



**UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y**  
**CONTABLES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y**  
**FINANZAS**

**TESIS**

**LA INFORMALIDAD DE LAS PYMES Y SU INCIDENCIA**  
**EN LA INSPECCION DEL TRABAJO PARA LA**  
**SOSTENIBILIDAD ECONÓMICA DEL GRUPO**  
**EMPRESARIAL RONDÓN, SURCO- 2019**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**  
**CONTADOR PÚBLICO**

**AUTORES:**

**Bach. HERRERA CENTELLA, MIRIAN MILAGROS**  
**Bach. NOLE SOTO DE FARJE, PRISCILA ESTEFANIA**

**LIMA – PERÚ**

**2019**

**ASESOR DE TESIS**

---

**Mg. MICHEL JAIME MÉNDEZ ESCOBAR**

**JURADO EXAMINADOR**

---

**Dr. FERNANDO LUIS TAM WONG**  
**Presidente**

---

**Mg. FRANCISCO EDUARDO DIAZ ZARATE**  
**SECRETARIO**

---

**Dra. ANA CONSUELO TINEO MONTESINOS**  
**VOCAL**

## **DEDICATORIA**

“Esta investigación está dedicada a Dios por ser quien nos protege, guía nuestros pasos y ha bendecido el desarrollo de nuestra carrera.

A nuestros padres quienes nos han enseñado el significado de luchar y no desistir para alcanzar nuestros sueños y objetivos, quienes siempre nos recordaron que este camino no sería fácil, pero tampoco imposible concluirlo. Gracias por todo su amor”.

A nuestros esposos e hijos, quienes han sido la razón más importante de nuestros deseos de superación, quienes estuvieron a nuestro lado en cada paso que dimos a lo largo de nuestra carrera profesional.

### **AGRADECIMIENTO:**

Agradecemos a los maestros que nos dieron los mejores consejos para ser buenos estudiantes, buenos profesionales y buenas personas; aquellos que no dudaron de nuestras capacidades y fueron exigentes con nosotros con el único propósito de sacar lo mejor de nosotras.

Agradecemos a la empresa que nos abrió las puertas de sus instalaciones para poder desarrollar nuestro tema de investigación y nos dieron las facilidades necesarias para obtener los mejores resultados.

## RESUMEN

La presente tesis tiene como objetivo determinar la incidencia de la informalidad de las pymes en la inspección del trabajo para la sostenibilidad económica en el Grupo Empresarial Rondón, Surco- 2019. El método de investigación empleada es de tipo aplicada, de nivel descriptivo - correlacional, de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo y de corte transversal. Para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario por cada variable en estudio. La población está conformada por 35 trabajadores del Grupo Empresarial Rondón, a través de una muestra censal por el total de los mencionados trabajadores.

Para el análisis de los datos se usó la prueba estadística Rho de Spearman en la que se establece que si  $p \leq 0.05$  se acepta la hipótesis alterna, pero si  $p \geq 0.05$  se acepta la hipótesis nula, los resultados arrojaron un nivel de significancia  $p=0.216$  el cual indica que no inciden las variables, por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna del cual se puede afirmar que no incide la informalidad de las pymes en la inspección del trabajo para la sostenibilidad económica en el Grupo Empresarial Rondón.

**Palabras claves:** informalidad de las pymes - inspección del trabajo - actuación inspectiva

## ABSTRAC

The present thesis aims to determine the incidence of informality of SMEs in labor inspection for economic sustainability in the Rondón Business Group, Surco-2019. The research method used is of an applied type, descriptive-correlational level, non-experimental design, quantitative approach and cross-sectional. For data collection, the survey technique was used and the questionnaire for each variable under study was used as an instrument. The population is made up of 35 workers from the Rondón Business Group, through a census sample of all such workers.

For data analysis, the Spearman Rho statistical test was used in which it is established that if  $p \leq 0.05$  the alternative hypothesis is accepted, but if  $p \geq 0.05$  the null hypothesis is accepted, the results yielded a significance level  $p = 0.216$  which indicates that the variables do not affect, so the null hypothesis is accepted and the alternative hypothesis is rejected, which can be said to have no impact on the informality of SMEs in labor inspection for economic sustainability in the Business Group Rondón.

Keywords: informality of pymes - labor inspection - inspection action

## ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA .....	i
ASESOR DE TESIS.....	ii
JURADO EXAMINADOR.....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO: .....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRAC.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	xii
INTRODUCCIÓN .....	xiii
<b>I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>14</b>
1.1. Planteamiento del problema.....	14
1.2. Formulación del problema .....	17
1.2.1. Problema general.....	17
1.2.2. Problemas Específicos .....	17
1.3. Justificación del estudio.....	17
1.3.1. Justificación teórica.....	17
1.3.2. Justificación práctica.....	18
1.3.3. Justificación metodológica .....	18
1.4. Objetivos de la investigación .....	19
1.4.1. Objetivo general.....	19
1.4.2. Objetivos Específicos.....	19
<b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>20</b>
2.1. Antecedentes de la investigación .....	20
2.1.1. Antecedentes nacionales.....	20
2.2.2. Antecedentes internacionales.....	24
2.2. Bases teóricas de las variables .....	30
2.2.1. Bases teóricas de la variable independiente: Informalidad de las pymes30	



2.2.2. Bases teóricas de la Variable Dependiente: Inspección del Trabajo .....	42
2.3. Definición de términos básicos: .....	54
<b>III. MARCO METODOLÓGICO .....</b>	<b>57</b>
3.1. Hipótesis de la Investigación .....	57
3.1.1. Hipótesis General .....	57
3.1.2. Hipótesis Específicas .....	57
3.2. Variables de estudio .....	57
3.2.1. Definición conceptual .....	57
3.2.2. Definición operacional.....	58
3.3. Tipo y nivel de investigación.....	58
3.4. Diseño de la investigación .....	59
3.5. Población y muestra de estudio.....	60
3.5.1. Población.....	60
3.5.2. Muestra.....	60
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	61
3.6.1. Técnicas de recolección de datos.....	61
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos. ....	61
3.6. Métodos de análisis de datos .....	62
3.7. Aspectos éticos .....	62
<b>IV. RESULTADOS .....</b>	<b>63</b>
4.1. Resultados .....	63
4.2. Prueba de confiabilidad .....	68
4.3. Prueba de hipótesis .....	69
4.3.1. Hipótesis general .....	69
4.3.2. Hipótesis específicas .....	70
<b>V. DISCUSIÓN.....</b>	<b>73</b>
5.1. Análisis de discusión de resultados.....	73
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>78</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>79</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>80</b>

<b>ANEXOS</b> .....	<b>85</b>
Anexo 1: Matriz de consistencia .....	86
Anexo 2: Matriz de operacionalización .....	88
Anexo 3: Instrumentos .....	90
Anexo 4: Validación de instrumentos .....	92
Anexo 5: Matriz de datos .....	101
Anexo 6: Propuesta Valor .....	102

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Resultado de la variable Informalidad de las Pymes .....	63
Tabla 2.	Resultado de la variable Inspección del trabajo .....	64
Tabla 3.	Resultado de la dimensión actuación inspectiva .....	65
Tabla 4.	Resultado de la dimensión Comparecencia .....	66
Tabla 5.	Resultado de la dimensión Procedimiento administrativo .....	67
Tabla 6.	Nivel de confiabilidad de la variable informalidad de la Pymes .....	68
Tabla 7.	Nivel de confiabilidad de la variable Inspección del trabajo.....	68
Tabla 8.	Nivel de correlación entre la informalidad de las pymes y la inspección del trabajo.....	69
Tabla 9.	Nivel de correlación entre la informalidad de las pymes y la actuación inspectiva. ....	70
Tabla 10.	Nivel de correlación entre la informalidad de las pymes y la comparecencia. ....	71
Tabla 11.	Nivel de correlación entre la informalidad de las pymes y el procedimiento sancionador.....	71

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Resultado de la variable Informalidad de las Pymes .....	63
Gráfico 2. Resultado de la variable Inspección del trabajo.....	64
Gráfico 3. Resultado de la dimensión actuación inspectiva .....	65
Gráfico 4. Resultado de la dimensión Comparecencia.....	66
Gráfico 5. Resultado de la dimensión Procedimiento administrativo.....	67

## INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación desarrollado será de mucha ayuda para saber la realidad de situación laboral en nuestro país y a su vez el correcto funcionamiento de las entidades públicas que se encargan de regularizar o velar por la buena situación de los trabajadores, tratando así de brindar un aporte para la mejora del recurso humano de las empresas o grupos empresariales. Cabe mencionar que en el desarrollo del trabajo de investigación podremos descubrir que no siempre la fiscalización de las entidades públicas será suficiente para terminar con la informalidad de nuestro país; sin embargo, de alguna manera debemos estar informados de la serie de irregularidades que se vive a diario.

La presente investigación está conformada de la siguiente manera: Capítulo I. Problema de investigación: planteamiento del problema, formulación del problema, problema general y problema específico, justificación, limitación, objetivo de la investigación. Capítulo II. Marco teórico: antecedentes de la investigación nacional e internacional. Bases teóricas, definición de términos. Capítulo III. Métodos y materiales: Hipótesis de la investigación, variables de estudio, tipo y nivel de investigación, diseño de la investigación, población y muestra del estudio, técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos y análisis de datos, aspectos éticos. Capítulo IV. Análisis e interpretación de resultados: Análisis de resultados, interpretación de datos, verificación de hipótesis. Capítulo V. Discusión. Capítulo VI. Conclusiones. Capítulo VII. Recomendaciones.

## **I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Planteamiento del problema**

En los últimos años a nivel mundial se ha observado una constante evolución y un acelerado desarrollo en los distintos ámbitos, especialmente en el ámbito empresarial, donde las empresas son la fuente principal generadora de ingresos y crecimiento de cada país, es por ello que, la Oficina Internacional de Trabajo (OIT) viene realizando un arduo trabajo a través de los órganos de control establecidos en cada sector para que realicen una correcta inspección del trabajo que garantice el cumplimiento de la legislación laboral por parte de los empleadores y trabajadores, con la finalidad de velar por sus derechos humanos y laborales, verificar su seguridad, salud e higiene, e inspeccionar la formalidad de cada empresa y las condiciones que brinda a cada trabajador, entre otros. A nivel internacional se han presentado diferentes sucesos como la informalidad, discriminación, abusos, siniestros, entre otros, en el rubro laboral, por lo que se requiere de una mayor fiscalización por parte de cada Estado, en ese sentido la OIT ha venido proponiendo una serie de medidas destinadas a renovar y a fortalecer los servicios de inspección del trabajo en todo el mundo, con el fin de promover el cumplimiento de las leyes en materia de condiciones laborales, las cuales fueron creadas y promulgadas para proteger los derechos de todos los trabajadores.

Sobre la inspección del trabajo Casale (2016), señala lo siguiente:

En el mundo laboral, la inspección del trabajo es el instrumento más importante de la presencia e intervención del estado para diseñar, estimular y contribuir al desarrollo de una cultura de prevención que abarque todos los aspectos que potencialmente están bajo su competencia: relaciones laborales, salarios, condiciones generales de trabajo, seguridad y salud en el trabajo, y cuestiones relacionadas con el empleo y la seguridad social. (p. 8)

En el Perú, la gran mayoría de las pequeñas y medianas empresas no se encuentran registradas en la Superintendencia Nacional de Registros Públicos, tampoco en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, esto indica que, la informalidad es una de las mayores problemáticas en nuestro país; debido a ciertos tramites, costos, impuestos a pagar, entre otros motivos, el paso a la formalización tiende a ser rechazado, ya que ello conllevaría a mayores costos que beneficios. Muchos de los grandes y pequeños empresarios peruanos no optan por la formalización, tomando como base los gastos y costos que la empresa tuviera que asumir, generando esto una disminución de sus utilidades, sin tomar en cuenta que la informalidad atenta contra los derechos y beneficios de sus trabajadores e incumple con la legislación laboral en nuestro territorio nacional y en algunos casos pone en riesgo la integridad, salud y vida de las personas que laboran en las empresas. Esta situación evidencia la deficiencia y/o falta de medios e interés por parte del Estado para fiscalizar los negocios, empresas y organizaciones con fines lucrativos y asegurar la formalización de los mismos, de manera que contribuyan y aseguren la mejora de la situación económica y laboral en todos sus aspectos.

Henríquez (2015), sostiene que:

Los criterios operacionales utilizados para definir informalidad en su mayoría tienen que ver con el incumplimiento de la legislación comercial, tributaria y laboral vigentes. Mientras que inicialmente, el enfoque se centraba en las unidades productivas que incumplen con ciertas obligaciones (sector informal), con su posterioridad su eje fue trasladado a los puestos de trabajo o a la calidad de las relaciones de empleo en la actividad económica (empleo informal). Esto al constatarse que en empresas del sector formal también existían relaciones de empleo precario e informal. (p. 25)

En el distrito de Surco, actualmente existen muchas empresas que transgreden las normas laborales, vulnerando los derechos de sus trabajadores, ya sea a través de una mala contratación, injusta remuneración, recorte de beneficios, etc.; así como, poniendo en riesgo su seguridad y salud en el trabajo. Las empresas que incurren en estos agravios muchas veces lo hacen por falta de información, asesoría y capacitación por parte del Estado, y algunas otras lo hacen porque creen

que obtendrán mayores ingresos al no regularizar su situación, como por ejemplo, manteniendo un grupo humano a su servicio a un bajo costo, incumpliendo con las obligaciones económicas correspondientes, además de no brindar las condiciones laborales adecuadas a sus trabajadores. Esta información puede obtenerse a través del proceso de inspección del trabajo como es la fiscalización realizada por la SUNAFIL el órgano regulador responsable de la fiscalización laboral en el Perú, cuya facultad permite sancionar aquellas empresas que vayan en contra de las normas en materia laboral, con el fin de combatir la informalidad laboral, logrando desarrollar en los últimos años planes estratégicos para el fortalecimiento de la inspección del trabajo, logrando duplicar la cantidad de colaboradores que realizan dicha función, durante el año 2017 habían 389 inspectores aproximadamente para el año 2019 esta cifra se elevó a 762 inspectores.

A lo mencionado Toyama y Rodríguez (2014), agregan que:

La fiscalización laboral ha tomado en los últimos años un rol preponderante en la agenda del Estado. Los resultados saltan a la vista, más que por el número de inspecciones y multas, por la actuación generalizada del Ministerio de Trabajo y creación de una superintendencia especializada en temas laborales, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral: SUNAFIL. (p. 5)

En el Grupo Empresarial Rondón se ha detectado problemas como la informalidad laboral, ya que algunos de sus colaboradores a la fecha no han sido formalizados bajo alguna modalidad de contrato de trabajo; creyendo que la formalización laboral demandaría un mayor costo; como por ejemplo, colocar a uno de sus colaboradores en planilla. Evidenciando el desconocimiento de las normas de cumplimiento obligatorio, de beneficios y otros que el Ministerio de Trabajo ha impuesto para este tipo de empresas de categoría pequeña, incluso al ser de esta categoría tiene menos obligaciones que las medianas o grandes empresas.

Ante una inspección laboral que se detectó este tipo de infracciones, la empresa recibiría una sanción laboral por SUNAFIL, generando un desequilibrio económico, ya que por lo general, las empresas no destinan fondos para el pago de multas producto de sanciones ante una infracción. Las empresas que



constituyen el Grupo Económico Rondón están debidamente inscritas en Registros Públicos como en SUNAT, siguiendo esta misma línea de formalidad es que debe evitar cometer infracciones laborales.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

PG ¿De qué manera la informalidad de las pymes incide en la inspección del trabajo para la sostenibilidad económica en el Grupo Empresarial Rondón, Surco- 2019?

### **1.2.2. Problemas Específicos**

PE 1 ¿De qué manera la informalidad de las pymes incide en la actuación inspectiva en el Grupo Empresarial Rondón, Surco- 2019?

PE 2 ¿De qué manera la informalidad de la pymes incide en la comparecencia en el Grupo Empresarial Rondón, Surco- 2019?

PE 3 ¿De qué manera la informalidad de la pymes incide en el procedimiento sancionador en el Grupo Empresarial Rondón, Surco- 2019?

## **1.3. Justificación del estudio**

La presente investigación busca determinar de qué manera la informalidad de las pymes incide en la inspección del trabajo para la sostenibilidad económica del Grupo Empresarial Rondón, en base a los datos recogidos, se buscará proponer alternativas de solución a la problemática estudiada. Por lo tanto, el presente trabajo de investigación se justifica en los siguientes aspectos:

### **1.3.1. Justificación teórica.**

Esta investigación ahonda en los temas de formalización de empresas, beneficios, derechos, infracciones y sanciones laborales estipulados todos estos en la Ley General de Inspección del Trabajo - Ley N° 28806, a fin de brindar información fehaciente a los empresarios peruanos del sector de las pymes y aquellos que buscan crear una empresa a futuro para que conozcan los riesgos que pueden afrontar si se constituyen como empresas informales y/o si infringen

alguna ley que atenta con los derechos laborales, todo ello ante un proceso de inspección de trabajo y fiscalización por parte de los organismos de control responsables; así también, conozcan las ventajas de la formalización laboral en las pequeñas empresas.

### **1.3.2. Justificación práctica**

La presente investigación busca analizar la problemática que enfrenta el Grupo Empresarial Rondón en materia de formalización laboral y con ello, comprender las distintas formas en las que algunas empresas infringen la ley, principalmente en el Área de Recursos Humanos, a fin de brindar información sobre las múltiples modalidades que hoy en día el Estado ofrece para una formalización más accesible, sin evadir las obligaciones que nacen al concretar el vínculo laboral, ni poner en riesgo la seguridad y salud de su personal a cargo y prevenir que incurran en la comisión de infracciones, para evitar las sanciones y multas respectivamente, asegurando de esta manera la calidad de las empresas.

### **1.3.3. Justificación metodológica**

El método de investigación es de tipo aplicada, puesto que se busca profundizar en el conocimiento tras la determinación de la existencia o no de una vinculación entre las variables de estudio. Es de nivel descriptivo, porque se busca puntualizar las características de la población materia de investigación del presente estudio. La confiabilidad y validez del instrumento utilizado para la recolección de datos garantiza la veracidad de los resultados obtenidos, el cual ha de servir como una guía para otras investigaciones relacionadas con la formalización e inspección laboral.

## **1.4. Objetivos de la investigación**

### **1.4.1. Objetivo general**

OG Determinar la incidencia de la informalidad de las pymes en la inspección del trabajo para la sostenibilidad económica en el Grupo Empresarial Rondón, Surco- 2019.

### **1.4.2. Objetivos Específicos**

OE 1 Determinar la incidencia de la informalidad de las pymes en la actuación inspectiva en el Grupo Empresarial Rondón, Surco- 2019.

OE 2 Determinar la incidencia de la informalidad de las pymes en la comparecencia en el Grupo Empresarial Rondón, Surco- 2019.

OE 3 Determinar la incidencia de la informalidad de las pymes en el procedimiento sancionador en el Grupo Empresarial Rondón, Surco- 2019.

## **II. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes de la investigación**

#### **2.1.1. Antecedentes nacionales**

Delgado y Mendieta (2015), en su tesis “*La informalidad y el crecimiento económico de las MYPES en el distrito de Acobamba*”, para obtener el grado en Administración y Dirección de Empresas, 2015, Universidad de Huancavelica, Perú. La investigación realizada tuvo como objetivo determinar las causas que generan el escaso crecimiento económico de las MYPES en el distrito de Acobamba, este estudio consistió en el análisis de la limitación que tienen las micro y pequeñas empresas formales para generar un despliegue económico más eficiente, saludable y ventajoso frente a las micro y pequeñas empresas informales. La investigación es de tipo de correlacional, de nivel descriptivo, trabajó con dos variables, la informalidad y el crecimiento económico. El método científico se basó en el método general el cual es inductivo – deductivo, de diseño no experimental, para la recolección de datos se utilizó la encuesta y entrevista. La población la conformaba las Micro y Pequeñas Empresas (MYPEs) del Distrito de Acobamba, que incluía a los formales como informales, cuya muestra fue de 49 MYPEs. El resultado respecto al coeficiente de correlación fue de 0.682 y sig. (Bilateral) 0.02, lo que permitió concluir que la informalidad empresarial se genera básicamente por el limitado acceso a fuentes laborales, constantes migraciones a zonas urbanas, desconocimiento de las normas y procedimientos en la formalización y la baja intervención del Estado como promotor del desarrollo y crecimiento de las MYPEs.

La informalidad de las MYPEs constituye una competencia desleal frente a las MYPEs formales, debido a que las MYPEs formalizadas tienen diversas obligaciones tributarias y contribuyen al desarrollo local de manera organizada, mientras que las que son informales operan al margen de la ley, siendo esto un factor negativo para el crecimiento económico local, ya que existe una correlación entre la formalización de las MYPEs y el crecimiento económico de las mismas.

Over (2017), en su tesis *“El emprendedorismo y su relación con la informalidad en las microempresas de reciclaje del “Sector Santa Rosa”- San Martín de Porres, 2017”*, para obtener el título profesional de Licenciado en Administración de Empresas, 2017, Universidad Cesar Vallejo, Lima. La investigación realizada tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables de emprendedorismo y la informalidad en las microempresas de reciclaje del “Sector Santa Rosa” del distrito San Martín de Porres durante el año 2017. El método de investigación usado fue de tipo aplicada, sustentada en tener un propósito práctico definido; es decir, investigar para actuar, transformar la realidad, el nivel de estudio fue descriptivo – correlacional y el diseño de estudio tipo no experimental y de corte transversal. El resultado de la prueba estadística de correlación de Spearman, arrojó un coeficiente de correlación  $Rho = 0.897$ , por lo que se determinó que existe una correlación positiva considerable entre las variables. En base al resultado del análisis y a razón de que el nivel de significancia es 0,00 menor a 0.05 establecido como valor máximo para su aceptación se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe relación entre el emprendedorismo y la informalidad. Se concluye que, existe relación entre las dos variables presentadas, ya que se tuvo una correlación positiva considerable de un 89.7% entre el emprendedorismo y la informalidad, teniendo el emprendedorismo un atributo distintivo el cual es identificar oportunidades e iniciar una empresa; aunque esto no necesariamente implique desarrollarse en el ámbito económico de manera formal. Por último, se sostiene que, el manejo adecuado de las variables emprendedorismo sobre la variable informalidad permitirá tener un mejor control y manejo sobre nuestra empresa.

Ferrer (2019), en su tesis *“La gestión por resultados en la fiscalización laboral de la Intendencia Regional La Libertad – Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2017”*, para obtener el grado de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad, 2019, Universidad Cesar Vallejo, Lima. La investigación realizada tuvo como objetivo determinar la influencia de la gestión por resultados en la fiscalización laboral de la Intendencia Regional de La Libertad – Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral durante el año 2017, la metodología de investigación empleada fue cuantitativa, no experimental, de la población se obtuvo una muestra de 25 trabajadores de la Intendencia Regional de La Libertad-

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. El resultado arrojó el coeficiente de correlación de Spearman  $R=0.992$  con un nivel de significancia  $p=0.000$  siendo  $p<0.05$  menor al 5% ( $p<0.05$ ) llegando a la conclusión que, la gestión por resultados se relaciona significativa y favorablemente con la fiscalización laboral de los trabajadores de la Intendencia Regional La Libertad – SUNAFIL. Tras este resultado se plantea como recomendación ejecutar nuevos planes de trabajo y procedimientos que puedan fortalecer esta debilidad, teniendo en cuenta que todo proceso de inspección hacia un contribuyente o empresa debe ejecutarse de manera correcta para evitar contingencias a posibles sanciones.

López (2018), en su tesis “*La aplicación del sistema de inspección del trabajo y su relación con la satisfacción de los trabajadores que realizan tramites en la SUNAFIL– Lima Metropolitana, Perú*”, para obtener el grado de Maestra en Gestión Pública, 2018, Universidad Cesar Vallejo, Lima. La investigación realizada tuvo como objetivo Identificar la relación entre la aplicación del sistema de inspección trabajo y la satisfacción de los trabajadores que realizan trámites en la SUNAFIL, se realizó en base a una investigación bibliográfica y estudio de campo, con la finalidad de determinar la relación entre la aplicación del sistema de inspección de trabajo y la satisfacción de los trabajadores que realizan tramites en la SUNAFIL. La metodología es de enfoque cuantitativo, ya que se buscó generalizar los resultados encontrados en un grupo (muestra) a una colectividad mayor (población). El tipo de investigación fue hipotético-deductiva, debido a que la hipótesis se contrasta con la realidad para aceptarse o rechazarse en un contexto determinado, se utilizó el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal. Con una población de 2450 expedientes del área de atención al usuario y una muestra constituida por 331 personas. Los resultados fueron: Rho de Spearman - Coeficiente de correlación 0,645 y Sig. (bilateral)  $p = 0,000$ , evidenciando que existe una relación moderada entre ambas variables; esto permite concluir que, si la aplicación del sistema de inspección del trabajo es más eficiente el trabajador que realiza tramites en la Sunafil- Lima Metropolitana incrementa el nivel de su satisfacción.

Huamán y Giráldez (2016), en su tesis *“La inspección del trabajo y el cumplimiento de pago de beneficios sociales de los trabajadores de construcción civil en el distrito de Huancavelica, periodo 2014, Perú”*, para obtener el grado de Contador Público, 2016, Universidad Nacional de Huancavelica, Perú. La investigación realizada tuvo como objetivo determinar la relación entre la inspección del trabajo y el pago de beneficios sociales a trabajadores del sector construcción civil que prestan servicios en el distrito de Huancavelica, en el periodo 2014. La metodología empleada fue de tipo aplicada., de nivel descriptiva – correlacional y como métodos específicos se utilizó el método inductivo, deductivo y analítico; el diseño de la investigación fue no experimental, se utilizó como instrumento de medición el cuestionario estructurado. De la población se obtuvo una muestra de 105 trabajadores reclamantes a las empresas intervenidas por la inspección del trabajo. Se obtuvo como resultado el coeficiente de correlación de Pearson  $R=0,683$ , el cual indica que, la correlación es significativa al nivel  $P=0,001$  (bilateral). Se concluyó que el grado de relación entre la inspección del trabajo y el pago de beneficios sociales a trabajadores del sector construcción civil que prestan servicios en el distrito de Huancavelica es positiva y significativa.

De los resultados obtenidos por los autores se puede determinar que, la inspección del trabajo es de gran importancia, no solo para garantizar los derechos y condiciones laborales de los trabajadores, sino también para contribuir al crecimiento de las pequeñas y micro empresas a nivel nacional, las cuales ocupan el mayor porcentaje de actividad económica en nuestro país, por lo tanto, la SUNAFIL al garantizar un correcto desempeño de sus funciones por medio de la inspección, entre ellas el irrestricto cumplimiento de las leyes establecidas por el Estado peruano, a fin de mejorar laboralmente y repotenciar el mercado, de esta forma promover el trabajar en conjunto, en pro de un mismo objetivo crecer profesional, económica y laboralmente, priorizando la salud, seguridad y estabilidad de la mano de obra de cada entidad y obteniendo como respuesta mayor productividad.

### **2.2.2. Antecedentes internacionales**

Marulanda (2015), en su tesis doctoral “La gestión del conocimiento en las pymes de Colombia”, para obtener el título profesional de Doctorado en Administración, 2015, Universidad Nacional de Colombia - Sede Manizales. El objetivo del trabajo fue presentar los resultados del estado de la gestión del conocimiento de pymes de Colombia. Para su desarrollo utilizó diversos enfoques investigativos, métodos de investigación, validación y verificación como la revisión sistemática, investigación-acción-participación; dadas las condiciones y características de las empresas e información a obtener, se empleó el método de investigación cualitativa (acción-participación), mediante el cual se buscó comprender por medio de significados y desde una perspectiva holística, el conjunto de cualidades interrelacionadas que caracterizan a un determinado fenómeno. Se validó y verificó con una revisión sistemática y en cuanto a la aplicación de software, esta se basó en metodologías ágiles de desarrollo de aplicaciones web, como XP (extreme programming). Se realizó una catalogación por procesos de: gestión de conocimiento (identificar, organizar, compartir, generar y aplicar conocimiento), herramientas informáticas y sistemas de información. Se desarrolló un software de encuesta 2.0, aplicada a 481 pymes de Colombia. Para la estructuración del cuestionario se formularon preguntas en escala de Likert, las cuales se calificaron de 1 a 5, donde 1, es desacuerdo o no realizado, 2, realizado parcialmente, 3, realizado en intervalos, 4, realizado con regularidad y 5 realizado completamente. Se concluyó que se están implementando elementos organizacionales para la gestión del conocimiento desde la definición de políticas, planes, programas y proyectos específicos, relacionados con la declaración de la misión y la visión, pero está incompleto su desarrollo, incluso en empresas de diversos tamaños se observan este comportamiento.

Aunque se está apoyando el desarrollo de competencias para la gestión del conocimiento, esto no se ve reflejado en las demás categorías de análisis, lo que evidencia que aún el alcance es a nivel teórico, por lo que no se ha llevado a términos prácticos y reales su desarrollo en las necesidades de empresas y organizaciones del clúster de TIC del eje cafetero.



Se propone a las empresas incorporar la gestión del conocimiento para innovar mediante el manejo direccionado de procesos de conocimiento (identificar, compartir, generar, retener y aplicar conocimiento), formando al capital humano en gestión de la información y la documentación, gestión de la innovación y el cambio, gestión del aprendizaje organizacional, diseño de herramientas digitales y gestión de la comunicación.

Habiendo conocido el desarrollo de la anterior tesis, se puede determinar que existe la preocupación e interés por educar a los contribuyentes respecto al conocimiento de este régimen tributario que no solo se desarrolla en Perú, sino también, en varios países de América Latina, en la cual se mantiene un amplio número de empresarios, que buscan el crecimiento económico de su país.

Trillos y Pérez (2018), en su artículo “Incorporación de las pymes de calzado en el sector exportador”, para optar el título profesional de licenciado en Comercio Internacional, 2018, Universidad Francisco de Paula Santander, Colombia. Realizó un estudio que tuvo por objetivo proporcionar información acerca de las pymes especialmente en el sector calzado de Colombia, sus capacidades organizacionales y los obstáculos que han tenido las empresas para poder exportar. Se abarcó las estrategias que establecen algunos autores de la literatura académica relacionada con el sector para que las empresas fortalezcan sus procesos internos acorde al contexto actual internacional. La metodología utilizada fue el análisis de contenido de bibliografía publicada en bases de datos internacionales como Dialnet, Redalyc, Scielo, Science Direct y repositorios institucionales de educación superior. De la investigación documental de fuentes secundarias se analizó 40 artículos científicos de revistas indexadas en Dialnet, Redalyc, Scielo, entre otras. Para la estructuración y tabulación de la información se usó una matriz de antecedentes y estado del arte, donde se ubicaron los aspectos relevantes de cada artículo y se seleccionaron un total de 27 artículos relacionados con el sector del calzado y sus exportaciones.

Por tanto, se concluye en que las empresas del sector calzado para poder internacionalizarse deben plantear estrategias para mejorar su posición competitiva en el mercado mundial, fortalecer su sistema de producción artesanal desplazándose a un modelo con mayor tecnología y valor agregado al

producto, debe también apostar por ofrecer un producto diferenciado a de la competencia, con liderazgo en costos, productos con mejores diseños y nuevos materiales y fortalecer su articulación con las instituciones de educación superior y el Estado para generar una triada con estos actores en la formulación de políticas que impulsen la economía de este sector.

Por otra parte, las empresas de calzado deben fortalecer la asociatividad de los eslabones de la cadena para poder llegar a mercados internacionales y establecer alianzas estratégicas para la internacionalización.

De lo expuesto por los autores, se pueden identificar que las empresas de calzado abarcan gran parte del sector manufacturero, además es uno de los negocios más tradicionales a nivel nacional y en toda Latinoamérica. Sin embargo, el sector ha ido creciendo a lo largo del tiempo, generando también, los negocios informales. Este trabajo además, propone información para aquellas PYMES dentro del sector, planteando estrategias que ayuden a reducir los negocios informales, ya que éstas no reciben la orientación respectiva para su formalización.

López (2014), en su tesis “Elaboración de un plan de capacitación dirigido a microempresarios y comerciantes informales para la reestructuración del emprendimiento y desarrollo microempresarial”, para obtener el título profesional en Ingeniería en Comercio y Finanzas Internacionales Bilingüe, 2014, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador. Realizó un estudio que tuvo por objetivo principal desarrollar una guía de capacitación empresarial eficiente para empresas públicas, privadas o personas naturales que deseen llevarla a cabo, cubriendo los vacíos académicos inmediatos de los comerciantes informales y microempresarios, transmitiendo conocimientos con responsabilidad social, que cubra las necesidades de aprendizaje en cada área empresarial, de bajo coste para la inclusión de todos los individuos. El método utilizado es la investigación descriptiva, la cual busca especificar propiedades características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Los estudios descriptivos miden de manera independiente los conceptos o variables a los que se refieren y se centran en medir con la mayor precisión posible (Hernández, Fernández y Baptista, 2003). Según datos del Instituto Ecuatoriano de Estadística y Censos la población estaba conformada por 626,369 personas que se dedican al comercio informal en

el Puerto Principal, se tomó una muestra de 382 comerciantes. El resultado permitió concluir respecto a la primera variable que de la informalidad el 65% es de género masculino y el 35% es de género femenino. Respecto a la segunda variable de los microempresarios, el 42% es de género masculino y el 58% es de género femenino, evidenciando un predominio del género masculino. Los resultados también, permiten evidenciar que los microempresarios y aquellos que están en la informalidad necesitan ayuda por parte del Estado para establecerse formalmente y puedan desarrollar su negocio. Debido a la exigencia de una serie de requisitos en materia de documentación, como presentación de facturas, ingresos, etc., genera descontento por parte de los emprendedores, ya que no poseen los registros necesarios de sus ingresos, gastos y ventas, siendo esto otro factor importante a la hora de realizar un préstamo bancario. Los microempresarios e informales no están dispuestos a pagar por ser capacitados, porque sus ingresos son mínimos para el pago de sus servicios básicos y gastos como educación, salud, vivienda.

Serrano (2019), en su tesis “Efectos de la vecindad y la inspección de trabajo sobre los índices de siniestralidad provinciales”, para obtener el grado en Administración y Dirección de Empresas, 2019, Universidad de Valladolid, Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación – España. Realizó un estudio para tuvo por objetivo saber si la siniestralidad laboral a nivel provincial se ve afectada por la intensidad de la inspección de trabajo o si por el contrario, hay otras variables que tienen más efecto a la hora de explicar la siniestralidad, como la influencia de provincias vecinas o el horizonte temporal, también conocer si la labor del organismo responsable de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) es eficaz en sus funciones, para el cual se evaluó si la intensidad de la inspección laboral se traduce en una reducción de accidentes de trabajo para de esta manera conocer la problemática de la siniestralidad laboral en España. Se empleó la metodología análisis descriptivo – empírico, usó la información de la Estadística de Accidentes de Trabajo (EAT) que elabora el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; así como, la base de datos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para dos análisis diferentes: análisis anuales (2007, 2012 y 2017) y análisis conjunto por los mismos años estudiados.

Se obtuvo como resultado por cada uno de los análisis un coeficiente de 0.68 y otro coeficiente de 0.97, del análisis anual se concluyó que, no hay relación entre la siniestralidad de una provincia y las provincias limítrofes en ninguno de los años analizados y del análisis conjunto las actuaciones de la inspección no son significativas en ninguno de los años observados a la hora de explicar los niveles de siniestralidad laboral, por lo que se concluyó que, exista más o menos inspecciones de trabajo no influye en la siniestralidad laboral observada en cada provincia, ni en las limítrofes; sin embargo, cuando se realizó una regresión individual, se amplió la investigación e incorporó información actual, las conclusiones variaron, ya que se obtuvo un resultado de coeficiente 0.02 el cual indica que, el índice de incidencia de las provincias sí tiene relación con el índice de incidencia de sus provincias limítrofes, así como, el índice de incidencia de una provincia sí tiene relación con el índice de incidencia de las restantes provincias pertenecientes a la misma comunidad autónoma.

Muñiz (2019), en su trabajo de grado “El papel de la inspección de trabajo en la lucha contra la discriminación por razón de género en el ámbito laboral”, para obtener el grado en Comercio, 2019, Universidad de Valladolid, Facultad de Comercio – España. Realizó una investigación que tuvo como objetivo sostener que, la inspección de trabajo puede contribuir a garantizar la igualdad efectiva en el seno de las empresas, a través del análisis del tiempo de trabajo y su distribución, la metodología empleada fue análisis – descriptivo basada en el estudio de la normativa aplicable, tanto internacional, comunitaria como interna sobre discriminación por razón de género, analizó la regulación, la doctrina científica y la jurisprudencia. Adicional a ello analizó los datos obtenidos de estadísticas publicadas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) y el Instituto de la Mujer en su página web. Por último, realizó una entrevista a un inspector de trabajo la cual permitió una aproximación a la realidad del personal que trabaja en dicho organismo y de la problemática a la que se enfrentan, pudiendo conocer su opinión sobre cambios o mejoras que podrían optimizar el servicio de la ITSS, al analizar la información se determinó que, al modificar los planes de actuación de la ITSS, aprobación de la Ley Orgánica de Igualdad contribuyeron a reforzar el papel de la Dirección General de ITSS en materia de infracciones, sanciones y mecanismos de control de los incumplimientos relacionados a la igualdad y no

discriminación por razón de género. El cambio experimentado tras la aprobación de la Ley Organiza de Igualdad, tuvo su efecto en el Plan de Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el periodo de 2008 al 2010, para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Este Plan supuso un notable avance respecto a la incidencia de la ITSS en la materia tratada, al compararlo con los años anteriores, se evidencia un incremento en el número de actuaciones inspectoras; así como, en la de resultados. El 2 de marzo de 2009, se realizó una campaña dirigida a comprobar la existencia de discriminación en las empresas de manera directa como indirecta, los resultados de esta campaña en el año 2010 mostraron que, de las 362 empresas inspeccionadas, en 7 se detectó discriminación salarial, con cantidades mínimas, las actuaciones en materia de discriminación por razón de sexo fueron 1,603 en el año 2010, frente a 1504 en el año 2009 y en materia de planes de igualdad fueron 1,173 en el año 2010, frente a 1,164 en el año 2009 que, comparando los resultados, se registra un aumento en el número de actuaciones de 771 en el año 2009 a 805 en el año 2010. La proporción de requerimientos en relación a infracciones impuestas fue de 1,636 en el año 2009 y 151 en el año 2010, tomando como referencia el total de materias relativas a igualdad y no discriminación en el año 2010. Cabe destacar, en cuanto al acoso discriminatorio por razón de sexo, hay un notable descenso de 5 infracciones en el año 2009 a 0 infracciones interpuestas en el año 2010.

Se concluyó que, la discriminación ha afectado a sectores en los que hay mayor precariedad y parcialidad de la jornada; así como, la existencia de una mayor representación de mujeres trabajadoras, coincidiendo con los criterios en los que se basa la ITSS para inspeccionar y detectar algún incumplimiento en materia de discriminación por razón de género, por lo tanto, las actuaciones inspectoras se realizan en las empresas que la ITSS selecciona en base a criterios de selección, habiéndose observado un aumento en el número y la efectividad de las actuaciones, como forma de prevenir este tipo de conductas de discriminación.

Si bien la inspección del trabajo tiene por función hacer respetar y verificar el cumplimiento de las normas laborales en cada compañía, las cuales garantizan los derechos laborales; así como, brindar adecuadas condiciones para que cada trabajador desempeñe de manera segura sus funciones y así evitar posibles

accidentes de trabajo y/o enfermedades ligadas a la función realizada en su puesto asignado. Se determinó que, las inspecciones que se realizan en las empresas de los diferentes sectores de cada país, han ayudado a detectar y disminuir en algunos casos el índice de discriminación, en razón de sexo principalmente y los riesgos y/o accidentes laborales en los centros de trabajo que no cumplían con las condiciones adecuadas para que sus trabajadores realicen correctamente sus funciones, a pesar de ello no se ha logrado erradicarla en su totalidad, ya que hay sectores en los que los órganos de control no logran tener acceso, ya sea por condiciones geográficas, por falta de denuncias respecto a su informalidad o simplemente porque no están registradas. La discriminación se da en muchos sectores, ya sea por cultura, costumbre o falta de información, por lo tanto, es uno de los puntos más importantes en los que se debería trabajar. La inspección del trabajo y la erradicación de la discriminación de género están directamente relacionadas, respecto a los accidentes laborales, estos pueden suceder en cualquier momento por los riesgos que implican algunas actividades en algunas empresas, la inspección laboral podría reducir hasta cierto punto dicha siniestralidad, pero siempre habrá un margen de probabilidad que ocurran, por lo que se determina que la inspección del trabajo y los siniestros laborales no están del todo relacionados.

## **2.2. Bases teóricas de las variables**

### **2.2.1. Bases teóricas de la variable independiente: Informalidad de las pymes**

#### **2.2.1.1. Definiciones**

Según Henríquez (2015), indica que:

Los criterios operacionales utilizados para definir informalidad en su mayoría tienen que ver con el incumplimiento de la legislación comercial, tributaria y laboral vigentes. Mientras que inicialmente el enfoque se centraba en las unidades productivas que incumplen con ciertas obligaciones (sector informal), con su posterioridad su eje fue trasladado a los puestos de trabajo o a la calidad de las relaciones de empleo en la actividad económica (empleo informal). Esto al

constatarse que en empresas del sector formal también existían relaciones de empleos precarios e informales. (p.25)

Según Amarante y Arim (2015), indican:

El sector informal se caracteriza por menores niveles de productividad y, por lo tanto, de salarios, así como por un esquema de beneficios no salariales- horario de trabajo definido, derechos laborales, cobertura de seguridad social ante diversas contingencias y otros- menos deseables para el trabajador. Este supuesto no es inocuo. Se ha señalado que en algunos casos la informalidad reflejaría una estrategia racional de “escape” de los trabajadores y de las empresas, que valorarían los beneficios de los empleos informales (consumo presente, flexibilidad) más que los derivados de la formalización. (p. 24)

Lo expuesto por los autores es objetivo y cierto, ya que toda empresa determinada como pyme tiene un límite en el monto de sus ingresos y cuentan con ciertos beneficios, facilidades y reducciones en la cantidad de obligaciones en comparación con las grandes empresas. Por tanto, se puede determinar que la formalización de una pyme es más sencilla y factible en la actualidad. Teniendo los empresarios la oportunidad de desarrollarse dentro de la legalidad sin incumplir las leyes y sin infringir en los derechos de sus colaboradores. Sin embargo, éstas optan por la informalidad generando falta de conformidad por sus trabajadores quienes a su vez ofrecen una baja productividad en el desempeño de sus labores, por las faltas cometidas en contra de ellos.

Según Bermúdez y otros (2015), señalan que:

La informalidad se convierte en una barrera al desarrollo inclusivo, porque se vulneran los derechos vitales como el trabajo digno y en ella participan personas con bajos niveles de formación que terminan soportando la precarización y desprotección del empleo. (p. 9)

Muchos de los trabajadores que desconocen sus derechos como personal subordinado provienen de niveles socioeconómicos bajos, siendo uno de los

indicadores por los cuales se vulnera el derecho del recurso humano en algunas entidades. Poniendo incluso en situaciones difíciles la economía de estas personas.

Según Lora (2016), indica que:

La informalidad es muy alta por culpa del salario mínimo, los impuestos a la nómina y las prestaciones sociales que hay que pagar a los trabajadores. Es decir, el trabajo es muy costoso con relación al capital, y por consiguiente las empresas prefieren usar máquinas en vez de trabajadores. Si se quitará el salario mínimo y se eliminarán los sobrecostos laborales, los salarios bajarían hasta el punto en que todos los trabajadores que estuvieran dispuestos a trabajar tendrían un empleo. (p. 10)

De lo mencionado, debe tenerse en cuenta que el 80% de los empresarios tiene la percepción de que la formalidad de sus trabajadores en la empresa y el cumplimiento de la legislación laboral es sinónimo de excesivos gastos y costos que debe asumir el negocio; sin embargo, el Estado en varios países de América Latina han mejorado sus normas y leyes para que, de una forma más accesible, cada contribuyente se ponga a derecho con lo que respecta a beneficios laborales. Evitando que los empresarios transgredan los derechos de otros.

Díaz y Gálvez (2015), exponen que:

Es el conjunto de esas actividades desempeñada con carencia de medios, de contactos, de capital y de mercados en las zonas urbanas de los países en desarrollo. Se le definía por su forma de producir y de relacionarse con el resto de la economía, y a sus trabajadores se les caracterizaba por sus muy bajos ingresos y precarias condiciones de vida y de trabajo. (p. 3)

En relación con lo que exponen los autores, se puede señalar que, la mayor preocupación ante la gran cantidad de empresas informales es que en algunas de éstas se atenta contra la salud, integridad y la vida del recurso humano de la empresa, siendo la informalidad un problema de interés en nuestro país y otros países de América Latina.



### **2.2.1.2. Conceptos**

#### *2.2.1.2.1. Implicancia de la informalidad de las pymes.*

Según Henríquez (2015), sostiene que:

La informalidad implica restricciones en el acceso al mercado, en la participación en compras públicas, en el avisaje y la publicidad, en la protección de nombres comerciales, marcas y patentes y en la circulación y transporte de mercancías e insumos. Operar en la informalidad implica obstáculos para establecer contratos con trabajadores, proveedores y clientes más allá de los círculos familiares y de amigos, tanto en los mercados nacionales como externos. (p. 28)

#### *2.2.1.2.2. Competencia desleal de la informalidad de las pymes.*

Según Henríquez (2015), menciona que:

Las empresas informales implican también competencia desleal para las empresas formales en los mercados de bienes y servicios. Es más: en muchos países se produce un círculo vicioso en el sentido que mayor informalidad incide en menor creación de empresas formales y menor expansión de las mismas. Por esta razón, la formalización de la economía informal es un tema que tiene mucha resonancia entre las asociaciones gremiales representantes de los empleadores formales. (p. 28)

#### *2.2.1.2.3. Efectos de la formalización en las empresas.*

Según Henríquez (2015), indica que:

Las dimensiones negativas de la informalidad para trabajadores, empresas y sociedad son elocuentes. Por esta razón es necesario integrar la formalización explícitamente en la agenda de desarrollo de los países. La experiencia internacional señala que la formalización incide en el aumento de la productividad, en la mejora de las

condiciones laborales, que ayuda a la equivalencia entre las empresas, favoreciendo el desarrollo de sociedades inclusivas. (p. 29)

#### *2.2.1.2.4. Características de la informalidad de las pymes.*

Según Henríquez (2015), detalla que:

La informalidad se caracteriza por su gran heterogeneidad. Desde los años 70 en adelante se han desarrollado diferentes teorías que intentan interpretar la informalidad o las dimensiones de esta. Incluso respecto de explicaciones relacionadas con la naturaleza del empleo informal existen antecedentes, desde 1954, con Lewis 87. Destacan en estos desarrollos tres vertientes conceptuales importantes: a) la interpretación de PREALC; b) la interpretación de modernización con explotación; y c) la interpretación institucional legal. (p. 30)

#### *2.2.1.2.5. Consecuencias en la economía por la informalidad de las pymes.*

Según Galindo y Ríos (2015), manifiestan que:

La informalidad daña el crecimiento económico al permitir la competencia desleal, propiciar la asignación de fuerza de trabajo y recursos a empresas improductivas, y al disminuir la inversión en capital (ya que la probabilidad de que los informales sean detectados aumenta con la cantidad de capital contratado). Por ello, se argumenta, la informalidad sólo disminuirá en la medida en la que el gobierno haga cumplir la ley. (p. 5)

#### *2.2.1.2.6. Desarrollo de las pymes en el Perú.*

Según Arbulú (2018), menciona:

El desarrollo de la PYME (Pequeña y Microempresa) y del sector informal urbano en el Perú ha sido un fenómeno característico de las últimas dos décadas, debido al acelerado proceso de migración y urbanización que sufrieron muchas ciudades, la aparición del autoempleo y de una gran cantidad de unidades económicas de

pequeña escala, frente a las limitadas fuentes de empleo asalariada y formal para el conjunto de integrantes de la PEA. (p. 1)

#### *2.2.1.2.7. La informalidad y la legislación laboral nacional.*

Según la Organización Internacional del Trabajo (2016), detalla que:

Si bien la informalidad se asocia normalmente al empleo en las empresas del sector informal, este concepto abarca también los empleos en que no se cumplen los derechos sociales y laborales en los términos definidos en la legislación nacional, aun cuando se ejerzan en empresas del sector formal. En efecto, se considera que los trabajadores asalariados tienen un empleo informal si su relación de trabajo, de derecho o, de hecho, no está sujeta a la legislación laboral nacional, al impuesto sobre la renta, a la protección social o a determinadas prestaciones relacionadas con el empleo (preaviso de despido, indemnización por terminación de contrato, vacaciones anuales pagadas o licencia pagada por enfermedad, etc.). (p. 6)

#### *2.2.1.2.8. Impedimentos de la informalidad de las pymes.*

Según la Organización Internacional del Trabajo (2016), detalla que:

En definitiva, la informalidad de las PYME no sólo limita los beneficios económicos y la protección social de los trabajadores (salarios mínimos, cobertura sanitaria, pensiones y horas de trabajo entre otros derechos laborales), sino que también cabe destacar que impide que las empresas participen en actividades que generan más productividad y rentabilidad. (p. 7)

#### *2.2.1.2.9. Consecuencias de la informalidad en el Estado.*

Según Luna (2016), indicó que:

La alta informalidad afecta al Estado, pues no percibe los impuestos que su actividad económica genera, y revierte hacia las pequeñas empresas sin posibilidades de financiamiento en el sistema bancario.

Esto implica que estas no pueden incorporarse a cadenas productivas de empresas formales. (p. 15)

#### *2.2.1.2.10. El pensamiento de los peruanos ante la informalidad.*

La Asociación de Emprendedores del Perú (2017), expresan que:

Las ventajas de la informalidad superan con creces a la formalidad, este parece ser el consenso de miles de peruanos, que deciden no ceder ante las reglamentaciones del país, pues encuentran grandes escases de beneficios en ser legales. Solo 1 de cada 4 microempresarios elige dar el paso hacia la formalización, aun si se les ofrece correr con todos los gastos de inscripción. (p. 3)

#### *2.2.1.2.11. Efectos en las empresas formales por la informalidad.*

Según Peñaranda (2017), manifiesta que:

Las cifras muestran que existe un alto ratio de densidad empresarial informal, lo que –reiteramos– genera sobrecostos y externalidades negativas a la economía. Las empresas informales, además de representar competencia desleal, afectan el accionar de las empresas formales. Precisa el IEDEP que el hecho de acceder a la infraestructura vial, los servicios públicos como agua y luz, la seguridad ciudadana, entre otros, todo ello sin haber contribuido en lo absoluto, significa un costo que al final lo asumen las empresas formales. (p. 9)

#### *2.2.1.2.12. Criterios sobre la informalidad.*

Según Valdez (2015), informa que:

Debido a que la informalidad abarca todas las actividades económicas realizadas fuera del marco de la ley no existe una forma única de definirla. Por esta razón podemos dividirla bajo distintos criterios: la falta de registro de la empresa ante las autoridades, la condición del empleo y la producción o utilidad no declarada, entre otras. (p. 4)

### **2.2.1.3. Dimensiones**

#### *2.2.1.3.1. Dimensión 01: Causas de la informalidad.*

Según Henríquez (2015), sostiene que:

Existe un conjunto de causas de la informalidad y es importante entender las razones que subyacen bajo la informalidad de las empresas de menor tamaño para diseñar estrategias adecuadas, haciéndose cargo de la integridad del fenómeno. Estas causas son: La baja productividad y altos costos de ser formal. La complejidad de procedimientos regulación inadecuada para las características de las micro y pequeñas empresas. La informalidad como opción atractiva de flexibilidad e independencia. Reducido control y fiscalización, escasa sanción social. (p. 40)

#### **Indicadores:**

##### **1) Factores que determinan la informalidad.**

Según Henríquez (2015), manifiesta:

Durante las últimas cuatro décadas se han efectuado estudios que empíricamente han tratado de avanzar respecto de los factores determinantes de la informalidad. Estas investigaciones no siempre entregan resultados concluyentes transversalmente entre países. Tampoco resulta sencillo en los análisis y correlaciones separar taxativamente causas de efectos. Sin embargo, los principales factores se pueden agrupar en los siguientes grandes grupos: Factores económicos, factores estructurales, los procesos de globalización, externalización y subcontratación, factores institucionales y políticas. (p. 39)

## **2) Líneas de Estrategia.**

Según Henríquez (2015) indica que:

Evidentemente, antes de diseñar una estrategia para la formalización de las micros y pequeñas empresas, cabe preguntarse ¿dónde se concentra el empleo informal? ¿En el sector informal o fuera del sector informal? Si el empleo informal en las empresas formales es significativo, el énfasis debería estar en la fiscalización, la vigilancia y regulación de la subcontratación y la externalización de funciones y el desarrollo de una cultura de formalidad. Si el sector informal es muy significativo, las consideraciones deben estar más relacionadas con una política de promoción de las micro y pequeñas empresas y su formalización. (p. 45)

## **3) Política Integral de Formalización.**

Según Henríquez (2015), menciona que:

Para bajar los niveles de informalidad en el sector de la micro y pequeña empresa es necesario abordar la problemática de manera integral y diseñar e implementar un conjunto de políticas que promuevan la transformación genuina a la formalidad. En otras palabras, no basta la simplificación administrativa si las políticas de fomento no logran mejorar los niveles de productividad e ingresos en las empresas de menor tamaño. De igual manera, instalar un régimen especial no es de mucha utilidad si a nivel local las instituciones no tienen las herramientas para apoyar y complementar la implementación del esquema. (p. 51)

### *2.2.1.3.2. Dimensión 02: La constitución de la empresa.*

Según Henríquez (2015), menciona que:

La necesidad de racionalizar los trámites para la constitución de la empresa es un tema que ha recibido mucha atención en los países de América Latina durante los últimos diez años. Desde que el Banco Mundial publicó en el 2003 el primer informe sobre las regulaciones

que afectan a las empresas, hay una consciencia creciente del exceso de trámites que existe en muchos países para la creación de las empresas. Estos trámites no siempre sirven para proteger a los clientes, trabajadores o vecinos de las empresas, pero sí hace más compleja su formalización. En el periodo 2005-2013 los 23 países en donde se presentan datos en los informes Doing Business, implementaron 311 reformas para simplificar la constitución de la empresa. (p. 53)

## **Indicadores**

### **1) El registro comercial**

Según Henríquez (2015), menciona que:

Un primer paso para la constitución de la empresa es la incorporación en el registro de empresas, ya sea a nivel nacional, estatal o provincial con una entidad pública, privada o mixta creada para estos fines. Un paso previo al registro es la consulta para verificar que el nombre propuesto para la empresa sea único en el país o la región. Dependiente de las regulaciones nacionales o subnacionales y la forma jurídica escogida para la empresa, los países pueden pedir diferentes tipos de formularios, la escritura pública de la sociedad firmada ante notario o con firma electrónica, un comprobante de depósito bancario del capital requerido mínimo y una cuota de inscripción, entre otros requerimientos. (p. 55)

### **2) Registró ante las Autoridades Tributarias Competentes.**

Según Henríquez (2015), menciona que:

Una vez registrada la empresa, el empresario debe avisar a las autoridades tributarias competentes del inicio de actividades y presentar la información pertinente. Revisada esta información, la autoridad tributaria designa a la empresa un código de identificación fiscal que permite a la empresa emitir facturas o boletas. (p. 55)

### **3) Inscripción en la Seguridad Social.**

Según Henríquez (2015), menciona que:

Si el empresario contempla la contratación de trabajadores, el siguiente trámite obligatorio es la inscripción en la seguridad social de la empresa recién constituida. La complejidad de este paso depende del nivel de coordinación entre los administradores de los distintos subsistemas de la seguridad social. (p. 55)

#### *2.2.1.3.3. Dimensión 03: Seguridad social.*

Según Henríquez (2015), define que:

La seguridad social está constituida por el conjunto de programas de protección social de un país, establecidos por ley o por un acuerdo obligatorio, que permite a las personas cierta seguridad de ingresos en situaciones de riesgo. La inexistencia de protección social en el empleo de trabajadores y empleadores es uno de los aspectos más importantes del empleo informal. La baja cobertura de seguridad social en las micro y pequeñas empresas trae graves consecuencias para el conjunto de los ocupados en estas entidades, entre ellas la exclusión de los sistemas de salud y pensiones y la mayor exposición a los riesgos de seguridad y salud en el trabajo. (p. 81)

### **1) Déficit de seguridad social.**

Según Henríquez (2015), manifiesta que:

El déficit en la cobertura de pensiones y salud es mucho mayor entre los asalariados de empresas de cinco o menos trabajadores que entre los asalariados en los establecimientos de seis y más trabajadores. A nivel de América Latina en el 2012 solo el 39,2% de los asalariados de empresas de cinco o menos trabajadores tenía protección en salud, comparada con el 84,6% de los asalariados en los establecimientos de seis y más trabajadores. En el mismo año el 41,7% de los asalariados de empresas de cinco o menos trabajadores



tenía cobertura de pensiones, comparado con el 84,9% de los asalariados de empresas de seis y más trabajadores. (p. 82)

## **2) Regímenes de seguridad social.**

Según Henríquez (2015), detalla que:

La experiencia a nivel mundial muestra que no existe un modelo único e ideal para generar acceso universal a la seguridad social. Los sistemas de seguridad social en los países se construyen durante periodos largos sobre la base de cambios económicos, demográficos, tradiciones sociales y políticas. Sin embargo, existen algunas características de los regímenes generales de la seguridad social que pueden ser más o menos favorables a la formalización del empleo en las micros y pequeñas empresas o que contribuyen a atenuar la informalidad. Entre las principales se destacan: Los regímenes de tipo universal, progresividad en las cotizaciones, la existencia de subsidios a las cotizaciones, la existencia de un componente básico financiado, reducción de los costos de administración del sistema de la seguridad social. (p. 83)

## **3) Simplificación de procedimientos.**

Según Henríquez (2015), indica que:

Una tarea pendiente en muchos países es la racionalización de los procesos administrativos relacionados a la seguridad social. La simplificación de los procedimientos para el registro de los trabajadores, el pago de las cotizaciones y la percepción de beneficios facilita la formalización de las micros y pequeñas empresas. Esta tarea es especialmente urgente donde existen regímenes descentralizados privados con múltiples opciones de entes gestores en los distintos programas de seguridad social. (p. 86)

## **2.2.2. Bases teóricas de la Variable Dependiente: Inspección del Trabajo**

### **2.2.2.1. Definiciones:**

Según Jiménez y otros (2017), indican que:

Es el servicio público encargado de vigilar el cumplimiento de las normas de orden socio laboral y de la seguridad social, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias, de conformidad con el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo. (p.71)

En base a lo mencionado por los autores la Inspección del trabajo es el procedimiento mediante el cual, el ente regulador se encargará de efectuar lo estipulado en las normas de cada país, garantizando de esta manera los derechos de los trabajadores, permitiendo que estos gocen de una adecuada contratación, trato, remuneración, beneficios, seguridad, salud y ambiente laboral, permitiendo su correcto desarrollo y crecimiento profesional, así como, su desenvolvimiento personal, el cual es muy importante para alcanzar los objetivos trazados por cada empresa.

Según Pozzo (2017), manifiesta que:

Histórica y tradicionalmente se concibió a la inspección del trabajo como un elemento de mera constatación y control respecto del cumplimiento de la normativa y, en todo caso, se hizo hincapié en la aplicación de las sanciones que la legislación consagra para el supuesto caso de que el funcionario interviniente observara la existencia de infracciones o incumplimientos por parte del empleador. (p. 102)

De acuerdo a lo mencionado por el autor, este da a conocer la forma en que inicialmente era considerada y aplicada la inspección del trabajo, la cual se limitaba a realizar verificaciones para ver si se cumplía o no con la normativa laboral, en caso de que no, se aplicaban las sanciones por el incumplimiento, con el fin corregir dichas infracciones. Si bien es parte de la función del Estado realizar este tipo de

inspecciones, es importante el trabajo de prevención, asesoría a los empleadores y empleados de cada empresa, para evitar la comisión de infracciones que vulneren los derechos de los trabajadores y pongan en riesgo la seguridad y salud de los mismos; así como, la capacitación adecuada, oportuna y precisa, evitando el incumplimiento de la normativa por falta de información y preparación.

Según Pozzo (2017) manifiesta que:

En el nuevo paradigma, se concibe a la inspección del trabajo como un instrumento de promoción y garantía del cumplimiento de la legislación laboral tanto a través de la sanción como de otro tipo de medidas, pero con una clara visión y finalidad preventiva. (p. 103)

El concepto de inspección de trabajo ha dado un giro, al transcurrir los años, según lo mencionado por Pozzo, considera que el trabajo realizado actualmente, por los entes encargados responsables de hacer cumplir la normativa que regula los derechos y obligaciones de los trabajadores, no solo es de control, verificación y sanción, sino también de prevención ante la posible comisión de infracciones, protección de los trabajadores, verificando que el área donde realizan sus funciones sea el adecuado, garantizando de esta manera su salud y seguridad, proporcionar información e instruir a empleadores y empleados, promoviendo de esta manera el correcto cumplimiento de la legislación laboral.

Según Casale (2016), indica que “la inspección del trabajo es una función pública de la administración del trabajo que vela por el cumplimiento de la legislación laboral en el centro de trabajo” (p. 8).

Según Salvatierra (2015), indica que:

La inspección del trabajo es un servicio público porque está a cargo del Estado y se ejecuta a través de funcionarios públicos, y representa una necesidad básica colectiva a ser satisfecha plenamente por el interés general que despierta, más aún cuando el derecho del trabajo es una actividad tutelar y garantista, conforme las normas constitucionales. (p.11)

Casale y Salvatierra, brindan una definición similar sobre la inspección de trabajo, según la apreciación de ambos autores, esta vendría a ser una función pública, y efectivamente se puede considerar como tal, puesto que, toda ley, es una norma jurídica dictada en base a la Constitución de cada país, la cual ampara los derechos de cada persona y establece sus deberes, por lo tanto, se encuentra protegida por el Estado, el cual es el principal encargado de velar y garantizar su cumplimiento, es por ello, que mediante sus instituciones y funcionarios públicos, promueve y supervisa el correcto cumplimiento de la legislación laboral, además de fiscalizar la seguridad y salud de los trabajadores, en las diferentes empresas de cada territorio, previniendo de esta manera que no se vulneren sus derechos y la existencia de posibles siniestros a causa de las funciones que realizan.

#### **2.2.2.2. Conceptos:**

##### *2.2.2.2.1. Sistema de Inspección del Trabajo.*

Según Jiménez y otros (2017), indican que:

El Sistema de Inspección del trabajo es único, polivalente e integrado a cargo del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, constituido por el conjunto de normas órganos, servidores públicos y medios que contribuyen al adecuado cumplimiento de la normativa laboral, de prevención de riesgos laborales, colocación, empleo trabajo infantil, promoción del empleo y formación para el trabajo, seguridad social, migración y trabajo de extranjeros, y cuantas otras materias le sean atribuidas. (p. 71)

##### *2.2.2.2.2. Servidores públicos de las Inspección del Trabajo.*

Según Jiménez y otros (2017), indican que:

Los supervisores inspectores, inspectores del trabajo e inspectores auxiliares, son los servidores públicos, cuyos actos merecen fe, seleccionados por razones objetivas de aptitud y con la consideración de autoridades, en los que descansa la función inspectiva que emprende el poder ejecutivo a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y de los gobiernos regionales. A los efectos de

la presente ley y de sus normas de desarrollo, con carácter general la mención a los “inspectores del trabajo” se entenderá referida a todos ellos sin perjuicio de las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno de ellos. (p. 71)

#### *2.2.2.2.3. Relaciones laborales del Sistema de Inspección del Trabajo.*

Según Jiménez y otros (2017), indican que:

Para efectos del Sistema de Inspección del Trabajo se considera dentro de las infracciones en materia de relaciones laborales, los incumplimientos de las obligaciones legales referidas a las modalidades formativas. Con ello, no solo los trabajadores que propiamente tengan una relación laboral se encuentran amparados, sino también el personal en formación. De otro lado, no solo una entidad fiscalizada deberá responder por las obligaciones laborales respecto de los prestadores de servicios contratados directamente, sino que también respecto de los trabajadores que les sean destacados a su centro de trabajo. En ese sentido, las empresas usuarias de empresas de servicios temporales y complementarios deben responder directamente de las infracciones por el incumplimiento de su deber de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores destacados en sus instalaciones. (p. 72)

#### *2.2.2.2.4. Imposición de sanciones y su procedimiento*

Según Jiménez, et al. (2017), indica que:

El procedimiento sancionador, es el procedimiento administrativo especial de imposición de sanciones que se inicia siempre de oficio mediante acta de infracción de la inspección del trabajo, y se dirige a la presentación de alegaciones y pruebas, en su descargo, por los sujetos identificados como responsables de la comisión de infracciones, así como la adopción de la resolución sancionadora, que proceda por los órganos y autoridades administrativas competentes para sancionar. (p. 271)

#### *2.2.2.2.5. Sistema Funcional de Inspección del Trabajo*

Según Salvatierra (2015), indica que:

Debemos entender como sistema el esfuerzo organizacional, privado o público, que se encargara de canalizar los elementos que sirven de base para cumplir el fin propuesto. Es decir, son todas aquellas acciones y medidas que pretenden obtener un objetivo predeterminado. El Sistema Funcional de Inspección del Trabajo, es un sistema único, porque se distingue de cualquier otra actividad administrativa que desarrolla el Ministerio de Trabajo u otra organización de la Administración Pública. Desde esa perspectiva, toda actividad verificadora del trabajo, relacionada al quehacer laboral en cualquier ámbito del país será de competencia del sistema, no extendiendo la posibilidad que otras instancias cohesionen o complementen su misión y es polivalente porque sus misiones son variadas y cada una de ellas debe mantener la funcionalidad que el sistema espera de él, al estar conformado por un grupo multidisciplinario de especialistas que compulsara la labores que desarrolla el sistema. (p. 9)

#### *2.2.2.2.6. Rol orientador del Sistema de Inspección de Trabajo*

Según Salvatierra (2015), indica que:

Un aspecto decisivo del sistema es el relacionado a la orientación y asesoramiento de las empresas en el dominio de la legislación laboral y se seguridad social. Muchos coinciden en señalar que, antes que versar sobre sanciones, el sistema de inspección del trabajo debe concentrarse en su rol orientador. El rol orientador es un elemento que debe formar parte de las estrategias del sistema de inspección del trabajo, toda vez que su objetivo es supervisar el cumplimiento del trabajo decente y, para tales efectos, se requieren de estrategias orientadas a informar y capacitar acerca del mejor cumplimiento de la normativa socio laboral tanto a los empleadores como a los trabajadores. (p. 11)

#### *2.2.2.2.7. La función inspectiva del Sistema de Inspección del Trabajo.*

Según Salvatierra (2015), indica que:

La función inspectiva tiene por objeto velar por el cumplimiento de las disposiciones legales de trabajo y de las normas básicas de higiene y seguridad ocupacional, así como por la seguridad en el centro de trabajo, teniendo como finalidad la prevención de los conflictos laborales que se cumplen a través de la supervisión del cumplimiento de las normas legales y convencionales en materia de trabajo y de las normas básicas de higiene y seguridad ocupacional, orientación sobre los derechos y deberes que corresponden a trabajadores y empleadores del régimen laboral de la actividad privada y la obtención de información acerca de los vacíos legales que surjan en la legislación laboral vigente. (p. 13)

#### *2.2.2.2.8. Los servidores públicos y sus funciones en la actuación inspectiva.*

Según Salvatierra (2015), indica que:

El Sistema de Inspección del Trabajo está integrado por los servidores públicos que tengan encomendadas las funciones de dirección, organización, coordinación, planificación y seguimiento de las actuaciones inspectivas, los que tienen atribuidas las funciones inspectivas y quienes desempeñen funciones de asistencia técnica, colaboración y gestión administrativa. Asimismo, está integrado por los recursos y medios materiales necesarios para garantizar el efectivo desempeño de la función pública de inspección. (p. 13)

#### *2.2.2.2.9. La inspección del trabajo y el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.*

Según García (2016) indica que:

La Inspección de Trabajo es una entidad en sí misma, perteneciente al Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Si atendemos a su definición oficial, “se trata de la organización administrativa

responsable del servicio público de control y vigilancia del cumplimiento de las normas de orden social que incluye los servicios de exigencia de las responsabilidades administrativas pertinentes en que puedan incurrir empresas y trabajadores, así como el asesoramiento e información a los mismos en materia laboral y de seguridad social (que pueda suscitarse con ocasión del ejercicio de la acción inspectora). (p. 1)

#### *2.2.2.2.10. El Inspector de trabajo y su labor principal.*

Según Almonte (2017), indica que:

Un inspector de trabajo es un servidor público, cuyos actos según ley merecen fe, que tiene como principal labor fiscalizar a los empleadores (personas naturales y jurídicas) y verificar si estos cumplen con las obligaciones legales a favor de sus trabajadores. Así pues, para que los inspectores puedan cumplir su función, nuestra legislación los ha empoderado con una serie de facultades (importantes y necesarias) por las que en resumen resulta obligatorio atender al inspector cuando nos visite y darle la información que nos solicite, cuando esta esté relacionada a la materia que busca inspeccionar. Como todo funcionario del estado, el poder de los inspectores está sujeto a límites y debe ser ejercido respetando las facultades que la ley le ha dado. En sencillo, un inspector debe hacer solamente lo que le ha sido permitido por ley y abstenerse de hacer lo que la propia ley le prohíbe. (p. 1)

#### *2.2.2.2.11. La Inspección de trabajo y seguridad social.*

Según la Compañía Wolters Kluwer, señala que:

La Inspección de trabajo y seguridad social se erige en servicio público; es, en efecto, el servicio público destinado a garantizar el cumplimiento de las normas de orden social, ejerciendo funciones de vigilancia y exigencia de responsabilidades, de asesoramiento o de intervención en conflictos colectivos laborales en vía de arbitraje,



mediación o conciliación. La Inspección se desempeña por los funcionarios del Cuerpo Superior de Inspección de Trabajo y Seguridad Social; funcionarios de nivel técnico superior encuadrados en un Cuerpo Nacional, que han de desarrollar su cometido en condiciones de independencia técnica, objetividad e imparcialidad. La inspección de trabajo y seguridad social depende orgánicamente de una Autoridad Central integrada en el Ministerio de Empleo y Seguridad Sociales, y funcionalmente, de las Administraciones General o Autonómica con competencias en la materia en la que la Inspección intervenga. Se estructura territorialmente en Direcciones Territoriales y Direcciones Provinciales; unas y otras no integradas en las Delegaciones del Gobierno. (p. 6)

#### *2.2.2.2.12. La labor de la inspección de trabajo.*

Según Cortes (2017) indica que:

La inspección de trabajo es una organización administrativa perteneciente al Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Su labor es revisar el correcto cumplimiento de la ley en las obligaciones laborales y de Seguridad Social de empresas y trabajadores. Además de detectar posibles desviaciones y de velar por el cumplimiento de la normativa, la inspección de trabajo debe asesorar a los negocios en esta línea. Son susceptibles de recibir una inspección, cualquier persona física y jurídica, de naturaleza pública o privada, comunidades de bienes y sociedades cooperativas en relación con su constitución y funcionamiento respecto a sus socios trabajadores o socios de trabajo, en cuanto a tratarse de entidades responsables del cumplir la normativa de Orden Social. En resumen, cualquier negocio de autónomo, sociedad, asociación, etcétera que cuenta con empleados contratados. (p. 3)

### **2.2.2.3. Dimensiones.**

#### **2.2.2.3.1. Dimensión 01: Actuación Inspectiva.**

Según Jiménez, y otros (2017), sostienen que:

Son las diligencias que la Inspección del Trabajo sigue de oficio, con carácter previo al inicio del procedimiento administrativo sancionador, para comprobar si se cumplen las disposiciones vigentes en materia socio laboral y poder adoptar las medidas inspectivas que en su caso procedan, para garantizar el cumplimiento de las normas socio laboral. (p. 72)

#### **Indicadores**

##### **1) Clases de actuación inspectiva.**

Según Jiménez y otros (2017), definen que:

Las actuaciones inspectivas son de dos clases: las actuaciones de investigación o comprobatoria, que son diligencias previas al procedimiento sancionador, que se efectúan de oficio por la Inspección del Trabajo para comprobar si se cumplen las disposiciones vigentes en materia socio laboral y, en caso de contravención, adoptar las medidas que procedan en orden a garantizar o promover su cumplimiento y las actuaciones de consulta o asesoramiento técnico, que son medidas de orientación relacionadas con el cumplimiento de las normas socio laborales. (p. 73)

##### **2) Ámbito de actuación de la inspección del trabajo.**

Según Jiménez y otros (2017), definen que:

En el desarrollo de la función inspectiva, la actuación de la inspección de trabajo se extiende a todos los sujetos obligados o responsables del cumplimiento de las normas socio laborales, ya sean personas naturales o jurídicas, públicas o privadas. (p. 73)

### **3) Origen de las actuaciones inspectivas.**

Según Jiménez y otros (2017), definen que:

El origen de las actuaciones inspectivas se genera cuando: a) Las actuaciones inspectivas de investigación se llevan a cabo de oficio, como consecuencia de una orden superior; b) En las actuaciones de consulta o asesoramiento técnico; c) La denuncia de hechos constitutivos de infracción a la legislación vigente del orden socio laboral es una acción pública; d) Con carácter general las actuaciones inspectivas por decisión interna del Sistema de Inspección del Trabajo; e) facultades de los inspectores. (p. 74)

#### *2.2.2.3.2. Dimensión 02: Comparecencia.*

Según Jiménez y otros (2017), definen que:

Es la modalidad inspectiva por la cual, la Autoridad Administrativa de Trabajo puede exigir el apersonamiento del empleador o de su representante en las oficinas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, señalando el día y la hora, a efectos de que presente la documentación necesaria para acreditar el cumplimiento de las normas socio laborales y/o para efectuar las aclaraciones pertinentes. (p. 72)

### **Indicadores**

#### **1) Finalidad de la comparecencia.**

Según Jiménez y otros (2017), precisan que:

La comparecencia tiene las siguientes finalidades: Establecer normas que determinen la forma de acreditar la representación de los sujetos inspeccionados al momento de la comparecencia inspectiva. Garantizar la legitimidad del representante o apoderado del sujeto inspeccionado en las actuaciones inspectivas de comparecencia. (p. 80)

## **2) Acreditación de la representación del sujeto inspeccionado.**

Según Jiménez y otros (2017), precisan que:

Las personas naturales concurren a la comparecencia personalmente o a través de su representante debidamente acreditado ante el inspector comisionado mediante carta poder simple, adjuntando la copia del DNI del sujeto inspeccionado y del representante. Las personas jurídicas lo hacen por medio de su representante legal o apoderado conforme con las reglas siguientes: a) El representante legal de la persona jurídica de derecho privado acredita su condición de tal con copia simple de su DNI y del documento registral vigente que consigne dicho cargo; b) El representante de la persona jurídica de derecho público acredita su condición de tal presentando copia simple de su DNI y del acto administrativo que se otorga o delega dichas facultades; c) El apoderado será acreditado mediante el documento registral vigente que indique su condición de tal y las facultades con las que cuenta o mediante carta poder simple suscrita por el representante legal a la que se adjuntará copia simple del documento registral o del acto administrativo, según corresponda que acredite la condición de este; y la copia del DNI del apoderado. (p. 81)

## **3) Oportunidad de la acreditación de la representación.**

Según Jiménez y otros (2017), precisan que:

La acreditación del representante o apoderado del sujeto inspeccionado se efectúa al inicio de la primera comparecencia que genera la orden de inspección. El inspector comisionado revisa la documentación correspondiente a fin de determinar que se ha observado lo establecido en las disposiciones antes señaladas. (p. 81)

#### 2.2.2.3.3. Dimensión 03: Procedimiento Administrativo.

Según Jiménez y otros (2017), definen que:

Es el conjunto de actos preparatorios concatenados según un orden cronológico y funcional, para verificar la existencia de la necesidad pública a satisfacer y de los hechos que lo crean, así como para oír a los posibles afectados y voceros de intereses conexos, tanto públicos como privados, especialmente estos últimos, con el fin de conformar la decisión en la forma que mejor la armonice con el fin público a cumplir. (p. 265)

#### **Indicadores:**

##### **1) Principios del Procedimiento Administrativo.**

Según Jiménez y otros (2017), definen que:

Los principios del procedimiento administrativo son los elementos que el legislador ha considerado básicos para encausar, controlar y limitar la actuación de la Administración y de los administrados en todo procedimiento. Los dieciséis (16) principios consagrados por la ley no tienen una idéntica manera de vincularse al fenómeno administrativo. (p. 266)

##### **2) Sujetos del Procedimiento Administrativo.**

Según Jiménez y otros (2017), definen que:

Se entiende por sujetos del procedimiento a: a) Administrados, es la persona natural o jurídica que, cualquiera sea su calificación o situación procedimental, participa en el procedimiento administrativo. Cuando una entidad interviene en un procedimiento como administrado, se somete a las normas que lo disciplinan en igualdad de facultades y deberes que los demás administrados; b) Autoridad Administrativa, el agente de las entidades que, bajo cualquier régimen jurídico, y ejerciendo potestades públicas conducen el inicio, la instrucción, la sustanciación, la resolución, la ejecución o que de otro

modo participan en la gestión de los procedimientos administrativos.  
(p. 270)

### 3) Procedimiento sancionador

Según Jiménez y otros (2017), define que: “El procedimiento administrativo sancionador es el conjunto de concatenados de actos que deben seguirse para imponer una sanción administrativa” (p. 271).

#### 2.3. Definición de términos básicos:

**Acreditación:** Documento con que se acredita la identidad y el cargo o función del portador y que permite realizar ciertas cosas.

**Autoridad Administrativa:** Delegado del Estado encargado de la gestión de los actos que le interesan a la Administración Pública para el cumplimiento de sus fines, ejecutando y haciendo ejecutar las leyes y disposiciones de la autoridad constituida.

**Autoridades Tributarias:** Cualquier representante del poder público que puede recaudar impuestos e imponer multas y sanciones en materia fiscal.

**Empresa:** Entidad en la que intervienen el capital y el trabajo como factores de producción de actividades industriales o mercantiles o para la prestación de servicios.

**Estrategia:** Serie de acciones muy meditadas, encaminadas hacia un fin determinado.

**Formalización:** Proceso que llevan a cabo las empresas para incorporarse a la economía formal.

**Informalidad:** El adjetivo informal se utiliza para calificar a aquel o aquello que no respeta las formas; por lo tanto, se vincula a lo irregular o a lo no convencional.

**Infracción Administrativa:** Los incumplimientos de las obligaciones contenidas en las leyes, en materia de relaciones laborales, de seguridad y salud en el trabajo, y de seguridad social y convenios colectivos, mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables, previstas y sancionadas conforme a Ley.

**Inspectores del Trabajo:** Personas que están encargadas de vigilar, controlar y asegurar el cumplimiento legal en materia de condiciones de trabajo, empleo, seguridad social y prevención de riesgos profesionales.

**Inspección:** Es una comprobación que realiza la Administración para verificar que una empresa o una persona física cumplen con la legalidad.

**Normas Socio laborales:** Conjunto de leyes, órdenes y normas generadas desde los poderes públicos para proteger los derechos de los trabajadores y regular las relaciones de empleo entre organizaciones y trabajadores de manera que se favorezca el progreso de la sociedad en su conjunto.

**Política Integral:** Definición de las intenciones globales y directrices que una entidad u organismo debe seguir para la implementación, sostenibilidad y mejora continua.

**Pymes:** Empresa pequeña o mediana en cuanto a volumen de ingresos, valor del patrimonio y número de trabajadores.

**Regímenes:** Conjunto de derechos y obligaciones que surgen del desarrollo de una determinada actividad económica.

**Registro Comercial:** Documento en el que se inscriben los hechos y actos relativos a los empresarios individuales y a las sociedades mercantiles, con el fin de dar publicidad a los mismos de forma que puedan ser conocidos por las personas que contraten con ellos.

**Servidor Público:** Es una persona que brinda un servicio de utilidad social, es decir, lo que realiza beneficia a otras personas y no genera ganancias privadas, más allá del salario que pueda percibir por este trabajo.

**Simplificación:** Fusionar aquellos procedimientos conexos para evitar duplicidades, o suprimir aquellos procedimientos que han perdido su finalidad originaria.

**Sistema Funcional:** Son principios, normas, procedimientos, técnicas e instrumentos mediante los cuales se organizan las actividades de la Administración Pública que requieren ser realizadas por todas o varias entidades de los Poderes

del Estado, los Organismos Constitucionales y los niveles de Gobierno. Sólo se crean por Ley.

**Trabajo:** Conjunto de actividades que son realizadas con el objetivo de alcanzar una meta, solucionar un problema o producir bienes y servicios para atender las necesidades humanas.

**Relaciones Laborales:** Son los vínculos que se establecen en el ámbito del trabajo. Por lo general, hacen referencia a las relaciones entre el trabajo y el capital en el marco del proceso productivo.



### **III. MARCO METODOLÓGICO**

#### **3.1. Hipótesis de la Investigación**

##### **3.1.1. Hipótesis General**

HG La informalidad de las Pymes incide en la inspección del trabajo para la sostenibilidad económica en el Grupo Empresarial Rondón, Surco- 2019.

##### **3.1.2. Hipótesis Específicas**

HE 1 La informalidad de la Pymes incide en la actuación inspectiva en el Grupo Empresarial Rondón, Surco- 2019.

HE 2 La informalidad de las Pymes incide en la comparecencia en el Grupo Empresarial Rondón, Surco- 2019.

HE 3 La informalidad de las Pymes incide en el procedimiento sancionador en el Grupo Empresarial Rondón, Surco- 2019.

#### **3.2. Variables de estudio**

##### **3.2.1. Definición conceptual**

###### **3.2.1.1. Variable 1: Informalidad de las pymes**

Según Henríquez (2015), menciona que:

La informalidad implica restricciones en el acceso al mercado, en la participación de compras públicas, en el avisaje y la publicidad, en la protección de nombres comerciales, marcas y patentes y en la circulación y transporte de mercancías e insumos. Operar en la informalidad implica obstáculos para establecer contratos con trabajadores, proveedores y clientes más allá de los círculos familiares y de amigos, tanto en los mercados nacionales como externos. (p. 28)

### **3.2.1.2. Variable 2: Inspección del Trabajo**

Según Jiménez y otros (2017), indican que:

El Sistema de Inspección del trabajo es único, polivalente e integrado a cargo del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, constituido por el conjunto de normas órganos, servidores públicos y medios que contribuyen al adecuado cumplimiento de la normativa laboral, de prevención de riesgos laborales, colocación, empleo trabajo infantil, promoción del empleo y formación para el trabajo, seguridad social, migración y trabajo de extranjeros, y cuantas otras materias le sean atribuidas. (p. 71)

### **3.2.2. Definición operacional**

#### **3.2.2.1. Variable 1: Informalidad de las pymes**

La informalidad implica restricciones en el acceso al mercado, en la participación en compras públicas, en el avisaje y la publicidad, en la protección de nombres comerciales, marcas y patentes y en la circulación y transporte de mercancías e insumos.

#### **3.2.2.2. Variable 2: Inspección del Trabajo**

La inspección del trabajo se evalúa tomando en cuenta los pronósticos de Incorporar a las personas, recompensar a las personas y el desarrollo de las personas analizando sus atributos mediante una encuesta.

### **3.3. Tipo y nivel de investigación**

El tipo de investigación es aplicada, Lozada (2014) sostiene que:

La investigación aplicada busca la generación de conocimiento con aplicación directa a los problemas de la sociedad o el sector productivo. Esta se basa fundamentalmente en los hallazgos tecnológicos de la investigación básica, ocupándose del proceso de enlace entre la teoría y el producto. (p. 47)

El nivel de investigación es descriptiva – correlacional, Arias (2012) indica que:

La investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere. (p.24)

Moreno (2017) indica que:

Las investigaciones correlacionales pretenden visualizar cómo se relacionan o no se relacionan o vinculan diversos fenómenos entre sí, cómo se comporta una variable conociendo el comportamiento de otra variable relacionada. Busca evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o el grado de relación entre dos variables. (p. 3)

### **3.4. Diseño de la investigación**

El diseño de la investigación es: no experimental, de enfoque cuantitativo y corte transversal.

Es no experimental, según Agudelo, Aigner y Ruiz (2014), indican que:

La investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables; es decir, aquella investigación donde no se varía intencionalmente las variables independientes. En la investigación no experimental se observa fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. (p. 70)

Es de enfoque cuantitativo, según Hernández, Fernández y Baptista (2010) la definen expresando: “usa la recolección de datos para probar hipótesis con base a medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p. 4)

Es de corte transversal, según Manterola (2018), indica que, en los estudios de corte transversal, su característica fundamental es que todas las mediciones se hacen en una sola ocasión, por lo que no existen períodos de seguimiento.

### **3.5. Población y muestra de estudio**

#### **3.5.1. Población**

Según Arias, Villasis y Miranda (2016) indican que:

La población de estudio es un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra, y que cumple con una serie de criterios predeterminados. Es necesario aclarar que cuando se habla de población de estudio, el término no se refiere exclusivamente a seres humanos, sino que también puede corresponder a animales, muestras biológicas, expedientes, hospitales, objetos, familias, organizaciones, etc.; para estos últimos, podría ser más adecuado utilizar un término análogo, como universo de estudio. (p. 2)

La población está conformada por 35 trabajadores del Grupo Empresarial Rondón del año 2019.

#### **3.5.2. Muestra**

Según Carrillo (2015) indica que “la muestra es parte de los elementos o subconjunto de una población que se selecciona para el estudio de esa característica o condición” (p. 8).

Según Ramírez (2007) indica que “la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra” (p. 75).

En esta oportunidad, tenemos una muestra censal, ya que se consideró al total de la población, es decir, a los 35 trabajadores del Grupo Empresarial Rondón del año 2019.

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

La recolección de datos es el proceso por el cual, se hace uso de una gran diversidad de técnicas y herramientas que pueden ser utilizadas por el analista para desarrollar los sistemas de información, los cuales pueden ser: la observación, la entrevista, el análisis de documentos, escalas para medir actitudes, la experimentación y la encuesta.

#### **3.6.1. Técnicas de recolección de datos**

La técnica usada en esta investigación es la encuesta basada en un conjunto de preguntas dirigidas en forma directa del tema de investigación a una muestra significativa de la población con el objeto de recolectar información sobre hechos reales

#### **La Encuesta**

Según Quezada (2014), indica que la encuesta “trata de requerir información a un grupo socialmente significativo de personas acerca del problema en estudio para luego, mediante un análisis de tipo cuantitativo, sacar conclusiones que se correspondan con los datos” (p. 124).

#### **3.6.2. Instrumentos de recolección de datos.**

El instrumento de recolección de datos es aquel recurso que sirve al investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información.

Según Hernández, Fernández, Baptista (2010) nos dicen: “Es un instrumento de recolección de datos donde se listan un conjunto de preguntas con respecto a las variables” (p. 217).

En nuestro tema de investigación el instrumento de recolección de datos es el cuestionario.

#### **El Cuestionario**

Según Hernández et al (2014) señalan: “El cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (p.217). En nuestro

estudio de investigación usaremos el cuestionario, el mismo que es nuestro instrumento de recolección de datos necesarios para ser procesados.

La escala de medición es tipo Likert, de acuerdo con Morales, Urosa y Blanco (2003), indican que:

Es un tipo de instrumento de medición o de recolección de datos que se dispone en la investigación social para medir actitudes. Es una estructura que presenta un conjunto de ítems bajo la forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se solicita la reacción (favorable o desfavorable, positiva o negativa) de los individuos. (p. 3)

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Según Quispe (2004), menciona que, “la intención del análisis de datos es reducir y sintetizar la información para hacer que tenga sentido y permita inferencias acerca de la población” (p. 157).

El método de análisis de datos se realizó mediante el software SPSS Versión 24, a fin de calcular, analizar e interpretar los resultados.

### **3.7. Aspectos éticos**

Utilización de la información: se ha respetado la identidad de los entrevistados y no se ha dado otro uso a la información obtenida.

Valor social: las personas que han participado en el presente estudio no fueron expuestas a situaciones peligrosas, ni fueron tomadas por obligación, en todo momento mostraron su predisposición para participar y colaborar con la dinámica.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados

Tabla 1.  
*Resultado de la variable Informalidad de las Pymes*

	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	13 37,1
	Medio	10 28,6
	Alto	12 34,3
	Total	35 100,0

Fuente: SPSS Vs. 24

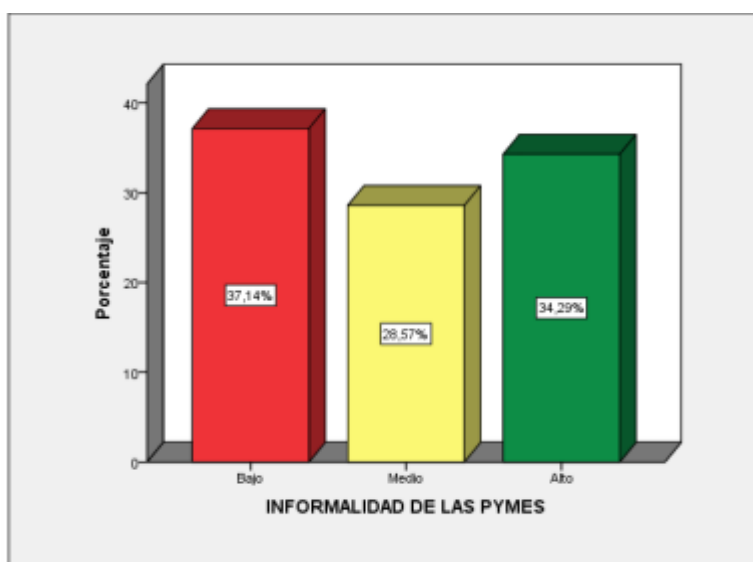


Gráfico 1. Resultado de la variable Informalidad de las Pymes  
Fuente: SPSS Vs. 24

En la Tabla N° 1 y el gráfico N° 1 podemos observar que, de 35 trabajadores, el 37.14% (13 trabajadores) manifiestan percibir niveles bajos de informalidad de las PYMES por parte de la empresa, en comparación a 12 de ellos (34.29%), quienes manifiestan percibir un nivel alto de informalidad de las PYMES en el Grupo Empresarial Rondón ubicado en Surco, cabe resaltar que 10 trabajadores (28.57%), indicaron que en algunas oportunidades observaron ciertas irregularidades en la compañía; encuestados en el año 2019.

Tabla 2.  
*Resultado de la variable Inspección del trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	14	40,0
	Medio	12	34,3
	Alto	9	25,7
	Total	35	100,0

Fuente: SPSS Vs. 24

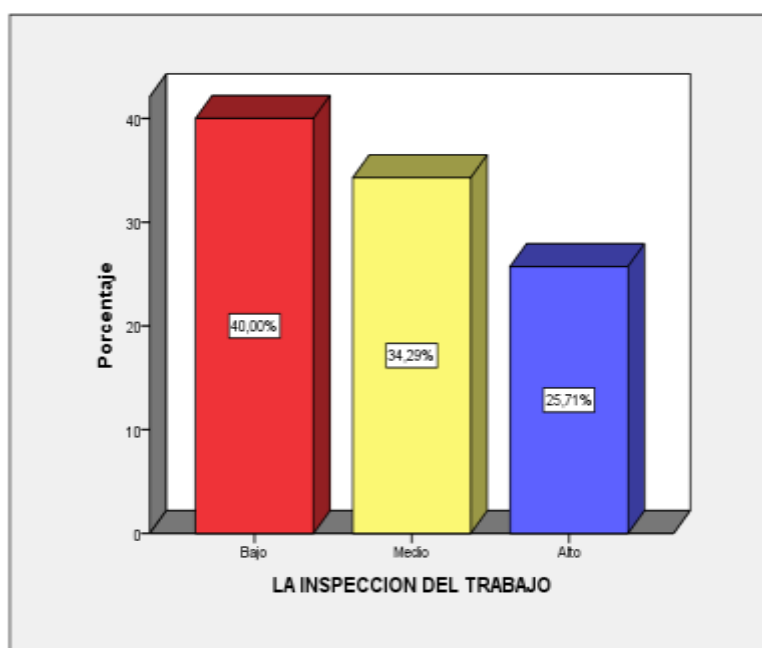


Gráfico 2. Resultado de la variable Inspección del trabajo  
 Fuente: SPSS Vs. 24

En la Tabla N° 2 y el gráfico N° 2 podemos observar que, de 35 trabajadores, el 40.00% (14 trabajadores) manifiestan haber percibido niveles bajos de inspección del trabajo en la empresa y afirman que esta no sería suficiente, en comparación a 9 de ellos (25.71%), quienes manifiestan que existe un nivel alto de inspección del trabajo en el Grupo Empresarial Rondón ubicado en Surco, y que es esta es sumamente importante para combatir la informalidad, sin embargo el 34.29%, conformado por 12 trabajadores, dijeron que sólo algunas veces se han realizado inspecciones de trabajo en la compañía y que estas no han contribuido en mucho; encuestados en el año 2019.



Tabla 3.  
*Resultado de la dimensión actuación inspectiva*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	12	34,3
	Medio	12	34,3
	Alto	11	31,4
Total		35	100,0

Fuente: SPSS Vs. 24

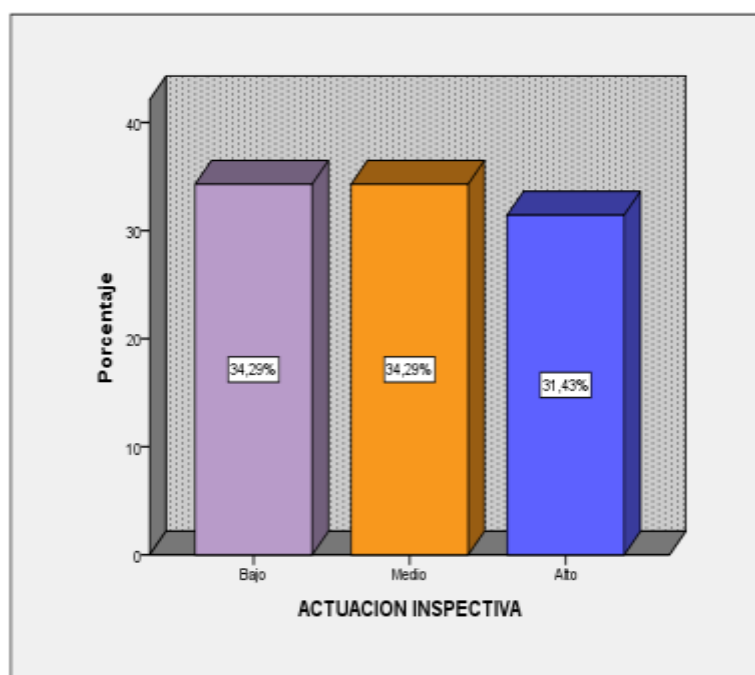


Gráfico 3. Resultado de la dimensión actuación inspectiva  
 Fuente: SPSS Vs. 24

En la Tabla N° 3 y el gráfico N° 3 podemos observar que, de 35 trabajadores, el 68.58% (24 trabajadores agrupados) manifiestan haber percibido niveles medios y bajos de actuación inspectiva en la empresa y consideran que ésta no surte efecto, en comparación a 11 de ellos (31.43%), quienes manifiestan haber percibido un nivel alto de actuación inspectiva en el Grupo Empresarial Rondón ubicado en Surco y afirman que esta ha sido provechosa; encuestados en el año 2019.

Tabla 4.  
*Resultado de la dimensión Comparecencia*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	19	54,3
	Medio	8	22,9
	Alto	8	22,9
Total		35	100,0

Fuente: SPSS Vs. 24

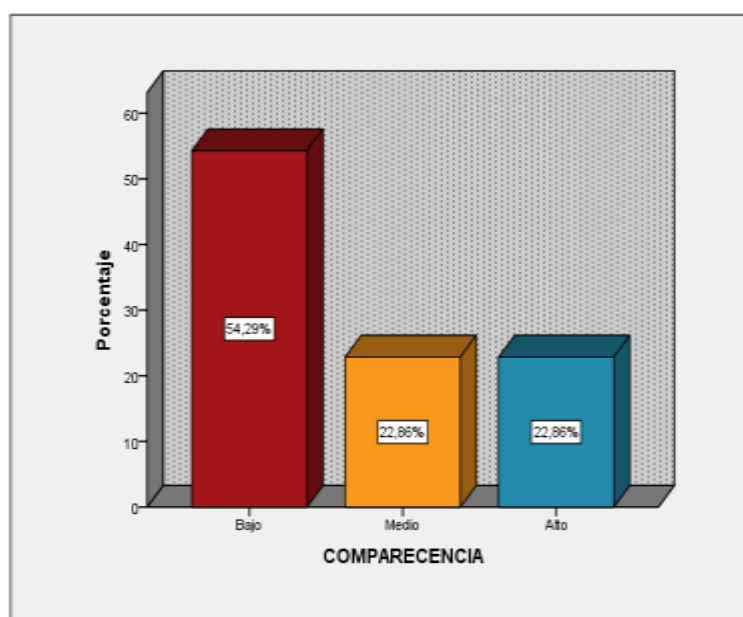


Gráfico 4. Resultado de la dimensión Comparecencia  
 Fuente: SPSS Vs. 24

En la Tabla N° 4 y el gráfico N° 4 podemos observar que, de 35 trabajadores, el 54.29% (19 trabajadores) consideran en niveles bajos, que la comparecencia sea un factor positivo para combatir la informalidad, en comparación a 16 de ellos (45.72% agrupados), quienes manifiestan haber percibido en un nivel medio y alto, del proceso de comparecencia, en los que ha participado el Grupo Empresarial Rondón ubicado en Surco, afirmando que obtuvieron de ello resultados favorables; encuestados en el año 2019.

Tabla 5.  
*Resultado de la dimensión Procedimiento administrativo*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	8	22,9
	Medio	15	42,9
	Alto	12	34,3
	Total	35	100,0

Fuente: SPSS Vs. 24

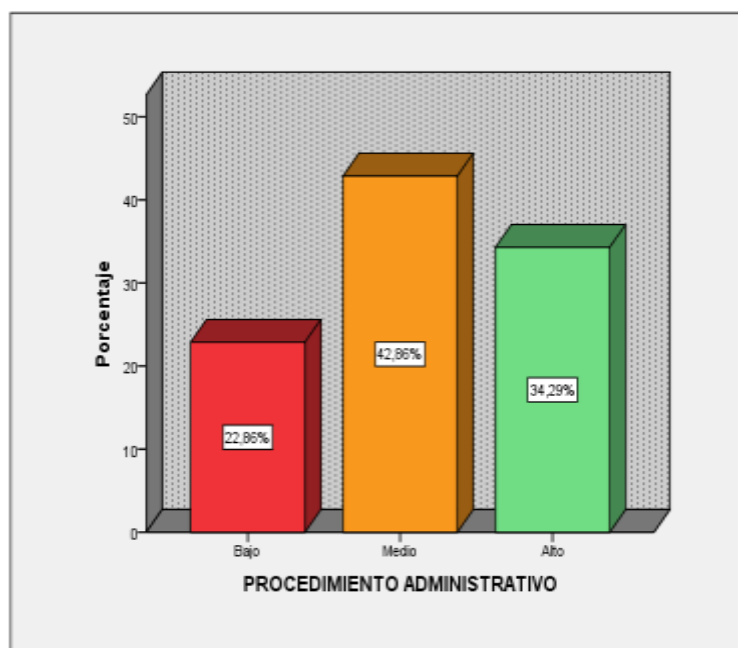


Gráfico 5. Resultado de la dimensión Procedimiento administrativo  
Fuente: SPSS Vs. 24

En la Tabla N° 5 y el gráfico N° 5 podemos observar que, de 35 trabajadores, el 22.86% (8 trabajadores) manifiestan en niveles bajos, que el procedimiento administrativo sea una alternativa de solución para combatir la informalidad en la empresa, en comparación a 12 de ellos (34.29%), quienes manifiestan en un nivel alto que el procedimiento administrativo, en los se ha visto involucrado el Grupo Empresarial Rondón ubicado en Surco, les ha traído mejoras, no obstante existe un grupo mayor conformado por 15 trabajadores (42.86%), quienes indican que solo en algunas ocasiones se han visto beneficiados con los resultados de dicho procedimiento; encuestados en el año 2019.

## 4.2. Prueba de confiabilidad

### Confiabilidad

Se obtuvo a través del Alfa Cronbach y al respecto Sampieri (2010) indica que:

La confiabilidad se calcula y evalúa para todo el instrumento de medición utilizado, o bien, si se administraron varios instrumentos. Se determina para cada uno de ellos. Asimismo, es común que el instrumento contenga varias escalas para diferentes variables, entonces la fiabilidad se establece para cada escala y para el total de escalas (si se pueden sumar, si son aditivas). (p. 300).

El Alfa de Cronbach, es un coeficiente usado comúnmente para determinar la fiabilidad de una prueba específica. Por lo tanto, en la presente investigación se hará uso de esta herramienta de medición, para poder analizar las variables y establecer su correlación e implicancia dentro de la empresa.

Tabla 6.

*Nivel de confiabilidad de la variable informalidad de la Pymes*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Nº de elementos</b>
,702	18

*Fuente: SPSS Vs. 24*

La herramienta que se aplicó para determinar la fiabilidad de la escala para la variable 01: Informalidad de las Pymes, fue Alfa de Cronbach, según la tabla, se puede observar que, a través de la prueba realizada a una población de 35 trabajadores, con 18 elementos de la encuesta, el resultado obtenido nos indica, con un valor de 0,702, que es altamente fiable.

Tabla 7.

*Nivel de confiabilidad de la variable Inspección del trabajo*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Nº de elementos</b>
,722	18

*Fuente: SPSS Vs. 24*

La herramienta que se aplicó para determinar la fiabilidad de la escala para la variable 02: Inspección del Trabajo, fue Alfa de Cronbach, según la tabla, se puede observar que, a través de la prueba realizada a una población de 35 trabajadores, con 18 elementos de la encuesta, el resultado obtenido nos indica con un valor de 0,722 que es fiable.

### 4.3. Prueba de hipótesis

#### 4.3.1. Hipótesis general

H. Alterna: La Informalidad de las Pymes incide en La Inspección del Trabajo para la Sostenibilidad Económica en el Grupo Empresarial Rondón, Surco, 2019.

H. Nula: La Informalidad de las Pymes no incide en La Inspección del Trabajo para la Sostenibilidad Económica en el Grupo Empresarial Rondón, Surco, 2019.

Tabla 8.  
Nivel de correlación entre la informalidad de las pymes y la inspección del trabajo.

<b>CORRELACIONES</b>				
			<b>VAR1</b>	<b>VAR2</b>
Rho de Spearman	Informalidad de las Pymes	Coeficiente de correlación	1,000	,216
		Sig. (bilateral)	.	,212
		Nº	35	35
	La Inspección del Trabajo	Coeficiente de correlación	,216	1,000
		Sig. (bilateral)	,212	.
		Nº	35	35

**Fuente: SPSS Vs. 24**

En la tabla N° 8 se observa la incidencia entre las variables determinada por el Rho de Spearman  $\rho = 0.216$ , lo cual significa que no existe una correlación fuerte entre las variables, frente al  $p = 0.000 < 0.05$ , por lo tanto se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula: La Informalidad de las Pymes no incide en La

Inspección del Trabajo para la Sostenibilidad Económica en el Grupo Empresarial Rondón, Surco, 2019.

### 4.3.2. Hipótesis específicas

#### 4.3.2.1. Hipótesis específica 1.

H. Alterna: La Informalidad de las Pymes incide en La Actuación Inspectiva en el Grupo Empresarial Rondón, Surco, 2019.

H. Nula: La Informalidad de las Pymes no incide en La Actuación Inspectiva en el Grupo Empresarial Rondón, Surco, 2019.

Tabla 9.

*Nivel de correlación entre la informalidad de las pymes y la actuación inspectiva.*

CORRELACIONES				
			VAR1	DIV2
Rho de Spearman	Informalidad de las Pymes	Coefficiente de correlación	1,000	,132
		Sig. (bilateral)	.	,450
		Nº	35	35
	Actuación Inspectiva	Coefficiente de correlación	,132	1,000
		Sig. (bilateral)	,450	.
		Nº	35	35

**Fuente: SPSS Vs. 24**

En la tabla N° 9, se observa la incidencia entre las variables determinada por el Rho de Spearman  $\rho = 0.132$ , lo cual significa que no existe una correlación fuerte entre las variables, frente al  $p = 0.000 < 0.05$ , por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula: La Informalidad de las Pymes no incide en La Actuación Inspectiva en el Grupo Empresarial Rondón, Surco, 2019.

#### 4.3.2.2. Hipótesis específica 2.

H. Alterna: La Informalidad de las Pymes incide en La Comparecencia en el Grupo Empresarial Rondón, Surco, 2019.

H. Nula: La Informalidad de las Pymes no incide en La Comparecencia en el Grupo Empresarial Rondón, Surco, 2019.

Tabla 10.  
Nivel de correlación entre la informalidad de las pymes y la comparecencia.

<b>CORRELACIONES</b>			
		<b>VAR1</b>	<b>D2v2</b>
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,261
	Informalidad de las Pymes	Nº	35
		Coeficiente de correlación	,261
		Sig. (bilateral)	,131
		Nº	35
	Comparecencia		
		Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,131
		Nº	35

Fuente: SPSS Vs. 24

En la tabla N° 10, se observa la incidencia entre las variables determinada por el Rho de Spearman  $\rho = 0.261$ , lo cual significa que no existe una correlación fuerte entre las variables, frente al  $p = 0.000 < 0.05$ , por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula: La Informalidad de las Pymes no incide en La Comparecencia en el Grupo Empresarial Rondón, Surco, 2019.

#### 4.3.2.3. Hipótesis específica 3

H. Alterna: La Informalidad de las Pymes incide en La Comparecencia en el Grupo Empresarial Rondón, Surco, 2019.

H. Nula: La Informalidad de las Pymes no incide en La Comparecencia en el Grupo Empresarial Rondón, Surco, 2019.

Tabla 11.  
Nivel de correlación entre la informalidad de las pymes y el procedimiento sancionador.

<b>CORRELACIONES</b>			
		<b>VAR1</b>	<b>D3V2</b>
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,219
	Informalidad de las Pymes	Nº	35
		Coeficiente de correlación	,219
		Sig. (bilateral)	,207
		Nº	35
	El Procedimiento Sancionador		
		Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,207
		Nº	35

Fuente: SPSS Vs. 24

En la tabla N° 11, se observa la incidencia entre las variables determinada por el Rho de Spearman  $\rho = 0.219$ , lo cual significa que no existe una correlación fuerte entre las variables, frente al  $p = 0.000 < 0.05$ , por lo tanto se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula: La Informalidad de las Pymes no incide en La Comparecencia en el Grupo Empresarial Rondón, Surco, 2019.



## **V. DISCUSIÓN.**

### **5.1. Análisis de discusión de resultados**

En concordancia con los resultados del presente estudio se lograron establecer de la siguiente forma:

En comparación la tesis de Marulanda y López (2015) y la presente investigación, ambos estudios se centran en las PYMES, se realizó el estudio descriptivo de las entidades económicas centradas en este tipo de negocios, así como en el Perú, en Colombia hay bastante interés por las familias y pequeños empresarios visto como una forma de poder constituirse como personas jurídicas. Desde el aspecto metodológico levantar la información ambos instrumentos de investigación emplearon la escala de Likert. Diferimos porque la investigación colombiana orienta al estudio a la gestión de las pequeñas empresas, mientras que nuestra indagación se orienta a relacionar las pymes con las inspecciones de trabajo llevadas a cabo por la administradora laboral.

En contraste con la tesis de Trillo y Pérez (2018), la presente investigación buscó correlacionar las variables: la informalidad de las pymes y la incidencia en la inspección del trabajo para la sostenibilidad económica, a diferencia de la tesis colombiana que buscó relacionar las pymes de calzado con el sector exportador, el cual empleó la metodología de análisis de contenido de bibliografía publicada en bases de datos internacionales, mientras que, en esta investigación se buscó las pruebas de hipótesis y se seleccionó una muestra aplicando la encuesta como instrumento de recolección de datos.

En relación a la tesis de López (2014) y la presente investigación ambas investigaciones se orientaron a examinar las pymes informales, la metodología aplicada fue la investigación descriptiva, mediante el cual se buscó describir a los microempresarios y comerciantes informales. Respecto a las conclusiones las empresas pymes colombianas manifestaron que, el engorroso papeleo genera desmotivación, al igual que el caso de las empresas peruanas que desconfían de la gestión laboral, además dichos trámites implican una serie de pagos que no están dispuestos a gastar, en ese sentido ambos estudios mostraron el descontento de

los microempresarios informales hacia con los gobiernos de las respectivas naciones.

Entre la tesis de Serrano (2019) y la presente investigación ambas investigaciones tuvieron como variable de análisis la inspección de trabajo, la metodología fue de tipo descriptiva, donde se buscó describir a los microempresarios y comerciantes informales, asimismo se evaluó la efectividad de la actuación inspectiva tanto de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) española como de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) del Perú, ambas investigaciones emplearon el método descriptivo, porque buscaron describir los organismos de inspección laboral, sus características, sus funciones y atribuciones. En relación a los resultados para el caso español se concluyó que no hay relación entre la siniestralidad de una provincia y la de las provincias limítrofes, en el caso peruano sucedió algo similar al afirmar que la informalidad de las PYMES no se relaciona con la incidencia en la inspección del trabajo para la sostenibilidad económica.

En similitud con la tesis de Muñiz (2019) y la presente investigación ambas investigaciones tuvieron como variable de estudio la inspección de trabajo, la metodología desarrollada fue el análisis descriptivo, cuyo objetivo fue describir la actuación inspectiva del Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) en España y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) peruana. Las diferencias se establecen porque en el caso español se busca correlacionar la variable “el papel de la Inspección de Trabajo” y se empleó el conector “la lucha contra” siendo la otra variable “la discriminación por razón de género en el ámbito laboral”; se buscó encontrar cómo el papel de la inspección laboral combate la discriminación por motivos como la lucha de género, mientras que en caso peruano se relacionó las variables informalidad de las pymes y la inspección del trabajo para la sostenibilidad económica.

En concordancia con la tesis de Delgado (2015) y la presente investigación, ambas investigaciones tuvieron como variable la informalidad de las pymes y el crecimiento económico, para diferenciar porque nuestro estudio buscó definir el papel de la inspección de trabajo SUNAFIL, en relación metodológico la investigación de la ob. cit. tiene el objetivo general determinar las causas que

generan el escaso crecimiento económico de las mypes y nuestro estudio persigue relacionar las variables la informalidad de las pymes y la inspección del trabajo para la sostenibilidad económica. Continuando en la línea metodológica ambos estudios se centran en la investigación correlacional porque buscan el grado de relación de sus variables y tienen un nivel de investigación descriptivo porque describen las variables que se han propuesto investigar. Como instrumento de investigación ambos estudios emplean el cuestionario para obtener como resultado para la ob. cit. un coeficiente de correlación del 0.682 para la relación entre la informalidad de la PYMES y el crecimiento económico, para nuestro caso, conforme se detalla en la Tabla N° 15, la relación se establece en 0.216 entre la informalidad de las Pymes y la inspección del trabajo para la sostenibilidad económica.

En lo relativo a la tesis de Over (2017) y la presente investigación tienen como variable común la informalidad de empresas, para la ob. cit. se centra en las microempresas y el emprendedorismo mientras que nosotros nos focalizamos en la pequeñas y medianas empresas, nos diferenciamos porque buscamos analizar el actuar de la inspección de trabajo SUNAFIL, en lo relativo al ámbito metodológico ambas investigaciones tienen un nivel de estudio descriptivo correlacional, además de describir las variables y sus características, además de medir el nivel de relación entre las variables. Para el tema de los resultados la ob. cit. correlacionando sus variables obtienen un coeficiente de correlación de Spearman de 0.897, por lo que se determina que existe una correlación positiva considerable entre las variables, mientras nuestra indagación un coeficiente de Rho de Spearman de 0.216 con correlación positiva baja entre la informalidad de las PYMES y la incidencia en la inspección del trabajo para la sostenibilidad económica.

En concordancia entre la tesis de Ferrer y Washington (2019) y la presente investigación ambas tienen como variable común la fiscalización laboral a cargo de la SUNAFIL, la metodología aplicada en ambos estudios fue cuantitativa, porque seleccionaron cantidades de la muestra para expresarla a nivel cuantitativo, no experimental porque no aplican ningún tipo de experimento ninguna de ellas, emplearon como instrumento de investigación la encuesta a los trabajadores. En la parte de los resultados la ob. cit. se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0.992 para concluir que la gestión por resultados se relaciona

significativa y favorablemente con la fiscalización laboral de los trabajadores; para el caso de la presente investigación se obtuvo un coeficiente de correlación del 0.216 para determinar la relación entre la informalidad de la pymes y el crecimiento económico; ambas indagaciones concluyeron que, hay una sensación desconfianza por parte de los trabajadores y de deficiencia por parte de la administradora laboral SUNAFIL.

En coordinación con la tesis de López (2018) y la presente investigación se tiene como variable común la fiscalización laboral por parte del ente SUNAFIL, en la ob. cit. buscan la relación entre el Sistema de Inspección del Trabajo y la satisfacción de los trabajadores que realizan tramites en la SUNAFIL, mientras nosotros queremos determinar la relación entre la informalidad de las Pymes y la inspección del trabajo para la sostenibilidad económica. Para el tema metodológico ambos proyectos se centran en la investigación cuantitativa valorando los resultados a niveles numéricos, emplean como instrumento de investigación una encuesta para proveerse de los datos, además son estudios correlacionales buscando encontrar el grado de relación entre sus variables planteadas. Como resultado la ob. cit. aplicaron el Rho de Spearman obteniendo un coeficiente de correlación 0,645 entonces se tiene relación moderada entre el Sistema de Inspección del Trabajo y la satisfacción de los trabajadores que realizan tramites en la SUNAFIL para nuestra investigación obtenemos un coeficiente de correlación del 0.216 para determinar la relación entre la informalidad de la pymes y el crecimiento económico.

En relación a la tesis de Huamán y Giráldez (2016) y la presente investigación coinciden en la variable la inspección de laboral, para la ob. cit. buscan la relación entre la Inspección del trabajo y el cumplimiento de pago de beneficios sociales de los trabajadores, mientras nuestro estudio relacionamos las variables la informalidad de las Pymes y la inspección del trabajo para la sostenibilidad económica. En relación al tema metodológico ambas investigaciones se focalizan a un nivel de investigación descriptivo correlacional, donde se quiere averiguar el grado de relación entre las variables preestablecidas, emplean como instrumento de medición un cuestionario a través de una encuesta aplicada a los trabajadores. Como resultado la ob. cit. aplicaron el Rho de Spearman obteniendo

un coeficiente de correlación 0,683 entonces se tiene relación moderada entre la Inspección del Trabajo y el Cumplimiento de pago de Beneficios Sociales de los trabajadores para nuestra investigación obtenemos un coeficiente de correlación del 0.216 para determinar la relación entre la informalidad de las pymes y el crecimiento económico.

## VI. CONCLUSIONES.

- Primera: Respecto al objetivo general y en respuesta a la hipótesis general, se ha comprobado que no hay incidencia entre la primera variable “la Informalidad de las pymes” y la segunda variable “la inspección del trabajo”. Los resultados dan cuenta de un coeficiente de Rho de Spearman  $\rho = 0.216$ , estableciendo que no inciden ambas variables, esto se debe a que algunos de los trabajadores han confirmado situaciones que pese a que se han detectado y/o sancionado algún aspecto de informalidad por parte de la empresa, no siempre se ha subsanado y/o mejorado en su totalidad, por el contrario, el trabajador que haya solicitado el cambio se ha podido ver perjudicado, por lo tanto, podemos decir que, no en todos los casos y/o circunstancias existentes, en las que se realice una inspección del trabajo, significa que las entidades competentes logren erradicar la informalidad de las pymes.
- Segunda: Respecto al objetivo específico 1 y la hipótesis específica 1; los resultados dan cuenta de un coeficiente de Rho de Spearman  $\rho = 0.132$ , estableciendo que la incidencia entre ambos es nula, puesto que, se logró concluir que la actuación inspectiva no ayuda a la eliminación de la informalidad de las pymes.
- Tercero: Respecto al objetivo específico 2 y la hipótesis específica 2; los resultados dan cuenta de un coeficiente de Rho de Spearman  $\rho = 0.261$ , estableciendo que la incidencia entre ambos es nula, dado que, en base a los resultados obtenidos, se pudo determinar que el proceso de comparecencia no contribuye a la reducción, ni erradicación de la informalidad de las pymes.
- Cuarto: Respecto al objetivo específico 3 y la hipótesis específica 3; los resultados dan cuenta de un coeficiente de Rho de Spearman  $\rho = 0.219$ , estableciendo que la incidencia entre ambos es nula, puesto que, según las respuestas obtenidas en la encuesta realizada, se pudo verificar que el procedimiento sancionador no garantiza la reducción, ni anulación de la informalidad de las pymes.

## VII. RECOMENDACIONES

- Primero: Plantear una estrategia de asesoramiento, control, supervisión y verificación incisiva, con la finalidad, de que las entidades competentes del estado generen una reforma en el ámbito laboral, de tal manera que la informalidad de la pymes y la inspección del trabajo se encuentren relacionadas, por lo que, realizar una oportuna fiscalización en cada empresa, bastaría para empezar a reducir y erradicar la informalidad, dado que ese es el punto inicial de ésta investigación.
- Segundo: Elaborar un plan estratégico en beneficio de los trabajadores, en pro de atender y solucionar dentro de lo posible sus requerimientos y necesidades, establecer un buen plan de riegos laborales, a fin de garantizar su seguridad y demás derechos ante cualquier eventualidad, puesto que, el empleado es el más perjudicado al haber irregularidades en las empresas, y lamentablemente estas son permitidas, ya sea por desconocimiento, miedo a denunciar, principalmente por querer conservar su trabajo y/o una mala inspección en dicha entidad.
- Tercero: Promover en todas las compañías el cumplimiento de las leyes establecidas por el estado, con el fin de garantizar un adecuado crecimiento económico y desarrollo empresarial, y a través de charlas didácticas e informativas, instruir a los trabajadores sobre las normas y entidades que amparan sus derechos.
- Cuarto: Situar en la mente de cada empleado, como ideal de perfeccionamiento y contribución a su bienestar y estabilidad laboral, la realización de actividades dentro del marco legal.

## BIBLIOGRAFÍA

- Almonte (2017). *¿Son los inspectores de trabajo todopoderosos?* Recuperado de <http://agnitio.pe/articulo/son-los-inspectores-de-trabajo-todopoderosos/>
- Amarante, V. y Arim, R. (2015). *Desigualdad de las remuneraciones e informalidad: breve revisión de la literatura y marco analítico*. En Amarante, V. & Arim, R. (Eds.). *Desigualdad e informalidad: un análisis de cinco experiencias latinoamericanas* (pp. 19-36). Santiago de Chile: CEPAL.
- Boza, G. & Sanguinetti, W. (Coords.). (2016). *El contrato de trabajo frente a las transformaciones económicas, sociales y productivas*. Lima: SPDTSS.
- Casale (2016). Recuperado de [https://es.slideshare.net/liz\\_natalie12345/fiscalizacin-laboral](https://es.slideshare.net/liz_natalie12345/fiscalizacin-laboral)
- Deelen, L. (Ed.). (2015). *Políticas para la formalización de y pequeñas empresas en América Latina*. Santiago de Chile: OIT.
- Delgado, F. & Mendieta, C. (2015). *La informalidad y el crecimiento económico de las mypes en el distrito de Acobamba*. (Tesis pre grado), Universidad Nacional de Huancavelica – Perú. Recuperado de <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/53/TP%20-%20UNH%20ADMIN.%200051.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Diario Gestión. (25 de agosto de 2016). *Cuatro de cada cinco PYMEs son informales: ¿Es suficiente reducir el IGV?* Recuperado de <https://gestion.pe/economia/cuatro-cinco-pymes-son-informales-suficiente-reducir-igv-147423-noticia/>
- Díaz, E. y Gálvez, T. (2015). *Informalidad laboral: conceptos y mediciones: parte 1*. Santiago de Chile: Dirección del Trabajo.
- Dini, M. y Stumpo, G. (Coords.). (2018). *Mipymes en América latina: un frágil desempeño y nuevos desafíos para las políticas de fomento*. Santiago de Chile: Cepal.
- El Comercio. (7 de julio de 2017). *La informalidad y las mypes*. *El Comercio*. Recuperado de <https://asep.pe/index.php/5731-2/>
- Ferrer, L. y Washington (2019). *La gestión por resultados en la fiscalización laboral de la Intendencia Regional La Libertad – Superintendencia*



- Nacional de Fiscalización Laboral, 2017.* (Tesis doctoral), Universidad César Vallejo – Lima. Recuperado de <https://www.studocu.com/es-ar/document/universidad-nacional-de-la-plata/gestion-de-proyectos/apuntes-de-clase/la-gestion-por-resultados-en-la-fiscalizacion-laboral-de-la-intendencia-regional-la-libertad-superintendencia-nacional-de-fiscalizacion-laboral-2017/8568136/view>
- Galindo, M. & Ríos, V. (2015). Informalidad. *Serie de Estudios Económicos*, 1, 1-11. Recuperado de [https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508\\_mexicoinformality.pdf](https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508_mexicoinformality.pdf)
- García, D (2016). *¿En qué consiste una inspección de trabajo?* Recuperado de <https://www.oficinaempleo.com/blog/en-que-consiste-una-inspeccion-de-trabajo/>
- Guataquí, J. (2015). *Economía Informal*.
- Henríquez, L. (2015). *Marco conceptual*. En Deelen, L. (Ed.), Santiago de Chile: Políticas para la formalización de las micro y pequeñas empresas en América Latina: experiencias, avances y desafíos (pp.23-38). OIT.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2003). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Huamán, E. (25 de enero de 2018). *¿Qué aspectos debe tener en cuenta una empresa antes de recibir una inspección laboral?* *Diario Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/aspectos-debe-cuenta-empresa-recibir-inspeccion-laboral-225723-noticia/>
- Huamán, G. y Giráldez, S. (2016). *La inspección del trabajo y el cumplimiento de pago de beneficios sociales de los trabajadores de construcción civil en el distrito de Huancavelica, periodo 2014* (Tesis pre grado), Universidad Nacional de Huancavelica – Perú. Recuperado de <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1610/TESIS%20HUAMAN%20MANCILLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Iberley. (25 de mayo de 2020). *Vigilancia del cumplimiento de las normas del orden social por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social*. Recuperado de <https://www.iberley.es/temas/vigilancia-cumplimiento-normas-orden-social-inspeccion-trabajo-seguridad-social-4281>
- Jiménez, L. y otros (2017). *Fiscalización Laboral*. Lima: Sunafil.
- Juape, M. (25 de junio de 2019). *¿Qué aspectos debe tener en cuenta una empresa antes de recibir una inspección laboral?* *Diario Gestión*.

Recuperado de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/fiscalizacion-laboral-hara-traves-correos-electronicos-271213-noticia/>

- López, P. (2018). *La aplicación del sistema de inspección del trabajo y su relación con la satisfacción de los trabajadores que realizan tramites en la SUNAFIL– Lima Metropolitana* (Tesis de maestría), Escuela de Posgrado, Universidad Cesar Vallejo – Lima. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17957/L%c3%b3pez\\_CPS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17957/L%c3%b3pez_CPS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- López (2014). *Elaboración de un plan de capacitación dirigido a microempresarios y comerciantes informales para la reestructuración del emprendimiento y desarrollo microempresarial* (Tesis pre grado), Universidad Católica de Santiago de Guayaquil – Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/2230>
- Marulanda, C. y López, M. (2015). *La gestión del conocimiento en las PYMES de Colombia* (Tesis de doctorado), Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales, Colombia. Recuperado de <https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/download/411/811>
- Muñiz, I. (2019). *El papel de la inspección de trabajo en la lucha contra la discriminación por razón de género en el ámbito laboral*. Trabajo de fin de grado. Facultad de Comercio, Universidad de Valladolid – España. Recuperado de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/38234/TFG-J-81.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Oficina Internacional del Trabajo (2015). *Tendencias de la inspección del trabajo frente a la formalización: experiencias de América Latina y el Caribe*. OIT.
- Oficina Internacional del Trabajo (2016). *Formalización de las PYME en las cadenas de valor en América Latina: ¿cuál es la función de las empresas multinacionales?*. Suiza: OIT.
- Oficina Internacional del Trabajo (2016). *Inspección del trabajo: lo que es y lo que hace: guía para los trabajadores*. Suiza: OIT.
- Oficina Internacional del Trabajo (2017). *Guía de actuación de la inspección de trabajo en la economía informal: un método participativo*. Suiza: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo (2016). *Formalización de las pyme en las cadenas de valor de América Latina: ¿Cuál es la función de las empresas multinacionales?* Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed\\_emp/---emp\\_ent/---ifp\\_seed/documents/publication/wcms\\_548320.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_548320.pdf)

- Organización Internacional del Trabajo (2017). *Guía de la Inspección del Trabajo en la economía informal: Un método participativo*. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---lab\\_admin/documents/publication/wcms\\_626575.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_626575.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo (2015). *Tendencias de la inspección del trabajo frente a la formalización: experiencias de América Latina y el Caribe*. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_370261.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_370261.pdf)
- Over, J. (2017). *El emprendedorismo y su relación con la informalidad en las microempresas de reciclaje del “sector santa rosa”-San Martín de Porres, 2017. Tesis para optar el título de licenciado en Administración de Empresas. Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad César Vallejo – Perú. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9080/Over\\_CJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9080/Over_CJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)*
- Pozzo, C. (2017). *Inspección de seguridad y salud en el trabajo: módulo para información de inspectores*. Argentina: OIT.
- Quirón Prevención (4 de abril de 2017). *¿Qué es la seguridad en el trabajo?* Recuperado de <https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/seguridad-trabajo>
- Ríos, R. (2017). *Preguntas y respuestas de la inspección del trabajo (Ley N° 28806)*. Recuperado de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5\\_uibd.nsf/BFD3205394BAD4B2052581F600764CBA/\\$FILE/Blog\\_PUCP.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/BFD3205394BAD4B2052581F600764CBA/$FILE/Blog_PUCP.pdf)
- Serrano, C. (2019). *Efectos de la vecindad y la inspección de trabajo sobre los índices de siniestralidad provinciales*. (Tesis para optar el grado en Administración y Dirección de Empresas), Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación, Universidad de Valladolid – España. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/225143726.pdf>
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2017). *Marco estratégico institucional: SUNAFIL: 2015-2017*. Lima: SUNAFIL. Recuperado de [https://www.peru.gob.pe/docs/PLANES/14274/PLAN\\_14274\\_2015\\_MARCO\\_ESTRATEGICO\\_INSTITUCIONAL\\_2015-2017-\\_ANEXO\\_1.PDF](https://www.peru.gob.pe/docs/PLANES/14274/PLAN_14274_2015_MARCO_ESTRATEGICO_INSTITUCIONAL_2015-2017-_ANEXO_1.PDF)
- Súper Contable (3 de diciembre de 2018). *El requerimiento de comparecencia ante la Inspección de Trabajo*. Recuperado de [http://www.supercontable.com/boletin/0/articulos/requerimiento\\_comparecencia\\_insopeccion\\_trabajo.html](http://www.supercontable.com/boletin/0/articulos/requerimiento_comparecencia_insopeccion_trabajo.html)

- Toyama, J. y Rodríguez, F. (2014). *Manual de fiscalización laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Toyama, J. & Rodríguez, F. (2015). *Manual de fiscalización laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Valdez, A. (10 de marzo de 2015). *Efectos de la informalidad y políticas para prevenirla*. Recuperado de <http://www.trcimplan.gob.mx/blog/efectos-informalidad-politicas-prevenirla.html>
- Trillos, J. y Pérez, L. (2018). *Incorporación de las pymes de calzado en el sector exportador*. (Tesis de pregrado), Universidad Francisco de Paula Santander, Colombia. Recuperado de <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/ID/article/view/1520>

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

TITULO	PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA ORDINARIA	RANGO	INSTRUMENTO		
LA INFORMALIDAD DE LAS PYMES Y SU INCIDENCIA EN LA INSPECCION DEL TRABAJO PARA LA SOSTENIBILIDAD ECONOMICA DEL GRUPO EMPRESARIAL RONDON, SURCO- 2019	PROBLEMA GENERAL:	OBJETIVO GENERAL:	HIPOTESIS GENERAL:	INFORMALIDAD DE LAS PYMES.	CAUSAS DE LA INFORMALIDAD	FACTORES	P1 P2	1= NUNCA 2= CASI NUNCA 3= A VECES 4= CASI SIEMPRE 5= SIEMPRE	BAJO MEDIO ALTO	CUESTIONARIO		
	¿DE QUÉ MANERA LA INFORMALIDAD DE LAS PYMES INCIDE EN LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO PARA LA SOSTENIBILIDAD ECONOMICA EN EL GRUPO EMPRESARIAL RONDÓN, SURCO- 2019?	DETERMINAR LA INCIDENCIA DE LA INFORMALIDAD DE LAS PYMES EN LA INSPECCION DEL TRABAJO PARA LA SOSTENIBILIDAD ECONOMICA EN EL GRUPO EMPRESARIAL RONDON, SURCO- 2019.	LA INFORMALIDAD DE LAS PYMES INCIDE EN LA INSPECCION DEL TRABAJO PARA LA SOSTENIBILIDAD ECONOMICA EN EL GRUPO EMPRESARIAL RONDON, SURCO- 2019			LA INFORMALIDAD DE LAS PYMES INCIDE EN LA ACTUACION INSPECTIVA EN EL GRUPO EMPRESARIAL RONDÓN, SURCO- 2019	LA CONSTITUCIÓN DE LA EMPRESA				LINEAS DE ESATEGIA	P3 P4
											POLÍTICA INTEGRAL DE FORMALIZACIÓN	P5 P6
	REGISTRO COMERCIAL	P7 P8										
	PROBLEMAS ESPECÍFICOS:	OBJETIVOS ESPECIFICOS:	HIPOTESIS ESPECIFICAS:		HIPOTESIS ESPECIFICAS:	INFORMALIDAD DE LAS PYMES.	SEGURIDAD SOCIAL				REGISTRO ANTE ENTIDADES TRIBUTARIAS	P9 P10
											INSCRIPCIÓN EN SEGURIDAD SOCIAL	P11 P12
				DEFICIT DE SEGURIDAD SOCIAL							P13 P14	
	¿DE QUÉ MANERA LA INFORMALIDAD DE LAS PYMES INCIDE EN LA ACTUACIÓN INSPECTIVA EN EL GRUPO EMPRESARIAL RONDÓN, SURCO- 2019?	DETERMINAR LA INCIDENCIA DE LA INFORMALIDAD DE LAS PYMES EN LA ACTUACION INSPECTIVA EN EL GRUPO EMPRESARIAL RONDÓN, SURCO- 2019	LA INFORMALIDAD DE LAS PYMES INCIDE EN LA ACTUACION INSPECTIVA EN EL GRUPO EMPRESARIAL RONDÓN, SURCO- 2019	LA INFORMALIDAD DE LAS PYMES INCIDE EN LA ACTUACION INSPECTIVA EN EL GRUPO EMPRESARIAL RONDÓN, SURCO- 2019	INFORMALIDAD DE LAS PYMES.	ACTUACIÓN INSPECTIVA	SIMPLIFICACIÓN DE PROCEDIMIENTOS				P15 P16 P17 P18	
							CLASES				P19 P20	
	¿DE QUÉ MANERA LA INFORMALIDAD DE LAS PYMES INCIDE EN LA COMPARECENCIA	DETERMINAR LA INCIDENCIA DE LA INFORMALIDAD DE LAS PYMES EN LA COMPARECENCIA	LA INFORMALIDAD DE LAS PYMES INCIDE EN LA COMPARECENCIA EN EL GRUPO	LA INFORMALIDAD DE LAS PYMES INCIDE EN LA COMPARECENCIA EN EL GRUPO	INFORMALIDAD DE LAS PYMES.	COMPARECENCIA	ÁMBITO DE ACTUACIÓN DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO				P21 P22	
							ORÍGENES DE LAS ACTUACIONES INSPECTIVAS				P23 P24	
	¿DE QUÉ MANERA LA INFORMALIDAD DE LAS PYMES INCIDE EN LA COMPARECENCIA	DETERMINAR LA INCIDENCIA DE LA INFORMALIDAD DE LAS PYMES EN LA COMPARECENCIA	LA INFORMALIDAD DE LAS PYMES INCIDE EN LA COMPARECENCIA EN EL GRUPO	LA INFORMALIDAD DE LAS PYMES INCIDE EN LA COMPARECENCIA EN EL GRUPO	INFORMALIDAD DE LAS PYMES.	COMPARECENCIA	FINALIDAD				P25 P26	
ACREDITACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN							P27 P28					

EN EL GRUPO EMPRESARIAL RONDÓN, SURCO-2019?	EN EL GRUPO EMPRESARIAL RONDÓN, SURCO-2019.	EMPRESARIAL RONDÓN, SURCO-2019			DEL SUJETO INSPECCIONADO				
¿DE QUÉ MANERA LA INFORMALIDAD DE LA PYMES INCIDE EN EL PROCEDIMIENTO SANCIONADOR EN EL GRUPO EMPRESARIAL RONDÓN, SURCO-2019?	DETERMINAR LA INCIDENCIA DE LA INFORMALIDAD DE LAS PYMES EN EL PROCEDIMIENTO SANCIONADOR EN EL GRUPO EMPRESARIAL RONDÓN, SURCO-2019.	LA INFORMALIDAD DE LA PYMES INCIDE EN EL PROCEDIMIENTO SANCIONADOR EN EL GRUPO EMPRESARIAL RONDÓN, SURCO-2019		PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO	OPORTUNIDAD DE LA ACREDITACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN	P29 P30			
					PRINCIPIOS	P31 P32			
					SUJETOS DEL PROCEDIMIENTO	P33 P34			
					PROCEDIMIENTO SANCIONADOR	P35 P36			

## Anexo 2: Matriz de operacionalización

### VARIABLE 1: INFORMALIDAD DE LAS PYMES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>INFORMALIDAD DE LAS PYMES</b>	<p>Según Henríquez (2015), sostiene que:</p> <p>La informalidad implica restricciones en el acceso al mercado, en la participación en compras públicas, en el avisaje y la publicidad, en la protección de nombres comerciales, marcas y patentes y en la circulación y transporte de mercancías e insumos. Operar en la informalidad implica obstáculos para establecer contratos con trabajadores, proveedores y clientes más allá de los círculos familiares y de amigos, tanto en los mercados nacionales como externos (p. 28).</p>	<p>La Informalidad de las PYMES se evalúa tomando en cuenta los pronósticos de Incorporar a las personas, recompensar a las personas y el desarrollo de las personas analizando sus atributos mediante un cuestionario.</p>	1. CAUSAS DE LA INFORMALIDAD	FACTORES	<b>ORDINAL</b>
				LÍNEAS DE ESTRATEGIA	
				POLÍTICA INTEGRAL DE FORMALIZACIÓN	
			2. LA CONSTITUCIÓN DE LA EMPRESA.	REGISTRO COMERCIAL	
				REGISTRO ANTE ENTIDADES TRIBUTARIAS	
				INSCRIPCIÓN EN SEGURIDAD SOCIAL	
			3. SEGURIDAD SOCIAL	DÉFICIT DE SEGURIDAD SOCIAL	
				REGÍMENES DE SEGURIDAD SOCIAL	
				SIMPLIFICACIÓN DE PROCEDIMIENTOS	



## Variable 2: Inspección Del Trabajo

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
INSPECCIÓN DEL TRABAJO	Según Jiménez, et al. (2017), indica que: El Sistema de Inspección del trabajo es único, polivalente e integrado a cargo del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, constituido por el conjunto de normas órganos, servidores públicos y medios que contribuyen al adecuado cumplimiento de la normativa laboral, de prevención de riesgos laborales, colocación, empleo trabajo infantil, promoción del empleo y formación para el trabajo, seguridad social, migración y trabajo de extranjeros, y cuantas otras materias le sean atribuidas. (p. 71)	La Inspección del Trabajo se evalúa tomando en cuenta los pronósticos de Incorporar a las personas, recompensar a las personas y el desarrollo de las personas analizando sus atributos mediante un cuestionario.	1. ACTUACIÓN INSPECTIVA	CLASES	ORDINAL
				ÁMBITO DE ACTUACIÓN DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO	
				ORIGEN DE LAS ACTUACIONES INSPECTORAS	
			2. COMPARECENCIA	FINALIDAD	
				ACREDITACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN DEL SUJETO INSPECCIONADO	
				OPORTUNIDAD DE LA ACREDITACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN	
			3. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO	PRINCIPIOS	
				SUJETOS DEL PROCEDIMIENTO	
				PROCEDIMIENTO SANCIONADOR	

# Anexo 3: Instrumentos

LA INFORMALIDAD DE LAS PYMES Y SU INCIDENCIA EN LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO PARA LA SOSTENIBILIDAD ECONÓMICA DEL GRUPO EMPRESARIAL RONDON, SURCO - 2019																		
	1. ¿Considera usted que una opción para reducir los factores que determinan la informalidad de las PYMES sería brindar capacitaciones gratuitas a los contribuyentes?	2. ¿Cree usted que uno de los factores que determina la informalidad de las PYMES es la subcontratación?	3. ¿Considera usted que una de las líneas de estrategia para reducir las causas de la informalidad es la implementación de programas de promoción de la micro y pequeña empresa?	4. ¿Cree usted que una línea estratégica para reducir las causas de la informalidad es brindar incentivos a los empresarios formales?	5. ¿Considera usted que una buena política integral de formalización para reducir las causas de la informalidad es establecer un régimen en el que los trabajadores reciban menos beneficios?	6. ¿Cree usted que como política integral de formalización para reducir las causas de informalidad deben tener en cuenta la reducción de procedimientos administrativos?	7. ¿Considera usted que el Estado debe brindar facilidades para el Registro Comercial de las empresas en constitución para evitar la informalidad?	8. ¿Cree usted que no se fomenta el registro comercial de las empresas en constitución debido a los altos costos que su trámite genera?	9. ¿Cree usted que el registro ante entidades tributarias es demasiado complejo, motivo por el cual muchas empresas evitan realizar el trámite incentivando la informalidad?	10. ¿Cree usted que las empresas que no realizan el registro ante entidades tributarias después de su constitución tienen más posibilidades de evadir impuestos?	11. ¿Cree usted que la inscripción en seguridad social debe ser requisito indispensable después de la constitución de la empresa?	12. ¿Considera usted que la inscripción en seguridad social debe ser incentivada reduciendo los porcentajes de pago para reducir la informalidad de las PYMES?	13. ¿Considera usted que su empresa cuenta con déficit de seguridad social porque faltan implementar medidas de seguridad?	14. ¿Considera usted que el déficit de seguridad social disminuye la productividad de sus trabajadores, lo cual genere que trabaje en la informalidad?	15. ¿Considera usted que se debe crear un Régimen de Seguridad Social para aquellas PYMES que son empresas familiares con reducida cantidad de trabajadores?	16. ¿Cree usted que los regímenes de seguridad social no deberían exigirse para el caso de las PYMES?	17. ¿Cree usted que la simplificación de procedimientos en seguridad social ayude a reducir gastos a la empresa evitando la informalidad de la PYME?	18. ¿Considera usted que la simplificación de los procedimientos en la recaudación de pagos de seguridad social evite las infracciones de los contribuyentes?
TRABAJADOR 1	4	4	4	4	1	5	4	5	3	2	5	3	2	2	1	1	4	4
TRABAJADOR 2	5	5	4	4	1	5	5	5	2	4	5	1	4	4	2	1	5	5
TRABAJADOR 3	5	5	5	5	1	5	5	5	1	3	5	2	2	1	4	1	4	5
TRABAJADOR 4	5	5	5	5	1	5	5	5	3	3	5	1	3	5	1	1	5	5
TRABAJADOR 5	5	5	5	4	1	5	5	5	3	5	5	3	2	2	1	1	5	5
TRABAJADOR 6	3	3	3	4	1	3	3	4	3	1	5	5	3	3	2	1	3	3
TRABAJADOR 7	5	5	5	5	1	5	5	5	1	4	5	3	1	1	4	1	4	4
TRABAJADOR 8	5	5	5	5	1	5	5	5	3	2	5	5	3	3	4	2	4	4
TRABAJADOR 9	4	4	4	5	2	5	5	4	1	3	5	3	3	4	2	1	5	5
TRABAJADOR 10	2	2	2	4	3	4	4	4	2	3	3	2	3	3	3	2	4	4
TRABAJADOR 11	5	5	5	2	2	3	5	5	4	4	3	4	5	5	5	2	3	3
TRABAJADOR 12	5	5	5	5	1	5	5	5	3	5	5	5	2	1	2	1	5	5
TRABAJADOR 13	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5	5	5	2	1	1	1	4	4
TRABAJADOR 14	5	4	4	5	1	1	3	4	3	4	3	4	4	5	1	1	3	3
TRABAJADOR 15	2	2	2	2	1	2	2	2	2	5	5	2	4	5	1	1	5	5
TRABAJADOR 16	3	3	3	3	1	3	3	4	3	3	3	3	4	5	3	3	4	4
TRABAJADOR 17	3	2	2	3	1	5	5	4	3	2	5	3	4	5	1	1	3	3
TRABAJADOR 18	1	1	2	3	1	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4
TRABAJADOR 19	3	4	3	5	1	4	3	3	3	1	5	1	3	4	2	1	5	5
TRABAJADOR 20	3	4	3	3	3	3	5	4	3	3	4	4	3	4	4	2	3	3
TRABAJADOR 21	4	4	4	5	1	4	4	4	5	5	5	3	5	5	1	1	4	4
TRABAJADOR 22	3	4	4	4	2	3	5	4	4	5	5	4	3	3	5	3	3	3
TRABAJADOR 23	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	1	3	4	1	1	3	3
TRABAJADOR 24	1	1	1	1	2	5	5	5	5	1	3	3	2	2	3	3	4	4
TRABAJADOR 25	5	4	3	4	2	5	5	5	4	3	5	5	2	2	5	2	3	4
TRABAJADOR 26	1	3	1	3	1	4	3	3	3	4	5	2	3	3	3	1	3	3
TRABAJADOR 27	5	3	3	5	1	3	3	3	2	5	5	1	4	4	1	1	3	3
TRABAJADOR 28	1	3	1	3	2	3	3	3	3	3	5	3	1	1	5	4	3	3
TRABAJADOR 29	2	5	3	4	1	5	3	3	3	5	5	3	4	5	1	1	4	4
TRABAJADOR 30	3	3	3	3	1	3	3	3	3	5	5	3	4	4	1	1	3	3
TRABAJADOR 31	3	3	2	5	1	5	5	5	5	5	4	4	1	1	3	3	5	5
TRABAJADOR 32	5	5	4	4	1	3	3	3	3	5	5	5	4	4	1	1	3	3
TRABAJADOR 33	2	3	2	3	1	3	4	3	3	4	5	3	3	1	5	1	5	3
TRABAJADOR 34	4	3	2	5	3	4	5	3	2	1	3	4	1	1	4	4	2	3
TRABAJADOR 35	3	5	3	5	1	5	5	3	3	4	5	1	4	4	3	1	3	3

LEYENDA	
NUNCA	1
CASI NUNCA	2
A VECES	3
CASI SIEMPRE	4
SIEMPRE	5



## **Anexo 4: Validación de instrumentos**

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V1 INFORMALIDAD DE LAS PYMES.

Nº	DIMENSIÓN/ ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>VARIABLE 1: INFORMALIDAD DE LAS PYMES</b>							
	<b>DIMENSIÓN 1: CAUSAS DE LA INFORMALIDAD</b>							
1	¿Considera usted que una opción para reducir los factores que determinan la informalidad de las PYMES sería brindar capacitaciones gratuitas a los contribuyentes?							
2	¿Cree usted que uno de los factores que determina la informalidad de las PYMES es la subcontratación?							
3	¿Considera usted que una de las líneas de estrategia para reducir las causas de la informalidad es la implementación de programas de promoción de la micro y pequeña empresa?							
4	¿Cree usted que una línea estratégica para reducir las causas de la informalidad es brindar incentivos a los empresarios formales?							
5	¿Considera usted que una buena política integral de formalización para reducir las causas de la informalidad es establecer un régimen en el que los trabajadores reciban menos beneficios?							
6	¿Cree usted que como política integral de formalización para reducir las causas de informalidad deben tener en cuenta la reducción de procedimientos administrativos?							
	<b>DIMENSIÓN 2: LA CONSTITUCIÓN DE LA EMPRESA</b>							
7	¿Considera usted que el Estado debe brindar facilidades para el Registro Comercial de las empresas en constitución para evitar la informalidad?							
8	¿Cree usted que no se fomenta el registro comercial de las empresas en constitución debido a los altos costos que su trámite genera?							
9	¿Considera usted que el registro ante entidades tributarias es demasiado complejo, motivo por el cual muchas empresas evitan realizar el trámite incentivando la informalidad?							
10	¿Cree usted que las empresas que no realizan el registro ante entidades tributarias después de su constitución tienen más posibilidad de evadir impuestos?							
11	¿Cree usted que la inscripción en seguridad social debe ser requisito indispensable después de la constitución de la empresa?							
12	¿Considera usted que la inscripción en seguridad social debe ser incentivada reduciendo los porcentajes de pago para reducir la informalidad de las pymes?							
	<b>DIMENSIÓN 3: SEGURIDAD SOCIAL</b>							
13	¿Considera usted que su empresa cuenta con déficit de seguridad social porque faltan implementar medidas de seguridad?							
14	¿Considera usted que el déficit de seguridad social disminuye la productividad de sus trabajadores, lo cual genere que trabajen en la informalidad?							
15	¿Considera usted que se debe crear un Régimen de Seguridad Social para aquellas pymes que son empresas familiares con reducida de cantidad de trabajadores?							
16	¿Cree usted que los regímenes de seguridad social no deberían exigirse para el caso de las PYMES?							
17	¿Cree usted que la simplificación de procedimientos en seguridad social ayude a reducir gastos a la empresa evitando la informalidad de la pyme?							
18	¿Considera usted que la simplificación de procedimientos en la recaudación de pagos de seguridad social evite las infracciones de los contribuyentes?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable ()   Aplicable después de corregir ( )   No aplicable ( )  
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: MICHEL JAIME MENDOZA ESCOBAR

DNI: 10797162

Especialidad del validador: .....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.....

<sup>2</sup>Revelancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

  
Firma del Experto Informante.  
MBA Michel J. Mendez Escobar  
DNI: 10797162

.....de.....del 2020

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V2 INSPECCIÓN DEL TRABAJO**

N°	DIMENSIÓN/ ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>VARIABLE 2: INSPECCIÓN DEL TRABAJO</b>							
	<b>DIMENSIÓN 1: ACTUACIÓN INSPECTIVA</b>							
1	¿Cree usted que las clases de la actuación inspectiva establecidas por la SUNAFIL son aplicadas correctamente?							
2	¿Considera usted beneficioso las clases de la actuación inspectiva en la realización de la inspección del trabajo?							
3	¿Cree usted que la SUNAFIL aplica en todo el ámbito de actuación de la inspección del trabajo que le compete las diligencias correspondientes para una adecuada actuación inspectiva?							
4	¿Considera usted que durante los últimos años la SUNAFIL ha logrado mejorar las condiciones laborales de los trabajadores debido al ámbito de actuación de la inspección del trabajo?							
5	¿Cree usted que una de las razones principales del origen de la actuación inspectiva son las denuncias interpuestas por las personas debido a la deficiente inspección del trabajo realizada en el Perú?							
6	¿Considera usted que en la actualidad el origen de la actuación inspectiva que motiva a la SUNAFIL a realizar una inspección del trabajo es de oficio?							
	<b>DIMENSIÓN 2: COMPARECENCIA</b>							
7	¿Considera usted que la finalidad de la comparecencia como parte de la inspección del trabajo es provechosa?							
8	¿Cree usted que actualmente se cumple con la finalidad establecida de la comparecencia como consecuencia de la inspección del trabajo realizada?							
9	¿Considera usted que es sumamente importante la acreditación de la representación del sujeto inspeccionado al concurrir a la comparecencia?							
10	¿Cree usted que al tener la posibilidad de enviar un intermediario la acreditación de la representación del sujeto inspeccionado podría generar alguna ventaja en la comparecencia?							
11	¿Considera usted que podría ser propicia la oportunidad de la acreditación de la representación en la comparecencia?							
12	¿Cree usted que el poder cambiar después de intermediario en la oportunidad de la acreditación de la representación podría resultar ventajoso en la inspección del trabajo?							
	<b>DIMENSIÓN 3: PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO</b>							
13	¿Cree usted que la SUNAFIL aplica todos los principios en los que se basa el procedimiento administrativo?							
14	¿Considera usted que son los trabajadores los principales beneficiados con los principios del procedimiento administrativo al realizarse una inspección del trabajo?							
15	¿Le brinda confianza la forma en que los sujetos del procedimiento administrativo se desenvuelven ante una inspección del trabajo?							
16	¿Considera usted necesario la existencia de un ente que supervise las actividades realizadas entre los sujetos del procedimiento administrativo como consecuencia de la inspección del trabajo?							
17	¿Cree usted que culminar en el procedimiento sancionador es la única finalidad de la SUNAFIL al realiza una inspección del trabajo?							
18	¿Considera usted que si las empresas inspeccionadas aplican los correctivos recomendados por la SUNAFIL mejorará las condiciones laborales de los trabajadores en el Perú?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable (X)   Aplicable después de corregir ( )   No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: MICHEL JAIME MENDEZ ESCOBAR

DNI: 10797162

Especialidad del validador: .....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.....

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

  
Firma del Experto Informante.  
MBA Michel J. Mendez Escobar  
DNI: 10797162

.....de.....del 2020



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V1 INFORMALIDAD DE LAS PYMES.

N°	DIMENSIÓN/ ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>VARIABLE 1: INFORMALIDAD DE LAS PYMES</b>							
	<b>DIMENSIÓN 1: CAUSAS DE LA INFORMALIDAD</b>							
1	¿Considera usted que una opción para reducir los factores que determinan la informalidad de las PYMES sería brindar capacitaciones gratuitas a los contribuyentes?	/		/		/		
2	¿Cree usted que uno de los factores que determina la informalidad de las PYMES es la subcontratación?	/		/		/		
3	¿Considera usted que una de las líneas de estrategia para reducir las causas de la informalidad es la implementación de programas de promoción de la micro y pequeña empresa?	/		/		/		
4	¿Cree usted que una línea estratégica para reducir las causas de la informalidad es brindar incentivos a los empresarios formales?	/		/		/		
5	¿Considera usted que una buena política integral de formalización para reducir las causas de la informalidad es establecer un régimen en el que los trabajadores reciban menos beneficios?	/		/		/		
6	¿Cree usted que como política integral de formalización para reducir las causas de informalidad deben tener en cuenta la reducción de procedimientos administrativos?	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 2: LA CONSTITUCIÓN DE LA EMPRESA</b>							
7	¿Considera usted que el Estado debe brindar facilidades para el Registro Comercial de las empresas en constitución para evitar la informalidad?	/		/		/		
8	¿Cree usted que no se fomenta el registro comercial de las empresas en constitución debido a los altos costos que su trámite genera?	/		/		/		
9	¿Considera usted que el registro ante entidades tributarias es demasiado complejo, motivo por el cual muchas empresas evitan realizar el trámite incentivando la informalidad?	/		/		/		
10	¿Cree usted que las empresas que no realizan el registro ante entidades tributarias después de su constitución tienen más posibilidad de evadir impuestos?	/		/		/		
11	¿Cree usted que la inscripción en seguridad social debe ser requisito indispensable después de la constitución de la empresa?	/		/		/		
12	¿Considera usted que la inscripción en seguridad social debe ser incentivada reduciendo los porcentajes de pago para reducir la informalidad de las pymes?	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 3: SEGURIDAD SOCIAL</b>							
13	¿Considera usted que su empresa cuenta con déficit de seguridad social porque faltan implementar medidas de seguridad?	/		/		/		
14	¿Considera usted que el déficit de seguridad social disminuye la productividad de sus trabajadores, lo cual genera que trabajen en la informalidad?	/		/		/		
15	¿Considera usted que se debe crear un Régimen de Seguridad Social para aquellas pymes que son empresas familiares con reducida cantidad de trabajadores?	/		/		/		
16	¿Cree usted que los regímenes de seguridad social no deberían exigirse para el caso de las PYMES?	/		/		/		
17	¿Cree usted que la simplificación de procedimientos en seguridad social ayude a reducir gastos a la empresa evitando la informalidad de la pyme?	/		/		/		
18	¿Considera usted que la simplificación de procedimientos en la recaudación de pagos de seguridad social evite las infracciones de los contribuyentes?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable ()   Aplicable después de corregir ( )   No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Gallegos Montalvo  
Hupi

DNI: 09819994

Especialidad del validador: \_\_\_\_\_

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. \_\_\_\_\_

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo \_\_\_\_\_

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Mg-CP. Hugo Gallegos  
Montalvo

Firma del Experto Informante.

.....de.....del 2020

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V2 INSPECCIÓN DEL TRABAJO

N°	DIMENSIÓN/ Ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>VARIABLE 2: INSPECCIÓN DEL TRABAJO</b>								
<b>DIMENSIÓN 1: ACTUACIÓN INSPECTIVA</b>								
1	¿Cree usted que las clases de la actuación inspectiva establecidas por la SUNAFIL son aplicadas correctamente?	/		/		/		
2	¿Considera usted beneficioso las clases de la actuación inspectiva en la realización de la inspección del trabajo?	/		/		/		
3	¿Cree usted que la SUNAFIL aplica en todo el ámbito de actuación de la inspección del trabajo que le compete las diligencias correspondientes para una adecuada actuación inspectiva?	/		/		/		
4	¿Considera usted que durante los últimos años la SUNAFIL ha logrado mejorar las condiciones laborales de los trabajadores debido al ámbito de actuación de la inspección del trabajo?	/		/		/		
5	¿Cree usted que una de las razones principales del origen de la actuación inspectiva son las denuncias interpuestas por las personas debido a la deficiente inspección del trabajo realizada en el Perú?	/		/		/		
6	¿Considera usted que en la actualidad el origen de la actuación inspectiva que motiva a la SUNAFIL a realizar una inspección del trabajo es de oficio?	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 2: COMPARECENCIA</b>								
7	¿Considera usted que la finalidad de la comparecencia como parte de la inspección del trabajo es provechosa?	/		/		/		
8	¿Cree usted que actualmente se cumple con la finalidad establecida de la comparecencia como consecuencia de la inspección del trabajo realizada?	/		/		/		
9	¿Considera usted que es sumamente importante la acreditación de la representación del sujeto inspeccionado al concurrir a la comparecencia?	/		/		/		
10	¿Cree usted que al tener la posibilidad de enviar un intermediario la acreditación de la representación del sujeto inspeccionado podría generar alguna ventaja en la comparecencia?	/		/		/		
11	¿Considera usted que podría ser propicia la oportunidad de la acreditación de la representación en la comparecencia?	/		/		/		
12	¿Cree usted que el poder cambiar después de intermediario en la oportunidad de la acreditación de la representación podría resultar ventajoso en la inspección del trabajo?	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 3: PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO</b>								
13	¿Cree usted que la SUNAFIL aplica todos los principios en los que se basa el procedimiento administrativo?	/		/		/		
14	¿Considera usted que son los trabajadores los principales beneficiados con los principios del procedimiento administrativo al realizarse una inspección del trabajo?	/		/		/		
15	¿Le brinda confianza la forma en que los sujetos del procedimiento administrativo se desenvuelven ante una inspección del trabajo?	/		/		/		
16	¿Considera usted necesario la existencia de un ente que supervise las actividades realizadas entre los sujetos del procedimiento administrativo como consecuencia de la inspección del trabajo?	/		/		/		
17	¿Cree usted que culminar en el procedimiento sancionador es la única finalidad de la SUNAFIL al realiza una inspección del trabajo?	/		/		/		
18	¿Considera usted que si las empresas inspeccionadas aplican los correctivos recomendados por la SUNAFIL mejorará las condiciones laborales de los trabajadores en el Perú?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir ( )    No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Gallegos Montalvo Hugo

DNI: 07817994

Especialidad del validador: Autoria

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.....

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Mg CPC. Hugo Gallegos  
Montalvo

Firma del Experto Informante.

.....de.....del 2020



## **Anexo 6: Propuesta Valor**

Hoy en día podemos observar que las empresas incurren en muchas irregularidades, sobre todo en lo que respecta a la contratación de sus trabajadores, creen que, reclutando personal bajo ciertas modalidades y/o condiciones podrán reducir sus costos laborales, pero realmente no es así, principalmente porque estarían incurriendo en infracciones laborales, lo que conllevaría a la imposición de una sanción por parte de la autoridad fiscalizadora correspondiente, y finalmente al pago de multas, aumentando de esta manera dichos costos.

Partiendo desde esta premisa, deseamos brindar información significativa, para que consideren que, la evasión a los derechos de los trabajadores no es la mejor opción para una organización, empresa o cualquier entidad que le corresponda formalizar el vínculo laboral con la persona que preste servicios de manera dependiente; en muchas ocasiones por desconocimiento o falta de interés, los empleadores han pasado por alto las diferentes alternativas que el Estado ha ido brindando, para que el rubro empresarial de nuestro país formalice a su clase obrera, beneficiando también, en varios aspectos a sus empresas, sin necesidad de vulnerar los derechos y beneficios de sus trabajadores, aspectos que se han desarrollado en esta investigación.

Cabe señalar que, uno de los aspectos más provechosos de la formalización, es la reducción de los costos laborales, básicamente por los beneficios sociales que las empresas tendrían que pagar a sus trabajadores, según el registro al que estas se acojan, es decir, las empresas formalmente constituidas como pymes, tienen la opción de inscribirse en el Registro de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE), para poder acceder a los beneficios de la Ley MYPE, por ejemplo, si la empresa se inscribiera en el Registro de Microempresa tendrá la obligación de pagar como beneficio social de sus trabajadores 15 días de vacaciones por año y si opta por el Registro de Pequeña Empresa tendrá la obligación de pagar como beneficio social de sus trabajadores media remuneración al año por concepto de CTS, media remuneración por concepto de gratificación en los meses de Julio y Diciembre y 15 días de vacaciones por año, reduciendo de esta manera sus costos laborales en un gran porcentaje, y a la vez le estarían brindando la legalidad respectiva a sus trabajadores.

Asimismo, se sabe que al contratar a un trabajador, registrarlo en planilla y/o formalizarlo como personal dependiente de una determinada empresa, se debe cumplir con el pago del seguro social, y en ese aspecto debemos tener en consideración que las empresas que estén dentro del Registro de las Microempresas podrán asegurar a sus trabajadores en el SIS – Sistema Integrado de Salud, y el pago será asumido el 50% por el Estado y el otro 50% lo asumirá el empleador y para el caso de las empresas que estén dentro del Registro de las Pequeñas Empresas sus trabajadores serán asegurados regulares de Essalud, cuyo pago será equivalente al 9% de la remuneración, el cual es asumido por el empleador.

Además, tenemos también otro de los costos laborales muy comunes dentro de los derechos de los trabajadores y es el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, el cual no siempre es necesario que se contrate, principalmente con entidades particulares, ya que el Seguro Social de Essalud te da la posibilidad de tenerlo mediante el Estado y los porcentajes van desde el 0.63% hasta el 1.83% de la remuneración percibida por el trabajador, siendo también estos costos accesibles para las empresas; pero, cabe resaltar que, dicho seguro no estaría contemplado dentro de los beneficios de los trabajadores que presten servicios en las empresas acogidas al Registro de Microempresas, sin embargo, si les corresponde a aquellas que se encuentren dentro del Registro de las Pequeñas Empresas.

Por lo tanto, podemos decir que tanto el empleador como el empleado, deben informarse oportuna y apropiadamente sobre sus obligaciones y derechos respectivamente, para evitar transgredir las leyes, no solo vulnerando el derecho de sus trabajadores y aprovechándose de sus necesidades, sino también no contribuyendo al crecimiento profesional de los mismos, así como tampoco al desarrollo empresarial y económico de nuestro país debido a la informalidad, por consiguiente, ponemos a su disposición la presente información, que según los resultados obtenidos en la investigación realizada, será de mucha ayuda para las diferentes empresas de nuestro país, permitirá orientarlas y motivarlas a que formalicen a sus trabajadores y de esta manera evitar ser sancionadas ante una inspección de trabajo.

Si bien es cierto, las pymes se encuentran bajo un Régimen Especial, el cual fue creado para promover su crecimiento, al brindarles condiciones más simples para cumplir con sus obligaciones tributarias, lo cual no generó una formalización al 100% de las mismas, conforme se esperaba, sin embargo, consideramos que, el Estado al crear el REMYPE, les ha brindado la oportunidad no solo de legalizarse, sino también de situarse en el mercado y estabilizarse económicamente, ya que al inscribirse en dicho registro, sus costos laborales reducirían considerablemente, permitiéndoles de esta manera formalizar a sus trabajadores, lo cual les brindara la seguridad y el confort que requieren para un mejor desempeño en el ámbito laboral y de esta manera continuar contribuyendo al crecimiento de la economía de nuestro país, una en la que no se violan los derechos de las personas, ni se exigen a las empresas que generen gastos excesivos.



## Fotos aplicando la encuesta a los trabajadores





