buscan proteger al trabajador.

Palabra clave: explotación laboral, fiscalización, calidad de vida, socio-laboral

THE LABOR INSPECTION SYSTEM AND ITS RELATION TO THE EFFECTIVENESS OF COMPLIANCE WITH WORKER SAFETY STANDARDS IN VMT- 2022

SILVIO JOEL CASTRO MEDINA

LILY YAKELI RUBIO DIAZ

AUTONOMOUS UNIVERSITY OF PERU

ABSTRACT

The investigation is planned as observed in the labor inspection system in companies in relation to the workers who are working in the District of VMT-2022. The objective was to determine if there is a relationship between the labor inspection factor and the effectiveness of compliance with the regulations that protect the worker. The quantitative type of research was applied with a measurement of the analysis of reality that was developed in a design, where its design becomes non-experimental transactional, with a population directed to the workers of the different VMT establishments, while it shows, They would be 100 workers to the survey is applied as a technical means to obtain information. Finally, an affirmative answer is expected regarding the relationship between compliance with labor regulations and the activity of supervising companies so that they comply with all the measures that seek to protect the worker.

Keyword: labor exploitation, control, quality of life, socio-labour

CAPÍTULO I
INTRODUCCIÓN

El trabajo viene a ser un derecho y actividad que no solo permite subsistir al hombre, sino que también a cubrir todas sus necesidades, lo que hace sumamente indispensable para el entorno social, puesto que el estado viene a garantizar que se protejan las condiciones labores de la población.

En consecuencia, se pudo indicar que la finalidad de la ley 29783 sobre la seguridad laboral fue hacer prevalecer el derecho del trabajador y la relación con su empleador, por lo que sin duda debe existir un deber de protección, evitando de esta manera que el trabajo pueda generar actividades bajo condiciones de riesgo para el trabajador, quién lo asume por razones de prestación.

El derecho a vivir y tener salud está presente en todo estado de derecho, por ello, fue prioridad reconocer que estos derechos fundamentales suelen ser vulnerados por un abuso de autoridad por parte de los empleadores, los cuales sabiendo que muchos empleos contienen cierto riesgos no impide que se deba, por otro lado la mejor manera que esos riesgos se controlen viene a ser respetando los materiales de implementación para laborar, así como garantizar las condiciones donde realizan sus actividades, debido a que muchas veces suelen ser sometido a condiciones de peligro. Los fiscalizadores de la entidad de Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, tienen la finalidad de regular el entorno social de los trabajadores, así como de la seguridad pública.

La presente tesis está dividida en 6 partes; en el Capítulo I, se brindó una concreta introducción de la problemática, formulando problemas, delimitaciones, justificaciones y objetivos propios de la investigación. Se desarrollaron los antecedentes, bases teóricas y doctrinarias, así como también las definiciones que ayudaron a comprender la realización de la investigación. En el Capítulo II, la metodología de la propia

investigación, enfocándose en el método, hipótesis, muestra, diseño, variables, técnicas, análisis de datos y aspectos éticos. En el capítulo III, se detallaron los resultados obtenidos por la elaboración de nuestro instrumento de investigación. En el Capítulo IV, se simplificó los hallazgos de las discusiones planteadas por autores citados y nuestras hipótesis. En el Capítulo V, se describieron las conclusiones llegadas al término de la propia investigación y para finalizar, en el Capítulo VI, se brindó las recomendaciones o soluciones proyectadas.

Respecto al problema de investigación:

Según Bernal (2010) sostuvo que: “El planteamiento del problema significa enunciar, formular, sintetizar, presentar una descripción general, es decir escribirlo de forma, accesible, clara y muy precisa” (p.16).

Tabla 1

Dimensiones de la Variable

Variables	Dimensiones
V1.- Inspección Laboral	1.- Seguridad 2.- Condiciones de vida
V2.-Efectividad de la norma	1.- Eficacia 2.- Responsabilidad

Nota: Elaboración propia

Según Arias (2012) indicó que: “El planteamiento del problema consiste en describir de manera extensa las condiciones y objetivos propios del estudio” (p.25).

Por otro lado, se presentó la pregunta general en la siguiente interrogante:

¿El sistema de inspección laboral tiene relación con la efectividad en el cumplimiento de las normas de seguridad de los trabajadores en VMT, 2022?

Así mismo las preguntas específicas, plasmadas en las siguientes interrogantes:

Según Pineda et al. (2018) vienen a ser todos aquellos logros o cortas metas que permiten en base de estos resultados llegar a demostrar el problema general y central del trabajo de investigación, por lo que, es importante desarrollarla de manera sistemática y continua para obtener resultados.

¿La seguridad en la entidad privada tiene relación con el derecho laboral en Villa María del Triunfo 2022?

¿Existe relación entre las condiciones de vida y la explotación laboral en Villa María del Triunfo 2022?

También se mencionaron los objetivos de investigación:

Según Arias (2012) señalo que:

Toda investigación cuenta con un objetivo central que capta una resolución efectiva de la meta principal y de la cual es indispensable la elaboración, porque sin ello no se logra contrastar la hipótesis, ni rechazar afirmaciones tentativas, para poder debatirlas y aplicarlas en otros campos de la investigación. (p.94)

De esta forma, se mencionó el objetivo general:

Determinar si el sistema de inspección laboral tiene relación con la efectividad en el cumplimiento de las normas de seguridad de los trabajadores en VMT- 2022.

Según Córdova (2011) señaló que: “Las metas específicas tiene un plazo para poder concluir las y mientras que esta se encuentra sujeta al objetivo general, cumplen un papel importante en la vida del investigador” (p.2).

Así mismo se indicaron los objetivos específicos:

Identificar si la seguridad en la entidad privada tiene relación con el derecho laboral en VMT, 2022.

Reconocer si existe relación entre las condiciones de vida y la explotación laboral en VMT, 2022.

En tanto, la justificación de la investigación:

Según Galán (2010) señaló que: “Las investigaciones cuentan con teorías que respaldan la realización de la misma, porque sirve como una fuente de conocimiento para las próximas evaluaciones o tesis, porque las fuentes primarias actuaran efectivamente” (p.3).

Según Bernal (2010) indicó que: “Las teorías de investigación, viene a ser fuentes primarias, donde se permite darle mayores facilidades al lector de continuar con su investigación, sirviendo con lo paradoja” (p.41).

También se hizo referencia a la justificación teórica:

La controversia de la investigación, es importante y por ende es de carácter relevante, toda vez que nos permitió analizar de manera más concreta el derecho laboral de los trabajadores en entidades privadas en el distrito de VMT en el año 2022, enfocándolo en las normas elaboradas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, a razón del aumento de empresas y construcciones en este distrito de Lima sur.

Este trabajo de investigación en relación a la justificación practica constó de enfoques prácticos toda vez que intenta aplicar mejorar en cuanto a la aplicación de la mejores de fiscalización con la finalidad de asegurar los derechos de los trabajadores en el distrito de VMT en el año 2022. Además, se analizó específicamente temas

relacionados a la explotación laboral y otras vulneraciones dirigidas a las condiciones en las cuales debe laborar un trabajador.

Así mismo la justificación dogmática consistió en conocer las características del trabajador y la normativa que rige la correcta regulación de sus actividades bajo un estado de derecho que no solo brinda recaudo a los ciudadanos peruanos, sino, a todos aquellos que laboren en nuestro estado peruano.

En relación a la justificación metodológica:

Según Cortes (2023) manifiesto lo siguiente: “Toda investigación parte como una estrategia que tuvo como finalidad poder estudiar a un fenómeno social, por ello, fue importante plantear las tareas primordiales y la línea de investigación” (p.32).

La metodología elaborada para esta tesis tuvo como objeto poder ordenar cada uno de los elementos que intervendrán para fehacientemente en la descripción de la problemática y la determinación de sus relaciones.

La justificación económica tuvo por finalidad la administración de los recursos económicos con los que debe contar una investigación, para la realización correcta de sus logros, sin que ello, afecte al investigador a plazo determinado, por lo que en la medida debería ser distribuido adecuadamente el presupuesto de la investigación.

Por otra parte, se ha tenido algunos aspectos limitativos que consistieron:

Esta investigación tuvo como espacio el distrito de Villa María del Triunfo en el año 2022, lo que está dirigido a empresarios y la planilla de trabajadores que con ellos cuentan, así como la preparación de un cuestionario aplicable a la muestra.

Así mismo, el tiempo fue un factor que juega en contra de la investigación de campo, debido a que para cualquier nuevo procedimiento que se requiera, todo ello, debe

responder a un mayor tiempo para la realización de los nuevos estudios o recopilación de elementos.

Tomando en consideración la situación del país en relación a la delimitación económica fue complicado acceder a la compra de libros físicos, sin embargo, se buscó fuentes primarias como artículos, documentales, y tesis de investigación de otros autores de ámbito jurídico.

Fue importante buscar fuentes primarias y herramientas propias de la metodología en razón a la delimitación bibliográfica, que permitió aportar fundamentos prácticos y dogmáticos, necesarios para mejorar la objetividad del trabajo de investigación, sin embargo, cuando se trata de fenómenos nuevos es más complicado obtener fuentes teóricas.

Se tuvo los antecedentes de estudio, organizados en antecedentes nacionales:

Gonzales (2018) en su trabajo de tesis sobre los accidentes de trabajo y otros factores en relación a Seguro Social de Salud en el año 2017, factores asociados reportados en Seguro Social de Salud en el año 2017, El objetivo viene a ser determinar todos aquellos accidentes de trabajos tiene tratamiento en Seguro Social de Salud solo en el año 2007, lo que indicaría que los trabajadores se encuentran en riesgo, El instrumento fue la encuesta, que fue aplicado a 138 trabajadores de obras que tuvieron que realizar sus actividades exponiéndose al peligro. En conclusión, en el año 2017 hubo demasiados accidentes debido a la mala seguridad de las empresas que deben encargarse de cuidar a sus empleados.

Camargo (2014) en su tesis sobre la desnaturalización del contrato administrativo de prestación de servicios, se propuso como objetivo abordar sobre el contrato de

prestación de servicios, su utilización y mostrar cómo en ocasiones se usó para lograr contrataciones que no deben realizarse con esta figura laboral, analizó la tasa de desempleo más alta entre los países de la región, como resultado de la investigación llegó a la conclusión de que la posición dominante que ejerce el Estado frente al particular no debe ser usada para generar la vulneración de derechos de este último hacia el primero, el Estado debe contribuir con el desarrollo económico, social y cultural, y se respeten sus derechos civiles y laborales.

Mercado (2017) en su tesis sobre el proceso de desnaturalización de contrato de locación de servicio, que aplicando el principio de primacía de la realidad se determine la desnaturalización de la relación laboral de dichos contratos en el personal de limpieza pública, por lo que concluyo que una verdadera protección del derecho al trabajo se obtuvo cuando el trabajador inicia una relación laboral de acorde con la realidad que la sustenta. En conclusión, el contrato de locación de servicio, no señaló hora en específico, por lo que muchas veces, suelen trabajar en un excedente de horas sin percibir ningún tipo de beneficio.

Rueda y Ríos (2011) en su tesis sobre la inconstitucionalidad del contrato administrativo de servicios, en la cual buscó demostrar que el régimen laboral de los trabajadores del Estado debe tomarse como único y poco diverso. El enfoque fue cualitativo, se utilizó como instrumento la entrevista, ante 14 locadores del sector de trabajadores del Estado. En conclusión, los regímenes laborales de los trabajadores dependen mucho de la experiencia del personal, lo que le permite no solo adaptarse a un régimen sino mantenerse en el régimen donde se encuentra anteriormente.

Flores (2018) en su tesis de investigación sobre la desnaturalización del contrato locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad en la Municipalidad de Villa el Salvador en Perú, realizó un cuestionario a los trabajadores con esa modalidad de contrato, con la cual se demostró que existe desnaturalización del contrato de locación de servicios en la Municipalidad de Villa el Salvador, por lo que llegó a la conclusión de que este tipo de modalidad de contrato de locación de servicios, fue usado por muchas empresas del Estado, siendo una de ellas las Municipalidades, este tipo de contrato fue muy polémico en todas las instituciones públicas en el cual el trabajador está subordinado a sus reglamentos internos en cual ha generado molestia e indignación en los trabajadores.

Beltrán (2013) en su tesis sobre la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el Estado, estudio que le permitió alcanzar el grado de Magister en Derecho de la Empresa, de la Universidad Católica del Perú; esta tesis resalta el tema de la vulneración de derechos laborales y negligencia contra el principio de igualdad y que comparto la idea del autor, es así que se aplicó el test de igualdad, para reconocer los ejercicios en los que se ha vulnerado el derecho principio de igualdad plasmado en la constitución. En conclusión, la tarea principal del Estado viene a ser que las empresas empleen nuevas herramientas que permitan hacer más sencillo el trabajo de los de empleados, los cuales deben ir promover los derechos laborales.

En tanto, los antecedentes internacionales:

Laso (2023) en su tesis sobre la causalidad de los accidentes laborales en la Refinería de Esmeraldas. El objetivo vino a ser el evaluar la causalidad de los accidentes en el centro de trabajo con respecto de las condiciones que se tienen en dicho centro

laboral de la Refinería de Esmeraldas. Al encuestar a los trabajadores de mantenimiento sobre los riesgos laborales se obtuvo que los trabajadores tuvieron conocimiento adecuado, aunque el nivel de quienes laboran en complementario fue menor al de los trabajadores de las demás sub áreas, puesto que presentaron un nivel de conocimiento suficiente; mientras que ningunas de las áreas obtuvo un nivel excelente ninguno de los trabajadores de paros programados notifica al encontrar una herramienta en mal estado, seguido por los trabajadores de rotativo, complementario y calderería.

Badillo (2011) en su tesis de investigación sobre los trabajadores contratados por honorarios y violación de sus derechos laborales en la cual demuestra que los tratados internacionales que tuvo México en la Carta de las Naciones Unidas, buscó en los estados la promoción del respeto a los derechos humanos, esto implicó respetar el Pacto Internacional de Derechos. En conclusión, no solo las leyes nacionales protegen a los trabajadores sino también los convenios del extranjero que fortalecen el derecho laboral y reducen la brecha de desigualdad entre empleador y trabajador.

Canessa (2012) en su tesis de investigación sobre los Derechos Humanos Laborales en el Derecho Internacional, la cual consistió en demostrar la existencia e incremento de términos al referirse a una lista de derechos laborales con respecto a los derechos humanos, llegando a la conclusión de que algunos términos fueron utilizados de forma que causan confusión al aludir aspectos diversos y contradictorios, ya que los derechos laborales tienen un contexto constitucional, por ello su vulneración implica una grave afectación a dichos derechos, de los trabajadores municipales.

Carbonell (2000) en su tesis de investigación sobre la subordinación del trabajador al empleador como elemento distintivo y definidor del contrato de trabajo ha sido entendida, según la concepción más aceptable por la doctrina y la jurisprudencia, como un poder jurídico permanente de que es titular el empleador para dirigir la actividad laboral del trabajador, a través de la expedición de órdenes e instrucciones y la imposición de reglamentos, en lo relativo a la manera como éste debe realizar las funciones y cumplir con las obligaciones que le son propias, con miras al cumplimiento de los objetivos de la empresa, los cuales son generalmente económicos.

Valicenti (2016) en su tesis de investigación sobre las cláusulas abusivas, desnaturalización de las obligaciones y derecho supletorio en Argentina. Es una situación respecto de los contratos en cuanto la adhesión de algunas partes y por otro lado en cuanto a los contratos asimétricos son importantes pero que también han perdido la calificación de contratos especiales en cuanto su tipificación, por el hecho del carácter supletorio que se ha caracterizado en su forma tradicional. En conclusión, los contratos que se realizan entre particulares para desempeñar una cierta función y debe ser resguardado por las autoridades judiciales, y en todo caso también denunciar hechos delictivos.

Díaz (2014) en su tesis de investigación sobre el coste económico de la extinción del contrato de trabajo, siendo lo que buscó una mejora de las condiciones de trabajo que se utilizan hoy en día para captar nuevos empleados sometiéndose a condiciones claramente riesgosos, porque los trabajos que no suelen requieren recursos fue porque de alguna manera piensas que los esfuerzos tienen que determinar los costos y gastos que se realización. El instrumento fue la encuesta, el enfoque fue cualitativo y se ha

tomado la entrevista 16 personas que ha realizado un contrato para abrir una actividad comercial en el distrito de VMT. En conclusión, el trabajo aplicado en varios ámbitos de desarrollo económico suele constar de cláusulas que muchas veces vienen a ser abusivo para llevarlo caminando.

Astete (2017) en su tesis de investigación sobre la protección de los derechos fundamentales bajo el procedimiento de tutela judicial en el marco de la tercerización laboral, tesis que se presentó para lograr obtener el grado Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Chile, en este trabajo el autor demuestra la importancia de los derechos laborales como parte de la dignidad del hombre fue decir como situaciones inherentes enmarcadas en el ámbito laboral y que con el transcurso del tiempo la concepción de los derechos constitucionales de corte no siempre deben ser solo laborales dentro de las entidades en las que se mide la cultura, tanto de los colaboradores como de quienes participen en los procesos de evolución del desarrollo de las actividades económicas. En conclusión, la tutela judicial corresponde a aquella actividad en la que una persona, logra presionar el aparato buceador, y todo con protegiendo los derechos fundamentales del Estado peruano.

En cuanto al informe de los temas correspondientes y en función del tema investigado, respecto a las teorías generales:

En la teoría del derecho puro de Hans Kelsen, planteó una serie de pasos que permiten colocar la constitución política de cada país como ley general y fundamental, sirviendo como base para constantes modificaciones y nuevas implementaciones que permitan que cada estado se encuentre manejado con órganos de poder, órganos de turnos y otros. La constitución política tuvo la función de poder actuar como columna

vertebral del estado, donde todos los pobladores debemos darnos la mano, para lograr convivir adecuadamente y sin riesgos de poder elaborar un nuevo esquema.

En tanto el garantismo de Miguel Reale, nos describe sobre el valor político que tenían anteriormente los estados, donde buscó que el derecho sea más objetivo, para poder conocer el área donde podría brindar tu trabajo, porque esto parte de otro elemento que viene a ser valores relevantes de las obligaciones, mientras que el estado debe asegurar el cumplimiento del derecho y todos los requerimientos orgánicos que forman parte del trabajo constante del sobreviviente.

En cuanto al desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado, respecto a las teorías específicas:

La teoría social y concepción del trabajo hace referencias a una actividad que permite subsistir y también puede vivir de manera independiente, donde detalló la importancia que ha tenido las huelgas, y también aquellas situaciones en las cuales el estado interviene en los derechos de las personas, por lo que, esta teoría no beneficia al estado, sino que plantea una ideología que busca poder enaltecer equivocadamente a una persona que no tiene tranquilidad, sino planea una lucha de clases.

La teoría de la relación de trabajo hace referencia a una actividad que dignifica al hombre, y motiva a poder aspirar a mayores empleos, no parte de la idea de paz o lucha de clases como Marx, sino es que se apropia de un término que no suele ser utilizado, sin embargo, es en base a este benéfico que se plantea la posibilidad de generar mayor empleo con ayuda entidades del estado, que promuevan la posibilidad de que los trabajadores puedan; renovar, atender y servir adecuadamente.

Así mismo, la definición conceptual de la terminología empleada:

Bienestar social: Es el trato o la convivencia que existe entre los vecinos o personas que vivan muy cerca de tu localidad y por supuesto, que debe deben comprender porque existen diferentes discrepancias en otros espacios que se toma en consideración.

Calidad de vida: Son todas aquellas renovaciones que se adaptan para brindarles a los trabajadores las mejores condiciones posibles para poder generar mayor empleo a otros, así como promover el correcto desempeño de los trabajadores y su relación con el empleador.

Política Social: Los estados adoptan cada año diferentes políticas que buscan mejores condiciones de vida para los ciudadanos, así como cubrir otras áreas que requieren de mejores tratos o nuevas empleabilidades para el sector informal.

Acción social: Viene a ser todos los actos que tienen por finalidad poder apoyar al prójimo sin tomar en consideración las características de esa, solo debes activar este mecanismo para poder colaborar con otras empresas para beneficiarnos.

Trabajo social: Como bien su nombre lo indica, el trabajo que se brinda a la sociedad, que es muy usual en los distritos donde se organizan reuniones para poder someter a boto el trabajo social.

Lesiones: Son aquellas contusiones que generar inflamaciones o enrojecimiento en la piel, debido a exposición numerosos casos de violencia, lamentablemente muchas de estas situaciones.

Enfermedades: Son afecciones que se encuentran dentro del ser humano, y que lamentablemente es muy frecuente, por muchas razones, como puede ser el exceso de trabajo y otras que no han tenido curación en su momento.

Accidentes: Corresponde a un hecho inesperado que provoca daños a un tercero, y que los accidentes pueden generar mayor controversia debido a que este suelen ser causado en los últimos años, por un lado.

Fiscalización: Es un proceso por el cual la norma habilita a un grupo de personas que pueda respetar y luchar con los delitos contra la administración públicas, labor cuyo principal.

CAPÍTULO II
METODOLOGÍA

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Según Talavera (2020) señaló que: “El tipo metodológico representa a una guía del investigador para poder armar el esquema de la investigación, es decir, funciona como columna cervical de la tesis en todos sus niveles de exigencias, y modalidades” (p.19).

Para la presente tesis se desarrolló en base a tipo básico o puro, que vino a tener la finalidad de conocer mejor el fenómeno social o el área de estudio. El tipo básico se orientó principalmente a la recolección de conocimiento o doctrinas para permitir obtener fundamentos para futuras investigaciones del ámbito del derecho.

Diseño de investigación

Según Talavera (2020) señaló que:

Cuando se precisa detallar el diseño de una investigación, se debe tomar en cuenta que no es una técnica para la aplicación de un instrumento a la población, sin ir más lejos, significa que es una estrategia para recopilar información mediante nuestro instrumento; encuesta, diario de campo, entrevista, etc. (p. 25)

En el presente trabajo el diseño para la investigación fue no experimental porque no se manipulará, ni se tuvo contacto con la variable, en pocas palabras se estudió en su ambiente habitual sin ningún tipo de cambio. Finalmente, también fue mediante el modelo transversal, es decir, el instrumento de la investigación se aplicó en un solo momento a la muestra, sin dar la posibilidad de generar una nueva aplicación de instrumento entre momentos distintos.

2.2. Población, muestra y muestreo

Población

Según Hernández et al. (2014) señaló que: “La población es el universo o área de estudio donde se aplicara las diferentes estrategias de recolección de datos para el obtener los resultados de la investigación” (p.41).

Para esta investigación el universo vendrá a ser; 500 trabajadores de las empresas privadas del sector industrial de VMT, 2022, ya que, la investigación estuvo dirigida a poder hallar resultados sobre este fenómeno corporativo.

Muestra

Según Hernández et al. (2014) indicó que: “Es la extracción de una parte de la población que suelen ser en medida un grupo representativo del universo, el cual hace más viable las investigaciones de campo” (p.41).

Se ha determinado para esta investigación, una muestra de 100 empleados de las distintas empresas en el distrito de VMT, 2022.

Muestreo

Según Hernández et al. (2014) señaló que: “El muestreo viene a ser el proceso por el cual se tiende a elegir un grupo de individuos perteneciente a una población, para que de esta manera se logré aplicar el instrumento” (p.41).

Para la presente investigación, se aplicó un muestreo aleatorio simple, lo que significa que cada integrante de la muestra, fue elegido al azar, cuya finalidad fue obtener los datos necesarios para contrastar la tesis inicial.

2.3 Hipótesis

Hipótesis general

Según Hernández et al. (2014) indicó que: “La hipótesis es una primera suposición planteada por el investigado al primer contacto con la problemática, que surge como una tesis previa, de los posibles resultados que podría obtenerse de la investigación” (p.25).

Ha. El sistema de inspección laboral si tiene relación con la efectividad en el cumplimiento de las normas de seguridad de los trabajadores en VMT, 2022.

H0. El sistema de inspección laboral no tiene relación con la efectividad en el cumplimiento de las normas de seguridad de los trabajadores en VMT, 2022.

Hipótesis específica 1

Ha. La seguridad en la entidad privada si tiene relación con el derecho laboral en Villa María del Triunfo 2022.

H0. La seguridad en la entidad privada no tiene relación con el derecho laboral en Villa María del Triunfo 2022.

Hipótesis específica 2

Ha. Las Condiciones de vida si tiene relación con la explotación laboral en Villa María del Triunfo 2022.

H0. Las Condiciones de vida no tienen relación con la explotación laboral en Villa María del Triunfo 2022.

2.4. Variables y operacionalización

Según Cunza (2013) indicó que: “Las variables vienen a ser características de una problemática, que sirven para poder conocer más precisamente las relaciones existentes del fenómeno social a investigar” (p.65).

Tabla 2

Operacionalización de la variable 1

Nota. Elaboración propia

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DICATOMICA
Inspección Laboral	Seguridad	Estabilidad	¿Considera usted que, los trabajadores tienen estabilidad laboral en las empresas de VMT-2022?	Si
			¿Considera usted que, las empresas en VMT reúnen todos los requisitos para pasar el control de seguridad laboral?	Si
	Control	¿Considera usted que, las empresas deben pasar por control de fiscalización para prevenir los abusos?	Si	
		Condiciones de vida	Salud	¿Considera usted que, es usual que muchas empresas expongan la salud de sus trabajadores?
	¿Considera usted que, las empresas velan por salud de los trabajadores?			Si
	Tranquilidad	¿Considera usted que, los trabajadores tienen tranquilidad en su entorno laboral hoy en día?	Si	

Tabla 3*Operacionalización de la variable 2*

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DICATOMICA
Efectividad de la norma	Eficacia	Orden	¿Considera usted que, mediante la fiscalización las empresas trabajan de manera más ordenada a la ley?	Si
			Obligación	¿Considera usted que, las empresas tienen una estructura organizada para desarrollar actividades en VMT?
				¿Considera usted que, las empresas tienen un obligación frente a los trabajadores de brindarles un ambiente adecuado?
	Responsabilidad	Penalidad	¿Considera usted que, las empresas que no cumplen con las medidas impuestas por el estado deberían cumplir en pagar una penalidad en UIT?	Si
			Prevención	¿Considera usted que, las penalidades impuestas por el estado obligan que las empresas desarrollen medidas para prevenir que se vulneren los derechos del trabajador?
				¿Considera usted que, en la actualidad, las empresas tienen un mayor compromiso con el estado en beneficio del trabajador?

Nota. Elaboración propia

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

Según Hernández et al. (2014) indicó que: “Los instrumentos son destinado para poder extraer la información de manera más eficiente y efectiva de nuestra muestra, sin embargo, debe ser aplicada siguiendo las reglas metodológicas” (p.71).

En la presente investigación cuantitativa, para la obtención de datos sobre las cuestiones desarrolladas en la tabla de operacionalización de la variable, fueron diseñadas 12 preguntas, que serán aplicadas mediante una encuesta, que deberá ser respondido por los empleados de las empresas ubicadas en el distrito de VMT, 2022.

2.6. Procedimientos

Según Cunza (2013) señaló que: “Los procedimientos representan aquellos actos que será indispensable para el correcto análisis de los datos obtenido con nuestro instrumento de medición, y fundamenta en la objetividad de la misma” (p.29).

Las respuestas obtenidas por medio de nuestro instrumento, deberá ser analizada mediante un programa estadístico, el cual es conocido como SPSS 29. Se tabulará todos los datos recopilados en el programa estadístico para que posteriormente puedan ser representados mediante tablas y gráficas.

2.7. Análisis de datos

Según Baena (2017) señaló que: “Para analizar los datos, se debe establecer un sistema estadístico, que pueda tabular los datos que surgen como resultado de la toma del instrumento en la población, en la cual es prescindible que dicha información recopilada sea cuantificable” (p.143).

Respecto a las 12 preguntas elaboradas para la recopilación de datos, se debe pasar a proyectar dichos resultados mediante el programa estadísticos SPSS 29, que

mediante procedimiento permite analizar todos aquellos datos cuantificables sobre la problemática. A su vez, mediante estos resultados que serán interpretadas mediante porcentajes y barras, se deberá contrastar la información para ver el índice de confiabilidad ha tenido nuestro instrumento, permitiendo así, que la conclusión de la investigación sea lo más objetivo posible.

2.8. Aspectos éticos

Según Martínez (2018) señaló que:

La ética debe estar acompañada de los fines y/o logros de investigación, debido a que fungen como herramientas diseñadas para lograr mejoras en la sociedad ante la existencia y crecimiento de los fenómenos sociales, por ello, la ética surge como directriz del investigador. (p.56)

Los aspectos éticos para la presente investigación, viene a ser poder hacer frente a una problemática que se encuentra hoy en día incrementando debido a los abusos, que suelen ser los funcionarios responsables de imponer sanciones y hacer cumplir las obligaciones, debido a que, en los últimos años, muchos trabajadores han optado por continuar laborando en su centro de actividades, a pesar de encontrarse en pésimas condiciones laborales, debido principalmente a la necesidad de percibir ingresos, y la alta competencia en el mercado.

CAPÍTULO III
RESULTADOS

3.1. Análisis de fiabilidad de las variables

Procedimiento de datos

Para la presente investigación se inició designando valores al instrumento de investigación, debido a que tenía que aplicarse a la muestra sustraída del universo, el cual debe detallarse y poder brindar todos los alcances para los logros de la misma, Por ello, es fundamental que nuestro instrumento, se someta al medidor de confiabilidad.

La información fue tabulada en el programa estadístico SPSS 26, que, mediante un procedimiento estadístico, se pudo representar dichos datos, mediante cuadros y gráficos, que harán fácil la labor del investigador para poder brindar mayores alcances a la población lectora o interesada en la investigación.

La población fue ubicada en VMT, viene a ser todos los trabajadores que actualmente se encuentran ejerciendo su trabajo en alguna entidad particular de este distrito de Lima Sur.

El presente análisis estadístico estuvo basado en 100 personas encuestadas siendo todos ellos emprendedores en el distrito de VMT. Mediante la tabulación realiza se puedo contrastar los resultados obtenidos por el programa estadístico SPSS 26.

3.2. Resultados descriptivos de las dimensiones con la variable

Tabla 4

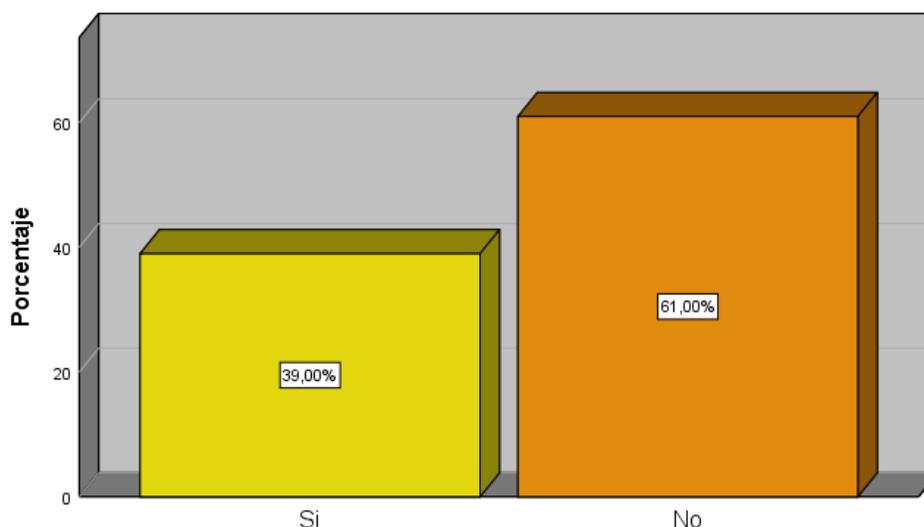
¿Considera usted que, los trabajadores tienen estabilidad laboral en las empresas de VMT-2022?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	39	39,0	39,0	39,0
	No	61	61,0	61,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 1

¿Considera usted que, los trabajadores tienen estabilidad laboral en las empresas de VMT-2022?



Nota: Elaboración propia

Interpretación

Se pudo observar en el presente cuadro que el 61% de los encuestados consideran que los trabajadores no tienen estabilidad laboral en las empresas de VMT-2022, mientras que el 39% de los encuestados consideran que los trabajadores si tienen estabilidad laboral.

Tabla 5

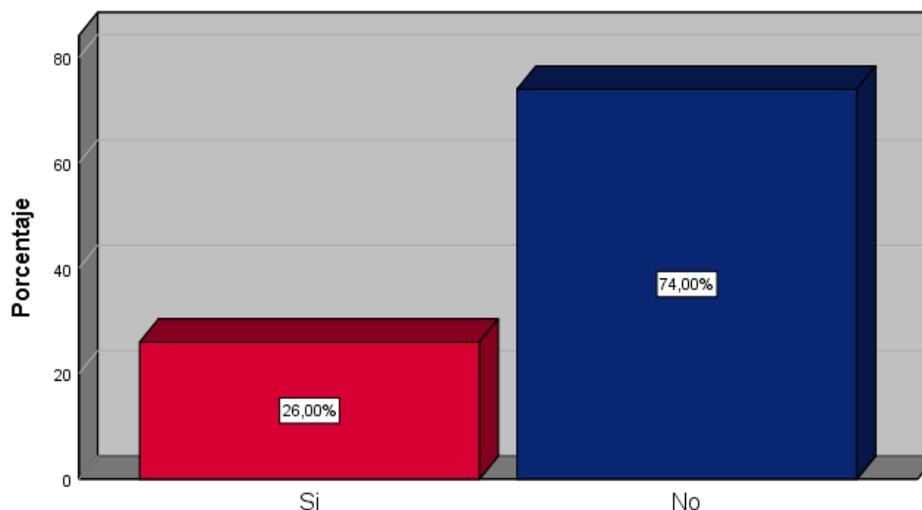
¿Considera usted que, las empresas en VMT reúnen todos los requisitos para pasar el control de seguridad laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	26	26,0	26,0	26,0
	No	74	74,0	74,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 2

¿Considera usted que, las empresas en VMT reúnen todos los requisitos para pasar el control de seguridad laboral?



Nota: Elaboración propia

Interpretación

Se pudo observar en el presente gráfico que el 74% de los encuestados consideran las empresas en VMT no reúnen todos los requisitos para pasar el control de seguridad laboral, mientras que el 26% de los encuestados consideran que estas empresas si cuentan con los requisitos necesarios.

Tabla 6

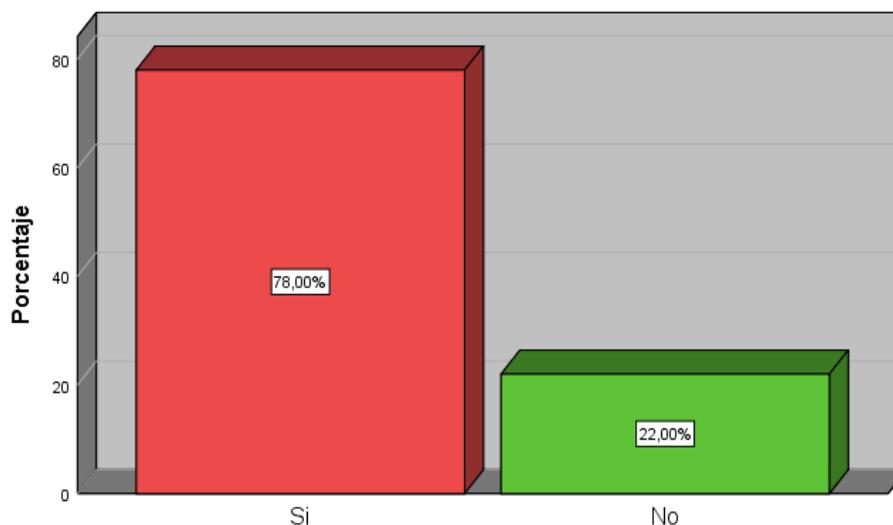
¿Considera usted que, las empresas deben pasar por control de fiscalización para prevenir los abusos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	78	78,0	78,0	78,0
	No	22	22,0	22,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 3

¿Considera usted que, las empresas deben pasar por control de fiscalización para prevenir los abusos?



Nota: Elaboración propia

Interpretación

Se pudo observar en el presente gráfico que el 78% de los encuestados consideran que las empresas deben pasar por control de fiscalización para prevenir los abusos, mientras que el 22% de los encuestados consideran que no es necesario que las empresas logren pasar el control de fiscalización para prevenir abusos.

Tabla 7

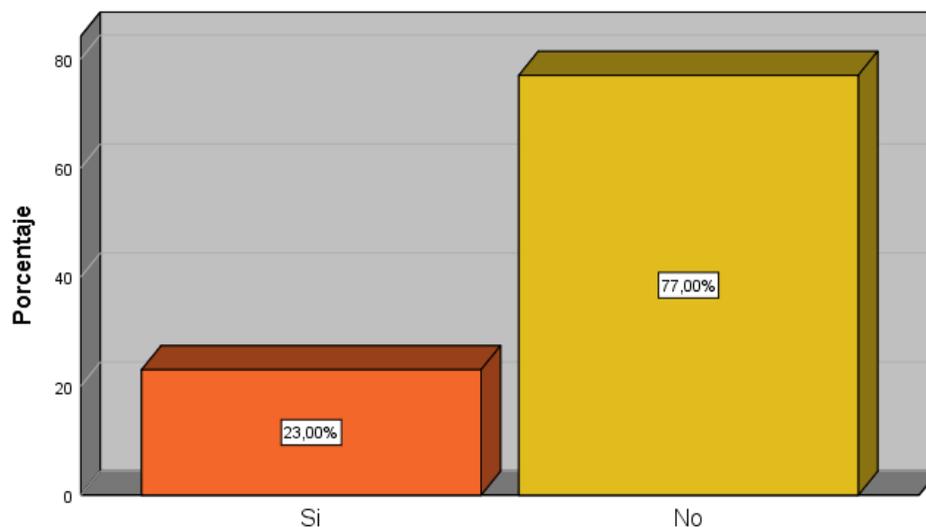
¿Considera usted que, es usual que muchas empresas expongan la salud de sus trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	23	23,0	23,0	23,0
	No	77	77,0	77,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 4

¿Considera usted que, es usual que muchas empresas expongan la salud de sus trabajadores?



Nota: Elaboración propia

Interpretación

Se pudo observar en el presente gráfico que el 77% de los encuestados consideran que es usual que muchas empresas no expongan la salud de sus trabajadores, mientras que el 23% de los encuestados consideran que las empresas si exponen la salud de sus trabajadores.

Tabla 8

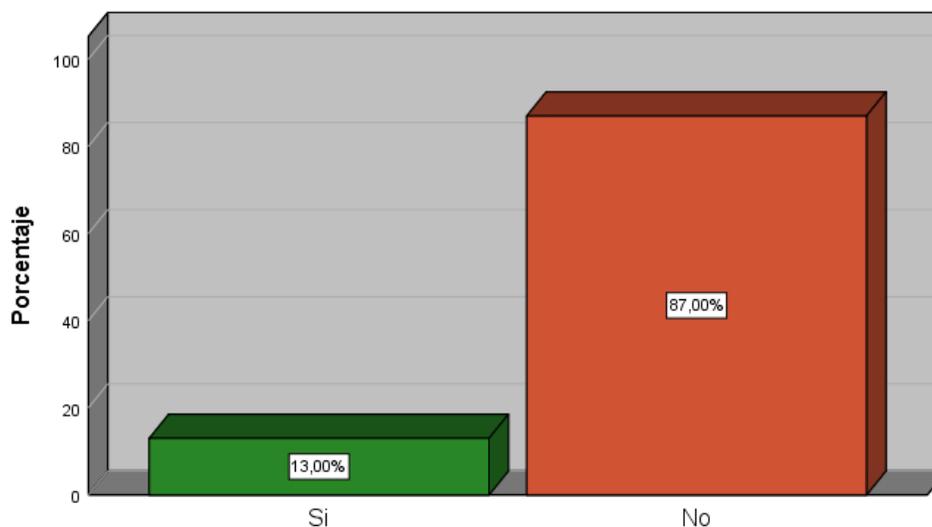
¿Considera usted que, las empresas velan por salud de los trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	13	13,0	13,0	13,0
	No	87	87,0	87,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 5

¿Considera usted que, las empresas cuidan la salud de los trabajadores?



Nota: Elaboración propia

Interpretación

Se pudo observar en el presente gráfico que el 87% de los encuestados consideran que las empresas no velan por salud de los trabajadores, mientras que el 13% de los encuestados consideran si está de acuerdo con esa opinión, puesto que señalan que las empresas hoy en día, si cuidan la salud de sus empleados.

Tabla 9

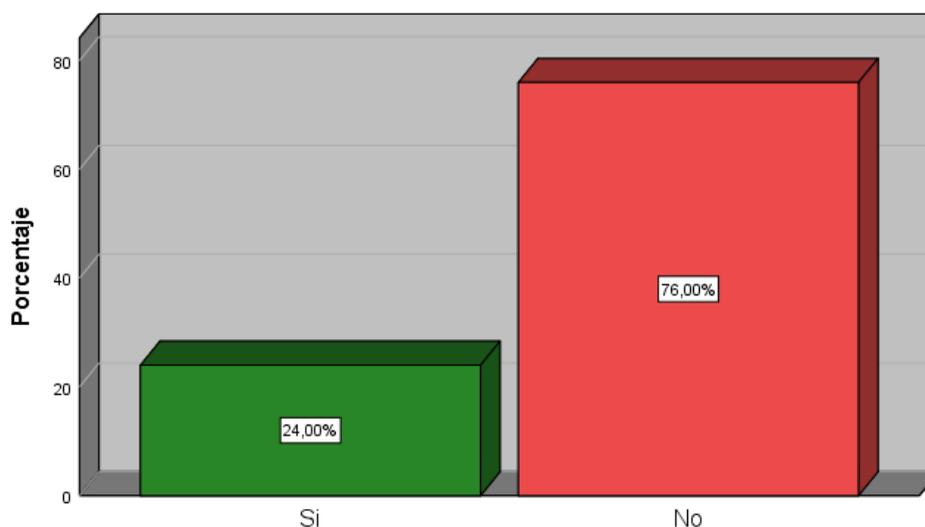
¿Considera usted que, los trabajadores tienen tranquilidad en su entorno laboral hoy en día?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	24	24,0	24,0	24,0
	No	76	76,0	76,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 6

¿Considera usted que, los trabajadores tienen tranquilidad en su entorno laboral hoy en día?



Nota: Elaboración propia

Interpretación

Se pudo observar en el presente gráfico que el 76% de los encuestados consideran que los trabajadores no tienen tranquilidad en su entorno laboral hoy en día, mientras que el 24% de los encuestados consideran que los trabajadores si tienen tranquilidad en su centro laboral.

Tabla 10

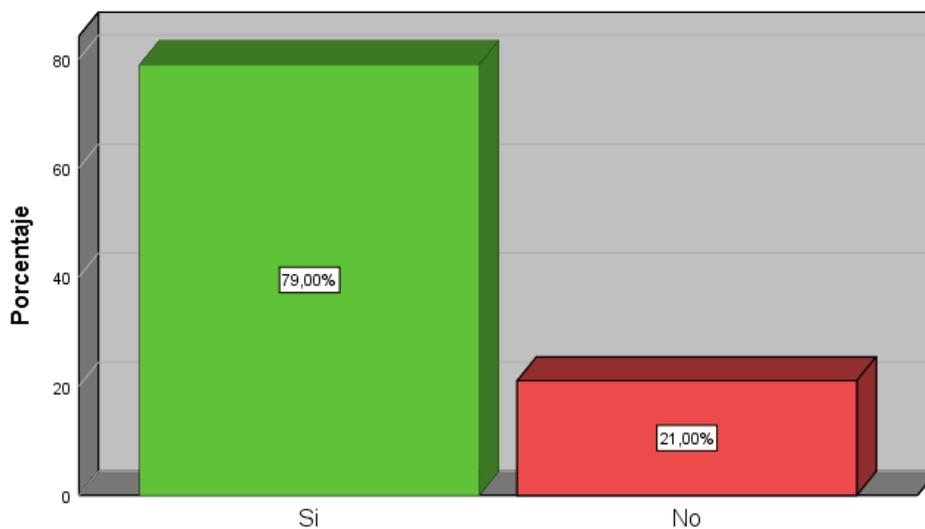
¿Considera usted que, mediante la fiscalización las empresas trabajan de manera más ordenada a la ley?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	72	72,0	72,0	72,0
	No	28	28,0	28,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 7

¿Considera usted que, mediante la fiscalización las empresas trabajan de manera más ordenada a la ley?



Nota: Elaboración propia

Interpretación

Se pudo observar en el presente gráfico que el 79% de los encuestados consideran que mediante la fiscalización las empresas trabajan de manera más ordenada a la ley, mientras que el 21% de los encuestados consideran no necesariamente mediante la fiscalización las empresas trabajan de manera ordenada.

Tabla 11

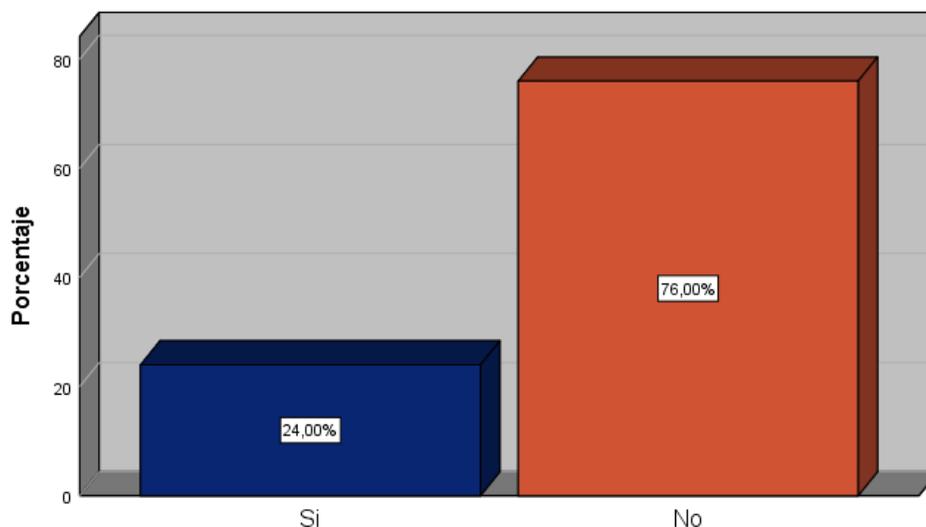
¿Considera usted que, las empresas tienen una estructura organizada para desarrollar actividades en VMT?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid	Si	24	24,0	24,0	24,0
o	No	76	76,0	76,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 8

¿Considera usted que, las empresas tienen una estructura organizada para desarrollar actividades en VMT?



Nota: Elaboración propia

Interpretación

Se pudo observar en el presente gráfico que el 76% de los encuestados consideran que las empresas no tienen una estructura organizada para desarrollar actividades en VMT, mientras que el 24% de los encuestados consideran que las empresas si se encuentran bien estructurada para desarrollar actividades.

Tabla 12

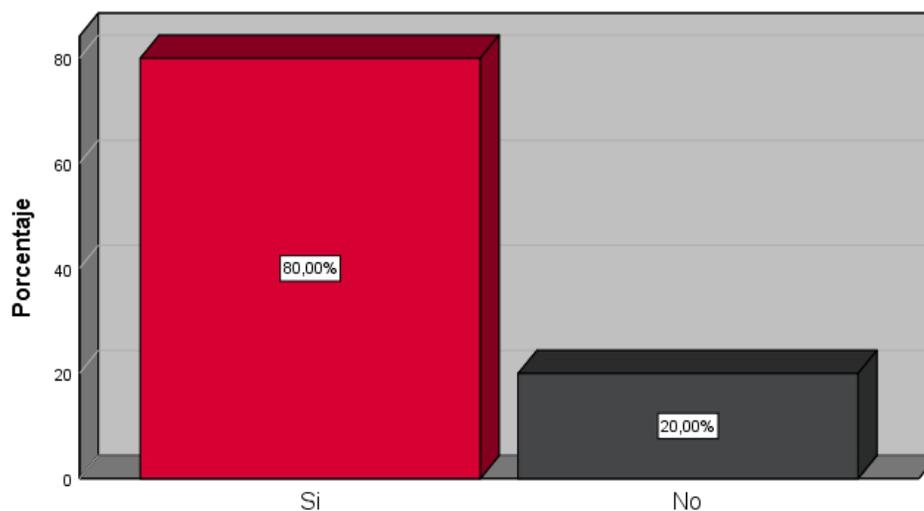
¿Considera usted que, las empresas tienen una obligación frente a los trabajadores de brindarles un ambiente adecuado?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid	Si	80	80,0	80,0	80,0
o	No	20	20,0	20,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 9

¿Considera usted que, las empresas tienen una obligación frente a los trabajadores de brindarles un ambiente adecuado?



Nota: Elaboración propia

Interpretación

Se pudo observar en el presente gráfico que el 80% de los encuestados consideran que las empresas tienen una obligación frente a los trabajadores de brindarles un ambiente adecuado, mientras que el 20% de los encuestados consideran que las empresas no tienen la obligación de darle al trabajador un ambiente adecuado.

Tabla 13

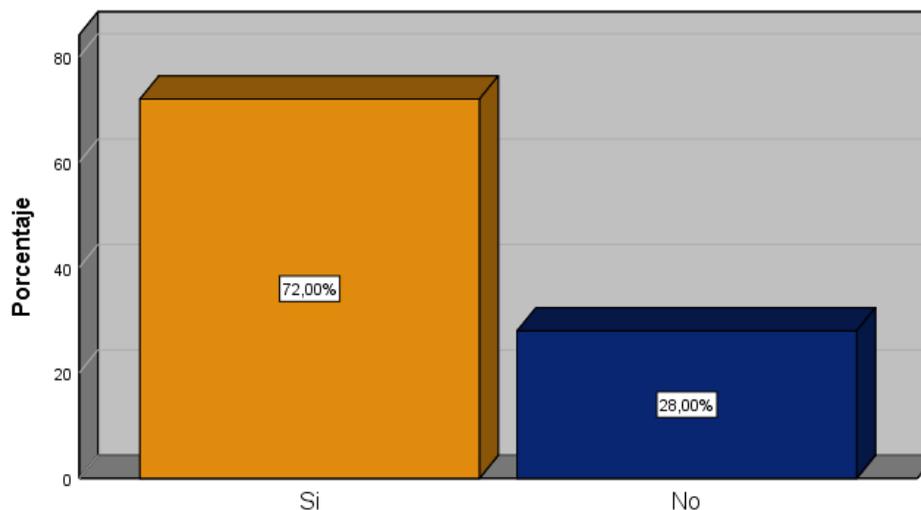
¿Considera usted que, las empresas que no cumplen con las medidas impuestas por el estado deberían cumplir en pagar una penalidad en UIT?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid	Si	78	78,0	78,0	78,0
o	No	22	22,0	22,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 10

¿Considera usted que, las empresas que no cumplen con las medidas impuestas por el estado deberían cumplir en pagar una penalidad en UIT?



Nota: Elaboración propia

Interpretación

Se pudo observar en el presente gráfico que el 72% de los encuestados consideran que las empresas que no cumplen con las medidas impuestas por el estado deberían cumplir en pagar una penalidad en UIT, mientras que el 28% de los encuestados consideran que no necesario que las empresas paguen por incumplir las medidas establecidos por el estado.

Tabla 14

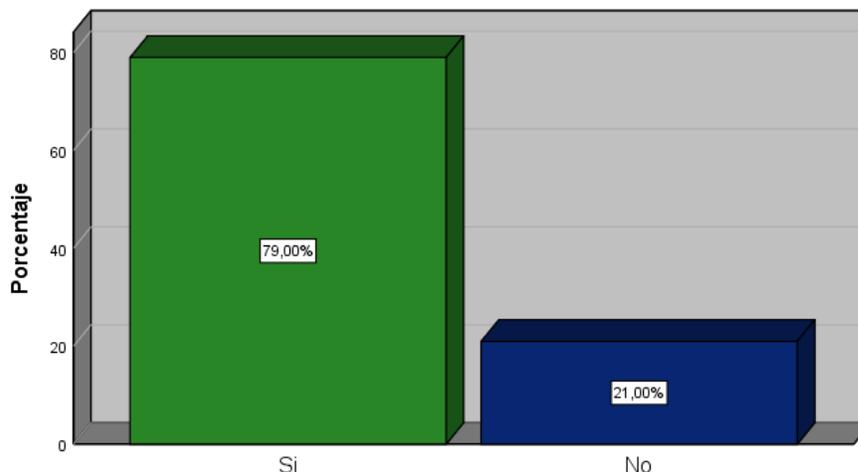
¿Considera usted que, las penalidades impuestas por el estado obligan que las empresas desarrollen medidas para prevenir que se vulneren los derechos del trabajador?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Si	79	79,0	79,0	79,0
No	21	21,0	21,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 11

¿Considera usted que, las penalidades impuestas por el estado obligan que las empresas desarrollen medidas para prevenir que se vulneren los derechos del trabajador?



*Nota:*Elaboración propia

Interpretación

Se pudo observar en el presente gráfico que el 79% de los encuestados consideran que las penalidades impuestas por el estado obligan que las empresas desarrollen medidas para prevenir que se vulneren los derechos del trabajador, mientras que el 21% de los encuestados consideran que las penalidades que impone el estado no obligan o motivan a una empresa que pueda prevenir la prevención de los derechos laborales.

Tabla 15

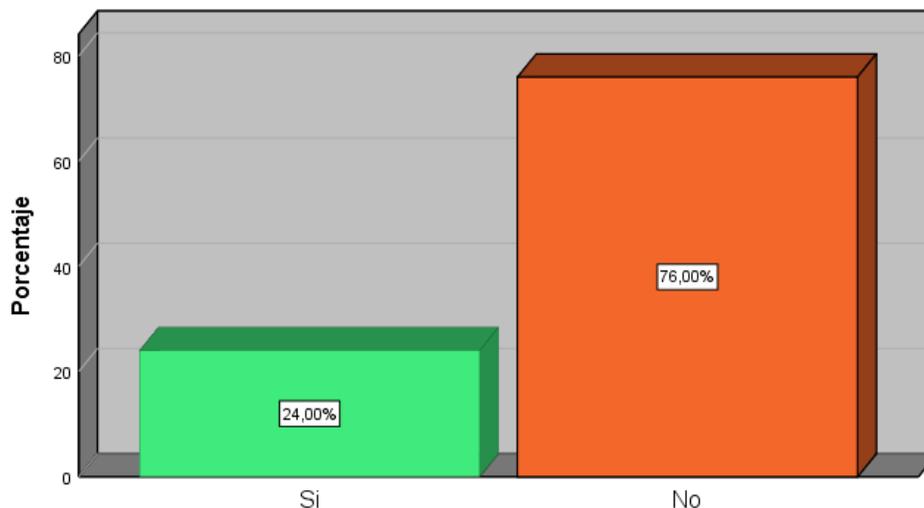
¿Considera usted que, en la actualidad, las empresas tienen un mayor compromiso con el estado en beneficio del trabajador?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid	Si	24	24,0	24,0	24,0
	No	76	76,0	76,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 12

¿Considera usted que, en la actualidad, las empresas tienen un mayor compromiso con el estado en beneficio del trabajador?



Nota: Elaboración propia

Interpretación

Se pudo observar en el presente gráfico que el 76% de los encuestados consideran que, en la actualidad, las empresas no tienen un mayor compromiso con el estado en beneficio del trabajador, mientras que el 24% de los encuestados consideran que en la actualidad las empresas tienen un mayor compromiso con el estado y con el trabajador.

3.3. Contrastación de Hipótesis

Tabla 16

Contrastación de hipótesis con el Chi Cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	258,931a	84	,000
Razón de verosimilitud	178,447	84	,000
Asociación lineal por lineal	6,689	1	,010
N de casos válidos	100		

a. 101 casillas (91,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,01.

Nota: Elaboración propia

Interpretación

Según la prueba Chi cuadrado desarrollada en el software en el cuadro estadístico del SPSS 26 nos da una razón de verosimilitud en el cuadro numérico de 178,447 a un 91.8% por revisión por casilla. Siendo la significancia asintomática bilateral de 0.010 fortaleciendo las teorías anteriores. A razón de ello, es destacable el valor que tiene la asociación lineal donde el reencuentro del menor o mínimo es uno y al máximo es cinco. Todo ello desarrollado para los 100 encuestados en el distrito de Villa María del Triunfo.

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

4.1. Discusión

En el presente trabajo de investigación, se llegó a la conclusión de que no existe una relación entre el sistema de fiscalización y el cumplimiento de las normas de seguridad. Todo ello conforme a los resultados obtenidos por nuestros instrumentos, así como los autores citados en nuestros antecedentes, lo cuales confirman la postura planteada en la hipótesis general.

Los resultados obtenidos guardan semejanza con la investigación de los autores como Carbonel (2000) y Beltrán (2013) los cuales destacan la labor de la fiscalización para promover las deficiencias que existe en cuanto a la seguridad de los trabajadores en las diferentes empresas y constructoras, por lo que mediante este mecanismo se logra evitar que los empleados padezcan de mayores riesgos en sus actividades.

Existen discrepancia respecto a Carbonel (2000) y Beltrán (2013) debido a que Carbonel, considera que, si bien en cierto que la fiscalización bien utilizada genera mejores condiciones de trabajo del empleado, también tiene la postura que el aparato estatal aprovecha de esta potestad para presionar a las empresas de tal manera que, limita la contratación de trabajadores en los diferentes sectores. Por otro lado, Beltrán, se encuentra a favor de todo mecanismo o herramienta que permita a los trabajadores estar protegidos ante cualquier acontecimiento.

En conclusión, respecto a lo señalado párrafos atrás, se pudo asegurar que el sistema de inspección laboral, no tuvo relación con la efectividad en el cumplimiento de las normas de seguridad de los trabajadores en VMT, 2022. Por lo tanto, se rechazó la hipótesis alterna y se aceptó la hipótesis nula.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES

5.1. Conclusiones

Primera: Que el trabajador tuvo derecho a que pueda realizar sus actividades en las mejores condiciones posibles atendidas por el empleador, y una muestra clara de ello es que, se puede observar en los resultados estadísticos, que no existe relaciones entre la hipótesis general

Segunda: La fiscalización laboral, tuvo una finalidad recuperadora respecto a realidad actual del trabajo, donde se reúne todas las condiciones de riesgo posible y en la cual no todas las empresas se empeñan en reconocer o asegurar en relación a sus trabajadores.

Tercera: Lamentablemente, los gobiernos municipales, se aprovechan de las empresas para poder sacar algún beneficio de las multas o infracciones que esta pueda cometer, afectando directamente a la empresa y en los trabajadores, lo cuales deben buscar otro centro de trabajo o dejar de prestar servicio, lo que genera mayores subempleos informales.

Cuarta: El estado lamentablemente ha dejado las herramientas y potestades en gobiernos de turnos municipales, que no ven en las nuevas y antiguas empresas oportunidades de desarrollo, sino de aprovechamientos, por ello, cada año existen diferentes filtros para poder garantizar el correcto funcionamiento de la empresa, a pesar de algunos sean costosos y generen una mayor cantidad de trámites, reduciendo así las facilidades para que las empresas puedan generar empleo a futuro.

CAPÍTULO VI
RECOMENDACIONES

6.1. Recomendaciones

Primera: Se recomienda que los gobiernos municipales puedan apoyar a las PYMES brindándoles descuentos y mayores facilidades para poder crecer, lo que, a su vez, generará empleo en la comunidad y reducirá la delincuencia.

Segunda: Una recomendación importante, es la posibilidad de poder reducir las exigibilidades burocráticas a las empresas para que las mismas puedan realizar los trámites mucho más rápido y que de esta manera logre subsanar todas aquellas situaciones que puedan estar observadas en las empresas de manera inmediata y no permitir que el daño persista.

Tercera: Se recomienda que las empresas trabajen de la mano con las entidades del estado para poder beneficiar a los trabajadores con diferentes beneficios esenciales como son la salud y educación para sus familias, pudiéndose lograr eficientemente trabajando de manera organizada.

Cuarta: Se recomienda que el estado pueda verificar a las entidades que tienen mayor cantidad de empleados, para que este reduzca la cantidad de tributos con las facilidades que genere mejoras dentro de las empresas en favor a de sus empleados, o en esa línea, poder desarrollar beneficios para el trabajador y su familia.

REFERENCIAS

- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación*. Editorial Episteme.
<https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>
- Astete, J. (2017). *Metodologías de Aprendizaje y Habilidades*. Universidad de Concepción.
<http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/2319/3/Astete%20%20Sep%C3%BAveda.pdf>
- Badillo, Y. (2011). *Trabajadores contratados por honorarios y la violación de sus derechos laborales* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Autónoma de México]. Repositorio UNAM.
https://repositorio.unam.mx/contenidos/trabajadores-contratados-por-honorarios-y-la-violacion-a-sus-derechos-laborales-438172?c=rW09Ox&d=true&q=*&i=1&v=1&t=search_0&as=0
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Editorial Patria.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Beltrán, L. (2013). *Problemática de la Existencia de distintos Regímenes de Contratación de Personal en el Estado* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio PUCP.
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/4508>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación, administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Pearson. <https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

- Camargo, K. (2014). *La Desnaturalización del Contrato Administrativo de prestación de Servicios* [Tesis de pregrado, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio UNIMILITAR.<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13998/pdf.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Canessa, M. (2012). Los Derechos Humanos Laborales en el Derecho Internacional. *Revista Latinoamericana De Derechos Humanos*, 23(1), 115-144. <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/derechoshumanos/article/view/5291>
- Carbonell, A. (2000). *La subordinación del trabajador al empleador como elemento distintivo y definidor del Contrato de Trabajo*. Cámara de Representantes de Colombia.https://www.camara.gov.co/sites/public_html/leyes_hasta_1991/cc_sc_nf/2000/c-386_2000.html
- Córdova, C. (2011). *Consideraciones sobre la Metodología de la Investigación*. Studocu.<https://www.studocu.com/latam/document/university-of-holguin/social-investigation-of-tourism/investigacion-cientifica-metodologia-cordoba-2011/34788096>
- Díaz, Á. (2014). *Metodología de la investigación educativa*. Ediciones Díaz de Santos. <https://www.editdiazdesantos.com/wwwdat/pdf/9788499696980.pdf>
- Flores, K. (2018). *Desnaturalización del contrato de locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad Municipal de Villa el Salvador 2016-2017* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú, Perú]. Repositorio UA. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/449>

- Cortes, N. (2023). *Los regímenes laborales en el Perú: lo que se conoce*. Geovictoria.
<https://www.geovictoria.com/es-pe/blog/recursos-humanos/regimenes-laborales-en-el-peru/>
- Cunza, N. (2013). Metodología de enseñanza y su influencia en el rendimiento académico de los estudiantes de educación secundaria de la Institución Educativa 3073 El Dorado (Puente Piedra– Zapallal) Región Lima 2013 [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio UNMSM.
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/3621>
- Galán, M. (2010). Justificación y limitaciones en la investigación. Manuelgalanblogs.
<https://manuelgalan.blogspot.com/2010/02/justificacion-y-limitaciones-en-la.html>
- Gonzales, G. (2018). *Los accidentes de trabajo y factores asociados reportados en EsSalud 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25401>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Laso, A. (2023). *Condiciones laborales, riesgos y problemas de salud, en trabajadores de la Refinería La Libertad empresa EP Petroecuador, construcción de un diagnóstico comunitario en el entorno laboral* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio UASB.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/9541>
- Martínez, C. (2018). *Investigación Descriptiva: Tipos y Características*. Jimcontent.
<file:///C:/Users/usuario/Downloads/Investigaci%C3%B3n%20Descriptiva.pdf>

- Mercado, M. (2017). *Proceso de Desnaturalización de contrato de locación de servicio, Desnaturalización de contrato administrativo de servicios y reposición* [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Santa María]. Repositorio UCSM. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/items/d2d796f0-631a-45e1-bf43-de1d31bdcd86>
- Pineda, E., De Canales, F., & De Alvarado, E. (1994). *La metodología de la investigación*. Estrada Editorial.
- Rueda, S., & Ríos, G. (2011). *La inconstitucionalidad del contrato administrativo de servicios – CAS* [Tesis doctoral, Universidad de San Martín de Porres]. Repositorio USMP. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/4412>
- Talavera, F. (2020). Vista de Fundamentos Metodológicos de la Investigación. *Revista Scientific*, 5(16), 1-20. https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/422/1144
- Valicenti, E. (2016). *Las cláusulas abusivas, desnaturalización de las obligaciones y derecho supletorio en Argentina*. Aacademi. https://www.academia.edu/41037647/Cl%C3%A1usulas_abusivas_y_desnaturalizaci%C3%B3n_de_las_obligaciones

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

EL SISTEMA DE INSPECCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA EFECTIVIDAD EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE
SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES EN VMT- 2022

PROBLEMA	OBJETIVO	MARCO TEÓRICO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <p>¿El sistema de inspección laboral tiene relación con la efectividad en el cumplimiento de las normas de seguridad de los trabajadores en VMT- 2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar si el sistema de inspección laboral tiene relación con la efectividad en el cumplimiento de las normas de seguridad de los trabajadores en VMT-2022.</p>	<p>Teoría social y concepción del trabajo, el cual está definida a la capacidad que tiene toda persona para poder ejercer una labor dentro de la sociedad y así, poder coexistir de manera eficiente en una organización.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Ha. El sistema de inspección laboral si tiene relación con la efectividad en el cumplimiento de las normas de seguridad de los empleados en VMT- 2022.</p>	<p>Variable 1</p> <p>El sistema de inspección laboral</p> <p>Variable 2</p> <p>Efectividad de la norma</p>	<p>Paradigma:</p> <p>Positivista</p> <p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Diseño:</p> <p>Correlacional</p> <p>Población</p> <p>100 trabajadores de las distintas empresas en el distrito de VMT-2022.</p> <p>Instrumento</p> <p>Cuestionario</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿La seguridad en la entidad privada tiene relación con el derecho laboral en VMT-2022?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar si la seguridad en la entidad privada tiene relación con el derecho laboral en VMT-2022.</p>	<p>Teoría de la relación de trabajo, demuestra que existen criterios para poder solventar los gastos de una vivienda y otros relacionados se la vida misma. Por lo que, para poder realizar labores o actividades, se necesita que esta sean ejecutadas bajo supervisión de la norma y su estricto acatamiento.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>Hipótesis especifica 1</p> <p>Ha. La seguridad en la entidad privada si tiene relación con el derecho laboral en Villa María del Triunfo 2022.</p>		
<p>¿Existe relación entre las condiciones de vida y la explotación laboral en VMT-2022?</p>	<p>Reconocer si existe relación entre las condiciones de vida y la explotación laboral en VMT-2022.</p>				

Hipótesis
especifica 2
Ha. Las
Condiciones de
vida si tiene
relación con la
explotación
laboral en VMT-
2022

Nota: Elaboración propia

Anexo 2. Validación

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE
MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

EL SISTEMA DE INSPECCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA
EFECTIVIDAD EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE
SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES EN VMT- 2022

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

“PROMOCION Y DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS EN
EL AMBITO NACIONAL E INTERNACIONAL.”

AUTORES:

SILVIO JOEL, CASTRO MEDINA

LILY YAKELI, RUBIO DIAZ

CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr. Delgado Mejilla Humberto

Coordinador de Investigación de la Escuela Profesional de Derecho

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es un honor comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que en mi calidad de tesista de la Escuela Profesional de Derecho de la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Autónoma del Perú, presenté el instrumento para ser validado del proyecto de investigación titulado: "*El sistema de inspección laboral y su relación con la efectividad en el cumplimiento de las normas de seguridad de los trabajadores en VMT- 2022*", cuyo desarrollo le permitirá al recurrente, poder optar el Título de Abogado.

En tal sentido, es imprescindible validar el instrumento(s) con los cuales se recogerán los datos pertinentes, para lo cual es necesario contar con la aprobación de especialistas y llevar a cabo la aplicación del instrumento(s) en mención. Conocedor de su connotada experiencia en temas de investigación jurídica, se ha considerado recurrir a su persona.

El expediente de validación, que se le hace llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definición conceptual(es) de la(s) variable(s) y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de la variable(s).
- Certificado de validez de contenido del instrumento(s).

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

Atentamente,



Castro Medina, Silvio Joel
Código de estudiante: 2172892766
DNI N° 42817722



Rubio Diaz, Lily Yakeli
Código de estudiante: 2172892194
DNI N° 77270926

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y SUS DIMENSIONES

VARIABLE 1: INSPECCIÓN LABORAL

Como organismo, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tiene atribuida legalmente las funciones son representaciones de la normativa vigente, así como la competencia para las solicitar las obligaciones derivadas del incumplimiento de dicha normativa. La principal finalidad de una inspección de trabajo es controlar y garantizar que se cumplen las normativas del ámbito laboral, de salud y seguridad. Cualquier tipo de empresa que esté registrada debidamente puede recibir una inspección de trabajo.

DIMENSIONES DE LA VARIABLE INSPECCIÓN LABORAL

Dimensión 1: Seguridad

Es el respaldo que tiene toda persona natural o jurídica, sea personal o colectiva para ser protegida por un tercero, y que este pueda sentirse protegido por las normas jurídicas mientras se encuentran laborando o realizando actividades con la finalidad de obtener un beneficio económico.

Dimensión 2: Condiciones de vida

Las condiciones de vida que debe contar el trabajador para poder laborar correctamente, deben ser mejoradas constantemente debido a que el entorno donde uno realiza o ejecuta sus funciones debe ir de la mano con su entorno o contexto ambiental, lo que posibilita las necesidades mínimas para una vida digna.

VARIABLE 2: EFECTIVIDAD DE LA NORMA

Las normas tienen un espíritu, cuya principal misión es que se cumpla los fines por las cuales fue promulgada por el legislador, y para ello, la regulación una sociedad depende completamente de que dicha normal genere cambios en la misma, por lo que

esta muestra efectividad en un entorno social correcto, permitiendo así que las condiciones de vida que tienen las personas mejoren significativamente.

DIMENSIONES DE LA VARIABLE EFECTIVIDAD DE LA NORMA

Dimensión 1: Eficacia

La eficacia tiene como característica, el logro de las metas propuestas de una norma, es decir, que no solo se ha cumplido con la finalidad propuesta, sino que se hizo efectivo con el uso adecuado de recursos, respectando el plazo programado y la utilidad empleada para obtener resultados, que forman parte del medio aplicado.

Dimensión 2: Responsabilidad

La responsabilidad es valor que posee cada persona para lograr cumplir con las actividades individuales o generales que tengan proyectados, cuya característica está ligada a la manera efectiva de poder abarcar con la ejecución de funciones destinadas a ciertas obligaciones las cuales son adoptadas por la persona, para lograr con ello un beneficio o mejora personal.

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 1: INSPECCIÓN LABORAL

Tabla

Operacionalización de la variable 1

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	DICOTÓMICA
Seguridad	Estabilidad	¿Considera usted que, los trabajadores tienen estabilidad laboral en las empresas de VMT-2022?	SI NO
		¿Considera usted que, las empresas en VMT reúnen todos los requisitos para pasar el control de seguridad laboral?	
Condiciones de vida	Control	¿Considera usted que, las empresas deben pasar por control de fiscalización para prevenir los abusos?	
	Salud	¿Considera usted que, es usual que muchas empresas expongan la salud de sus trabajadores?	
		¿Considera usted que, las empresas velan por salud de los trabajadores?	
	Tranquilidad	¿Considera usted que, los trabajadores tienen tranquilidad en su entorno laboral hoy en día?	

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 2: EFECTIVIDAD DE LA NORMA

Tabla

Operacionalización de la variable 2

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	DICOTÓMICA
-------------	-------------	-------	------------

Eficacia	Orden	¿Considera usted que, mediante la fiscalización las empresas trabajan de manera más ordenada a la ley?	SI
		¿Considera usted que, las empresas tienen una estructura organizada para desarrollar actividades en VMT?	NO
	Obligación	¿Considera usted que, las empresas tienen un obligación frente a los trabajadores de brindarles un ambiente adecuado?	
Responsabilidad	Penalidad	¿Considera usted que, las empresas que no cumplen con las medidas impuestas por el estado deberían cumplir en pagar una penalidad en UIT?	
		¿Considera usted que, las penalidades impuestas por el estado obligan que las empresas desarrollen medidas para prevenir que se vulneren los derechos del trabajador?	
	Prevención	¿Considera usted que, en la actualidad, las empresas tienen un mayor compromiso con el estado en beneficio del trabajador?	

Anexo 3. Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable inspección laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia ⁴		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Seguridad									
1	¿Considera usted que, los trabajadores tienen estabilidad laboral en las empresas de VMT-2022?	X		X		X		X		
2	¿Considera usted que, las empresas en VMT reúnen todos los requisitos para pasar el control de seguridad laboral?	X		X		X		X		
3	¿Considera usted que, las empresas deben pasar por control de fiscalización para prevenir los abusos?	X		X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Condiciones de vida									
1	¿Considera usted que, es usual que muchas empresas expongan la salud de sus trabajadores?	X		X		X		X		
2	¿Considera usted que, las empresas velan por salud de los trabajadores?	X		X		X		X		
3	¿Considera usted que, los trabajadores tienen tranquilidad en su entorno laboral hoy en día?	X		X		X		X		

Anexo 4. Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable efectividad de la norma

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia ⁴		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Eficacia									
1	¿Considera usted que, mediante la fiscalización las empresas trabajan de manera más ordenada a la ley?	X		X		X		X		
2	¿Considera usted que, las empresas tienen una estructura organizada para desarrollar actividades en VMT?	X		X		X		X		
3	¿Considera usted que, las empresas tienen un obligación frente a los trabajadores de brindarles un ambiente adecuado?	X		X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Responsabilidad									
1	¿Considera usted que, las empresas que no cumplen con las medidas impuestas por el estado deberían cumplir en pagar una penalidad en UIT?	X		X		X		X		
2	¿Considera usted que, las penalidades impuestas por el estado obligan que las empresas desarrollen medidas para prevenir que se vulneren los derechos del trabajador?	X		X		X		X		
3	¿Considera usted que, en la actualidad, las empresas tienen un mayor compromiso con el estado en beneficio del trabajador?	X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si tiene Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Delgado Mejilla, Humberto DNI: 20012385

Especialidad del validador: MAR: En Derecho Civil y Comercial

Lince, 15 de mayo del 2023

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

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

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

⁴**Suficiencia:** Los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



CARTA DE PRESENTACIÓN

Dra. Yda Rosa Cabrera Cueto

Coordinador de Investigación de la Escuela Profesional de Derecho

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es un honor comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que en mi calidad de tesista de la Escuela Profesional de Derecho de la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Autónoma del Perú, presenté el instrumento para ser validado del proyecto de investigación titulado: *“El sistema de inspección laboral y su relación con la efectividad en el cumplimiento de las normas de seguridad de los trabajadores en VMT- 2022”*, cuyo desarrollo le permitirá al recurrente, poder optar el Título de Abogado.

En tal sentido, es imprescindible validar el instrumento(s) con los cuales se recogerán los datos pertinentes, para lo cual es necesario contar con la aprobación de especialistas y llevar a cabo la aplicación del instrumento(s) en mención. Conocedor de su connotada experiencia en temas de investigación jurídica, se ha considerado recurrir a su persona.

El expediente de validación, que se le hace llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definición conceptual(es) de la(s) variable(s) y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de la variable(s).
- Certificado de validez de contenido del instrumento(s).

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

Atentamente,



Castro Medina, Silvio Joel
Código de estudiante: 2172892766
DNI N° 42817722



Rubio Diaz, Lily Yakeli
Código de estudiante: 2172892766
DNI N° 77270926

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y SUS DIMENSIONES

VARIABLE 1: INSPECCIÓN LABORAL

Como organismo, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tiene atribuida legalmente las funciones son representaciones de la normativa vigente, así como la competencia para las solicitar las obligaciones derivadas del incumplimiento de dicha normativa. La principal finalidad de una inspección de trabajo es controlar y garantizar que se cumplen las normativas del ámbito laboral, de salud y seguridad. Cualquier tipo de empresa que esté registrada debidamente puede recibir una inspección de trabajo.

DIMENSIONES DE LA VARIABLE INSPECCIÓN LABORAL

Dimensión 1: Seguridad

Es el respaldo que tiene toda persona natural o jurídica, sea personal o colectiva para ser protegida por un tercero, y que este pueda sentirse protegido por las normas jurídicas mientras se encuentran laborando o realizando actividades con la finalidad de obtener un beneficio económico.

Dimensión 2: Condiciones de vida

Las condiciones de vida que debe contar el trabajador para poder laborar correctamente, deben ser mejoradas constantemente debido a que el entorno donde uno realiza o ejecuta sus funciones debe ir de la mano con su entorno o contexto ambiental, lo que posibilita las necesidades mínimas para una vida digna.

VARIABLE 2: EFECTIVIDAD DE LA NORMA

Las normas tienen un espíritu, cuya principal misión es que se cumpla los fines por las cuales fue promulgada por el legislador, y para ello, la regulación una sociedad depende completamente de que dicha normal genere cambios en la misma, por lo que

esta muestra efectividad en un entorno social correcto, permitiendo así que las condiciones de vida que tienen las personas mejoren significativamente.

DIMENSIONES DE LA VARIABLE EFECTIVIDAD DE LA NORMA

Dimensión 1: Eficacia

La eficacia tiene como característica, el logro de las metas propuestas de una norma, es decir, que no solo se ha cumplido con la finalidad propuesta, sino que se hizo efectivo con el uso adecuado de recursos, respectando el plazo programado y la utilidad empleada para obtener resultados, que forman parte del medio aplicado.

Dimensión 2: Responsabilidad

La responsabilidad es valor que posee cada persona para lograr cumplir con las actividades individuales o generales que tengan proyectados, cuya característica está ligada a la manera efectiva de poder abarcar con la ejecución de funciones destinadas a ciertas obligaciones las cuales son adoptadas por la persona, para lograr con ello un beneficio o mejora personal.

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 1: INSPECCIÓN LABORAL

Tabla

Operacionalización de la variable 1

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	DICOTÓMICA
Seguridad	Estabilidad	¿Considera usted que, los trabajadores tienen estabilidad laboral en las empresas de VMT-2022?	SI NO
		¿Considera usted que, las empresas en VMT reúnen todos los requisitos para pasar el control de seguridad laboral?	
	Control	¿Considera usted que, las empresas deben pasar por control de fiscalización para prevenir los abusos?	
Condiciones de vida	Salud	¿Considera usted que, es usual que muchas empresas expongan la salud de sus trabajadores?	
		¿Considera usted que, las empresas velan por salud de los trabajadores?	
	Tranquilidad	¿Considera usted que, los trabajadores tienen tranquilidad en su entorno laboral hoy en día?	

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 2: EFECTIVIDAD DE LA NORMA

Tabla

Operacionalización de la variable 2

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	DICOTÓMICA
-------------	-------------	-------	------------

Eficacia	Orden	<p>¿Considera usted que, mediante la fiscalización las empresas trabajan de manera más ordenada a la ley?</p> <p>¿Considera usted que, las empresas tienen una estructura organizada para desarrollar actividades en VMT?</p>	<p>SI</p> <p>NO</p>
Responsabilidad	Obligación	<p>¿Considera usted que, las empresas tienen un obligación frente a los trabajadores de brindarles un ambiente adecuado?</p>	
	Penalidad	<p>¿Considera usted que, las empresas que no cumplen con las medidas impuestas por el estado deberían cumplir en pagar una penalidad en UIT?</p>	
	Prevención	<p>¿Considera usted que, las penalidades impuestas por el estado obligan que las empresas desarrollen medidas para prevenir que se vulneren los derechos del trabajador?</p> <p>¿Considera usted que, en la actualidad, las empresas tienen un mayor compromiso con el estado en beneficio del trabajador?</p>	

Anexo 5. Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable inspección laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia ⁴		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Seguridad									
1	¿Considera usted que, los trabajadores tienen estabilidad laboral en las empresas de VMT-2022?	X		X		X		X		
2	¿Considera usted que, las empresas en VMT reúnen todos los requisitos para pasar el control de seguridad laboral?	X		X		X		X		
3	¿Considera usted que, las empresas deben pasar por control de fiscalización para prevenir los abusos?	X		X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Condiciones de vida									
1	¿Considera usted que, es usual que muchas empresas expongan la salud de sus trabajadores?	X		X		X		X		
2	¿Considera usted que, las empresas velan por salud de los trabajadores?	X		X		X		X		
3	¿Considera usted que, los trabajadores tienen tranquilidad en su entorno laboral hoy en día?	X		X		X		X		

Anexo 6. Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable efectividad de la norma

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia ⁴		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Eficacia									
1	¿Considera usted que, mediante la fiscalización las empresas trabajan de manera más ordenada a la ley?	X		X		X		X		
2	¿Considera usted que, las empresas tienen una estructura organizada para desarrollar actividades en VMT?	X		X		X		X		
3	¿Considera usted que, las empresas tienen un obligación frente a los trabajadores de brindarles un ambiente adecuado?	X		X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Responsabilidad									
1	¿Considera usted que, las empresas que no cumplen con las medidas impuestas por el estado deberían cumplir en pagar una penalidad en UIT?	X		X		X		X		
2	¿Considera usted que, las penalidades impuestas por el estado obligan que las empresas desarrollen medidas para prevenir que se vulneren los derechos del trabajador?	X		X		X		X		
3	¿Considera usted que, en la actualidad, las empresas tienen un mayor compromiso con el estado en beneficio del trabajador?	X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia⁴): NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. : Yda Rosa Cabrera Cueto DNI: 06076309

Especialidad del validador: DOCTOR EN DERECHO

Lince, 29 de mayo del 2023

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
- ⁴Suficiencia: Los ítems planeados son suficientes para medir la dimensión.



CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr. Martín Tovar Cerquen

Coordinador de Investigación de la Escuela Profesional de Derecho

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es un honor comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que en mi calidad de tesista de la Escuela Profesional de Derecho de la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Autónoma del Perú, presenté el instrumento para ser validado del proyecto de investigación titulado: "*El sistema de inspección laboral y su relación con la efectividad en el cumplimiento de las normas de seguridad de los trabajadores en VMT- 2022*", cuyo desarrollo le permitirá al recurrente, poder optar el Título de Abogado.

En tal sentido, es imprescindible validar el instrumento(s) con los cuales se recogerán los datos pertinentes, para lo cual es necesario contar con la aprobación de especialistas y llevar a cabo la aplicación del instrumento(s) en mención. Concedor de su connotada experiencia en temas de investigación jurídica, se ha considerado recurrir a su persona.

El expediente de validación, que se le hace llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definición conceptual(es) de la(s) variable(s) y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de la variable(s).
- Certificado de validez de contenido del instrumento(s).

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

Atentamente,



Castro Medina, Silvio Joel
Código de estudiante: 2172892766
DNI N° 42817722



Rubio Diaz, Lily Yakeli
Código de estudiante: 2172892766
DNI N° 77270926

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y SUS DIMENSIONES

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y SUS DIMENSIONES

VARIABLE 1: INSPECCIÓN LABORAL

Como organismo, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tiene atribuida legalmente las funciones son representaciones de la normativa vigente, así como la competencia para las solicitar las obligaciones derivadas del incumplimiento de dicha normativa. La principal finalidad de una inspección de trabajo es controlar y garantizar que se cumplen las normativas del ámbito laboral, de salud y seguridad. Cualquier tipo de empresa que esté registrada debidamente puede recibir una inspección de trabajo.

DIMENSIONES DE LA VARIABLE INSPECCIÓN LABORAL

Dimensión 1: Seguridad

Es el respaldo que tiene toda persona natural o jurídica, sea personal o colectiva para ser protegida por un tercero, y que este pueda sentirse protegido por las normas jurídicas mientras se encuentran laborando o realizando actividades con la finalidad de obtener un beneficio económico.

Dimensión 2: Condiciones de vida

Las condiciones de vida que debe contar el trabajador para poder laborar correctamente, deben ser mejoradas constantemente debido a que el entorno donde uno realiza o ejecuta sus funciones debe ir de la mano con su entorno o contexto ambiental, lo que posibilita las necesidades mínimas para una vida digna.

VARIABLE 2: EFECTIVIDAD DE LA NORMA

Las normas tienen un espíritu, cuya principal misión es que se cumpla los fines por las cuales fue promulgada por el legislador, y para ello, la regulación una sociedad

depende completamente de que dicha norma genere cambios en la misma, por lo que esta muestra efectividad en un entorno social correcto, permitiendo así que las condiciones de vida que tienen las personas mejoren significativamente.

DIMENSIONES DE LA VARIABLE EFECTIVIDAD DE LA NORMA

Dimensión 1: Eficacia

La eficacia tiene como característica, el logro de las metas propuestas de una norma, es decir, que no solo se ha cumplido con la finalidad propuesta, sino que se hizo efectivo con el uso adecuado de recursos, respetando el plazo programado y la utilidad empleada para obtener resultados, que forman parte del medio aplicado.

Dimensión 2: Responsabilidad

La responsabilidad es valor que posee cada persona para lograr cumplir con las actividades individuales o generales que tengan proyectados, cuya característica está ligada a la manera efectiva de poder abarcar con la ejecución de funciones destinadas a ciertas obligaciones las cuales son adoptadas por la persona, para lograr con ello un beneficio o mejora personal.

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 1: INSPECCIÓN LABORAL

Tabla

Operacionalización de la variable 1

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	DICOTÓMICA
Seguridad	Estabilidad	¿Considera usted que, los trabajadores tienen estabilidad laboral en las empresas de VMT-2022?	SI NO
		¿Considera usted que, las empresas en VMT reúnen todos los requisitos para pasar el control de seguridad laboral?	
	Control	¿Considera usted que, las empresas deben pasar por control de fiscalización para prevenir los abusos?	
Condiciones de vida	Salud	¿Considera usted que, es usual que muchas empresas expongan la salud de sus trabajadores?	
		¿Considera usted que, las empresas velan por salud de los trabajadores?	
	Tranquilidad	¿Considera usted que, los trabajadores tienen tranquilidad en su entorno laboral hoy en día?	

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 2: EFECTIVIDAD DE LA NORMA

Tabla

Operacionalización de la variable 2

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	DICOTÓMICA
Eficacia	Orden	¿Considera usted que, mediante la fiscalización	

		las empresas trabajan de manera más ordenada a la ley?	SI NO
		¿Considera usted que, las empresas tienen una estructura organizada para desarrollar actividades en VMT?	
	Obligación	¿Considera usted que, las empresas tienen un obligación frente a los trabajadores de brindarles un ambiente adecuado?	
Responsabilidad	Penalidad	¿Considera usted que, las empresas que no cumplen con las medidas impuestas por el estado deberían cumplir en pagar una penalidad en UIT?	
		¿Considera usted que, las penalidades impuestas por el estado obligan que las empresas desarrollen medidas para prevenir que se vulneren los derechos del trabajador?	
	Prevención	¿Considera usted que, en la actualidad, las empresas tienen un mayor compromiso con el estado en beneficio del trabajador?	

Anexo 7. Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable inspección laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia ⁴		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Seguridad									
1	¿Considera usted que, los trabajadores tienen estabilidad laboral en las empresas de VMT-2022?	X		X		X		X		
2	¿Considera usted que, las empresas en VMT reúnen todos los requisitos para pasar el control de seguridad laboral?	X		X		X		X		
3	¿Considera usted que, las empresas deben pasar por control de fiscalización para prevenir los abusos?	X		X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Condiciones de vida									
1	¿Considera usted que, es usual que muchas empresas expongan la salud de sus trabajadores?	X		X		X		X		
2	¿Considera usted que, las empresas velan por salud de los trabajadores?	X		X		X		X		
3	¿Considera usted que, los trabajadores tienen tranquilidad en su entorno laboral hoy en día?	X		X		X		X		

Anexo 8. Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable efectividad de la norma

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia ⁴		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Eficacia									
1	¿Considera usted que, mediante la fiscalización las empresas trabajan de manera más ordenada a la ley?	X		X		X		X		
2	¿Considera usted que, las empresas tienen una estructura organizada para desarrollar actividades en VMT?	X		X		X		X		
3	¿Considera usted que, las empresas tienen un obligación frente a los trabajadores de brindarles un ambiente adecuado?	X		X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Responsabilidad									
1	¿Considera usted que, las empresas que no cumplen con las medidas impuestas por el estado deberían cumplir en pagar una penalidad en UIT?	X		X		X		X		
2	¿Considera usted que, las penalidades impuestas por el estado obligan que las empresas desarrollen medidas para prevenir que se vulneren los derechos del trabajador?	X		X		X		X		
3	¿Considera usted que, en la actualidad, las empresas tienen un mayor compromiso con el estado en beneficio del trabajador?	X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si es aplicable

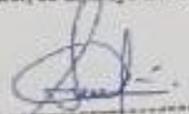
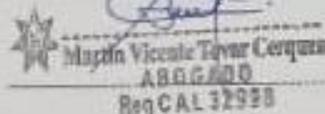
Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Martin Vicente Tovar Cerques DNI: 09700062

Especialidad del validador: Gestión Pública

Vista al salvador, 30 de mayo del 2022

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Suficiencia: Los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Martin Vicente Tovar Cerques
ABGGAD
Reg CAL 32998

CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr. Karina Tatiana Alfaro Pamo.

Coordinador de Investigación de la Escuela Profesional de Derecho

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es un honor comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que en mi calidad de tesista de la Escuela Profesional de Derecho de la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Autónoma del Perú, presenté el instrumento para ser validado del proyecto de investigación titulado: "*El sistema de inspección laboral y su relación con la efectividad en el cumplimiento de las normas de seguridad de los trabajadores en VMT- 2022*", cuyo desarrollo le permitirá al recurrente, poder optar el Título de Abogado.

En tal sentido, es imprescindible validar el instrumento(s) con los cuales se recogerán los datos pertinentes, para lo cual es necesario contar con la aprobación de especialistas y llevar a cabo la aplicación del instrumento(s) en mención. Conocedor de su connotada experiencia en temas de investigación jurídica, se ha considerado recurrir a su persona.

El expediente de validación, que se le hace llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definición conceptual(es) de la(s) variable(s) y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de la variable(s).
- Certificado de validez de contenido del instrumento(s).

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

Atentamente,



Castro Medina, Silvio Joel
Código de estudiante: 2172892766
DNI N° 42817722



Rubio Diaz, Lily Yakeli
Código de estudiante: 2172892766
DNI N° 77270926

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y SUS DIMENSIONES

VARIABLE 1: INSPECCIÓN LABORAL

Como organismo, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tiene atribuida legalmente las funciones son representaciones de la normativa vigente, así como la competencia para las solicitar las obligaciones derivadas del incumplimiento de dicha normativa. La principal finalidad de una inspección de trabajo es controlar y garantizar que se cumplen las normativas del ámbito laboral, de salud y seguridad. Cualquier tipo de empresa que esté registrada debidamente puede recibir una inspección de trabajo.

DIMENSIONES DE LA VARIABLE INSPECCIÓN LABORAL

Dimensión 1: Seguridad

Es el respaldo que tiene toda persona natural o jurídica, sea personal o colectiva para ser protegida por un tercero, y que este pueda sentirse protegido por las normas jurídicas mientras se encuentran laborando o realizando actividades con la finalidad de obtener un beneficio económico.

Dimensión 2: Condiciones de vida

Las condiciones de vida que debe contar el trabajador para poder laborar correctamente, deben ser mejoradas constantemente debido a que el entorno donde uno realiza o ejecuta sus funciones debe ir de la mano con su entorno o contexto ambiental, lo que posibilita las necesidades mínimas para una vida digna.

VARIABLE 2: EFECTIVIDAD DE LA NORMA

Las normas tienen un espíritu, cuya principal misión es que se cumpla los fines por las cuales fue promulgada por el legislador, y para ello, la regulación una sociedad depende completamente de que dicha normal genere cambios en la misma, por lo que

esta muestra efectividad en un entorno social correcto, permitiendo así que las condiciones de vida que tienen las personas mejoren significativamente.

DIMENSIONES DE LA VARIABLE EFECTIVIDAD DE LA NORMA

Dimensión 1: Eficacia

La eficacia tiene como característica, el logro de las metas propuestas de una norma, es decir, que no solo se ha cumplido con la finalidad propuesta, sino que se hizo efectivo con el uso adecuado de recursos, respectando el plazo programado y la utilidad empleada para obtener resultados, que forman parte del medio aplicado.

Dimensión 2: Responsabilidad

La responsabilidad es valor que posee cada persona para lograr cumplir con las actividades individuales o generales que tengan proyectados, cuya característica está ligada a la manera efectiva de poder abarcar con la ejecución de funciones destinadas a ciertas obligaciones las cuales son adoptadas por la persona, para lograr con ello un beneficio o mejora personal.

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 1: INSPECCIÓN LABORAL

Tabla

Operacionalización de la variable 1

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	DICOTÓMICA
Seguridad	Estabilidad	¿Considera usted que, los trabajadores tienen estabilidad laboral en las empresas de VMT-2022?	SI NO
		¿Considera usted que, las empresas en VMT reúnen todos los requisitos para pasar el control de seguridad laboral?	
	Control	¿Considera usted que, las empresas deben pasar por control de fiscalización para prevenir los abusos?	
Condiciones de vida	Salud	¿Considera usted que, es usual que muchas empresas expongan la salud de sus trabajadores?	
	Tranquilidad	¿Considera usted que, las empresas velan por salud de los trabajadores? ¿Considera usted que, los trabajadores tienen tranquilidad en su entorno laboral hoy en día?	

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 2: EFECTIVIDAD DE LA NORMA

Tabla

Operacionalización de la variable 2

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	DICOTÓMICA
Eficacia	Orden	<p>¿Considera usted que, mediante la fiscalización las empresas trabajan de manera más ordenada a la ley?</p> <p>¿Considera usted que, las empresas tienen una estructura organizada para desarrollar actividades en VMT?</p>	SI NO
Responsabilidad	Obligación	¿Considera usted que, las empresas tienen un obligación frente a los trabajadores de brindarles un ambiente adecuado?	
	Penalidad	<p>¿Considera usted que, las empresas que no cumplen con las medidas impuestas por el estado deberían cumplir en pagar una penalidad en UIT?</p> <p>¿Considera usted que, las penalidades impuestas por el estado obligan que las empresas desarrollen medidas para prevenir que se vulneren los derechos del trabajador?</p>	
	Prevención	¿Considera usted que, en la actualidad, las empresas tienen un mayor compromiso con el estado en beneficio del trabajador?	

Anexo 9. Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable inspección laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia ⁴		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Seguridad									
1	¿Considera usted que, los trabajadores tienen estabilidad laboral en las empresas de VMT-2022?	X		X		X		X		
2	¿Considera usted que, las empresas en VMT reúnen todos los requisitos para pasar el control de seguridad laboral?	X		X		X		X		
3	¿Considera usted que, las empresas deben pasar por control de fiscalización para prevenir los abusos?	X		X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Condiciones de vida									
1	¿Considera usted que, es usual que muchas empresas expongan la salud de sus trabajadores?	X		X		X		X		
2	¿Considera usted que, las empresas velan por salud de los trabajadores?	X		X		X		X		
3	¿Considera usted que, los trabajadores tienen tranquilidad en su entorno laboral hoy en día?	X		X		X		X		

Anexo 10. Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable efectividad de la norma

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia ⁴		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Eficacia									
1	¿Considera usted que, mediante la fiscalización las empresas trabajan de manera más ordenada a la ley?	X		X		X		X		
2	¿Considera usted que, las empresas tienen una estructura organizada para desarrollar actividades en VMT?	X		X		X		X		
3	¿Considera usted que, las empresas tienen un obligación frente a los trabajadores de brindarles un ambiente adecuado?	X		X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Responsabilidad									
1	¿Considera usted que, las empresas que no cumplen con las medidas impuestas por el estado deberían cumplir en pagar una penalidad en UIT?	X		X		X		X		
2	¿Considera usted que, las penalidades impuestas por el estado obligan que las empresas desarrollen medidas para prevenir que se vulneren los derechos del trabajador?	X		X		X		X		
3	¿Considera usted que, en la actualidad, las empresas tienen un mayor compromiso con el estado en beneficio del trabajador?	X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): aplicable

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicarlo después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Karina Tatiana Alfaro Pardo DNI: 29704847

Especialidad del validador: Derecho Superior

Lince, 29 de mayo del 2023

***Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
***Relevancia:** El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.
***Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
***Suficiencia:** Los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Anexo 11. Encuesta sobre “El sistema de inspección laboral y su relación con la efectividad en el cumplimiento de las normas de seguridad de los trabajadores en vmt- 2022”

El desarrollo de la presente encuesta anónima aportara los conocimientos necesarios para determinar la relación que existe entre “el sistema de inspección laboral y la efectividad en el cumplimiento de las normas de seguridad de los trabajadores en VMT- 2022”

I.- ASPECTOS GENERALES.

1. ¿Qué edad tiene?
 - a) Entre 18 a 20 años
 - b) Entre 21 a 30 años
 - c) Entre 31 a 40 años
 - d) Entre 41 a 70 años

2. Sexo
 - a) Masculino
 - b) Femenino

I. PREGUNTAS DEL CUESTIONARIO

- 1) ¿Considera usted que, los trabajadores tienen estabilidad laboral en las empresas de VMT-2022?
 - a) Si
 - b) No

- 2) ¿Considera usted que, las empresas en VMT reúnen todos los requisitos para pasar el control de seguridad laboral?
 - a) Si
 - b) No

- 3) ¿Considera usted que, las empresas deben pasar por control de fiscalización para prevenir los abusos?

a) Si

b) No

4) ¿Considera usted que, es usual que muchas empresas expongan la salud de sus trabajadores?

a) Si

b) No

5) ¿Considera usted que, las empresas velan por salud de los trabajadores?

a) Si

b) No

6) ¿Considera usted que, los trabajadores tienen tranquilidad en su entorno laboral hoy en día?

a) Si

b) No

7) ¿Considera usted que, mediante la fiscalización las empresas trabajan de manera más ordenada a la ley?

a) Si

b) No

8) ¿Considera usted que, las empresas tienen una estructura organizada para desarrollar actividades en VMT?

a) Si

b) No

9) ¿Considera usted que, las empresas tienen una obligación frente a los trabajadores de brindarles un ambiente adecuado?

a) Si

b) No

10) ¿Considera usted que, las empresas que no cumplen con las medidas impuestas por el estado deberían cumplir en pagar una penalidad en UIT?

a) Si

b) No

11) ¿Considera usted que, las penalidades impuestas por el estado obligan que las empresas desarrollen medidas para prevenir que se vulneren los derechos del trabajador?

a) Si

b) No

12) ¿Considera usted que, en la actualidad, las empresas tienen un mayor compromiso con el estado en beneficio del trabajador?

a) Si

b) No

Anexo 12. Fotografías

Figura
Encuesta



Figura
Encuesta 3

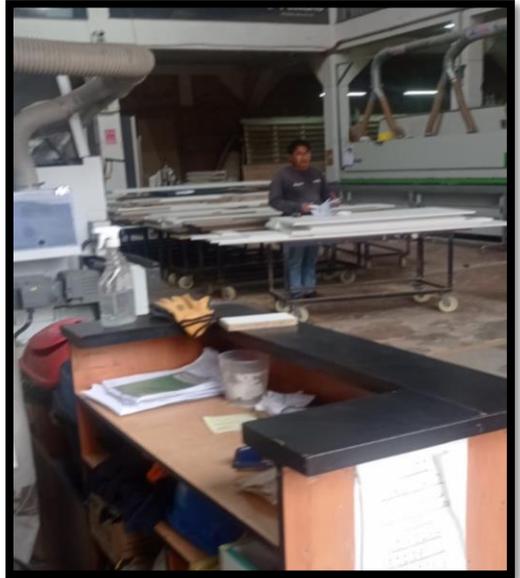


Figura
Encuesta 2



Figura
Encuesta 4



Figura
Encuesta 5



Figura
Encuesta 7



Figura
Encuesta 6

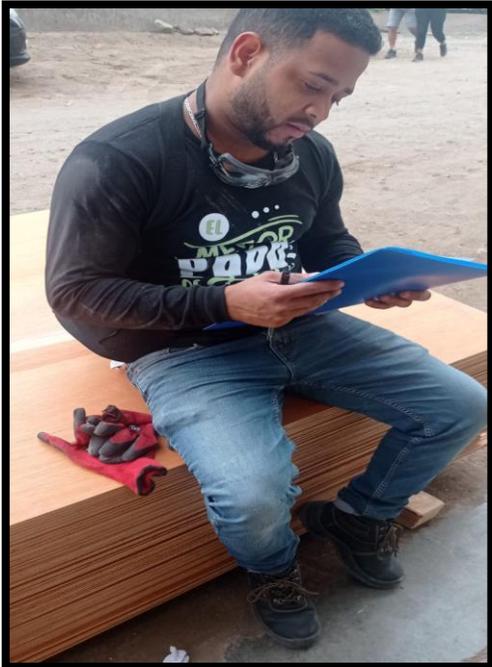


Figura
Encuesta 8

