

**UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN**

**Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales**  
Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas

**INSPECCIÓN LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS Y SU  
INCIDENCIA EN LOS DERECHOS LABORALES EN LAS  
RESOLUCIONES DE SUNAFIL INTENDENCIA  
REGIONAL DE TACNA 2022-2023**

**TESIS**

**PRESENTADA POR:**

Bach. CLAUDIA SHIRLEY MAMANI TORO

Para optar el Título Profesional de:

**ABOGADO**

**TACNA – PERÚ**

**2025**



**UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y EMPRESARIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**  
**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**



**MIEMBROS DEL JURADO CALIFICADOR:**

**PRESIDENTE:** DR. AMÉRICO CHAPARRO GUERRA  
**SECRETARIO:** DR. JAEL ANGEL FLORES ALANOCA  
**MIEMBRO:** MGR. JAIME RENÉ GUARINO CALIZAYA

**RESOLUCION DE FACULTAD N° 14310-2025-FCJE/UNJBG del 08 de Setiembre de 2025.**

En Tacna, siendo las 18:00 horas del día 10 del mes de setiembre del año 2025, en acto público se procede a la evaluación y calificación de la sustentación de la tesis denominada: **INSPECCIÓN LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS Y SU INCIDENCIA EN LOS DERECHOS LABORALES EN LAS RESOLUCIONES DE SUNAFIL INTENDENCIA REGIONAL DE TACNA 2022-2023.**

Presentado por la Bachiller: **CLAUDIA SHIRLEY MAMANI TORO.**

AREAS EVALUADAS	PRESIDENTE	SECRETARIO	MIEMBRO
<b>I. Del Problema:</b> - Identifica el problema socio jurídico en un contexto real. - Describe y formula el problema adecuadamente. - Los objetivos y las hipótesis, guardan relación con el problema.	18	16	15
<b>II. Del Marco Teórico</b> - Las bases teóricas están estructuradas adecuadamente y abordan suficientemente respecto a la variable independiente y dependiente. - El tesista demuestra dominio teórico, dogmático, jurisprudencia respecto al tema investigado. - Define adecuadamente los principales conceptos.	18	16	15
<b>III. Del Marco Metodológico</b> - Operacionaliza adecuadamente las variables mencionando las dimensiones y los indicadores y la escala de medición. - El tipo y diseño de investigación es pertinente. - La muestra está bien determinada y permite inferir la generalización de los resultados a la población.	18	16	15
<b>IV. De los resultados</b> - Describe realmente el trabajo de campo. - Presenta resultados en tablas y figuras estadísticas. - Aplica la prueba estadística adecuadamente para la comprobación de la hipótesis. - La discusión de los resultados se hace en base a los antecedentes del estudio.	18	16	15
<b>V. Conclusiones y recomendaciones</b> - Tiene coherencia, viabilidad y utilidad. La Defensa de la tesis es optima	18	16	15
Sumar las notas parciales, por cada miembro, para ser divididas entre /5	90/5 18	80/5 16	75/5 15
<b>PROMEDIOS PARCIALES, POR CADA JURADO CALIFICADOR</b>			
La sumatoria de los promedios parciales, entre /5 dan resultado final:	16.		
Desaprobado: (entre 00 a 10) Aprobado por mayoría (entre 11 a 14) Aprobado por unanimidad (entre 15 a 17) Aprobado por unanimidad con felicitación publica (entre 18 a 20)			

Finalizada la sustentación se invita al bachiller y al público a abandonar el recinto, el jurado evalúa y luego se procede a comunicar el resultado.

Siendo las 20:15 horas del mismo día finaliza el acto académico.

Dr. Américo Chaparro Guerra



Presidente  
DNI: 29332851

Dr. Jael Angel Flores Alanoca

Secretario  
DNI: 00482134

Mgr. Jaime René Guarino Calizaya


Miembro  
DNI: 00493128

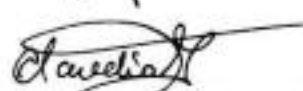
 Universidad Nacional Jorge Basadre - Tacna	<b>CERTIFICADO DE SIMILITUD</b>	 Escuela de Derecho y Ciencias Políticas
---	---------------------------------	--

Yo, AMERICO CHAPARRO GUERRA, en mi condición de ASESOR (A) acreditado con resolución de Facultad N° 12694-2024-FCJE/UNJBG, del Trabajo de Tesis titulado: INSPECCIÓN LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS Y SU INCIDENCIA EN LOS DERECHOS LABORALES EN LAS RESOLUCIONES DE SUNAFIL INTENDENCIA REGIONAL DE TACNA 2022-2023 presentado por la Bach. CLAUDIA SHIRLEY MAMANI TORO para optar por el título profesional de ABOGADO.

Habiendo cumplido con lo establecido en el reglamento de originalidad y similitud de trabajos de investigación y producción intelectual de la UNJBG; considerando que según la revisión, evolución y análisis realizado a través del software de similitud textual TURNITIN, cuenta con el nivel de similitud permitido cuyo porcentaje es 6%. Por lo que **CERTIFICO LA SIMILARIDAD** de la tesis anunciado líneas arriba, la cual esta expedita para continuar con los trámites para optar el TITULO PROFESIONAL DE ABOGADA, según corresponda para su publicación en el Repositorio Institucional.

Tacna, 24 de junio 2025.

  
FIRMA ASESOR  
AMERICO CHAPARRO GUERRA  
DNI 29332851

  
FIRMA AUTOR  
CLAUDIA SHIRLEY MAMANI TORO  
DNI 74908937



Huella dactilar



Huella dactilar

### **Dedicatoria**

Mi tesis va dedicada a mi padre, el hombre que siempre estuvo en cada etapa de mi vida, que siempre apoyo mis ideas y sueños, y es el motivo más importante para perseguir mis metas

### **Agradecimiento**

Doy gracias a Dios, a mi familia y a las personas que me enseñaron, me educaron e incentivaron en mí el amor por mi carrera.

## Índice de contenido

<b>Portada</b> .....	<b>0</b>
<b>Acta de sustentación de tesis</b> .....	<b>1</b>
<b>Certificado de similitud</b> .....	<b>2</b>
<b>Dedicatoria</b> .....	<b>3</b>
<b>Agradecimiento</b> .....	<b>4</b>
<b>Índice de contenido</b> .....	<b>5</b>
<b>Índice de tablas</b> .....	<b>8</b>
<b>Índice de figuras</b> .....	<b>10</b>
<b>Resumen</b> .....	<b>11</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>12</b>
<b>Introducción</b> .....	<b>13</b>
<b>Capítulo I: El problema de investigación</b> .....	<b>15</b>
1.1. Identificación y descripción del problema .....	15
1.2. Formulación del Problema .....	18
1.2.1. Problema General.....	18
1.2.2. Problemas específicos: .....	19
1.3. Justificación e importancia de la investigación.....	19
1.4. Objetivos .....	20
1.4.1. Objetivo General .....	20
1.4.2. Objetivos específicos .....	20
1.5. Hipótesis .....	20
1.5.1. Hipótesis General.....	20
1.5.2. Hipótesis Específicas.....	20
1.6. Variables .....	21
1.6.1. Identificación de las Variables .....	21
1.6.2. Caracterización de las Variables .....	21
1.6.3. Operacionalización de las Variables .....	22

1.7. Limitaciones de la Investigación .....	22
1.7.1. Delimitación temática .....	22
1.7.2. Delimitación espacial .....	23
1.7.3. Delimitación temporal.....	23
1.7.4. Limitación del estudio.....	23
<b>Capítulo II: Marco teórico .....</b>	<b>24</b>
3.1. Antecedentes del estudio .....	24
3.1.1. En el ámbito nacional.....	24
3.1.2. En el ámbito internacional .....	27
3.2. Bases Teóricas.....	28
3.2.1. Inspección Laboral.....	28
3.1.2. Derechos Laborales.....	35
3.3. Definición de términos básicos .....	49
<b>Capítulo III: Marco metodológico .....</b>	<b>52</b>
3.1. Diseño y tipo del diseño de investigación .....	52
3.2. Población y/o muestra de estudio .....	52
3.3. Acciones y actividades para la ejecución del proyecto.....	53
3.4. Materiales y/o instrumentos de recolección de datos .....	53
3.5. Tratamiento de datos .....	53
<b>Capítulo IV: Presentación y análisis de resultados .....</b>	<b>55</b>
4.1. Validez de contenido de los instrumentos .....	55
4.1.1. Validez de contenido de la variable: Inspección Laboral .....	55
4.1.2. Validez de contenido de la variable: Derechos Laborales .....	57
4.2. Análisis de variabilidad de los instrumentos.....	61
4.2.1. De la variable: Inspección Laboral .....	61
4.2.2. De la variable: Derechos Laborales .....	62

4.2.3. Prueba de normalidad .....	64
4.2.4. Análisis cruzado de las variables de estudio.....	67
4.3. Presentación de resultados por variables y dimensiones .....	68
4.3.1. Resultados provenientes de la variable “Inspección Laboral” .....	68
4.3.2. Resultados sobre la variable: Derechos Laborales .....	77
4.4. Contraste de hipótesis estadística.....	85
4.4.1. Verificación de la hipótesis general.....	85
4.4.2. Verificación de las hipótesis específicas .....	88
4.5. Discusión de resultados.....	94
<b>Conclusiones.....</b>	<b>98</b>
<b>Recomendaciones.....</b>	<b>99</b>
<b>Referencias bibliográficas .....</b>	<b>101</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>104</b>
ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA .....	105
ANEXO 02: INSTRUMENTO.....	106
ANEXO 03: JUICIO DE EXPERTOS .....	108
ANEXO 04: BASE DE DATOS.....	114

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> Operacionalización de las variables.....	22
<b>Tabla 2.</b> Tratados internacionales .....	38
<b>Tabla 3.</b> Evaluación de expertos del cuestionario correspondiente a la variable Inspección Laboral.....	55
<b>Tabla 4.</b> Evaluación del instrumento según criterios de adecuación para la variable Inspección Laboral.....	56
<b>Tabla 5.</b> <i>Índice de validación de la variable Inspección Laboral</i> .....	56
<b>Tabla 6.</b> Evaluación de expertos del cuestionario correspondiente a la variable Derechos Laborales.....	58
<b>Tabla 7.</b> Evaluación del instrumento según criterios de adecuación para la variable Derechos Laborales.....	58
<b>Tabla 8.</b> <i>Índice de validación de la variable Derechos Laborales</i> .....	59
<b>Tabla 9.</b> Evaluación de dispersión de la variable “Inspección Laboral” .....	61
<b>Tabla 10.</b> Evaluación de dispersión de la variable “Derechos Laborales” .....	62
<b>Tabla 11.</b> Prueba de Normalidad .....	64
<b>Tabla 12.</b> Prueba de Normalidad .....	66
<b>Tabla 13.</b> Distribución cuantitativa y porcentual de la variable Inspección Laboral....	68
<b>Tabla 14.</b> Niveles de medición de la variable Inspección Laboral .....	69
<b>Tabla 15.</b> Distribución cuantitativa y porcentual de la dimensión Teoría de disuasión de la variable Inspección Laboral .....	70
<b>Tabla 16.</b> Niveles de medición de la dimensión Teoría de la Disuasión .....	71
<b>Tabla 17.</b> Distribución cuantitativa y porcentual de la dimensión Negociación y discrecionalidad de la variable Inspección Laboral .....	72
<b>Tabla 18.</b> Niveles de medición de la dimensión Negociación y discrecionalidad de la variable Inspección Laboral.....	73
<b>Tabla 19.</b> Distribución cuantitativa y porcentual de la dimensión Teoría de	

Cumplimiento de la variable Inspección Laboral .....	75
<b>Tabla 20.</b> Niveles de medición de la dimensión Teoría de Cumplimiento de la variable Inspección Laboral.....	76
<b>Tabla 21.</b> Distribución cuantitativa y porcentual de la variable Derechos Laborales ..	77
<b>Tabla 22.</b> Niveles de medición de la variable Derechos Laborales .....	78
<b>Tabla 23.</b> Distribución cuantitativa y porcentual de la dimensión Derechos Fundamentales de la variable Derechos Laborales.....	79
<b>Tabla 24.</b> Niveles de medición de la dimensión Derechos Fundamentales de la variable Derechos Laborales.....	80
<b>Tabla 25.</b> Distribución cuantitativa y porcentual de la dimensión Relación Laboral de la variable Derechos Laborales.....	81
<b>Tabla 26.</b> Niveles de medición de la dimensión Relación Laboral de la variable Derechos Laborales.....	82
<b>Tabla 27.</b> Distribución cuantitativa y porcentual de la dimensión Encauce de la armonía de la variable Derechos Laborales .....	83
<b>Tabla 28.</b> Niveles de medición de la dimensión Encauce de la armonía de la variable Derechos Laborales.....	84
<b>Tabla 29.</b> Tabla cruzada de las variables .....	86
<b>Tabla 30.</b> <i>Correlación de Rho Spearman</i> .....	86
<b>Tabla 31.</b> Verificación de la primera hipótesis específica .....	88
<b>Tabla 32.</b> <i>Correlación de Rho Spearman</i> .....	88
<b>Tabla 33.</b> Verificación de la segunda hipótesis específica .....	90
<b>Tabla 34.</b> <i>Prueba de Rho Spearman</i> .....	90
<b>Tabla 35.</b> Verificación de la tercera hipótesis específica.....	92
<b>Tabla 36.</b> <i>Prueba de Rho Spearman</i> .....	92

## Índice de figuras

<b>Figura 1.</b> Gráfico de incidencia de la variable Inspección Laboral .....	68
<b>Figura 2.</b> Gráfico de incidencia de la dimensión Teoría de disuasión de la variable Inspección Laboral.....	70
<b>Figura 3.</b> Gráfico de incidencia de la dimensión Negociación y discrecionalidad de la variable Inspección Laboral.....	72
<b>Figura 4.</b> Gráfico de incidencia de la dimensión Teoría de Cumplimiento de la variable Inspección Laboral.....	75
<b>Figura 5.</b> Gráfico de incidencia de la variable Derechos Laborales .....	77
<b>Figura 6.</b> Gráfico de incidencia de la dimensión Derechos Fundamentales de la variable Derechos Laborales.....	79
<b>Figura 7.</b> Gráfico de incidencia de la dimensión Relación Laboral de la variable Derechos Laborales.....	81
<b>Figura 8.</b> Gráfico de incidencia de la dimensión Encauce de la armonía de la variable Derechos Laborales.....	83

## **Resumen**

Este trabajo investigativo expone una tesis orientada a la *“Inspección laboral en empresas privadas y su incidencia en los derechos laborales en las resoluciones de SUNAFIL Intendencia Regional de Tacna 2022-2023”*, esta plantea el objetivo general de comprobar de qué manera la inspección laboral en empresas privadas incide en los derechos laborales en las resoluciones de Sunafil Intendencia Regional de Tacna 2022-2023. La hipótesis formulada es comprobar si la inspección laboral en empresas privadas incide significativamente en los Derechos Laborales en las Resoluciones de Sunafil Intendencia Regional de Tacna 2022-2023. El diseño de investigación responde una no experimental, y el tipo corresponde a uno explicativo; en cuanto a la población abarca 1100 resoluciones emitidas entre el 2022 y 2023, y de acuerdo al muestreo probabilístico, mediante formula muestral se ha obtenido una muestra de 285 resoluciones emitidas por SUNAFIL. La técnica investigativa e instrumento ha sido el análisis de documentos y ficha de datos respectivamente. Respecto a los resultados se ha comprobado que efectivamente la inspección laboral en empresas privadas en su dimensión teoría de disuasión incide significativamente en los Derechos Laborales en las Resoluciones de Sunafil Intendencia Regional de Tacna 2022-2023

***Palabra clave:*** Procedimientos inspectivo, derechos laborales, resoluciones administrativas, notificación, cumplimiento normativo, empleador, trabajador.

## **Abstract**

This research work presents a thesis oriented to "Labor inspection in private companies and its impact on labor rights in the resolutions of SUNAFIL Regional Intendancy of Tacna 2022-2023." This raises the general objective of verifying how labor inspection in private companies impacts labor rights in the resolutions of Sunafil Regional Intendancy of Tacna 2022-2023. The hypothesis formulated is to verify whether labor inspection in private companies significantly impacts Labor Rights in the Resolutions of Sunafil Regional Intendancy of Tacna 2022-2023. The research design responds to a non-experimental one, and the type corresponds to an explanatory one; regarding the population, it covers 1,100 resolutions issued between 2022 and 2023, and according to probability sampling, using a sampling formula, a sample of 285 resolutions issued by SUNAFIL has been obtained. The investigative technique and instrument were document analysis and data sheets, respectively. The results confirmed that labor inspection in private companies, in its deterrence theory dimension, significantly impacts labor rights in the 2022-2023 Sunafil Resolutions of the Tacna Regional Government.

**Keywords:** Inspection procedures, labor rights, administrative resolutions, notification, regulatory compliance, employer, worker.

## Introducción

La inspección laboral en empresas privadas representa un mecanismo esencial para la protección y garantía de los derechos laborales, cuya eficacia se refleja directamente en las resoluciones emitidas por la SUNAFIL – Intendencia Regional de Tacna durante el periodo 2022-2023. Bajo el marco normativo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cuya finalidad es promover condiciones laborales dignas y asegurar el cumplimiento de los convenios internacionales ratificados, la función inspectiva se erige como el principal instrumento del Estado para supervisar la correcta aplicación de la legislación laboral. En el contexto regional de Tacna, esta labor adquiere relevancia ante la creciente evidencia de que, en muchos casos, las sanciones impuestas por incumplimientos formales no logran traducirse en beneficios concretos para los trabajadores afectados. En tal sentido, el presente estudio busca analizar cuantitativamente el impacto real de la inspección laboral sobre los derechos laborales reconocidos en las resoluciones administrativas, evaluando el grado en que se promueve un trabajo decente mediante los enfoques de disuasión, negociación y cumplimiento que guían la actuación inspectiva.

Por tal motivo, se ha desarrollado la investigación organizada según la siguiente estructura: el **Capítulo I**, titulado "*El Problema de la Investigación*", expone la realidad problemática, formula el problema de estudio, establece los objetivos, justifica su relevancia, precisa las limitaciones, variables e hipótesis. El **Capítulo II**, "*Marco Teórico*", presenta los antecedentes del estudio, las bases teóricas y el marco conceptual que fundamentan la investigación. El **Capítulo III**, "*Método*", describe el enfoque metodológico adoptado, el tipo y diseño de investigación, la población y muestra, así como las técnicas e instrumentos empleados para la recopilación y análisis de datos. En el **Capítulo IV**, "*Presentación y Análisis de Resultados*", se muestran los hallazgos empíricos organizados por variables y se realiza la contrastación de hipótesis, concluyendo con una discusión interpretativa de los resultados.

Finalmente, se incluyen las **Conclusiones y Recomendaciones**, que resumen los principales aportes del estudio y proponen alternativas de mejora basadas en los resultados obtenidos. Esta tesis busca constituirse en un aporte significativo, tanto académico como práctico, permitiendo una mejor comprensión de la problemática abordada, y ofreciendo insumos útiles para investigadores, docentes y profesionales interesados en el análisis de la inspección laboral y su impacto en los derechos laborales.

## **Capítulo I:**

### **El problema de investigación**

#### **1.1. Identificación y descripción del problema**

La Organización Internacional del Trabajo, en adelante OIT, es un organismo de las Naciones Unidas con 187 países miembros y se caracteriza por su estructura tripartita, que comprende a los representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores para que, de manera conjunta, establezcan políticas en el mundo laboral, así como promover el respeto de los derechos laborales, oportunidades de empleo, mejorar la seguridad social y sobre todo el diálogo entre los tres representantes y se llegue a un común consenso.

La OIT tiene como labor principal el desarrollo y monitoreo de los tratados internacionales laborales, los que se plasman en convenios internacionales, que cada país miembro de la OIT deberá ratificar y cumplir; y en recomendaciones internacionales del trabajo, el cual no es vinculante, sino más bien actúa como una guía para la elaboración de políticas y acciones nacionales. Ambas herramientas influyen significativamente al momento de establecerse las condiciones laborales, así como en la práctica laboral a nivel mundial.

Por tanto, la OIT tiene como objetivo corroborar el debido cumplimiento y respeto de las normas internacionales de trabajo, tanto como su reconocimiento en las leyes nacionales como en la práctica real de cada país miembro.

Por otro lado, podemos advertir que la OIT tiene cuatro objetivos estratégicos principales: a) La promoción e implementación de las normas, principios y derechos fundamentales del trabajo; b) La creación de oportunidades de empleo sostenible tanto para hombres como mujeres; c) La mejora en la eficacia de la seguridad social y su cobertura para todos; d) El fortalecimiento y diálogo entre los representantes

del gobierno, empleadores y trabajadores.

Los dos convenios más importantes de la OIT que se encuentran relacionados con la inspección del trabajo son el Convenio sobre la inspección del trabajo de 1947 y el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura) de 1969, los mismos que fueron designados como instrumentos de gobernanza, es decir, como prioritarios. Así, la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa del 2008, los convenios antes mencionados, junto a otros dos, resultan de gran importancia desde el punto de vista de la gobernanza, por lo que los países miembros tienen el deber de ratificarlo en sus normas nacionales.

Dichos convenios desempeñan un papel fundamental ya que mediante un sistema de inspección del trabajo eficaz y eficiente se busca mantener y promover que existan buenas condiciones en el trabajo, garantizando así que el desarrollo socioeconómico sea sostenible a largo plazo y que cada vez los trabajos sean más dignos y decentes.

Por ende, la OIT se encarga de contribuir con la instauración de este sistema de inspección de trabajo en cada país miembro para que se cumpla de manera efectiva con las leyes laborales referidas a las condiciones de trabajo, así como la protección de los derechos de los trabajadores como son la seguridad y salud en el trabajo, las relaciones laborales, igualdad de trato, igualdad de oportunidades, la eliminación del trabajo infantil y del trabajo forzoso, entre otros.

Según la (Oficina Internacional del Trabajo, 2016), una de las principales condiciones de trabajo es el derecho de los trabajadores, el cual viene a ser un derecho humano fundamental reconocido a nivel internacional, por lo que la OIT se ha responsabilizado de promover su cumplimiento desde que fue creado.

Podemos señalar que la inspección laboral tiene como función principal convencer sobre el respeto irrestricto de la ley en el centro de trabajo mediante medidas preventivas, educativas y hasta coercitivas. Por tanto, es deber de todas las agencias de gestión laboral que se garantice el cumplimiento de las leyes laborales.

En el ámbito laboral, el instrumento a través del cual el Estado interviene es la inspección laboral, con el fin de promover y contribuir con el desarrollo de una cultura preventiva que comprende las relaciones laborales, la remuneración, las condiciones de trabajo, la salud y seguridad en el trabajo, el empleo y la seguridad social.

Actualmente, las funciones de la agencia de inspección del trabajo se desarrollan dentro de un entorno difícil por los cambios significativos que se dan en el contexto socioeconómico, en el desarrollo industrial, en la organización de trabajo, en las relaciones laborales, en las expectativas que se generan en la sociedad, en las políticas, en la tecnología que avanza cada día y en el riesgo laboral.

Según la (Oficina Internacional del Trabajo, 2016) los gobiernos nacionales, previa comunicación con los representantes de los empleadores y trabajadores, son los encargados de impulsar mejores condiciones de trabajo a través de la aprobación de leyes y políticas, mientras que delegan el deber de inspección de trabajo para una supervisión eficaz de la correcta aplicación de dichas leyes y políticas en todos los centros de trabajo.

La inspección laboral, implica examinar las operaciones y procesos de una entidad y/o empresa. Mediante una serie de visitas, inspecciones o pruebas. Con el fin de asegurar que la relación laboral se desarrolle adecuadamente y dentro del marco legal.

Por lo que, la SUNAFIL es responsable de verificar que se cumplan todas las normas sociales, de salud y seguridad del trabajo en cada centro laboral del Perú, la misma que es llevada a cabo por un inspector de trabajo, conforme a la creación de una orden de inspección.

Para este trámite se considerarán los siguientes pasos: a) Quejas o solicitudes de trabajadores; b) Orden de inspección; c) Asignación de inspectores; d) Acciones de inspección (visita, revisión de datos); e) Medidas o acciones tomadas con base en la visita; y, e) Informe de inspección. Por otra parte, la SUNAFIL, audita a las empresas al menos una vez al año. Sin embargo, también podrán ser inspeccionados

a petición del trabajador.

Conforme a la (Ley N° 28806), señala en su artículo 1°, en el octavo párrafo que *“Los procedimientos administrativos sancionadores en materia laboral y social, son procedimientos administrativos especiales para la aplicación de sanciones que siempre se inician automáticamente mediante informes de infracción de la Inspección del Trabajo, y, con el fin de presentar alegatos y pruebas en defensa de los sujetos identificados como los responsable de la comisión de la infracción, así como de la decisión de imponer sanciones mediante sus resoluciones, que emane, de la autoridad competente para imponer sanciones”*.

Por tanto, la SUNAFIL tiene como función principal velar porque se cumplan los derechos laborales de todos los trabajadores que se encuentren bajo el Decreto Legislativo 728, que es el régimen laboral de la actividad privada. Sin embargo, entre los años 2021-2023, la gran mayoría de las resoluciones emitidas fueron multas por sanciones a la labor inspectiva, es decir, debido a que las empresas inspeccionadas no cumplieron con presentar la información solicitada, no se pudo investigar debidamente sobre el incumplimiento de los derechos de los trabajadores, por tanto, la SUNAFIL no garantizó la protección de dichos derechos pues las multas no son favorables para el trabajador denunciante.

Entonces, es conveniente analizar cuantitativamente sobre la Inspección Laboral en empresas privadas y su incidencia en los Derechos Laborales en las Resoluciones de SUNAFIL Intendencia Regional de Tacna 2022-2023, con el objetivo de evidenciar que dicha intendencia cumple efectivamente con su labor.

## **1.2. Formulación del Problema**

### **1.2.1. Problema General**

¿De qué manera la inspección laboral en empresas privadas incide en los Derechos Laborales en las Resoluciones de Sunafil Intendencia Regional de Tacna 2022-2023?

### **1.2.2. Problemas específicos:**

- a) ¿Cómo la inspección laboral en empresas privadas en su dimensión teoría de disuasión incide en los Derechos Laborales en las Resoluciones de Sunafil Intendencia Regional de Tacna 2022-2023?
- b) ¿Cómo la inspección laboral en empresas privadas en su dimensión negociación y discrecionalidad incide en los Derechos Laborales en las Resoluciones de Sunafil Intendencia Regional de Tacna 2022-2023?
- c) ¿Cómo la inspección laboral en empresas privadas en su dimensión teoría de cumplimiento incide en los Derechos Laborales en las Resoluciones de Sunafil Intendencia Regional de Tacna 2022-2023?

### **1.3. Justificación e importancia de la investigación**

La inspección de trabajo tiene dos funciones principales para garantizar la aplicación de las normas laborales: a) Asegurar su cumplimiento, y b) Otorgar información y asesorar tanto a empleadores como a trabajadores. Dichas actividades de control, información y asesoramiento se encuentran estrechamente interrelacionadas y a menudo se desarrollan de forma simultánea.

En cada país miembro se advierte que para garantizar que se cumplan las leyes laborales, las funciones de la inspección de trabajo varían significativamente, pero de igual manera las dos funciones principales antes mencionadas son utilizadas para planificar actividades de inspección anuales y mensuales a nivel nacional, por sector e industria, identificar casos de incumplimiento de las leyes laborales, e implementación de medidas correctivas y respuesta a la presentación de reclamos, incidentes y querellas.

Dado que las empresas deben cumplir determinadas leyes y reglamentos, es responsabilidad de los organismos de inspección comprobar hasta qué punto lo hacen realmente. Si bien la inspección de trabajo para garantizar que acaten correctamente las leyes se cumple principalmente a través de las visitas en los centros laborales, es posible que se realice de forma distinta, siempre y cuando lo apruebe el sistema nacional de inspección.

Por lo tanto, es necesario realizar un estudio de las acciones de inspección

fiscalizadora, así como de la cantidad de trabajadores que se encuentran incluidos en la planilla de regularización de la fuerza laboral, conforme a lo implementado por la Intendencia Regional de Tacna.

## **1.4. Objetivos**

### **1.4.1. Objetivo General**

Comprobar de qué manera la inspección laboral en empresas privadas incide en los Derechos Laborales en las Resoluciones de Sunafil Intendencia Regional de Tacna 2022-2023.

### **1.4.2. Objetivos específicos**

- a) Identificar como la inspección laboral en empresas privadas en su dimensión teoría de disuasión incide en los Derechos Laborales en las Resoluciones de Sunafil Intendencia Regional de Tacna 2022-2023.
- b) Identificar como la inspección laboral en empresas privadas en su dimensión negociación y discrecionalidad incide en los Derechos Laborales en las Resoluciones de Sunafil Intendencia Regional de Tacna 2022-2023.
- a) Comprobar si la inspección laboral en empresas privadas en su dimensión teoría de cumplimiento incide en los Derechos Laborales en las Resoluciones de Sunafil Intendencia Regional de Tacna 2022-2023.

## **1.5. Hipótesis**

### **1.5.1. Hipótesis General**

La inspección laboral en empresas privadas incide significativamente en los Derechos Laborales en las Resoluciones de Sunafil Intendencia Regional de Tacna 2022-2023.

### **1.5.2. Hipótesis Específicas**

- a) La inspección laboral en empresas privadas en su dimensión teoría de disuasión incide significativamente en los Derechos Laborales en las Resoluciones de Sunafil Intendencia Regional de Tacna 2022-2023.

- b) La inspección laboral en empresas privadas en su dimensión negociación y discrecionalidad incide significativamente en los Derechos Laborales en las Resoluciones de Sunafil Intendencia Regional de Tacna 2022-2023
- c) La inspección laboral en empresas privadas en su dimensión teoría de cumplimiento incide significativamente en los Derechos Laborales en las Resoluciones de Sunafil Intendencia Regional de Tacna 2022-2023.

## **1.6. Variables**

### **1.6.1. Identificación de las Variables**

**X. Variable Independiente:** Inspección Laboral

**Y. Variable Dependiente:** Derechos Laborales

### **1.6.2. Caracterización de las Variables**

Dimensiones de la variable independiente:

X1. Teoría de disuasión

- Cumplimiento de las regulaciones
- Probabilidad de detección
- Monto de las sanciones

X2. Negociación y discrecionalidad

- Reparar las violaciones
- Estrategia conciliatoria
- Estrategia disuasiva

X3. Teoría de cumplimiento

- Legitimidad
- Autoridad administrativa
- Procedimiento judicial

Dimensiones de la variable dependiente:

Y1. Derechos fundamentales

- Constitucionalización e internacionalización
- Tratados internacionales
- Etapas del derecho laboral

Y2. Encauce de la armonía

- Trabajo humano productivo
- Trabajo humano por cuenta ajena

### Y3. Relación laboral

- Prestación personal
- Subordinación
- Remuneración

## 1.6.3. Operacionalización de las Variables

**Tabla 1.**  
Operacionalización de las variables.

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Escala de medición
<b>Variable Independiente e INSPECCIÓN LABORAL</b>	Es un sistema único, versátil e integral conformado por una serie de normas, organismos, funcionarios y medios de comunicación que facilitan el debido cumplimiento de las normas sociales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Teoría de disuasión</li> <li>- Negociación y discrecionalidad</li> <li>- Teoría de cumplimiento</li> </ul>	Nominal
<b>Variable Dependiente: DERECHOS LABORALES</b>	Se centra en la relación laboral que existe entre el empleador y el trabajador, el cual se caracteriza por la subordinación, lo que puede generar una situación desproporcional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Derechos fundamentales</li> <li>- Encauce de la armonía</li> <li>- Relación laboral</li> </ul>	Nominal

## 1.7. Limitaciones de la Investigación

La presente investigación está delimitada por los siguientes ámbitos:

### 1.7.1. Delimitación temática

La relevancia del presente trabajo de investigación se basa en la intención de explicar sobre la incidencia de la inspección laboral en las

empresas privadas en los derechos laborales en las resoluciones de SUNAFIL Intendencia Regional de Tacna 2022-2023.

#### **1.7.2. Delimitación espacial**

El presente trabajo de investigación se delimita en las Empresas privadas de la región de Tacna.

#### **1.7.3. Delimitación temporal**

Abarca el espacio temporal correspondiente al año 2022-2023, es decir, en este tiempo se realizará la evaluación de la incidencia de la inspección laboral en relación con los derechos laborales en las resoluciones emitidas por la SUNAFIL de las empresas privadas de la región de Tacna.

#### **1.7.4. Limitación del estudio**

El presente trabajo de investigación tiene como limitación principal la escasa literatura académica de análisis e investigación sobre la inspección del trabajo, específicamente a nivel nacional, ya que mayormente se advierte que el problema es resuelto bajo una perspectiva legal.

Por otro lado, las bases de datos se van actualizando con nuevos campos de información año tras año. Al encontrarse las variables analizadas, se refleja en la descomposición de la base de datos valores atípicos durante el análisis. Asimismo, el sistema de procesamiento documental externo de SUNAFIL para recibir denuncias presenciales y virtuales, fue establecida luego de la implementación de la Sede Regional, por lo tanto, con el fin de algunos utilizan registros manuales para obtener esta información.

## **Capítulo II: Marco Teórico**

### **3.1. Antecedentes del estudio**

#### **3.1.1. En el ámbito nacional**

(Goicochea Díaz & Marcelo Puente, 2022), el presente estudio tuvo como objetivo evaluar la relación entre las actividades de seguimiento que realiza SUNAFIL en su oficina La Libertad y el número de empleados en planilla entre 2015 y 2019, mediante un análisis demográfico. Creado a partir de la lectura de documentos de la Oficina del Distrito Libre de SUNAFIL utilizando ayudas visuales. Llegó a la conclusión de que efectivamente hay una relación positiva entre las actuaciones inspectivas de la SUNAFIL y el número de trabajadores formalizados, toda vez que a partir de estas actuaciones, se ha tenido un mayor número de trabajadores que han sido incorporados en las planillas de remuneraciones, permitiendo la salvaguarda de sus derechos laborales y la mejora en sus condiciones de trabajo.

(Gonzales Melquiades, 2021), el propósito de este estudio es estudiar la gestión de las organizaciones. Se señaló que las atribuciones de la inspección del trabajo podrían ser ejercidas, tal como lo indica el análisis jurisprudencial, siempre que la ley no impida las actividades de vigilancia del cumplimiento de las normas laborales y la seguridad de los operadores del sistema de inspección del trabajo. La compatibilidad normativa entre el TUO de la Ley 27444 y la Ley 28806 permite que la Inspección del Trabajo ejerza plenamente sus facultades de vigilancia y control, lo cual refuerza el carácter disuasivo de su accionar frente al incumplimiento de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo. No obstante, se ha evidenciado que, en la práctica, persisten deficiencias en la observancia de

garantías esenciales del debido procedimiento, tales como la notificación válida del requerimiento de información, la motivación adecuada de los actos inspectivos y el respeto al derecho de defensa y prueba del sujeto inspeccionado. Estas falencias debilitan el efecto disuasorio de la labor inspectiva, ya que afectan la legitimidad y eficacia de las sanciones propuestas, y, por tanto, permiten que algunos sujetos inspeccionados incurran en infracciones laborales o en conductas obstruccionistas sin asumir consecuencias reales. Por ello, resulta imperativo reforzar el cumplimiento riguroso de las formalidades establecidas en la Ley del Procedimiento Administrativo General para garantizar que la inspección laboral no sea percibida únicamente como una formalidad previa al procedimiento sancionador, sino como un mecanismo efectivo de control y prevención de infracciones.

(Navarro Velasco, 2021), su principal objetivo es evaluar si las inspecciones de Sunafil son necesarias ante la presencia de trabajo doméstico - Piura 2021, utilizando una investigación descriptiva original, un buen enfoque, no diferente de los experimentos no laborales. Además, se adopta el método de entrevista y transcripción, y las herramientas son transcripción y transcripción de entrevista. Se concluyó que, la actuación de la Sunafil en la fiscalización del cumplimiento de las obligaciones sociolaborales de los empleadores del hogar presenta serias deficiencias que limitan su eficacia. Estas falencias se originan, en primer lugar, en la ejecución tardía de las acciones inspectivas, que impide una respuesta oportuna frente a posibles vulneraciones de derechos laborales. En segundo lugar, el marco normativo aplicable al procedimiento inspectivo resulta excesivamente genérico para abordar la especificidad del trabajo del hogar, lo que dificulta una intervención adecuada. Finalmente, factores estructurales como la alta informalidad del sector, la carencia de operativos específicos, la ausencia de instrumentos de protección para los inspectores, la limitada disponibilidad de recursos humanos y logísticos, y la falta de especialización por materia.

(Rojas Tuesta, 2019), tiene como objetivo monitorear el cumplimiento de la salud y la seguridad en la industria de la construcción del gobierno, el

enfoque es descriptivo, por ejemplo, el análisis demográfico de la ley laboral. Se confirmó que existe un problema con la definición de la organización responsable de la inspección entre la ciudad de Sunafil y el gobierno central, ya que es obligatoria y contribuye a la misión de proteger a los empleados. Asimismo, se concluye que la limitada capacidad operativa de SUNAFIL para ejercer una fiscalización efectiva en materia de seguridad y salud en el trabajo exige repensar su rol más allá del enfoque sancionador, siendo fundamental que la institución refuerce su labor preventiva y educativa, realizando más fiscalizaciones de oficio orientadas a promover una cultura de cumplimiento entre empleadores y trabajadores, incluso en contextos de informalidad, esto implica no solo sancionar infracciones, sino también capacitar a los empleadores en la implementación de planes adecuados de seguridad y salud laboral, así como empoderar a los trabajadores respecto de sus derechos fundamentales. Frente a la insuficiencia de recursos, una solución viable consiste en articular de forma estratégica la participación de los inspectores municipales en las tareas de fiscalización laboral, bajo la supervisión, capacitación y control de SUNAFIL, de modo que se amplíe el alcance territorial y operativo de la inspección laboral sin comprometer su eficacia ni su legalidad, esta integración permitiría transformar una debilidad estructural en una oportunidad para mejorar el cumplimiento normativo y fortalecer la protección de los derechos laborales.

(Casquina Alca, 2019), el propósito de este estudio fue utilizar un método participativo, entrevistando a 71 empleados de diferentes empresas sujetas a fiscalización por la oficina desconcentrada de la Sunafil en Moquegua, en dicha investigación se concluyó que la SUNAFIL no garantiza una protección efectiva de los derechos laborales debido a su limitada capacidad operativa, escaso personal y un marco legal restringido al régimen privado, ello genera incumplimiento de metas, baja productividad y una percepción negativa por parte de los trabajadores; además, la falta de competencia para fiscalizar el empleo informal, donde se concentra la mayoría de la fuerza laboral, acentúa su ineficiencia. Por otra parte, también se ha podido determinar que una de las principales problemáticas en el proceso de fiscalización laboral es la deficiente gestión de las notificaciones,

debido a la falta de personal asignado a esta tarea, lo que obliga a los propios inspectores a realizarlas, restando tiempo a sus funciones principales; a ello se suma la necesidad de implementar un sistema de monitoreo y acompañamiento técnico que garantice la correcta ejecución de cada etapa del procedimiento inspectivo, desde la recolección de datos hasta la elaboración de expedientes sólidos, evitar errores desde el inicio no solo asegura sanciones efectivas, sino que también previene la repetición de procesos y el uso ineficiente de los recursos institucionales.

### **3.1.2. En el ámbito internacional**

(Zabala Romero, 2020), concluyó en su artículo que la falta de compatibilidad de puestos de trabajo afecta a todos aquellos que han trabajado en una empresa en dirección o gerencia, sin embargo, según diversas fuentes publicadas por el gobierno ecuatoriano, se ha decidido que este puesto. Posible aunado a las organizaciones que se benefician del proyecto, a saber, el gobierno. Sin embargo, los autores señalan que, si bien se ha mencionado el papel del gobierno en varias sentencias, todavía no es lo suficientemente efectivo y los trabajadores siguen siendo vulnerables cuando se trata de conflictos con responsabilidades como los honorarios. Los salarios son demasiado bajos ya que la mayoría de las quejas de los trabajadores se derivan de salarios atrasados que les impiden ser independientes para ellos y sus familias.

(Batista Torres, 2019), planteó que es necesario realizar actividades para atender las necesidades de la comunidad, sin embargo, existen muchos errores que entorpecen su proyecto, a saber: falta de veedores porque no se están cumpliendo. Todas las denuncias se deben a la falta de capacitación, conocimiento y herramientas legales para proteger a los turistas a nivel nacional y empresas industriales.

(Harpur, 2019), concluyó que la gestión del desempeño es una herramienta importante en el mundo laboral porque se quiere cumplir con los estándares de desempeño en beneficio de los empleados, pero su desarrollo no tiene éxito porque no se utilizan las herramientas necesarias. Proteger los

derechos de los trabajadores.

(Pahm Thi THu, 2018), su proyecto principal, explica el crédito y la utilidad relacionados con el sistema desarrollado en evaluación de puestos en Vietnam, y brinda soluciones que ayudan a crear vínculos efectivos para proyectos en evaluación de puestos. Los resultados confirmaron que el estudio tuvo éxito en proporcionar información sobre los problemas de los servicios de transporte en diferentes países, por lo tanto, el modelo de Malik es el más adecuado para el desarrollo de habilidades de gestión, ya que identifica deficiencias como la escasez y la escasez de recursos.

(Mendizábal Bermúdez, 2019), concluye en el artículo que en los países latinoamericanos como Argentina, Costa Rica, Colombia, México y Uruguay los sistemas de gestión laboral son muy similares al concepto de inspección del trabajo basado en leyes y luego desarrollado en leyes complementarias; pero existen también recursos humanos, equipamiento y problemas conocidos como la insuficiente formación profesional. De este estudio se puede concluir que, por un lado, el seguimiento del trabajo es una herramienta que facilita la explotación del derecho al trabajo y la seguridad humana de los trabajadores, ayudándoles a alcanzar los fines de la ley. Por otro lado, los problemas relacionados con el trabajo en muchos países han debilitado su capacidad. Los problemas más obvios son: corrupción; falta de personas y recursos para realizar el trabajo y experiencia en ciertas áreas; errores en el diseño de evaluaciones de desempeño; barreras para el desarrollo de habilidades, por ejemplo, en trabajos o lugares de trabajo desconocidos.

## **3.2. Bases Teóricas**

### **3.2.1. Inspección Laboral**

#### ***3.2.1.1. Definición.***

Según el artículo 1 de la Ley de Inspección General del Trabajo - Ley N° 28806, el sistema de inspección del trabajo vendría a ser un sistema único, versátil e integral, conformado por una serie

de normas, organismos, funcionarios y medios de comunicación que facilitan el debido cumplimiento de las normas laborales y demás relacionadas. Por otro lado, sobre la inspección de trabajo señala que es un servicio público permanente que tiene como función principal la vigilancia del cumplimiento efectivo de las normas laborales y las de seguridad y salud en el trabajo, así como orientar y asesorar legalmente, además de fungir como mediador administrativo en el ámbito laboral, conforme a lo establecido en el Convenio número 81 de la OIT (Convenio sobre el Trabajo).

Saco (2017) indica que un sistema de inspección del trabajo viene a ser un conjunto de normas, instituciones, funcionarios e instrumentos que ayudan a que las normas sociolaborales se cumplan de manera efectiva y adecuada. Las funciones de control y orientación retroalimentan y permiten ajustes a la política laboral.

Por su parte, la OIT (2016) afirma para garantizar que en los centros laborales se acaten las leyes laborales es necesario que se realice una inspección de trabajo, el cual es una función pública de la administración laboral con el objetivo de persuadir a los empleadores y trabajadores que cumplan con las leyes en el lugar de trabajo.

### ***3.2.1.2. Estructura Orgánica.***

Según (Tomaya Miyagusuku & Neyra Salazar, 2011), la inspección del trabajo está organizada por el Servicio Estatal de Inspección y Supervisión del Trabajo (SUNAFIL) y la Inspección Regional, de los cuales la SUNAFIL viene a ser la autoridad principal para realizar las inspecciones de trabajo, mientras que la Intendencia Regional depende funcional y técnicamente de la SUNAFIL.

Asimismo, se establecerá un Tribunal de Inspección del Trabajo para resolver los recursos de revisión final. No obstante, en

el ámbito de las funciones asignadas a los gobiernos locales por el artículo 48 f) de la Ley Orgánica de Gobiernos Locales N° 27867.

A la fecha continúan ejerciendo ciertas funciones y atribuciones, tanto formales como informales, de las microempresas a cargo de la SUNAFIL, en el ámbito de su jurisdicción, de conformidad con las políticas, planes nacionales y sectoriales y las normas promulgadas por las mismas. SUNAFIL, en particular en Zonas que no han implementado la administración de área SUNAFIL.

### ***3.2.1.3. Dimensiones de la inspección laboral.***

- **Teoría de la disuasión:** basada en el temor de que los posibles infractores sean sancionados, es la base de las estrategias nacionales de control, al menos formalmente, las sanciones juegan un papel central (como sucedió en las áreas de salud y seguridad laboral, EE. UU.).

Sus orígenes se remontan al estudio de Becker (1968), según el cual se siguen las normas cuando es probable que se detecten y sancionen severamente las violaciones. La principal conjetura o hipótesis de esta teoría es que las empresas funcionan como "calculadoras inmORALES" cuando se ven obligadas a cumplir con las normas.

En esa línea, para poder disuadir a las empresas que incumplan con las leyes es necesario establecer medidas suficientes para garantizar una alta posibilidad de detectar el no cumplimiento y que las sanciones también sean mayores a los beneficios que esperan de infringir la ley.

Las cuestiones planteadas para esta teoría son variadas, en primer lugar se afirma que resulta complicado calcular los costos de detectar los incumplimientos y también que puede que las

decisiones sean irracionales, de acuerdo a diversos estudios sobre las agencias de inspección laboral (Fairman y Yapp, 2005: 494). Sin embargo, otra versión de esta teoría denominada como “teoría de la disuasión implícita” señala que las sanciones no actúan como una medida para prevenir, sino que sería más bien un recordatorio que deben seguir las leyes establecidas.

Reafirman en quienes cumplen la creencia de que están haciendo lo correcto, y quienes no lo hacen serán castigados. El incumplimiento se puede producir por muchas razones, tales como la dificultad o el costo de la regulación, los que varían según el tamaño, sector o tipo de las empresas.

También se reconoce que las percepciones de la legitimidad de una norma o los costos sociales y las sanciones informales que se originan en las comunidades locales tienen más peso en la decisión de cumplirla que la simple capacidad de castigar.

Se dice que las empresas cumplen efectivamente con las normas por miedo a recibir una sanción, además que tienen un fuerte sentido de obligación, dándole más importancia a la presión normativa, económica y social que a calcular los riesgos de incumplir lo impuesto.

En un inicio, las medidas establecidas para disuadir a las empresas de incumplir con las normas resultan necesarias, indispensables para generar un gran impacto en ellas, para posteriormente dichas medidas tengan mayor valor e importancia para que las empresas cumplan de forma voluntaria y prevenir un daño a su imagen y prestigio. (Gunninghan, Thornton y Kagan, 2005: 290).

Cuando se está en un ambiente donde se respeta la ley y existen medidas efectivas para que se cumplan, lo más lógico y

sensato es también seguir las reglas establecidas, sin importar si otras empresas fueron sancionadas o no (Hawkins, 1984).

- **Negociación y discrecionalidad:** Diversas áreas de investigación del derecho social han visualizado el proceso de negociación con un alto grado de discrecionalidad y flexibilidad del organismo ejecutor para lograr soluciones duraderas de cumplimiento. Hawkins (1984) es uno de los precursores sobre dicho enfoque al investigar sobre el cumplimiento en los casos de contaminación hídrica en Reino Unido, en donde caracteriza los distintos estilos para el cumplimiento de los reguladores.

El cumplimiento se considera un resultado “construido” y no surge automáticamente al comparar el comportamiento desviado con una definición legal.

Así es como nace la “estrategia de cooperación, negociación o educación”, el cual tiene como objetivo asegurar el respeto y corregir las infracciones, siendo recomendado su uso para cuando resulte complejo el proceso de descubrimiento, sin reglas claras para aplicar y no sabemos cómo prevenir las violaciones, causar daño modificando el comportamiento de individuos u organizaciones.

Por lo que, para impulsar que se cumplan las leyes, se debe usar la amenaza como último recurso y no como el principal o definitivo.

Desde el punto de vista de la conciliación, solo podría suponer como delito aquella acción contraria a la ley que sea difícil de demostrar y tenga un cálculo razonable.

Cuando se da una vulneración a las normas, no se puede identificar de forma específica el inicio y fin de dicha acción, por

lo que para incitar a su cumplimiento adecuado se tiene varias opciones, a diferencia del ámbito penal en donde solo tiene dos caminos: el arresto o no del infractor.

Por su parte, Hawkins (1984) -aún no suficientemente advertido por algunos de sus partidarios en el campo de la Inspección del Trabajo- este castigo tiene un carácter decisivo y persigue un doble objetivo: castigar las conductas desviadas y, al mismo tiempo, combatir las conductas desviadas. Cuando se advierte de violaciones a la ley, es un indicio para que los organismos encargados de hacerlos cumplir se dispongan a salvaguardar su legalidad y reputación.

En resumen, los datos recopilados por Hawkins (1984) sugieren que el proceso de ejecución fue más amplio que simplemente el uso de la persecución contra los fugitivos, pero contradice los argumentos del investigador, el cual es diferente en el sentido de que las sanciones no son efectivas.

Hawkins (1984) sostiene, por el contrario, que cuando las estrategias cooperativas tienen éxito se debe a la presencia de un contexto sancionador. Así, para elegir la mejor estrategia, es necesario tomar en cuenta las posibles causas del no cumplimiento de la ley, las que generalmente no son abordadas de forma plena.

En la mayoría de los casos, el no cumplimiento por parte de las empresas se debe a que estas quieren evitar costos que en sí, son razonables dentro del comercio, también se debe a que los titulares con deberes muy sensibles y presionados caen en la ignorancia.

Tener que cumplir puede crear un comportamiento hostil, es mejor mantener una actitud amigable y una relación a largo plazo basada en el asesoramiento. En este caso, el inspector debe ser racional y paciente, comprender las limitaciones impuestas a

quienes deben cumplir la ley y ganarse su confianza, lo cual lleva tiempo.

Si esta estrategia cooperativa fracasa, habrá que utilizar una estrategia de disuasión más coercitiva, sin embargo, la baja cantidad de inspectores resulta un gran problema, además de que las sanciones son débiles y difíciles de aplicar incluso cuando se inician los procedimientos (Hawkins, 1984; De Baets, 2003).

- **Teoría del cumplimiento:** el dilema planteado por Hawkins (1984), que se da mayormente en las regulaciones laborales de América Latina, que es el cumplimiento de las regulaciones controvertidas cuando existen leves sanciones y grandes estímulos económicos en caso de incumplimiento. El tema fue cuestionado en la década de 1990 cuando las empresas no aceptan las continuas reformas de la regulación laboral.

La vía conciliadora y educativa es el medio más efectivo y compenetrado con los requisitos para la flexibilidad laboral que la vía sancionadora, más aún en aquellos casos donde la reforma legislativa no puede o no ha sido implementada.

Piore y Schrank (2007 y 2008) plantean que en América Latina se debe aplicar una estrategia de intervención proactiva que apunte al cumplimiento, asesoramiento y prevención de acuerdo a los intereses de las agencias, siendo como último recurso a usar la formalidad y sanción correspondiente.

Dicha postulación nace del sistema de inspección de trabajo de Francia, caracterizado como “modelo latino”, el cual es todo lo contrario al modelo rígido angloestadounidense.

Este “modelo latino” tiene como principal distinción de que los inspectores tienen cierta libertad para evaluar si es aplicable o

no los reglamentos en cada circunstancia que se presente en las empresas, conforme a su experiencia en la práctica, ello con el fin de evitar o disminuir la inflexibilidad de las leyes laborales y los costos elevados que supondría de seguirse al pie de la letra.

Es así como el inspector viene a ser una especie de juez y legislador a la vez, ya que aplicará la ley con flexibilidad para cada caso, y también será un experto en los sistemas de gestión empresarial, difundiendo mejores prácticas, aumentando la productividad y creando confianza con los empleadores.

Sin embargo, tal como advierten (Piore y Schrank, 2008), podría recaer dichas expectativas en conductas arbitrarias o incompetentes por parte de los inspectores, al otorgárseles la facultad de ser discrecional al aplicar las leyes, siendo susceptibles de obtener críticas pues cada inspector tiene sus particularidades y experiencias.

Por otro lado, pese a dicha preocupación, dichos autores afirman que ello puede superarse estudiando la cultura organizacional y las estructuras que moldeen la conducta de cada inspector, es decir, la flexibilidad que otorga el “modelo latino” se relacione con una administración pública con ética y probidad.

### **3.1.2. Derechos Laborales**

#### ***3.1.2.1. Definición.***

Para un mayor entendimiento sobre el Derecho Laboral es necesario analizar las constituciones que reconocen su autonomía privada, así, nuestra actual Constitución Política tiene un carácter protector del Derecho Laboral.

Así, nuestra Constitución actual reconoce la autonomía privada del Derecho Laboral al minimizar lo más posible la

intervención estatal, y así lo sugirió Neves Mujica, quien señala que la ley laboral puede clasificarse, según los modelos de tratamiento constitucional de los derechos, como reconocimiento y remisión, o no reconocimiento.

Para ello se basa en que la Constitución otorga libre albedrío al legislador para que disponga qué derechos laborales reconocerá y de qué forma lo hará.

Sin embargo, esto acarrea un problema, que es la omisión de una regla para que regule las acciones del legislador y así garantizar que las relaciones laborales sean equilibradas.

Otro punto importante a tomar en cuenta es que no se ha recopilado las normas laborales de forma ordenada para que los operadores jurídicos sean orientados al momento de aplicar la norma, así como el conocimiento de los mismos por parte de los trabajadores.

#### ▪ **Hacia un derecho del trabajo del siglo XXI**

En nuestros días se presentan nuevos retos para el Derecho Laboral respecto a los nuevos modelos de organización empresarial que nacen a partir de la tecnología que avanza cada vez más rápido, por lo que las empresas deben ir a la vanguardia, ajustando su funcionamiento de acuerdo a la demanda.

Es por ello que el jurista Raso Delgue afirma que la economía virtual que vivimos en nuestra actualidad fomenta la creación de nuevos trabajos, mientras que varios de los antiguos trabajos luchan por sobrevivir; esto a su vez genera una controversia sobre si aún seguimos ante una relación laboral como tal.

A modo de ejemplo tenemos el “*Uber economy*” que vendría a ser una economía colaborativa, el cual es un modelo reciente que se caracteriza por su estructura triangular que se compone por una

plataforma, el prestador de servicio y un destinatario. Así, las nuevas tecnologías no solo crean nuevos espacios de teletrabajo, sino también aquellos que necesitan ser ejecutados de manera presencial.

Es por ello que cada vez se habla más de la “huida del derecho de trabajo” al quedar anticuada la definición que se maneja de la subordinación pues los nuevos puestos de trabajos se alejan de lo ya establecido sobre la relación de empleador-trabajador, lo que ocasiona que dichos trabajadores se “alejen” de la protección del Derecho Laboral.

Más allá de que se analice estas nuevas circunstancias, produce que la situación de los trabajadores que realizan estos nuevos puestos de trabajo se encuentren desprotegidos y/o no se le reconozcan sus derechos laborales.

### ***3.1.2.2. Dimensiones de los Derechos Laborales***

- **Derechos fundamentales**

- a) **Constitucionalización e internacionalización:** El Derecho Laboral ha sido reconocido de forma clara y precisa por el derecho positivo a través de dos momentos, como son en la Constitución de Querétaro en México en el año 1917, y en la Constitución Alemana de Weimar de 1919.

Así es como los estados empezaron a reconocer los derechos laborales a través de su “constitucionalización”, para así garantizar su protección y reconocer su gran importancia a través de la máxima norma de cada país.

Por lo que hay que reconocer que dichas constituciones fueron los pioneros en reconocer el Derecho Laboral, que luego propició que tanto en Europa como en países de Latinoamérica se expandiera dicha labor de reconocimiento a estos derechos en el

siglo XX.

A este fenómeno, Boza la denominó como la ascensión de los derechos laborales reconocidos en la Constitución.

Dicho reconocimiento a nivel constitucional produjo que:

a) Los intereses protegidos por el Derecho Laboral sean valorados adecuadamente; b) Su inviolabilidad por otras leyes; c) Que algunos derechos laborales sean elevados como derechos fundamentales; d) Los derechos constitucionalizados sean un límite para la desregularización.

**b) Tratados internacionales:** Siguiendo lo explicado por Neves Mujica, los tratados internacionales contienen derechos humanos universales en donde se encuentran regulados los derechos laborales, por lo que cuando un país los ratifica, lo hace parte de nuestras leyes y se encuentran al mismo nivel que la Constitución.

En el siguiente esquema se detalla todos los tratados sobre Derechos Humanos y qué derechos laborales reconoce cada una de ellas.

**Tabla 2.**  
*Tratados internacionales*

<b>Instrumento internacional de DDHH</b>	<b>Reconocimiento de derechos laborales</b>	<b>Carácter</b>
Declaración Americana sobre los Derechos y Deberes del Hombre (1948)	Derecho al trabajo Derecho a la remuneración justa Derecho de asociación (libertad sindical)	Regional americano
Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)	Derecho al trabajo Derecho a la remuneración justa Libertad sindical	Universal
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966)	Proscripción del trabajo forzoso Libertad sindical	Universal
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)	Derecho al trabajo Derecho a la remuneración justa Seguridad e higiene en el trabajo Descanso y vacaciones	Universal

<b>Instrumento internacional de DDHH</b>	<b>Reconocimiento de derechos laborales</b>	<b>Carácter</b>
	Libertad sindical, incluyendo a la huelga	
Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969)	Derecho de asociación (libertad sindical)	Regional americano
Protocolo Adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1988)	Derecho al trabajo Igualdad y no discriminación en el empleo Derecho a la remuneración equitativa y justa Estabilidad en el empleo Seguridad e higiene en el trabajo Proscripción del trabajo de menores Limitación de las jornadas y horario laboral Descanso y vacaciones Libertad sindical, incluyendo a la huelga	Regional americano

Fuente: *Extraído de OEA*

c) **Etapas del derecho laboral:** En la historia del Derecho del Trabajo, según el jurista Boza, se advierte que para reconocer los derechos laborales se pasó por tres etapas para su inclusión en nuestro ordenamiento jurídico:

- **La prohibición:** En esta primera etapa, pese a que los trabajadores exigían que se reconociera los derechos laborales a través de marchas y movilizaciones, el Estado hizo caso omiso a dicho pedido.
- **La tolerancia:** En la segunda etapa, el Estado dejó su antagonismo para tomar una actitud tolerable y comprensiva por la inquietud social sobre el derecho de trabajo.
- **El reconocimiento:** Por último, se declaró una serie de normas para establecer los límites de las relaciones laborales, tales como la jornada máxima de trabajo, el descanso obligatorio, entre otros.

- **Encauce de la armonía**

- a) **Trabajo humano:** Se define al trabajo como aquella acción realizada de forma voluntaria por una persona, aunque cabe la duda si solo los seres humanos son capaces de realizar un trabajo o también lo pueden hacer otras especies.

Por tanto, el Derecho Laboral se ocupa del trabajo realizado por el ser humano, el cual solía diferenciarse radicalmente entre manual e intelectual, de acuerdo a lo que usaba para realizar dicha acción, para establecer diferentes condiciones a los trabajadores según el tipo de labor que realizaban.

Así, el trabajo intelectual era realizado por hombres libres, mientras que el trabajo manual por los esclavos o siervos. Sin embargo, más adelante se advierte que todo trabajo se caracteriza tanto por el esfuerzo manual como intelectual, dejando atrás esa diferenciación y generando que las leyes se unificaran para todos sin distinción.

- b) **Trabajo productivo:** Se considera que un trabajo es productivo cuando ocasiona un beneficio económico para quien lo realizó, es decir, aquel que realice un trabajo cualquiera que sea, merece que se le retribuya con dinero u otro tipo de pago como en especies.

La productividad del trabajo se caracteriza no solo por tener un fin económico, sino también por otros objetivos como puede ser la superación profesional de quien realiza el trabajo, por tanto, el beneficio económico no es lo único que se persigue ni mide el trabajo para calificarse como productivo.

Tal es así en el caso de un profesor universitario, quien suele recibir una remuneración baja para su labor, pero que, al enseñar por vocación, por aspirar estar actualizado, gana cierto prestigio ante sus estudiantes y colegas, realizando efectivamente un trabajo productivo.

Por otro lado, tenemos el caso de un campesino sembrando maíz con el fin de comercializarlo más adelante, pero que, por factores externos como una inundación o sequía, su cosecha es destruida; es así que no siempre con el trabajo realizado de forma productiva se obtiene el resultado esperado.

En ambos casos nos encontramos frente a un trabajo productivo pues para ello no siempre resulta importante el ingreso económico suficiente, pues el trabajo realizado está predispuesto a que arroje otros resultados.

- c) **Trabajo humano por cuenta ajena:** Una entidad puede realizar un trabajo eficazmente por sí misma o a petición de un tercero. En la primera situación la entidad está en posesión de los bienes que haya producido o del servicio que ofrece para luego ofrecerlo a cambio de una retribución. Esto se considera trabajo independiente ya que no necesita de terceros.

En la segunda situación, es justamente lo contrario, un tercero se encargará de elaborar los bienes o servicios a favor de la entidad, quien se vincula mediante un contrato de prestación de servicios. Esto es el trabajo por cuenta ajena.

Para poder diferenciarlos mejor, tomaremos como ejemplo a un artesano que realiza 100 vajillas por su cuenta para luego venderlo a su público en su taller, lo que sería un trabajo independiente. Pero si un hotel contrata a dicho artesano para que le realice cierta cantidad de vajillas con ciertas características y en un plazo establecido a cambio de una retribución ya pactada, estaríamos frente a un trabajo por cuenta ajena.

Puedes ver que el artesano tiene 30 artículos que necesitas en el hotel, por lo que los 70 restantes deben prepararse. O ella

hacía los platos, pero sin los acabados (estilo y color) los hacía según las preferencias del comprador. En la primera parte su trabajo es independiente, y en la segunda parte, por cuenta ajena.

Finalmente, si un artesano dirige un taller en el que trabajan dos trabajadores a sus órdenes, el trabajo que le harán será por cuenta de otra persona.

En el caso que no tuviera trabajadores dependientes, sino que subcontratara a otros artesanos para producir los productos en cuestión, cada uno en sus respectivos talleres, también estaría ante un trabajo por cuenta ajena. La doctrina considera el trabajo independiente como una excepción, aunque sujeta a muchas, que un individuo proporciona a determinados grupos a los que pertenece.

Éste es el caso de la familia por un lado y el caso de las cooperativas de trabajo por el otro. En primer lugar, el trabajo que realizan en el hogar padres e hijos, no lo realizan entre sí, sino que lo hacen todos los miembros de la familia.

En las cooperativas de trabajo, según lo autoriza la ley, todos los trabajadores tienen calidad de socio, por lo que todos los socios deben trabajar. Por tanto, ambos términos deben ensamblarse, no puedes perder uno y quedarte con el otro.

Esto diferencia aquella sociedad constituida como una sociedad de responsabilidad limitada, en donde las acciones se distribuyen a todos los empleados. Por tanto, serán a la vez socios y trabajadores, pero estas dos condiciones son completamente separables.

Por tanto, el trabajo es siempre independiente. El trabajo relacionado con la legislación laboral es únicamente el trabajo

realizado por cuenta ajena; sin embargo, su regulación no concierne únicamente a la legislación laboral, si bien corresponde a la regulación del subsector de quienes están afiliados a terceros de forma dependiente.

Otros subsectores incluyen entidades que operan de forma independiente y son tutelados por el Derecho Civil o Comercial. Esta situación quedó excluida desde los inicios del sistema laboral en nuestro país, debido a la estructura de la población económicamente activa, de la cual alrededor del 60% realiza actividades independientes: agricultores, vendedores, marineros, artesanos, etc.

- **Relación laboral:**

- a) **Prestación personal:** Se refiere a que una persona determinada es quien se encarga de realizar la actividad descrita dentro de un contrato de trabajo. Por tanto, el trabajador es una persona física, natural, a diferencia del empleador quien puede ser una persona jurídica.

Otro tipo de trabajador es el arrendador, quien realiza un trabajo mediante un contrato de servicios, y el contratista, quien realiza los arrendamientos de obras; quienes pueden ser personas naturales o jurídicas. En ambos casos también se espera que sean ellos mismos quienes realicen el servicio solicitado, sin que se traslade la responsabilidad a un tercero.

Esto conforme al artículo 5 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en donde sólo reconoce algunas excepciones, reservadas para determinados casos, de los que la cooperación de los miembros participantes de la familia depende directamente.

De esta forma, las tareas asignadas por el empleador

serán realizadas por el trabajador solo o con la colaboración y asistentes designados por el empleador.

La relación se distorsionaría si el trabajador pudiera contratar personas que fueran las únicas que le ayudaran o sustituyeran en el desempeño de sus funciones.

Aquí nuevamente vemos diferencias importantes entre los contratos de servicios y los arrendamientos de edificios. En primer lugar, el empleado realiza el trabajo de manera directa y personal, sin embargo, el empleador tiene la facultad de contratar a otras personas como asistentes que estarán bajo su cargo en aquellas circunstancias que lo ameriten, tal como lo estipula el artículo 1766 de nuestro Código Civil.

Por tanto, en este contrato no es necesaria la actuación personal del pagador. Lo mismo ocurre y es aún más radical en los contratos de construcción. En este caso, el contratista puede firmar un subcontrato para realizar la obra total o parcialmente con la autorización del inversor (artículo 1772 del Código Civil).

Por otro lado, tenemos a los contratos mercantiles en donde el deudor del negocio llamado comisionista o corredor puede ser una persona natural o una persona jurídica, así como tener un apoderado.

Por lo tanto, brindar un servicio personalizado tampoco es un elemento esencial. De las normas anteriores, si el trabajador pierde temporal o definitivamente la capacidad de trabajar o fenece, se suspende o termina definitivamente la relación laboral según sea el caso, de acuerdo a los artículos 12 y 16 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

En los casos en que un empleado deje de disfrutar de beneficios como durante un período de licencia, la persona contratada para reemplazarlo (contrato de reposición según el artículo 61 de la Ley de Productividad y Competencia Laboral) tendrá una nueva relación especial de trabajo.

Al contrario, en el caso de los empresarios es distinto, ya que si es un particular, las reglas aplican de forma similar, por ejemplo, el artículo 16 de la Ley de Productividad y Competencia Laboral establece que la relación laboral termina si el empleador, en su calidad de persona natural, fallece.

Sin embargo, en caso se trate de una persona jurídica, la relación termina si los herederos decidan la liquidación de la empresa, mientras tanto no se determine la situación legal de la empresa, continúa la relación laboral con sus trabajadores.

Ahora, dichos herederos tampoco es que pueden decidir que continúe de forma indeterminada el negocio, o negar que lo sea y afirmar que es la casa familiar donde viven los mayores, o que no estamos ante la muerte sino la transmisión del negocio entre personas vivas. En estos casos, según el principio de continuidad de las relaciones laborales, el plazo deberá ampliarse.

**b) Subordinación:** Es aquella relación jurídica entre el trabajador y el empleador, en donde el primero cede su actividad al segundo y le otorga el derecho de realizarla.

Aquí convergen dos condiciones esenciales que es la obediencia del trabajador y el liderazgo del empleador. El primero es una característica propia del contrato de trabajo, según el artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, a diferencia de los contratos civiles o mercantiles en

donde el trabajador goza de autonomía al prestar sus servicios, de acuerdo a los artículos 1764 y 1771 del Código Civil.

El segundo es el poder de gestión que un empresario deriva de un contrato de trabajo se refleja en determinadas facultades y está sujeto a determinadas limitaciones. En nuestra doctrina se denomina como derecho de dirección, lo que significa que el empleador tiene la facultad de dirigir, supervisar y sancionar a sus trabajadores; parecido a la definición de la dependencia en el artículo 9 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Por lo tanto, los empleadores pueden dar orientación, también en términos generales, mediante regulaciones válidas para toda o parte de la empresa, y en particular para un empleado en particular; comprobar que se siguen correctamente; y si se determina que el incumplimiento es del trabajador, sancionarlo.

Al ejercer sus derechos de gestión, los empresarios deben operar dentro de determinados marcos, fuera de los cuales pueden ejercer sus derechos de forma irregular. El empleado prestaba su actividad para sí y no para sí, razón por la cual las facultades del empleador deben limitarse al uso de dicha actividad, bajo los términos de la legislación laboral, evitando que los trabajadores vean vulnerados sus derechos fundamentales laborales.

Uno de los límites es que en el contrato de trabajo se establece las actividades específicas a realizar, el plazo y lugar en donde debe realizarse; es decir, el trabajador no estará a disposición de su empleador las veinticuatro horas del día para cualquier tipo de actividad que desee y donde quiera.

Si se ha acordado que un trabajo se realice de forma general, como limpieza, el empleador puede modificar el trabajo

(de limpieza de fábrica a limpieza de almacén) o con otras tareas similares equivalentes en el directorio; pero si se ha acordado específicamente esto, por ejemplo, la jardinería, ya no será posible mudarse a otro lugar.

Los horarios y lugares de trabajo, a menos que se acuerden expresamente, pueden ser reformados por el empleador, siempre que este se encuentre justificado y sea racional. Por tanto, el derecho de dirección y el deber de obediencia se encuentran limitados o lo especificado anteriormente.

Empero, cuando se interrumpe una relación laboral no siempre se desvanecen las obligaciones entre ambas partes, tal es el caso cuando el trabajador se encuentra de vacaciones y durante ese periodo realiza actividades similares a las que desarrolla dentro de la empresa, atrayendo así a los clientes de la misma, o que fuera del horario y lugar del trabajo, se disponga a dañar los bienes de la empresa por venganza a la sanción impuesta. Entonces, el trabajador se ve limitado incluso cuando no se encuentra realizando sus actividades laborales en el sentido que no puede hacer determinadas acciones que puedan afectar su relación laboral.

En ambos casos resultará en falta. La segunda categoría de limitaciones cubre los derechos básicos de los empleados que los empleadores están obligados a respetar. Por ende, los mandatos que realice el empleador no pueden afectar los derechos fundamentales del trabajador como es la vida, la salud, la libertad, etc.

De esta manera, sería claramente arbitrario exigir a un trabajador que por cumplir un mandato ponga en riesgo su salud física o moral, como operar equipos eléctricos complejos por parte de personas que no tienen la capacitación ni las

herramientas para hacerlo. Pero también significa no dejarles trabajar, lo que conduce a la humillación y la exclusión.

- c) **Remuneración:** En los contratos de trabajo, contratos de alquiler de servicios y de trabajo, contratos de agencia, contratos de comisión y contratos de corretaje se realiza una actividad de producción por cuenta de otros.

Esto quiere decir que el deudor entrega su obra a un tercero, quien sería el propietario de lo producido, para recibir el pago de una indemnización. Por tanto, la remuneración es fundamental en los contratos antes mencionados, tal como lo establecen el artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y los artículos 1764 y 1771 del Código Civil.

Así, el monto dinerario establecido en el contrato de trabajo se denominan salarios. En nuestras leyes se le denomina como la totalidad del monto que recibe todo trabajador por el servicio prestado, ya sea en dinero o en especies, de acuerdo al artículo 6 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

De esta definición queremos resaltar dos aspectos: la naturaleza de la compensación y los bienes que trae consigo. La remuneración es compensatoria pero no exhaustiva. Es decir, es el salario correspondiente al desempeño de su actividad por parte del trabajador. El riesgo del trabajo corre a cargo del empleador, por lo que de él depende si lo utiliza o no, cuánto y cómo se realiza esta actividad.

Pero es más que una compensación, ya que la inactividad temporal de los trabajadores por determinadas causas no da lugar a la suspensión del salario. Este es, por ejemplo, el caso de las vacaciones anuales o de las bajas por enfermedad, que nuestra

doctrina y derecho denominan suspensión imperfecta de la relación laboral, en las que la interrupción de la realización del trabajo no exige el pago del pago (artículo 11 de la Ley sobre Productividad y Competitividad Laboral).

Asimismo, los mayores salarios que se otorgan en fiestas patrias o Navidad, conocidos como aguinaldos, tampoco tienen explicación compensatoria. Los salarios percibidos en estos casos se basan en valores superiores, como proteger la vida y la salud del trabajador, y constituyen el llamado salario social.

Así también, la forma del pago se puede realizar en dinero o especie, ya que el reglamento no establece orientación sobre esta cuestión, pero enfatiza que la remuneración se proporciona de manera gratuita, por lo que concluimos que los bienes primarios deben ser dinero y en el caso de otros objetos, son aceptables si satisfacen las necesidades del trabajador o que puedan ser vendidos a un precio proporcional al monto pagado.

Todo lo anterior expuesto se encuentran establecidos en el Convenio Internacional del Trabajo N° 95, el cual, si bien no fue ratificado por nuestro país, opera como recomendaciones a seguir. En dicho convenio se señala que los pagos han de realizarse esencialmente en dinero y que este sea en la moneda legal del país, aceptando incluso que se realice también por cheque o depósito en cuenta bancaria, y en especie solo parcialmente y que sean de uso personal para el trabajador, valorados de manera justa y razonable y excluidas las bebidas alcohólicas o estupefacientes (artículos 3 y 4).

### **3.3. Definición de términos básicos**

- **Acciones Previas:** Son aquellas actividades presenciales o virtuales que, como su nombre indica, se realizan antes de las actuaciones inspectivas para así prevenir el debido cumplimiento de las leyes laborales y de la seguridad y salud

en el trabajo.

- **Asistencia Técnica:** Actividades de información y educación a las empresas y sus trabajadores acerca de las lesiones y/o enfermedades profesionales que se produzcan con el objetivo de que se cumpla cabalmente las leyes, el acceso a las obras sociales y la legislación.
- **Asunción de responsabilidad:** Es la capacidad de los inspectores de trabajo, en su calidad de funcionarios públicos, de tener el control de sus acciones, así como responsabilizarse de los mismos y ser conscientes de sus efectos, garantizando que sus decisiones sean libres de influencias políticas o económicas.
- **Cooperación:** Para que se garantice el cumplimiento de las leyes laborales en las empresas, es necesario la cooperación entre los inspectores de trabajos y otras instituciones públicas y privadas como peritos, ingenieros, médicos, organizaciones de capacitación, autoridades policiales y bomberos, sistema judicial, fiscalía, entre otros.
- **Denuncia Laboral:** Es una forma para el ejercicio del derecho que petitiona el ciudadano y/o trabajador, donde comunica a la autoridad sobre aquellas conductas que, por acción y omisión, podrían incurrir en una presunta infracción laboral.
- **Función de inspección:** Desempeño de la supervisión para el cumplimiento de las normas y para proporcionar los informes requeridos por los órganos legales competentes de acuerdo con los deberes y habilidades de los inspectores del trabajo.
- **Infracción Laboral:** Es el cumplimiento de los deberes establecidos en las normas sociolaborales, seguridad y salud en el trabajo, mediante acción y omisión del empleador.
- **Inspectores y/o Supervisores:** Son funcionarios organizados de nivel cuya actuación es digna de confianza, objetiva y capaz, y responsable. Se elige teniendo en cuenta a las autoridades.
- **Imparcialidad y objetividad:** Al momento en que se realice la actividad de inspección laboral, las decisiones deben ser tomadas sin que se vean afectadas por intereses personales del inspector, de las partes o de terceros interesados.
- **Medidas de inspección:** Son aquellas pautas de oficio utilizadas antes de iniciar un procedimiento administrativo sancionador para asegurar el cumplimiento de las normas sociolaborales al momento de realizarse la Inspección de Trabajo.

- **Orden de Inspección:** son las actuaciones inspectivas que dispone el inspector para comprobar si se están cumpliendo con las normas laborales así como las de seguridad y salud en el trabajo.
- **Reserva de Identidad:** Tiene garantía a favor del que realiza la denuncia, donde la autoridad competente reserva y evita que la identidad del denunciante sea conocido por cualquier otro administrado.
- **Servicio de Orientación para la presentación de una denuncia:** Servicio que brinda la autoridad competente, a fin de presentar asistencia y asesoría al denunciante para presentar una denuncia laboral a través de los canales aprobados para tal fin.
- **Sistema de Inspección del Trabajo:** Sistema único y versátil que tiene como objetivo asegurar que las normas laborales se cumplan efectivamente, así como las de seguridad y salud en el trabajo. Tiene como principal autoridad a la SUNAFIL.

## **Capítulo III: Marco metodológico**

### **3.1. Diseño y tipo del diseño de investigación**

Este tipo de investigación pura o fundamental es esencialmente teoría orientada a aumentar el conocimiento sobre algún comportamiento o fenómeno, lo que permitirá realizar investigación aplicada. Se caracteriza como parte de un marco teórico, permitiendo formular nuevas teorías o modificar las existentes. Busca expandir cada vez más nuestro conocimiento con suposiciones, leyes, teorías basadas en nuevos conocimientos. (Novillo Maldonado, 2016)

El diseño de investigación es no experimental, esto es que la investigación no sufrirá de ningún tipo de manipulación premeditada de las variables o que se establezcan condiciones, por tanto, el análisis se realizará en su estado puro y natural, sin intervención alguna. (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2010)

El nivel de investigación es explicativo ya que determina la causa de un fenómeno o, en su defecto, lo comprende con mayor precisión porque determina la tasa de ocurrencia de las variables analizadas, es decir, la causalidad. (Jimenez Paneque, 1998)

### **3.2. Población y/o muestra de estudio**

La muestra viene a ser una fracción de la población que será materia de estudio en una investigación y para obtener o deducir la muestra se aplican diferentes métodos, tales como fórmulas, razonamientos lógicos, entre otros. En otras palabras, es una porción de la población que va a reflejar su comportamiento.

Así, se tiene la siguiente fórmula para la obtención de la muestra de nuestra población. En relación a los criterios de inclusión y exclusión de muestra los mismos

serán aleatorios a conveniencia del autor.

Dónde:

- n : Total de la muestra
- Z : Distribución normal estándar (1.96)
- E : Error estimada de media (0.05)
- P : Probabilidad de ocurrencia (0.5)
- Q : Probabilidad de no ocurrencia (0.5)
- N : 1100 resoluciones de SUNAFIL

$$n = \frac{(Z)^2(P)(Q)(N)}{(E^2)(N - 1) + (Z)^2(P)(Q)}$$
$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(1100)}{(0.05)^2(1100 - 1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$
$$n = 285$$

**Tipo de muestra:** Probabilístico.

### 3.3. Acciones y actividades para la ejecución del proyecto

La presente investigación se encuentra enmarcado conforme al cronograma de actividades que se estableció para cada etapa de la investigación.

### 3.4. Materiales y/o instrumentos de recolección de datos

- **Ficha de datos:** Es un documento mediante la cual se recaba la información relevante y necesaria sobre la bibliografía a utilizar, obteniendo datos como el título, su autor y otros de importancia para el investigador.

### 3.5. Tratamiento de datos

A fin de proceder con el análisis de los datos y contrastar las hipótesis, se utilizará el software estadístico SPSS Versión 25 en su edición en español. Y se hará uso de la estadística descriptiva e inferencial.

Los resultados que se obtengan con la presente investigación serán procesados y examinados con la Estadística Descriptiva e Inferencial, donde se recurrirá a los cuadros de distribución de frecuencias absolutas y relativas

porcentuales, acompañados de sus respectivos gráficos e interpretaciones, a fin de comprobar la incidencia de la inspección laboral en empresas privadas en los derechos laborales en las resoluciones de SUNAFIL Intendencia Regional de Tacna 2022-2023.

**Capítulo IV:**  
**Presentación y análisis de resultados**

**4.1. Validez de contenido de los instrumentos**

**4.1.1. Validez de contenido de la variable: Inspección Laboral**

La validez de contenido de la variable "Inspección" fue garantizada a través de un riguroso proceso de evaluación realizado por tres expertos especializados en la materia, estos profesionales analizaron cuidadosamente cada ítem del instrumento, considerando criterios fundamentales como la pertinencia, la claridad y la coherencia con respecto al constructo que se pretende medir. Este proceso permitió asegurar que los ítems sean adecuados y representativos del contenido teórico de la variable, fortaleciendo así la confiabilidad y validez del instrumento. Los resultados obtenidos en esta evaluación avalan la calidad técnica del mismo y se presentan en detalle a continuación.

**Tabla 3.**

*Evaluación de expertos del cuestionario correspondiente a la variable Inspección Laboral*

<b>INDICADORES</b>	<b>CRITERIOS</b>	<b>EXPER TO 1</b>	<b>EXPER TO 2</b>	<b>EXPER TO 3</b>
<b>CLARIDAD</b>	Existe facilidad de comprensión del contenido.	4	5	4
<b>OBJETIVIDAD</b>	Se garantiza neutralidad en la formulación de preguntas.	4	4	5
<b>PERTINENTE</b>	Las preguntas son relevantes con la variable estudiada.	5	4	5
<b>ORGANIZACIÓN</b>	El cuestionario tiene una estructura lógica y ordenada.	5	5	4
<b>SUFICIENCIA</b>	El contenido del instrumento cubre	5	4	5

adecuadamente el tema.

<b>INTENCIONALIDAD</b>	Las preguntas están enfocadas en los objetivos del estudio.	5	5	4
<b>CONSISTENCIA</b>	Se mantiene uniformidad en la redacción y contenido.	4	4	5
<b>COHERENCIA</b>	Hay relación lógica entre las preguntas.	5	5	5
<b>METODOLOGÍA</b>	Se aplican correctamente las técnicas de investigación.	5	5	4

*Nota.* Valoración obtenida tras la revisión de los expertos.

**Tabla 4.**  
*Evaluación del instrumento según criterios de adecuación para la variable Inspección Laboral*

<b>NUEVA ESCALA</b>	<b>INTERVALO</b>	<b>SIGNIFICADO</b>
0.000 - 2.341	A	Adecuación total
2.342 - 4.683	B	Adecuación en gran medida
4.684 - 7.025	C	Adecuación promedio
7.026 - 9.367	D	Adecuación escasa
9.368 - 11.709	E	Inadecuación

*Fuente.* Diseño propio según los datos extraídos durante la investigación

La Distancia de Puntos Múltiples (DPP) es 1.37; por lo que, se encontraría inmerso en el intervalo A

**Tabla 5.**  
*Índice de validación de la variable Inspección Laboral*

<b>NUEVA ESCALA</b>	<b>INTERVALO</b>	<b>SIGNIFICADO</b>
<b>0.00 - 1.00</b>	A	No aplicable
<b>1.01 - 2.00</b>	B	Deficiente
<b>2.01 - 3.00</b>	C	Regular
<b>3.01 - 4.00</b>	D	Bueno
<b>4.01 - 5.00</b>	E	Muy bueno

*Fuente.* Diseño propio según los datos extraídos durante la investigación

El Índice de Validación de la variable Inspección Laboral ha obtenido una valoración de = 4.59

#### **Análisis por interpretación de resultados:**

A partir del análisis de los resultados obtenidos en las Tablas N.º 3, 4 y 5, se puede concluir que el instrumento denominado "Inspección Laboral" presenta una alta validez de contenido y una excelente calidad técnica. La Tabla N.º 3 muestra una Distancia de Puntos Múltiples de 1.37, la cual, al ser contrastada con los rangos establecidos en la Tabla N.º 4, se ubica dentro del intervalo A, calificando el instrumento con una "Adecuación Total". Esto implica que los ítems que lo conforman están plenamente alineados con los objetivos y contenidos que se pretende evaluar, asegurando una representatividad y coherencia conceptual adecuada.

Asimismo, el índice de validación cuantificado en la Tabla N.º 5 es de 4.59, posicionándose dentro del intervalo E; esta puntuación permite clasificar el instrumento como "Muy Bueno", lo cual evidencia no solo su solidez en términos de contenido, sino también su consistencia y fiabilidad como herramienta de medición.

#### **4.1.2. Validez de contenido de la variable: Derechos Laborales**

De igual forma, la validez de contenido de la variable "*Derechos Laborales*" fue determinada mediante la evaluación de juicio de expertos, quienes revisaron cada uno de los ítems del instrumento en función de su coherencia, claridad y pertinencia con respecto al constructo teórico, esta revisión fue realizada por tres especialistas con experiencia en el ámbito jurídico-laboral, quienes coincidieron en que los ítems propuestos se ajustan adecuadamente a los aspectos fundamentales de la variable. Como resultado, se obtuvo una validación favorable que respalda la solidez conceptual del instrumento, lo cual garantiza su adecuación para el propósito investigativo planteado.

**Tabla 6.**

*Evaluación de expertos del cuestionario correspondiente a la variable Derechos Laborales*

INDICADORES	CRITERIOS	EXPER	EXPER	EXPER
		TO 1	TO 2	TO 3
<b>CLARIDAD</b>	Existe facilidad de comprensión del contenido.	5	5	4
<b>OBJETIVIDAD</b>	Se garantiza neutralidad en la formulación de preguntas.	5	4	5
<b>PERTINENTE</b>	Las preguntas son relevantes con la variable estudiada.	5	4	5
<b>ORGANIZACIÓN</b>	El cuestionario tiene una estructura lógica y ordenada.	4	5	4
<b>SUFICIENCIA</b>	El contenido del instrumento cubre adecuadamente el tema.	5	4	5
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Las preguntas están enfocadas en los objetivos del estudio.	5	5	5
<b>CONSISTENCIA</b>	Se mantiene uniformidad en la redacción y contenido.	4	4	5
<b>COHERENCIA</b>	Hay relación lógica entre las preguntas.	5	5	5
<b>METODOLOGÍA</b>	Se aplican correctamente las técnicas de investigación.	4	5	4

*Fuente.* Valoración obtenida tras la revisión de los expertos.

**Tabla 7.**

*Evaluación del instrumento según criterios de adecuación para la variable Derechos Laborales*

NUEVA ESCALA	INTERVALO	SIGNIFICADO
0.000 - 2.341	A	Adecuación total
2.342 - 4.683	B	Adecuación en gran medida
4.684 - 7.025	C	Adecuación promedio
7.026 - 9.367	D	Adecuación escasa

9.368 - 11.709

E

Inadecuación

---

*Fuente.* Diseño propio según los datos extraídos durante la investigación

La Distancia de Puntos Múltiples (DPP) es 1.33; por lo que, se encontraría inmerso en el intervalo A

**Tabla 8.**

*Índice de validación de la variable Derechos Laborales*

NUEVA ESCALA	INTERVALO	SIGNIFICADO
<b>0.00 -1.00</b>	A	No aplicable
<b>1.01 - 2.00</b>	B	Deficiente
<b>2.01 -3.00</b>	C	Regular
<b>3.01 - 4.00</b>	D	Bueno
<b>4.01 - 5.00</b>	E	Muy bueno

*Fuente.* Diseño propio según los datos extraídos durante la investigación

El Índice de Validación de la variable Derechos Laborales ha obtenido una valoración de = 4.63

**Análisis por interpretación de resultados:**

A partir del análisis de los resultados obtenidos en las Tablas N.º 6, 7 y 8, se puede concluir que el instrumento denominado "Derechos Laborales" presenta una alta validez de contenido y una excelente calidad técnica. La Tabla N.º 6 muestra una Distancia de Puntos Múltiples de 1.33, la cual, al ser contrastada con los rangos establecidos en la Tabla N.º 7, se ubica dentro del intervalo A, calificando el instrumento con una "Adecuación Total". Esto implica que los ítems que lo conforman están plenamente alineados con los objetivos y contenidos que se pretende evaluar, asegurando una representatividad y coherencia conceptual adecuada.

Asimismo, el índice de validación cuantificado en la Tabla N.º 8 es de 4.63, posicionándose dentro del intervalo E; esta puntuación permite clasificar el

instrumento como “Muy Bueno”, lo cual evidencia no solo su solidez en términos de contenido, sino también su consistencia y fiabilidad como herramienta de medición.

## 4.2. Análisis de variabilidad de los instrumentos

### 4.2.1. De la variable: Inspección Laboral

**Tabla 9.**

*Evaluación de dispersión de la variable “Inspección Laboral”*

N°	Item	Media	Varianza
1	Se notificó válidamente al sujeto inspeccionado el requerimiento de información	1.4632	0.714
2	El sujeto inspeccionado remitió la información requerida	2.5404	0.573
3	El sujeto inspeccionado colaboro con la inspección de trabajo	2.5439	0.559
4	El sujeto inspeccionado incurrió en infracciones a la labor inspectiva	1.4561	0.707
5	El sujeto inspeccionado incurrió en infracciones en materia de relaciones laborales, sociolaborales o seguridad social.	2.5228	0.729
6	El sujeto inspeccionado incurrió en infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.	2.9228	0.149
7	El inspector solicito el requerimiento de información por medio de los sistemas de comunicación electrónica	1.0000	0.000
8	Se dio inicio al procedimiento administrativo sancionador	1.0000	0.000
9	El sujeto inspeccionado presento sus descargos a la imputación de cargos dentro del plazo concedido.	2.5088	0.744
10	La autoridad instructora realizo el análisis de los hechos imputados y la valoración de los medios de prueba recabados	1.0000	0.000
11	Se notificó el Informe Final de Instrucción al sujeto inspeccionado	1.0000	0.000
12	El sujeto inspeccionado solicito la realización de la Audiencia Especial	3.0000	0.000
13	El sujeto inspeccionado cumplió con revisar de forma periódica la casilla electrónica.	2.0737	0.625
14	El Tribunal de Fiscalización Laboral emitió precedente administrativo de observancia obligatoria	1.0000	0.000

*Fuente.* Diseño propio según los datos extraídos durante la investigación

### **Análisis por interpretación de resultados:**

Los datos expuestos en la Tabla N.º 9 evidencian el nivel de variabilidad en las respuestas correspondientes a las preguntas que conforman la variable "Inspección Laboral"; en particular, se observa que la pregunta N.º 9 presenta el mayor grado de variabilidad, con un valor de 0.744, acompañado de una media de 2.5088, y las preguntas N.º 7, 8, 10, 11, 12 y 14 presentan el menor grado de variabilidad, con un valor de 0.000, acompañado de una media de 1.000.

### **4.2.2. De la variable: Derechos Laborales**

**Tabla 10.**

*Evaluación de dispersión de la variable "Derechos Laborales"*

<b>Nº</b>	<b>Item</b>	<b>Media</b>	<b>Varianza</b>
1	El sujeto inspeccionado fue denunciado y/o inspeccionado por el incumplimiento del pago de la remuneración	2.1509	0.981
2	El sujeto inspeccionado fue denunciado y/o inspeccionado por el incumplimiento del pago de beneficios sociales.	2.1088	0.992
3	El sujeto inspeccionado fue denunciado y/o inspeccionado por el incumplimiento de inscripción y/o pago de aportes en el régimen de seguridad social.	2.6491	0.581
4	El sujeto inspeccionado fue denunciado y/o inspeccionado por no registrar en planilla al trabajador y/o no entregar las boletas de pago.	2.3404	0.887
5	El sujeto inspeccionado fue denunciado y/o inspeccionado por el incumplimiento de otorgamiento de vacaciones, gratificaciones o compensación por tiempo de servicios.	2.2421	0.945
6	El sujeto inspeccionado fue denunciado y/o inspeccionado por no entregar los EPPS al trabajador.	2.8737	0.238
7	El sujeto inspeccionado fue denunciado y/o inspeccionado por no cumplir con las normas de seguridad y salud en el trabajo.	2.7895	0.378

*Fuente.* Diseño propio según los datos extraídos durante la investigación

### **Análisis por interpretación de resultados:**

Los datos expuestos en la Tabla N.º 10 evidencian el nivel de variabilidad

en las respuestas correspondientes a las preguntas que conforman la variable "Derechos Laborales"; en particular, se observa que la pregunta N.º 2 presenta el mayor grado de variabilidad, con un valor de 0.992, acompañado de una media de 2.1088, y la pregunta N.º 6 presenta el menor grado de variabilidad, con un valor de 0.238, acompañado de una media de 2.8737.

### 4.2.3. Prueba de normalidad

#### 4.2.3.1. De la variable: *Inspección Laboral*

Con el objetivo de determinar si los datos correspondientes a la variable "*Inspección Laboral*" se ajustan a una distribución normal, se aplicará una prueba de normalidad utilizando los tests de Kolmogorov-Smirnov o Shapiro-Wilk, de acuerdo con el tamaño de la muestra. Esta evaluación resulta esencial, ya que la normalidad de los datos condiciona la elección de las pruebas estadísticas posteriores, particularmente si se desea aplicar técnicas paramétricas.

El análisis se sustenta en la formulación de dos hipótesis:

- **Hipótesis nula ( $H_0$ ):** Los valores obtenidos para la variable *Inspección Laboral* se ajustan a una distribución normal.
- **Hipótesis alterna ( $H_1$ ):** Los valores obtenidos para la variable *Inspección Laboral* no se ajustan a una distribución normal.

La decisión estadística se tomará en función del valor de significancia (Sig.). Si este valor es mayor a 0.05, se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ), concluyéndose que los datos siguen una distribución normal. Por el contrario, si el valor de significancia es menor o igual a 0.05, se rechazará  $H_0$ , lo que indicaría que los datos no presentan una distribución normal y, por ende, se requerirá el uso de métodos no paramétricos para los análisis posteriores.

Este procedimiento garantiza la rigurosidad del tratamiento estadístico y la validez de las conclusiones inferidas en el estudio.

**Tabla 11.**  
*Prueba de Normalidad*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Valor estadístico	Grado de Libertad	Significancia	Valor estadístico	Grado de Libertad	Significancia
INSPECCION LABORAL	,194	285	,000	,926	285	,000

*Fuente.* Diseño propio según los datos extraídos durante la investigación

### **Análisis por interpretación de resultados:**

Al analizar los datos presentados en la Tabla N.º 11, se aplicó el test de Kolmogorov-Smirnov, dado que el tamaño de la muestra supera los 50 casos; los resultados obtenidos revelan un nivel de significancia (Sig.) de 0.000, valor que se encuentra por debajo del umbral crítico de 0.05; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ), que postulaba que los datos de la variable "Inspección Laboral" provienen de una distribución normal, y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_1$ ), este resultado indica que dicha variable no presenta un comportamiento acorde con una distribución normal.

#### **4.2.3.2. De la variable: Derechos Laborales**

Con el objetivo de determinar si los datos correspondientes a la variable "*Derechos Laborales*" se ajustan a una distribución normal, se aplicará una prueba de normalidad utilizando los tests de Kolmogorov-Smirnov o Shapiro-Wilk, de acuerdo con el tamaño de la muestra. Esta evaluación resulta esencial, ya que la normalidad de los datos condiciona la elección de las pruebas estadísticas posteriores, particularmente si se desea aplicar técnicas paramétricas.

El análisis se sustenta en la formulación de dos hipótesis:

- **Hipótesis nula ( $H_0$ ):** Los valores obtenidos para la variable Derechos Laborales se ajustan a una distribución normal.
- **Hipótesis alterna ( $H_1$ ):** Los valores obtenidos para la variable Derechos Laborales no se ajustan a una distribución normal.

La decisión estadística se tomará en función del valor de significancia (Sig.). Si este valor es mayor a 0.05, se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ), concluyéndose que los datos siguen una distribución normal. Por el contrario, si el valor de significancia es menor o igual a 0.05, se rechazará  $H_0$ , lo que indicaría que los datos no presentan una distribución normal y, por ende, se requerirá el uso de métodos no paramétricos para los análisis posteriores.

Este procedimiento garantiza la rigurosidad del tratamiento estadístico y la validez de las conclusiones inferidas en el estudio.

**Tabla 12.**  
*Prueba de Normalidad*

	<b>Pruebas de normalidad</b>					
	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Valor estadístico	Grado de Libertad	Significancia	Valor estadístico	Grado de Libertad	Significancia
Derechos Laborales	,155	285	,000	,922	285	,000

*Fuente.* Diseño propio según los datos extraídos durante la investigación

### **Análisis por interpretación de resultados:**

Al analizar los datos presentados en la Tabla N.º 12, se aplicó el test de Kolmogorov-Smirnov, dado que el tamaño de la muestra supera los 50 casos; los resultados obtenidos revelan un nivel de significancia (Sig.) de 0.000, valor que se encuentra por debajo del umbral crítico de 0.05; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ), que postulaba que los datos de la variable "Derechos Laborales" provienen de una distribución normal, y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_1$ ), este resultado indica que dicha variable no presenta un comportamiento acorde con una distribución normal.

#### **4.2.4. Análisis cruzado de las variables de estudio**

La Tabla N.º 13 muestra el cruce entre el grado de inspección laboral y el reconocimiento de derechos laborales en un total de 285 resoluciones de subintendencia analizadas. Se observa que el 73,0% de las resoluciones (208 casos) reflejan una inspección laboral parcial, y dentro de este grupo, el 53,7% (153 casos) además concluye en una afectación total a los derechos laborales, lo que revela una alta incidencia de vulneración de derechos en contextos de fiscalización incompleta o deficiente.

Por otro lado, un 27,0% de las resoluciones (77 casos) se enmarcan dentro de contextos en los que se afirma que sí hubo inspección laboral. Sin embargo, incluso dentro de este grupo, un 14,4% (41 casos) señala la inexistencia del respeto a los derechos laborales, lo que evidencia que la sola ejecución de una inspección no garantiza necesariamente la protección efectiva de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Llama especialmente la atención que apenas el 0,4% del total (1 caso) reporta simultáneamente la existencia de una inspección laboral efectiva y el respeto pleno a los derechos laborales, esta cifra mínima refleja que la correlación positiva entre fiscalización y cumplimiento normativo es sumamente débil o escasa en los casos revisados.

En conjunto, estos hallazgos sugieren que existe una asociación significativa entre la calidad de la inspección laboral y el grado de cumplimiento de los derechos laborales, predominando un escenario en el que las inspecciones deficientes o parciales están acompañadas de vulneraciones sustanciales, lo cual podría evidenciar deficiencias estructurales en el sistema de fiscalización y supervisión laboral.

### 4.3. Presentación de resultados por variables y dimensiones

#### 4.3.1. Resultados provenientes de la variable “Inspección Laboral”

##### 4.3.1.1. De la variable: *Inspección Laboral*

**Tabla 13.**

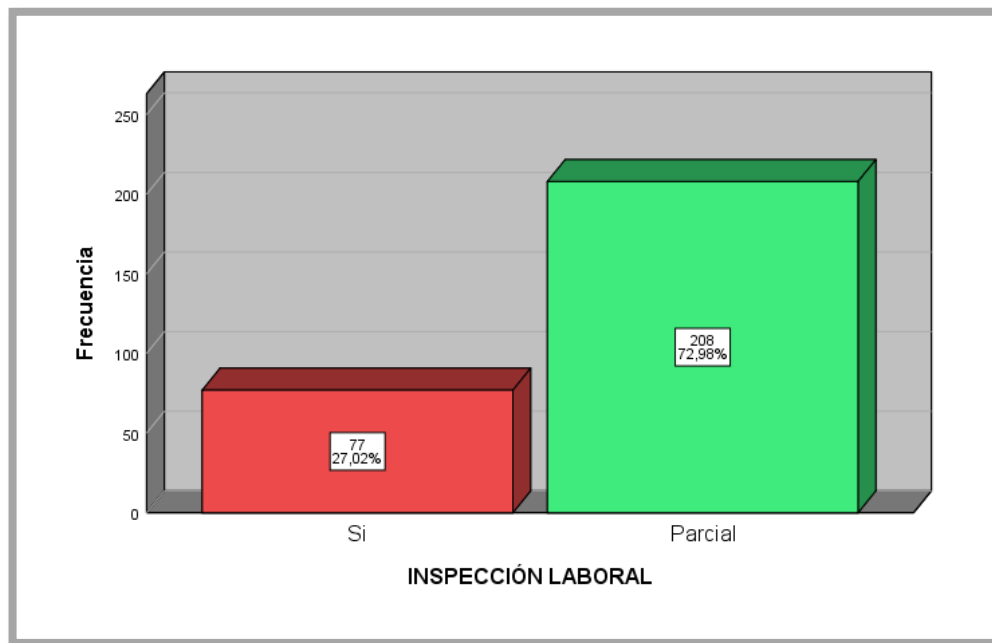
*Distribución cuantitativa y porcentual de la variable Inspección Laboral*

		INSPECCIÓN LABORAL			
		Frecuencia	Distribución porcentual	Valor porcentual válido	Valor porcentual acumulado
Escala de calificación	Si	77	27,0	27,0	27,0
	Parcial	208	73,0	73,0	100,0
	Total	285	100,0	100,0	

*Fuente.* Diseño propio según los datos extraídos durante la investigación

**Figura 1.**

*Gráfico de incidencia de la variable Inspección Laboral*



*Fuente:* Resultados estructurados a partir de la Tabla Nro. 14.

**Tabla 14.**

*Niveles de medición de la variable Inspección Laboral*

<b>Medición basada en escala Likert</b>	<b>Valores</b>
Si	[ 14 – 23 ]
Parcial	[ 24 – 33 ]
No	[ 34 – 43 ]

*Fuente.* Diseño propio según los datos extraídos durante la investigación

**Análisis por interpretación de resultados:**

La Tabla N.º 14 presenta la distribución cuantitativa y porcentual de la variable *Inspección Laboral*, basada en el análisis documental de 285 resoluciones; de este total, el 73,0% (208 resoluciones) fueron clasificados en la categoría “Parcial”, mientras que el 27,0% (77 expedientes) correspondieron a la categoría “Sí”, según los rangos establecidos en la Tabla N.º 15. Es relevante señalar que no se registraron expedientes en la categoría “No”, lo cual sugiere que, en todos los casos, la inspección laboral se ejecutó en alguna medida.

La Figura 1, elaborada a partir de los datos de la Tabla N.º 14, muestra de manera gráfica esta distribución, evidenciando una mayor concentración de expedientes en un nivel intermedio de cumplimiento respecto a las acciones de fiscalización laboral, esto indica que si bien la inspección se realiza, su ejecución no es del todo integral ni completamente satisfactoria en la mayoría de los casos analizados.

### 4.3.1.2. Análisis por dimensión

#### 4.3.1.2.1. Dimensión: Teoría de disuasión

**Tabla 15.**

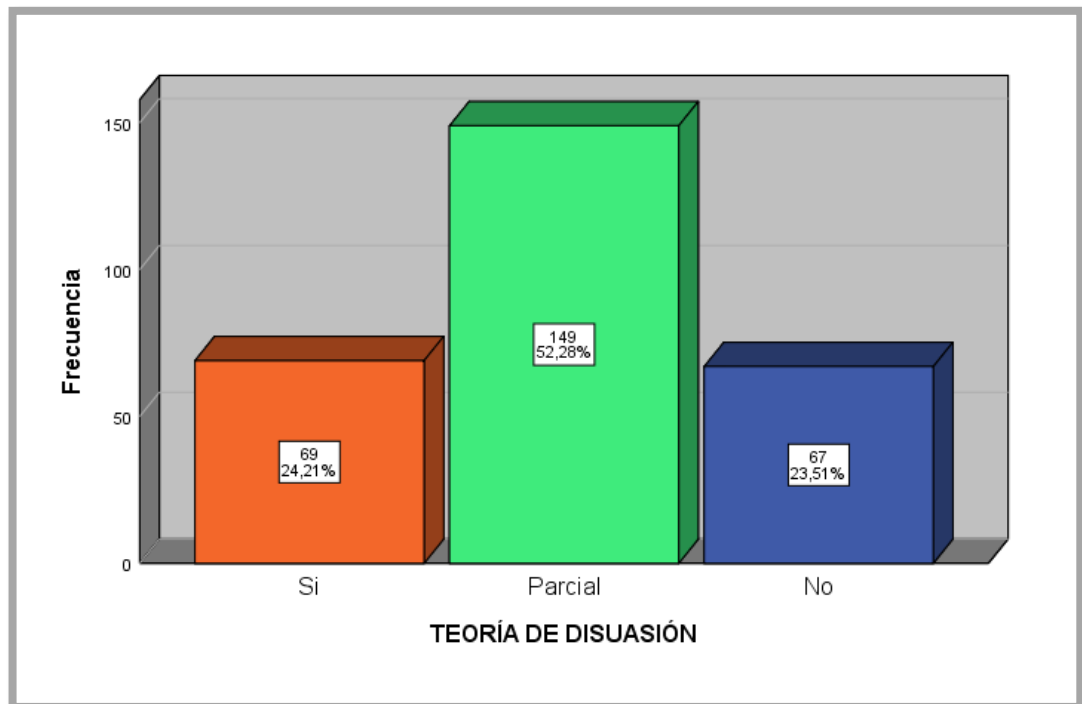
*Distribución cuantitativa y porcentual de la dimensión Teoría de disuasión de la variable Inspección Laboral*

		TEORÍA DE DISUASIÓN			
		Frecuencia	Distribución porcentual	Valor porcentual válido	Valor porcentual acumulado
Escala de calificación	Si	69	24,2	24,2	24,2
	Parcial	149	52,3	52,3	76,5
	No	67	23,5	23,5	100,0
	Total	285	100,0	100,0	

*Fuente:* Diseño propio según datos extraídos durante la investigación

**Figura 2.**

*Gráfico de incidencia de la dimensión Teoría de disuasión de la variable Inspección Laboral*



*Fuente:* Resultados estructurados a partir de la Tabla Nro. 16.

**Tabla 16.***Niveles de medición de la dimensión Teoría de la Disuasión*

<b>Medición basada en escala Likert</b>	<b>Valores</b>
No	[ 07 – 11 ]
Parcialmente	[ 12 – 16 ]
Si	[ 17 – 21 ]

*Fuente:* Diseño propio según datos extraídos durante la investigación**Análisis por interpretación de resultados:**

Según los resultados presentados en la Tabla 16, que analiza la dimensión "Teoría de la Disuasión" de la variable Inspección Laboral en 285 resoluciones subdirectorales, se observa que el 52,3% de los casos (149 resoluciones) reflejan un nivel de disuasión parcial, mientras que solo el 24,2% (69 resoluciones) evidencian una aplicación efectiva de esta teoría. Por otro lado, el 23,5% restante (67 resoluciones) no muestra ningún indicio de aplicación de mecanismos disuasivos, este comportamiento revela que la mayoría de las resoluciones presentan una implementación limitada o deficiente de la función preventiva que debería ejercer la inspección laboral.

El gráfico de barras correspondiente (Figura 2) permite visualizar de manera clara la distribución de los niveles de disuasión en las resoluciones analizadas. Se aprecia que la categoría "Parcial" presenta la barra de mayor altura, confirmando su predominancia dentro de la muestra, seguida por las categorías "Sí" y "No", que tienen alturas muy similares, esta representación gráfica refuerza la tendencia observada en la tabla y facilita la comprensión del débil impacto disuasivo que predomina en la actuación inspectiva. La visualización evidencia una necesidad urgente de reforzar los elementos disuasivos en las inspecciones para lograr un mayor efecto preventivo y sancionador frente a las infracciones laborales.

**4.3.1.2.2. Dimensión: Negociación y discrecionalidad**

**Tabla 17.**

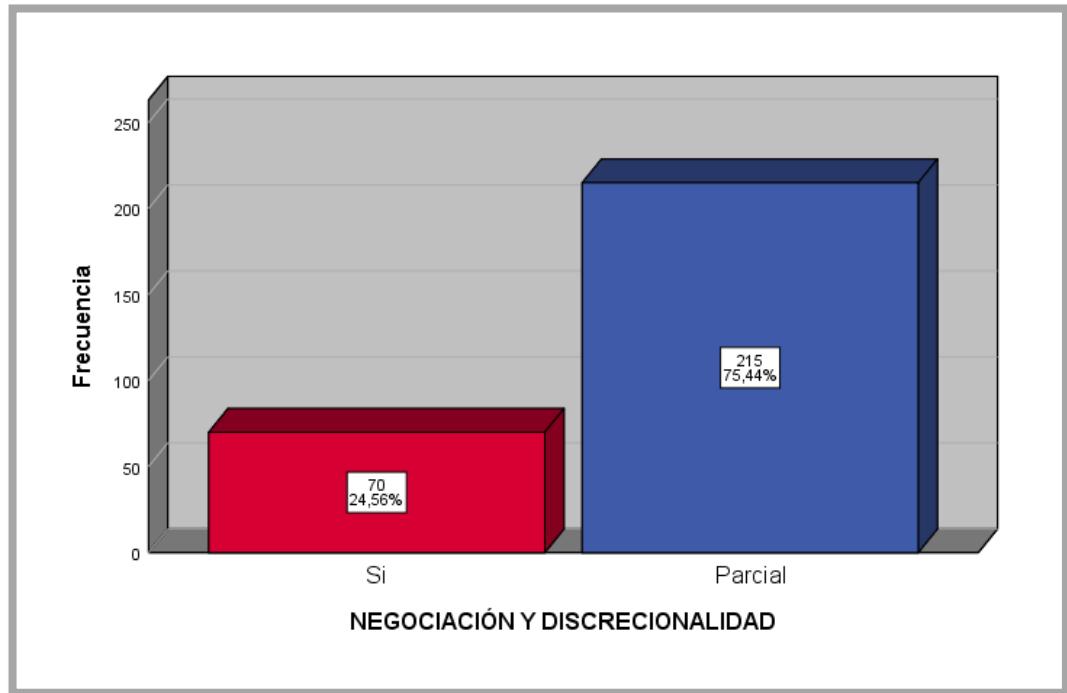
*Distribución cuantitativa y porcentual de la dimensión Negociación y discrecionalidad de la variable Inspección Laboral*

		<b>NEGOCIACIÓN Y DISCRECIONALIDAD</b>			
		Frecuencia	Distribución porcentual	Valor porcentual válido	Valor porcentual acumulado
Escala de clasificación	Si	70	24,6	24,6	24,6
	Parcial	215	75,4	75,4	100,0
	Total	285	100,0	100,0	

*Fuente:* Diseño propio según los datos extraídos durante la investigación

**Figura 3.**

*Gráfico de incidencia de la dimensión Negociación y discrecionalidad de la variable Inspección Laboral*



*Fuente:* Resultados estructurados a partir de la Tabla Nro. 18.

**Tabla 18.**

*Niveles de medición de la dimensión Negociación y discrecionalidad de la variable Inspección Laboral*

<b>Medición basada en escala Likert</b>	<b>Valores</b>
No	[ 05 – 08 ]
Parcialmente	[ 09 – 12 ]
Si	[ 13 – 16 ]

*Fuente:* Diseño propio según los datos extraídos durante la investigación

### **Análisis por interpretación de resultados:**

La Tabla 18 revela que el 75,4% de las resoluciones subdirectorales (215 casos) presentan un nivel parcial en la dimensión "Negociación y discrecionalidad", lo que indica que las actuaciones inspectivas se desarrollan con cierto grado de apertura o flexibilidad en la aplicación de los procedimientos. Este resultado sugiere que, en la mayoría de los casos, el proceso no se ejecuta de forma estrictamente formal ni completamente informal, sino que se manifiesta una práctica mixta, donde algunos elementos del procedimiento son cumplidos y otros se aplican con menor rigurosidad. Por otro lado, solo el 24,6% de las resoluciones (70 casos) muestran un cumplimiento pleno de esta dimensión, es decir, que se siguieron todos los pasos clave: inicio del procedimiento sancionador, descargos oportunos, análisis probatorio, notificación del informe final e incluso la solicitud de audiencia especial. La ausencia de registros en la categoría "No" también sugiere que, al menos en términos formales, no hay un abandono total del procedimiento administrativo, aunque sí se evidencia un cumplimiento parcial generalizado.

En la Figura 3, el gráfico de barras ilustra visualmente esta distribución, mostrando una marcada superioridad de la categoría "Parcial", cuya barra alcanza la mayor altura en comparación con la categoría "Sí", esta representación gráfica confirma que la mayoría de las resoluciones inspeccionadas se caracterizan por una aplicación incompleta pero no inexistente de las garantías procedimentales; esta tendencia pone en evidencia un patrón administrativo en el que prevalece la discrecionalidad moderada, posiblemente influenciada por factores como la carga

laboral, criterios subjetivos o la búsqueda de acuerdos informales. En conjunto, tanto la tabla como el gráfico reflejan una práctica inspectiva no homogénea, en la que la negociación y la aplicación flexible del procedimiento sancionador son aspectos recurrentes que pueden afectar la predictibilidad y transparencia de las decisiones adoptadas.

#### 4.3.1.2.3. Dimensión: Teoría de Cumplimiento

**Tabla 19.**

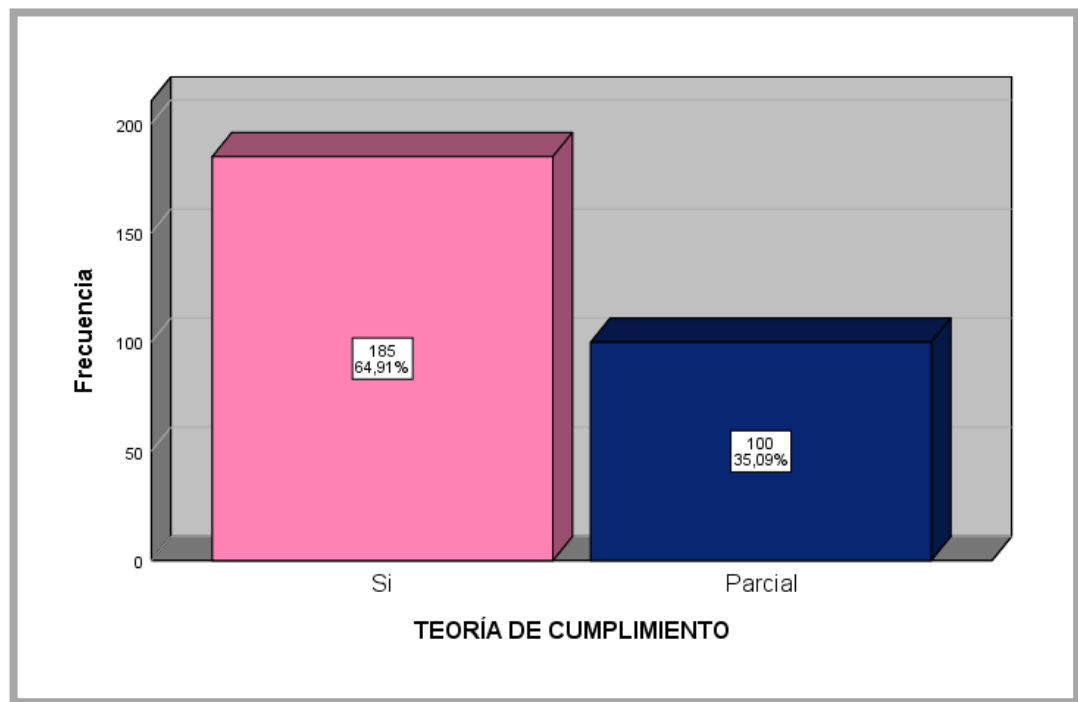
*Distribución cuantitativa y porcentual de la dimensión Teoría de Cumplimiento de la variable Inspección Laboral*

TEORÍA DE CUMPLIMIENTO					
Escala de clasificación		Frecuencia	Distribución porcentual	Valor	Valor
				porcentual válido	porcentual acumulado
Escala de clasificación	Si	185	64,9	64,9	64,9
	Parcial	100	35,1	35,1	100,0
	Total	285	100,0	100,0	

*Fuente:* Diseño propio según los datos extraídos durante la investigación.

**Figura 4.**

*Gráfico de incidencia de la dimensión Teoría de Cumplimiento de la variable Inspección Laboral*



*Fuente:* Resultados estructurados a partir de la Tabla Nro. 20.

**Tabla 20.**

*Niveles de medición de la dimensión Teoría de Cumplimiento de la variable Inspección Laboral*

<b>Medición basada en escala Likert</b>	<b>Valores</b>
No	[ 02 – 03 ]
Parcialmente	[ 04 – 05 ]
Si	[ 06 – 07 ]

*Fuente:* Diseño propio según los datos extraídos durante la investigación.

### **Análisis por interpretación de resultados:**

Según los resultados presentados en la Tabla 20, el 64,9% de las resoluciones subdirectorales (185 casos) alcanzan un nivel pleno en la dimensión "Teoría de Cumplimiento", lo que indica que en la mayoría de los procedimientos inspeccionados se verificó el cumplimiento de deberes formales por parte del sujeto inspeccionado, tales como la revisión periódica de la casilla electrónica y la observancia de precedentes administrativos vinculantes emitidos por el Tribunal de Fiscalización Laboral. Por otro lado, el 35,1% de las resoluciones (100 casos) evidencian un cumplimiento parcial, lo que sugiere que, si bien existen esfuerzos por cumplir con las obligaciones normativas, estos no se ejecutan de manera constante o íntegra.

La Figura 4 muestra gráficamente esta distribución, con una barra correspondiente a la categoría "Sí" visiblemente más alta que la de "Parcial", lo que reafirma visualmente que la mayoría de resoluciones presentan un cumplimiento total en los aspectos evaluados. La diferencia de alturas entre ambas categorías refleja con claridad la tendencia predominante hacia el cumplimiento de las disposiciones normativas, aunque también se hace evidente que más de un tercio de los casos evaluados muestran un grado de cumplimiento limitado.

### 4.3.2. Resultados sobre la variable: Derechos Laborales

#### 4.3.2.1. De la variable: Derechos Laborales

**Tabla 21.**

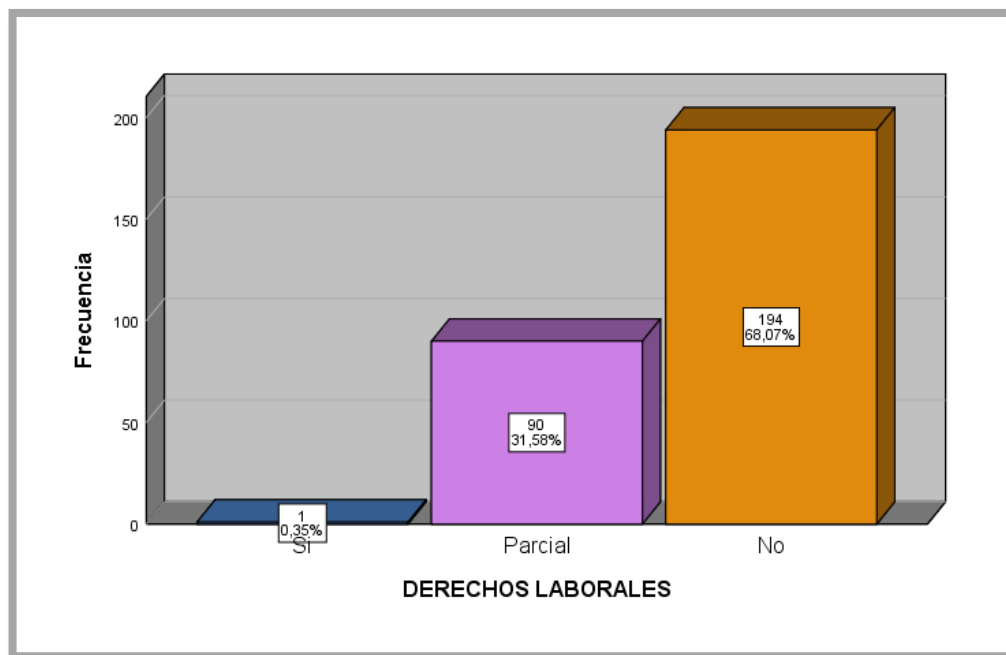
*Distribución cuantitativa y porcentual de la variable Derechos Laborales*

		<b>DERECHOS LABORALES</b>			
		Frecuencia	Distribución porcentual	Valor porcentual válido	Valor porcentual acumulado
Escala de clasificación	Si	1	,4	,4	,4
	Parcial	90	31,6	31,6	31,9
	No	194	68,1	68,1	100,0
	Total	285	100,0	100,0	

*Fuente:* Diseño propio según los datos extraídos durante la investigación.

**Figura 5.**

*Gráfico de incidencia de la variable Derechos Laborales*



*Fuente:* Resultados estructurados a partir de la Tabla Nro. 22.

**Tabla 22.**

*Niveles de medición de la variable Derechos Laborales*

<b>Medición basada en escala Likert</b>	<b>Valores</b>
No	[ 07 – 11 ]
Parcialmente	[ 12 – 16 ]
Si	[ 17 – 21 ]

*Fuente:* Diseño propio según los datos extraídos durante la investigación.

### **Análisis por interpretación de resultados:**

Los resultados de la Tabla 22 evidencian que en el 68,1% de las resoluciones subdirectoriales (194 casos) se identificó una afectación directa a los derechos laborales, como el incumplimiento en el pago de remuneraciones, beneficios sociales, aportes al régimen de seguridad social, o la falta de registro en planilla. Asimismo, se registraron incumplimientos en aspectos como la entrega de equipos de protección personal (EPPs), la concesión de vacaciones y gratificaciones, y el respeto de normas de seguridad y salud en el trabajo. Un 31,6% de las resoluciones (90 casos) muestran un cumplimiento parcial, en las que, si bien se identifican intentos de acatamiento, estos resultan insuficientes o limitados. Solo en un caso (0,4%) se observó un respeto pleno a los derechos laborales, lo cual refleja una situación crítica de vulneración generalizada.

La Figura 5 refuerza visualmente esta situación: la barra correspondiente a la categoría “No” es notablemente más alta que las demás, lo que indica que la gran mayoría de resoluciones analizadas evidencian que los derechos laborales no fueron garantizados. La categoría “Parcial” ocupa una proporción significativa pero claramente menor, y la categoría “Sí” casi no tiene representación gráfica.

#### 4.3.2.2. Análisis por dimensión

##### 4.3.2.2.1. Dimensión: Derechos Fundamentales

**Tabla 23.**

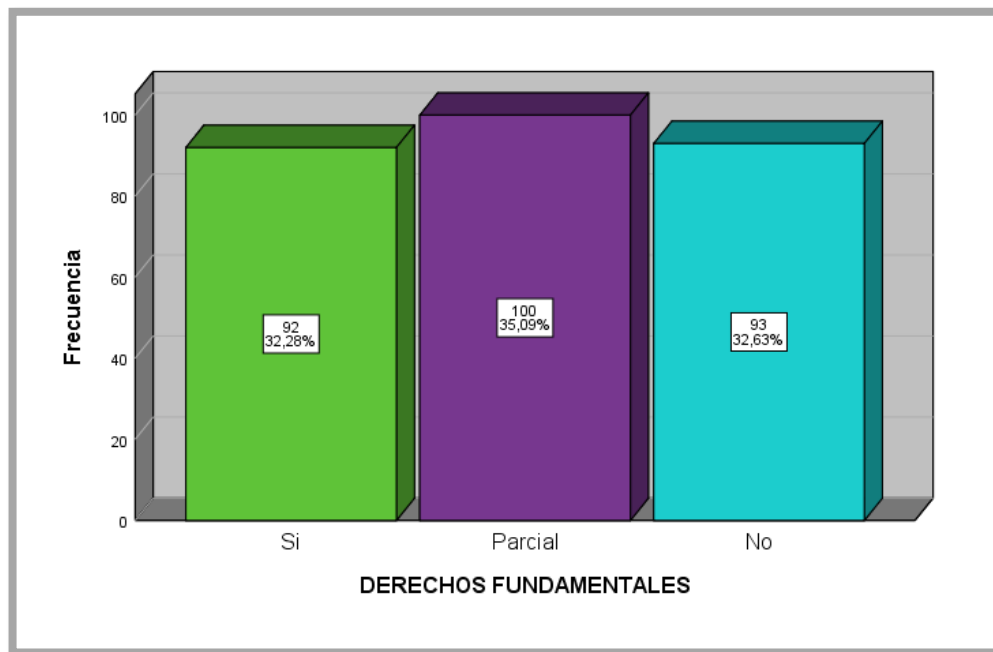
*Distribución cuantitativa y porcentual de la dimensión Derechos Fundamentales de la variable Derechos Laborales*

DERECHOS FUNDAMENTALES					
Escala de clasificación		Frecuencia	Distribución		
			Valor porcentual	Valor porcentual válido	Valor porcentual acumulado
	Si	92	32,3	32,3	32,3
	Parcial	100	35,1	35,1	67,4
	No	93	32,6	32,6	100,0
	Total	285	100,0	100,0	

*Fuente:* Diseño propio según los datos extraídos durante la investigación.

**Figura 6.**

*Gráfico de incidencia de la dimensión Derechos Fundamentales de la variable Derechos Laborales*



*Fuente:* Resultados estructurados a partir de la Tabla Nro. 24.

**Tabla 24.**

*Niveles de medición de la dimensión Derechos Fundamentales de la variable Derechos Laborales*

<b>Medición basada en escala Likert</b>	<b>Valores</b>
No	[ 03 – 05 ]
Parcialmente	[ 06 – 08 ]
Si	[ 09 – 11 ]

*Fuente:* Diseño propio según los datos extraídos durante la investigación.

### **Análisis por interpretación de resultados:**

La Tabla 24 muestra que de las 285 resoluciones subdirectorales analizadas, el 32,3% (92 casos) indican que se respetaron los derechos fundamentales laborales, como el pago de remuneraciones, beneficios sociales y aportes al régimen de seguridad social. Un 35,1% (100 casos) muestran un respeto parcial, evidenciando que, si bien se cumplieron algunos aspectos fundamentales, otros fueron omitidos o insuficientemente atendidos. Por otro lado, el 32,6% (93 casos) reflejan una infracción total de estos derechos esenciales, lo que significa que en estos procedimientos se confirmó una clara vulneración de las condiciones mínimas que garantizan la dignidad del trabajador.

La Figura 6 representa esta distribución de manera bastante equilibrada, con las tres categorías (“Sí”, “Parcial” y “No”) mostrando barras de altura similar, este comportamiento visual refleja una dispersión proporcional en el nivel de cumplimiento de los derechos fundamentales laborales en las resoluciones examinadas; no hay una tendencia dominante, lo que sugiere que la protección de estos derechos varía significativamente de caso en caso, sin una línea clara de cumplimiento o incumplimiento generalizado.

**4.3.2.2.2. Dimensión: Relación Laboral**

**Tabla 25.**

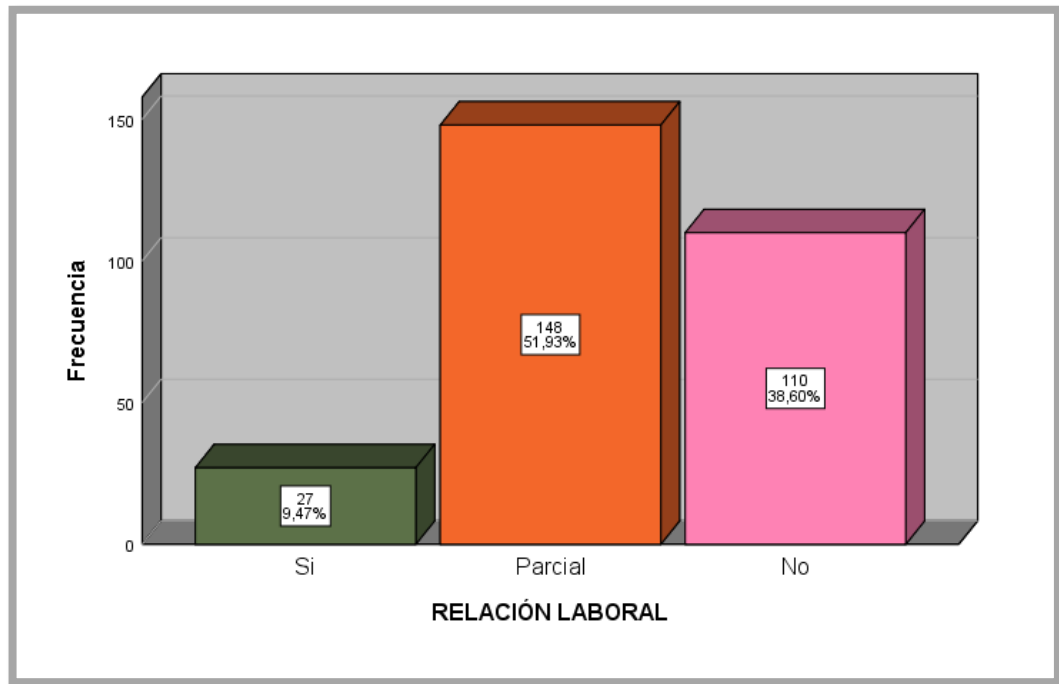
*Distribución cuantitativa y porcentual de la dimensión Relación Laboral de la variable Derechos Laborales*

		<b>RELACIÓN LABORAL</b>			
		Frecuencia	Distribución porcentual	Valor porcentual válido	Valor porcentual acumulado
Escala de clasificación	Si	27	9,5	9,5	9,5
	Parcial	148	51,9	51,9	61,4
	No	110	38,6	38,6	100,0
	Total	285	100,0	100,0	

*Fuente:* Diseño propio según los datos extraídos durante la investigación.

**Figura 7.**

*Gráfico de incidencia de la dimensión Relación Laboral de la variable Derechos Laborales*



*Fuente:* Resultados estructurados a partir de la Tabla Nro. 26.

**Tabla 26.**

*Niveles de medición de la dimensión Relación Laboral de la variable Derechos Laborales*

<b>Medición basada en escala Likert</b>	<b>Valores</b>
No	[ 02 – 03 ]
Parcialmente	[ 04 – 05 ]
Si	[ 06 – 07 ]

*Fuente:* Diseño propio según los datos extraídos durante la investigación.

### **Análisis por interpretación de resultados:**

La Tabla 26 revela que, de las 285 resoluciones subdirectorales analizadas, solo en 27 casos (9,5%) se constató un cumplimiento adecuado de los derechos vinculados a la relación laboral, tales como el registro del trabajador en planilla, la entrega de boletas de pago, así como el otorgamiento de vacaciones, gratificaciones o compensación por tiempo de servicios. Un 51,9% (148 casos) muestran un cumplimiento parcial, lo que indica que si bien se atendieron algunos de estos aspectos, hubo deficiencias importantes en su ejecución. En contraste, el 38,6% (110 casos) evidencian un incumplimiento total, lo que pone de manifiesto una situación crítica respecto al reconocimiento y formalización de la relación laboral.

La Figura 7 permite visualizar gráficamente esta distribución: la barra correspondiente a la categoría “Parcial” es la más alta, lo que indica que, en más de la mitad de los casos, las resoluciones identificaron situaciones donde la relación laboral fue reconocida de manera incompleta o irregular. La barra de “No” también es considerable, mostrando que más de un tercio de las resoluciones trataron casos donde los derechos fundamentales derivados del vínculo laboral fueron ignorados o vulnerados. Por último, la baja altura de la barra “Sí” refuerza la evidencia de que muy pocos sujetos inspeccionados cumplieron plenamente con sus obligaciones relacionadas a la relación laboral.

**4.3.2.2.3. Dimensión: Encauce de la armonía**

**Tabla 27.**

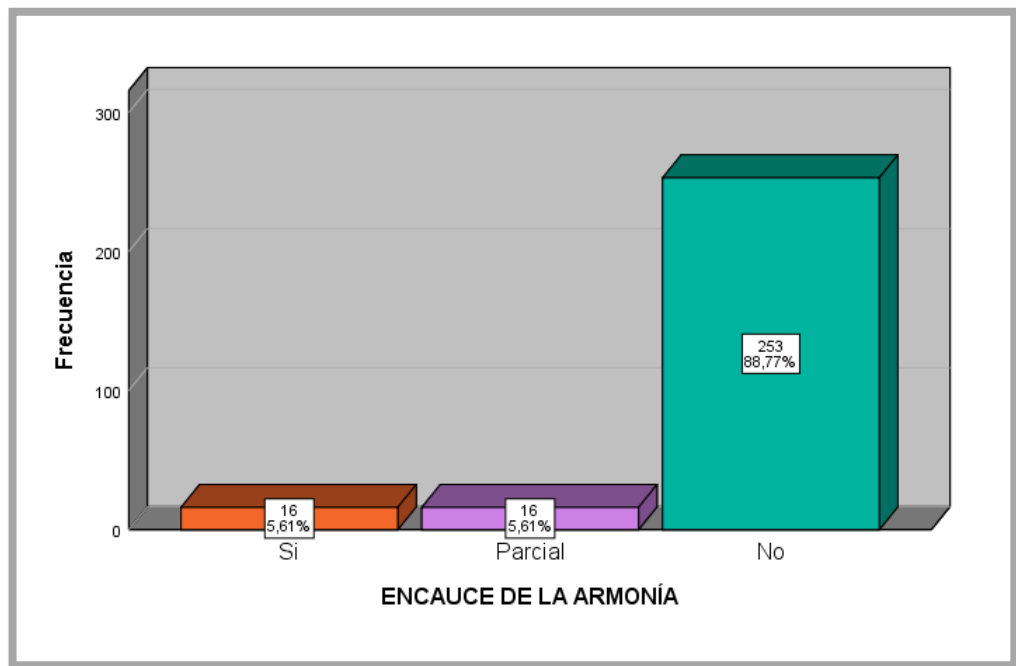
*Distribución cuantitativa y porcentual de la dimensión Encauce de la armonía de la variable Derechos Laborales*

		<b>ENCAUCE DE LA ARMONÍA</b>			
		Frecuencia	Distribución porcentual	Valor porcentual válido	Valor porcentual acumulado
Escala de clasificación	Si	16	5,6	5,6	5,6
	Parcial	16	5,6	5,6	11,2
	No	253	88,8	88,8	100,0
	Total	285	100,0	100,0	

*Fuente:* Diseño propio según los datos extraídos durante la investigación.

**Figura 8.**

*Gráfico de incidencia de la dimensión Encauce de la armonía de la variable Derechos Laborales*



*Fuente:* Resultados estructurados a partir de la Tabla Nro. 28.

**Tabla 28.**

*Niveles de medición de la dimensión Encauce de la armonía de la variable Derechos Laborales*

<b>Medición basada en escala Likert</b>	<b>Valores</b>
No	[ 02 – 03 ]
Parcialmente	[ 04 – 05 ]
Si	[ 06 – 07 ]

*Fuente:* Diseño propio según los datos extraídos durante la investigación.

### **Análisis por interpretación de resultados:**

La Tabla 28 muestra que del total de 285 resoluciones subdirectorales analizadas, en 253 casos (88,8%) se identificaron incumplimientos en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en lo referido a la entrega de Equipos de Protección Personal (EPPS) y la observancia de normas de seguridad laboral. Solo en 16 casos (5,6%) se reportó un cumplimiento total, y en igual número de resoluciones se registró un cumplimiento parcial, este resultado evidencia una alarmante falta de compromiso por parte de los sujetos inspeccionados con respecto a condiciones laborales seguras y saludables.

La Figura 8 confirma visualmente esta problemática: la barra correspondiente a la categoría “No” se eleva notoriamente frente a las demás, lo que refleja que la mayoría de las resoluciones abordaron situaciones donde no se garantizó el encauce de la armonía en el entorno laboral. Por el contrario, las barras de “Sí” y “Parcial” resultan marginales, lo que subraya que el cumplimiento de los estándares mínimos de protección en seguridad y salud laboral sigue siendo una excepción, más que una práctica generalizada entre los sujetos inspeccionados.

## 4.4. Contraste de hipótesis estadística

### 4.4.1. Verificación de la hipótesis general

El proceso de contraste de hipótesis constituye una etapa esencial en la investigación cuantitativa, ya que permite determinar si los resultados obtenidos respaldan o refutan una afirmación planteada. Para ello, se requiere la formulación de dos proposiciones claras y opuestas: la hipótesis nula ( $H_0$ ) y la hipótesis alternativa ( $H_1$ ). La hipótesis nula ( $H_0$ ) representa la afirmación que se somete a prueba, partiendo de la premisa de que no existe efecto, relación o diferencia significativa entre las variables analizadas. En contraposición, la hipótesis alternativa ( $H_1$ ) sostiene que sí existe una relación o efecto significativo. Estas hipótesis permiten aplicar procedimientos estadísticos que facilitan la toma de decisiones con base en la evidencia empírica recolectada.

En el presente estudio, la verificación de la hipótesis general se desarrolla bajo los siguientes planteamientos:

- $H_0$  (Hipótesis nula): La inspección laboral en empresas privadas no incide significativamente en los Derechos Laborales en las Resoluciones de Sunafil Intendencia Regional de Tacna 2022-2023.
- $H_1$  (Hipótesis alternativa): La inspección laboral en empresas privadas incide significativamente en los Derechos Laborales en las Resoluciones de Sunafil Intendencia Regional de Tacna 2022-2023.

Para el contraste de estas hipótesis, se consideraron las siguientes precisiones metodológicas:

- a. Nivel de significancia: Se adoptará un nivel de significancia cuando se tenga un valor igual o inferior del 5% (0,05); por tanto, se rechazará la hipótesis nula y se aceptará la hipótesis alternativa.
- b. Zona de rechazo: Si el valor de probabilidad (p-valor) excede los 0,05, se

aceptará la hipótesis nula y se rechazará la hipótesis alternativa.

- c. Estadístico de prueba: Para medir la relación entre las variables en estudio, se utilizará el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, adecuado para variables ordinales y para determinar la existencia y dirección de asociaciones significativas.

Estas condiciones aseguran un análisis estadístico riguroso, permitiendo validar o refutar la hipótesis general en función de los resultados obtenidos en la investigación.

**Tabla 29.**  
*Tabla cruzada de las variables*

		DERECHOS LABORALES				
		Si	Parcial	No	Total	
INSPECCIÓN LABORAL	Si	Cantidad	1	35	41	77
		En %	0,4%	12,3%	14,4%	27,0%
	Parcial	Cantidad	0	55	153	208
		En %	0,0%	19,3%	53,7%	73,0%
Total		Cantidad	1	90	194	285
		En %	0,4%	31,6%	68,1%	100,0%

*Fuente:* Diseño propio según datos extraídos durante la investigación.

**Tabla 30.**  
*Correlación de Rho Spearman*

			Correlaciones	
			INSPECCIÓN LABORAL	DERECHOS LABORALES
Rho de	INSPECCIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,197**
Spearman	LABORAL	Sig. (bilateral)	.	,001
		N	285	285
	DERECHOS	Coeficiente de correlación	,197**	1,000
	LABORALES	Sig. (bilateral)	,001	.
		N	285	285

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

*Fuente:* Diseño propio según datos extraídos durante la investigación.

### **Análisis por interpretación de resultados:**

La Tabla 30 presenta la tabla cruzada entre las variables Inspección Laboral y Derechos Laborales, evidenciando una distribución desigual en la percepción de la incidencia de las inspecciones en la protección de los derechos laborales. Se observa que de los 77 casos donde la Inspección Laboral fue calificada como “Sí”, apenas 1 caso (0,4%) registró cumplimiento pleno de los Derechos Laborales, mientras que 35 casos (12,3%) mostraron cumplimiento parcial y 41 casos (14,4%) señalaron incumplimiento total. Por otro lado, en los 208 casos en los que la Inspección Laboral fue valorada de forma “Parcial”, 153 (53,7%) reflejaron incumplimiento de los Derechos Laborales, estos datos revelan una tendencia predominante hacia el incumplimiento de derechos laborales, incluso en contextos donde se realizaron acciones de fiscalización, lo que sugiere que dichas inspecciones no están generando un impacto pleno y efectivo en el respeto a los derechos de los trabajadores.

Por su parte, la Tabla 31 muestra los resultados del contraste estadístico mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, donde se obtuvo un coeficiente de 0,197 con un valor de significancia bilateral de  $p = 0,001$ , el cual es inferior al umbral del 5% (0,05). En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_1$ ), lo que permite afirmar que “La inspección laboral en empresas privadas incide significativamente en los Derechos Laborales en las Resoluciones de Sunafil Intendencia Regional de Tacna 2022-2023”.

#### 4.4.2. Verificación de las hipótesis específicas

##### 4.4.2.1. Verificación de la primera hipótesis específica

**H<sub>0</sub>:** La inspección laboral en empresas privadas en su dimensión teoría de disuasión no incide significativamente en los Derechos Laborales en las Resoluciones de Sunafil Intendencia Regional de Tacna 2022-2023.

**H<sub>1</sub>:** La inspección laboral en empresas privadas en su dimensión teoría de disuasión incide significativamente en los Derechos Laborales en las Resoluciones de Sunafil Intendencia Regional de Tacna 2022-2023.

**Tabla 31.**

*Verificación de la primera hipótesis específica*

		DERECHOS LABORALES				
			Si	Parcial	No	Total
TEORÍA DE DISUASIÓN	Si	Cantidad	1	32	36	69
		En %	0,4%	11,2%	12,6%	24,2%
	Parcial	Cantidad	0	44	105	149
		En %	0,0%	15,4%	36,8%	52,3%
	No	Cantidad	0	14	53	67
		En %	0,0%	4,9%	18,6%	23,5%
Total	Cantidad	1	90	194	285	
	En %	0,4%	31,6%	68,1%	100,0%	

*Fuente:* Diseño propio según datos extraídos durante la investigación.

**Tabla 32.**

*Correlación de Rho Spearman*

Correlaciones			TEORÍA DISUASIÓN	DEDERECHOS LABORALES
Rho de	TEORÍA DE	Coefficiente de correlación	1,000	,203**
Spearman	DISUASIÓN	Sig. (bilateral)	.	,001
		N	285	285
	DERECHOS	Coefficiente de correlación	,203**	1,000
	LABORALES	Sig. (bilateral)	,001	.
		N	285	285

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

*Fuente:* Diseño propio según datos extraídos durante la investigación.

### **Análisis por interpretación de resultados:**

La Tabla 30 muestra la relación entre las variables *Inspección Laboral* y *Derechos Laborales* mediante una tabla cruzada; los resultados evidencian que, de los 285 casos analizados, únicamente 1 caso (0,4%) reportó cumplimiento total de los *Derechos Laborales*, mientras que la mayoría (194 casos; 68,1%) reflejó un incumplimiento, y 90 casos (31,6%) señalaron un cumplimiento parcial. En los casos donde la *Inspección Laboral* fue valorada como “Sí”, solo 1 caso coincidió con el cumplimiento total de los derechos, mientras que 35 presentaron cumplimiento parcial y 41 un incumplimiento. Por el contrario, cuando la inspección fue considerada “Parcial”, 153 de los 208 casos reportaron un incumplimiento de los derechos laborales; estos datos permiten observar que la presencia o implementación parcial de la inspección laboral no garantiza, por sí sola, el respeto efectivo a los derechos de los trabajadores.

En cuanto a la Tabla 31, se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman para evaluar la relación entre ambas variables, el análisis arrojó un coeficiente de correlación de 0,197 con un nivel de significancia bilateral de  $p = 0,001$ , el cual es menor al valor crítico de 0,05. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_1$ ), lo que indica que “La inspección laboral en empresas privadas en su dimensión teoría de disuasión incide significativamente en los Derechos Laborales en las Resoluciones de Sunafil Intendencia Regional de Tacna 2022-2023”.

#### 4.4.2.2. Verificación de la segunda hipótesis específica

**H<sub>0</sub>:** La inspección laboral en empresas privadas en su dimensión negociación y discrecionalidad no incide significativamente en los Derechos Laborales en las Resoluciones de Sunafil Intendencia Regional de Tacna 2022-2023.

**H<sub>1</sub>:** La inspección laboral en empresas privadas en su dimensión negociación y discrecionalidad incide significativamente en los Derechos Laborales en las Resoluciones de Sunafil Intendencia Regional de Tacna 2022-2023.

**Tabla 33.**

*Verificación de la segunda hipótesis específica*

**Tabla cruzada NEGOCIACIÓN Y DISCRECIONALIDAD\*DERECHOS LABORALES**

			DERECHOS LABORALES			
			Si	Parcial	No	Total
NEGOCIACIÓN Y DISCRECIONALIDAD	Si	Cantidad	0	28	42	70
		En %	0,0%	9,8%	14,7%	24,6%
D	Parcial	Cantidad	1	62	152	215
		En %	0,4%	21,8%	53,3%	75,4%
Total		Cantidad	1	90	194	285
		En %	0,4%	31,6%	68,1%	100,0%

*Fuente.* Diseño propio basado en los datos recopilados.

**Tabla 34.**

*Prueba de Rho Spearman*

		Correlaciones		
		NEGOCIACIÓN Y DISCRECIONALIDAD DERECHOS LABORALES		
		AD	LABORALES	
Rho de Spearman	NEGOCIACIÓN Y DISCRECIONALIDAD	Coefficiente de correlación	1,000	,097
		Sig. (bilateral)	.	,102
	AD	N	285	285
	DERECHOS LABORALES	Coefficiente de correlación	,097	1,000
		Sig. (bilateral)	,102	.
		N	285	285

*Fuente:* Diseño propio según datos extraídos durante la investigación.

### **Análisis por interpretación de resultados:**

La Tabla 34 presenta la tabla cruzada entre la dimensión Negociación y Discrecionalidad de la Inspección Laboral y la variable Derechos Laborales. Se observa que, de los 70 casos en los que se identificó una valoración positiva de dicha dimensión (es decir, se consideró que hubo negociación y discrecionalidad en la inspección), 42 casos (14,7%) registraron un incumplimiento de los derechos laborales, y 28 casos (9,8%) mostraron cumplimiento parcial. No se reportaron casos con cumplimiento total. Por otro lado, cuando la negociación y discrecionalidad se valoró solo de forma parcial (215 casos), 152 casos (53,3%) mostraron incumplimiento de derechos laborales, 62 casos (21,8%) cumplimiento parcial y apenas 1 caso (0,4%) evidenció cumplimiento total. Estos datos indican que, independientemente del grado de negociación y discrecionalidad, el cumplimiento de los derechos laborales sigue siendo bajo.

La Tabla 35 muestra los resultados de la prueba estadística de Rho de Spearman, utilizada para contrastar la hipótesis. Se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,097 con un valor de significancia de  $p = 0,102$ . Dado que este valor es superior al umbral de 0,05, se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza la hipótesis alternativa ( $H_1$ ), esto indica que “La inspección laboral en empresas privadas en su dimensión negociación y discrecionalidad no incide significativamente en los Derechos Laborales en las Resoluciones de Sunafil Intendencia Regional de Tacna 2022-2023”.

#### 4.4.2.3. Verificación de la tercera hipótesis específica

**Ho:** La inspección laboral en empresas privadas en su dimensión teoría de cumplimiento no incide significativamente en los Derechos Laborales en las Resoluciones de Sunafil Intendencia Regional de Tacna 2022-2023.

**H1:** La inspección laboral en empresas privadas en su dimensión teoría de cumplimiento incide significativamente en los Derechos Laborales en las Resoluciones de Sunafil Intendencia Regional de Tacna 2022-2023.

**Tabla 35.**

*Verificación de la tercera hipótesis específica*

		<i>DERECHOS LABORALES</i>				
			<i>Si</i>	<i>Parcial</i>	<i>No</i>	<i>Total</i>
<i>TEORÍA DE</i>	<i>Si</i>	Cantidad	1	74	110	185
<i>CUMPLIMIENTO</i>		En %	0,4%	26,0%	38,6%	64,9%
	<i>Parcial</i>	Cantidad	0	16	84	100
		En %	0,0%	5,6%	29,5%	35,1%
<i>Total</i>		Cantidad	1	90	194	285
		En %	0,4%	31,6%	68,1%	100,0%

*Fuente:* Diseño propio según datos extraídos durante la investigación.

**Tabla 36.**

*Prueba de Rho Spearman*

		<i>Correlaciones</i>		
			<i>TEORÍA DE</i>	<i>DERECHOS</i>
			<i>CUMPLIMIENTO</i>	<i>LABORALES</i>
<i>Rho de</i>	<i>TEORÍA DE</i>	<i>Coefficiente de</i>	1,000	,252**
<i>Spearman</i>	<i>CUMPLIMIENTO</i>	<i>correlación</i>		
		<i>Sig. (bilateral)</i>	.	,000
		<i>N</i>	285	285
	<i>DERECHOS</i>	<i>Coefficiente de</i>	,252**	1,000
	<i>LABORALES</i>	<i>correlación</i>		
		<i>Sig. (bilateral)</i>	,000	.
		<i>N</i>	285	285

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

*Fuente:* Diseño propio según datos extraídos durante la investigación.

### **Análisis por interpretación de resultados:**

La Tabla 36 presenta la tabla cruzada entre la dimensión *Teoría de Cumplimiento* de la *Inspección Laboral* y la variable *Derechos Laborales*; de los 185 casos en los que se evidenció una aplicación adecuada de esta teoría, 110 casos (38,6%) correspondieron a situaciones de incumplimiento, 74 casos (26,0%) a cumplimiento parcial, y solo 1 caso (0,4%) a cumplimiento total de los derechos laborales. En contraste, cuando esta teoría fue aplicada solo parcialmente (100 casos), 84 (29,5%) evidenciaron incumplimiento y 16 (5,6%) un cumplimiento parcial; no se registraron casos de cumplimiento total.

En la Tabla 37, se presenta el resultado del contraste de hipótesis mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, utilizado para determinar la relación entre la dimensión *Teoría de Cumplimiento* y los *Derechos Laborales*. El análisis arrojó un coeficiente de 0,252 con un valor de significancia de  $p = 0,000$ , el cual es menor al umbral de 0,05; por tanto, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_1$ ), lo que indica que “La inspección laboral en empresas privadas en su dimensión teoría de cumplimiento incide significativamente en los Derechos Laborales en las Resoluciones de Sunafil Intendencia Regional de Tacna 2022-2023”.

#### **4.5. Discusión de resultados**

Tras culminar el proceso de recolección y procesamiento de datos, se procedió al análisis y discusión de los resultados, poniendo especial énfasis en la validez de los instrumentos utilizados, estos fueron evaluados por un panel de tres especialistas, cuyas observaciones permitieron asignar puntuaciones para calificar su pertinencia; respecto al instrumento vinculado a la variable "Inspección Laboral", se determinó que cumplía con una Adecuación Total y fue valorado como Muy Bueno. De igual manera, el instrumento correspondiente a la variable "Derechos Laborales" obtuvo una evaluación de Adecuación Total, con un nivel de valoración igualmente catalogado como Muy Bueno, conforme a los criterios técnicos proporcionados por los expertos.

Por otro lado, se aplicaron pruebas estadísticas para sustentar el análisis inferencial. En el caso de la variable "Inspección Laboral", se empleó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, adecuada para muestras mayores a 50 casos, el resultado arrojó un valor de significancia (Sig.) de 0.000, inferior al umbral de 0.05, lo que permitió rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptar la alternativa ( $H_1$ ), concluyéndose que los datos no siguen una distribución normal. El mismo procedimiento se aplicó a la variable "Derechos Laborales", obteniéndose también un valor de significancia de 0.000, que llevó a la misma conclusión: los datos no presentan normalidad, esta comprobación estadística respalda la consistencia del análisis y otorga mayor confiabilidad a los resultados obtenidos.

De los resultados obtenidos en la presente investigación se aprecia que en la comprobación de la hipótesis general "La inspección laboral en empresas privadas incide significativamente en los derechos laborales en las resoluciones de Sunafil Intendencia Regional de Tacna 2022-2023". Esto contrastado con lo señalado por (Goicochea Díaz & Marcelo Puente, 2022), se tiene que efectivamente hay una relación positiva entre las actuaciones inspectivas de la SUNAFIL y el número de trabajadores formalizados, toda vez que a partir de estas actuaciones, se ha tenido un mayor número de trabajadores que han sido incorporados en las planillas de remuneraciones, permitiendo la salvaguarda de sus derechos laborales

y la mejora en sus condiciones de trabajo. Por otra parte, (Casquina Alca, 2019) precisa que la SUNAFIL no garantiza una protección efectiva de los derechos laborales debido a su limitada capacidad operativa, escaso personal y un marco legal restringido al régimen privado, ello genera incumplimiento de metas, baja productividad y una percepción negativa por parte de los trabajadores; además, la falta de competencia para fiscalizar el empleo informal, donde se concentra la mayoría de la fuerza laboral, acentúa su ineficiencia.

Respecto a la primera hipótesis específica se ha obtenido que “La inspección laboral en empresas privadas en su dimensión teoría de disuasión incide significativamente en los Derechos Laborales en las Resoluciones de Sunafil Intendencia Regional de Tacna 2022-2023”. Al respecto conforme a (Gonzales Melquiades, 2021), la compatibilidad normativa entre el TUO de la Ley 27444 y la Ley 28806 permite que la Inspección del Trabajo ejerza plenamente sus facultades de vigilancia y control, lo cual refuerza el carácter disuasivo de su accionar frente al incumplimiento de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo; no obstante, se ha evidenciado que, en la práctica, persisten deficiencias en la observancia de garantías esenciales del debido procedimiento, tales como la notificación válida del requerimiento de información, la motivación adecuada de los actos inspectivos y el respeto al derecho de defensa y prueba del sujeto inspeccionado, estas falencias debilitan el efecto disuasorio de la labor inspectiva, ya que afectan la legitimidad y eficacia de las sanciones propuestas, y, por tanto, permiten que algunos sujetos inspeccionados incurran en infracciones laborales o en conductas obstruccionistas sin asumir consecuencias reales. En cuanto a la investigación de (Casquina Alca, 2019) se ha podido determinar que una de las principales problemáticas en el proceso de fiscalización laboral es la deficiente gestión de las notificaciones, debido a la falta de personal asignado a esta tarea, lo que obliga a los propios inspectores a realizarlas, restando tiempo a sus funciones principales; a ello se suma la necesidad de implementar un sistema de monitoreo y acompañamiento técnico que garantice la correcta ejecución de cada etapa del procedimiento inspectivo, desde la recolección de datos hasta la elaboración de expedientes sólidos, evitar errores desde el inicio no solo asegura sanciones

efectivas, sino que también previene la repetición de procesos y el uso ineficiente de los recursos institucionales.

En cuanto a la segunda hipótesis específica se obtuvo que “La inspección laboral en empresas privadas en su dimensión negociación y discrecionalidad no incide significativamente en los Derechos Laborales en las Resoluciones de Sunafil Intendencia Regional de Tacna 2022-2023”. Por parte de la investigación de (Rojas Tuesta, 2019) concluye que la limitada capacidad operativa de SUNAFIL para ejercer una fiscalización efectiva en materia de seguridad y salud en el trabajo exige repensar su rol más allá del enfoque sancionador, siendo fundamental que la institución refuerce su labor preventiva y educativa, realizando más fiscalizaciones de oficio orientadas a promover una cultura de cumplimiento entre empleadores y trabajadores, incluso en contextos de informalidad, esto implica no solo sancionar infracciones, sino también capacitar a los empleadores en la implementación de planes adecuados de seguridad y salud laboral, así como empoderar a los trabajadores respecto de sus derechos fundamentales. En cuanto a lo indagado por (Navarro Velasco, 2021) se concluyó que la actuación de la Sunafil en la fiscalización del cumplimiento de las obligaciones sociolaborales de los empleadores del hogar presenta serias deficiencias que limitan su eficacia, tales como la ejecución tardía de las acciones inspectivas, que impide una respuesta oportuna frente a posibles vulneraciones de derechos laborales.

Y finalmente de la tercera hipótesis específica se comprobó que “La inspección laboral en empresas privadas en su dimensión teoría de cumplimiento incide significativamente en los Derechos Laborales en las Resoluciones de Sunafil Intendencia Regional de Tacna 2022-2023”. Por su parte, (Zabala Romero, 2020) señala que si bien se ha mencionado el papel del gobierno en varias sentencias, todavía no es lo suficientemente efectivo y los trabajadores siguen siendo vulnerables cuando se trata de conflictos con responsabilidades como los honorarios. Asimismo, (Gonzales Melquiades, 2021) señala que resulta imperativo reforzar el cumplimiento riguroso de las formalidades establecidas en la Ley del Procedimiento Administrativo General para garantizar que la inspección laboral no

sea percibida únicamente como una formalidad previa al procedimiento sancionador, sino como un mecanismo efectivo de control y prevención de infracciones.

En síntesis, los resultados obtenidos en esta investigación permitieron cumplir con los objetivos planteados y comprobar las hipótesis inicialmente propuestas. El presente estudio aporta significativamente al análisis de la relación entre la inspección laboral y los derechos laborales, ofreciendo un marco de referencia útil para futuras investigaciones. Por lo que, se espera que estos hallazgos no solo motiven nuevas líneas de estudio en el ámbito académico, sino que también contribuyan, a largo plazo, al diseño e implementación de reformas normativas que fortalezcan el sistema de fiscalización laboral en el país.

## Conclusiones

- **Primera:** La inspección laboral en empresas privadas incide significativamente en los Derechos Laborales en las Resoluciones de Sunafil Intendencia Regional de Tacna 2022-2023.
- **Segunda:** La inspección laboral en empresas privadas en su dimensión teoría de disuasión incide significativamente en los Derechos Laborales en las Resoluciones de Sunafil Intendencia Regional de Tacna 2022-2023
- **Tercera:** La inspección laboral en empresas privadas en su dimensión negociación y discrecionalidad no incide significativamente en los Derechos Laborales en las Resoluciones de Sunafil Intendencia Regional de Tacna 2022-2023.
- **Cuarto:** La inspección laboral en empresas privadas en su dimensión teoría de cumplimiento incide significativamente en los Derechos Laborales en las Resoluciones de Sunafil Intendencia Regional de Tacna 2022-2023.

## Recomendaciones

- **Primera:** En atención a que la inspección laboral incide significativamente en la protección de los derechos laborales, se recomienda que la SUNAFIL, en el marco de sus competencias establecidas por la Ley N.º 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo, incremente sus acciones inspectivas en empresas del sector privado, priorizando aquellos sectores con mayor índice de informalidad o reincidencia infractora, esta intensificación deberá estar acompañada de un enfoque preventivo y correctivo, garantizando el principio de eficacia administrativa.
- **Segunda:** Dado que la dimensión teoría de la disuasión incide significativamente en los derechos laborales, se recomienda que la SUNAFIL fortalezca los mecanismos de notificación válida del requerimiento de información y el uso obligatorio de canales electrónicos previstos por normativa. Además, se debe optimizar la supervisión del cumplimiento de deberes de colaboración y remisión de información por parte de los empleadores, imponiendo las sanciones correspondientes ante infracciones a la labor inspectiva, conforme a la Ley N.º 28806, la celeridad en estas acciones permitirá consolidar el carácter preventivo y persuasivo de la inspección.
- **Tercera:** Toda vez que la dimensión negociación y discrecionalidad no presenta una incidencia significativa sobre la garantía de derechos laborales, se recomienda evaluar el marco procedimental relacionado con los descargos, la audiencia especial y la emisión del Informe Final de Instrucción. En especial, debe asegurarse que la discrecionalidad otorgada a los órganos instructores no genere distorsiones en la aplicación del principio de igualdad ante la administración; la uniformidad y transparencia en la valoración de medios probatorios y el respeto de plazos procesales deben estar garantizados por reglamentos internos claros y de cumplimiento obligatorio.
- **Cuarto:** Se recomienda fortalecer el cumplimiento normativo de los empleadores privados mediante la obligatoriedad de revisar periódicamente la casilla electrónica institucional como medio oficial de notificación, así como asegurar la difusión accesible y sistemática de los precedentes administrativos de observancia obligatoria

emitidos por el Tribunal de Fiscalización Laboral, con el fin de promover la seguridad jurídica, prevenir dilaciones en el procedimiento inspectivo y garantizar una actuación administrativa coherente y predecible.

## Referencias bibliográficas

- Batista Torres, J. (01 de junio de 2019). *Repositorio de la Universidad de la Habana*. Recuperado el julio de 2023, de Una mirada a la inspección el trabajo: <https://revistas.unlp.edu.ar/ReDeA/article/download/7541/6719/21823>
- Casquina Alca, E. (julio de 2019). *Repositorio de la Universidad Pontificia Católica del Perú*. Recuperado el 22 de junio de 2023, de Caso: Superintendencia de Nacional de Fiscalización Laboral en el cumplimiento de los derechos de los trabajadores en la provincia de Mariscal Nieto, región de Moquegua, durante los años 2016-2017: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/15745/CASQUINA\\_ALCA\\_EDWIN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/15745/CASQUINA_ALCA_EDWIN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Goicochea Díaz, L. V., & Marcelo Puente, G. R. (febrero de 2022). *Repositorio de la Universidad del Pacífico*. Recuperado el 20 de junio de 2023, de La fiscalización laboral de la Sunafil y la formalización de trabajadores en el departamento de la Libertad Durante el Período 2015 al 2019: [https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/3630/Goicochea%2C%20Lenny\\_Trabajo%20de%20investigacion\\_Maestria\\_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/3630/Goicochea%2C%20Lenny_Trabajo%20de%20investigacion_Maestria_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gonzales Melquiades, D. G. (febrero de 2021). *Repositorio de la Universidad Pontificia Católica del Perú*. Recuperado el 20 de junio de 2023, de Las garantías del debido procedimiento en las inspecciones laborales: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/20909/GONZALES\\_MELQUIADES\\_DANNY\\_GRIMALDO.pdf?sequence=1](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/20909/GONZALES_MELQUIADES_DANNY_GRIMALDO.pdf?sequence=1)
- Harpur, P. (2019). *Repositorio Institucional de tecnologia*. Recuperado el 20 de julio de 2023, de Labour rights as human rights: Workers' safety at work in Australian-Based: [https://eprints.qut.edu.au/35793/1/Paul\\_Harpur\\_Thesis.pdf](https://eprints.qut.edu.au/35793/1/Paul_Harpur_Thesis.pdf)
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. México DF: INTERAMERICANA EDITORES S.A.

- Huamán Estrada, E., & Egúsqüiza Palacín, B. (2016). *Cómo afrontar una inspección laboral*. Lima: Gaceta Jurídica. Recuperado el julio de 2023
- Jimenez Paneque, R. (1998). *Metodología de la investigación*. Obtenido de [http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/bioestadistica/metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_1998.pdf](http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/bioestadistica/metodologia_de_la_investigacion_1998.pdf)
- Ley N° 28806. (19 de julio de 2006). *Ley General de Inspección del Trabajo*. Recuperado el 15 de noviembre de 2023, de SUNAFIL: <http://www.dirislimaeste.gob.pe/virtual2/capacitaciones/LEY28806.pdf>
- Mendizábal Bermúdez, G. (enero - junio de 2019). *Repositorio Scielo*. Recuperado el julio de 2023, de Estudio de derecho comparado de la inspección del trabajo en Latinoamérica: [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-46702019000100157](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702019000100157)
- Navarro Velasco, M. d. (2021). *Repositorio Universidad Cesar Vallejo*. Recuperado el junio de 2023, de Eficiencia de la inspección de Sunafil y el cumplimiento de las obligaciones sociolaborales de los empleadores del hogar - Piura 2021: chrome-extension://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81008/Navarro\\_VMDLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81008/Navarro_VMDLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Novillo Maldonado, E. F. (2016). *Eumed.net*. Obtenido de Una introducción a la investigación pura o básica: <https://www.eumed.net/rev/atlante/2016/07/investigacion.html>
- Oficina Internacional del Trabajo. (2016). *Inspección del trabajo: lo que es y lo que hace*. Geneva, Suiza. Recuperado el noviembre de 2023, de <http://www.ilo.org/public/english/>
- Pahm Thi THu, H. (january de 2018). *University of Tampere*. Recuperado el julio de 2023, de The development of capacity for labour inspection: A case study of Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs in Vietnam: chrome-extension://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/103337/gradu07433.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Rojas Tuesta, D. I. (enero de 2019). *Repositorio de la Universidad Pontificia Católica del Perú*. Recuperado el 21 de junio de 2023, de Fiscalización del sistema de seguridad y salud en el trabajo en el sector construcción: Sunafil o Gobierno Locales, ¿Cuál es el organo idoneo para realizar esta función?: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14622/ROJAS\_TUESTA\_DENNIS\_IVAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Saco Alva, M. A., & Campos Skamperle, D. (julio de 2013). *Revista IUS ET VERITAS*. Recuperado el julio de 2023, de Sistema de fiscalización y supervisión laboral adecuado: file:///C:/Users/USER/Downloads/11983-Texto%20del%20art%C3%ADculo-47681-1-10-20150426.pdf
- Tomaya Miyagusuku, J., & Neyra Salazar, C. (2011). *Debido proceso, nulidad e inspecciones laborales ¿Qué criterios están aplicando el Ministerio de Trabajo y el Poder Judicial?* Recuperado el julio de 2023, de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://revistaeypp.flacso.org.ar/files/revistas/1685129869\_159-185.pdf
- Zabala Romero, D. A. (27 de febrero de 2020). *Respositorio institucional de Cuenca*. Recuperado el julio de 2023, de Responsabilidad solidaria del Estado Ecuatoriano respecto de las obligaciones laborales emanadas dentro de la contratación pública-privada: http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/34048

## **Anexos**

Matriz de consistencia  
Instrumento

## ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

### TITULO: “INSPECCIÓN LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS Y SU INCIDENCIA EN LOS DERECHOS LABORALES EN LAS RESOLUCIONES DE SUNAFIL INTENDENCIA REGIONAL DE TACNA 2022-2023”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES
<p><b>GENERAL:</b> ¿De qué manera la inspección laboral incide en empresas privadas y su incidencia en los Derechos Laborales en las Resoluciones de Sunafil Intendencia Regional de Tacna 2022-2023?</p> <p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cómo la inspección laboral en empresas privadas en su dimensión teoría de disuasión incide en los Derechos Laborales en las Resoluciones de Sunafil Intendencia Regional de Tacna 2022-2023?</li> <li>2. ¿Cómo la inspección laboral en empresas privadas en su dimensión negociación y discrecionalidad incide en empresas privadas en los Derechos Laborales en las Resoluciones de Sunafil Intendencia Regional de Tacna 2022-2023?</li> <li>3. ¿Cómo la inspección laboral en empresas privadas en su dimensión teoría de cumplimiento incide en empresas privadas en los Derechos Laborales en las Resoluciones de Sunafil Intendencia Regional de Tacna 2022-2023?</li> </ol>	<p><b>GENERAL:</b> Comprobar de qué manera la inspección laboral en empresas privadas incide en los Derechos Laborales en las Resoluciones de Sunafil Intendencia Regional de Tacna 2022-2023.</p> <p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Identificar como la inspección laboral en empresas privadas en su dimensión teoría de disuasión incide en los Derechos Laborales en las Resoluciones de Sunafil Intendencia Regional de Tacna 2022-2023.</li> <li>b) Identificar como la inspección laboral en empresas privadas en su dimensión negociación y discrecionalidad incide en los Derechos Laborales en las Resoluciones de Sunafil Intendencia Regional de Tacna 2022-2023.</li> <li>c) Comprobar si la inspección laboral en empresas privadas en su dimensión teoría de cumplimiento incide en los Derechos Laborales en las Resoluciones de Sunafil Intendencia Regional de Tacna 2022-2023.</li> </ol>	<p><b>GENERAL:</b> La inspección laboral en empresas privadas incide significativamente en los Derechos Laborales en las Resoluciones de Sunafil Intendencia Regional de Tacna 2022-2023.</p> <p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) La inspección laboral en empresas privadas en su dimensión teoría de disuasión incide significativamente en los Derechos Laborales en las Resoluciones de Sunafil Intendencia Regional de Tacna 2022-2023.</li> <li>b) La inspección laboral en empresas privadas en su dimensión negociación y discrecionalidad incide significativamente en los Derechos Laborales en las Resoluciones de Sunafil Intendencia Regional de Tacna 2022-2023.</li> <li>c) La inspección laboral en empresas privadas en su dimensión teoría de cumplimiento incide significativamente en los Derechos Laborales en las Resoluciones de Sunafil Intendencia Regional de Tacna 2022-2023.</li> </ol>	<p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE:</b></p> <p><b>INSPECCION LABORAL</b></p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teoría de disuasión</li> <li>• Negociación y discrecionalidad</li> <li>• Teoría de cumplimiento</li> </ul> <p><b>VARIABLE DEPENDIENTE:</b></p> <p><b>DERECHOS LABORALES</b></p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Derechos fundamentales</li> <li>• Encauce de la armonía</li> <li>• Relación laboral</li> </ul>
MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICA E INSTRUMENTOS	
<p><b>TIPO DE DISEÑO:</b> No experimental</p> <p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</b> Explicativo</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b> Constituido en 1100 resoluciones emitidas por SUNAFIL</p> <p><b>MUESTRA:</b> Constituido en 285 resoluciones emitidas por SUNAFIL</p> <p><b>TIPO DE MUESTREO:</b> Probabilístico</p>	<p><b>TÉCNICAS:</b> Análisis de documentos</p> <p><b>INSTRUMENTO:</b> Ficha de datos</p> <p><b>TRATAMIENTO ESTADÍSTICO:</b> Programa estadístico SPSS versión 25</p>	

## ANEXO 02: INSTRUMENTO

### FICHA DE DATOS

**TOMAR EN CUENTA:** La presente ficha de datos tiene como finalidad recoger datos para el análisis de la investigación del proyecto “*INSPECCIÓN LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS Y SU INCIDENCIA EN LOS DERECHOS LABORALES EN LAS RESOLUCIONES DE SUNAFIL INTENDENCIA REGIONAL DE TACNA 2022-2023*”; por tanto, la información que usted proporcione será para fines académicos.

#### Parte A – Datos

RESOLUCIÓN DE SUBINTENDENCIA	•
EXPEDIENTE	•
SUJETO DE INSPECCIÓN	•
RUC. N°	•

#### Parte B – Proceso

<b>DIMENSIÓN TEORÍA DE DISUASIÓN</b>	
Se notificó válidamente al sujeto inspeccionado el requerimiento de información	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si</li> <li>• Parcial</li> <li>• No</li> </ul>
El sujeto inspeccionado remitió la información requerida	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si</li> <li>• Parcial</li> <li>• No</li> </ul>
El sujeto inspeccionado colaboro con la inspección de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si</li> <li>• Parcial</li> <li>• No</li> </ul>
El sujeto inspeccionado incurrió en infracciones a la labor inspectiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si</li> <li>• Parcial</li> <li>• No</li> </ul>
El sujeto inspeccionado incurrió en infracciones en materia de relaciones laborales, sociolaborales o seguridad social.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si</li> <li>• Parcial</li> <li>• No</li> </ul>
El sujeto inspeccionado incurrió en infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si</li> <li>• Parcial</li> <li>• No</li> </ul>
El inspector solicito el requerimiento de información por medio de los sistemas de comunicación electrónica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si</li> <li>• Parcial</li> <li>• No</li> </ul>
<b>DIMENSIÓN NEGOCIACIÓN Y DISCRECIONALIDAD</b>	
Se dio inicio al procedimiento administrativo sancionador	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si</li> <li>• Parcial</li> <li>• No</li> </ul>
El sujeto inspeccionado presento sus descargos a la imputación de cargos dentro del plazo concedido.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si</li> <li>• Parcial</li> <li>• No</li> </ul>

La autoridad instructora realizo el análisis de los hechos imputados y la valoración de los medios de prueba recabados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si</li> <li>• Parcial</li> <li>• No</li> </ul>
Se notificó el Informe Final de Instrucción al sujeto inspeccionado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si</li> <li>• Parcial</li> <li>• No</li> </ul>
El sujeto inspeccionado solicito la realización de la Audiencia Especial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si</li> <li>• Parcial</li> <li>• No</li> </ul>
<b>DIMENSIÓN TEORÍA DE CUMPLIMIENTO</b>	
El sujeto inspeccionado cumplió con revisar de forma periódica la casilla electrónica.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si</li> <li>• Parcial</li> <li>• No</li> </ul>
El Tribunal de Fiscalización Laboral emitió precedente administrativo de observancia obligatoria	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si</li> <li>• Parcial</li> <li>• No</li> </ul>
<b>DIMENSIÓN DERECHOS FUNDAMENTALES</b>	
El sujeto inspeccionado fue denunciado y/o inspeccionado por el incumplimiento del pago de la remuneración	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si</li> <li>• Parcial</li> <li>• No</li> </ul>
El sujeto inspeccionado fue denunciado y/o inspeccionado por el incumplimiento del pago de beneficios sociales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si</li> <li>• Parcial</li> <li>• No</li> </ul>
El sujeto inspeccionado fue denunciado y/o inspeccionado por el incumplimiento de inscripción y/o pago de aportes en el régimen de seguridad social.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si</li> <li>• Parcial</li> <li>• No</li> </ul>
<b>DIMENSION RELACIÓN LABORAL</b>	
El sujeto inspeccionado fue denunciado y/o inspeccionado por no registrar en planilla al trabajador y/o no entregar las boletas de pago.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si</li> <li>• Parcial</li> <li>• No</li> </ul>
El sujeto inspeccionado fue denunciado y/o inspeccionado por el incumplimiento de otorgamiento de vacaciones, gratificaciones o compensación por tiempo de servicios.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si</li> <li>• Parcial</li> <li>• No</li> </ul>
<b>DIMENSION ENCAUCE DE LA ARMONÍA</b>	
El sujeto inspeccionado fue denunciado y/o inspeccionado por no entregar los EPPS al trabajador.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si</li> <li>• Parcial</li> <li>• No</li> </ul>
El sujeto inspeccionado fue denunciado y/o inspeccionado por no cumplir con las normas de seguridad y salud en el trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si</li> <li>• Parcial</li> <li>• No</li> </ul>

## ANEXO 03: JUICIO DE EXPERTOS



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y EMPRESARIALES  
DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

VARIABLE INDEPENDIENTE: "INSPECCIÓN LABORAL"

**I.- DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante:  
 FERNANDEZ MAMANI, c. BEAMY ROMANO
- 1.2. Cargo e institución donde labora:  
 Ministerio Público
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: "INSPECCIÓN LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS Y SU INCIDENCIA EN LOS DERECHOS LABORALES EN LAS RESOLUCIONES DE SUNAFIL INTENDENCIA REGIONAL DE TACNA 2022-2023"
- 1.4. Autora del Instrumento: CLAUDIA SHIRLEY MAMANI TORO

**II.- ASPECTOS DE EVALUACION:**

INDICADORES	CRITERIOS	1. Deficiente 00-20%	2. Regular 21-40%	3. Buena 41-60%	4. Muy Buena 61-80%	5. Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Los ítems están redactados con un lenguaje claro, apropiado y comprensible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Se expresan mediante conductas observables.				X	
3. PERTINENTE	Las preguntas guardan relación directa con la temática abordada.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica y secuencial en su formulación.					X
5. SUFICIENCIA	La cantidad y calidad de los ítems son suficientes para consolidar la investigación.					X
6. INTENCIONALIDAD	El instrumento resulta adecuado para evaluar aspectos relacionados con las estrategias científicas.					X
7. CONSISTENCIA	Se evidencia solidez y coherencia tanto entre las preguntas como entre los indicadores y dimensiones.				X	
8. COHERENCIA	Los ítems están redactados con un lenguaje claro, apropiado y comprensible.					X
9. METODOLOGIA	El proceso se enmarca dentro del método científico.					X

**III. OPINION DE APLICABILIDAD:**

... INSTRUMENTO ÓPTIMO .....

**IV. PROMEDIO DE VALORACION:**

Lugar y fecha: TACNA, 30 DE MAYO DEL 2025  
 DNI: 70745134

Firma del Experto Informante

Celular N° 918441484



**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

VARIABLE DEPENDIENTE: "DERECHOS LABORALES"

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante:  
 FERNANDEZ MAMANI, BRANY ROMARIO
- 1.2. Cargo e institución donde labora:  
 MINISTERIO PÚBLICO
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: "INSPECCIÓN LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS Y SU INCIDENCIA EN LOS DERECHOS LABORALES EN LAS RESOLUCIONES DE SUNAFIL INTENDENCIA REGIONAL DE TACNA 2022-2023"
- 1.4. Autora del Instrumento: CLAUDIA SHIRLEY MAMANI TORO

II.- ASPECTOS DE EVALUACION:

INDICADORES	CRITERIOS	1.Deficiente 00-20%	2.Regular 21-40%	3.Buena 41-60%	4.Muy Buena 61-80%	5.Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Los ítems están redactados con un lenguaje claro, apropiado y comprensible.					X
2.OBJETIVIDAD	Se expresan mediante conductas observables.					X
3.PERTINENTE	Las preguntas guardan relación directa con la temática abordada.					X
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica y secuencial en su formulación.				X	
5.SUFICIENCIA	La cantidad y calidad de los ítems son suficientes para consolidar la investigación.					X
6.INTENCIONALIDAD	El instrumento resulta adecuado para evaluar aspectos relacionados con las estrategias científicas.					X
7.CONSISTENCIA	Se evidencia solidez y coherencia tanto entre las preguntas como entre los indicadores y dimensiones.				X	
8.COHERENCIA	Los ítems están redactados con un lenguaje claro, apropiado y comprensible.					X
9.METODOLOGIA	El proceso se enmarca dentro del método científico.				X	

III. OPINION DE APLICABILIDAD:

INSTRUMENTO OPTIMO

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

Lugar y fecha: TACNA, 30 DE MAYO DEL 2025  
 DNI: 70745124

Firma del Experto Informante

Celular N° 918411484



**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

VARIABLE INDEPENDIENTE: "INSPECCIÓN LABORAL"

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Gallardo Guevara Rony Bienil
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Especialista Legal - Gobierno Regional de Tacna
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: "INSPECCIÓN LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS Y SU INCIDENCIA EN LOS DERECHOS LABORALES EN LAS RESOLUCIONES DE SUNAFIL INTENDENCIA REGIONAL DE TACNA 2022-2023"
- 1.4. Autora del Instrumento: CLAUDIA SHIRLEY MAMANI TORO

II.- ASPECTOS DE EVALUACION:

INDICADORES	CRITERIOS	1.Deficiente 00-20%	2.Regular 21-40%	3.Buena 41-60%	4.Muy Buena 61-80%	5.Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Los ítems están redactados con un lenguaje claro, apropiado y comprensible.					X
2.OBJETIVIDAD	Se expresan mediante conductas observables.				X	
3.PERTINENTE	Las preguntas guardan relación directa con la temática abordada.				X	
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica y secuencial en su formulación.					X
5.SUFICIENCIA	La cantidad y calidad de los ítems son suficientes para consolidar la investigación.				X	
6.INTENCIONALIDAD	El instrumento resulta adecuado para evaluar aspectos relacionados con las estrategias científicas.					X
7.CONSISTENCIA	Se evidencia solidez y coherencia tanto entre las preguntas como entre los indicadores y dimensiones.				X	
8.COHERENCIA	Los ítems están redactados con un lenguaje claro, apropiado y comprensible.					X
9.METODOLOGIA	El proceso se enmarca dentro del método científico.					X

III. OPINION DE APLICABILIDAD:

El instrumento puede ser aplicado

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

4.5

Lugar y fecha: Tacna, 30 de mayo de 2025  
 DNI... 71394139

Rony Bienil Gallardo Guevara  
 ABOGADO  
 I.C.A.T. N° 03992  
 Firma del Experto Informante

Celular N° 990 125967



**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**VARIABLE DEPENDIENTE: "DERECHOS LABORALES"**

**I.- DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante:  
Gallardo Guevara Rody Brenin
- 1.2. Cargo e institución donde labora:  
Especialista Legal - Gobierno regional de Tacna
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: "INSPECCIÓN LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS Y SU INCIDENCIA EN LOS DERECHOS LABORALES EN LAS RESOLUCIONES DE SUNAFIL INTENDENCIA REGIONAL DE TACNA 2022-2023"
- 1.4. Autora del Instrumento: CLAUDIA SHIRLEY MAMANI TORO

**II.- ASPECTOS DE EVALUACION:**

INDICADORES	CRITERIOS	1.Deficiente 00-20%	2.Regular 21-40%	3.Buena 41-60%	4.Muy Buena 61-80%	5.Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Los ítems están redactados con un lenguaje claro, apropiado y comprensible.					X
2.OBJETIVIDAD	Se expresan mediante conductas observables.				X	
3.PERTINENTE	Las preguntas guardan relación directa con la temática abordada.				X	
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica y secuencial en su formulación.					X
5.SUFICIENCIA	La cantidad y calidad de los ítems son suficientes para consolidar la investigación.				X	
6.INTENCIONALIDAD	El instrumento resulta adecuado para evaluar aspectos relacionados con las estrategias científicas.					X
7.CONSISTENCIA	Se evidencia solidez y coherencia tanto entre las preguntas como entre los indicadores y dimensiones.				X	
8.COHERENCIA	Los ítems están redactados con un lenguaje claro, apropiado y comprensible.					X
9.METODOLOGIA	El proceso se enmarca dentro del método científico.					X

**III. OPINION DE APLICABILIDAD:**

El instrumento puede ser aplicado

**IV. PROMEDIO DE VALORACION:**

4.5

Lugar y fecha: Tacna, 30 de mayo de 2025

DNI: 71994139

Rody Brenin Gallardo Guevara  
 ABOGADO  
 CAT N° 01992  
 Firma del Experto Informante

Celular N° 990 125967



**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

VARIABLE INDEPENDIENTE: "INSPECCIÓN LABORAL"

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Estelvia Rodríguez Romero
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Jefe de Asesoría Jurídica - Colegiatura Docente - UN ZOB
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: "INSPECCIÓN LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS Y SU INCIDENCIA EN LOS DERECHOS LABORALES EN LAS RESOLUCIONES DE SUNAFIL INTENDENCIA REGIONAL DE TACNA 2022-2023"
- 1.4. Autora del Instrumento: CLAUDIA SHIRLEY MAMANI TORO

II.- ASPECTOS DE EVALUACION:

INDICADORES	CRITERIOS	1.Deficiente 00-20%	2.Regular 21-40%	3.Buena 41-60%	4.Muy Buena 61-80%	5.Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Los ítems están redactados con un lenguaje claro, apropiado y comprensible.				X	
2.OBJETIVIDAD	Se expresan mediante conductas observables.					X
3.PERTINENTE	Las preguntas guardan relación directa con la temática abordada.					X
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica y secuencial en su formulación.				X	
5.SUFICIENCIA	La cantidad y calidad de los ítems son suficientes para consolidar la investigación.					X
6.INTENCIONALIDAD	El instrumento resulta adecuado para evaluar aspectos relacionados con las estrategias científicas.				X	
7.CONSISTENCIA	Se evidencia solidez y coherencia tanto entre las preguntas como entre los indicadores y dimensiones.					X
8.COHERENCIA	Los ítems están redactados con un lenguaje claro, apropiado y comprensible.					X
9.METODOLOGIA	El proceso se enmarca dentro del método científico.				X	

III. OPINION DE APLICABILIDAD:

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

Lugar y fecha: 20-05-25  
 DNI: 40603244

Firma del Experto Informante  
  
 Celular N° .....  
 Comité de Administración de la ZOFRATACNA  
 Abog. RAMIRO VALDIVIA RODRIGUEZ  
 Titulo de la Oficina de Asesoría Jurídica  
 Reg. ICAT N° 17246



**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**VARIABLE DEPENDIENTE: "DERECHOS LABORALES"**

**I.- DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Valdivia Rodríguez Romiro  
 1.2. Cargo e institución donde labora: Jefe De Asesoría Jurídica Zofratacna - Docente UNJBB  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: "INSPECCIÓN LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS Y SU INCIDENCIA EN LOS DERECHOS LABORALES EN LAS RESOLUCIONES DE SUNAFIL INTENDENCIA REGIONAL DE TACNA 2022-2023"  
 1.4. Autora del Instrumento: CLAUDIA SHIRLEY MAMANI TORO

**II.- ASPECTOS DE EVALUACION:**

INDICADORES	CRITERIOS	1. Deficiente 00-20%	2. Regular 21-40%	3. Buena 41-60%	4. Muy Buena 61-80%	5. Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Los ítems están redactados con un lenguaje claro, apropiado y comprensible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Se expresan mediante conductas observables.					X
3. PERTINENTE	Las preguntas guardan relación directa con la temática abordada.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica y secuencial en su formulación.				X	
5. SUFICIENCIA	La cantidad y calidad de los ítems son suficientes para consolidar la investigación.					X
6. INTENCIONALIDAD	El instrumento resulta adecuado para evaluar aspectos relacionados con las estrategias científicas.					X
7. CONSISTENCIA	Se evidencia solidez y coherencia tanto entre las preguntas como entre los indicadores y dimensiones.					X
8. COHERENCIA	Los ítems están redactados con un lenguaje claro, apropiado y comprensible.					X
9. METODOLOGIA	El proceso se enmarca dentro del método científico.				X	

**III. OPINION DE APLICABILIDAD:**

**IV. PROMEDIO DE VALORACION:**

Lugar y fecha: 20-05-25  
 DNI: 90603244

Firma del Experto Informante

Celular N° 90603244  
 Comité de Administración de la ZOFRATACNA  
 ABOG. RAMIRO VALDIVIA RODRIGUEZ  
 Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica  
 M. N. ICAT Nº 02488

### ANEXO 04: BASE DE DATOS

N°	RESOLUCIÓN DE SUBINTENDENCIA	EXPEDIENTE	SUJETO DE INSPECCIÓN	RUC. N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	N° 0341-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SISA	092-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	CONSTRUCCIONES CAPON S.A.C.	20543681271	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	3	1	3	3	1	3	3
2	N°0528-2022-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	199-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	CONSORCIO SANTA ROSA	20608859374	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3
3	N° 532-2022-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	223-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO INVERCOOP LTDA	20602803253	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	1	1	3	3	3	3	3
4	N° 0440-2022-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	176-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	RC. TELECOMUNICACIONES S.A.C.	20494743265	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3
5	N°0429-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SISA	169-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	E.T.V. LA MERCED, S.R.L.	20223413596	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3
6	N° 0430-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SISA	175-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	EZENTIS PERU S.A.C	20522346030	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	1	1	3	3	1	3	3
7	N° 0431-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SISA	174-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	INGENIEROS CIVILES Y CONTRATISTAS GENERALES S.A.	20100114187	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	1	1	3	3	1	3	3
8	N°0133-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	580-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	ENT.PREST.SERVICIOS DE SANEAMIENTO TACNA S.A.	20134052989	1	3	3	1	3	3	1	1	1	1	1	3	2	1	1	3	1	1	3	3	3
9	N° 0338-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SISA	100-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	HOLIDAY SUITES S.A. SERVICIOS TURISTICO	20130081674	1	3	3	1	3	3	1	1	1	1	1	3	2	1	3	1	3	3	1	3	3
10	N°0000432-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SISA	173-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	PREMOLDEADOS TACNA S.A.C	20532586543	3	3	3	1	3	3	1	1	1	1	1	3	2	1	3	1	3	3	1	3	3
11	N° 0340-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SISA	095-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	TECNOLOGIA & DISTRIBUCIONES ANGELES EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA	20448311041	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	1	3	3	1	3	3	3
12	N° 086-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	573-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	LEVANO MEJIA AMALIA MATILDE	10004069124	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	1	1	3	3	1	3	3
13	N° 0199-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	549-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	ASOCIACION EDUCATIVA ALEXANDER FLEMING	20520043650	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	3	1	1	1	1	3	3
14	N° 027-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	252-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	CONSORCIO DVG DISTRIBUCIONES & ASOCIADOS	20605043268	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	3	3	1	3	3	3
15	N° 0197-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	565-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	JAHUIRA CALDERON HELGA DANITZA	10426317511	3	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3
16	N° 028-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	251-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	DVG. DISTRIBUCIONES S.A.C.	20523261097	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	3	1	1	3	3
17	N° 032-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	371-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	GUZMAN PALACIOS LUIS ALBERTO CARLOS	10713228732	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	3	3	1	3	3
18	N° 060-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	458-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	EL RETABLO S.A.C.	20520041878	1	3	3	1	3	3	1	1	1	1	1	3	2	1	3	3	3	1	3	3	3
19	N° 0200-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	548-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	GL TRACKER SUR SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	20533075747	3	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	1	1	3	3	1	3	3
20	N° 031-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	459-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	PAREDES ESPINAL MARIA ELENA	10295570674	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3
21	N° 383-2023-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	201-2023-SUNAFIL/IRE-TAC	THE LUKES IMPORT. Y EXPORT. E.I.R.L.	20533148647	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3
22	N° 226-2023-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	058-2023-SUNAFIL/IRE-TAC	CONSORCIO SANTA ROSA	20608859374	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3

23	N° 215-2023-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	043-2023-SUNAFIL/IRE-TAC	CONSORCIO SANTA ROSA	20608859374	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	1	1	3	3	1	3	3
24	N° 099-2023-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	006-2023-SUNAFIL/IRE-TAC	COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO INVERCOOP LTDA	20602803253	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	1	1	1	3	1	3	3
25	N° 100-2023-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	251-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	INGENIEROS CIVILES Y CONTRATISTAS GENERALES S.A.	20100114187	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	3	1	3	3	1	3	3
26	N° 092-2023-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	001-2023-SUNAFIL/IRE-TAC	SERV.DE TRANSP. Y MOVIM.DE TIERRAS EIRL	20321811559	1	3	3	1	3	3	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	3	3	3	3
27	N° 094-2023-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	005-2023-SUNAFIL/IRE-TAC	MIRSO SOCIEDAD ANONIMA CERRADA CONTRATISTAS	20520047213	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	1	1	3	3	3	3	3
28	N° 220-2023-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	054-2023-SUNAFIL/IRE-TAC	CONSORCIO VIAL MARJANI	20605765824	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	3	1	3	3	1	3	3
29	N° 086-2023-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	004-2023-SUNAFIL/IRE-TAC	SUPERVISION INGENIERIA PROYECTOS SERVICIOS DE OBRAS CONTRATISTAS S.A.C.	20532666903	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	1	3	3	1	3	3	3
30	N° 087-2023-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	257-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	DEFENSE SOCIEDAD ANONIMA EN LIQUIDACION	20117793525	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	1	1	3	3	1	3	3
31	N° 035-2023-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	240-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	VICREG E.I.R.L	20604737479	3	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3
32	N° 031-2023-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	225-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	EVENTOS T Y T E.I.R.L	20600306538	3	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	1	1	3	3	1	3	3
33	N° 009-2023-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	235-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	EMPRESA DE SEGURIDAD, VIGILANCIA Y CONTROL S.A.C.	20100162076	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	3	1	3	3	1	3	3
34	N° 216-2023-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	056-2023-SUNAFIL/IRE-TAC	GRUPO INKAS GOLD S.A.C.	20487336115	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	1	1	3	3	3	3	3
35	N° 386-2023-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	202-2023-SUNAFIL/IRE-TAC	CONSORCIO SANCHEZ CERRO	20607016969	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	3	1	3	3	3
36	N° 007-2023-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	230-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A.	20303063766	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	3	1	1	3	1	3	3
37	N° 003-2023-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	233-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	ASOCIACION REGIONAL DE CESANTES Y JUBILADOS DE EDUCACION DE TACNA	20519900301	3	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3
38	N° 004-2023-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	218-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	CONSORCIO DVG DISTRIBUCIONES & ASOCIADOS	20605043268	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	1	1	3	1	1	3	3
39	N° 488-2023-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	272-2023-SUNAFIL/IRE-TAC	INVERSIONES LIZETT VILLAMONTE CONDORI S.A.C.	20600238711	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3
40	N° 022-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	286-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	AZUVE S.A.C.	20532686335	3	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	1	1	3	1	3	3	3
41	N° 517-2023-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	308-2023-SUNAFIL/IRE-TAC	RONPERU S.R.L.	20602850405	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	1	1	3	3	1	3	3
42	N° 526-2023-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	0294-2023-SUNAFIL/IRE-TAC	COMERCIAL LEIDY E.I.R.L.	20533050329	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3
43	N.º 557-2023-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	315-2023-SUNAFIL/IRE-TAC	AGROINDUSTRIAS INCA PERU SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA	20449411553	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	3	1	3	3	1	3	3
44	N° 543-2023-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	310-2023-SUNAFIL/IRE-TAC	CONNECTATEC S.A.C.	20532905070	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3
45	N° 024-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	425-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	FAST MAIL EMPRESA DE SERVICIOS MULTIPLES COURIER S.A.C.	20506558221	3	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	3	3	3	1	3	3	3
46	N° 025-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	402-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	INVERSIONES TANIA E.I.R.L.	20449376031	3	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	1	3	3	1	3	3	3

47	N° 023-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	332-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	PAREDES BAUTISTA SONIA MARIA	10481838369	3	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	1	1	3	3	1	3	3
48	N° 033-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	455-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	TRANSPORTE LOGÍSTICO INTERNACIONAL B&S E.I.R.L.	20600785363	3	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	3	3	3	1	3	3	3
49	N° 026-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	370-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	BASHIR PROYECTOS S.A.C.	20455589160	3	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	3	1	3	3	3	3	3
50	N° 430-2023-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	247-2023-SUNAFIL/IRE-TAC	COMERCIAL HONG KONG E.I.R.LTDA	20495383327	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	3	1	1	1	3	3	3
51	RESOLUCIÓN DE SUBINTENDENCIA N° 539-2023-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	309-2023-SUNAFIL/IRE-TAC	GRUPO INKAS GOLD S.A.C.	20487336115	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	1	1	1	3	3	3	3
52	RESOLUCIÓN DE SUBINTENDENCIA N° 536-2023-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	0301-2023-SUNAFIL/IRE-TAC	CORPORACION CAPACITADORA DEL SUR S.A.C.	20604998779	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	3	3
53	• RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 010-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	403-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	RECREATIVOS FARGO S.A.C.	20526938535	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	3	3
54	• RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 009-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	259-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	GRUPO JOHESA CONSTRUCTORES S.A.C.	20601229049	1	2	2	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	3	1	3	3	3	1
55	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 011-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	563-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	MIRSO SOCIEDAD ANONIMA CERRADA CONTRATISTAS	20520047213	1	2	2	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	3	3
56	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 014-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	471-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	OM & F CONTRATISTAS GENERALES S.R.L.	20406455603	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	3	3	3	3	3	1	1
57	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 013-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	575-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	SOPORTE REMOTO S.A.C.	20532928011	1	2	2	1	3	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	3	3
58	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 015-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	555-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	J & V RESGUARDO S.A.C	20100901481	1	2	2	1	3	3	1	1	3	1	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3
59	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 016-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	496-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	ENT.PREST.SERVICIOS DE SANEAMIENTO TACNA S.A	20134052989	1	1	2	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3	3	3	3	3
60	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 019-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	595-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	CONSULTORES CONTRATISTAS Y GESTIONES INMOBILIARIAS SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	20532792526	1	1	1	3	3	1	1	1	3	1	1	3	1	1	3	3	3	3	3	1	1
61	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 020-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	592-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	CAMACHO CAVAGNARO DE LECAROS MARIANA YSABEL	10066765631	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	3	3
62	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 021-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	024-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	ENT.PREST.SERVICIOS DE SANEAMIENTO TACNA S.A	20134052989	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	3	3	3	1	1
63	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 035-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	508-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	TRANSPORTE LAURA Y HERMANOS S.A.C.	20533292926	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3
64	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 034-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	465-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	TRANSPORTES UNIDOS DEL SUR S.A.C.	20495593305	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3
65	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 036-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	464-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	GESTION INTEGRAL DE MANTENIMIENTO S.A.C.	20516618265	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	1	3	3
66	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 037-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	462-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	GRUPO SANTA FE S.A.C.	20511037001	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	3	1	1	3	3
67	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 038-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	473-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	CONSORCIO DVG DISTRIBUCIONES & ASOCIADOS	20605043268	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	3	1	3	3	1	3	3
68	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 039-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	461-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	SARABIA PALZA KARIM ISRAEL	10004889679	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3
69	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 040-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	467-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	ASTROS TELEVISION E.I.R.L.	20449309864	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3
70	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 041-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	500-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	OCRAM_29 GEIN S.R.L.	20532656347	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	3	3	1	3	3
71	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 042-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	475-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	AGRICOLA M&B SAN JERONIMO E.I.R.L.	20532723397	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	1	1

72	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 047-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	374-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	CONTRATISTAS & CONSULTORES CARVIN S.R.L.	20601473683	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	1	1
73	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 046-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	369-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO TOQUEPALA	20134794888	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3
74	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 050-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	377-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	ROBERTO & JESUS RADIOLOGOS S.A.C.	20602655785	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	3	3	1	3	3	
75	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 049-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	376-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	PROCIEL S.R.LTDA	20399954682	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	3	3	3	3	3	
76	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 051-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	320-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	ABENGOA PERU S.A.	20253757931	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	3	1	3	3	1	3	
77	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 053-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	450-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	R & M COMERCIAL TEXTIL E.I.R.L.	20532469741	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	3	3	1	3	3	
78	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 052-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	448-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	MALAGA HNOS. S.R.LTDA.	20195130419	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	
79	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 054-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	444-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	DANIEL & JUAN CHICKEN GRILL S.A.C	20603304790	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	1	
80	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 055-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	452-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	ZOSIMO R. GAMARRA ARIAS E.I.R.LTDA.	20119304254	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	
81	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 056-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	454-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	CREE Y V SOLUCIONES S.R.L	20533209883	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	
82	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 057-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	439-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	MAX SPORT COMPANY E.I.R.L.	20600554949	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	3	3	1	3	3	
83	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 058-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	451-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	IMPORTACIONES & EXPORTACIONES JAZNAO E.I.R.L.	20601191050	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	3	3	3	3	3	
84	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 059-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	517-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	CENTRO DE INNOVACION Y ESTUDIOS ODONTOLOGICOS S.A.C.	20601368898	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	
85	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 061-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	485-2021-SUNAFIL/IRE-TACNA	A.T.C. COMERCIAL S.A.C.	20449226144	1	3	3	1	3	3	1	1	1	1	1	3	2	1	3	3	3	3	3	1	
86	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 065-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	384-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	: IMELEC S.R.L.	20119916705	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	
87	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 064-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	383-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	GIANELA INVERSIONES S.A.C.	20532857326	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	
88	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 066-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	414-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	CORPORACION ROCCHETTI S.A.C.	20604638896	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	
89	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 067-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	432-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	BODDY S.A.C	20533170146	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	
90	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 068-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	413-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	I.E.P. PEDRO PAULET MOSTAJO E.I.R.L.	20533072560	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3	1	1	3	
91	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 069-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	509-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	INFINITY CORPORATION CONSTRUCTORA E INMOBILIARIA S.A.C.	20532736537	1	3	3	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	3	
92	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 070-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	343-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	IGLESIA ADVENTISTA DEL SEPTIMO DIA	20111157058	1	3	3	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	3	3	1	3	
93	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 071-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	543-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	AUREN S.A.	20339982369	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	3	1	1	3	
94	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 073-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	442-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	GRUPO ESTELA S.A.C.	20532998655	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	
95	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 072-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	456-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	JUAN & JUAN ENVASADORA DE GAS E.I.R.L.	20600289897	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	3	1	3	1	1	3	



119	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0107-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	431-2021-SUNAFIL/IRE-TACNA	ELECSERT S.R.L.	20532402167	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	3	3	1	3	3	3
120	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 108-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	533-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	ENT.PREST.SERVICIOS DE SANEAMIENTO TACNA S.A	20134052989	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3
121	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0106-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	254-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	SICMA SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	20447781655	1	1	1	3	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3
122	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0110-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	521-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	SICMA SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	20447781655	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	3	3
123	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0109-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	602-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	RADIO TACNA S.R. LTDA	20325607417	1	2	2	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3	3	1	3	3
124	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0112-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	532-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	ENT.PREST.SERVICIOS DE SANEAMIENTO TACNA S.A.	20134052989	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	3	3	3	3	3
125	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0113-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	017-2019-SUNAFIL/IRE-TAC	RINCONCITO DE AMOR S.R.L.	20600990030	1	2	2	1	3	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	3	3
126	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0115-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	008-2019-SUNAFIL/IRE-TAC	SUBIA ARPI PEDRO ALEJANDRINO	10293965868	1	2	2	1	1	3	1	1	3	1	1	3	2	1	3	3	3	1	3	3	3
127	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0119-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	098-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	CFSR CONSORCIO EMPRESA DE INTERMEDIACION LABORAL EQUIPOS SAC	20601163471	1	2	2	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	1	1	3	3	1	3	3
128	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0118-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	002-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	COFFEE AND ARTS	20492107957	1	2	2	1	1	3	1	1	3	1	1	3	2	1	1	1	3	3	1	3	3
129	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0120-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	096-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	CFSR CONSORCIO EMPRESA DE INTERMEDIACION LABORAL EQUIPOS SAC	20601163471	1	2	2	3	3	1	1	1	3	1	1	3	2	1	1	1	1	3	1	3	3
130	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0125-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	609-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	CONECTATEC S.A.C	20532905070	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	3	3	3	3
131	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 126-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	018-2019-SUNAFIL/IRE-TAC	COBRA PERU S.A	20253881438	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	3	3
132	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 127-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	007-2019-SUNAFIL/IRE-TAC	ENT.PREST. SERVICIOS DE SANEAMIENTO TACNA S.A.	20134052989	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3
133	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0128-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	447-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	ENT.PREST. SERVICIOS DE SANEAMIENTO TACNA S.A.	20134052989	1	1	1	3	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3
134	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0131-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	604-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	BLINDADOS SECURITY GROUP S.R.L.	20547784813	1	2	2	1	1	3	1	1	3	1	1	3	2	1	1	1	3	3	1	3	3
135	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0132-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	513-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	ALPAMAYO INVERSIONES S.A.C.	20530811183	1	1	1	3	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	3	3
136	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0135-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	385-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	HUAYNA S.A.C.	20523879490	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	3	3
137	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0137-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	591-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	TRANSPORTES UNIDOS DEL SUR S.A.C.	20495593305	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1
138	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0138-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	617-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	LISYON DISTRIBUCIONES S.A.C.	20519636957	1	2	2	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	3	3	1	1	3	3	3
139	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0139-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	614-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	BANCO DE CREDITO DEL PERU	20100047218	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3
140	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0140-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	578-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	RONPERU S.R.L.	20602850405	1	3	3	1	3	3	1	1	1	1	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	1
141	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0143-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	582-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	SUCESION INDIVISA NINA CONDE FORTUNATO DEMETRIO	10004770230	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	3	3	1	1	3	3	3
142	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0144-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	581-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	CENTRO OPERACIONES DE REVISION TECNICA S.R.L.	20532427151	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	3	3	1	1	3	3	3
143	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0147-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	616-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	ALDESA CONSTRUCCIONES SA SUCURSAL EN PERU	20548838461	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3



168	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0185-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	344-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	GAETE CONSTRUCTORES S.R.L.	20532437114	1	3	3	1	3	3	1	1	1	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	1	1
169	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 186-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	443-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	CORPORACION RASATI S.R.L.	20533174648	1	3	3	1	3	3	1	1	1	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	1	1
170	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0187-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	600-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	EMP. TRANS. TURISMO INVERS Y SERV. SEUL SAC	20208947509	1	2	2	1	3	3	1	1	1	1	3	2	1	3	3	3	1	3	3	3	
171	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0190-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	516-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	CADENA RADIAL SUR PERUANA S.A.	20279718063	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3
172	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0191-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	008-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	CORPORACION CAPACITADORA DEL SUR S.A.C.	20604998779	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	1	3	1	3	3	1	3	3
173	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0192-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	574-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	GRUPO MAGNO SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	20532947074	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3
174	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0194-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	552-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	GEOCENTER COMUNICACIONES E.I.R.L.	20533166891	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3
175	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0193-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	566-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	L.C.DIGITAL COLORS PRODUCCIONES S.C.R.L.	20520084763	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3
176	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0195-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	571-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	IRURI QUISPILLO MARTHA BETTY	10062584942	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	1	1
177	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0209-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	429-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	VACCARO ALVAREZ ANGEL GUIDO	10238820745	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3
178	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0210-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	531-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	W.G.R. CONTRATISTAS E.I.R.L.	20604871272	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	3	3	1	1	3	3	3
179	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0212-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	530-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	JSC CONSTRUCCIONES SOSTENIBLES E.I.R.L.	20604069212	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	3	3	1	1	3	3	3
180	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0211-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	534-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	FRANFOOD S.R.L.	20602261001	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	3	3	1	1	3	3	3
181	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0207-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	497-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	REPARACIONES ELECTROMECANICAS Y SERVICIOS GENERALES EBENEZER E.I.R.L	20601405165	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3
182	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0205-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	570-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	APAZA ILLA MARCIA SILVIA	10005157507	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3
183	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0203-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	579-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	IDW E.I.R.L.	20533223959	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	3	3	1	1	3	3	3
184	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0204-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	546-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	AGROVIC II E.I.R.L.	20602134793	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3
185	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0198-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	564-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	RESTAURANT LA FRONTERA S.A.C.	20533223444	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	3	1	3	3	3	3
186	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0202-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	551-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	SERVICIOS TACNEÑOS CHAGUA E HERMANOS S.A.C. -	20605586431	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3
187	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0201-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	547-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	INVERSIONES BARVISUR SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	20603516878	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3
188	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0196-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	561-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	INVERSIONES ALTAS CUMBRES S.R.L	20520068482	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	1	1
189	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0222-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	550-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	HOTEL PREMIER SOCIEDAD ANONIMA	20119403236	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	1	1
190	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0221-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	527-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	"GRUPO CONSTRUCTORA LAS TORRES S.A.C."	20602346341	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	1	1
191	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0220-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	526-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	RADIO TAXI 440E.I.R.L.	20449226659	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	1	1	3	1	1	3	3

192	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0218-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	537-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	CONSORCIO ALLOK Y ASOCIADOS - SUR	20607785199	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3
193	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0219-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	506-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	EMP.CONSTRUCTORA SIÑA MELENDEZ E.I.R.L.	20532310718	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	3	3	3	1	3	3	3
194	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0216-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	529-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	AKL SOLUTION E.I.R.L.	20533000062	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	3	1	1	1	3	3	3
195	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0217-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	522-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	RYMAKA SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - RMKA S.A.C.	20601076757	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	3	3	1	1	3	3	3
196	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0215-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	477-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	CAMIJE E.I.R.L.	20516448246	1	3	3	1	3	3	1	1	1	1	1	3	2	1	3	3	3	1	3	3	3
197	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0214-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	518-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	AUTOMOTORES TACNA S.A.C.	20119205353	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3
198	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0213-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	528-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	MAG & GER E.I.R.L.	20600586450	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	3	3	1	1	3	3	3
199	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0239-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	484-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	CMS DEL SUR S.A.C.	20558614120	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1
200	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0237-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	541-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	COMERCIAL LEIDY E.I.R.L.	20533050329	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3
201	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0236-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	544-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	CASIN DEL SUR E.I.R.L.	20603008147	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3
202	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0233-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	047-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A.	20303063766	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	1	1	1	3	1	3	3
203	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0230-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	002-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	INGECOL SUCURSAL DE PERU	20602267491	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	3	3	1	1	3	3	3
204	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0231-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	045-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	GRUPO ALBI E.I.R.L.	20606136502	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3
205	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0228-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	504-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	PERU BEST DEALS SAC	20514164909	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	3	1	3	3	1	3	3
206	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0227-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SIRE	501-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	REENCAUCHADORA DIRESUR S.R.L.	20604502510	1	3	3	1	3	3	1	1	1	1	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	1
207	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0353-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SISA	004-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	BANCO DE CREDITO DEL PERU	20100047218	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	3	1	3	3	3	3	3
208	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0377-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SISA	110-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	YENNICOR E.I.R.L.	20533266097	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	3	1	3	3	1	3	3
209	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0375-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SISA	108-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	NOVA VIDA S.A.C.	20555603151	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	1	1	3	3	1	3	3
210	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0376-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SISA	109-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	CONSORCIO SALUD TACNA	20600884914	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	3	1	3	3	1	3	3
211	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0374-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SISA	077-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	ESTACION DE ENERGIAS EL CENTENARIO S.A.C.	20119207640	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3
212	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N°0391-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SISA	121-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	CONSORCIO DVG DISTRIBUCIONES & ASOCIADOS	20605043268	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	1	1	1	3	1	3	3
213	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0389-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SISA	123-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	BBB SEGURIDAD FISICA INTEGRAL S.R.L. (ANTES BLINDADOS SECURITY GROUP S.R.L.)	20547784813	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	3	1	3	3	1	3	3
214	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0388-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SISA	120-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	ARES INGENIEROS CONTRATISTAS GENERALES E.I.R.L.	20448324291	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3
215	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0382-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SISA	105-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	CONSTRUCCIONES RUBAU S.A. SUCURSAL PERU	20554588396	1	2	2	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3

216	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0378-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SISA	113-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	MIRSO CONTRATISTAS S.A.C.	20520047213	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3
217	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0393-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SISA	140-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	BEMBOS S.A.C.	20101087647	1	2	2	1	3	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3
218	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0396-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SISA	137-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	EMBUTIDOS SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	20519684251	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	1	1	3	1	1	3	3
219	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0401-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SISA	144-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	CALDERON LOPEZ DEDA JUAN	10040617481	3	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	3	1	3	3	1	3	3
220	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0400-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SISA	143-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	SUPERVISION INGENIERIA PROYECTOS SERVICIOS DE OBRAS CONTRATISTAS S.A.C.	20532666903	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	3	3	1	3	3	3
221	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0402-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SISA	145-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	COHAILA MELCHOR MISLENIA	10770200151	3	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3
222	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N°0000403-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SISA	130-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	PROCIEL S.R.LTDA	20399954682	1	3	2	1	3	3	1	1	1	1	1	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3
223	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N°0000404-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SISA	122-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	VP OPERACIONES S.A.C.	20603312474	1	2	2	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3
224	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N°0000410-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SISA	131-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	CONSTRUCTORA Y CONSULTORA FRAKOMH S.R.L.	20601173388	1	2	2	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3
225	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0415-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SISA	090-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	CONSULTORA Y CONSTRUCTORA G-ORTIZ INGENIEROS Y ARQUITECTOS S.A.C.	20528924221	1	2	2	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	3	3	3
226	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N°0000414-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SISA	155-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	ALTICA CONSTRUCCIONES S.R.L.	20601016347	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	1	1	1	1	3	3	3
227	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0424-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SISA	153-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	CATA DISTRIBUCIONES E.I.R.L.	20608804421	1	3	3	1	3	3	1	1	1	1	1	3	2	1	1	3	3	1	3	3	3
228	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N°0000437-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SISA	171-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	HELCA CONSULTORA Y CONSTRUCTORA S.R.L.	20559091562	1	3	3	1	3	3	1	1	1	1	1	3	2	1	1	3	1	1	3	3	3
229	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 0441-2022-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	179-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	ZENG YAQI	15607593466	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	1	3	3	1	3	3	3
230	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 455-2022-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	177-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	SOTO ZEGARRA AURELIO LUIS	10308267836	1	3	3	1	3	3	1	1	1	1	1	3	3	1	3	1	1	3	1	3	3
231	RESOLUCIÓN DE SUBINTENDENCIA N° 0461-2022-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	183-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	EZENTIS PERU S.A.C.	20522346030	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	1	3	3
232	RESOLUCIÓN DE SUBINTENDENCIA N° 475-2022-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	190-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	HOLIDAY SUITES S.A. SERVICIOS TURISTICO	20130081674	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3
233	RESOLUCIÓN DE SUBINTENDENCIA N° 478-2022-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	192-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	MIRANDA GOMEZ JOHNNY	10469227214	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	3	1	1	3	3
234	RESOLUCIÓN DE SUBINTENDENCIA N° 479-2022-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	200-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	EMPRESA DE TRANSPORTES HNOS.PONCE S.R.L.	20318291277	3	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	3	1	1	3	3
235	RESOLUCIÓN DE SUBINTENDENCIA N° 480-2022-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	197-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	FERTIOFERTAS DEL SUR E.I.R.L.	20600430042	3	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	3	1	3	3	1	3	3
236	RESOLUCIÓN DE SUBINTENDENCIA N° 507-2022-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	207-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	EMPRESA DE SEGURIDAD, VIGILANCIA Y CONTROL S.A.C.	20100162076	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	3	1	3	3	1	3	3
237	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N°0511-2022-SUNAFIL/IRE.TAC/SISA	215-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	TUBELU S.R.L.	20406433031	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3
238	RESOLUCIÓN DE SUBINTENDENCIA N° 517-2022-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	070-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	JUAREZ EJECUTORES Y CONSULTORES S.A.C.	20605788352	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	1	3	1	1	3	3	3
239	RESOLUCIÓN DE SUBINTENDENCIA N° 519-2022-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	214-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	SAN RAFAEL CHARCUTERIA S.A.C.	20609451557	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	3	1	3	3	3

240	RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N°0521-2022-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	187-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	CENTRO DE INSPECCION TECNICA VEHICULAR PACHACUTEC-PERU S.A.C.	20605551921	1	3	3	1	3	3	1	1	1	1	1	3	2	1	3	1	1	1	1	3	3
241	RESOLUCIÓN DE SUBINTENDENCIA N°0534-2022-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	189-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	CONSORCIO VIAL MARJANI	20605765824	1	2	2	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	3	3
242	RESOLUCIÓN DE SUBINTENDENCIA N° 535-2022-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	191-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA	20119917698	1	1	1	3	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3
243	RESOLUCIÓN DE SUBINTENDENCIA N°0536-2022-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	229-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	SEGURO SOCIAL DE SALUD	20131257750	1	2	2	1	3	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3
244	RESOLUCIÓN DE SUBINTENDENCIA N° 002-2023-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	236-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	ESMECV PERU S.R.L.	20602158579	1	2	2	1	3	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3
245	RESOLUCIÓN DE SUBINTENDENCIA N° 011-2023-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	081-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	CONSTRUCCIONES RUBAU S.A. SUCURSAL PERU	20554588396	1	2	2	1	3	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3
246	RESOLUCIÓN DE SUBINTENDENCIA N°010-2023-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	222-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	CONTROL VIGILANCIA INTEGRAL MAX S.R.L.	20490234137	1	3	3	1	1	3	1	1	1	1	1	3	2	1	3	1	1	3	3	3	3
247	RESOLUCIÓN DE SUBINTENDENCIA N° 016-2023-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	221-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	CONSORCIO DVG DISTRIBUCIONES & ASOCIADOS	20605043268	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	1	1	1	3	1	3	3
248	RESOLUCIÓN DE SUBINTENDENCIA N° 036-2023-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	228-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	RESTAURANT RECREO DICHA S.A.C	20449487452	3	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	3	3	1	3	3
249	RESOLUCIÓN DE SUBINTENDENCIA N° 034-2023-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	224-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	COOPERATIVA DE SERVICIOS ESPECIALES GRUPO ORIENTA PERU	20601755221	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	1	1	1	3	1	3	3
250	RESOLUCIÓN DE SUBINTENDENCIA N° 030-2023-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	161-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	V & V CONTRATISTAS GENERALES S.R.L.	20164483895	1	2	2	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	3	3	3	3
251	RESOLUCIÓN DE SUBINTENDENCIA N° 027-2023-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	162-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	HELCA CONSULTORA Y CONSTRUCTORA S.R.L.	20559091562	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	3	3	3	1	1
252	RESOLUCIÓN DE SUBINTENDENCIA N° 024-2023-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	196-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	TEOMA GLOBAL S.A.C	20602441467	1	2	2	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3	3	1	3	3
253	RESOLUCIÓN DE SUBINTENDENCIA N° 021-2023-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	231-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	FONGAL TACNA	20119208026	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	3	3
254	RESOLUCIÓN DE SUBINTENDENCIA N° 022-2023-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	234-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	CONSORCIO DVG DISTRIBUCIONES & ASOCIADOS	20605043268	1	3	3	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3
255	RESOLUCIÓN DE SUBINTENDENCIA N° 037-2023-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	210-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	FLORES AMACHI YANET	10433754757	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	3	1	3	3	3
256	RESOLUCIÓN DE SUBINTENDENCIA N° 059-2023-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	132-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	PROVEEDORA DE PRODUCTOS MARINOS S.A.C.	20483957590	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	3	1	1	3	3
257	RESOLUCIÓN DE SUBINTENDENCIA N° 057-2023-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	172-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	JUAREZ EJECUTORES Y CONSULTORES S.A.C	20605788352	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	3	3	3	1	1
258	RESOLUCIÓN DE SUBINTENDENCIA N° 051-2023-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	226-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	GRUPO CORPORATIVO C & L INGENIERIA Y CONSTRUCCION E.I.R.L.	20601559472	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	1	1	3	3	1	3	3
259	RESOLUCIÓN DE SUBINTENDENCIA N° 066-2023-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	175-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	CONSORCIO SALUD TACNA	20600884914	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	3	3
260	RESOLUCIÓN DE SUBINTENDENCIA N° 084-2023-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	466-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	CONSORCIO SALUD TACNA	20600884914	1	1	2	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	3	3
261	RESOLUCIÓN DE SUBINTENDENCIA N° 079-2023-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	007-2023-SUNAFIL/IRE-TAC	CENTAURO MAQUINARIAS S.A.C.	20601872421	1	3	3	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	1	1	3	3	1	3	1	3
262	RESOLUCIÓN DE SUBINTENDENCIA N° 0074-2023-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	428-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	CORPORACION PJ ENTRETENIMIENTO S.A.C.	20600586824	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	3	3	1	3	3

263	RESOLUCIÓN DE SUBINTENDENCIA N° 103-2023-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	252-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	REPRESENTACIONES SERVITO S.A.C.	20458680524	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	3	1	3	3	1	3	3
264	RESOLUCIÓN DE SUBINTENDENCIA N° 115-2023-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	018-2023-SUNAFIL/IRE-TAC	Q'ARMENQ'A CONTRATISTAS SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	20607923915	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	3	1	3	1	1	3	3
265	RESOLUCIÓN DE SUBINTENDENCIA N° 110-2023-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	254-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	EMPRESA DE SEGURIDAD, VIGILANCIA Y CONTROL S.A.C.	20100162076	1	2	2	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3
266	RESOLUCIÓN DE SUBINTENDENCIA N° 111-2023-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	242-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	CONSORCIO DVG DISTRIBUCIONES & ASOCIADOS	20605043268	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	3	1	3	3	3
267	RESOLUCIÓN DE SUBINTENDENCIA N° 135-2023-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	017-2023-SUNAFIL/IRE-TAC	JJA PROYECTOS Y CONSTRUCCIONES S.A.C.	20563486628	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3
268	RESOLUCIÓN DE SUBINTENDENCIA N° 131-2023-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	023-2023-SUNAFIL/IRE-TAC	BASHIR PROYECTOS S.A.C.	20455589160	1	2	2	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3	1	3	3	3
269	RESOLUCIÓN DE SUBINTENDENCIA N° 127-2023-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	241-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	BIOLIVAS S.A.C.	20532839344	1	2	2	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	3	3
270	RESOLUCIÓN DE SUBINTENDENCIA N° 128-2023-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	012-2023-SUNAFIL/IRE-TAC	REPRESENTACIONES SERVITO S.A.C.	20458680524	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	3	1	3	3	1	3	3
271	RESOLUCIÓN DE SUBINTENDENCIA N° 125-2023-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	180-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	CONSORCIO MAX CONSTRUYE LOCUMBA	20608406001	1	3	3	1	3	3	1	1	1	1	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	1
272	RESOLUCIÓN DE SUBINTENDENCIA N° 154-2023-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	125-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	V & V CONTRATISTAS GENERALES S.R.L.	20164483895	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	3	3
273	RESOLUCIÓN DE SUBINTENDENCIA N° 152-2023-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	174-2021-SUNAFIL/IRE-TAC	CONSORCIO SALUD TACNA	20600884914	1	1	1	3	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3
274	RESOLUCIÓN DE SUBINTENDENCIA N° 153-2023-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	217-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	NORTH BUSINESS CIX E.I.R.L.	20606004380	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3	3
275	RESOLUCIÓN DE SUBINTENDENCIA N° 151-2023-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	188-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	BANCO DE CREDITO DEL PERU	20100047218	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3
276	RESOLUCIÓN DE SUBINTENDENCIA N° 150-2023-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	015-2023-SUNAFIL/IRE-TAC	COHAILA MELCHOR MISLENIA	10770200151	3	3	3	1	3	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3
277	RESOLUCIÓN DE SUBINTENDENCIA N° 149-2023-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	011-2023-SUNAFIL/IRE-TAC	CONSORCIO MAGISTERIAL	20609172674	1	3	3	1	3	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	3	3	3	1	1
278	RESOLUCIÓN DE SUBINTENDENCIA N° 147-2023-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	013-2023-SUNAFIL/IRE-TAC	SN MINING S.A.C.	20601222524	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	3	1	3	3	1	3	3
279	RESOLUCIÓN DE SUBINTENDENCIA N° 155-2023-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	128-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	IMPORTACIONES KAMASA E.I.R.LTDA.	20368346501	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3
280	RESOLUCIÓN DE SUBINTENDENCIA N° 158-2023-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	008-2023-SUNAFIL/IRE-TAC	AQP SECURITY S.A.C.	20455742375	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	3	3	1	3	3
281	RESOLUCIÓN DE SUBINTENDENCIA N° 160-2023-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	003-2021-SUNAFIL/IRE-TAC (ANTES 117-2019-SDILSST-TAC-PS)	CONSORCIO VIAL TACNA I	20603909802	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1
282	RESOLUCIÓN DE SUBINTENDENCIA N° 161-2023-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	248-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	NORTH BUSINESS CIX E.I.R.L.	20606004380	1	2	2	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	3	3
283	RESOLUCIÓN DE SUBINTENDENCIA N° 185-2023-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	037-2023-SUNAFIL/IRE-TAC	CONSORCIO VIAL MARJANI	20605765824	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	3	1	3	1	1	3	3
284	RESOLUCIÓN DE SUBINTENDENCIA N° 181-2023-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	245-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	FABRICANTES, COMERCIALIZADORES Y SERVICIOS MEDICOS S.A.C.	20505423519	1	2	2	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	3	3	1	3	3
285	RESOLUCIÓN DE SUBINTENDENCIA N° 180-2023-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA	157-2022-SUNAFIL/IRE-TAC	CAJA MUNIC.DE AHORR.Y CRED.DE TACNA S.A.	20130098488	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	3	3	1	3	3

