



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE  
CONTABILIDAD**

Factores que determinan la informalidad laboral en el sector minero del  
distrito de Salpo, Otuzco, La Libertad, 2017

---

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
CONTADOR PÚBLICO**

**AUTORA**

Huayna Torres, Gabriela Melissa

**ASESORA**

Dra. Calvanapon Alva, Flor Alicia

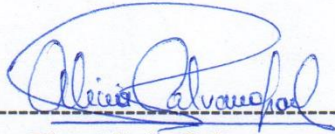
**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Tributación

TRUJILLO – PERÚ

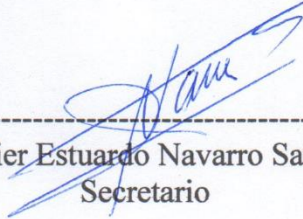
2018

**Jurado evaluador**



---

Dra. Flor Alicia Calvanapon Alva  
Presidenta



---

Mg. Javier Estuardo Navarro Santander  
Secretario



---

Mg. Guillermo Paris Arias Pereyra  
Vocal

## **Dedicatoria**

A nuestro padre celestial, Jehová por su apoyo espiritual y su presencia divina a lo largo de mi carrera profesional, por iluminar mis pasos cada día de mi vida, por brindarme su amor sincero y su fortaleza para salir adelante.

A mi papá, Augusto José Huayna Postigo y a mi mamá, Eliza Torres Rodríguez por su apoyo constante e incondicional en el transcurso de mi vida, por sus valores inculcados para ser un ejemplo a seguir como persona y profesional.

A mi mejor amigo, Yoski Ishiro Hito Risco por su guía, acompañamiento y motivación en cada paso que me encamina al éxito, por compartir y enfrentar a mi lado cada momento de felicidad y dificultad.

## **Agradecimiento**

En primer lugar, agradecer a Dios, por mantenerme con vida y darme el impulso necesario para salir adelante y lograr mis objetivos.

A mis profesores, por brindarme los conocimientos necesarios para lograr mis metas, por su enseñanza y apoyo constante para aprender en mi desarrollo profesional.

A la Universidad César Vallejo por acogerme en sus aulas, y brindarme el conocimiento de sus docentes en mi carrera profesional.

## **Declaración de Autenticidad**

Yo, Gabriela Melissa Huayna Torres, con DNI N° 76961129 a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Contabilidad, declaro bajo juramento que toda la documentación que adjunto es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento y omisión tanto de los documentos como de la información adoptada; por lo cual, me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

De esta manera, autorizo a la Universidad Cesar Vallejo publicar la siguiente investigación si lo cree conveniente.

Trujillo, Diciembre del 2018.

  
\_\_\_\_\_  
Gabriela Melissa Huayna Torres  
DNI N° 76961129

## **Presentación**

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la tesis titulada: Factores que determinan la informalidad laboral en el sector minero del distrito de Salpo, Otuzco, La Libertad, 2017. La misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el Título Profesional de Contador Público.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora.

## Índice

Página del Jurado .....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Presentación .....	vi
Índice.....	vii
Resumen .....	ix
Abstract.....	x
<b>I. Introducción.....</b>	<b>1</b>
1.1. Realidad problemática.....	1
1.2. Trabajos previos .....	2
1.3. Teorías relacionadas al tema .....	4
1.4. Formulación del problema .....	7
1.5. Justificación del estudio.....	7
1.6. Hipótesis.....	8
1.7. Objetivos .....	8
<b>II. Método .....</b>	<b>9</b>
2.1. Diseño de investigación .....	9
2.2. Variables.....	9
2.3. Población.....	11
2.4. Muestra. ....	11
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad. ....	12
2.6. Métodos de análisis de datos. ....	12
2.7. Aspectos éticos. ....	13
<b>III. Resultados.....</b>	<b>14</b>
3.1. Generalidades.....	14
3.2. Identificación de las principales causas de la informalidad laboral por exclusión. .14	
3.3. Identificación de las principales causas de la informalidad laboral por escape. ....16	
3.4. Factores que determinan la informalidad laboral en el sector minero.....20	
3.5. Contrastación de hipótesis. ....20	
<b>IV. Discusión.....</b>	<b>21</b>
<b>V. Conclusiones.....</b>	<b>23</b>
<b>VI. Recomendaciones.....</b>	<b>24</b>
<b>VII. Propuesta.....</b>	<b>25</b>

<b>VIII.</b>	<b>Referencias bibliográficas</b> .....	26
<b>IX.</b>	<b>Anexos</b> .....	28



## **Resumen**

La presente investigación tiene como objetivo determinar los principales factores que determinan la informalidad laboral en el sector minero del distrito de Salpo, Otuzco, La Libertad, 2017, son factores por exclusión (colaborador) y por escape (empleador); así mismo, tiene como objetivos específicos el identificar los factores que determinan la informalidad laboral en el sector minero del distrito de Salpo, Otuzco, La Libertad, 2017, en su dimensión por exclusión y por escape; y, proponer alternativas de solución para evitar la informalidad laboral en el sector minero. El nivel de investigación es descriptiva y de diseño no experimental, en el cual se utilizó como instrumento de investigación las encuestas a los pobladores del distrito de Salpo, Otuzco, La Libertad.

Se concluye que los colaboradores se encuentran inmersos en la informalidad laboral en un 62.41% por voluntad propia, debido a los descuentos de ONP en la planilla mensual.

*Palabras clave:* Informalidad laboral, factores por exclusión, factores por escape.

## **Abstract**

*The present investigation has as objective to determine the main factors that determine the labor informality in the mining sector of the district of Salpo, Otuzco, La Libertad, 2017, are factors by exclusion (collaborator) and escape (employer); Likewise, it has as specific objectives the identification of the factors that determine the labor informality in the mining sector of the Salpo district, Otuzco, La Libertad, 2017, in its dimension by exclusion and escape; and, propose alternative solutions to avoid labor informality in the mining sector. The level of research is descriptive and of non-experimental design, in which the surveys of the inhabitants of the district of Salpo, Otuzco, La Libertad, were used as a research instrument. It is concluded that the collaborators are immersed in the labor informality in a 62.41% of their own will, due to the ONP discounts in the monthly form.*

*Keywords: Labor informality, factors by exclusion, factors by escape.*

## **I. Introducción**

### **1.1. Realidad problemática**

En los últimos años, la informalidad laboral se ha incrementado excesivamente, debido a factores internos y externos que afectan negativamente en el crecimiento económico a nivel mundial, el bienestar social de los trabajadores y la productividad.

En el Perú, siete de cada diez trabajadores laboran informalmente. Según un estudio realizado por la Cámara de Comercio la informalidad laboral se incrementó en un 13% en el sector minero y comercial, con un rango que fluctúa entre 60 y 70% en el último año y medio.

Desde la perspectiva laboral, la informalidad se genera por exclusión (colaborador) y escape (empleador), donde los grupos humanos cuentan con ingresos y beneficios precarios que no les permite planear un desarrollo personal-familiar pleno, ni participar en el sistema financiero de ahorros; no cuentan con un seguro de salud, ni una pensión de jubilación para el trabajador y su familia. Así mismo, esta informalidad genera en la sociedad la evasión de impuestos, falta de concientización a las normas ambientales e incumplimiento a las normas de seguridad y satisfacción de sus necesidades primordiales.

La actividad minera, dedicada a la extracción y explotación de minerales emplea a 250,000 trabajadores informales aproximadamente al año; la formalización de esta actividad, reducirá los procesos administrativos para introducir mejores tecnologías en toda la cadena productiva, de manera que genere un incremento de productividad sustantivo que incentive el costo de formalización.

Por tal motivo, se busca mejorar la normatividad legal en la que opera el sector minero para subsanar los elementos que fomentan la contratación informal. Para ello, es necesario fortalecer la fiscalización laboral e incentivar el rendimiento de cada uno de ellos, para elevar la productividad de los trabajadores.

## **1.2.Trabajos previos**

### **1.1.1. Antecedentes internacionales.**

Leyva (2014) “El seguro popular y la informalidad en el mercado laboral”. En esta investigación usó el método analítico, diseño de investigación no experimental. El autor concluye:

“Las causas de la informalidad en el caso de México, no obedecen a programas sociales como el Seguro popular, sino a otros factores siendo uno de ellos la estructura del mercado laboral” (p.36).

Carrión (2013) “Actores sociales en la minería a gran escala en el Ecuador y países del sur del continente americano, sus intereses, acuerdos y desacuerdos”. En esta investigación usó el método deductivo, analítico y descriptivo, diseño de investigación no experimental transaccional. El autor concluye:

La primera gran conclusión es que se le reconoce la calidad de actor fundamental en la minería a gran escala al capital financiero. Identificado el capital financiero como el actor invisible pero determinante para la minería a gran escala, se puede pasar a identificar en un segundo plano a los visibles. Estos, clasificados en dos tipos: los protagonistas directos (Estado, empresas y comunidades) y aquellos que se han alineado con los protagonistas y que influyen con sus posiciones en el escenario minero. Para poder identificarlos fue necesario observar en estudios de caso y en el terreno de los acuerdos, desacuerdos y conflictos (p.155).

Lanza (2011) “La incidencia de la informalidad laboral en Bolivia periodo 1990 - 2006”. En esta investigación usó el método descriptivo, diseño de investigación no experimental transaccional. El autor concluye:

“El fenómeno de la informalidad es inducido por el desempleo, sin embargo es una salida al mismo, la intervención en el trabajo informal tiene como fin conseguir ingresos de subsistencia; así afrontar el tema de la pobreza” (p.102).

### **1.1.2. Antecedentes nacionales.**

Giraldo (2017) “Minería informal en la Cuenca Alta del Ramis: impactos en el paisaje y evolución del conflicto socio ambiental”. Esta investigación es de uso analítico y descriptivo, diseño de investigación no experimental. El autor concluye:

Los mineros que trabajan en Ananea, en los varios años de operación que tienen, han mostrado una evolución en su organización gremial como en su desempeño operativo y productivo. Es así que a pesar de tener una mentalidad individualista, en la actualidad podemos ver un tipo de organización más compleja a través de la Cooperativa que les ha permitido superar en varios casos la condición de informalidad, y que a su vez generó una mejora importante en su capacidad operativa/extractiva, de recuperación y beneficio del mineral al incluir procesos de mecanización. Esto nos lleva a pensar que en un futuro, cuando se logre cubrir las principales necesidades de sus miembros, mediante un trabajo de sensibilización se logre que estos atiendan con mayor interés aspectos de responsabilidad ambiental tanto en la esfera local como a nivel de cuenca (p.142).

Córdova (2017) “La inspección sociolaboral en la micro y pequeña empresa del sector informal laboral: hacia la aplicación de la medida de formalización laboral por los inspectores de trabajo y la implementación de los planes de formalización para los empresarios”. Esta investigación es de uso analítico-descriptivo, diseño no experimental. El autor concluye:

“Para todo cambio legislativo en el sistema de inspección del trabajo, es necesario tener en cuenta los principios del modelo de inspección del trabajo del cual deriva nuestro sistema de inspección, a saber, el modelo francolatino” (p.97).

Cárdenas (2015) “Plan de seguridad y salud ocupacional en el manejo de explosivos en el sector minero”. Esta investigación es de uso analítico-descriptivo, diseño no experimental, método estadístico. El autor concluye:

“La aplicación de las herramientas de Control en las diferentes ocupaciones y labores en el manejo de explosivos sirven para minimizar, controlar o eliminar los peligros y riesgos” (p.140).

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.1.3. Informalidad laboral.**

##### **1.1.3.1. Definición.**

“Son las actividades económicas realizadas por trabajadores y unidades económicas que no están total o parcialmente cubiertas por acuerdos formales” (Galindo y Ríos, 2015, p.2).

#### **1.1.4. Derechos laborales.**

##### **1.1.4.1. Remuneraciones.**

###### **1.1.4.1.1. Remuneración mínima vital.**

Régimen laboral general

Incrementar en S/ 80.00 (ochenta y 00/100 Soles) la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, con lo que la Remuneración Mínima Vital pasará de S/ 850.00 (ochocientos cincuenta y 00/100 Soles) a S/ 930.00 (novecientos treinta y 00/100 Soles); incremento que tendrá eficacia a partir del 1 de abril de 2018 (D.S. 004, 2018, art.1).

Régimen microempresas

“El incremento de la Remuneración Mínima Vital establecido en el artículo anterior se aplica desde el 1 de mayo de 2018 a las microempresas inscritas en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa – REMYPE” (D.S. 004, 2018, art.2).

##### **1.1.4.2. Asignación familiar.**

Sujetos comprendidos

“Se encuentran comprendidos en los alcances del beneficio a que se contrae la Ley 25129, los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulen por negociación colectiva, cualquiera que fuere su fecha de ingreso” (D.S. 035, 1990, art.2).

Naturaleza

“La asignación familiar establecida por la Ley tiene el carácter y naturaleza remunerativa” (D.S. 035, 1990, art.3).

Cálculo.

“El cálculo para el pago de la asignación familiar se efectuará aplicando el 10% a que se refiere el Artículo 1 de la Ley sobre el Ingreso Mínimo Legal vigente en la oportunidad que corresponda percibir el beneficio” (D.S. 035, 1990, art.4).

Requisitos

“Son requisitos para tener derecho a percibir la asignación familiar, tener vínculo laboral vigente y mantener a su cargo uno o más hijos menores de dieciocho años” (D.S. 035, 1990, art.5).

### **1.1.4.3. Beneficios sociales.**

#### **1.1.4.3.1. Compensación por tiempo de servicios.**

Naturaleza

“La compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia” (D.S. 001, 1997, art.1).

Devengo

“Se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral; cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos” (D.S. 001, 1997, art.2).

Sujetos comprendidos

“Se encuentran comprendidos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de cuatro horas” (D.S. 001, 1997, art.4).

Remuneraciones computables

Son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador (D.S. 001, 1997, art.9).

#### Depósito

“Los empleadores depositarán en los meses de mayo y noviembre de cada año tanto dozavo de la remuneración computable percibida por el trabajador en los meses de abril y octubre respectivamente, como meses completos haya laborado en el semestre respectivo” (D.S. 001, 1997, art.21).

#### *1.1.4.3.2. Vacaciones.*

##### Sujetos comprendidos

“Tienen derecho a descanso vacacional el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de cuatro (04) horas, siempre que haya cumplido dentro del año de servicios” (D.S. 012, 1992, art.11).

#### Devengo

El empleador determine la fecha de inicio del cómputo del año de servicios para efecto del descanso vacacional, deberá compensar al trabajador por el tiempo laborado hasta dicha oportunidad, por dozavos y treintavos o ambos, según corresponda, de la remuneración computable vigente a la fecha en que adopte tal decisión (D.S. 012, 1992, art.13).

#### Cálculo

“La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitual y regularmente en caso de continuar laborando” (D.S. 012, 1992, art.16).

#### Depósito

“La remuneración vacacional será abonada al trabajador antes del inicio del descanso” (D.S. 012, 1992, art.19).

#### *1.1.4.3.3. Gratificaciones.*

##### Sujetos comprendidos

“La ley se aplica a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, bajo contratos a plazo indeterminado, sujetos a modalidad y de tiempo parcial” (D.S, 005,2002, art.1).



Devengo

“El derecho a las gratificaciones ordinarias se origina siempre que el trabajador se encuentre efectivamente laborando durante la quincena de julio o diciembre, respectivamente” (D.S, 005,2002, art.2).

Remuneraciones computables

“Se considera remuneración regular aquella percibida mensualmente por el trabajador, en dinero o en especie”. Así mismo, “La remuneración computable para las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad es la vigente al 30 de junio y 30 de noviembre, respectivamente” (D.S, 005,2002, art.3).

Depósito

“El pago de las gratificaciones se efectúa en la primera quincena de julio y diciembre, respectivamente; este plazo es indisponible para las partes” (D.S, 005,2002, art.4).

#### **1.4. Formulación del problema**

¿Cuáles son los factores que determinan la informalidad laboral en el sector minero del distrito de Salpo, Otuzco, La Libertad, 2017?

#### **1.5. Justificación del estudio**

Teniendo en cuenta lo dicho por Hernández, Zapata y Mendoza (2013, p.45).

##### **1.1.5. Conveniencia.**

Esta investigación es importante ya que permitirá conocer la situación actual en la que se encuentra la informalidad laboral en el sector minero y los factores por exclusión (colaborado) y por escape (empleador).

##### **1.1.6. Relevancia social.**

El desarrollo de la investigación beneficiará a los trabajadores que laboran en el sector minero bajo condiciones no favorables. Así mismo, al Estado para poner a su conocimiento los elevados niveles de informalidad laboral y que factores lo determinan.

### **1.1.7. Implicaciones prácticas.**

La investigación ayudará a resolver un problema económico laboral que existen en todas las empresas hoy en día; ya que los trabajadores laboran en condiciones precarias y con bajo equipamiento, lo cual afecta su desempeño y motivación laboral.

### **1.1.8. Valor teórico.**

Esta investigación tiene el propósito de ampliar los conocimientos referidos a la informalidad laboral en el sector minero para futuras investigaciones y ser una herramienta útil de aporte estadístico para ciertas hipótesis planteadas sobre la informalidad laboral.

### **1.1.9. Utilidad metodológica.**

Los objetivos propuestos se lograron haciendo una recopilación de datos sobre las variables en la investigación, determinando los factores por exclusión (colaborador) y por escape (empleador) que determinan la informalidad laboral en el sector minero.

## **1.6.Hipótesis**

Los factores que determinan la informalidad laboral en el sector minero del distrito de Salpo, Otuzco, La Libertad, 2017, son factores exclusión (colaborador) y por escape (empleador).

## **1.7.Objetivos**

### **1.7.10. General.**

Determinar los factores por exclusión (colaborador) y escape (empleador) que determinan la informalidad laboral en el sector minero del distrito de Salpo, Otuzco, La Libertad, 2017.

### **1.7.11. Específicos.**

Identificar los factores por exclusión (colaborador) que determinan la informalidad laboral en el sector minero del distrito de Salpo, Otuzco, La Libertad, 2017.

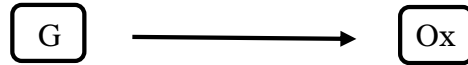
Identificar los factores por escape (empleador) que determinan la informalidad laboral en el sector minero del distrito de Salpo, Otuzco, La Libertad, 2017.

Proponer alternativas de solución para evitar la informalidad laboral en el sector minero.

## II. Método

### 2.1. Diseño de investigación

El diseño de la investigación es no experimental, y de acuerdo a la temporalidad de corte transversal, con datos obtenidos en un periodo determinado.



Donde:

G = Muestra.

Ox = Observación de la variable.

### 2.2. Variables

#### 1.7.12. Variable.

Factores de la informalidad laboral.

#### 1.7.13. Sub variables.

Factores por exclusión (colaborador).

Factores por escape (empleador).

### 1.8. Operacionalización de las variables

Tabla 3.1.

*Operacionalización de la variable factores que determinan la informalidad laboral*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Factores de la informalidad laboral	Son las actividades económicas realizadas por trabajadores y unidades económicas que no están total o parcialmente cubiertas por acuerdos finales (Galindo & Ríos, 2015, p.2).	Para la medición de esta variable, se utilizó la técnica de encuesta con su instrumento de cuestionario.	Informalidad por exclusión (colaborador)	Perfil	Ordinal
				Nivel Académico	
				Beneficios pecuniarios	Nominal
				Remuneración íntegra sin descuento de ONP	
			Informalidad por escape (empleador)	Beneficios no pecuniarios	Nominal
				Remuneración en especie	
				Compensación por Tiempo de Servicios (decisión del empleador)	Nominal
	Gratificaciones (decisión del empleador)	Nominal			
	Vacaciones (decisión del empleador)	Nominal			

*Nota:* Elaborado por el autor, basado en la teoría de Galindo y Ríos, 2015.

### 2.3.Población

La población de la presente investigación está conformada por todos los colaboradores del sector minero del distrito de Salpo, Otuzco, La Libertad.

### 2.4.Muestra.

La muestra poblacional está conformada:

$$\frac{Z^2 p q N}{E^2(N - 1) + Z^2 p q}$$

Donde:

N: es el tamaño de la población es de 223.

Z: es el nivel de confianza.

p: es la variabilidad positiva.

q: es la variabilidad negativa.

N: es el tamaño de la población.

E: es la precisión o el error (5%).

Aplicando la siguiente fórmula se encontrará el número de encuestas que se aplicarán:

$$n = \frac{1.96^2 \times (0.5) \times (0.5) \times 223}{(0.05)^2 \times (223 - 1) + (1.96)^2 \times (0.5) \times (0.5)}$$

$$n = \frac{3.8416 \times 0.25 \times 223}{0.0025 \times (222) + 3.8416 \times 0.25}$$

$$n = \frac{214.1692}{1.5154}$$

$$n = 141.3284941269632$$

$$n = 141$$

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

### **2.5.1. Técnica de recolección de datos.**

La encuesta, permite recolectar la información real y fidedigna sobre los factores que determinan la informalidad laboral en el sector minero para realizar un análisis detallado y obtener los resultados.

### **2.5.2. Instrumentos de recolección de datos.**

El cuestionario, permitió realizar un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir. Es un procedimiento de investigación que se utilizará para determinar los factores de la informalidad laboral en el sector minero.

Tabla 3.2  
*Técnicas e instrumentos*

Variable	Técnica	Instrumento	Informante
Factores de la informalidad laboral	Encuesta	Cuestionario	Colaboradores del sector minero de Salpo, Otuzco, La Libertad.

*Nota:* Elaborado por el autor.

### **2.5.3. Validación y confiabilidad del instrumento.**

La validación del instrumento se realizó al finalizar el año por intermedio de expertos aplicando la prueba de V-Aiken y teniendo como resultado 0.99432.

## **2.6. Métodos de análisis de datos.**

Los métodos de análisis de datos se realizaron aplicando la encuesta para recolectar la información; posterior a ello, se realizará un estudio para determinar la población a encuestar y por ultimo; con la información obtenida, se realizó un análisis detallado sobre los factores que determinan la informalidad laboral en el sector minero del distrito de Salpo, Otuzco, La Libertad.

## **2.7.Aspectos éticos.**

Para realizar la investigación, se obtuvo en cuenta la confiabilidad de la información, veracidad de los resultados y los aspectos universales como la propiedad intelectual y la protección de la identidad de las personas encuestadas. La investigación se desarrolló de forma transparente clara y precisa considerando los aspectos éticos antes mencionados.

### III. Resultados

#### 3.1.Generalidades.

Los factores que determinan la informalidad laboral se encuentran en el sector minero, con el rango de 60 y 70% en el año 2017 según información brindada por el Diario de Economía y Negocios de Perú “Gestión”. Desde entonces hasta la actualidad, existen diferentes factores por exclusión (colaborador) y por escape (empleador) que determinan dicho factor.

#### 3.2. Identificación de las principales causas de la informalidad laboral por exclusión.

La informalidad laboral por exclusión enfoca la perspectiva del colaborador, el cual es un participante activo de la misma. Esta participación se da por diversos motivos; que, mediante la aplicación de 141 encuestas a colaboradores informales propiamente dicho, se ha tomado como referencia la base de datos para la investigación.

Tabla 3.1  
*Grado de instrucción del colaborador*

Grado de instrucción	fi	hi
Primaria completa	34	24.11%
Secundaria completa	79	56.03%
Otros	28	19.86%
Total	141	100.00%

*Nota:* De acuerdo a los datos presentados según su grado de instrucción, se refleja que, de 141 colaboradores informales, el 24.11% tienen primaria completa, 56.03% secundaria completa y 19.86% otros grados de instrucción incompletos.



Tabla 3.2  
*Tiempo de servicios del colaborador*

Tiempo de servicios	fi	hi
Menos de seis meses	12	8.51%
Entre seis y doce meses	32	22.70%
Más de doce meses	97	68.79%
Total	141	100.00%

*Nota:* Se observa que el 8.51% de los colaboradores tienen menos de seis meses laborando, el 22.70% entre seis y doce meses y el 68.79% cuentan con más de doce meses trabajando, según las encuestas efectuadas a los 141 colaboradores informales.

Tabla 3.3  
*Razón de la informalidad laboral del colaborador*

Razón de la informalidad	fi	hi
Voluntad propia	100	70.92%
Decisión del empleador	41	29.08%
Total	141	100.00%

*Nota:* Según los datos obtenidos, el 70.92% de los colaboradores se encuentran informalmente por decisión propia; sin embargo, el 29.08%, se encuentran inmerso en la informalidad, por decisión del empleador.

Tabla 3.4  
*Descuentos remunerativos del colaborador*

Descuentos remunerativos	fi	hi
ONP	88	62.41%
ESSALUD	44	31.21%
Otros	9	6.38%
Total	141	100.00%

*Nota:* Después de haberse efectuado las 141 encuestas, el 62.41% de los colaboradores consideran que los descuentos que afectan su remuneración es la ONP, el 31.21% el ESSALUD y el 6.38% consideran que hay otros conceptos adicionales a los mencionados que afectan su remuneración percibida.

Tabla 3.5  
*Remuneración en especie del colaborador*

Remuneración en especie	fi	hi
Si	97	68.79%
No	44	31.21%
Total	141	100.00%

*Nota:* El 68.79% de los colaboradores perciben una remuneración adicional en especie; el cual les permite cubrir algunas necesidades básicas como la alimentación y el 31.21% solo perciben su remuneración mensual.

### **3.3. Identificación de las principales causas de la informalidad laboral por escape.**

La informalidad laboral por escape enfoca la perspectiva del empleador, el cual tienen la importancia necesaria en la informalidad laboral del sector minero. Esta participación se da por diversos motivos; que, mediante la aplicación de 141 encuestas a colaboradores informales propiamente dicho, se ha tomado como referencia la base de datos para la investigación.

Tabla 3.6  
*CTS del colaborador*

CTS	fi	hi
Si	105	74.47%
No	36	25.53%
Total	141	100.00%

*Nota:* Como resultados de las encuestas realizadas, se obtuvo que el 74.47% de los colaboradores informales perciben la Compensación por Tiempo de Servicios y el 25.53% no percibe dicho beneficio.

Tabla 3.7  
*Veces que percibe CTS el colaborador*

N° de veces	fi	hi
Una vez al año	40	28.37%
Dos veces al año	65	46.10%
No recibe	36	25.53%
Total	141	100.00%

*Nota:* De los 74.47% de los colaboradores informales que perciben Compensación por Tiempo de Servicios, el 28.37% percibe una vez al año y el 46.10% percibe dos veces al año.

Tabla 3.8  
*Gratificaciones del colaborador*

Gratificaciones	fi	hi
Si	117	82.98%
No	24	17.02%
Total	141	100.00%

*Nota:* Como resultados de las encuestas realizadas, se obtuvo que el 82.98% de los colaboradores informales perciben Gratificaciones y el 17.02% no percibe dicho beneficio.

Tabla 3.9  
*Veces que percibe gratificaciones el colaborador*

N° de veces	fi	hi
Una vez al año	34	24.11%
Dos veces al año	83	58.87%
No recibe	24	17.02%
Total	141	100.00%

*Nota:* De los 82.98% de los colaboradores informales que perciben Gratificaciones, el 24.11% percibe una vez al año y el 58.87% percibe dos veces al año.

Tabla 3.10  
*Vacaciones del colaborador*

Gratificaciones	fi	hi
Si	82	58.16%
No	59	41.84%
Total	141	100.00%

*Nota:* Como resultados de las encuestas realizadas, se obtuvo que el 58.16% de los colaboradores informales perciben Vacaciones y el 41.84% no percibe dicho beneficio.

Tabla 3.11  
*Veces que percibe vacaciones el colaborador*

N° de veces	fi	hi
Una vez al año	62	43.97%
Dos veces al año	20	14.18%
No recibe	59	41.84%
Total	141	100.00%

*Nota:* De los 58.15% de los colaboradores informales que perciben Vacaciones, el 43.97% percibe una vez al año y el 14.18% percibe dos veces al año.

### 3.4. Factores que determinan la informalidad laboral en el sector minero.

Tabla 3.12  
*Factores de la informalidad laboral*

Razón de la informalidad	fi	hi
Voluntad propia	100	70.92%
Decisión del empleador	41	29.08%
Total	141	100.00%

*Nota:* Según los datos obtenidos, el 70.92% de los colaboradores se encuentran informalmente por decisión propia generando la informalidad por exclusión; sin embargo, el 29.08%, se encuentran inmerso en la informalidad, por decisión del empleador.

### 3.5. Contrastación de hipótesis.

**Hipótesis:** Los factores que determinan la informalidad laboral en el sector minero del distrito de Salpo, Otuzco, La Libertad es aceptada por las siguientes razones:

Desde la dimensión de la informalidad por exclusión, de parte del colaborador se obtiene el beneficio de su remuneración mensual íntegro, sin descuento de ONP en un 63% de los 141 colaboradores; y por escape, de parte del empleador, los beneficios sociales a los colaboradores informales en un 73%.

Los factores que determinan la informalidad laboral en el sector minero radica en la participación del colaborador y la aceptación del empleador, con el pago íntegro de su remuneración, como lo destaca Perry (2014), en sus dos niveles por exclusión (colaborador) y por escape (empleador).

#### **IV. Discusión**

Según la investigación realizada para determinar los factores que determinan la informalidad laboral en el sector minero del distrito de Salpo, Otuzco, La Libertad, se determinan

El 24.11% de los colaboradores encuestados tienen primaria completa; el 56.03%, tienen secundaria completa y el 19.86% otros grados incompletos, lo cual determina que en su gran mayoría los colaboradores cuentan con secundaria completa para el trabajo realizado, mas no con estudios superiores; y, según la nota de presenta INEI (2015-2017) afirma los resultados obtenidos.

El 8.51% de los colaboradores han laborado hasta seis meses en el sector minero; el 22.70% entre seis y doce meses y el 68.79% han trabajado más de un año; por lo cual y de acuerdo a la norma vigente, el colaborador tiene derecho a percibir beneficios sociales cuando exista una vinculación laboral mínima de un mes.

El 70.92% de los colaboradores se encuentran informalmente laborando por decisión propia y el 29.08% por decisión del empleador; clara diferencia se puede notar según lo citado por Camargo y Mora (2012) quien determina la informalidad por exclusión y escape, teniendo ambas figuras sus ventajas y desventajas.

El 62.41% de los colaboradores tienen por conocimiento que el descuento remunerativo que afectaría su remuneración percibida mensual es la ONP; mientras, el 31.21% piensan que es el ESSALUD, y el 6.38% manifiestan que son otros los conceptos que les afectaría mensualmente. Por tal motivo, gran parte de los colaboradores desean percibir su remuneración de forma líquida, sin pensar a futuro en su jubilación.

El 68.79% de los colaboradores perciben una remuneración adicional en especie y el 31.21% no percibe dicha remuneración adicional; lo cual, quienes lo perciben les permite cubrir más, sus necesidades básicas como la alimentación.

El 74.47% de los colaboradores que trabajan informalmente perciben Compensación por Tiempo de Servicios aun no encontrándose en planilla y el 25.53% no perciben dicho beneficio social, debido a que sus empleadores manifiestan que no es obligación de ellos realizar el pago de dicho beneficio por encontrarse laborando informalmente por decisión propia del colaborador. Sin embargo, la compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia (D.S. 001, 1997, art.1).

El 28.37% de los 74.47% que perciben Compensación por Tiempo de Servicios lo percibe una vez al año y el 46.10% de los 74.47% percibe dos veces al año.

El 82.98% de los colaboradores que trabajan informalmente perciben gratificaciones aun no encontrándose en planilla y el 17.02% no perciben dicho beneficio social, debido a que sus empleadores manifiestan que no es obligación de ellos realizar el pago de dicho beneficio por encontrarse laborando informalmente por decisión propia del colaborador. Sin embargo, tienen derecho a descanso vacacional el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de cuatro (04) horas, siempre que haya cumplido dentro del año de servicios” (D.S. 012, 1992, art.11).

El 24.11% de los 82.98% que perciben gratificaciones lo percibe una vez al año y el 58.87% de los 82.98% percibe dos veces al año.

El 58.16% de los colaboradores que trabajan informalmente perciben vacaciones aun no encontrándose en planilla y el 41.84% no perciben dicho beneficio social, debido a que sus empleadores manifiestan que no es obligación de ellos realizar el pago de dicho beneficio por encontrarse laborando informalmente por decisión propia del colaborador. Sin embargo, “La ley se aplica a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, bajo contratos a plazo indeterminado, sujetos a modalidad y de tiempo parcial” (D.S, 005,2002, art.1).

El 43.97% de los 58.16% que perciben Compensación por Tiempo de Servicios lo percibe una vez al año y el 14.18% de los 58.16% percibe dos veces al año.



## V. Conclusiones

1. Al determinar los factores de la informalidad laboral en el sector minero del distrito de Salpo, Otuzco, La Libertad, se concluye que los colaboradores se encuentran inmersos en la informalidad laboral, por voluntad propia el 70.92%, ya que los colaboradores recibirían su dinero integro sin descuento alguno, desconociendo por completo los beneficios que percibirían adicionalmente a las gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicios.
2. Al identificar los factores por exclusión y por escape, el 62.41% de los trabajadores son conscientes que si laboran formalmente tendrán un descuento por ONP que momentáneamente es una disminución de dinero para su remuneración, pero a futuro podrán gozar de una jubilación.
3. Por último, el 71.87% de los colaboradores perciben beneficios sociales a pesar que laboran informalmente, lo cual genera que la informalidad laboral se incremente cada día más por parte del trabajador.

## **VI. Recomendaciones**

1. Iniciar el proceso de formalización de los colaboradores del sector minero del distrito de Salpo, Otuzco, La Libertad bajo un contrato de trabajo sujeto a modalidad desde el primer día que inicia el vínculo laboral entre el empleador y el trabajador.
2. Orientar a los colaboradores para la elección del sistema pensionario al ingreso de planilla, con los beneficios que trae consigo. La orientación estará a cargo del área de recursos humanos.
3. Impulsar la formalización laboral en el sector minero para una mejor recaudación tributaria en beneficio de los cuidados y mantener un crecimiento económico importante y sostenible para una mayor generación de empleo formal.
4. Elevar la productividad del trabajador promedio, el cual se relaciona en función a su nivel educativo y su calidad de salud, fomentando la formalidad en cada uno de los colaboradores.

## VII. Propuesta

De acuerdo a la investigación realizada para determinar los factores de la informalidad laboral en el sector minero del distrito de Salpo, Otuzco, La Libertad, 2017, se propone lo siguiente:

1. Asesorar al empleador respecto a los beneficios y perjuicios que trae la informalidad laboral en el sector minero, concientizar a ambas partes a iniciar el vínculo laboral entre el empleador y el trabajador bajo un contrato sujeto a modalidad, ingresando a planilla, respetando los beneficios sociales de acuerdo a ley y los descuentos correspondientes que tenga el trabajador durante su periodo laboral.
2. Una vez que el trabajador se encuentre en planilla, el empleador debe adquirir un seguro adicional al ESSALUD, el Seguro Complementario de Trabajo en Riesgo en caso de accidentes dentro de su lugar de labores. Así mismo, aumentar la protección del colaborador e incrementar las herramientas de trabajo para un mejor desempeño laboral.
3. Elevar la productividad del trabajador promedio en el centro de labores, aumentando las capacitaciones laborales y evaluando al personal si está debidamente capacitado para cumplir con las funciones establecidas, respetando las políticas de la empresa ante la formalidad.
4. Potenciar las metodologías de detección y supervisión de la informalidad laboral en el sector minero mediante la SUNAFIL, el Ministerio de Trabajo. y/o otras entidades fiscalizadoras.

## VIII. Referencias bibliográficas

- Cárdenas (2015) “Plan de seguridad y salud ocupacional en el manejo de explosivos en el sector minero”. Universidad Nacional de San Agustín. Arequipa – Perú.
- Carrión (2013) en su tesis titulada “Actores sociales en la minería a gran escala en el Ecuador y países del sur del continente americano, sus intereses, acuerdos y desacuerdos”. Pontificia Universidad Católica Del Ecuador. Quito – Ecuador.
- Córdova (2017) en su tesis titulada “La inspección sociolaboral en la micro y pequeña empresa del sector informal laboral: hacia la aplicación de la medida de formalización laboral por los inspectores de trabajo y la implementación de los planes de formalización para los empresarios”. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima – Perú.
- Estudios Económicos/15/Estudios-Economicos-15-3.pdf Rentería (2015). Brechas de ingresos laborales en el Perú urbano: una exploración de la economía informal – Documento de trabajo N° 216. Recuperado de [http://repositorio.iep.org.pe/bitstream/IEP/10/1/reneria\\_%20brechasdeingresos.pdf](http://repositorio.iep.org.pe/bitstream/IEP/10/1/reneria_%20brechasdeingresos.pdf).
- Galindo, Mariana y Viridiana Ríos (2015). “Informalidad” en serie de Estudios Económicos, Vol. 1, Agosto 2015. México DF: México ¿Cómo Vamos? Recuperada de [http://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508\\_mexicoinformality.pdf?m=1453513195](http://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508_mexicoinformality.pdf?m=1453513195)
- Giraldo (2017) en su tesis titulada “Minería informal en la Cuenca Alta del Ramis: impactos en el paisaje y evolución del conflicto socio ambiental”. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima – Perú.

Hernández, R; Fernández, C. Y Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación – 5° Edición

Informe de Conferencia OIT (2003). Informe de Conferencia Internacional de Estadística de Trabajo. Recuperado de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/stat/documents/meetingdocument/wcms\\_087570.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/stat/documents/meetingdocument/wcms_087570.pdf)

Lanza (2011) en su tesis titulada “La incidencia de la informalidad laboral en Bolivia periodo 1990 - 2006”. Universidad Mayor de San Andrés. La Paz – Bolivia.

Leyva (2014) en su tesis titulada “El seguro popular y la informalidad en el mercado laboral”. Pontifica Universidad Católica de Chile. Santiago de Chile – Chile.

Norman Loayza (s/f) Causas y consecuencias de la informalidad <http://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista>

Rentería (2015). Brechas de ingresos laborales en el Perú urbano: una exploración de la economía informal – Documento de trabajo N° 216. Recuperado de [http://repositorio.iep.org.pe/bitstream/IEP/10/1/reneria\\_%20brechasdeingresos.pdf](http://repositorio.iep.org.pe/bitstream/IEP/10/1/reneria_%20brechasdeingresos.pdf).

Salvatierra, Ricardo (2017) Regímenes laborales especiales. Revista Asesor Empresarial.

Sandoval Betancour, G. (2014). La informalidad laboral: causas generales. Equidad & Desarrollo (22) 9-45. Recuperado de <https://revistas.lasalle.edu.co/index.php/ed/article/view/3247/2589>

**IX. Anexos**  
**Consentimiento informado**

Estimado Sr, .....

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es Huayna Torres Gabriela Melissa, alumna de la escuela de Contabilidad de la Universidad César Vallejo – Trujillo. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre: Factores que determinan la informalidad laboral en el sector minero del distrito de Salpo, Otuzco, La Libertad, 2017; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de una encuesta para medir: factores de la informalidad laboral en su distrito. En caso de participar en la investigación, afirmo haber sido informado (a) de todos los procedimientos de la investigación. Si tiene alguna duda con respecto a las preguntas formuladas en el cuestionario, se explicará cada de ellas. Gracias por su colaboración.

Atte.

ESTUDIANTE DE LA ESCUELA DE CONTABILIDAD  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

---

Yo, ....., con N° de DNI ....., acepto participar en la investigación: Factores que determinan la informalidad laboral en el sector minero del distrito de Salpo, Otuzco, La Libertad, 2017; de la autora: Huayna Torres Gabriela Melissa.

Día: ..... / ..... / .....

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS**

**DATOS GENERALES:**

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO	CARGO E INSTITUCIÓN DONDE LABORA	NOMBRE DEL INSTRUMENTO	AUTOR(A) DEL INSTRUMENTO
Navarro Santander Javier Estuardo		Cuestionario para medir los factores de la informalidad laboral	Instrumento elaborado por la autora de la investigación.
<b>TÍTULO DEL ESTUDIO:</b> Factores que determinan la informalidad laboral en el sector minero del distrito de Salpo, Otuzco, La Libertad, 2017.			

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHEFICIENCIA				RELEVANCIA			
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Informalidad por exclusión (colaborador)	Perfil: Nivel académico	¿Cuál es su grado de instrucción?	a. Primaria completa. b. Secundaria completa. c. Otros.				/				/				/				/
		¿Cuánto es el tiempo que labora en el sector minero?	a. Menos de seis meses. b. Entre seis y doce meses. c. Más de doce meses.				/				/				/				/
	Beneficios pecuniarios: Remuneración Integra sin descuento de ONP	¿Cuál es la razón por el cual usted trabaja de forma informal?	a. Voluntad propia. b. Decisión del empleador.				/				/				/				/
		¿Qué descuentos considera que afecta su remuneración?	a. ONP. b. ESSALUD. c. Otros.				/				/				/				/
	Beneficios no pecuniarios: Remuneración en especie.	Por ser un trabajador informal, ¿Recibe una remuneración adicional en especie?	a. Sí. b. No.				/				/				/				/

Informalidad por escape (empleador)	Compensación por Tiempo de Servicios (decisión del empleador)	¿Percibe Compensación por Tiempo de Servicios?	a. Si. b. No.					/				/				/				/
		Si su respuesta es Si, ¿Cuántas veces al año?	a. Una vez al año. b. Dos veces al año.					/				/				/				/
	Gratificaciones (decisión del empleador)	¿Percibe Gratificaciones por fiestas patrias y navidad?	a. Si. b. No.					/				/				/				/
		Si su respuesta es Si, ¿Cuántas veces al año?	a. Una vez al año. b. Dos veces al año.					/				/				/				/
	Vacaciones (decisión del empleador)	¿Percibe Vacaciones trabajando de forma informal?	a. Si. b. No.					/				/				/				/
		Si su respuesta es Si, ¿Cuántas veces al año?	a. Una vez al año. b. Dos veces al año.					/				/				/				/

OPINION DE APLICABILIDAD: Procede su aplicación.

Trujillo: 25/09/18	17843575		
Lugar y fecha	DNI N°	Firma del experto	Teléfono





**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS**

**DATOS GENERALES:**

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO	CARGO E INSTITUCIÓN DONDE LABORA	NOMBRE DEL INSTRUMENTO	AUTOR(A) DEL INSTRUMENTO
Salano Salazar Felipe Marcelo		Cuestionario para medir los factores de la informalidad laboral	Instrumento elaborado por la autora de la investigación.

**TÍTULO DEL ESTUDIO:** Factores que determinan la informalidad laboral en el sector minero del distrito de Salpo, Otuzco, La Libertad, 2017.

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

DIME NSION ES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHEFICIENCIA				RELEVANC		
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
Informalidad por exclusión (colaborador)	Perfil: Nivel académico	¿Cuál es su grado de instrucción?	a. Primaria completa. b. Secundaria completa. c. Otros.				/				/				/			
		¿Cuánto es el tiempo que labora en el sector minero?	a. Menos de seis meses. b. Entre seis y doce meses. c. Más de doce meses.				/				/				/			
	Beneficios pecuniarios: Remuneración Intgra sin descuento de ONP	¿Cuál es la razón por el cual usted trabaja de forma informal?	a. Voluntad propia. b. Decisión del empleador.				/				/				/			
		¿Qué descuentos considera que afecta su remuneración?	a. ONP. b. ESSALUD. c. Otros.				/				/				/			
Beneficios no pecuniarios: Remuneración en especie.	Por ser un trabajador informal, ¿Recibe una remuneración adicional en especie?	a. Si. b. No.				/				/				/				



## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

### DATOS GENERALES:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO	CARGO E INSTITUCIÓN DONDE LABORA	NOMBRE DEL INSTRUMENTO	AUTOR(A) DEL INSTRUMENTO
Draugo Calderon Wilder Adalberto		Cuestionario para medir los factores de la informalidad laboral	Instrumento elaborado por la autora de la investigación.
<b>TÍTULO DEL ESTUDIO:</b> Factores que determinan la informalidad laboral en el sector minero del distrito de Salpo, Otuzco, La Libertad, 2017.			

### ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

DIME NSIÓN ES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHEFICIENCIA				RELEVANCIA			
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Informalidad por exclusión (colaborador)	Perfil: Nivel académico	¿Cuál es su grado de instrucción?	a. Primaria completa. b. Secundaria completa. c. Otros.				/				/				/				/
		¿Cuánto es el tiempo que labora en el sector minero?	a. Menos de seis meses. b. Entre seis y doce meses. c. Más de doce meses.				/				/				/				/
	Beneficios pecuniarios: Remuneración Integra sin descuento de ONP	¿Cuál es la razón por el cual usted trabaja de forma informal?	a. Voluntad propia. b. Decisión del empleador.				/				/				/				/
		¿Qué descuentos considera que afecta su remuneración?	a. ONP. b. ESSALUD. c. Otros.				/				/				/				/
	Beneficios no pecuniarios: Remuneración en especie.	Por ser un trabajador informal, ¿Recibe una remuneración adicional en especie?	a. Si. b. No.				/				/				/				/



## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

### DATOS GENERALES:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO	CARGO E INSTITUCIÓN DONDE LABORA	NOMBRE DEL INSTRUMENTO	AUTOR(A) DEL INSTRUMENTO
Zavalata Rosales Henry Walter		Cuestionario para medir los factores de la informalidad laboral	Instrumento elaborado por la autora de la investigación.
<b>TÍTULO DEL ESTUDIO:</b> Factores que determinan la informalidad laboral en el sector minero del distrito de Salpo, Otuzco, La Libertad, 2017.			


### ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

DIME NSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHEFICIENCIA				RELEVANCIA			
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Informalidad por exclusión (colaborador)	Perfil: Nivel académico	¿Cuál es su grado de instrucción?	a. Primaria completa. b. Secundaria completa. c. Otros.				/				/				/				/
		¿Cuánto es el tiempo que labora en el sector minero?	a. Menos de seis meses. b. Entre seis y doce meses. c. Más de doce meses.				/				/				/				/
	Beneficios pecuniarios: Remuneración Integra sin descuento de ONP	¿Cuál es la razón por el cual usted trabaja de forma informal?	a. Voluntad propia. b. Decisión del empleador.				/				/				/				/
		¿Qué descuentos considera que afecta su remuneración?	a. ONP. b. ESSALUD. c. Otros.				/				/				/				/
	Beneficios no pecuniarios: Remuneración en especie.	Por ser un trabajador informal, ¿Recibe una remuneración adicional en especie?	a. Si. b. No.				/				/				/				/

Informalidad por escape (empleador)	Compensación por Tiempo de Servicios (decisión del empleador)	¿Percibe Compensación por Tiempo de Servicios?	a. Si.																	
		b. No.				/				/				/					/	
		Si su respuesta es Si, ¿Cuántas veces al año?	a. Una vez al año.																	
			b. Dos veces al año.				/				/				/				/	
	Gratificaciones (decisión del empleador)	¿Percibe Gratificaciones por fiestas patrias y navidad?	a. Si.																	
			b. No.				/				/				/				/	
	Si su respuesta es Si, ¿Cuántas veces al año?	a. Una vez al año.																		
		b. Dos veces al año.				/				/				/				/		
Vacaciones (decisión del empleador)	¿Percibe Vacaciones trabajando de forma informal?	a. Si.																		
		b. No.				/				/				/				/		
	Si su respuesta es Si, ¿Cuántas veces al año?	a. Una vez al año.																		
		b. Dos veces al año.				/				/				/				/		

OPINION DE APLICABILIDAD: Procede su aplicación.

Trujillo: 25 / 09 / 2018	17902532		
Lugar y fecha	DNI N°	Firma del experto	Teléfono

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS**

**DATOS GENERALES:**

<b>APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO</b>	<b>CARGO E INSTITUCIÓN DONDE LABORA</b>	<b>NOMBRE DEL INSTRUMENTO</b>	<b>AUTOR(A) DEL INSTRUMENTO</b>
Arias Parayra Guillermo Paris		Cuestionario para medir los factores de la informalidad laboral	Instrumento elaborado por la autora de la investigación.
<b>TÍTULO DEL ESTUDIO:</b> Factores que determinan la informalidad laboral en el sector minero del distrito de Salpo, Otuzco, La Libertad, 2017.			


**ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

DIME NSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHEFICIENCIA				RELEVANCIA			
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Informalidad por exclusión (colaborador)	Perfil: Nivel académico	¿Cuál es su grado de instrucción?	a. Primaria completa. b. Secundaria completa. c. Otros.				✓				✓				✓				✓
		¿Cuánto es el tiempo que labora en el sector minero?	a. Menos de seis meses. b. Entre seis y doce meses. c. Más de doce meses.				✓				✓				✓				✓
	Beneficios pecuniarios: Remuneración Integra sin descuento de ONP	¿Cuál es la razón por el cual usted trabaja de forma informal?	a. Voluntad propia. b. Decisión del empleador.				✓				✓				✓				✓
		¿Qué descuentos considera que afecta su remuneración?	a. ONP. b. ESSALUD. c. Otros.				✓				✓				✓				✓
	Beneficios no pecuniarios: Remuneración en especie.	Por ser un trabajador informal, ¿Recibe una remuneración adicional en especie?	a. Si. b. No.				✓				✓				✓				✓

Informalidad por escape (empleador)	Compensación por Tiempo de Servicios (decisión del empleador)	¿Percibe Compensación por Tiempo de Servicios?	a. Si. b. No.					/					/					/					/
		Si su respuesta es Si, ¿Cuántas veces al año?	a. Una vez al año. b. Dos veces al año.					/					/					/					/
	Gratificaciones (decisión del empleador)	¿Percibe Gratificaciones por fiestas patrias y navidad?	a. Si. b. No.					/					/					/					/
		Si su respuesta es Si, ¿Cuántas veces al año?	a. Una vez al año. b. Dos veces al año.					/					/					/					/
	Vacaciones (decisión del empleador)	¿Percibe Vacaciones trabajando de forma informal?	a. Si. b. No.					/					/					/					/
		Si su respuesta es Si, ¿Cuántas veces al año?	a. Una vez al año. b. Dos veces al año.					/					/					/					/

OPINION DE APLICABILIDAD: Procede su aplicación.

Trujillo: 25 / 09 / 2012..	18092301		999790982
Lugar y fecha	DNI N°	Firma del experto C.P.C. Guillermo P. Arias Perera MAT. N° 02-5094	Teléfono



**ANEXO: MATRIZ DE CONSISTENCIA**

<b>AUTORES:</b> Huayna Torres Gabriela Melissa				<b>FECHA:</b> 14 / 11 / 2018
<b>TÍTULO:</b> Factores que determinan la informalidad laboral en el sector minero del distrito de Salpo, Otuzco, La Libertad, 2017				
<b>PROBLEMAS</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
<b>1. Problema General:</b>	<b>1. Objetivo General:</b>	<b>1. Hipótesis General:</b>	<b>Variable:</b>	<b>Tipo de Investigación:</b>
¿Cuáles son los factores que determinan la informalidad laboral en el sector minero del distrito de Salpo, Otuzco, La Libertad, 2017?	Determinar los factores por exclusión (colaborador) y escape (empleador) que determinan la informalidad laboral en el sector minero del distrito de Salpo, Otuzco, La Libertad, 2017.	Los factores que determinan la informalidad laboral en el sector minero del distrito de Salpo, Otuzco, La Libertad, 2017, son factores exclusión (colaborador) y por escape (empleador).	Factores de la informalidad laboral.	De acuerdo a la temporalidad de corte transversal, con datos obtenidos en un periodo determinado.
<b>2. Problemas Específicos:</b>	<b>2. Objetivos Específicos</b>			<b>Diseño de la Investigación:</b>
¿Cuáles son los factores que determinan la informalidad laboral por exclusión (colaborador) en el sector minero del distrito de Salpo, Otuzco, La Libertad, 2017?	Identificar los factores por exclusión (colaborador) que determinan la informalidad laboral en el sector minero del distrito de Salpo, Otuzco, La Libertad, 2017. Identificar los factores por escape (empleador) que determinan la informalidad laboral en el sector minero del distrito de Salpo, Otuzco, La Libertad, 2017. Proponer alternativas de solución para evitar la informalidad laboral en el sector minero.			El diseño de la investigación es no experimental.
				<b>Muestra:</b>
				Está conformada por 141 colaboradores del distrito de Salpo.
				<b>Población:</b>
				Colaboradores del distrito de Salpo, Otuzco, La Libertad, 2017.
				<b>Técnicas:</b>
				Encuesta.
				<b>Instrumentos:</b>
				Cuestionario.

**CUESTIONARIO SOBRE LOS FACTORES QUE DETERMINAN LA  
INFORMALIDAD LABORAL EN EL SECTOR MINERO DEL DISTRITO  
DE SALPO, OTUZCO, LA LIBERTAD, 2017**

Sexo: ..... Edad: ..... Procedencia: .....

**Instrucciones:** A continuación, se le presenta una encuesta sobre la informalidad laboral en el sector minero, en el distrito de Salpo, Otuzco, La Libertad, 2017.

Las preguntas que contienen esta encuesta deberán de ser respondidas marcando con un ASPA (X) a la respuesta que consideres correcta según tu criterio, Recuerda que la información que brindes será confidencial.

1. ¿Cuál es su grado de instrucción?
  - a. Primaria completa.
  - b. Secundaria completa.
  - c. Otros.
  
2. ¿Cuánto es el tiempo que labora en el sector minero?
  - a. Menos de seis meses.
  - b. Entre seis y doce meses.
  - c. Más de doce meses.
  
3. ¿Cuál es la razón por el cual usted trabaja de forma informal?
  - a. Voluntad propia.
  - b. Decisión del empleador.
  
4. ¿Qué descuentos considera que afecta su remuneración?
  - a. ONP.
  - b. ESSALUD.
  - c. Otros.
  
5. Por ser un trabajador informal, ¿Recibe una remuneración adicional en especie?
  - a. Si.
  - b. No.

6. ¿Percibe Compensación por Tiempo de Servicios?

a. Si.

b. No

Si su respuesta es Si, ¿Cuántas veces al año?

a. Una vez al año

b. Dos veces al año.

7. ¿Percibe Gratificaciones por fiestas patrias y navidad?

a. Si.

b. No

Si su respuesta es Si, ¿Cuántas veces al año?

a. Una vez al año

b. Dos veces al año.

8. ¿Percibe Vacaciones trabajando de forma informal?

a. Si.

b. No

Si su respuesta es Si, ¿Cuántas veces al año?

a. Una vez al año

b. Dos veces al año.

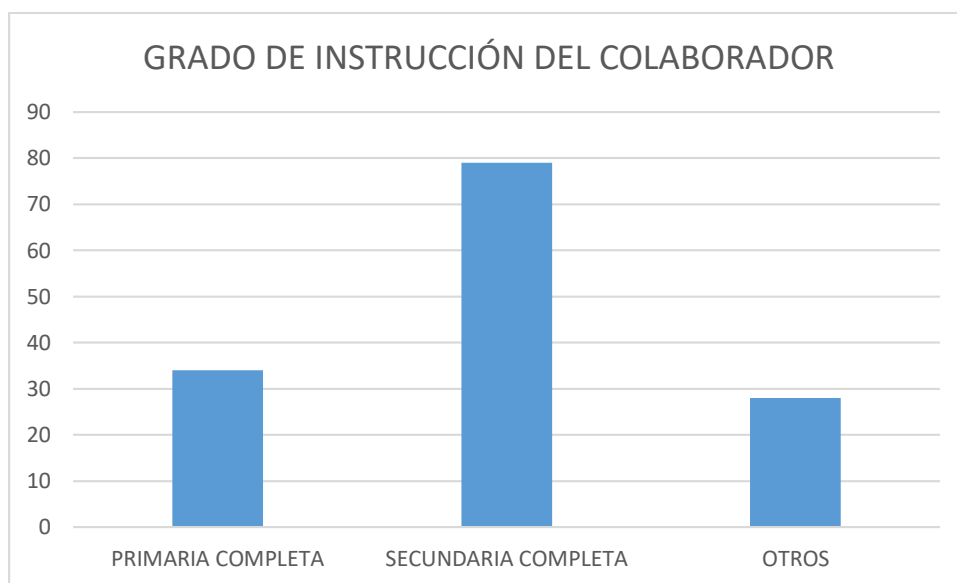
¡Gracias por su participación!

	Juez 1				Juez 2				Juez 3				Juez 4				Juez 5				V-Aiken suficiencia	V-Aiken Claridad	V-Aiken Coherencia	V-Aiken Relevancia	V-Aiken				
	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia									
Item 1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Item 2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Item 3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Item 4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Item 5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0.95	1.00	0.95	1.00	0.98
Item 6	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	0.95	1.00	1.00	0.95	0.98
Item 7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Item 8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Item 9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Item 10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1.00	0.95	1.00	1.00	0.99
Item 11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
																								V-Aiken	0.99432				

N°	G. INSTRUC.	T. SERVICIOS	R. INFORMAL	D. REMUNER.	R. ESPECIE	CTS	V. AL AÑO	GRATIFICAC.	V. AL AÑO	VACACIONES	V. AL AÑO
01	B	C	A	A	A	A	A	A	A	B	
02	B	C	B	C	B	B	A	A	A	A	A
03	B	C	A	A	A	A	A	A	A	B	
04	B	C	A	A	A	B		A	B	B	
05	B	C	A	A	A	A	A	A	B	B	
06	B	C	A	B	A	A	A	A	B	B	
07	B	B	A	B	A	A	B	A	B	B	
08	B	C	A	A	A	B		A	A	B	
09	B	C	A	A	A	A	B	B		B	
10	C	C	A	A	B	B		A	B	A	B
11	B	C	A	A	A	B		A	B	B	
12	A	B	A	A	A	A	B	A	B	B	
13	B	C	A	A	A	A	B	A	B	B	
14	B	B	A	A	A	A	B	A	B	A	A
15	B	C	A	A	A	A	B	A	B	B	
16	C	B	A	A	A	A	B	A	B	A	A
17	C	C	A	A	A	A	B	A	B	A	A
18	C	C	A	A	A	A	B	A	B	B	
19	C	C	A	A	A	A	B	A	B	B	
20	C	C	A	C	A	A	B	A	A	B	
21	C	C	B	A	A	A	B	A	B	A	A
22	B	C	B	A	A	A	B	A	A	A	A
23	B	C	A	A	A	A	B	A	B	A	A
24	C	C	A	A	A	A	B	A	A	B	
25	B	C	A	A	A	A	B	A	B	B	
26	B	C	B	B	B	B		B		B	
27	A	B	A	B	A	B		A	A	B	
28	A	C	B	A	A	A	A	A	A	A	A
29	A	C	B	B	B	B		A	A	A	B
30	A	C	B	B	A	B		A	B	A	A
31	A	C	A	B	A	A	B	A	B	A	A
32	B	B	B	B	A	A	B	A	B	A	B
33	A	B	A	B	A	A	A	B		B	
34	A	B	B	A	A	A	A	A	B	A	B
35	A	C	B	B	B	A	A	A	B	B	
36	B	C	A	C	A	B		A	A	A	A
37	C	A	A	B	B	B		A	B	A	B
38	B	A	A	A	A	A	B	B		A	A
39	B	B	A	A	B	B		A	B	A	B
40	A	C	B	A	A	A	B	A	A	A	A
41	B	B	B	B	B	A	B	A	B	A	A
42	B	C	B	B	A	A	A	A	B	B	
43	C	C	A	A	B	A	B	A	B	A	B
44	B	C	A	A	B	B		A	A	A	A
45	B	B	A	B	B	B		A	B	A	A
46	A	A	B	B	A	A	B	A	B	B	
47	B	C	A	A	B	A	A	A	B	A	A
48	A	B	A	A	B	A	A	A	B	A	B
49	A	B	B	B	B	B		B		B	
50	B	C	B	B	A	B		A	B	A	A
51	A	C	A	A	A	A	B	B		A	A
52	A	B	A	A	A	A	A	A	A	A	A
53	A	B	B	A	A	A	A	A	A	B	
54	B	C	A	A	A	B		A	A	B	
55	B	C	B	C	B	B		B		B	
56	B	C	A	A	B	A	A	A	A	A	A
57	B	C	A	A	A	A	A	A	A	A	A
58	B	B	A	A	A	A	A	A	B	B	
59	B	C	A	B	A	A	A	A	A	A	A
60	B	B	A	A	B	B		B		B	
61	B	A	B	B	B	B		B		B	
62	B	C	A	A	A	A	B	A	B	B	
63	B	C	A	A	A	A	B	A	B	B	
64	B	C	A	A	B	B		A	B	B	
65	B	B	A	A	A	A	B	A	B	A	A
66	B	C	A	A	A	A	B	A	B	A	A
67	C	C	A	A	A	A	B	A	B	A	A
68	B	C	A	A	A	A	B	A	B	B	
69	B	C	A	B	A	A	B	B		A	A
70	C	C	A	A	A	A	A	A	A	A	A

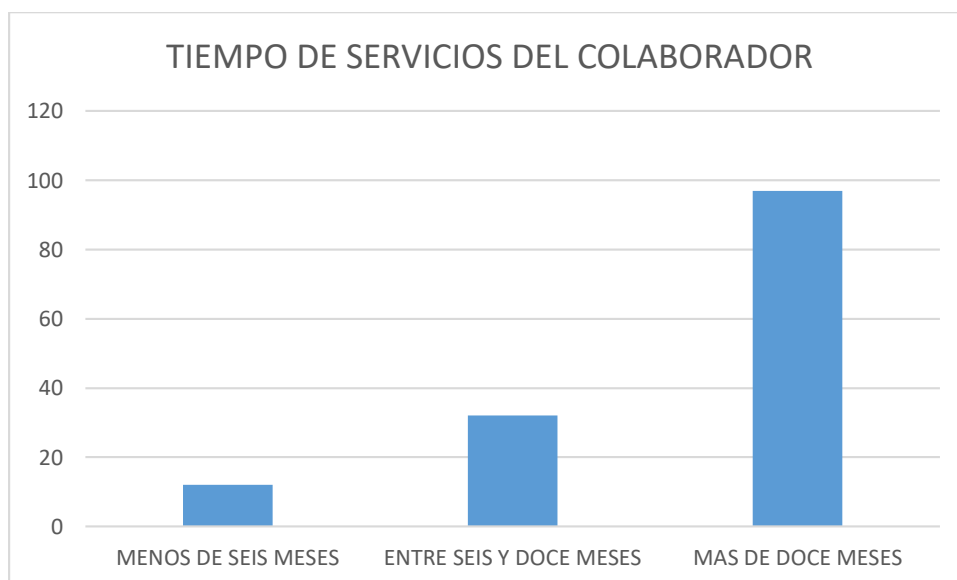
71	C	C	A	A	B	A	B	A	B	B	
72	C	C	A	A	A	A	B	A	B	B	
73	B	C	A	A	A	A	B	A	B	A	A
74	A	A	B	B	A	A	A	B		B	
75	B	C	A	A	A	A	B	A	B	B	
76	B	C	A	A	A	A	A	A	A	A	A
77	B	C	A	A	A	A	A	A	A	B	
78	B	C	A	A	B	A	A	A	B		A
79	A	C	A	A	A	A	A	B		B	
80	C	C	A	A	A	B		A	B	A	A
81	C	C	A	A	A	A	A	A	A	B	
82	B	C	A	A	B	A	B	A	B	A	A
83	A	A	B	B	A	A	A	A	B	B	
84	B	A	A	B	A	A	B	B		A	B
85	A	B	A	A	A	A	A	B		B	
86	A	B	A	C	B	A	A	A	B	A	B
87	C	B	A	C	A	A	B	B		B	
88	B	C	B	A	A	B		B		A	A
89	B	C	B	B	A	B		A	B	A	A
90	A	C	B	B	B	A	B	B		A	B
91	B	A	A	B	A	B		A	B	A	A
92	A	A	A	B	B	B		B		A	B
93	B	B	A	C	B	A	B	A	B	B	
94	B	A	B	B	B	B		A	A	A	A
95	A	B	B	B	A	A	B	A	B	A	A
96	B	C	A	A	B	A	B	A	B	B	
97	B	A	A	B	B	B		A	A	A	A
98	A	A	B	B	A	B		A	A	A	B
99	B	B	B	B	A	B		A	B	A	A
100	B	C	A	A	B	A	B	A	B	A	B
101	B	C	A	A	A	B		B		B	
102	B	C	A	A	A	A	B	A	B	A	A
103	B	C	A	A	A	A	B	A	B	A	A
104	B	C	A	A	A	A	B	A	B	A	A
105	B	C	A	A	A	A	B	A	B	B	
106	B	C	A	A	A	B		A	B	A	A
107	C	C	A	A	A	A	A	A	A	A	A
108	B	C	A	B	A	A	B	A	A	A	A
109	C	C	B	B	B	B		B		B	
110	C	C	A	A	A	A	B	A	B	A	A
111	C	C	A	A	A	A	A	A	B	B	
112	B	C	A	A	A	A	B	A	B	B	
113	B	C	A	A	A	A	B	A	B	B	
114	C	C	A	A	A	B		B		B	
115	B	C	A	B	A	A	B	A	B	A	B
116	B	C	B	B	B	A	A	A	B	B	
117	C	C	A	A	B	A	B	A	B	B	
118	B	B	B	B	A	A	B	A	B	A	A
119	B	C	A	A	A	A	B	A	B	A	A
120	B	C	A	A	A	A	B	A	B	A	B
121	B	C	A	A	A	A	B	A	A	B	
122	A	B	A	A	B	A	A	B		B	
123	C	C	B	A	A	A	B	A	B	A	A
124	B	B	B	A	B	A	B	A	B	A	B
125	A	C	A	A	A	A	A	B		A	B
126	B	C	A	A	B	B		A	A	A	A
127	A	C	B	B	B	A	A	A	B	A	A
128	A	C	B	B	B	A	B	A	A	B	
129	C	C	A	B	A	A	A	A	B	A	A
130	B	B	A	A	B	A	B	A	B	A	A
131	A	B	B	C	A	A	B	A	A	A	A
132	B	C	A	B	B	A	A	A	B	A	B
133	A	B	A	A	B	A	A	A	B	A	A
134	B	C	B	C	A	A	B	A	B	A	A
135	C	C	A	B	B	A	B	A	B	A	A
136	A	C	A	A	A	A	A	A	A	A	B
137	B	C	B	B	A	A	B	A	B	B	
138	A	B	B	A	B	A	A	A	B	A	A
139	C	C	B	B	A	A	A	A	B	A	A
140	A	B	B	A	B	A	A	A	B	A	A
141	C	C	A	A	A	B		A	A	A	A

Figura 01: Grado de instrucción del colaborador.



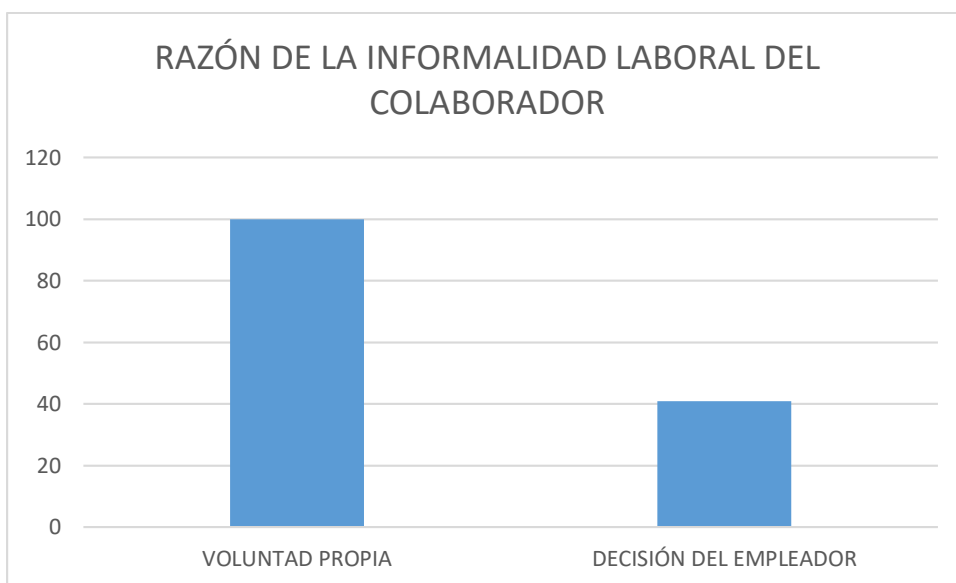
*Nota:* Elaborado por el autor.

Figura 02: Tiempo de servicios del colaborador.



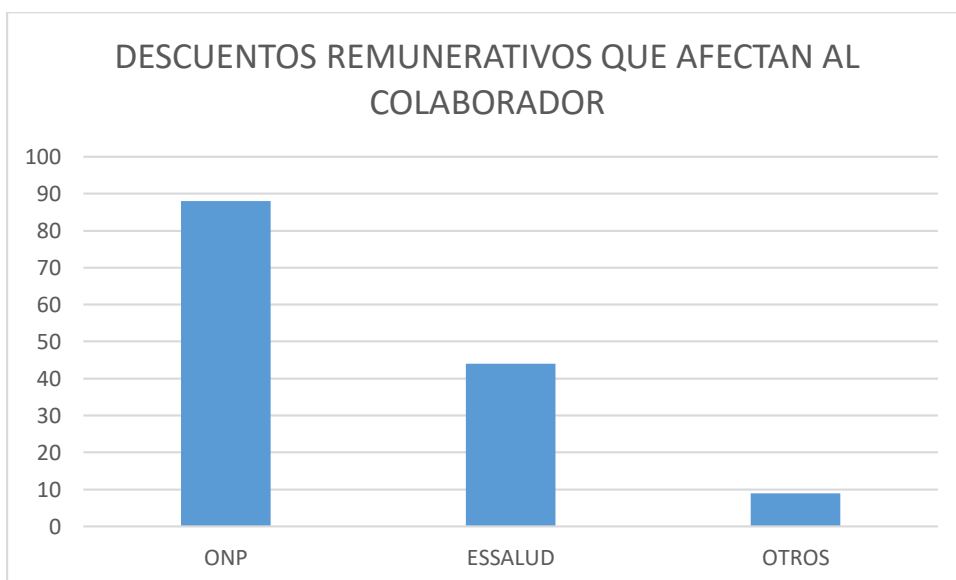
*Nota:* Elaborado por el autor.

Figura 03: Razón de la informalidad laboral del colaborador.



*Nota:* Elaborado por el autor.

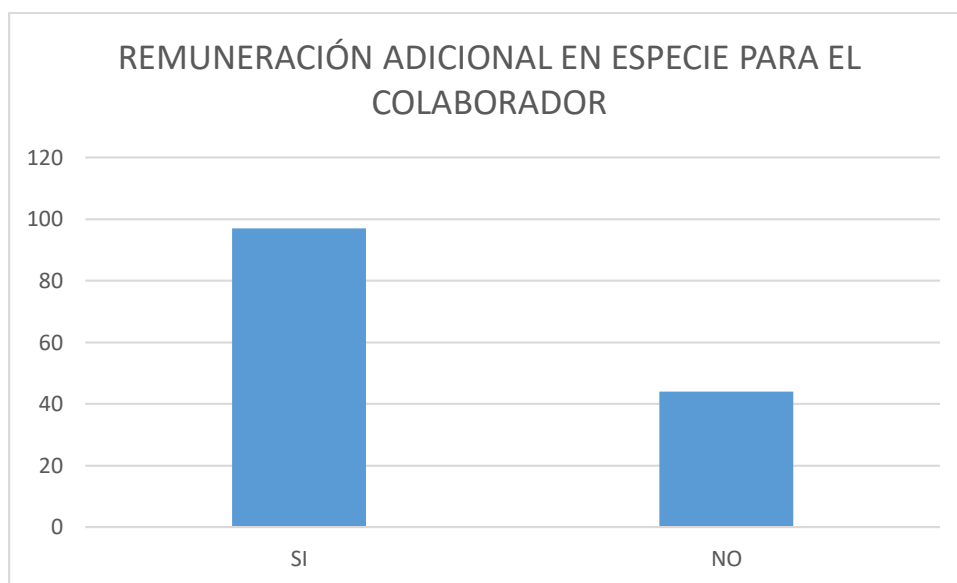
Figura 04: Descuentos remunerativos que afectan al colaborador.



*Nota:* Elaborado por el autor.

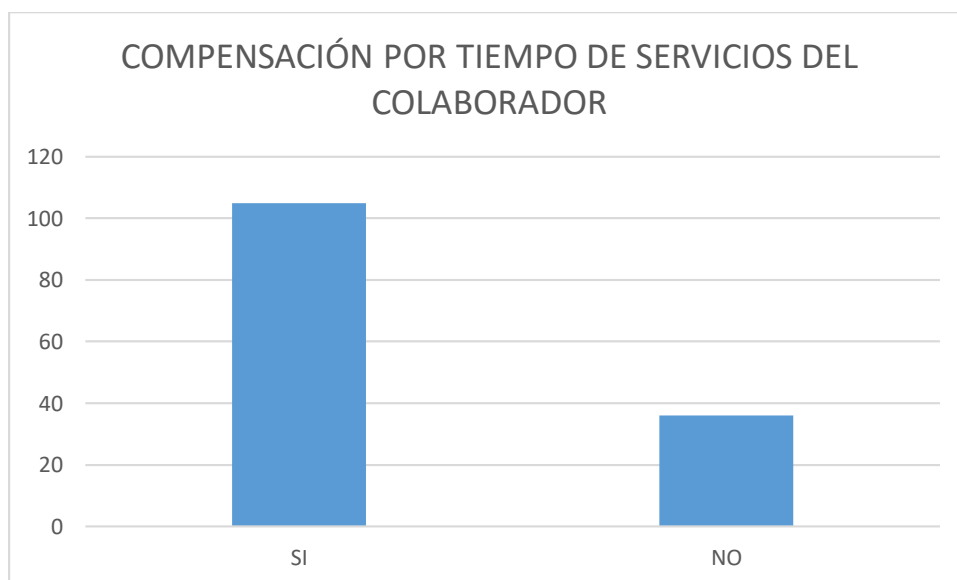


Figura 05: Remuneración adicional en especie para el colaborador.



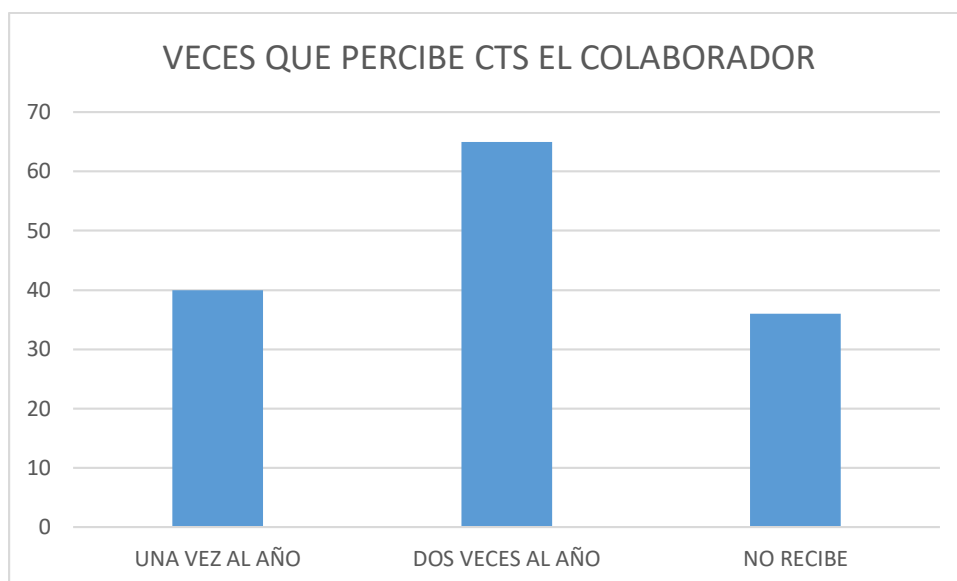
Nota: Elaborado por el autor.

Figura 06: Compensación por tiempo de servicios del colaborador.



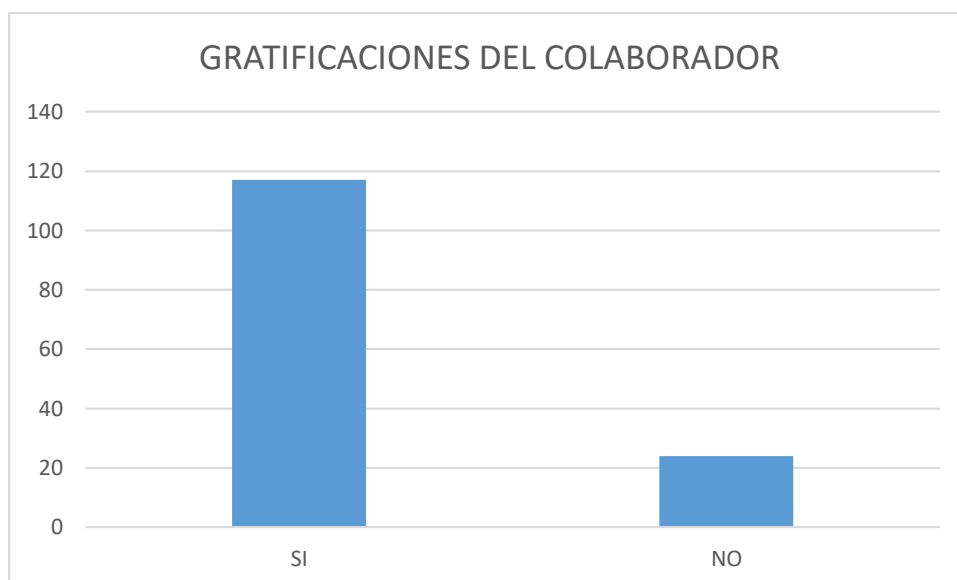
Nota: Elaborado por el autor.

Figura 07: Veces que percibe CTS el colaborador.



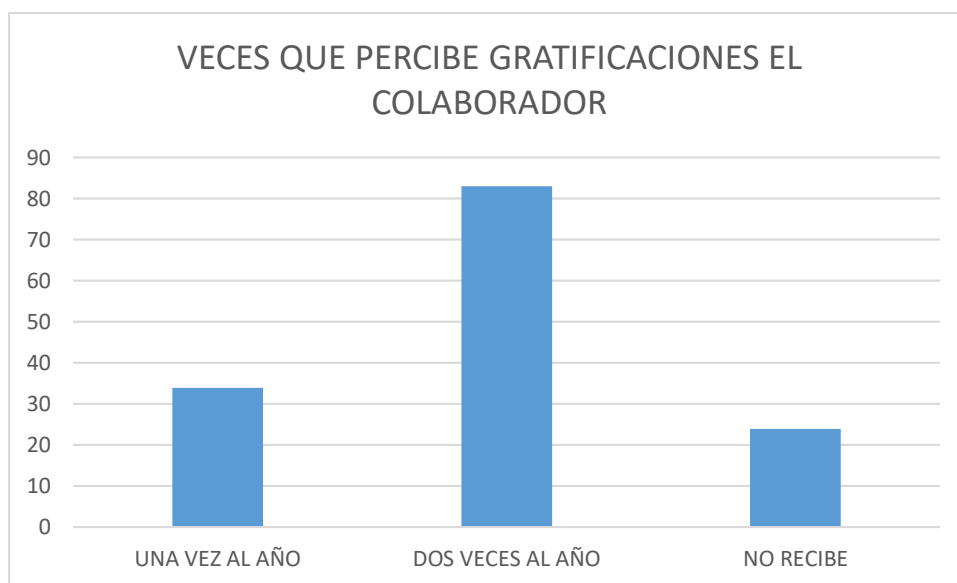
Nota: Elaborado por el autor.

Figura 08: Gratificaciones del colaborador.



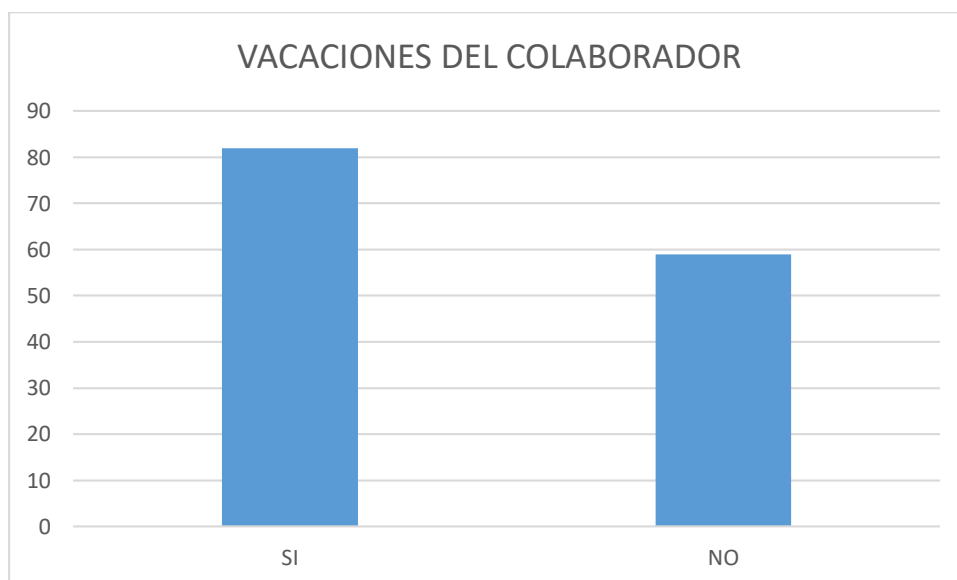
Nota: Elaborado por el autor.

Figura 09: Veces que percibe gratificaciones el colaborador.



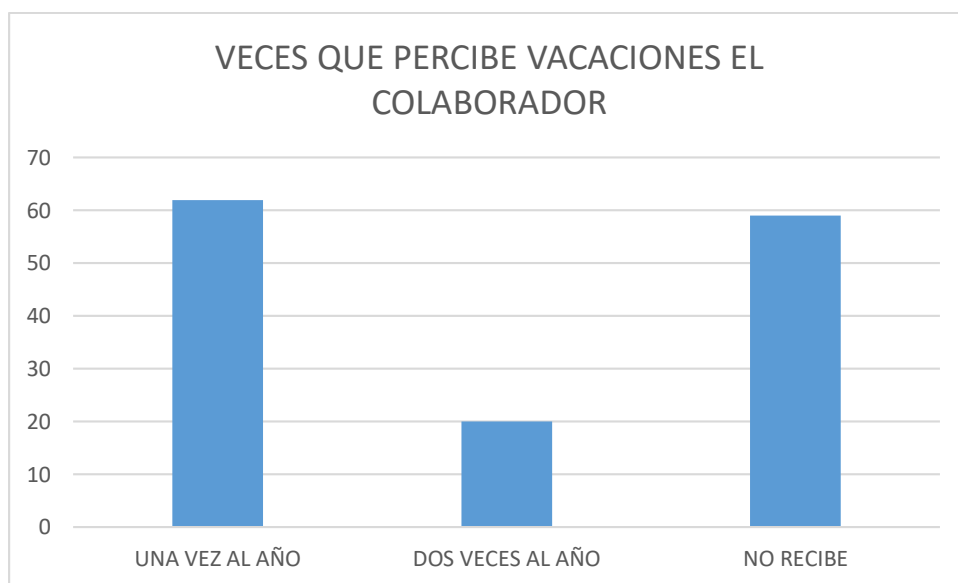
Nota: Elaborado por el autor.

Figura 10: Vacaciones del colaborador.



Nota: Elaborado por el autor.

Figura 11: Veces que percibe vacaciones el colaborador.



Nota: Elaborado por el autor.