



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Relación entre tipología empresarial y el cumplimiento de normas laborales en las inspecciones realizadas por la jefatura zonal de trabajo y promoción del empleo del Alto mayo, 2017”

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA

Br. Cristina Torres Palomino

ASESOR

Mg. Keller Sánchez Dávila

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Políticas Públicas

TARAPOTO – PERÚ

2018

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la Ciudad de Tarapoto; a los diecisiete días del mes de agosto del año dos mil dieciocho, siendo las 3:00pm, en mérito de la **Resolución Directoral Académico N°347-2018/DPG-UCV-FT**.

Se procedió a recibir la Sustentación de la Tesis Titulada **“Relación entre Tipología Empresarial y el Cumplimiento de Normas Laborales en las Inspecciones Realizadas por la Jefatura Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo del Alto Mayo, 2017”**, MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA PROMOCIÓN 2017-01 TARAPOTO; presentado por la bachiller **Torres Palomino Cristina**; ante el Jurado evaluador conformado por los siguientes Docentes:

Presidente : Dra. Gabriela Del Pilar Palomino Alvarado
Secretario : Mg. Lisette Karem Casaverde Carmona
Vocal : Mg. Keller Sánchez Dávila

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas formuladas por los miembros del Jurado, se tomó la decisión de Aprobar por unanimidad la Sustentación de la Tesis. Siendo las 3:45pm se dio por concluido el presente acto firmado:


PRESIDENTE
Dra. Gabriela Del Pilar Palomino Alvarado


SECRETARIO
Mg. Lisette Karem Casaverde Carmona


VOCAL
Mg. Keller Sánchez Dávila

Dedicatoria

Dedico esta tesis a mis padres William y Cristina y a mi hermano William por ser el motor y motivo en mi vida personal, familiar y profesional. A mi tío Jesús Manuel Palomino Aguirre por sus consejos y cariño incondicional y que hoy, mañana y siempre será mi ángel de la guarda.

Cristina

Agradecimiento

Doy gracias a Dios por ser él quien guía mi camino, a mis padres y hermano por el amor y apoyo incondicional, al docente Mg. Keller Sánchez Dávila por su paciencia y dedicación.

La autora

Declaratoria de Autenticidad

Yo **CRISTINA TORRES PALOMINO**, identificada con DNI N° 44295216, estudiante del programa de **Maestría en Gestión Pública** de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada: **“RELACIÓN ENTRE TIPOLOGÍA EMPRESARIAL Y EL CUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES EN LAS INSPECCIONES REALIZADAS POR LA JEFATURA ZONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL ALTO MAYO, 2017”**;

Declaro bajo juramento que:

La Tesis es de mi autoría

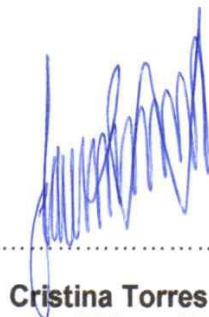
He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

La tesis no ha sido auto plagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (presentar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 31 de octubre de 2018



.....

Cristina Torres Palomino
DNI: 44295216

Presentación

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la tesis titulada: “Relación entre tipología empresarial y el cumplimiento de normas laborales en las inspecciones realizadas por la Jefatura Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo del Alto Mayo, 2017”, con el objetivo de establecer la relación entre tipología empresarial y cumplimiento de normas laborales del área de inspecciones realizadas por la Jefatura Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo del Alto Mayo, 2017, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública.

En el capítulo I, se presenta los estudios previos relacionados a las variables de estudio, tanto del ámbito internacional, nacional como local; asimismo el marco referencial relacionado al tema en estudio, el planteamiento y formulación del problema, la justificación, hipótesis y objetivos. El capítulo II, está relacionado al método de la investigación, que incluye el tipo de estudio, diseño de investigación, las variables y operacionalización de las variables; la población y muestra; las técnicas e instrumentos de recolección de datos; métodos de análisis de datos y aspectos éticos. En el capítulo III, se presentan el análisis de los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos y el procesamiento estadístico que nos permitió concluir el nivel de asociación entre variables.

En el capítulo IV, se analizan los resultados obtenidos contrastando con el marco teórico y los trabajos previos de las variables en estudio; en el capítulo V se consideran las conclusiones según los objetivos planteados y en el capítulo VI se describen las recomendaciones de acuerdo a las conclusiones alcanzadas.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora.

Índice

Acta de Sustentación de Tesis	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación.....	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos.....	14
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	18
1.4. Formulación del problema.....	31
1.5. Justificación del estudio.....	31
1.6. Hipótesis	32
1.7. Objetivos.....	33
II. MÉTODO.....	34
2.1. Tipo y diseño de investigación	34
2.2. Variables, Operacionalización	35
2.3. Población y muestra.....	37
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	37
2.5. Métodos de análisis de datos	38
2.6. Aspectos éticos	38
III. RESULTADOS.....	39
IV. DISCUSIÓN	43
V. CONCLUSIONES	45
VI. RECOMENDACIONES	46
VII. REFERENCIAS.....	47
Anexos	
Matriz de consistencia	

Instrumentos de recojo de información

Validación de instrumentos

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación

Resultados Adicionales

Formulario de autorización para la publicación electrónica de la tesis

Informe de originalidad

Acta de aprobación de originalidad

Autorización de la versión final del trabajo de investigación

Índice de tablas

Tabla 1	Tipología empresarial.....	39
Tabla 2	Cumplimiento de normas laborales	40
Tabla 3	Tabla cruzada Tipología empresarial*Cumplimiento de normas laborales	41
Tabla 4	Pruebas de chi-cuadrado Tipología*Cumplimiento de normas laborales	41
Tabla 5	Medidas simétricas	42

Índice de figuras

Figura 1. Tipología empresarial.....	39
Figura 2. Cumplimiento de normas laborales.....	40
Figura 3. Cumplimiento de las normas laborales	65

RESUMEN

La investigación presentada llevó como título “Relación entre tipología empresarial y el cumplimiento de normas laborales en las inspecciones realizadas por la Jefatura Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo del Alto Mayo, 2017”, ha tenido como objetivo establecer la relación entre tipología empresarial y el cumplimiento de normas laborales en las inspecciones de la jefatura en mención, y la muestra estuvo compuesta por 31 empresas fiscalizadas en el 2017, que es toda la población; la guía de análisis documental fue el instrumento para el estudio. Siendo una investigación no experimental, de diseño descriptivo correlacional. Así mismo se ha determinado la prueba estadística a utilizar que fue el Chi Cuadrado, con el propósito de evidenciar si las variables tienen alguna relación o no, además de identificar si se acepta la hipótesis de investigación. Los resultados indican que se acepta la hipótesis de investigación formulada (H_i), debido a que el valor de Significación asintótica (bilateral) de 0,000 es menor al margen de error de 0,05, además, ya que el coeficiente de contingencia fue igual a 0,707 se afirma que la relación entre la tipología empresarial y el cumplimiento de normas laborales es positiva considerable. De esta manera se concluye que el nivel de cumplimiento de normas laborales en las inspecciones realizadas, muestra que el 84% de las empresas (26) no cumplieron con las normas laborales, mientras 16% (5 empresas) si llegaron a cumplir con estas normas laborales, aunque después de la fiscalización que les habían realizado.

Palabras Claves: Tipología empresarial, cumplimiento de normas laborales.

ABSTRACT

The research presented entitled "Relationship between business typology and compliance with labor standards in the inspections carried out by the zonal work and employment promotion office of Alto Mayo, 2017", aimed to establish the relationship between business typology and the compliance with labor standards in the inspections of the headquarters in question, and the sample consisted of 31 companies audited in 2017, which is the entire population; The document analysis guide was the instruments for the study. Being a non-experimental research, descriptive correlational design. Likewise, it has been determined the statistical test to be used that was the Chi Square, with the purpose of evidencing if the variables have some relation or not, besides identifying if the research hypothesis is accepted. The results indicate that the formulated research hypothesis (H_i) is accepted, because the value of asymptotic (bilateral) significance of 0.000 is less than the margin of error of 0.05, in addition, since the contingency coefficient was equal to 0.707 states that the relationship between business typology and compliance with labor standards is considerable. In this way it is concluded that the level of labor standards in the inspections carried out, shows that 84% of the companies (26) did not comply with labor standards, while 16% (5 companies) did comply with these labor standards, although after the audit that had been carried out.

Key words: Business typology, compliance with labor standards

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Las normas laborales son esenciales en todas las empresas ya que con ello se puede respetar los derechos de los trabajadores por tal motivo existen instituciones encargadas de realizar las inspecciones dentro de cualquier empresa que cuente con trabajadores de la actividad privada para tratar en lo posible de visualizar si se cumplen con todas las normativas vigentes.

Los estándares de trabajo comienzan desde el momento en que se recibe las compensaciones en un trabajo, en formas típicas, seguras, a tiempo completas e indefinidas, mientras que las formas atípicas e inseguras generalmente se regulan como alternativas excepcionales. En varios países con una economía alta, sigue el curso, al menos entre los funcionarios, principalmente con empleos estables. Pero como estos, corresponden a casi la mitad de la fuerza laboral. (Bensusán, 2007, p. 12).

En América Latina, el insuficiente control estatal del cumplimiento de las obligaciones de los colaboradores, en particular el registro de trabajadores en los sistemas de seguridad social se ha identificado en los estudios de informalidad como una de las posibles razones por las que no se cumplieron estas obligaciones y, en particular, de su aumento en los años noventa. (Bensusán, 2009, p. 990).

Por otra parte, en el Perú, es un caso distinto, pues el sistema de remuneración mínima del trabajador es simple, esto se aplica en todo el país para las empresas del sector privado, sea de la ciudad, de las comunidades que se encuentran a su alrededor, pero se excluye a aquellas personas que trabajan como empleadas del hogar. El sueldo que se percibe en el país se adecúa de una forma desproporcionada, y que ha traído consigo que se presenten diferencias en el nivel real. El Perú tiene una característica particular y es que se evidencia mucha informalidad en lo que respecta al mercado de trabajo, aunque en los últimos años se ha observado un crecimiento importante pero también significativo de salario mínimo vital, a la par con la economía del país (Marinakís, 2014, p. 16).

En el ámbito local en el departamento de San Martín existe la Jefatura Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo del Alto Mayo, que tiene dentro de sus funciones, promover la formación profesional, impulsar intermediaciones laborales, así como de realizar actividades de inspecciones laborales para verificar si las empresas cumplen

con la normativa laboral vigente sea cual sea el tipo de empresa. Precisamente esta institución acude a la empresa cuando se efectúa una denuncia o cuando exista una solicitud fundamentada de otro órgano del Sector Público o de cualquier órgano jurisdiccional y por decisión interna del sistema de inspección del trabajo. Se considera que indistintamente del tipo de empresa que sea (micro empresa, pequeña empresa y régimen general) siempre se incumplirán en similar proporción las normas y derechos laborales, por lo que con la investigación se busca demostrar que al menos un sector resalta por sobre todos los demás. En consecuencia, la investigación busca determinar si la tipología empresarial tiene alguna relación o no con el cumplimiento de normas laborales en las inspecciones realizadas por la Jefatura Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo del Alto Mayo.

1.2. Trabajos previos

A nivel internacional

Hernández, P. (2015) en su tesis denominada “Los derechos de seguridad social ante la justicia federal. Análisis de casos desde San Luis Potosí” (tesis para obtener el grado de maestro). En la cual su propósito general de estudio fue realizar un análisis de la forma en la que actúan las instituciones encargadas de ver los casos de violación a los derechos humanos ante el poco convencional caso de que, aún sin carácter de autoridad se violan derechos humanos. Así mismo en lo que respecta a su metodología su diseño de investigación fue no experimental. La muestra con la que trabajó lo conformaron los casos sobre derecho de seguridad social en San Luis Potosí. El instrumento empleado fue un estudio de caso. Entre los resultados destaca que existen tres teorías acerca de las características y otros principios de los derechos del trabajo, según lo que señala Gustavo Molina Ramos, estas provienen del conocimiento que sostiene cada autor que tiene el trabajo de realizar un análisis de la rama de derecho. En tanto para Molina Ramos, el primer punto está se caracteriza desde el punto de vista del obrero tradicional y que más ha prevalecido en materia de estudio respecto al derecho de trabajo; seguidamente se tiene la perspectiva a nivel de empresa, la cual está relacionada con otras teorías de carácter social del catolicismo donde su máxima referencia es Baltazar Cavazos, personaje que fue fundamental en las facultades de derecho para la formación de los futuros laboristas. El estudio concluyó que el trabajo es un derecho que a su vez presenta diversos postulados teóricos en la que dan a conocer su concepto, definición y el objeto de su estudio de diferentes enfoques y

maneras. Resalta también la existencia de algunos grupos de autores en las que se han tomado la molestia de exponer el derecho de trabajo según su propio criterio, los apologistas o quienes protegen el derecho al trabajo como victoria, una tendencia teórica formal y dominante a través de la cual el derecho al trabajo es una materialización de la lucha de los colaboradores para crear mejores condiciones de trabajo. (p. 157).

Triguero, L. (2012) en su tesis denominada “Los derechos sociales de los trabajadores inmigrantes” (tesis para obtener el grado de doctor). El objetivo de estudio fue la exposición, manifestación y análisis de las oscilaciones y variaciones que ha sufrido tanto la ordenación jurídica, como el dómelo derivado de política jurídica nacional del reconocimiento en forma de titularidad, ejercicio y garantías del conjunto de derecho sociales fundamentales de las personas inmigrantes. El tipo de investigación fue básica. La muestra estuvo conformada por las personas inmigrantes que llegaron a laborar en España. El instrumento empleado fue fichas bibliográficas. Entre los resultados destaca que la jerarquía de derechos sociales es parte de los derechos humanos más amplios, antiguos y universalmente reconocidos. Bueno, algunos de ellos, o algunos valores característicos y estimulantes de ellos, han estado presentes en las diversas etapas y sociedades de la historia, como es el caso de la idea central de la dignidad del ser humano. El estudio concluyó que es un conjunto de ideas, consideraciones y sugerencias de todas las investigaciones ejecutadas. Aparentemente, no es una relación restringida y cerrada, sino solo una mejora de los problemas principales y trascendentales y, en resumen, de la información en su conjunto. (p. 517).

Jiménez, S. (2011) en su tesis denominada “La seguridad industrial y su incidencia en los accidentes laborales de la empresa AVIROK CIA LTDA de la ciudad de Pelileo”. (Tesis de pregrado). El objetivo de estudio fue mejorar los niveles de seguridad industrial, mediante la implementación de un programa en la que se involucre dos aspectos importantes que son la seguridad y salud industrial misma que ayudará a reducir incidentes de trabajo en la empresa AVIROK CIA LTDA de Pelileo. La hipótesis planteada fue el diseño y aplicación de un programa en la que se involucre dos aspectos importantes que son la seguridad y salud industrial en la empresa AVIROK CIA LTDA de Pelileo. Por lo que su estudio fue desarrollado bajo un diseño

descriptivo. La muestra lo constituyeron 42 personas. El instrumento empleado fue una guía de observación y cuestionario. Entre los resultados destaca que el 22% de los trabajadores considera que los sistemas de protección y prevención de riesgo son los adecuados, mientras que el 78% contestó que no son los más adecuados. Obteniendo como parte de los resultados en la que muestra que el 68.3% correspondiente a 28 trabajadores señaló que reciben prestaciones por incapacidad temporal y el 14.6% reciben prestaciones por terapia física. El estudio concluyó que la empresa no realiza capacitaciones para el uso de las herramientas que existen en el trabajo, lo que genera problemas a los trabajadores a la hora de trabajar en su actividad (p. 76).

Arzú, A. (2009) en su tesis denominada “Ejercicio y cumplimiento de los derechos sociales en la población Garífuna de la Colonia Dr. Alfonso Lacayo: Hacia una propuesta de educación en derechos humanos”. (Tesis para obtener el grado de maestro). El objetivo de estudio fue conocer la opinión sobre el ejercicio pleno de sus derechos Sociales en la población garífuna de la colonia Dr. Alfonso Lacayo de San Pedro de Sula, para construir una propuesta educativa que optimice el cumplimiento de los mismos. El diseño de estudio fue descriptivo. La muestra estuvo conformada por 70 personas. El instrumento empleado fue una guía de análisis documental y cuestionario. Entre los resultados destaca que de la suma total de individuos que se manifiestan, se sienten "muy bien" por concernir al grupo afro - hondureño o garífuna. Este sentido de propiedad también está representado por lo que ellos llaman "orgullo étnico" que representa la cultura heredada por sus antepasados, tradiciones, sus costumbres y creencias. El estudio concluyó que la nación avanzó en términos de visibilidad del pueblo garífuna, la cultura es uno de sus primordiales bienes, desde que fue resguardada por 212 años e identifica a Honduras mundialmente; La UNESCO declaró esta cultura "Patrimonio Inmaterial e Intangible de la Humanidad" (p. 85).

A nivel nacional

Pino, R. (2008) en su tesis “La relación entre el sector industrial y el tamaño de empresa con las prácticas de la calidad total y el desempeño organizacional” (Tesis para obtener el grado de doctor). El objetivo de estudio fue determinar la relación entre el sector industrial y el tamaño de empresa con las prácticas de la calidad total y el desempeño organizacional. La hipótesis planteada fue las prácticas de la calidad total están relacionadas positivamente con el desempeño operacional. El diseño de estudio

fue descriptivo. La muestra estuvo conformada por empresas formales e informales en el Perú. El instrumento empleado fue cuestionario. Entre los resultados destaca que, por un lado, el grado de instrucción de los empleados y empleadores puede variar según el lugar de donde provenga. Mientras que, por otro lado, los elementos ajenos a la empresa como por ejemplo las instalaciones, el vínculo con los compradores y proveedores de la empresa, además el uso de la tecnología, pueden incidir en el nexo entre las prácticas de otorgamiento de poder e involucramiento del trabajador, con el desempeño operacional. Su investigación finalizó concluyendo que las medianas y grandes empresas que producen bienes y/o servicios y la calidad total guardan relación con el desempeño de las operaciones las cuales están dirigidas a sus compradores, así como el diseño del bien y las capacitaciones a los colaboradores de la empresa (p. 184).

Cornejo, J. (2017) en su tesis “Inspecciones Laborales Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (SUNAFIL) periodo 2015”. (Tesis para obtener el grado de maestro). El objetivo de estudio fue determinar el número de Infracciones, Actas de Infracción y Resoluciones Sancionadoras incurridas y/o emitidas a nivel nacional como producto de las inspecciones laborales según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (SUNAFIL) en el periodo 2015. La hipótesis planteada fue No Aplica El diseño de estudio fue no experimental La muestra estuvo conformada por 44,618 inspecciones laborales. El instrumento empleado fue fichaje. Entre los resultados destaca que el periodo 2015 la tendencia de los informes de actuaciones inspectivas es creciente llegando al máximo en el mes de diciembre. El número de infracciones mensuales también ha sido creciente, así como las resoluciones multadas. Con referencia a las actas de infracción se mantuvo casi constante a lo largo del periodo. El estudio concluyó el número de infracción en el periodo 2015 con respecto a infracciones graves y muy graves fue creciente en su tendencia, llegando a su máximo en el mes de noviembre. En cambio, la evolución de las infracciones leves se mantuvo casi constante a lo largo del periodo (p. 67).

Marcenaro, R. (2009) en su tesis denominada “Los derechos laborales de rango constitucional”. (Tesis para obtener el grado de maestro). El objetivo de estudio fue investigar los derechos del trabajo que son más frecuentes dentro del Derecho Constitucional Laboral. El diseño de estudio fue descriptivo. La muestra estuvo

conformada por 24 constituciones europeas y 19 latinoamericanas. El instrumento empleado fue una guía análisis documental. Entre los resultados resalta que las concepciones y tipologías clasificaciones tienen un objetivo didáctico, lo que quiere decir en otras palabras faciliten la explicación de diferentes ideas a través de procesos de resumen y realizar su clasificación. No obstante, cabe recalcar que cualquier enunciado resulta siendo incompleto y por ende al detallarla, se le facilitará a la persona que lo va leer, sea comprensible, aunque resulta un tanto complicado que se acople los diferentes conceptos y tipologías de un derecho en específico o de una organización. Pues los derechos de carácter social no deben investigarse solamente por el derecho de libertad, sino también a través de ello se pueda tener mirada amplia de los derechos, siempre considerando otras acepciones partiendo por la igualdad, solidaridad, dignidad y seguridad. El estudio concluyó que las interpretaciones y jerarquizaciones de los derechos sociales siempre estarán incompletas, ya que solo tienen en cuenta ciertas perspectivas, pero excluyen otras. El propósito de establecerlos es básicamente un carácter pedagógico. Del mismo modo, la conclusión de que los derechos sociales deben analizarse desde diferentes perspectivas, incluyendo la igualdad, la solidaridad, la libertad, la seguridad y la dignidad (p. 202).

A nivel local

No se ha encontrado investigaciones previas realizadas para las variables del presente estudio a nivel de posgrado, por lo que no fueron consideradas en este acápite.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Empresa

Bustamante (2009) La empresa es el agente económico o la institución que toma decisiones sobre el uso de elementos de producción para obtener los servicios y bienes ofrecidos en el mercado. La actividad productiva reside en la evolución de bienes intermedios (productos semiacabados y materias primas) en bienes finales, a través del empleo de factores productivos (capital y básicamente trabajo). (p. 4).

Además, La empresa también es la unidad de producción económica responsable de combinar elementos o recursos de producción, mano de obra, recursos naturales y capital, produciendo servicios y bienes que luego se venden en el mercado. (Bustamante, 2009, p. 5).

Por otro lado, Lobato (2009) manifiesta la empresa organiza los recursos necesarios que, a partir de la composición de los diferentes medios de fabricación, ponen a disposición de los servicios y bienes públicos susceptibles de cubrir sus necesidades, con el objetivo de alcanzar una serie de objetivos preliminarmente definidos, entre los que se subraya el deseo de obtener utilidades económicas (p. 43).

Prieto, Álvarez & Herráez (2013). La empresa es un componente económico a la hora de combinar los elementos de producción: trabajo, tierra, organización y capital para conseguir servicios y productos para compensar las necesidades del mercado y tener un beneficio, puede tener distintos tipos. (p. 49).

Funciones de la empresa

Lobato (2009) manifiesta que la empresa, tiene por objeto cumplir con diferentes funciones, no solo económicas, sino también de carácter social, la misma que puede resumirse en los siguientes aspectos:

- Distribuye aquellos elementos de la producción según las normas legales vigentes de un estado.
- Origina las ganancias, debido a la generación de rentas de los colaboradores pagados y partir del beneficio para los dueños las organizaciones.
- Asume las posibles deficiencias en torno al estudio, desarrollo e invención para que gracias a ello pueda lograr eficientemente las dos funciones anteriores.
- Dinamiza el desarrollo social, ya que tiene el potencial de generar a su alrededor más empresas que cubran las necesidades de sus trabajadores y de la propia empresa (p. 44).

Antón & Garijo (2009) dan una definición respecto al termino empresa, en la que señalan que la empresa puede desarrollar diferentes actividades como por ejemplo industriales, comerciales o de prestación de servicios con rendimiento. Así mismo precisan que la característica que tienen las organizaciones en común es básicamente dedicarse a la producción o transformación de la materia prima, para así generar un nuevo bien o brindar algún servicio (p. 9).

Clasificación de las empresas

Prieto, Álvarez & Herráez (2013) hacen mención que las empresas pueden clasificarse de acuerdo a diferentes criterios. Los más comunes son (p. 54).

Según el sector en el que actúan:

Empresas que se encuentran en el sector primario o también denominadas extractivas: Estos tipos de empresas tienen como objetivo principal extraer las materias primas, pero sin realizar ninguna transformación de la misma, como las empresas agrícolas (p. 54).

Empresas que se ubican en el sector secundario o llamadas también de transformación: Las empresas que se encuentran en este sector a diferencia de las empresas extractivas, si realizan la elaboración de nuevos productos, transformando la materia prima que fue anteriormente extraída, por ejemplo, las empresas industriales (p. 54).

Empresas que se encuentran en el sector terciario o de servicios: Estas empresas abarcan actividades totalmente diferentes, entre ellas se puede precisar, los trabajadores del hogar, las clínicas, las empresas de comunicación, las empresas de transporte, las escuelas, universidades, institutos, etc. (p. 54).

Según su forma jurídica:

Empresas de un solo dueño (individual): En este tipo de empresas solo se puede evidenciar al propietario como la única persona física (p. 54).

Empresas con denominación de sociedad: Estas empresas se encuentran constituidas por diferentes personas que son conocidas en otras palabras como socios. Las empresas societarias pueden ser de carácter anónima, limitada, comunidad de bienes, etcétera (p. 54).

Según el dueño del capital:

Empresas del sector privado: Los dueños del capital de estas empresas bien pueden ser personas naturales o jurídicas (p. 54).

Empresas o instituciones del estado: El dueño absoluto del capital de este tipo de empresas es el gobierno, en la cual su objetivo es a nivel general.

Empresas mixtas: Se conoce como empresas mixtas a las que su capital proviene del aporte de las instituciones del estado y de personas naturales o jurídicas (p. 54).

Según el ámbito territorial de actuación:

Empresas de ámbito local: Estas empresas realizan su actividad únicamente en una localidad, sin contar con sucursales en otros lugares (p. 55).

Empresas de ámbito provincial: A diferencia de las empresas locales, estas organizaciones cuentan con sucursales en diferentes lugares, pero dentro de una misma región (p. 55).

Empresas de ámbito regional: su actuación comprende un territorio homogéneo que puede o no coincidir con una Comunidad Autónoma, por ejemplo, los mayoristas de distribución (p. 55).

Empresas nacionales: Estas empresas, aparte de tener un local principal, cuentan con sucursales en diferentes departamentos de un país (p. 55).

Empresas de ámbito internacional: Estas empresas cuentan con compradores y vendedores en diferentes países del extranjero (p. 55).

Empresas multinacionales: Se puede identificar a una empresa multinacional cuando esta cuenta con un local en un determinado país pero también tiene la misma empresa en otro territorio fuera del suyo, en pocas palabras se puede decir que estas empresas cuentan con “franquicias”, por ejemplo, Coca-Cola (p. 55).

Dimensiones de la tipología empresarial

La empresa tiene varias tipologías, pero con particularidades similares, aunque no sean iguales. Para la clasificación de la empresa se abarcará solo en base al tamaño de las organizaciones: Henry Ford. Empresario (Antón & Garijo, 2009, p. 9).

Dimensión micro empresa

Se trata de un micronegocio que puede ser manejada por un solo profesional. Si bien el nivel de rotación es menor que para otros tipos de empresas, se debe tener en cuenta que este tipo de proyecto tiene un gran impacto en la economía de la sociedad, ya que es una forma de vida para los profesionales.

Ventas anuales: Las ventas anuales en este tipo de empresa tienen un monto límite máx. de 150 UIT..

Número de trabajadores: La cantidad de trabajadores en este tipo de empresa es de uno hasta un máximo de 10 trabajadores.

Dimensión pequeña empresa

Las pequeñas compañías son organizaciones de carácter sin dependencia independientes, construidas para ser rentables, que no prevalecen en la industria a la que forman parte.

Ventas anuales: Las ventas anuales para este tipo de empresa es de 150 hasta un límite de 1700 UIT.

Número de trabajadores: La cantidad de trabajadores para este tipo de empresa es hasta un máximo 100 trabajadores.

Dimensión régimen general

Están incluidos esas personas que hagan ocupaciones de negocios o empresariales, entre ellos: personas naturales o jurídicas, sucesiones indivisas, sociedades conyugales que prefieran contribuir como tal y las asociaciones de hecho de expertos y semejantes.

Ventas anuales: Las ventas anuales en este tipo de empresas es de un mínimo 1700 UIT sin tener un límite máximo.

Número de trabajadores: El número de trabajadores es de un mínimo de 100 sin tener un límite máximo

Cumplimiento de normas laborales

Las normas laborales son importantes, pero a la vez necesarias para que las empresas principalmente aquellas que son de carácter privadas, estas normas y leyes están establecidos con el propósito de salvaguardar los derechos laborales de cada trabajador según le corresponda.

Contrato de trabajo

Decreto Supremo N° 003-97-TR, publicado el 27 de marzo de 1997 señala lo siguiente:

Artículo 4.- Cuando se realice la prestación de algún servicio, se presume la existencia de un contrato con un plazo de tiempo no definido. Cuando se lleve a cabo la celebración de un contrato de un nuevo trabajador, este puede estar sujeto a un tiempo indeterminado y sujeto a modalidad según lo que establezca las normativas vigentes. En el caso de que el contrato se encuentre sujeto a tiempo indeterminado, el contrato podrá realizar de forma verbal o escrita y cuando el contrato se precise bajo alguna modalidad, esta estará sometida a los requisitos que señale la presente ley (p. 4).

Artículo 5. – Aquellos servicios para que sean considerados como naturaleza laboral, deben ser realizados de manera personal y forma directa por el mismo trabajador considerado como persona física. Cabe recalcar que dicha condición no se anula en caso de que el trabajador desarrolla alguna actividad con la ayuda de algún familiar directo el cual dependa de él, pero siempre que esta se de en casos fortuitos según la tarea que le fue designada (p. 4).

Artículo 9.- En tal sentido, al ingresar un nuevo trabajador este se pondrá a disposición del empleador para prestar sus servicios, quien tiene la potestad para establecer las políticas sobre las actividades que realizará a diario el trabajador, entre ellas tenemos: mencionar sobre las normas que serán importante para el cumplimiento de sus funciones y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador (p. 5).

Suspensión del contrato de trabajo

Decreto Supremo N° 003-97-TR, en su artículo 11°, 12°, 13°, 14° y 15° mencionan que:

Artículo 11.- El contrato será suspendido en caso de cese por un tiempo determinado del empleado por el servicio prestado recibiendo el respectivo pago por el tiempo que laboro, sin embargo, la relación entre la empresa y el trabajador no desaparecerá. Así mismo se señala también en el presente artículo que la suspensión puede darse de modo imperfecto, es decir en caso de que el empresario abone la remuneración del trabajador cuando este no haya realizado la prestación de sus servicios (p. 5).

Artículo 12.- Algunas causales para que origine la suspensión del contrato de trabajo son (p. 5):

- a) El trabajador que invalido de por vida;
- b) Ocurran accidentes o el empleado presente enfermedades comprobadas;
- c) El descanso pre y postnatal en la etapa de la maternidad;
- d) Vacaciones;
- e) En caso que se dé el Servicio Militar Obligatorio o participe de actividad de carácter civil;
- f) El cumplimiento de cargos sindicales;
- g) La sanción disciplinaria;
- h) Participe en huelgas;
- i) En caso de que el colaborador de la empresa sea detenido por tener hechos que fueron en contra de la ley, con excepción de que el trabajador se encuentre bajo arresto;
- j) La inhabilitación administrativa o judicial por período no superior a tres meses;
- k) El permiso o licencia concedidos por el empleador;
- l) Casos de fuerza mayor o que suceden de momento;
- m) Otros casos según lo que señale la normativa vigente.

La presente ley establece las causas para que conlleve a la suspensión del contrato de trabajo.

Artículo 13.- En caso de que se presente invalidez por un tiempo determinado hasta que dure el proceso de recuperación, la suspensión del contrato se tendrá en cuenta durante el lapso de tiempo que dure el mismo. Así mismo la suspensión por invalidez parcial temporal será dada solo si impide el desarrollo la actividad laboral diaria del trabajador. Este tipo de suspensión debe ser comunicado por parte del Instituto Peruano de Seguridad Social o el Ministerio de Salud o la Junta de Médicos designada por el Colegio Médico del Perú, a petición del trabajador (p. 6).

Artículo 14.- La suspensión del trabajo se dará cuando exista inhabilitación impuesta por autoridad judicial o administrativa para que un trabajador no

continúe ejerciendo su trabajo en una empresa, por un tiempo de tres meses (p. 6).

Artículo 15.- En caso de que la suspensión por casos fortuitos o que se hayan suscitado de momento o quizás por fuerza mayor del trabajador, podrán realizarse sin pedir ninguna autorización, por la suspensión temporal perfecta de las labores hasta por un máximo de noventa días, la misma debe ser manifestada por la Autoridad Administrativa de Trabajo. Además de ello, el empleador puede otorgar vacaciones adelantadas a los días que le corresponde a causa de algún imprevisto que se haya ocurrido, en consecuencia, podrá, efectuar acciones de forma razonable en la que trate de evitar empeorar la situación del empleado (p. 6).

Extinción del contrato de trabajo

Decreto Supremo N° 003-97-TR, en su artículo 16°, 17° y 18° mencionan lo siguiente:

Artículo 16.- En caso que se presente la extinción del contrato de trabajo, solo serán consideradas por los siguientes motivos (p. 6):

- a) La muerte del empleado o empleador en caso de ser una persona física;
- b) Cuando el trabajador decida rescindir o retirarse voluntariamente de su trabajo;
- c) La culminación del periodo laboral de acuerdo al contrato establecido bajo modalidad;
- d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador;
- e) Cuando un trabajador queda inválido para toda su vida;
- f) Cuando un trabajador se jubila;
- g) Cuando el personal sea despedido según los hechos y circunstancias que establece la Ley;
- h) La finalización del vínculo entre la empresa y el trabajador por factores objetivos, según los hechos y contextos que se encuentran especificados en la presente Ley.

Artículo 17.- La extinción del contrato se determinará en caso de muerte del empleado. Para ser reconocido primero se debe detallar en un documento y

posteriormente ser presentada a la Autoridad Administrativa de Trabajo, teniendo como fecha para hacerlo en un año (p. 6).

Artículo 18.- La extinción del contrato puede darse en caso de que el trabajador presente su renuncia o retiro voluntario a la empresa donde trabaja, debiendo para esto redactar un documento donde detalle su renuncia con un tiempo de 30 días de anticipación. Aunque por otra parte el empresario puede obviar ese punto por propia iniciativa o a pedido del trabajador (p. 7).

Derechos del trabajador

Según lo señalado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, en su artículo 34°, 36°, 38° y 41° mencionan lo siguiente:

Artículo 34.- No se otorgará indemnización en caso que el empleado sea despedido por su conducta o desempeño laboral dentro de una organización. Pues bien, si se presenta el hecho de que un trabajador fuese despedido sin tener ninguna causa alguna, tiene la opción a pedir un pago por indemnización. Tal y como lo señala el Artículo 38, como única reparación por el daño sufrido. El empleado podrá realizar también una demanda por el pago de otros beneficios sociales (p. 10).

Artículo 36.- Para realizar acciones de pedir la indemnización, el trabajador tiene un tiempo en caso que actué por la vía judicial, siendo su fecha límite a los treinta días naturales de producido el hecho. Sin embargo, cuando se hayan pasado más de los 30 días que es el tiempo establecido para actuar por el camino legal, no perjudicará el derecho del empleado de realizar una demanda durante el tiempo señalado para el pago de otros conceptos que le deba de pagar el empresario (p. 10).

Artículo 38.- Para que se otorgue la indemnización por motivo del despido injustificado, el monto a percibir será igual a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. En caso se fraccione el pago este se hará en base a los dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba (p. 11).

Artículo 41.- Cuando ocurra el hecho de una acción por nulidad, el juez a cargo ordenará un pago provisional y establecerá la cantidad de dinero el cual no excederá al monto de la última remuneración que haya sido otorgada empleado. Por lo que el empresario deberá realizar el pago hasta que llegue a la reserva por la compensación por tiempo de servicios que aún conserve en su poder (p. 11).

Jornadas de trabajo

El Decreto Supremo N° 007-2002-TR, publicado el 04 de julio de 2002 menciona sobre la jornada laboral, lo siguiente:

– Jornadas menores a ocho (8) horas.

Artículo 3.- De existir empresa en los cuales no se llegue a laborar las jornadas de trabajo completas por día que son ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas a la semana, el empresario tiene la elección para establecer el límite de las 8 horas completas establecidas por ley, lo que repercutirá en que su remuneración se vea aumentada por las horas que emplea hasta completar las 8 horas diarias o 48 horas semanales. Por tal motivo se tendrá en cuenta lo expresado por el Artículo 12 de la presente Ley (p. 3).

– Trabajo Nocturno o jornada nocturna

Artículo 8.- Puede darse que las entidades o empresas el horario de trabajo haya sido establecido de acuerdo a turnos donde comprenda las jornadas de trabajo nocturno, éstos deberán, en lo posible, ser rotativos. En cuanto a la remuneración establece que el pago semanal, quincenal o mensual no debe ser inferior a la remuneración mínima mensual vigente a la fecha de pago teniendo como sobretasa del treinta y cinco por ciento (35%) de ésta (p. 3).

Descanso vacacional

Para el Decreto Supremo N° 713, publicado el 08 de noviembre de 1997, manifiesta:

Artículo 1.- Se le otorgará descanso vacacional al trabajador con un mínimo de tiempo de 24 horas seguidas semanalmente, de preferencia se le dará descanso los días domingo (p. 1).

Artículo 5.- En los días considerados como feriados, los empleados tienen el derecho a tener descansos los cuales serán remunerados tal y como lo establece la presente Ley (p. 1).

Artículo 10.- El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios. Dicho derecho está condicionado (p. 2).

Artículo 13.- Para efectos de otorgarse el descanso vacacional, este no podrá estar sujeto cuando el empleado se encuentre incapacitado de ejercer sus labores, debido a alguna enfermedad o cuando se haya suscitado algún accidente. La presente normativa no será de aplicación en caso de que durante las vacaciones se haya encontrado incapacitado (p. 3).

Artículo 14.- El descanso vacacional será especificado previo acuerdo del empleador y el empleado, pero siempre teniendo en cuenta que la empresa necesitará del trabajador para continuar con su funcionamiento y a interés del mismo colaborador de la empresa. En caso de que no se llegue a un acuerdo, el dueño de la empresa está en la potestad de otorgar descanso vacacional según considere conveniente (p. 3).

Remuneración percibida

Decreto Supremo N° 005-2016-TR, publicado el 31 de marzo de 2012, expresa al respecto:

Artículo 1.- El propósito de la norma de aumento en S /. 100.00 (cien y 100/100 soles) Salarios de vida mínimos para los empleados cubiertos por las reglas de procedimiento para el sector privado, con el salario mínimo proveniente de S /. 750.00 (setecientos cincuenta y 00/100 soles) a S /. 850 (ochocientos cincuenta y 100/100 soles); aumento que entrará en vigor el 1 de mayo de 2016. (p. 1).

Dimensiones del cumplimiento de normas laborales

Decreto Supremo N° 003-97-TR, publicado el 27 de marzo de 1997 indica lo consiguiente:

Dimensión Contratación laboral

Artículo 53.- Los contratos de empleo sujetos a condiciones especiales se pueden mantener según sea necesario por los requerimientos del mercado o las principales empresas de producción y, si es necesario, la naturaleza temporal o no intencional del servicio a realizar o la obra a ejecutar, excepto los contratos

de empleos intermitente o estacional que, por su naturaleza, puede ser permanente. (p. 14).

Contrato de naturaleza temporal

Artículo 57.- El contrato temporal es lo que se celebró entre un empleador y un trabajador que surgió al inicio de un nuevo negocio. El vencimiento máximo es de tres años.

Se considera un nuevo negocio, tanto el inicio de operaciones productivas, como la posterior instalación o apertura de nuevas instalaciones o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el aumento de negocios que existen dentro de la misma organización. (p. 14).

Contrato de naturaleza accidental

Artículo 60.- El contrato accidental es aquel entre un empleador y un trabajador para percibir necesidades transitorias que no sean la actividad habitual del lugar de trabajo. Su vencimiento máximo es de seis meses durante un año (p. 15).

Artículo 61.- El contrato accidental de sustitución es cuando un empleador y un trabajador para reemplazar a un empleado estable en la empresa cuya relación laboral se mantiene por alguna razón prevista en virtud de la legislación aplicable o por medio de regulaciones convencionales en el lugar de trabajo. Su vencimiento se convierte en lo necesario según las circunstancias. (p. 15).

Contratos para obra o servicio

Artículo 63.- En caso de que se realicen contratos para una obra determinada o servicio específico, estos serán celebrados entre el empresario y el empleado, en la cual se especificara el objeto del mismo y el tiempo que conllevará realizar dicha actividad. Así mismo, se resalta también que en estos tipos de contratos podrán estar sujetos a una renovación en caso de que resulte necesaria para cumplir con terminar la obra o servicio de acuerdo a lo que especifica en el contrato (p. 16).

Dimensión Jornada laboral

El Decreto Supremo N° 007-2002-TR, publicado el 04 de julio de 2002 menciona sobre la jornada laboral, lo siguiente:

Artículo 1.- El día laboral normal para hombres y mujeres en el tiempo reglamentario es de (8) horas por día o de (48) horas por semana. Puede determinarse por ley, acuerdo o decisión unilateral por parte del empleador un día más corto que el máximo normal. (p. 2).

Horario de trabajo

Artículo 6.- Los empleadores tienen derecho a fijar las horas de trabajo, definidas como la hora de entrada y salida, sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 2 (d). Otra potencia para cambiar las horas de trabajo sin cambiar la cantidad de horas trabajadas. Si el cambio colectivo en el tiempo es mayor a una hora y la mayoría de los trabajadores no están de acuerdo, pueden apelar a la autoridad administrativa de trabajo para comentar sobre los beneficios de la acción dentro de un período de no más de 10 días hábiles, según los argumentos y la evidencia que las partes propuesto. La decisión puede ser apelada dentro del tercer día. (p. 3).

Descansos remunerados

Para el Decreto Supremo N° 713, divulgado el 08 de noviembre de 1997, indica que:

Artículo 4.- La compensación por el día de descanso semanal forzoso será equivalente a la de un día normal y se pagará proporcionalmente directo al número de días efectivamente laborados. El Reglamento constituirá la manera de cálculo en los casos de trabajadores cuya compensación se instituye por mes o quincena (p. 1).

Remuneración mínima

La Resolución Ministerial N° 091-92-TR, divulgado el 01 de enero 1992, indica:

Artículo 1.- La compensación Mínima vital desde el 01/01/1992, es un solo criterio remunerativo, impregnando en su estructura al Ingreso Mínimo Legal, a la Bonificación por la movilidad y así mismo la Bonificación adicionalmente Suplementaria. (p. 1).

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿De qué manera la tipología empresarial se relaciona con el cumplimiento de normas laborales en las inspecciones realizadas por la Jefatura zonal de trabajo y promoción del empleo del Alto Mayo, 2017?

Problemas específicos

¿Cuál es la tipología empresarial que con más frecuencia incurre en inspecciones realizadas por la Jefatura Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo del Alto Mayo, 2017?

¿Cuál es el nivel de cumplimiento de normas laborales en las inspecciones realizadas por la Jefatura Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo del Alto Mayo, 2017?

1.5. Justificación del estudio

Conveniencia

La investigación es conveniente porque cooperó con jefatura zonal de trabajo y promoción del empleo del Alto Mayo para identificar qué tipo de empresas son las que incumplen con las normas laborales de sus trabajadores. Además, la investigación aportó a la institución para hacer un seguimiento de las empresas que ya fueron sancionadas con el propósito de verificar si ya no existen problemas por el tema de derecho del trabajador.

Relevancia social

La investigación tiene una justificación de carácter social debido a que ayudó a la Jefatura Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo del Alto Mayo para determinar si los tipos de empresas tienen o no alguna relación con el cumplimiento de normas laborales en base a las inspecciones que ejecuta dicha institución.

Valor teórico

La investigación se justificó teóricamente puesto que, para el análisis y desarrollo de las variables, se tomó en cuenta a diversos autores para complementar la información respecto a las variables del presente estudio. Es así que para la variable tipología empresarial se eligió al autor (Antón & Garijo,

2009) y para la segunda variable cumplimiento de las normas laborales se tomó en consideración a varias normativas y leyes que nos hablan sobre los derechos laborales del trabajador.

Implicancia práctica

En cuanto a la justificación práctica dentro de la investigación, se evidenció en la medida que los conocimientos del investigador adquiridos en clases, los puso en práctica para desarrollar su investigación y con ello buscó dar alternativas de solución que sean empleadas por la institución en la cual se ha investigado.

Utilidad metodológica

El estudio tuvo utilidad metodológica porque contribuirá a nuevos estudios en los que se trate la misma problemática en base a la construcción y aplicación de los instrumentos, los cuales serán de mucha utilidad a otros investigadores y puedan evaluar tal vez de la misma manera o aumentando indicadores que consideren necesarios y convenientes.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

H_i: La tipología empresarial se relaciona de manera positiva con el cumplimiento de normas laborales en las inspecciones realizadas por la Jefatura Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo del Alto Mayo, 2017.

Hipótesis específicas

H₁: La tipología empresarial que con más frecuencia incurre en inspecciones realizadas por la Jefatura Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo del alto mayo, 2017, son las de régimen general.

H₂: El nivel de cumplimiento de normas laborales en las inspecciones realizadas por la Jefatura Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo del Alto Mayo, 2017, es alta.

1.7. Objetivos

General

Establecer la relación de la tipología empresarial y el cumplimiento de normas laborales en las inspecciones realizadas por la Jefatura Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo del Alto Mayo, 2017.

Específicos

- Conocer la tipología empresarial más frecuente en las inspecciones realizadas por la Jefatura Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo del Alto Mayo, 2017.
- Determinar el nivel de cumplimiento de normas laborales en las inspecciones realizadas por la Jefatura Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo del Alto Mayo, 2017.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

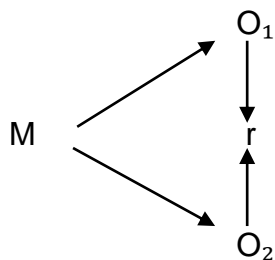
Tipo de investigación

La investigación realizada fue de tipo No Experimental, debido que durante el desarrollo del estudio no se modificaron ni alteraron las variables enfocadas para obtener resultados reales. Para Gómez, (2009) el estudio no experimental no necesita de la manipulación de las variables de estudio en el desarrollo de la investigación, simplemente se busca visualizar, observar aquellos fenómenos de acuerdo al contexto en el que se presente (p. 92).

Diseño de investigación

La investigación tuvo un como diseño descriptivo correlacional. El autor Gómez (2009) señala que la investigación descriptiva tiene un objetivo donde se buscan investigar los valores en que se expresan una o más cambiantes (dentro de la orientación cuantitativo) o proveer una perspectiva de una red social, un fenómeno o una circunstancia (como su nombre lo sugiere, dentro del enfoque cualitativo, describir) (p. 93)

Mientras que una investigación correlacional detalla las relaciones entre dos o más jerarquías, conceptos o cambiantes en un instante preciso. Se habla además de especificaciones, pero no de porcentajes, categorías, conceptos ni cambiantes, sino de su correspondencia. (p. 94).



Donde:

M : 31 empresas fiscalizadas en el periodo 2017.

O₁ : Tipología empresarial

O₂ : Cumplimiento de normas laborales

r : relación en la variable 1 y variable 2

2.2. Variables, Operacionalización

Variables

Variable I: Tipología empresarial

Variable II: Cumplimiento de las normas laborales

Operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Tipología empresarial	Aunque todas las empresas tienen las características comunes que acabamos de ver, no todas son iguales. Dependiendo del criterio que utilicemos para clasificarlas, existen diferentes tipos de empresas: Henry Ford. Empresario (Antón & Garijo, 2009)	Para la evaluación de la tipología se hará teniendo en cuenta solo tres tipos de empresas	Micro empresa	Ventas anuales Número de trabajadores	Nominal
			Pequeña empresa		
			Régimen general		
Cumplimiento de normas laborales	No hay un autor en específico que mencione sobre esta variable, sino más bien se tomará en consideración varios decretos supremos, leyes, resoluciones, etc.: Decreto Supremo N° 003-97-TR, Decreto Supremo N° 007-2002-TR, Decreto Supremo N° 713, Decreto Supremo N° 005-2016-TR y la Resolución Ministerial N° 091-92-TR.	Para evaluar la variables se basará en las distintas normativas y leyes que mencionen sobre las normas laborales	Contrato laboral	Contrato de naturaleza temporal Contrato de naturaleza accidental Contrato para obra o servicio	Nominal
			Jornada laboral	Horario de trabajo Descansos remunerados	
				Remuneración mínima	

Fuente: marco teórico de las variables

2.3. Población y muestra

Población

La población objeto de estudio, estuvo constituido por 31 empresas fiscalizadas, en el periodo 2017.

Muestra

La muestra del estudio estuvo conformada por 31 empresas fiscalizadas, en el periodo 2017. El mismo que comprende el total de la población.

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

Técnicas

La técnica empleada en la investigación fue el análisis documental

Instrumentos

El instrumento empleado en la variable tipología empresarial fue una guía de análisis documental, el mismo que presentó como objetivo conocer la tipología empresarial más frecuente en las inspecciones realizadas por la Jefatura Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo del Alto Mayo, periodo 2017. El instrumento estuvo conformado por 3 dimensiones; micro empresa, pequeña empresa y régimen general; las dimensiones estuvieron conformadas por 2 indicadores distribuidas en columnas y 3 bloques con 31 filas para el total de empresas fiscalizadas.

El instrumento empleado en la variable cumplimiento de normas laborales fue de igual manera una guía de análisis documental, que presentó como objetivo determinar el nivel de cumplimiento de normas laborales en las inspecciones realizadas por la Jefatura Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo del Alto Mayo, periodo 2017. El instrumento estuvo conformado por 2 dimensiones, las mismas que están distribuidos en 3 indicadores por cada dimensión haciendo un total de 6 indicadores con 31 filas de las empresas fiscalizadas, en el periodo 2017.

Validez

El instrumento empleado fue validado por juicio de tres expertos, los mismos que al ser conocedores del tema abordaron en dar su visto bueno a los instrumentos

que fueron aplicados en la investigación. Los profesionales que validaron dichos instrumentos son:

Msc. Wilson Torres Delgado

Mg. Luis Enrique Coronado Zegarra

Mg. Keller Sánchez Dávila

Confiabilidad

En cuanto a la prueba de confiabilidad, sirven para evaluar instrumentos como cuestionarios, test de conocimiento o cualquier otro tipo de instrumento en la que a base de las respuestas de los encuestados, las mismas nos proporcionan información subjetiva según la percepción de las personas, conceptos o ideas), sin embargo, ya que en el presente trabajo, se empleó una guía de análisis documental, misma que recoge información real, validada y verificada, no se requiere la aplicación de una prueba de confiabilidad, tales como la prueba del Alfa de Cronbach o el Kuder Richardson (KR-20).

2.5. Métodos de análisis de datos

Para el procesamiento de datos se utilizó medios electrónicos, calificados y sistematizados de acuerdo a la unidad de análisis, respecto a sus variables. El programa empleado fue el estadístico SPSS 24, y como contraste estadístico se empleó la prueba de Chi Cuadrado, conocida como una prueba de hipótesis en la que se determina si dos variables guardan relación o no entre sí, esta prueba se utilizó debido a que en la investigación las variables fueron nominales. La fórmula o estadístico, está dado por la expresión:

$$X^2 = \sum \frac{(o - e)^2}{e}$$

2.6. Aspectos éticos

La investigadora ha decidido por voluntad propia realizar el estudio, donde fue conveniente realizarlo por autoría propia. Toda la información concerniente al desarrollo es verídica en cuanto a su utilidad en la investigación; ya que fue obtenida de la misma entidad.

III. RESULTADOS

3.1. Tipología empresarial más frecuente perteneciente a las categorías de Régimen General, Micro Empresa y Pequeña Empresa.

Tabla 1
Tipología empresarial

	f	%
Micro Empresa	5	16%
Pequeña Empresa	6	19%
Régimen general	20	65%
Total	31	100%

Fuente: Procesamiento de datos de empresas fiscalizadas

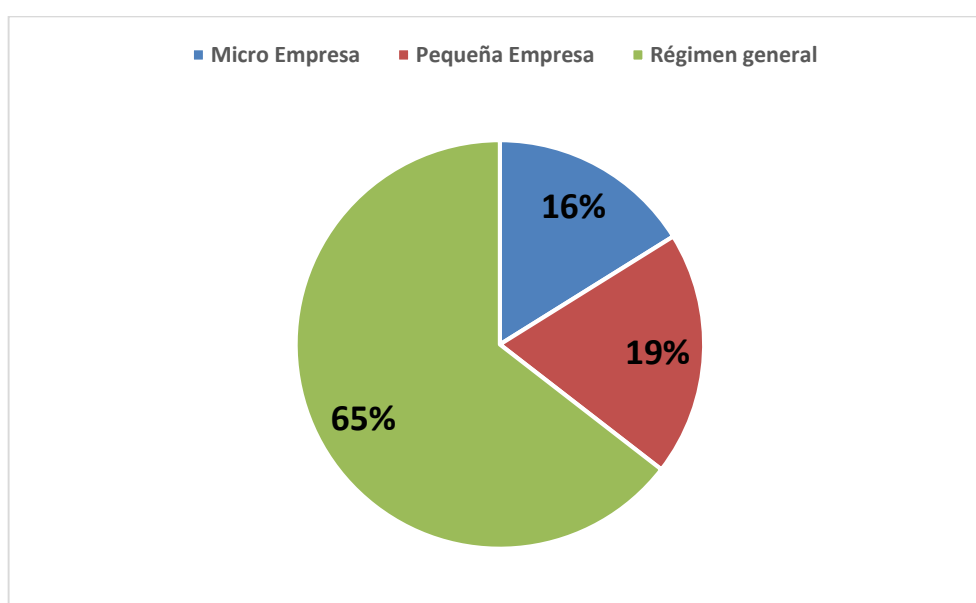


Figura 1. *Tipología empresarial*

Fuente: Procesamiento de datos de empresas fiscalizadas (Tabla 1).

Interpretación

Según los resultados obtenidos, el 65% de las empresas inspeccionadas (20) pertenecieron al Régimen General, mientras que las Pequeñas empresas representan el 19% de empresas inspeccionadas (6) y solo el 16% representa las Micro Empresas (5); demostrando de esta manera que las empresas pertenecen al régimen general.

3.2. Cumplimiento de las normas laboral y sanciones impuestas

Tabla 2

Cumplimiento de normas laborales

	f	%
Si cumple	5	16%
No cumple	26	84%
Total	31	100%

Fuente: Procesamiento de datos de empresas fiscalizadas

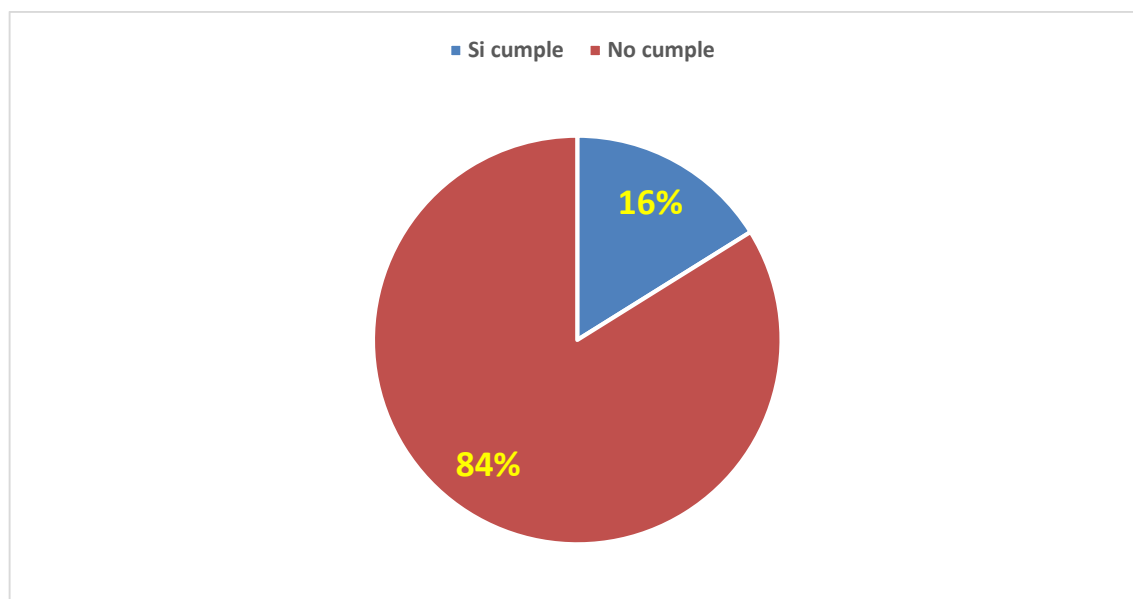


Figura 2. *Cumplimiento de normas laborales*

Fuente: Procesamiento de datos de empresas fiscalizadas (Tabla 2).

Interpretación

En cuanto al cumplimiento de las normas laborales interpuestas, se ha logrado identificar que el 84% de las empresas (26) no cumplieron con las normas laborales, mientras 16% (5 empresas) si llegaron a cumplir con estas normas laborales, aunque después de la fiscalización que les habían realizado.

3.3. Relación entre la tipología empresarial y el cumplimiento de normas laborales.

Tabla 3

Tabla cruzada Tipología empresarial Cumplimiento de normas laborales*

			Cumplimiento de normas laborales		Total
			Si cumple	No cumple	
Tipología empresarial	Micro empresa	Recuento	0	5	5
		% del total	0.0%	16.1%	16.1%
	Pequeña Empresa	Recuento	6	0	6
		% del total	19.4%	0.0%	19.4%
	Régimen general	Recuento	20	0	20
		% del total	64.5%	0.0%	64.5%
Total		Recuento	26	5	31
		% del total	83.9%	16.1%	100.0%

Fuente: SPSS v. 24

Interpretación

Según la tabla cruzada, de un total de 31 expedientes analizados, 20 de estos pertenecieron a casos en los que la empresa se encontraba acogida al régimen general, de los cuales en su totalidad (20 empresas) si cumplieron con las normas laborales y el mismo caso ocurrió con 6 pequeñas empresas y solo 5 micro empresas no cumplieron con las normas laborales, ya que se evidenció que en varias ocasiones una misma empresa era sancionada por el mismo desacato u omisión.

Tabla 4

Pruebas de chi-cuadrado Tipología Cumplimiento de normas laborales*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	33,689 ^a	2	0.000
Razón de verosimilitud	27.392	2	0.000
N de casos válidos	31		

Fuente: SPSS v. 24

Interpretación

Según la tabla 4, en la presente investigación se acepta la hipótesis de investigación formulada (Hi), misma que indica lo siguiente: “La tipología empresarial se relaciona de manera positiva con el cumplimiento de normas laborales en las

inspecciones realizadas por la Jefatura Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo del Alto Mayo, 2017”, todo esto debido a que el valor de Significación asintótica (bilateral) de 0,000 es menor al margen de error de 0,05.

Tabla 5
Medidas simétricas

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	0.707	0.000
N de casos válidos		31	

Fuente: SPSS v. 24

Interpretación

Debido a que el coeficiente de contingencia es igual a 0,707, se afirma que la relación entre la tipología empresarial y el cumplimiento de normas laborales es positiva considerable, indicando de esta manera que depende del régimen en el que se encuentra la empresa infractora para cumplir con las normas laborales establecidas.

IV. DISCUSIÓN

Se denomina tipología empresarial, en otras palabras, al tipo de empresa según su forma de constitución, según el tamaño o la actividad que realizan. Igualmente, los autores Prieto, Álvarez & Herráez (2013) en su libro comparten la misma idea pues ellos refieren que existen muchos tipos de empresa según los criterios de clasificación que se tomen en cuenta por ejemplo el sector en el que se encuentran, su forma jurídica, según la titularidad de su capital y según el lugar donde se encuentra la empresa, es decir el territorio donde se ubica. En la investigación se pudo precisar en función a la muestra total, los tipos de empresas a la que pertenecen, pues los resultados evidenciaron que el 65% de las empresas inspeccionadas (20) pertenecieron al Régimen General, mientras que las Pequeñas empresas representan el 19% de empresas inspeccionadas (6) y solo el 16% representa las Micro Empresas (5); demostrando de esta manera que las empresas que pertenecen al régimen general son las que incurren en una mayor cantidad de infracciones. Estos resultados concordaron con la investigación realizada por Pino (2008) donde concluyó que las empresas productoras de bienes, medianas y grandes, las prácticas de la calidad total que están más relacionadas con el desempeño operacional son las de enfoque en el cliente, diseño del producto, y entrenamiento al trabajador.

Las normas laborales son creadas con el propósito de salvaguardar los derechos del trabajador que labora en una empresa, estos derechos se estipulan dentro de un contrato de acuerdo a la ley como los beneficios sociales, la remuneración, las prestaciones sociales, y otros puntos más que son de beneficio para el empleado. Exactamente es lo que señala el Decreto Supremo N° 003-97-TR, en sus diferentes artículos pone de conocimiento los diferentes derechos laborales de un empleado sea que labore en una empresa del ámbito público o privado. En los resultados de la investigación se ha logrado identificar que el 84% de las empresas (26) no cumplieron con las normas laborales, mientras 16% (5 empresas) si llegaron a cumplir con estas normas laborales, aunque después de la fiscalización que les habían realizado. Así mismo se resaltó también que de las 31 empresas fiscalizadas el 42% (13 empresas) han recibido una sanción muy grave, mientras que un 29% (9 empresas) tuvieron una sanción entre grave y muy grave y solo el 16% (5) tuvieron una sanción entre leve y grave. Los resultados obtenidos concuerdan con la investigación realizada por Cornejo (2017) en la cual sus resultados mostraron que el número de infracciones mensuales

también ha sido creciente, así como las resoluciones multadas, las mismas presentaron infracciones graves y muy graves.

De acuerdo a la tabla 5 se obtuvo un margen de error de 0,05 (5%) se acepta la hipótesis de investigación formulada (H_i), misma que indica lo siguiente: “La tipología empresarial se relaciona de manera positiva con el cumplimiento de normas laborales en las inspecciones realizadas por la Jefatura Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo del Alto Mayo, 2017”. Por otra parte, el coeficiente de contingencia resultó siendo igual a 0,707, donde afirma que la relación entre la tipología empresarial y el cumplimiento de normas laborales es positiva considerable.

V. CONCLUSIONES

- 5.1. Se estableció la relación entre la tipología empresarial y el cumplimiento de normas laborales en las inspecciones realizadas por la Jefatura Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo del Alto Mayo, 2017, donde el margen de error de 0,05 (5%) se acepta la hipótesis de investigación formulada (H_i). Donde además el coeficiente de contingencia resultó siendo igual a 0,707, donde afirma que la relación entre la tipología empresarial y el cumplimiento de normas laborales es positiva considerable.

- 5.2. Se conoció la tipología empresarial más frecuente en las inspecciones realizadas por la Jefatura Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo del Alto Mayo, 2017, de las cuales el 65% de las empresas inspeccionadas pertenecieron al Régimen General, mientras que las Pequeñas empresas representan el 19% de empresas inspeccionadas y solo el 16% representa las Micro Empresas; en consecuencia se puede decir que las empresas que se encuentran en uno de estas tipologías son las que más se evidencia en el país.

- 5.3. Se determinó el nivel de cumplimiento de normas laborales en las inspecciones realizadas por la Jefatura Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo del Alto Mayo, 2017, en la cual el 84% de las empresas (26) no cumplieron con las normas laborales, mientras 16% (5 empresas) si llegaron a cumplir con estas normas laborales, aunque después de la fiscalización que les habían realizado.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1. A los encargados de realizar las inspecciones a las empresas en la Jefatura Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo del Alto Mayo a continuar con las actividades de inspección y/o fiscalización a todas las empresas sin excepción en torno al cumplimiento de las normas laborales para con sus trabajadores.

- 6.2. A la Jefatura Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo del Alto Mayo, seguir realizando inspecciones a las empresas, no solo a las pequeñas, sino también a las medianas y a las grandes, ya que muchas de ellas están incumpliendo con las normas laborales de sus trabajadores.

- 6.3. A los gerentes de las empresas fiscalizadas a cumplir con las normas y leyes en las que se enmarca los derechos de sus trabajadores para que así eviten recibir sanciones que perjudiquen a la organización.

VII. REFERENCIAS

- Antón, J., & Garijo, S. (2009). *Empresa i administració* (1ra ed.). España: Macmillan Iberia, S.A. Obtenido de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/elibroindividuales/reader.action?docID=3195624&query=empresa>
- Arzú, Apolinaria (2009) *Ejercicio y cumplimiento de los derechos sociales en la población Garífuna de la Colonia Dr. Alfonso Lacayo: Hacia una propuesta de educación en derechos humanos*. (Tesis para obtener el grado de maestro). Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán. Tegucigalpa – Honduras. Recuperado de: http://biblioteca.upnfm.edu.hn/images/tesis%20clasificadas/Maestria%20en%20Educacion%20en%20derechos%20humanos/Apolinario_arzu_nuevo09.pdf
- Bensusán, G. (2007). *La efectividad de la legislación laboral en América Latina* (1a ed.). Ginebra: Instituto Internacional de Estudios Laborales. Obtenido de <http://ilo.org/public/spanish/bureau/inst/download/dp18107.pdf>
- Bensusán, G. (2009). La Inspección del Trabajo en América Latina: teorías, contextos y evidencias. *Estudios Sociológicos*, 990 - 1040. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/598/59820678010.pdf>
- Bustamante, E. (2009). *La empresa*. México: El Cid Editor. Obtenido de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/elibroindividuales/reader.action?docID=3183395&query=empresa>
- Cornejo, J. (2017) *Inspecciones Laborales Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (SUNAFIL) periodo 2015* (tesis para obtener el grado de maestro). Universidad Cesar Vallejo. Lima – Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5670/Cornejo_GJR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Decreto Legislativo N° 713* . (08 de noviembre de 1997). Obtenido de http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/prodlab/legislacion/DL_713.pdf

Decreto Supremo N° 003-97-TR. (27 de marzo de 1997). Obtenido de
http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_003_1997_TR.pdf

Decreto Supremo N° 005-2016-TR. (31 de marzo de 2016). Obtenido de
<https://www.mef.gob.pe/es/normatividad-externa/14133-05-rdn-006-2012-pip-transporte-estudios-en-paquete-mod-anexo-snip-09-10-y-16-2-2-final-832/file>

Decreto Supremo N° 007-2002-TR. (04 de julio de 2002). Obtenido de
http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_007_2002_TR.pdf

Gómez, M. (2009). *Introducción a la metodología de la investigación científica* (Segunda ed.). Córdoba: Editorial Brujas. Obtenido de
<https://ebookcentral.proquest.com/lib/elibroindividuales/reader.action?docID=3185747&query=metodologia+de+investigacion+cientifica#>

Hernández, P. (2015). *Los derechos de seguridad social ante la justicia federal. Análisis de casos desde San Luis Potosí.* (tesis para obtener el grado de maestro). Universidad Autónoma de San Luis Potosí. San Luis Potosí – México. Recuperado de:
<http://ninive.uaslp.mx/jspui/bitstream/i/3767/1/MDH1LDS01501.pdf>

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2013). *Perú: Estructura Empresarial 2012.* Lima. Obtenido de
https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digiales/Est/Lib1077/libro.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2009). *Micro, pequeña, mediana y gran empresa.* México: Censos Económicos (2009). Obtenido de
http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/proyectos/censos/ce2009/pdf/Mono_Micro_peque_mediana.pdf

Jiménez, N. (2016). *Implantación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en comercial molinera San Luis, Lambayeque.* (Tesis para obtener el grado de maestro). Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo – Perú. Recuperado de:

<http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/3654/Tesis%20Maestr%C3%ADa%20-%20Noe%20Jimenez%20Cervantes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Jiménez, S. (2011). *La seguridad industrial y su incidencia en los accidentes laborales de la empresa AVIROK CIA LTDA de la ciudad de Pelileo*. (tesis de pregrado). Universidad Técnica de Ambato. Ambato - Ecuador.

Recuperado de: <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/1374>

Lobato, F. (2009). *Empresa e iniciativa emprendedora*. España: Macmillan Iberia, S.A. Obtenido de

<https://ebookcentral.proquest.com/lib/elibroindividuales/reader.action?docID=3194938&query=empresa>

Marcenaro, R. (2009). *Los derechos laborales de rango constitucional*. (Tesis para obtener el grado de maestro). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima – Perú. Recuperado de:

http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/1133/MARCENARO_FRERS_RICARDO_ARTURO_DERECHOS_LABORALES.pdf;sequence=1

Marianakis, A. (2014). *INCUMPLIMIENTO CON EL SALARIO MÍNIMO EN AMÉRICA LATINA. El peso de los factores económicos e institucionales*.

Chile: Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_311072.pdf

Pino, R. (2008). *La relación entre el sector industrial y el tamaño de empresa con las prácticas de la calidad total y el desempeño organizacional*. (tesis para obtener el grado de doctor). Pontificia Universidad Católica del Perú.

Recuperado de:

<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/782/Tesis%20ORPino.pdf>

Prieto, M., Álvarez, J., & Herráez, P. (2013). *Empresa e iniciativa emprendedora*. España: Macmillan Iberia, S.A. Obtenido de

<https://ebookcentral.proquest.com/lib/elibroindividuales/reader.action?docID=3217158&query=empresa>

Triguero, L. (2012). *Los derechos sociales de los trabajadores inmigrantes*. (tesis para obtener el grado de doctor). Universidad de Granada. Granada – España.

Recuperado de: <https://hera.ugr.es/tesisugr/20914684.pdf>

Resolución Ministerial N° 091-92-TR. (1 de enero de 1992). Obtenido de

http://www.cidetri.org.pe/webadmin/legislacion/LAB_RM_091_92_TR.pdf

Anexos

Matriz de consistencia

Título: “Relación entre tipología empresarial y el cumplimiento de normas laborales en las inspecciones realizadas por la jefatura zonal de trabajo y promoción del empleo del alto Mayo, 2017”

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis			Técnica e Instrumentos		
<p>Problema general ¿De qué manera la tipología empresarial se relaciona con el cumplimiento de normas laborales en las inspecciones realizadas por la jefatura zonal de trabajo y promoción del empleo del Alto Mayo, 2017?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la tipología empresarial que con más frecuencia incurre en inspecciones realizadas por la Jefatura Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo del Alto Mayo, 2017?</p> <p>¿Cuál es el nivel de cumplimiento de normas laborales en las inspecciones realizadas por la Jefatura Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo del Alto Mayo, 2017?</p>	<p>Objetivo general Establecer la relación de la tipología empresarial y el cumplimiento de normas laborales en las inspecciones realizadas por la Jefatura Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo del Alto Mayo, 2017.</p> <p>Objetivos específicos Conocer la tipología empresarial más frecuente en las inspecciones realizadas por la Jefatura Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo del Alto Mayo, 2017.</p> <p>Determinar el nivel de cumplimiento de normas laborales en las inspecciones realizadas por la Jefatura Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo del Alto Mayo, 2017.</p>	<p>Hipótesis general H_i: La tipología empresarial se relaciona de manera positiva con el cumplimiento de normas laborales en las inspecciones realizadas por la Jefatura Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo del Alto Mayo, 2017.</p> <p>Hipótesis específicas H1: La tipología empresarial que con más frecuencia incurre en inspecciones realizadas por la Jefatura Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo del alto Mayo, 2017, son las de régimen general.</p> <p>H2: El nivel de cumplimiento de normas laborales en las inspecciones realizadas por la Jefatura Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo del Alto Mayo, 2017, es alta.</p>			<p>Técnica Análisis documental</p> <p>Instrumentos Guía de análisis documental.</p>		
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones					
Descriptivo correlacional	<p>Población La población objeto de estudio, estuvo constituido por 31 empresas fiscalizadas, en el periodo 2017.</p> <p>Muestra</p>	Variables	Dimensiones	Indicadores			
		Tipología empresarial	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="text-align: center;">Micro empresa</td> <td rowspan="2" style="text-align: center;">Número de trabajadores</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Pequeña empresa</td> </tr> </table>	Micro empresa	Número de trabajadores	Pequeña empresa	Ventas anuales
Micro empresa	Número de trabajadores						
Pequeña empresa							

	<p>La muestra del estudio estuvo conformada por 31 empresas fiscalizadas, en el periodo 2017. El mismo que comprende el total de la población.</p>	<p>Cumplimiento de normas laborales</p>	<p>Régimen general</p>			
			<p>Contrato laboral</p>	<p>Contrato de naturaleza temporal</p>		
				<p>Contrato de naturaleza accidental</p>		
				<p>Contra para obra o servicio</p>		
			<p>Jornada laboral</p>	<p>Horario de trabajo</p>		
				<p>Descansos remunerados</p>		
				<p>Remuneración mínima</p>		

Instrumentos de recojo de información

Guía de análisis documental: Tipología empresarial

Indicaciones: Para el llenado de la presente guía de análisis documental, se tomará en cuenta el tipo de empresa al que pertenecen, de acuerdo a las 31 empresas fiscalizadas.

Tipos de empresa Empresas fiscalizadas	Micro empresa		Pequeña empresa		Régimen general	
	Ventas anuales	Nº. de trabajadores	Ventas anuales	Nº. de trabajadores	Ventas anuales	Nº. de trabajadores
Empresa 1						
Empresa 2						
Empresa 3						
Empresa 4						
Empresa 5						
Empresa 6						
Empresa 7						
Empresa 8						
Empresa 9						
Empresa 10						
Empresa 11						
Empresa 12						
Empresa 13						
Empresa 14						
Empresa 15						
Empresa 16						
Empresa 17						
Empresa 18						
Empresa 19						
Empresa 20						
Empresa 21						
Empresa 22						
Empresa 23						
Empresa 24						

Empresa 25						
Empresa 26						
Empresa 27						
Empresa 28						
Empresa 29						
Empresa 30						
Empresa 31						

	Cantidad	%
Micro empresa		
Pequeña empresa		
Régimen general		
TOTAL		

Empresa 27								
Empresa 28								
Empresa 29								
Empresa 30								
Empresa 31								

Validación de instrumentos



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

IV. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Torres Delgado Wilson
 Institución donde labora : UCV-Filial Tarapoto/UNSM-Tarapoto
 Especialidad : MSc. Ciencias Económicas
 Instrumento de evaluación : Guía de análisis documental: Cumplimiento de normas laborales
 Autor del instrumento : Br. Cristina Torres Palomino.

V. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Cumplimiento de normas laborales en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Cumplimiento de normas laborales.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Cumplimiento de normas laborales de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Cumplimiento de normas laborales.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

VI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento se encuentra listo para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

44

Tarapoto, 20 de Mayo de 2018.

Sello personal y firma

Msc. Wilson Torres Delgado
 Licenciado en Estadística
 COESPE 380

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

IV. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Torres Delgado Wilson
 Institución donde labora : UCV-Filial Tarapoto/UNSM-Tarapoto
 Especialidad : MSc. Ciencias Económicas
 Instrumento de evaluación : Guía de análisis documental: Cumplimiento de normas laborales
 Autor del instrumento : Br. Cristina Torres Palomino.

V. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Cumplimiento de normas laborales en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Cumplimiento de normas laborales .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Cumplimiento de normas laborales de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Cumplimiento de normas laborales .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)


VI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento se encuentra listo para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

44

Tarapoto, 20 de Mayo de 2018.

Sello personal y firma

Msc. Wilson Torres Delgado
 Licenciado en Estadística
 COESPE 380

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Coronado Zegarra Luis E.
 Institución donde labora : Corte Superior de Justicia de San Martín
 Especialidad : Mg. Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Guía de análisis documental: Tipología empresarial
 Autor del instrumento : Br. Cristina Torres Palomino.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					✓
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Tipología empresarial en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					✓
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Tipología empresarial .				✓	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Tipología empresarial , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					✓
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				✓	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				✓	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					✓
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Tipología empresarial .				✓	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				✓	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				✓	
PUNTAJE TOTAL						44

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

INSTRUMENTO APTO PARA SU APLICACIÓN

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

44

Tarapoto, 25 de MAYO de 2018.

Sello personal y firma


 MG. LUIS B. CORONADO ZEGARRA

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Coronado Zegarra Luis E.
 Institución donde labora : Corte Superior de Justicia de San Martín
 Especialidad : Mg. Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Guía de análisis documental: Cumplimiento de normas laborales
 Autor del instrumento : Br. Cristina Torres Palomino.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					✓
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Cumplimiento de normas laborales en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					✓
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Cumplimiento de normas laborales .				✓	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Cumplimiento de normas laborales de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					✓
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				✓	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				✓	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					✓
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Cumplimiento de normas laborales .				✓	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				✓	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				✓	
PUNTAJE TOTAL						44

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

INSTRUMENTO APTO PARA SU APLICACIÓN

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

44

Tarapoto, 25 de MAYO de 2018.

Sello personal y firma

MG. LUIS E. CORONADO ZBGARRA

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Sánchez Dávila Keller
 Institución donde labora : UCV/USNM-T
 Especialidad : Mg. Gestión y Políticas Públicas
 Instrumento de evaluación : Guía de análisis documental: Tipología empresarial
 Autor del instrumento : Br. Cristina Torres Palomino.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				✓	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Tipología empresarial en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				✓	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Tipología empresarial .				✓	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Tipología empresarial , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					✓
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				✓	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				✓	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				✓	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Tipología empresarial .					✓
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				✓	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				✓	
PUNTAJE TOTAL					42	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

INSTRUMENTO APTO PARA SU APLICACIÓN

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

42

Tarapoto, 20 de mayo de 2018.

Sello personal y firma


 Mg. Keller Sánchez Dávila
 DOCENTE POS GRADO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Sánchez Dávila Keller
 Institución donde labora : UCV/USNM-T
 Especialidad : Mg. Gestión y Políticas Públicas
 Instrumento de evaluación : Guía de análisis documental: Cumplimiento de normas laborales
 Autor del instrumento : Br. Cristina Torres Palomino.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				✓	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Cumplimiento de normas laborales en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				✓	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Cumplimiento de normas laborales.				✓	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Cumplimiento de normas laborales de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					✓
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				✓	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				✓	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					✓
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Cumplimiento de normas laborales.				✓	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				✓	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				✓	
PUNTAJE TOTAL						42


(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

INSTRUMENTO SPTO PARA SU APLICACIÓN

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 42

Tarapoto, 20 de mayo de 2018.

Sello personal y firma


Mg. Keller Sánchez Dávila
DOCENTE POS GRADO

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

Moyobamba, 23 de Mayo de 2018

A quien corresponda:

El suscrito autoriza a la señorita: **CRISTINA TORRES PALOMINO**, con DNI N° **44295216**, estudiante de la **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** de la **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**, para tener acceso a las empresas fiscalizadas de la Jefatura Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo del Alto Mayo, correspondientes al periodo 2017, necesarios para la ejecución del Trabajo de Investigación, (Tesis) denominado: **RELACIÓN ENTRE TIPOLOGÍA EMPRESARIAL Y EL CUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES EN LAS INSPECCIONES REALIZADAS POR LA JEFATURA ZONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL ALTO MAYO, 2017**

Atentamente:



GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO
Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Lic. Adm. Walter Rengifo Saavedra
DIRECTOR REGIONAL

Resultados Adicionales

Sanciones impuestas

	f	%
Leve	1	3%
Leve y grave	5	16%
Grave	1	3%
Grave y muy grave	9	29%
Leve, grave y muy grave	2	6%
Muy grave	13	42%
Total	31	100%

Fuente: Resultados de la variable cumplimiento de normas laborales

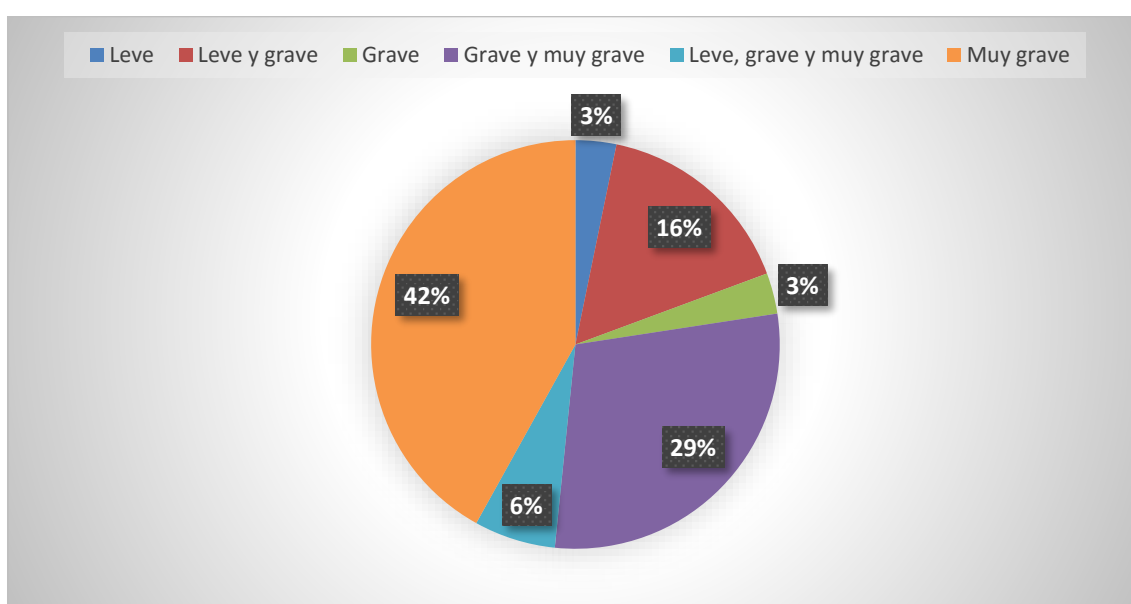


Figura 3. *Cumplimiento de las normas laborales*

Fuente: Resultados de la variable cumplimiento de normas laborales

Interpretación

Antes de iniciar es preciso indicar que, calificaciones en las que se cuenta con más de 1 tipo de sanción como “leve y grave” o “grave y muy grave” se debe a que durante la inspección, se determinaron más de una infracción, razón por la cual se consideraron las dos calificaciones en una misma. Ahora bien, en lo que concierne a estas sanciones, el 42% (13) de estas fueron muy graves; el 29% (9) fue grave y muy grave; el 16% (5) fue leve y grave; el 6% (2) fue leve, grave y muy grave; y por último la sanción leve y sanción grave cada una con 3% respectivamente; estos resultados nos indican que en su mayoría, las sanciones interpuestas a las empresas fiscalizadas fueron porque estos cometieron faltas muy graves contra sus colaboradores.



Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
“César Acuña Peralta”

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)
Torres Palomino Cristina
D.N.I. : 44295216
Domicilio : Jr. Huayna Cápac N° 260-Tarapoto
Teléfono : Fijo : 042-590520 Móvil : 942887358
E-mail : cristinatorres431@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:
[] Tesis de Pregrado
Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

[x] Tesis de Post Grado
[x] Maestría [] Doctorado
Grado : Maestra en Gestión Pública
Mención : Maestría Gestión Pública

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:
Torres Palomino Cristina
Título de la tesis:
“Relación entre tipología empresarial y el cumplimiento de normas laborales en las inspecciones realizadas por la jefatura zonal de trabajo y promoción del empleo del Alto mayo, 2017”.
Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,
Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis. [x]
No autorizo a publicar en texto completo mi tesis. []

Firma : Fecha: 31 de octubre de 2018

Informe de originalidad

Feedback Studio - Google Chrome
https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=3&o=1030343555&lang=es&u=1050025204

feedback studio | Relación entre tipología empresarial y el cumplimiento de normas laborales en las inspecciones realizadas por la jefatur

Resumen de coincidencias

24 %

1	www.derecho.usmp.ed... Fuente de Internet	5 %
2	repositorio.eiposgrado... Fuente de Internet	1 %
3	www.cervantesvirtual.c... Fuente de Internet	1 %
4	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5	www.programapremie... Fuente de Internet	1 %
6	repositorio.uladech.ed... Fuente de Internet	1 %
7	repositorio.upcu.edu.pe Fuente de Internet	1 %

24

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Relación entre tipología empresarial y el cumplimiento de normas laborales en las inspecciones realizadas por la jefatura zonal de trabajo y promoción del empleo del Alto mayo, 2017”

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:
Br. Cristina Torres Palomino

Página: 1 de 68 Número de palabras: 11758

Text-only Report | High Resolution | Activado

13:01 23/01/2019

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Keller Sánchez Dávila, asesor del curso de Desarrollo de Proyecto de Tesis, del ciclo IV, y revisor de la tesis de la estudiante Cristina Torres Palomino titulado "Relación entre tipología empresarial y el cumplimiento de normas laborales en las inspecciones realizadas por la jefatura zonal de trabajo y promoción del empleo del Alto mayo, 2017", constato que la misma tiene un índice de similitud de 24%

Verificable en el reporte de originalidad del programa *TURNITIN*.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Tarapoto, 31 de Octubre de 2018



Mg. Keller Sánchez Dávila
DOCENTE POS GRADO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Dra. Ana Noemí Sandoval Vergara

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Cristina Torres Palomino

INFORME TÍTULADO:

“Relación entre tipología empresarial y el cumplimiento de normas laborales en las inspecciones realizadas por la jefatura zonal de trabajo y promoción del empleo del Alto mayo, 2017”.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Gestión Pública

SUSTENTADO EN FECHA : 17 de agosto de 2018

NOTA O MENCIÓN : Aprobada por unanimidad


Dra. Ana Noemí Sandoval Vergara
DIRECTORA DE INVESTIGACIÓN
UCV - TARAPOTO