



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

“ Percepción de la Facultad Inspectiva de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y su relación con la Informalidad Laboral en Microempresas de confecciones, distrito de San Juan de Lurigancho,2019 ”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Contador Público

**AUTORA:**

Manuela Marlene Girón Arana: ([ORCID: 0000-0003-0802-5491](https://orcid.org/0000-0003-0802-5491))

**ASESOR:**

Mg. Arturo Jaime Zuñiga Castillo: ([ORCID: 0000-0003-1241-2785](https://orcid.org/0000-0003-1241-2785))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Tributación

LIMA – PERÚ

2019

### ***Dedicatoria***

A Dios por ayudarme a lograr el camino trazado dándome la fortaleza necesaria para cumplir uno de mis objetivos.

A mis sobrinas Gelen y Aixa por ser el motivo de mi fuerza y perseverancia.

### ***Agradecimiento***

A mi familia por su apoyo incondicional y a mi alma mater por permitirme ser parte de su institución.

***Página del jurado***

## ***Declaratoria de autenticidad***

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo MANUELA MARLENE GIRÓN ARANA con DNI N° 40030409, cumpliendo con la ordenanza actual presente en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Contabilidad, declaro bajo juramento que toda la información y datos plasmados en el presente trabajo de investigación son legales.

Por lo expuesto líneas arriba, acepto toda responsabilidad que me atañe ante cualquier ocultamiento o falsedad en la información brindada; por lo tanto, me someto a lo dispuesto según las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, 04 de Julio del 2019.



Manuela Marlene Girón Arana

40030409

## **Índice**

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad .....	v
Índice.....	vi
Índice de tabla .....	viii
Índice de figuras .....	ix
Resumen.....	x
Abstract .....	xi
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>II. MÉTODO .....</b>	<b>17</b>
2.1. <i>Tipo y diseño de investigación</i> .....	17
2.2. <i>Escenario de estudio</i> .....	18
2.3. <i>Participantes</i> .....	18
2.4. <i>Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad</i> .....	19
2.5. <i>Procedimiento</i> .....	21
2.6. <i>Métodos de análisis de información</i> .....	21
2.7. <i>Aspectos éticos</i> .....	21
<b>III. RESULTADOS.....</b>	<b>22</b>
3.1. <i>Resultados descriptivos</i> .....	22
3.2. <i>Resultados inferenciales</i> .....	26
<b>IV. DISCUSIÓN.....</b>	<b>29</b>
<b>V. CONCLUSIONES .....</b>	<b>31</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>32</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>33</b>

## **ANEXOS**

**Anexo 1 Resultados estadísticos**

**Anexo 3 Matriz de consistencia**

**Anexo 4 Cuestionario**

**Anexo 5 Instrumentos validados según el juicio de expertos**

## ***Índice de tabla***

<b>Tabla 1 Actualización del T-Registro .....</b>	<b>7</b>
<b>Tabla 2 Tabla de jueces .....</b>	<b>19</b>
<b>Tabla 3 Alfa de cronbach .....</b>	<b>20</b>
<b>Tabla 4 Datos agrupados de actuaciones comprobatorias .....</b>	<b>22</b>
<b>Tabla 5 Datos agrupados de actuaciones de consulta.....</b>	<b>23</b>
<b>Tabla 6 Datos agrupados de percepción de la facultad inspectiva de la SUNAFIL. ....</b>	<b>23</b>
<b>Tabla 7 Datos agrupados de derechos laborales .....</b>	<b>23</b>
<b>Tabla 8 Datos agrupados de beneficios laborales.....</b>	<b>24</b>
<b>Tabla 9 Datos agrupados de informalidad laboral .....</b>	<b>24</b>
<b>Tabla 10 Tabla cruzada de percepción de facultad inspectiva de la SUNAFIL e informalidad laboral .....</b>	<b>25</b>
<b>Tabla 11 Tabla cruzada de percepción de la facultad inspectiva de la SUNAFIL y derechos laborales.....</b>	<b>25</b>
<b>Tabla 12 Tabla cruzada de percepción de la facultad inspeptiva de la SUNAFIL y beneficios sociales .....</b>	<b>26</b>
<b>Tabla 13 Prueba de normalidad .....</b>	<b>26</b>
<b>Tabla 14 Hipótesis general.....</b>	<b>27</b>
<b>Tabla 15 Hipótesis específica 1 .....</b>	<b>28</b>
<b>Tabla 16 hipótesis específica 2 .....</b>	<b>28</b>



## ***Índice de figuras***

<b>Figura 1 de Tabla 04 Datos agrupados de Actuaciones comprobatorias</b> .....	13
<b>Figura 2 de Tabla 05 Datos agrupados de Actuaciones de consulta.</b>	13
<b>Figura 3 de Tabla 06 Datos agrupados de Percepción de la Facultad inspectiva de la SUNAFIL.</b> .....	13
<b>Figura 4 de Tabla 07 Datos agrupados de Derechos laborales.</b> .....	14
<b>Figura 5 de Tabla 08 Datos agrupados de Beneficios sociales.</b> .....	14
<b>Figura 6 de Tabla 09 Datos agrupados de Informalidad laboral.</b> .....	14
<b>Figura 7 de Tabla 10 Tabla cruzada de Percepción de la Facultad inspectiva de la SUNAFIL e Informalidad laboral.</b> .....	15
<b>Figura 8 de Tabla 11 Tabla cruzada de Percepción de la Facultad inspectiva de la SUNAFIL y Derechos laborales.</b> .....	15
<b>Figura 9 de Tabla 12 Tabla cruzada de Percepción de la Facultad inspectiva de la SUNAFIL y Beneficios sociales.</b> .....	15
<b>Figura 10 de Tabla 13 Gráfico Q-Q normal de Percepción de la Facultad inspectiva</b> .....	15
<b>Figura 11 de Tabla 13 Gráfico Q-Q normal de Informalidad laboral.</b>	15
<b>Figura 12 de Tabla 13 Gráfico Q-Q normal sin tendencia de Percepción de Facultad inspectiva de la SUNAFIL,</b> .....	15
<b>Figura 13 de Tabla 13 Gráfico Q-Q normal sin tendencia de Informalidad laboral</b> .....	15

## **Resumen**

El presente estudio tiene como objetivo principal, determinar la relación que existe entre la percepción de la facultad inspectiva de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral con la informalidad laboral en las microempresas de confecciones del distrito de San Juan de Lurigancho,2019;bajo este contexto, el Estado promulga leyes para incentivar la formalización laboral en estas unidades de actividad empresarial para las cuales existe un régimen laboral especial creada para microempresas y a través de su órgano fiscalizador realiza actuaciones comprobatorias y de consulta para verificar el cumplimiento de los derechos laborales y beneficios sociales de los trabajadores. Esta investigación tuvo como participantes a 36 microempresarios de confecciones, inscritos en la REMYPE, localizados en el distrito de San Juan de Lurigancho,2019.luego de la recolección de información se procedió a analizar los datos, dando como resultado, que si existe relación entre la percepción de la Facultad inspectiva de la SUNAFIL y la Informalidad laboral en las microempresas de confecciones del distrito de San Juan de Lurigancho,2019.

**Palabras claves:** Facultad inspectiva, informalidad laboral, derechos laborales y beneficios laborales.

## ***Abstract***

The main objective of this research is to determine the relationship between the perception of the inspectorate's faculty of the National Superintendency of Labor Inspection and informal labor in garment microenterprises of the district of San Juan de Lurigancho, 2019, under this context. The State promulgates laws to encourage formalization of labor in these business activity units for which there is a special labor regime created for microenterprises and through its oversight body carries out verifiability and consultation actions to verify compliance with labor rights and social benefits of Workers. This research had as participants 36 garment micro entrepreneurs, registered in the REMYPE, located in the district of San Juan de Lurigancho, 2019. After the collection of information, the data was analyzed, resulting in the existence of a relationship between the perception of the Inspectorate Faculty of the National Superintendency of Labor Inspection and Labor Informality in the garment microenterprises of the district of San Juan de Lurigancho, 2019.

**Keywords:** Inspective faculty, labor informality, labor rights and labor benefits.

## I. INTRODUCCIÓN

Las MYPEs son consideradas la columna vertebral de la economía mundial porque desempeñan un papel fundamental en los países emergentes. La organización de las naciones unidas señalo sobre la base del Consejo Internacional que estas conforman un total de 90% de la totalidad de las empresas generando entre el 60% y 70% del empleo además de ser consecuentes del 50% del Producto Bruto Interno (PBI) y ser los mayores empleadores a nivel mundial, (Naciones Unidas, 2017). Sin embargo, La informalidad laboral ha sido una de las características con las que se ha identificado la situación de las MYPEs en el mundo porque también son las encargadas de ofrecer empleo a una gran parte de trabajadores pertenecientes a los sectores menos protegidos por el estado, como jóvenes, mujeres y personas de hogares desfavorecidos. El principal problema que tienen las microempresas son la baja calidad del empleo que generan y el mínimo crecimiento de las mismas, en Latinoamérica el 99% de las MYPES son formales y el 61% brinda empleo formal lo cual convierte a las MYPES en un actor central para asegurar la viabilidad y eficacia en el cambio generador de un nuevo funcionamiento que permita el desarrollo y crecimiento rápido y continuo económicamente, pero al mismo tiempo que sea sostenible e inclusivo. Latinoamérica crea más MYPES en comparación a Asia, pero muchas de ellas con alto registro de informalidad laboral lo que origina el incumplimiento de las obligaciones laborales.

Como lo mencionan (Belapatiño, Grippa, & Perea, 2017), Perú tiene una tasa de informalidad de (71%) ,es decir más de 7,5 millones de trabajadores siguen laborando en condiciones no formales. Es por ello ,que el órgano encargado de hacer cumplir las normas sociolaborales (SUNAFIL), en su facultad de inspección laboral realiza operativos de fiscalización con previo análisis de información y constatación en campo relacionado con el estado laboral de los trabajadores para luego ejecutar actuaciones inspectivas a través de visitas y asistencias. Según el diario El Comercio, el primer trimestre del año 2019 se formalizaron a cerca de 60.000 trabajadores tanto en la ciudad de Lima como en provincias, (Comercio, 2019)

Por lo expresado líneas arriba, la percepción que tienen los microempresarios

en ser visitados por la SUNAFIL conlleva a que estos cumplan con respetar y acatar las normas laborales establecidas con el fin de no ser sancionados y tener que pagar multas que afecten la economía de su empresa. Dentro del departamento de Lima, uno de los distritos con alta concentración de empresas (MYPE) de confecciones es San Juan de Lurigancho, pero no todos los microempresarios cumplen con respetar los derechos laborales y beneficios sociales de los trabajadores a pesar de estar regulados por el Régimen Laboral Especial, el acatamiento de estas normas laborales como son el cumplimiento de los derechos laborales, dentro de los cuales esta los derechos a un contrato de trabajo, la remuneración mínima vital como pago mínimo, a una jornada de trabajo máxima, descanso semanal y beneficios sociales, dentro de los cuales están la inscripción al seguro social de Salud, pago de vacaciones trunca y pago de indemnización de los trabajadores no son totalmente cumplidas, esto debido quizás porque las inspecciones laborales no son suficientes, o por el desconocimiento de las normas laborales por parte de los empleadores lo que genera que la reducción de informalidad laboral no sea la esperada. Por lo tanto, con lo expuesto anteriormente, el presente estudio busca determinar la relación que existe entre la Percepción de la Facultad Inspectiva de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral con la informalidad laboral en las microempresas de confecciones inscritas en el REMYPE localizadas en del distrito de San Juan de Lurigancho.

García (2016), presentó su tesis titulada *Los órganos de control del Estado y la Informalidad laboral en las micro y pequeñas empresas de la ciudad de Tingo María – 2016*, tuvo como objetivo general Determinar de qué manera los Órganos de Control del Estado influyen en la disminución de la informalidad laboral de . El proceso de investigación que se utilizó fue el método investigación descriptiva no experimental. La muestra utilizada fue de 87 personas relacionadas directamente a las MYPE, quienes fueron entrevistados y también se les aplicó un cuestionario. Al término de su investigación, concluyó según los datos levantados, que debido a la no presencia de algún representante del estado, para inspeccionar y regular la condición laboral de los trabajadores, los derechos laborales de los mismos son vulnerados por los empresarios de las MYPE.

Chino & Eláez (2018), presentaron su titulada *Derechos y Beneficios Laborales de los Trabajadores en el distrito del Cusco de las MYPES y El Empleo Digno*. El objetivo principal fue determinar el grado de cumplimiento de los derechos y beneficios laborales de los trabajadores en el distrito del Cusco de las MYPES y el empleo digno. El método de investigación utilizado fue descriptivo con enfoque mixto. Se trabajó con una muestra 95 MYPE registradas en el REMYPE, para lo cual se hizo uso de la encuesta y la entrevista. La tesis concluyo en que la labor del estado respecto a velar por el cumplimiento del Régimen Especial de las MYPE no es eficaz, ya que no se realizan las fiscalizaciones que señalan las normas de las MYPE por lo que existe un alto índice de incumplimiento de los derechos y beneficios laborales por parte de los empresarios.

Bautista (2016), expuso su trabajo de investigación titulado *Las denuncias laborales en el procedimiento del Sistema Inspectivo del Trabajo*, su objetivo principal fue Determinar las causas de las Denuncias Laborales en el Procedimiento del Sistema Inspectivo de Trabajo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ayacucho Enero – Diciembre 2014. utilizo los métodos de investigación descriptivo y explicativo con enfoque mixto, diseño no experimental, transeccional. En esta investigación se hizo uso de una muestra de 226 de una población de 548 denuncias laborales durante el 2014, las técnicas utilizadas para la tesis fueron documental. cuestionario y como instrumento se utilizó informes, fichas, resoluciones, expedientes y registro de casos. La tesis concluyo en que las causas principales para la existencia de denuncias Laborales se dan en su mayoría por el no cumplimiento de normas socio laborales en razón a: Relaciones Laborales (planillas, contratos de trabajo, remuneraciones, jornada de trabajo, etc.), Seguridad y Salud en el Trabajo y Beneficios Sociales.

Córdova (2017), expuso su tesis titulada *La Inspección Sociolaboral en la Micro y Pequeña Empresa del Sector Informal Laboral*, Su objetivo principal fue analizar la Ley 28806 y sus normas modificatorias y reglamentarias. Al final de la tesis se concluyó que una herramienta jurídica que ayude a la formalización laboral, antes, durante y después, podría ser un plan de formalización.

Chacaltana (2016), presento su tesis titulada *Formalización en el Perú. Tendencias y políticas a inicios del siglo 21*, Teniendo como objetivo principal fue explicar la condición estructural de la informalidad en contraste con su condición institucional y la prioridad entre las obligaciones del ámbito empresarial y fiscal, ante el estado, y el deber de condición laboral, ante los trabajadores, en la formalidad laboral. Su investigación consistió en analizar y comparar teorías competidoras sobre la formalización, su análisis permitió afianzar y ahondar tácticas de formalización en un marco de encauzamiento multidimensional. Al final de su tesis concluyo que la ley MYPE fue creada para microempresas con personal asalariado y no para microempresas familiares ni para personas que trabajan por cuenta propia donde se concentra la mayor parte de informalidad, además, de observar que las microempresas que están inscritas la ley tienen más trabajadores formales pero sus márgenes de ganancia están por debajo que las no registradas

Jean (2017), presento su trabajo de investigación titulado *La participación del empleo informal en la estructura del mercado laboral en Tunja departamento de Boyacá periodo 2007-2010-2014*, tuvo como objetivo general determinar el grado de participación del empleo informal en la estructura del mercado laboral en Tunja, el método de investigación usaron fue un diseño descriptivo, longitudinal retrospectivo. Se concluyó que según la información recogida el 90% de los trabajadores manifestaron que no tiene contrato de trabajo lo que significa un alto índice de desprotección contra trabajadores no formales exponiéndolos a la vulneración de sus derechos laborales puesto que no tienen un documento legal para su defensa.

Jiménez (2013), presento su trabajo de investigación titulado, *La informalidad laboral en el sector formal*, tuvo como objetivo general examinar, a partir de un análisis descriptivo preliminar, las características primordiales de la informalidad laboral en el sector formal. El proceso de investigación que se utilizó fue análisis descriptivo, basado en información proveniente de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) desde 1974 al 2012. La muestra fue obtenida de la información de individuos entre 16 a 65 años. Se concluyó, que las leyes laborales, las deficiencias institucionales y otras inflexiones del mercado laboral pueden ser

causas que influyen en el proceso de la no formalización de trabajadores en medianas y grandes firmas del sector formal.

Lopez (2013), expuso su tesis titulada, *Mecanismos Jurídicos para el Mejoramiento del Registro Obligatorio de Empleadores, y Control, Supervisión continua del Cumplimiento de las Normas Sociolaborales*, el objetivo principal fue plantear recomendaciones para introducir a la normativa laboral boliviana mecanismos eficientes y eficaces para el control preventivo, continuo y represivo del cumplimiento de las normas sociolaborales, Utilizo los método inductivo, teórico y jurídico con enfoque cualitativo. Las técnicas usadas fueron entrevista, bibliografía , encuesta y técnica de comparación y tuvo como población a funcionarios del ministerio del trabajo, registros de tesis, trabajadores y análisis comparativos de datos estadísticos. La investigación concluyo que el mejoramiento que el registro de empleadores y trabajadores y enlazados con la inspectoría del estado daría el comienzo para establecer una inspección más eficaz y eficiente que generaría el formalismo y disminuirá la vulnerabilidad los derechos de los trabajadores.

Es deber del Estado garantizar el derecho de igualdad, además de permitir establecer medidas adecuadas y necesarias que le permiten cumplir con el impulso de la MYPE en todas sus modalidades.

Desde 1993 con la dación de la carta magna peruana, en su artículo 59, se ha expedido una serie de normas en apoyo a la MYPE, es así que actualmente se encuentra vigente el DS N° 013-2013-PRODUCE, con el cual se aprueba la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y Crecimiento empresarial, norma que no solo se establece la definición de MYPE sino que además establece sus características, exclusiones y mecanismos que permitan viabilizar su ascenso y desarrollo.



Tal como lo señala Benavides, “la inspección y legislación laboral empiezan en el siglo XIX con el fin de afianzar el cumplimiento de las primeras normas laborales”. (Benavides Vico, 2006)

En el Perú, es a partir de los años setenta que se habla de un sistema inspectivo con un fin específico, estructurado y consolidado para supervisar el cumplimiento de las normas laborales. (MTPS, 1998, pág. 05)

Según la Ley General de Inspección del trabajo, en adelante LGIT. facultad inspectiva corresponde a la actuación de inspección del trabajo la cual es realizada por inspectores debidamente acreditados y con autoridad de ordenar y vigilar el acatamiento de las normas sociolaborales, tanto en el régimen especial o régimen general. (Ley General de Inspección del trabajo, 2006)

Según Bensusán, existen dos teorías de inspección del trabajo, tales como la teoría de la disuasión, la cual se basa en el miedo al castigo y las consecuencias de las sanciones sobre las personas obligadas a cumplir con las normas, y la teoría del cumplimiento-incumplimiento la cual está basada en los cuestionamientos a la teoría de disuasión.

Se origina en el estudio de Becker (1968), quien menciona que la teoría de la disuasión está fundada en el temor a ser castigados por incumplimiento de normas, según indica que debido que las normas son cumplidas porque existe una gran probabilidad de que el incumplimiento de las mismas sean detectadas y drásticamente sancionadas, el cumplimiento es el resultado entre una mezcla de sentido de obligación y temor al castigo.

Como lo menciona Bensusán, basada en el estudio de Piore y Schrank (2007 y 2008), quienes proponen una estrategia basada en la asesoría, cumplimiento negociado, la prevención y la intervención proactiva. La cual parte del modelo pedagógico, que tuvo como característica principal que a los inspectores se les daría la oportunidad de estimar las ventajas y desventajas de reglamentación de acuerdo a particularidades de las empresas, de esta manera el inspector podría ser tanto juez como legislador capaz de difundir las mejores prácticas en materia de productividad y sistema de gestión empresarial, sin embargo, éste modelo (según Pieres, 2008), no toma en cuenta la preparación de los inspectores para asesorar a los sujetos obligados a cumplir con las normas laborales.

Conforme lo señala en Reglamento de la Ley General de inspección del trabajo, en adelante RLGIT, para comprobar el cumplimiento de las leyes sociolaborales vigentes se realizan diligencias previas a la actuación sancionadora y en caso de no cumplimiento, tomar las disposiciones que promuevan su realización (Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, 2006).

### **T-Registro**

Según como se señala en los DS N.º 015-2010-TR y DS N.º 008-2011-TR (que modifican al D.S. N. 018-2007-TR) y la RM N.º 121-2011-TR, establece que la SUNAT cumpla sus funciones asociadas con el T-Registro, entre sus obligaciones tenemos:

Los trabajadores, tales como pensionistas, en formación laboral, de terceros (si fuese el caso) como también, el conductor de la microempresa deberá de inscribirse en el T-Registro, en los siguientes plazos:

***Tabla 1 Actualización del T-Registro***

<b>SITUACIÓN</b>	<b>PLAZO</b>
Ingreso de Empleado	Se debe de registrar al trabajador sin importar el tipo de contratación y de los días laborados.
Ingreso de Pensionista	Una vez dispuesta la primera pensión afecta, sea provisional o definitiva se tiene plazo hasta el primer día hábil del siguiente mes.
Modificación o Actualización de Datos	Una vez conocido el evento se tiene 5 días hábiles para registrarlos.
Cese	Al día siguiente después de terminar la relación laboral.

**Fuente: SUNAT**

La constancia podrá ser entregada física o por correo electrónico.

El domicilio fiscal siempre debe estar actualizado así como razón social en el RUC e instalaciones anexas, con el fin de asegurar el cumplimiento de las obligaciones laborales relacionadas con la Planilla.

Se debe de constatar la información registrada, con el fin de actualizar, modificar o dar de baja.

### ***PLAME***

Se define a la Planilla Mensual de Pagos, que contiene datos mes a mes de los ingresos y descuentos de los trabajadores registrados en el T-Registro; así como también, de los empleados que presten servicios de cuarta Categoría. En el PLAME también está la información correspondiente a la determinación de tributos por pagar. Es necesario que el T-Registro deba estar actualizado ya que es la base para la elaboración de la planilla mensual electrónica. (Castillo Gamarra, 2016)

### ***Boletas de pago***

La boleta de pago es el medio por el cual el empleador acredita el desembolso de dinero como remuneración por la contraprestación de una relación laboral, además esta debe tener impreso los datos de la empresa y los registrados en el PLAME. (Cornejo Yancce, 2012)

### ***Copia de contrato***

Según el Decreto Supremo N° 001-96-TR, el empleador está obligado a entregar un duplicado del contrato de trabajo al trabajador, dentro de un plazo de tres días hábiles empezando desde el primer día de inicio de labores, como máximo, (Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, 1996).

### ***Declaración jurada***

Documento que tiene formato de formulario el cual puede ser impreso o electrónico, en el cual los contribuyentes dan fe de sus ingresos, compras, servicios prestados y recibidos, al término de cada mes y anualmente, (Dirección General de Impuestos Internos, 2019)

Según el RLGIT, las actuaciones de consulta provienen por orden de una autoridad con facultad en materia de inspección del trabajo, por solicitud de los trabajadores o empleadores; o por una determinación interna del procedimiento

de inspección del trabajo. (Reglamento de la Ley General de Inspección del trabajo, 2006)

### ***Denuncia***

Es una acción que la inicia un trabajador , o por un grupo de ellos mientras que exista un vínculo laboral, La cual consiste en denunciar incumplimientos o infracciones al cumplimiento a las normas laborales y de salud o higiene sucedidas en la empresa, de acuerdo con el Art.8 Inc.8.3 de la LGIT.

### ***Capacitación***

Acorde con el Art.12 de la LGIT, empleadores y trabajadores; así como también, organizaciones empresariales y sindicales pueden solicitar a SUNAFIL asesoramiento técnico para el conveniente ejecutamiento de las normas laborales.

### ***Orden de inspección***

Documento en el que se hace de conocimiento al empleador, que se visitará sus instalaciones con el objetivo de constatar el ejecuta miento de las normas socio laborales, en la orden de inspección debe de constar el fundamento legal vigente, el motivo de la visita, materia de inspección y los datos de la empresa como del inspector que ordena y del inspector que realizara la visita, además de fecha y hora de inicio de la visita de inspección. (MTPE, 2011)

Conforme lo señalan Díaz & Gálvez, el origen de la informalidad laboral surge de la preocupación por la pobreza de las familias con bajos recursos económicos que ingresan a sus vidas, las cuales no gozan plenamente de los derechos laborales. (Díaz Andrade & Gálvez Pérez, 2015).según como lo mencionan los autores antes mencionados ,fue Keith Hart, quien a principios de la década de los setenta estudia la estructura de los empleos informales e ingresos en la ciudad de Accra, Ghana.

Según la definición de la OIT sobre la base de la 17ª CIET, se entiende por informalidad laboral a aquel que no está sujeto a las regulaciones y obligaciones laborales vigentes, y como resultado la no inscripción de los trabajadores a las respectivas entidades oficiales fiscalizadoras, el trabajador no disfruta de los derechos y beneficios procedentes de las regulaciones laborales, (OIT, 2015).

Según Sandoval, el tema de informalidad laboral a pesar del tiempo no está como terminado ni definido y por consiguiente no tiene una teoría única. Sin embargo se identifica en historia bastante lejana a partir de unas causas remotas y sobre las cuales existen teorías relacionadas que así lo indican; también existen razones más recientes pero menos trascendentales a las que se le denomina causas próximas. (Sandoval Betancour, 2014)

Teoría del valor del trabajo basada a partir de los aportes de David Ricardo, quien en su libro “Principios de economía Política y de la Imposición” publicada en 1817 en el cual manifiesta que los precios están ligados directamente con la cantidad de trabajo añadido en los productos o servicios. Además, previó a los empresarios que el capital circulante debería ser reemplazado por el capital fijo. En esta teoría David Ricardo, también reconoce que sustituyendo maquinaria por mano de obra en el proceso productivo estaría empeorando la condición económica de los trabajadores,(Sandoval Betancour,2014).

Según Sandoval (2014),esta teoría antecedió a la teoría ricardina, los aportes de Karl Max se aproximan al problema de informalidad y desempleo laboral debido al comienzo de la revolución industrial donde las maquinas desplazaron el trabajo manual, , la teoría de Max está basada en la acumulación de capital en la empresa el cual está compuesto por capital constante referido a inversión en máquinas y equipos, y capital variable ,referido a el pago de salarios.

Informalidad laboral o economía informal ,según como lo señala Sandoval, tiene diferentes razones también llamadas por el autor como causas próximas, las cuales están bien sumergidas en los procesos productivos; éstas causas son las más recientes y suceden de la siguiente manera; Crecimiento del desempleo, migraciones internacionales y migraciones intranacionales de población, suplementaria de la actividad económica tanto formal e informal, distensión en la práctica de normas y leyes, Fomento de la informalidad por intereses políticos y corrupción de empleados públicos, (Sandoval Betancour,2014).

Conforme a la definición encontrada en (Enciclopedia jurídica, 2014) “ derecho laboral es un conjunto de normas donde se establece las clausulas y condiciones de trabajo que existe entre un empleador y un trabajador como lo son los

sueldos, descansos, así como una “jornada laboral decente”, (Gamero Requena, 2018)

Conforme se señala la norma laboral a través de su D.L N° 1086 , en su artículo 3 que:

“ Toda empresa o entidad, independientemente de su tamaño, ubicación geográfica, o giro del negocio, debe de respetar los derechos laborales esenciales.” (Ley de Promoción y Competitividad, Formalización y Desarrollo, 2008)

Por tanto, deben cumplir lo siguiente:

No hace uso, ni propiciar el uso de trabajo infantil, debiéndose respetar la ley establecida para los Niños y Adolescentes.

Respetar y asegurar los beneficios recibidos y las remuneraciones que los empleados tienen derecho y que están normados en el reglamento legal.

De ninguna manera promover ni disponer el uso de trabajo forzado, así como el de apoyar o encubrir maltratos físicos.

Asegurar que los trabajadores no podrán ser discriminados bajo ningún perspectiva.

Obedecer los derechos de los trabajadores, como el de formar agrupaciones de trabajadores y además de no obstaculizar el escoger, o no , y a afiliarse o no a organizaciones oficialmente convenidas.

El trabajador debe contar con un clima seguro y saludable de trabajo.

Los derechos laborales según el régimen especial laboral para las microempresas comprende:

### ***Contrato de trabajo***

Es un pacto voluntario que se da entre 2 personas interesadas (trabajador y empleador), donde el primero presta servicios subordinados para el segundo, recibiendo como pago una remuneración. Las obligaciones y deberes tanto del trabajador como las del empleador son expuestas en este documento además de señalar el tiempo de duración de la prestación de servicio, la jornada laboral, las vacaciones, remuneración, pago, las condiciones laborales, y demás. (Guerrero Figueroa, 1997)

### ***Remuneración mínima vital***

Las partes pactaran la remuneración voluntariamente, la cual no puede ser menor a una Remuneración Mínima Vital vigente. Establecida mediante el DS N.º 004-2018-TR se estableció acrecentar la RMV en un S/ 80,00 (Ochenta y 00/100 soles), siendo hoy en día 930.00 soles, aumento que entro en vigor desde el 1 de abril del 2018. (Peruano, 2018)

### ***Jornada de trabajo***

Mujeres y varones mayores de edad tienen como tiempo de jornada regular laboral de 8 horas diarias o 48 semanales como máximo según lo señalado en el artículo 1º del DS N.º 007-2002-TR.

### ***Tiempo de refrigerio***

“La norma establece que el tiempo aplicado para el refrigerio no podrá ser menos de 45 minutos. Además, señala que este no forma parte de la faena ni horario laboral, a menos que por acuerdo colectivo se disponga algo diferente.” (Decreto Supremo N.º 007-2002-TR.)

### ***Sobretiempo, otorgamiento de descansos compensatorios y tasas aplicables.***

El trabajo en sobretiempo es libre, tanto en su autorización como en su prestación. Como lo señalado en la norma laboral, “Ningún trabajador puede ser obligado a trabajar horas extras, al menos que la situación lo amerite como por ejemplo un hecho inesperado que exponga en riesgo ineludible a las personas, el capital del establecimiento de trabajo o la marcha de la actividad productiva.” (DS N° 007-2002-TR, 2002)

De conformidad con el artículo 10 de la norma antes señalada “se pagara un recargo pactado de 25% las dos primeras horas que supere la jornada diaria o semanal, este pago se calculara sobre el salario percibido por el trabajador según corresponda el valor de la hora y 35% para el tiempo restante. El empleador está en la obligación de registrar las horas de sobretiempo en la planilla electrónica (PLAME). (DS N° 007-2002-TR, 2002)

### ***Descanso semanal***

Como lo menciona la norma laboral “son 24 horas de descanso semanal que todo trabajador tiene derecho, el que se concederá preferentemente el día domingo”. En caso el trabajador labore el día de su descanso este será remunerado, y esta remuneración será igual a una jornada común, pagada en forma proporcional al número de días laborados. (DS N° 007-2002-TR, 2002)

### ***Descanso en día feriado***

Es derecho de los trabajadores a descansar en los días feriados implantados dentro del régimen laboral general; caso contrario, si un trabajador labura un día feriado no laborable tiene derecho a recibir una remuneración común equivalente a un día de jornada laboral. Asimismo, si el trabajador labura en los feriados no laborables y no tiene descanso sustitutorio tendrá una sobretasa de 100% por la labor efectuada.

Se considera beneficio social al conjunto de ingresos tales como vacaciones, subsidios, indemnizaciones y otros que recibe el trabajador ya sea cuando esté vigente su contrato laboral o cuando este haya terminado, además de estar inscrito en el seguro social cuando exista una relación laboral. (Caballero, 2013)

### ***Seguro social de Salud***

“Trabajadores y conductor de una microempresa; así también, como sus parientes directos serán inscritos al Seguro Integral de Salud (SIS).” (DS N° 013-2013-PRODUCE), pero para ello cumplirán con los siguientes requisitos:

El conductor de la microempresa cumplirá con reconocer en la página web de REMYPE, tanto los datos personales de sus empleados como las el mismo, así como también de los derechohabientes que van a ser asegurados.

El SIS generara una cuenta para que el conductor de la microempresa aporte todos los meses la cuota correspondiente de él y de todos sus empleados reconocidos.

Sin embargo, el Régimen Contributivo de ESSALUD, también puede ser optado por el conductor de la microempresa, esta opción no alterara su conservación en el régimen laboral especial. (DECRETO SUPREMO N° 008-



2008-TR, 2008). Se debe tener en cuenta que este beneficio no está subsidiado por el Estado.

Toda información que registre el conductor será validada por el REMYPE. Asimismo, en caso se detecte inconsistencia se iniciará las correspondientes acciones administrativas.

### ***Descanso vacacional***

Con respecto al descanso vacacional, la norma ha fijado que para las microempresas es de quince (15) días comunes por año laborado, pero estos pueden ser reducidos hasta 7 días, siempre que exista un acuerdo pactado y por escrito entre empleador y trabajador, además de la respectiva compensación económica por los días reducidos. (013-2013-PRODUCE).

### ***Indemnización por despido injustificado***

Asimismo si un trabajador es despedido injustificadamente el monto de la indemnización en la microempresa corresponde a diez (10) pagos diarios por cada año laborado, hasta un tope de noventa (90) pagos diarios.

¿Qué relación existe entre la percepción de la facultad inspectiva de la SUNAFIL y la informalidad laboral en las microempresas de confecciones, distrito de San Juan de Lurigancho, 2019?

¿Qué relación existe entre las actuaciones comprobatorias y la informalidad laboral en las microempresas de confecciones, distrito de San Juan de Lurigancho año, 2019?

¿Qué relación existe entre las actuaciones de consulta y la informalidad laboral en las microempresas de confecciones, distrito de San Juan de Lurigancho año 2019?

Según Hernández (2014), se considera una justificación práctica cuando sus resultados nos brinde algún sugerencia para poder ayudar a tomar medidas y mejorar las variables estudiadas.

El presente trabajo tiene importancia practica porque busca identificar áreas débiles de las variables estudiadas para recomendar algunas mejoras que puedan ayudar a disminuir el problema encontrado.

Como lo manifiesta Hernández, una justificación teórica busca considerar un conocimiento para luego ser comparado con investigaciones pasadas, Hernández (2014).

La presente investigación tiene justificación teórica porque tiene una prueba de hipótesis que compara resultados teóricos pasados con los resultados teóricos actuales, para considerarlas y cuestionar la teoría expuesta.

Conforme lo señala Hernández (2014), la justificación metodológica plantea una nueva estrategia para recoger la información y estudiar de manera más apropiada una muestra o población.

El presente trabajo de investigación es básica con enfoque cuantitativo, de nivel correlacional no experimental y de corte transversal ya que narra las variables de un periodo. El método empleado en la recolección de información fue la encuesta y el cuestionario en escala dicotómica como instrumento, aplicado a microempresarios de confecciones del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019, inscritos en la REMYPE.

Existe relación entre la percepción de la Facultad inspectiva de la SUNAFIL con la informalidad laboral en las microempresas confeccionistas en el distrito de San Juan de Lurigancho 2019.

La Percepción de la Facultad Inspectiva de la SUNAFIL se relaciona con los derechos laborales de los trabajadores de las microempresas de confecciones del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019.

La Percepción de la Facultad Inspectiva de la SUNAFIL se relaciona con los beneficios sociales de los trabajadores de las microempresas de confecciones del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019.

Determinar la relación que existe entre la percepción de Facultad inspectiva de la SUNAFIL con la informalidad laboral en microempresas de confecciones del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019.

Determinar la relación que existe entre percepción de la facultad inspectiva de la SUNAFIL y los derechos laborales en las microempresas de confecciones del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019.

Determinar la relación que existe entre la percepción de la facultad inspectiva de la SUNAFIL y los beneficios sociales en las microempresas de confecciones en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2019.

## **II. MÉTODO**

### **2.1. Tipo y diseño de investigación**

#### ***Enfoque.***

Para Hernández (2014), el enfoque cuantitativo precisa mediante la recolección de datos y su respectivo estudio de las variables de investigación.

Esta investigación tiene enfoque cuantitativo porque lo que busca es probar una hipótesis con la ayuda de recolección y análisis de datos.

#### ***Tipo.***

Conforme lo señalan (Tam, Vera , & Oliveros, 2008) de acuerdo con Bunge (1980), la investigación básica pretende una explicación predicción o descripción de una variable ya que tiene como objetivo mejorar el conocimiento por sí mismo.

Por lo mencionado anteriormente la presente tesis es tipo básica porque tratara de dar una explicación de la relación de dos variables.

#### ***Nivel.***

La investigación correlacional revela la relación que existe entre variables mas no la causa de las mismas, (Bernal C. , 2010).

Ciñéndome al concepto dado líneas arriba en esta tesis se mostrará la relación entre la variable percepción de la Facultad inspectiva e Informalidad laboral.

#### ***Diseño.***

Según Hernández (2014), la investigación no experimental no manipula variables solo las observa y relaciona entre ellas en su entorno natural.

En este trabajo de investigación no se están manipulando ninguna de las variables solo se explicara cómo se relaciona una con otra.

#### ***Corte.***

“La investigación transversal recolecta información de un momento dado a un grupo o grupos de personas con el fin de explicar y examinar variables sobre su interrelación en un determinado momento”, (Hernández 2014)

En este caso nosotros recolectaremos información de los trabajadores de las microempresas seleccionadas del año 2019.

## 2.2. Escenario de estudio

La presente tesis tuvo como escenario las microempresas de confecciones inscritas en el REMYPE localizadas en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2019.

## 2.3. Participantes

### **Población.**

“Se entiende por población viene a ser el grupo de todas las unidades de muestreo”, Bernal (2010)

Este estudio tiene una población de 40 empleadores de microempresas de confecciones inscritos en el REMYPE del distrito de San Juan de Lurigancho 2019, por lo tanto la población es finita, porque conocemos la cantidad de personas que participarán en esta investigación.

### **Muestra.**

Como lo señala Bernal (2010), “para el tamaño de la muestra se debe tener en cuenta criterios que nos brinda la estadística para lo cual es necesario que sepamos algunos métodos de muestreo.”

Según mi criterio se ha seleccionado una muestra aplicando el muestreo de aleatorio simple, con el cual se obtuvo una muestra de 36 empleadores de microempresa que representa al sector de mi estudio. La fórmula que utilice fue la que se muestra a continuación:

Muestreo:

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

$$n = \frac{(0.5)(0.5) (1.96^2) (40)}{(0.05^2) (40-1) + (0.5)(0.5) (1.96^2)}$$

$$n=36$$

Donde:

n: Proporción de la muestra

N: Proporción de la población

Z: 1.96

E: 5% = 0.05 de error máximo

p: 50%=0.5 Porcentaje de población de nuestro interés.

q: 50% = 0.5 Porcentaje de población que no es de nuestro interés.

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

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

Según Bernal (2010), la encuesta es una técnica utilizada por el investigador la cual consiste en recoger información con preguntas previamente elaboradas.

Para el presente trabajo de investigación se aplicó la encuesta para el levantamiento de información.

### ***Instrumento de levantamiento de información.***

Como lo menciona Hernández (2014), el cuestionario es una herramienta para el levantamiento de información conformado por un total de preguntas relacionadas a la o las variables que nos interesa medir.

En esta investigación se hizo uso de un cuestionario conformado por 24 preguntas cerradas las cuales fueron respondidas por 36 microempresarios del rubro de confecciones en el distrito de San Juan de Lurigancho, inscritos en el REMYPE.

### ***Validez.***

Como lo menciona (Bernal C. , 2010), la utilidad de un instrumento señala el grado con que efectivamente la variable se quiere medir.

Para medir la validez temática del cuestionario se aplicó el coeficiente de V-AIKEN el cual permite cuantificar la importancia del contenido de los ítems a partir de los valores que han considerado los jueces expertos, dando como respuesta el siguiente resultado:

### ***Tabla 2 Tabla de jueces***

<b>Jueces</b>	<b>Especialidad</b>	<b>Calificación</b>
Mg. María Elena Medina Guevara	Tributación	4
Mg. Claudio Sánchez Nuñez	Tributación	4
Mg. Marcelo Dante Gonzales Matos	Finanzas	3
Media		3.7
Desvest		0.58
<b>V Aiken</b>		<b>0.89</b>

### ***Confiabilidad.***

Como lo señala Hernández (2014), la confiabilidad de un instrumento de medición se mide por el nivel en que este se aplica y producto de la aplicación se obtiene resultados consecuentes y consistentes, para estudiar la confiabilidad de un instrumento se utiliza el coeficiente de alfa de cronbach, el cual relaciona las variables y define la confiabilidad de cada una de las partes del cuestionario.

Para que una medición sea confiable esta tiene que tener seguridad en la información recogida, por lo tanto para medir el grado de validez se ha realizado dos (2) pruebas piloto cada una de ellas con 15 encuestas a microempresarios del mismo sector las cuales fueron aplicadas posterior a reflexiones de los jueces expertos en la materia, seguidamente se aplicó cuestionario a los microempresarios seleccionados, dando como resultado las siguientes alfas.

Las alfa de cronbach obtenidas para cada sección del cuestionario fueron:

### *Estadísticas de fiabilidad*

<u>Variable</u>	<u>Alfa</u>	<u>de</u>	<u>ítems</u>
	<u>cronbach</u>		
Percepción de la Facultad Inspectiva	,822		14
Informalidad laboral de la SUNAFIL	,772		10

---

**Tabla 3 Alfa de cronbach**

Se puede observar que las alfa de cronbach cambian, sin embargo todas superan el 0.70, según DeVellis es el valor mínimo aceptable para poder confiar en el instrumento establecido, (DeVellis, 2003).

**2.5. Procedimiento**

Luego de haber expuesto las bases teóricas sobre el método a utilizar en la presente investigación, se siguieron los pasos que a continuación se detallan:

Solicitó a la municipalidad de San Juan de Lurigancho la relación de microempresas ubicadas en el distrito, se procedió a discriminar las mismas por tamaño, régimen laboral y ubicación, llegando a una población para luego obtener una muestra, se elaboró la encuesta con 24 preguntas, la cual validada por jueces expertos en la materia, para luego aplicar dos pruebas piloto a microempresarios del mismo sector empresarial pero de distinto distrito, posterior a las pruebas pilotos se procedió a aplicar el cuestionario a la muestra seleccionada, procediendo luego al procesamiento de datos.

**2.6. Métodos de análisis de información**

Para el procesamiento de información se hizo uso del programa informático Excel con el cual se elaboró matrices para facilitar el procesamiento de datos en el programa estadístico de SPSS, el mismo que sirvió para realizar el análisis descriptivo tales como; tablas de frecuencia de porcentajes y tablas cruzadas; además de; resultados inferenciales; tales como, pruebas de normalidad e hipótesis respectivamente.

**2.7. Aspectos éticos**

Esta investigación fue realizada con información recogida de revistas científicas, libros, páginas webs y tesis digitales de las cuales he podido citar datos según normas APA; además, la información levantada en las encuestas realizada a los microempresarios quienes antes de la aplicación de la misma



fueron informados del tema y conque fines se estaba pidiendo su participación, además de asegurarles el completo anonimato y la no publicación de sus representadas en la presente tesis.

### III.RESULTADOS

#### 3.1. Resultados descriptivos

Los datos obtenidos en la encuesta deben ser sometidos a un proceso de análisis de datos a través de una herramienta llamada estadística descriptiva la cual nos permite procesar información dependiendo de la naturaleza y objetivos que se quieren alcanzar, (Fernandez, Cordova, & Cordero, 2002).

Para la presente tesis se utilizó como estadísticos descriptivos los siguientes análisis:

#### ***Tabla de frecuencia con datos agrupados.***

#### ***Tabla 4 Datos agrupados de actuaciones comprobatorias***

##### *Actuaciones comprobatorias*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	8	22,2	22,2	22,2
	Alta	28	77,8	77,8	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Como se puede observar en la tabla 26, del total de encuestados 22,2% no tiene conocimiento sobre las actuaciones comprobatorias de la facultad inspectiva de SUNAFIL y el 77,8% si tiene conocimiento.

##### *Actuaciones de consulta*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	17	47,2	47,2	47,2
	Alta	19	52,8	52,8	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

**Tabla 5 Datos agrupados de actuaciones de consulta.**

En la tabla 27 del total de encuestados; el 47,2% no tiene conocimiento de las actuaciones de consulta de la facultad inspectiva de la SUNAFIL y el 52.8% si tiene conocimiento de la misma.

**Tabla 6 Datos agrupados de percepción de la facultad inspectiva de la SUNAFIL.**

*Percepción de Facultad Inspectiva de la SUNAFIL*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	10	27,8	27,8	27,8
	Alta	26	72,2	72,2	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Respecto a la percepción de la facultad inspectiva de la SUNAFIL, del total de encuestados 27,8% dando un total de 10 empresarios, tienen un bajo conocimiento de la facultad inspectiva de la SUNAFIL, mientras que, el 72,2% si tiene conocimiento de la misma.

**Tabla 7 Datos agrupados de derechos laborales**

*Derechos Laborales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	9	25,0	25,0	25,0
	Alta	27	75,0	75,0	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Según la encuesta realizada, la tabla 29 nos muestra que del total de encuestados, el 25,0% no cumple con los derechos laborales de sus trabajadores; mientras que, el 75,0% ,si lo hace.

*Beneficios Sociales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	26	72,2	72,2	72,2
	Alta	10	27,8	27,8	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

**Tabla 8 Datos agrupados de beneficios laborales**

Según la encuesta realizada, la tabla 30 nos muestra que del total de encuestados el 72,2% no cumple con pagar los beneficios sociales a sus trabajadores; mientras que, el 27,8% cumple eficientemente con estos pagos.

**Tabla 9 Datos agrupados de informalidad laboral**

*Informalidad Laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	21	58,3	58,3	58,3
	Alta	15	41,7	41,7	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Según los resultados de la encuesta, reflejados en la tabla 9, del total de encuestados el 58,3% incumple con las normas laborales establecidas a favor de los trabajadores; tan solo; el 41,7% es consiente del cumplimiento de los derechos laborales y beneficios sociales hacia sus trabajadores.

**Tablas cruzadas**

*Tabla cruzada Percepción de Facultad Inspectiva\*Informalidad Laboral*

		Informalidad Laboral			
		No cumple	Cumple	Total	
Percepción de Baja Facultad Inspectiva	Recuento	9	1	10	
	% dentro de Percepción de Facultad Inspectiva	90,0%	10,0%	100,0%	
	Alta	Recuento	12	14	26

	% dentro de Percepción de Facultad Inspectiva	46,2%	53,8%	100,0%
Total	Recuento	21	15	36
	% dentro de Percepción de Facultad Inspectiva	58,3%	41,7%	100,0%

**Tabla 10 Tabla cruzada de percepción de facultad inspectiva de la SUNAFIL e informalidad laboral**

Según los resultados totales de la encuesta, de los 36 encuestados que tienen percepción de la facultad inspectiva de la SUNAFIL, se puede observar que 21 de ellos que representa el 58.3% tiene trabajadores informales: mientras que, 15 de ellos que representan el 41,7% cumple con las normas laborales.

**Tabla 11 Tabla cruzada de percepción de la facultad inspectiva de la**

*Tabla cruzada Percepción de Facultad Inspectiva\*Derechos Laborales*

		Derechos Laborales			
		No cumple	Cumple	Total	
Percepción de Facultad Inspectiva	Baja	Recuento	7	3	10
		% dentro de Percepción de Facultad Inspectiva	70,0%	30,0%	100,0%
	Alta	Recuento	2	24	26
		% dentro de Percepción de Facultad Inspectiva	7,7%	92,3%	100,0%
Total	Recuento	9	27	36	
	% dentro de Percepción de Facultad Inspectiva	25,0%	75,0%	100,0%	

**SUNAFIL y derechos laborales**

Según lo que nos muestra la tabla 33, del total de encuestados que tienen conocimiento de la facultad inspectiva de SUNAFIL, 10 que representan el 27,8% no cumple con los derechos laborales de sus trabajadores; mientras que, 26 que representan el 72,2%, si lo hace.

**Tabla 12 Tabla cruzada de percepción de la facultad inspectiva de la SUNAFIL y beneficios sociales**

*Tabla cruzada Percepción de Facultad Inspectiva\*Beneficios Sociales*

		Beneficios Sociales			
		No			
		cumple	Cumple	Total	
Percepción de Facultad Inspectiva	Baja	Recuento	9	1	10
		% dentro de Percepción de Facultad Inspectiva	90,0%	10,0%	100,0%
	Alta	Recuento	17	9	26
		% dentro de Percepción de Facultad Inspectiva	65,4%	34,6%	100,0%
Total		Recuento	26	10	36
		% dentro de Percepción de Facultad Inspectiva	72,2%	27,8%	100,0%

Según los resultados totales que nos muestra la tabla 34, de 36 encuestados que tienen conocimiento de la facultad inspectiva de la SUNAFIL, 26 que representan el 72,2% no cumple con pagar los beneficios sociales a sus trabajadores y solo 10 de ellos que representan el 27,8%, si cumple.

### 3.2. Resultados inferenciales

La estadística inferencial determina el grado de incertidumbre utilizando métodos y técnicas para llegar a conclusiones en base a resultados recogidos de una muestra tomada de una población escogida y mostrar hasta donde estas conclusiones pueden ser consistentes, (Pérez & Collazo, 2017).

Para los resultados inferenciales de esta investigación se realizó la prueba de normalidad e hipótesis respectivamente, dando las siguientes conclusiones:

#### **Prueba de normalidad**

#### **Tabla 13 Prueba de normalidad**

*Pruebas de normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Percepción de Facultad Inspectiva de la SUNAFIL	,910	36	,007
Informalidad Laboral	,939	36	,048

a. Corrección de significación de Lilliefors

Para la prueba de normalidad se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk, ergo, la muestra utilizada es menor a 50 participantes, dando como resultado una significancia de ,007 y ,048 respectivamente para las variables estudiadas; siendo el valor de ambas variables menores al p-valor 0.05, se concluye que ambas variables no cuentan con distribución normal.

**Prueba de hipótesis**

Hipótesis son explicaciones sobre un fenómeno o suceso, el cual ha sido observado o estudiado, para luego ser verificada por el método científico, (Espinoza, 2017)

H<sub>0</sub>: No Existe relación entre percepción de la facultad inspectiva de la SUNAFIL e informalidad laboral.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre la facultad inspectiva de la SUNAFIL e informalidad laboral.

**Regla de significancia:**

Si el pv es  $\leq$  a 0.05, rechazamos hipótesis nula.

Si el pv es  $>$  a 0.05, aceptamos hipótesis nula.

**Tabla 14 Hipótesis general**

*Correlaciones*

		Percepción de Facultad Inspectiva	de Informalidad Laboral
Rho	de Percepción Coef.correl.	1,000	,398*
Spearman	de Facultad Sig. (bilateral)	.	,016
	Inspectiva N	36	36

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Siguiendo la regla de decisión del p-valor, la cual nos señala que para que exista relación entre variables el p-valor debe ser menor a 0.05 de significancia; como se puede observar en la tabla la significancia del estudio es de ,016 por lo tanto existe relación entre variables; asimismo, el coeficiente de correlación es de ,398 siendo un valor de fuerza de correlación débil, (Cabrera, 2009).

Entonces por el estudio inferencial aplicado podemos decir que si existe relación entre las variables percepción de facultad inspectiva e informalidad laboral.

**Tabla 15 Hipótesis específica 1**  
*Correlaciones*

			Percepción de Facultad Inspectiva	Derechos Laborales
Rho de Percepción de	Coef.correl.		1,000	,645**
Spearman Facultad Inspectiva	Sig. (bilateral)		.	,000
	N		36	36

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

Según nos muestra la tabla 37, la significancia del estudio es de ,000 por lo tanto existe relación entre variables; asimismo, el coeficiente de correlación es de ,645 siendo un valor de fuerza de correlación moderada; por lo tanto, existe relación entre las variables percepción de facultad inspectiva y derechos laborales.

**Tabla 16 hipótesis específica 2**  
*Correlaciones*

			Percepción de Facultad Inspectiva	Beneficios Sociales
Rho de Percepción de	Coef. correl		1,000	,246
Spearman Facultad Inspectiva	Sig. (bilateral)		.	,148
	N		36	36

Según nos muestra la tabla 38, la significancia del estudio es de ,148 por lo tanto no existe relación entre las variables percepción de facultad inspectiva de SUNAFIL y beneficios sociales.

#### **IV. DISCUSIÓN**

Conforme a los resultados alcanzados en la presente tesis, se permitió justificar la correlación de la hipótesis general, con el análisis de los estadísticos y los procedimientos utilizados se determinó la relación entre la percepción de la facultad inspectiva e informalidad laboral de las microempresas de confecciones del distrito de San Juan de Lurigancho,2019;sin embargo, respecto a las hipótesis específicas no existe relación alguna.

La conclusión de la de la hipótesis general de esta investigación no concuerda con los resultados obtenidos por García (2017),quien concluyó según los datos obtenidos por su estudio que no existe presencia de ningún órgano de control del Estado, para que las MYPES sean inspeccionadas y como consecuencia de ello regular la situación laboral de sus trabajadores, esto debido a la baja frecuencia de fiscalización y supervisión de las instituciones responsables; a diferencia de esta investigación que; concluye que los microempresarios si tienen conocimiento de sus obligaciones laborales porque están conscientes que de no cumplirlas serán visitados por la SUNAFIL, aunque algunos de ellos todavía mantiene entre sus trabajadores a trabajadores informales no cumpliendo así totalmente con la formalización laboral de sus trabajadores.

Según los datos arrojados por la estadística inferencial de mi investigación, la hipótesis específica 1 no está de acuerdo con los datos que obtuvo el autor Bautista (2016),quien concluyó que las normas laborales no son cumplidas en



razón a contratos de trabajo, jornada de trabajo, planillas, etc. En mi investigación la mayoría de microempresarios si tienen conocimiento de cuáles son los derechos laborales de los trabajadores, aunque también en cierto que no todos cumplen con la ley porque desconocen las consecuencias de no hacerlas.

Respecto a los resultados de las hipótesis específicas que concluyen que no existe relación de la percepción de fiscalización con los derechos laborales y beneficios sociales, concuerdan con los resultados de Chino y Eláez (2018); ya que, según sus resultados el Estado no es eficaz al momento de hacer cumplir el régimen especial por falta de fiscalizaciones; si bien es cierto que las fiscalizaciones no son eficaces, es también cierto que erradicar la informalidad laboral es un trabajo duro ;ya que, la informalidad laboral es un problema multicausal que no solamente es responsabilidad del Estado sino también de los empleadores y trabajadores que no están educados en lo que ha normas laborales consiste; sin embargo, el Estado cada vez más está incrementando las actuaciones inspectivas (Cárdenas, 2018), que dará como resultado la formalización laboral de las microempresas a nivel nacional.

## **V. CONCLUSIONES**

Conforme a los resultados inferenciales damos por concluida la presente investigación dando respuesta a los objetivos planteados:

1. Según el objetivo general planteado el cual fue determinar la relación que existe entre la percepción de facultad inspectiva de la SUNAFIL con la informalidad laboral en microempresas de confecciones del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019; se sustenta el objetivo formulado con el resultado del estadístico de ,016 y un coeficiente de ,398 el cual indica la existencia débil entre variables.
2. Respecto al objetivo específico 1, el cual fue determinar la relación que existe entre percepción de la facultad inspectiva de la SUNAFIL y los derechos laborales en las microempresas de confecciones del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019; los resultados inferenciales concluyeron que existe relación entre variables basándose en el resultado de significancia ,000 y el coeficiente de ,645 de fuerza moderada; entonces, si la percepción de la facultad inspectiva es moderada, el respeto por los derechos laborales también moderado.
3. El objetivo específico 2, el cual fue determinar la relación que existe entre la percepción de la facultad inspectiva de la SUNAFIL y los beneficios

sociales en las microempresas de confecciones en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2019; los resultados inferenciales concluyeron que no existe relación entre variables basándose en el resultado de significancia ,148

## **VI. RECOMENDACIONES**

### ***Recomendación a la unidad de estudios***

1. Al establecer un negocio cualquiera sea el tamaño del mismo, el microempresario debe tener conocimiento de sus obligaciones como empleador, el cumplir con las normas laborales establecidas no solo trae como consecuencia el pago de una multa, sino que también ayuda a fomentar un agradable clima laboral el cual se ve reflejado en la producción y calidad de vida de sus colaboradores.

### ***Recomendaciones académicas***

1. La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral debería Incrementar charlas académicas para implantar o reforzar el conocimiento y aplicación de las normas a los microempresarios, estas acciones ayudan a que los empleadores estén concientizados respecto a cumplir sus obligaciones laborales.
2. Por otro lado la SUNAFIL, debería poner énfasis en hacer de conocimiento la ley laboral especial porque esta ofrece beneficios a los que están inscritos bajo su amparo, pero no todos los microempresarios parecen tener conocimiento de la misma; ya que del 100% de

microempresarios solo un 23.7% está inscrito en la REMYPE,(Chacaltana,2016).

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bautista, I. (2016). Las denuncias laborales en el procedimiento del sistema inspectivo de trabajo. Ayacucho, Perú.
- Belapatiño, V., Grippa, F., & Perea, H. (2017). Perú,informalidad laboral y algunas propuestas paar reducirla. *Observatorio Económico Perú*, 2.
- Beltran Manzano, M. C., & Ramos Calderón, H. (2016). *Influencia de Beneficios Laborales en la Formalización de las Micro y Pequeñas Empresas en la Ciudad de PUNO,2014-2015*. Universidad Andina "Nestor Cáceres Velásquez", Juliaca.
- Benavides Vico, A. (2006). *Un siglo de derechos sociales*. (U. A. Barcelona, Ed.) Obtenido de Apropósito del centenario del instituto de reformas sociales(1903-2003).
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigacion.Tercera Edición*. Colombia: PEARSON EDUCACIÓN.
- Caballero, M. (26 de Agosto de 2013). Beneficios sociales,deechos de trabajadores y empleadoresobligaciones. Obtenido de

<http://derecho911.blogspot.com/2013/08/beneficios-sociales-derechos-de.html>

Cabrera, E. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman. *Movimiento científico*. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-519X2009000200017](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000200017)

Cárdenas, Y. (09 de Julio de 2018). *Semana económica*. Obtenido de Sunafil fiscalizará a las microempresas a nivel nacional.: <http://semanaeconomica.com/article/legal-y-politica/politica/274597-sunafil-tambien-fiscalizara-a-las-microempresas-a-nivel-nacional/>

Castillo Gamarra, A. (9 de Octubre de 2016). *Blog de Agustina Castillo Gamarra*. Obtenido de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/agustinacastillo/2016/10/09/regimen-laboral-especial-de-la-micro-y-pequena-empresa-apuntes-iniciales-a-proposito-de-las-modificaciones-introducidas-por-la-ley-no-30056-y-la-aprobacion-del-t-u-o-de-la-ley-mipyme-mediante-decre->

Chacaltana, J. (2016). *Formalización en el Perú. Tendencias y políticas a inicios del siglo 21*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.

Chino, M., & Eláez, R. (2018). Derechos y Beneficios Laborales de los Trabajadores de las MYPEs en el distrito del Cusco y el Empleo digno. Cusco, Perú.

Comercio, E. (15 de Abril de 2019). Obtenido de <https://elcomercio.pe/economia/peru/sunafil-59-000-trabajadores-ingresaron-planilla-primer-trimestre-ano-noticia-nndc-626892>

Córdova, J. (Agosto de 2017). La Inspección Sociolaboral en la Micro y Pequeña Empresa del Sector Informal Laboral.

Cornejo Yancce, G. (8 de Mayo de 2012). Que contiene la boleta de pago del trabajador. Obtenido de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/conciliacion/2012/05/08/que-contiene-la-boleta-de-pago-del-trabajador-las-deducciones/>

*Decreto Supremo N.º 007-2002-TR.* (s.f.). Obtenido de Artículo 7:  
[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/34CB632FA0BEB31E05257E2300593BE4/\\$FILE/1\\_DECRETO\\_SUPREMO\\_007\\_04\\_07\\_2002.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/34CB632FA0BEB31E05257E2300593BE4/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_007_04_07_2002.pdf)

Decreto Supremo N°013-2013-PRODUCE. (28 de Diciembre de 2013). *Normas Legales*. Lima, Perú: El Peruano.

*DECRETO SUPREMO N° 008-2008-TR.* (2008). Obtenido de Artículo 39:  
<http://www.mundomype.com/archivos/Reglamento-del-TUO-de-la-Ley-MyPE.pdf>

DeVellis, R. (2003). Scale development. En R. DeVellis, *Scale development theory and applications-Second Edition* (pág. 50). Thousand Oaks, California: Sage Publications, Inc.

Díaz Andrade, E., & Gálvez Pérez, T. (2015). Informalidad laboral: conceptos y mediciones. *Dirección del trabajo*, 5.

Dirección General de Impuestos Internos. (11 de Mayo de 2019). *Declaraciones juradas*. Obtenido de <https://dgii.gov.do/contribuyentes/personasJuridicas/deberesTributarios/Paginas/Declaraciones-Juradas.aspx>

DS N° 007-2002-TR. (2002). Obtenido de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/34CB632FA0BEB31E05257E2300593BE4/\\$FILE/1\\_DECRETO\\_SUPREMO\\_007\\_04\\_07\\_2002.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/34CB632FA0BEB31E05257E2300593BE4/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_007_04_07_2002.pdf)

Empresarial, A. (2015). *Régimen Laboral de las Micro y Pequeñas empresas*. Lima: Entrelíneas S.R.L.

*Enciclopedia jurídica*. (12 de Octubre de 2014). Obtenido de <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/derecho-laboral/derecho-laboral.htm>

Espinoza, E. (23 de Setiembre de 2017). La hipótesis de la investigación . *Mendive*, 122. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/322701262\\_La\\_hipotesis\\_en\\_la\\_investigacion](https://www.researchgate.net/publication/322701262_La_hipotesis_en_la_investigacion)

- Fernandez, S., Cordova, A., & Cordero, J. (2002). Estadística descriptiva. En S. Fernandez, A. Cordova, & J. Cordero, *Estadística descriptiva* (pág. 17). Madrid: ESIC EDITORIAL.
- Gamero Requena, J. (Noviembre de 2018). Boletín informativo laboral N°83. Obtenido de [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/234125/Trabajo\\_Decente\\_-\\_Julio\\_Gamero.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/234125/Trabajo_Decente_-_Julio_Gamero.pdf)
- García Valdivieso, E. (2016). *Los Organos de Control del Estado y la Informalidad Laboral en las Micro y Pequeñas Empresas de la Ciudad de Tingo María-2016*. Tingo María.
- Guerrero Figueroa, G. (1997). *Instituto de investigaciones jurídicas*. Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/25.pdf>
- Hernández Sampieri, R. (2014). Metodología de la Investigación. En R. Hernández Sampieri, *Metodología de la Investigación sexta edición* (pág. 201). México D.F: MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Jean Martínez, G. (2017). *LA PARTICIPACION DEL EMPLEO IN FORMAL EN LA ESTRUCTURA DEL MERCADO LABORAL EN TUNJA DEPARTAMENTO DE BOYACA 2007-2010-2014*. Bogotá.
- Jiménez, M. (2013). *La Informalidad Laboral en el Formal*. Universidad Nacional de Salta, Salta.
- Ley de Promoción y Competitividad, Formalización y Desarrollo. (28 de Junio de 2008). Lima, Perú: El Peruano.
- Ley General de Inspección del trabajo, A. L. (22 de Julio de 2006). Obtenido de [https://www.sunafil.gob.pe/normas-del-sistema-de-inspeccion-del-trabajo.html?orders\[publishUp\]=publishUp&isearch=1&start=20](https://www.sunafil.gob.pe/normas-del-sistema-de-inspeccion-del-trabajo.html?orders[publishUp]=publishUp&isearch=1&start=20)
- Lima, C. d. (11 de Julio de 2017). Obtenido de <http://semanaeconomica.com/article/economia/empleo/235032-ccl-hay-11-7-millones-de-trabajadores-informales-en-el-peru/>

- Lopez, M. (2013). Mecanismos Jurídicos para el Mejoramiento del Registro Obligatorio de Empleadores, y Control, Supervisión continua del Cumplimiento de las Normas Sociolaborales. La Paz, Bolivia.
- Lora Álvarez, G. (22 de Mayo de 2017). *Gestión*.
- MTPE, D. N.-2. (2011). *Procedimiento para la Generacion y Cierre de Órdenes de Inspeccion y de Orientación*. Obtenido de [https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2011-06-30\\_054-2011-MTPE-2-16\\_1587.pdf](https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2011-06-30_054-2011-MTPE-2-16_1587.pdf)
- MTPS, M. d. (1998). La Inspección de trabajo. *Revista de Trabajo*, 5.
- Naciones Unidas*. (6 de Abril de 2017). Obtenido de Día de las Microempresas y las Pequeñas y Medianas empresas, 27 de junio: <http://www.un.org/es/events/smallbusinessday/>
- Organization, I. L. (2015). Empleo en la economía Informal. *KEY INDICATORS OF THE LABOUR MARKET*, [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\\_501585.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_501585.pdf).
- Pérez, O., & Collazo, E. (2017). Estadística inferencial en la actividad científica de la residencia de medicina general integral en Artemisa. *Revista cubana de medicina general integral*, 333. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/mgi/v33n3/mgi06317.pdf>
- Peruano, E. (Ed.). (22 de Marzo de 2018). *DS N°004-2018-TR*. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-incrementa-la-remuneracion-minima-vital-decreto-supremo-n-004-2018-tr-1629081-2/>
- Post, C. (10 de Mayo de 2016). *Peru's informal economy to persist for decades: report*. Obtenido de <https://perureports.com/perus-informal-economy-persist-decades-report/3901/>
- Reglamento de la Ley General de Inspeccion del Trabajo, A. (29 de Octubre de 2006). Obtenido de [https://www.sunafil.gob.pe/normas-del-sistema-de-inspeccion-del-trabajo.html?orders\[publishU](https://www.sunafil.gob.pe/normas-del-sistema-de-inspeccion-del-trabajo.html?orders[publishU)
- Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, A. D.-9.-T. (20 de Enero de 1996).



- Saco Alva, A., & Campos Skamperle, D. (Julio de 2013). *Revista IUS ET VERITAS*. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/download/11983/12551>
- Sampieri, R. H. (2014). Metodología de la Investigación. En R. H. Sampieri, *Metodología de la Investigación* (pág. 9). Mexici DF: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Sandoval Betancour, G. (2014). La informalidad laboral: causas generales. *Equidad & Desarrollo*, 14-21.
- Soublette, I. U. (Julio de 2014). *Normas para la Elaboración, Presentación y Evaluación del Trabajo de Grado*. Obtenido de <http://www.iunicsonline.com/files/NORMAS%20ELABORACION%20PRESENTACION%20Y%20EVALUACION%20DE%20TEG%202014.pdf>
- SUNAFIL. (24 de Setiembre de 2015). Obtenido de <https://www.sunafil.gob.pe/noticias/item/284-sunafil-continua-fiscalizacion-en-lima-metropolitana.html>
- Tam, J., Vera, G., & Oliveros, R. (2008). Tipos, métodos y estrategias de la investigación científica. *Revista de la escuela de Posgrado*, 145.



## ANEXOS

### Anexo 1 Resultados estadísticos

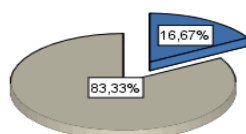
#### 1. Resultados estadísticos por ítem

1.- En calidad de empleador, ¿Piensa Ud. que es importante actualizar el T-Registro cada vez que haya un alta o baja de algún trabajador?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	6	16,7	16,7	16,7
	SI	30	83,3	83,3	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

1.- En calidad de empleador, ¿Piensa Ud. que es importante actualizar el T-Registro cada vez que haya un alta o baja de algún trabajador?

■ NO  
■ SI

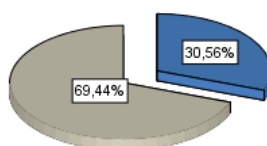


2.- ¿Piensa Usted que la SUNAFIL verificará el registro de las horas laboradas máximas establecida por ley de todos sus trabajadores en la PLAME?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	11	30,6	30,6	30,6
	SI	25	69,4	69,4	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

2.- ¿Piensa Usted que la SUNAFIL verificará el registro de las horas laboradas máximas establecida por ley de todos sus trabajadores en la PLAME?

■ NO  
■ SI

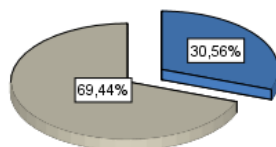


3.- ¿Piensa Usted que la SUNAFIL verificará el registro de horas extras laboradas de sus trabajadores en la PLAME?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	11	30,6	30,6	30,6
	SI	25	69,4	69,4	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

3.- ¿Piensa Usted que la SUNAFIL verificará el registro de horas extras laboradas de sus trabajadores en la PLAME?

■ NO  
■ SI

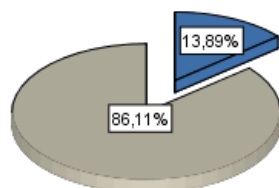


4.- ¿Piensa Usted que la SUNAFIL verificará si les entrega boleta de pago a sus trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	5	13,9	13,9	13,9
	SI	31	86,1	86,1	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

4.- ¿Piensa Usted que la SUNAFIL verificará si les entrega boleta de pago a sus trabajadores?

■ NO  
■ SI

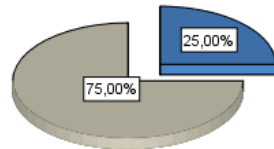


5.- *Afirmaría Usted que la SUNAFIL verificará que se consignan todos los datos de su empresa y conceptos en la boleta de pago?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	9	25,0	25,0	25,0
	SI	27	75,0	75,0	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

5.- Afirmaría Usted que la SUNAFIL verificará que se consignan todos los datos de su empresa y conceptos en la boleta de pago?

■ NO  
■ SI

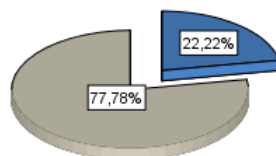


6.- *¿Piensa Usted que la SUNAFIL constatará si cumple con la entrega copia de contrato de trabajo a sus trabajadores?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	8	22,2	22,2	22,2
	SI	28	77,8	77,8	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

6.- ¿Piensa Usted que la SUNAFIL constatará si cumple con la entrega copia de contrato de trabajo a sus trabajadores?

■ NO  
■ SI

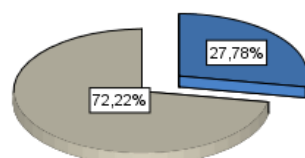


7.- ¿Considera Ud. que es importante la entrega de una copia de contrato a todos sus trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	10	27,8	27,8	27,8
	SI	26	72,2	72,2	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

7.- ¿Considera Ud. que es importante la entrega de una copia de contrato a todos sus trabajadores?

■ NO  
■ SI

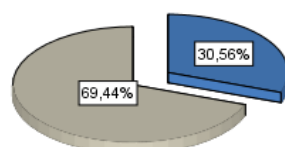


8.- ¿Piensa Usted la SUNAFIL solicitará las declaraciones juradas realizadas a través de la PLAME para compararlas con las planillas físicas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	11	30,6	30,6	30,6
	SI	25	69,4	69,4	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

8.- ¿Piensa Usted la SUNAFIL solicitará las declaraciones juradas realizadas a través de la PLAME para compararlas con las planillas físicas?

■ NO  
■ SI

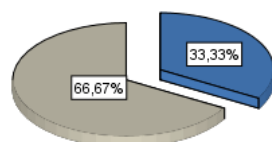


9.- ¿Piensa Usted que la SUNAFIL lo visitará en caso exista alguna denuncia por despido arbitrario en contra de su empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	12	33,3	33,3	33,3
	SI	24	66,7	66,7	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

9.- ¿Piensa Usted que la SUNAFIL lo visitará en caso exista alguna denuncia por despido arbitrario en contra de su empresa?

■ NO  
■ SI

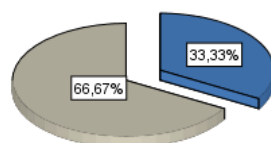


10.- ¿Piensa Usted que la SUNAFIL lo visitará en caso exista alguna denuncia por incumplimiento de contrato en contra de su empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	12	33,3	33,3	33,3
	SI	24	66,7	66,7	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

10.- ¿Piensa Usted que la SUNAFIL lo visitará en caso exista alguna denuncia por incumplimiento de contrato en contra de su empresa?

■ NO  
■ SI

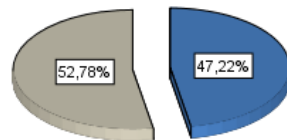


11.- ¿Piensa Usted que la SUNAFIL lo visitará en caso lo hubiera solicitado para capacitarlo en cuanto al cumplimiento de sus obligaciones laborales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	17	47,2	47,2	47,2
	SI	19	52,8	52,8	100,0
Total		36	100,0	100,0	

11.- ¿Piensa Usted que la SUNAFIL lo visitará en caso lo hubiera solicitado para capacitarlo en cuanto al cumplimiento de sus obligaciones laborales?

■ NO  
■ SI

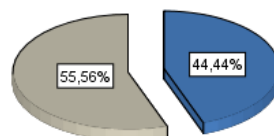


12 - ¿Cree Ud. que la SUNAFIL apoya a los microempresarios con capacitaciones para el buen cumplimiento de sus obligaciones laborales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	16	44,4	44,4	44,4
	SI	20	55,6	55,6	100,0
Total		36	100,0	100,0	

12.- ¿Cree Ud. que la SUNAFIL apoya a los microempresarios con capacitaciones para el buen cumplimiento de sus obligaciones laborales?

■ NO  
■ SI



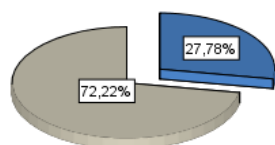


13.- *¿Piensa Usted que en cualquier momento puede llegar una orden de inspección por parte de la SUNAFIL para verificar si cumple con las derechos laborales de sus trabajadores?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	10	27,8	27,8	27,8
	SI	26	72,2	72,2	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

13.- *¿Piensa Usted que en cualquier momento puede llegar una orden de inspección por parte de la SUNAFIL para verificar si cumple con las derechos laborales de sus trabajadores?*

■ NO  
■ SI

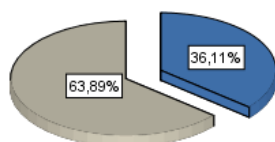


14.- *¿Piensa Usted que en cualquier momento puede llegar una orden de inspección por parte de la SUNAFIL para verificar si cumple con las beneficios sociales de sus trabajadores?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	13	36,1	36,1	36,1
	SI	23	63,9	63,9	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

14.- *¿Piensa Usted que en cualquier momento puede llegar una orden de inspección por parte de la SUNAFIL para verificar si cumple con las beneficios sociales de sus trabajadores?*

■ NO  
■ SI

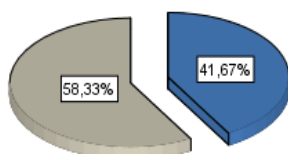


15.- *¿Piensa Usted que la SUNAFIL verificará que todos sus trabajadores cuenten con contrato de trabajo?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	15	41,7	41,7	41,7
	SI	21	58,3	58,3	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

15.- ¿Piensa Usted que la SUNAFIL verificará que todos sus trabajadores cuenten con contrato de trabajo?

■ NO  
■ SI

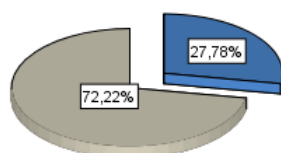


16.- *¿Considera Usted que es importante definir en el contrato de trabajo las obligaciones del trabajador y términos del empleo?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	10	27,8	27,8	27,8
	SI	26	72,2	72,2	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

16.-¿Considera Usted que es importante definir en el contrato de trabajo las obligaciones del trabajador y términos del empleo?

■ NO  
■ SI

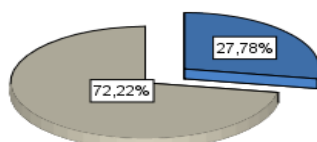


17.- ¿Paga como mínimo la remuneración mínima vital a sus trabajadores como lo señala la ley?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	10	27,8	27,8	27,8
	SI	26	72,2	72,2	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

17.- ¿Paga como mínimo la remuneración mínima vital a sus trabajadores como lo señala la ley?

■ NO  
■ SI

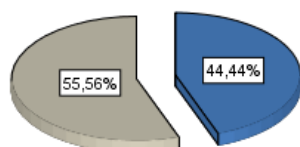


18.- ¿Sabia Ud. que está en la obligación de registrar en la PLAME las horas extras laboradas de sus trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	16	44,4	44,4	44,4
	SI	20	55,6	55,6	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

18.- ¿Sabia Ud. que está en la obligación de registrar en la PLAME las horas extras laboradas de sus trabajadores?

■ NO  
■ SI

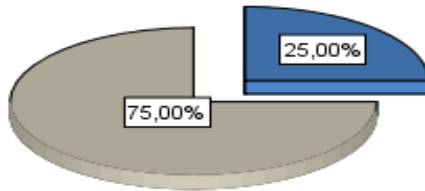


19.- ¿Todos sus trabajadores gozan de un día de descanso semanal?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	9	25,0	25,0	25,0
	SI	27	75,0	75,0	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

19.- ¿Todos sus trabajadores gozan de un día de descanso semanal?

■ NO  
■ SI

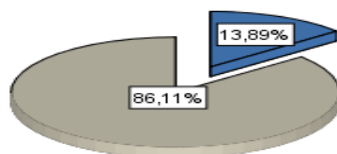


20.- ¿Tiene registrado a todos sus trabajadores en el seguro social de salud?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	5	13,9	13,9	13,9
	SI	31	86,1	86,1	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

20.- ¿Tiene registrado a todos sus trabajadores en el seguro social de salud?

■ NO  
■ SI

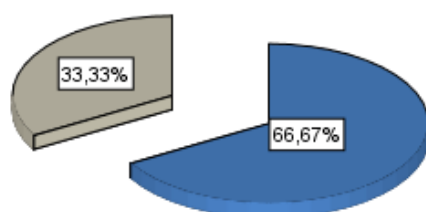


*21.-¿Ha pagado vacaciones truncas en caso algún trabajador haya renunciado?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	24	66,7	66,7	66,7
	SI	12	33,3	33,3	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

21.-¿Ha pagado vacaciones truncas en caso algún trabajador haya renunciado?

■ NO  
■ SI

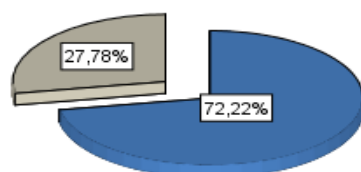


*22.-¿Ha pagado vacaciones truncas en caso algún trabajador haya sido despedido?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	26	72,2	72,2	72,2
	SI	10	27,8	27,8	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

22.-¿Ha pagado vacaciones truncas en caso algún trabajador haya sido despedido?

■ NO  
■ SI

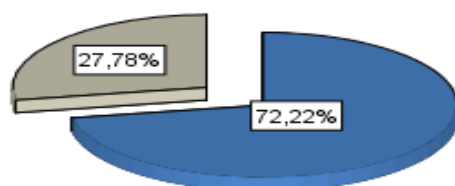


23.- ¿Ha pagado alguna indemnización por despido arbitrario?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	26	72,2	72,2	72,2
	SI	10	27,8	27,8	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

23.- ¿Ha pagado alguna indemnización por despido arbitrario?

■ NO  
■ SI

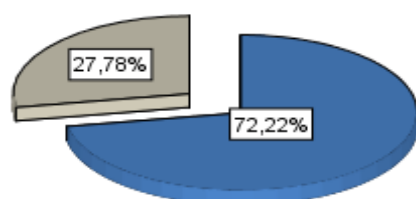


24.- ¿Ha pagado alguna indemnización por incumplimiento de contrato?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	26	72,2	72,2	72,2
	SI	10	27,8	27,8	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

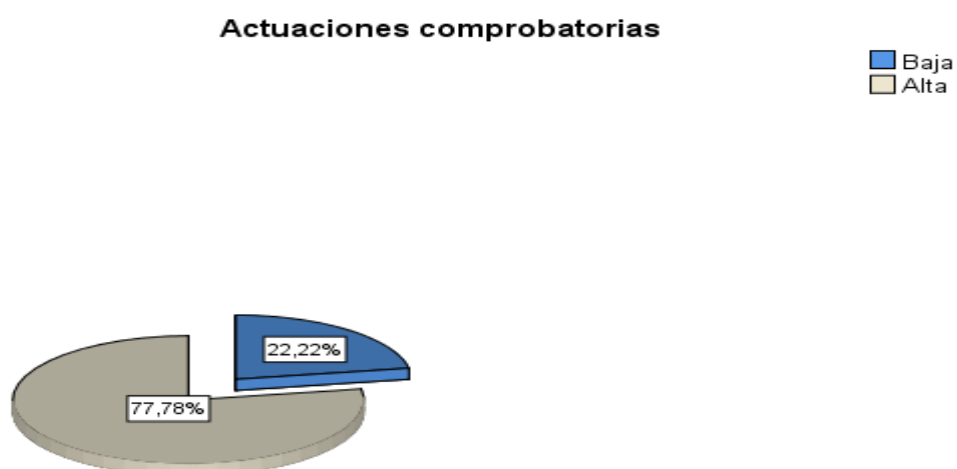
24.- ¿Ha pagado alguna indemnización por incumplimiento de contrato?

■ NO  
■ SI

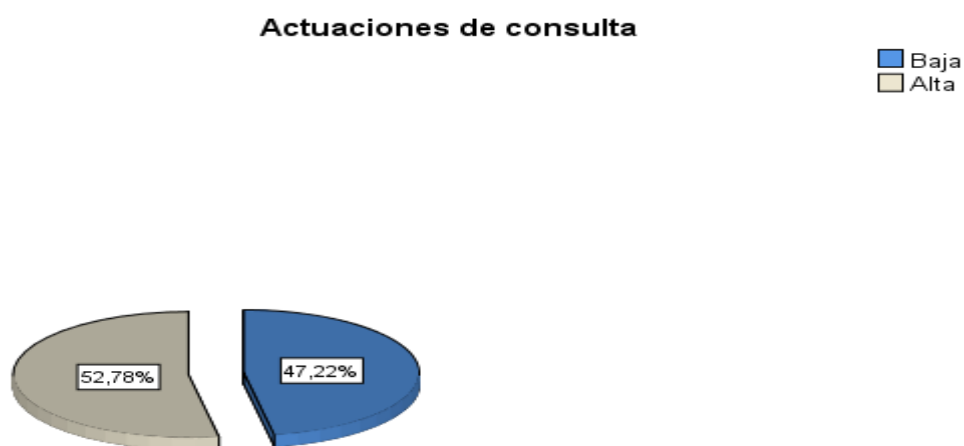


## 2. Resultados por datos agrupados

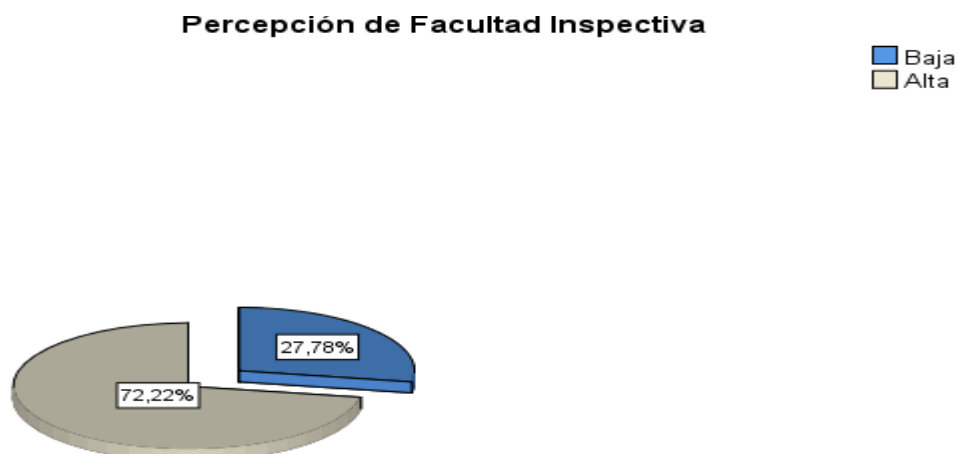
*Figura 1 de Tabla 04 Datos agrupados de actuaciones comprobatorias.*



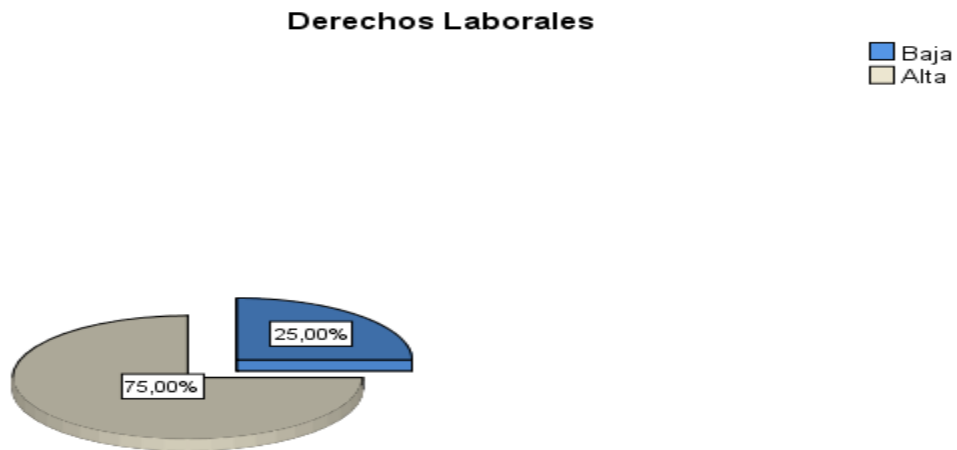
*Figura 2 de Tabla 05 Datos agrupados de actuaciones de consulta.*



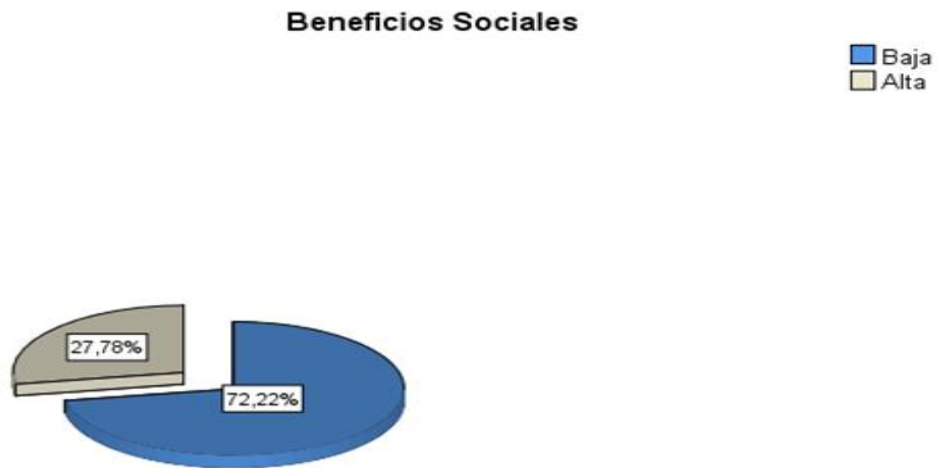
*Figura 3 de Tabla 06 Datos agrupados de Percepción de la Facultad inspectiva de la SUNAFIL.*



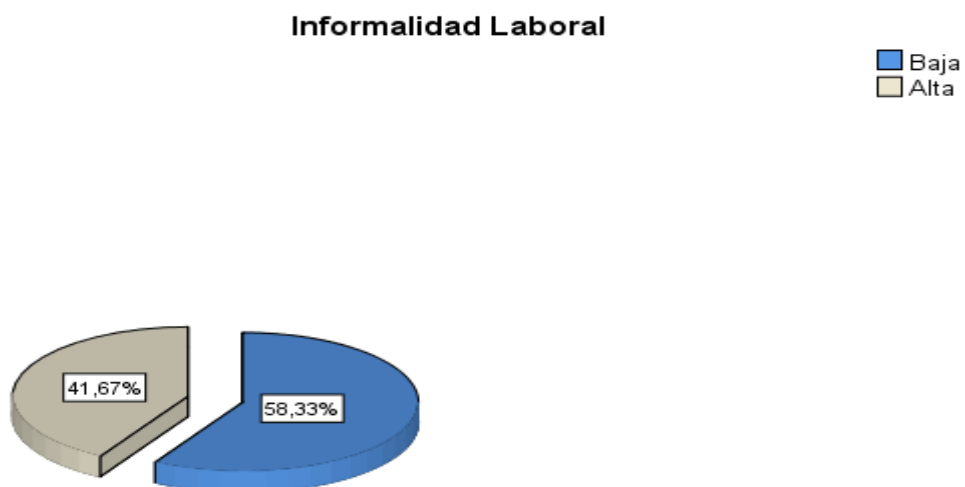
**Figura 1 de Tabla 07 Datos agrupados de Derechos laborales.**



**Figura 2 de Tabla 08 Datos agrupados de Beneficios sociales.**



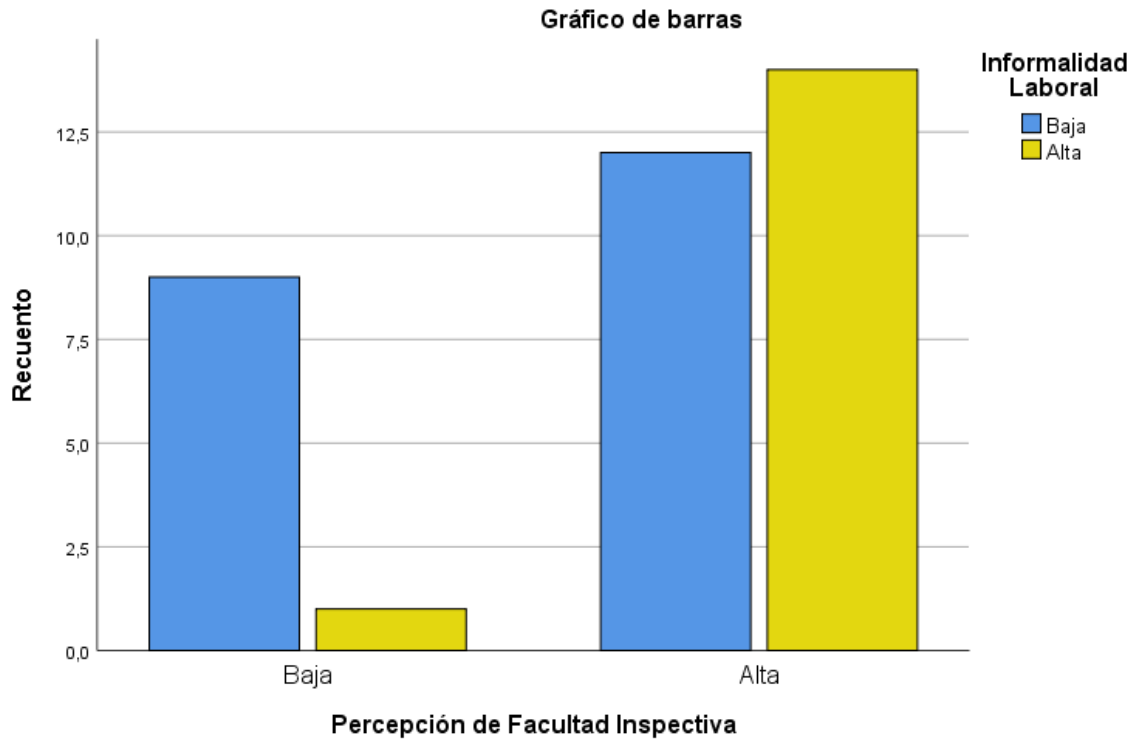
**Figura 3 de Tabla 09 Datos agrupados de Informalidad laboral.**



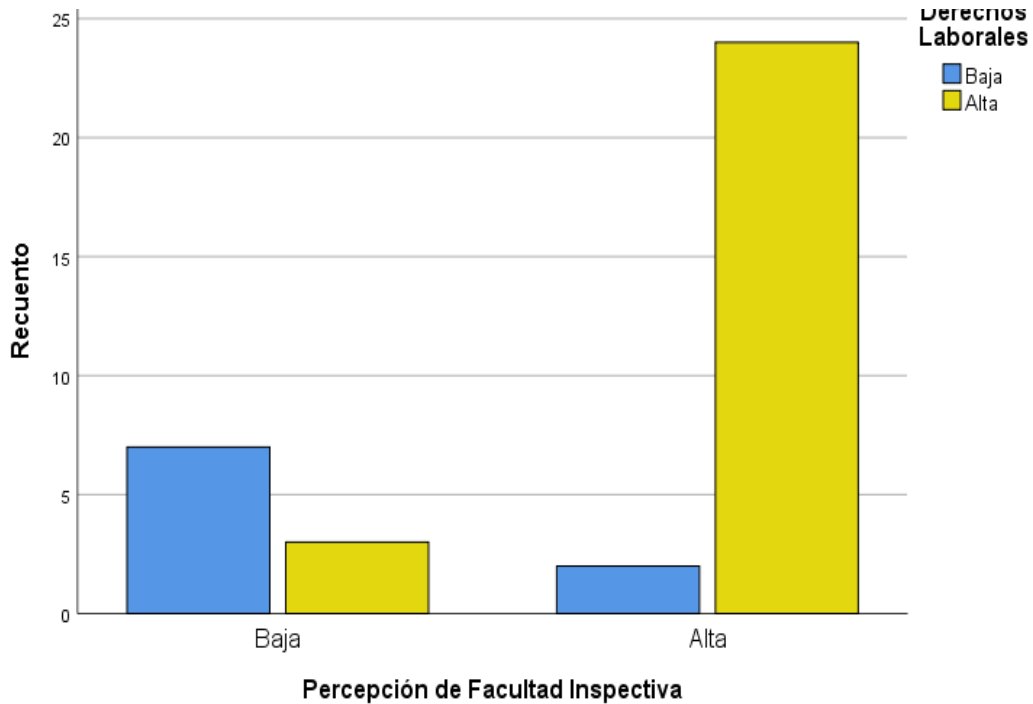


### 3. Tablas cruzadas

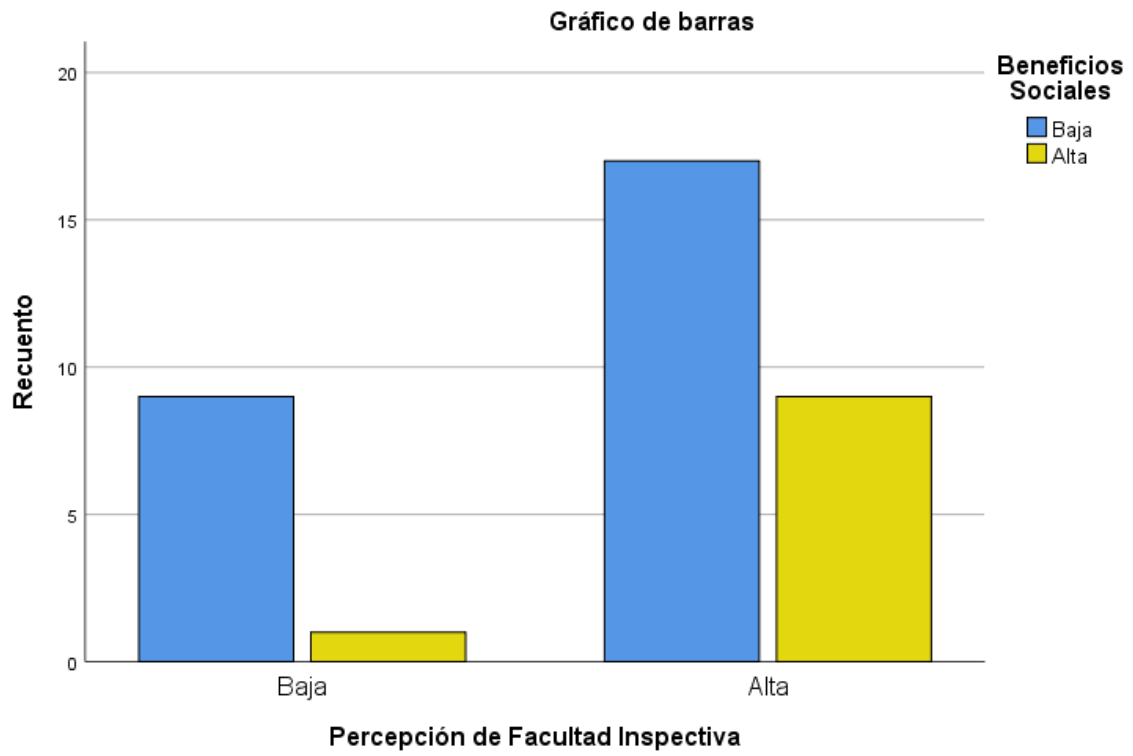
*Figura 4 de Tabla 10 Tabla cruzada de Percepción de la Facultad inspectiva de la SUNAFIL e Informalidad laboral.*



*Figura 5 de Tabla 11 Tabla cruzada de Percepción de la Facultad inspectiva de la SUNAFIL y Derechos laborales.*

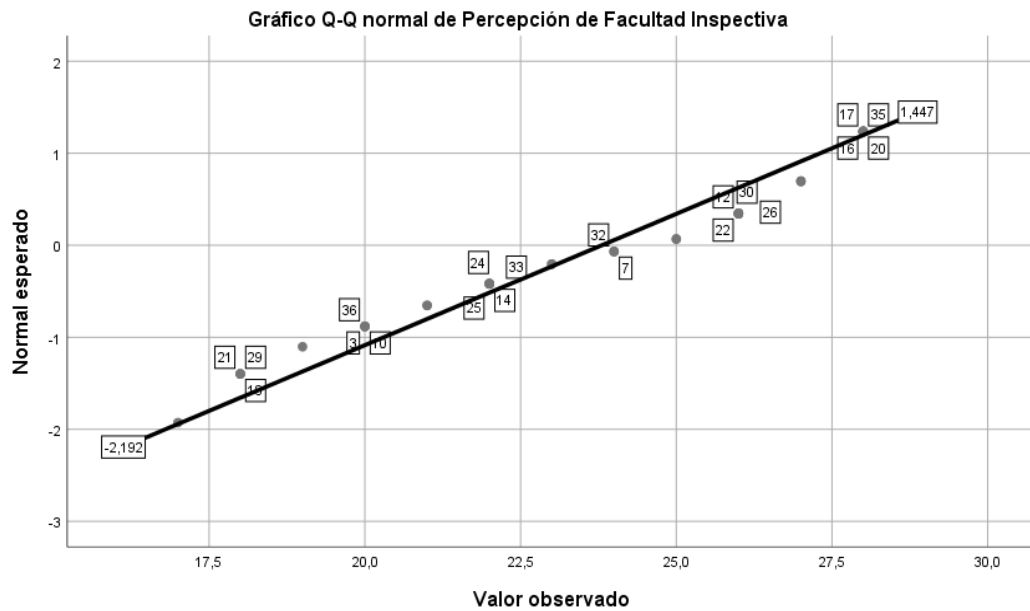


*Figura 6 de Tabla 12 Tabla cruzada de Percepción de la Facultad inspectiva de la SUNAFIL y Beneficios sociales.*

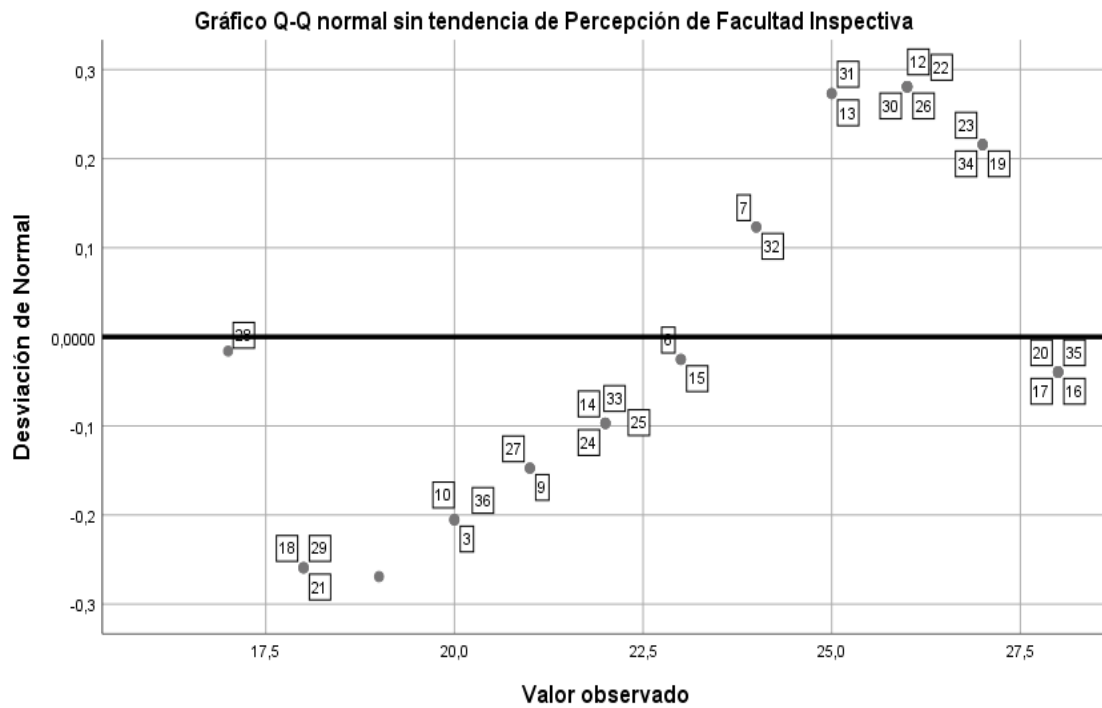


#### 4. Prueba de normalidad

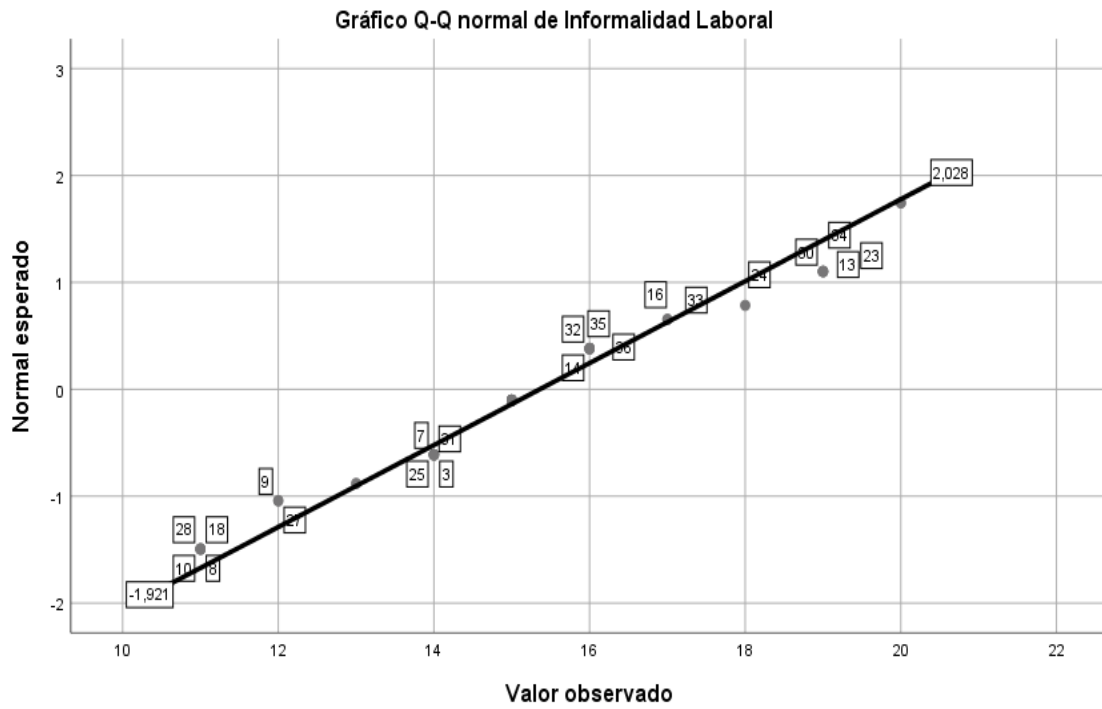
*Figura 7 de Tabla 13 Gráfico Q-Q normal de Percepción de la Facultad inspectiva*



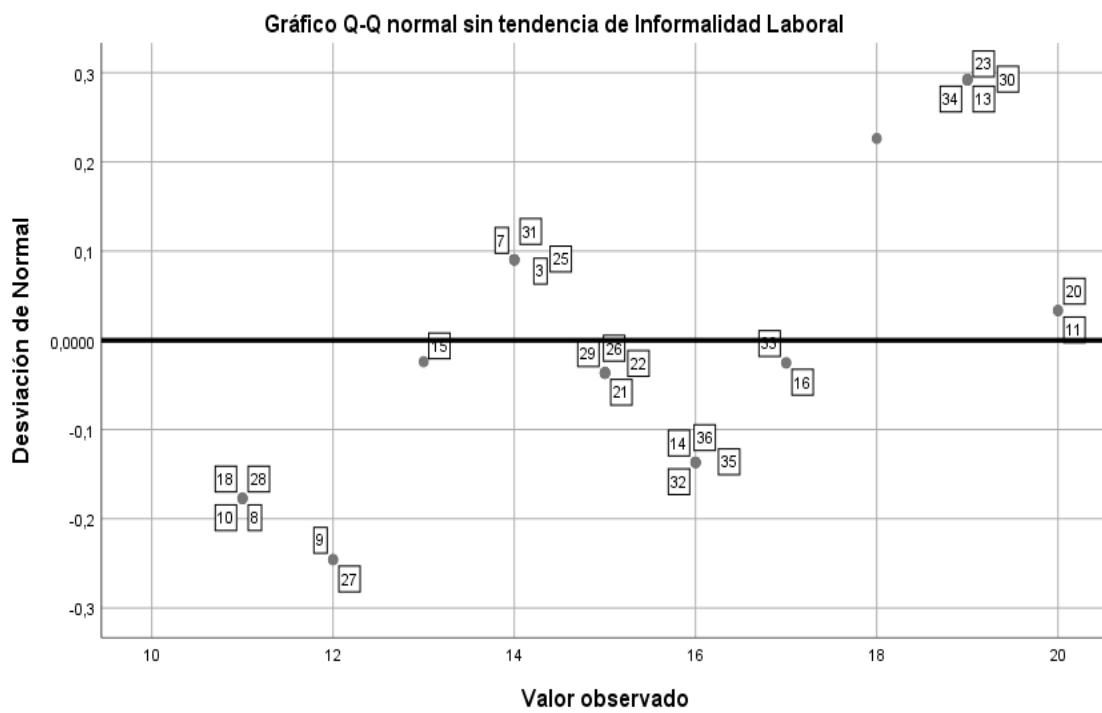
*Figura 8 de Tabla 13 Gráfico Q-Q normal de Informalidad laboral.*



**Figura 10 de Tabla 13 Gráfico Q-Q normal sin tendencia de Percepción de Facultad inspectiva de la SUNAFIL,**



**Figura 9 de Tabla 13 Gráfico Q-Q normal sin tendencia de Informalidad laboral**



## Anexo 2 Matriz de operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Facultad Inspectiva de Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral	Según la Ley General de Inspección del trabajo, facultad inspectiva corresponde a la actuación de inspección del trabajo la cual es realizada por inspectores debidamente acreditados y con autoridad de ordenar y vigilar el acatamiento de las normas sociolaborales, tanto en el régimen especial o régimen general. (Art.3, 2006)	La variable Informalidad Laboral es de entorno cualitativa y se operativiza en dos dimensiones, actuaciones comprobatorias y actuaciones de consulta, a su vez en indicadores para así poder perfeccionar los ítems, por medio de preguntas dicotómicas porque tienen respuestas de SI o NO y contestaciones cerradas, y su concerniente valor para los ítems son:	Actuaciones comprobatorias	T-Registro	1	Dicotómica
				Registro de horas laboradas en el PLAME	2-3	Dicotómica
				Entrega de boletas de pago	4-5	Dicotómica
				Entrega de copia de contrato	6-7	Dicotómica
				Declaraciones Juradas	8	Dicotómica
			Actuaciones de consulta	Denuncia por despido arbitrario	9	Dicotómica
				Denuncia por incumplimiento de contrato	10	Dicotómica
				Capacitación	11-12	Dicotómica
					13-14	Dicotómica

				Orden de inspección de trabajo		
Informalidad laboral	Según la definición de la OIT sobre la base de la 17ª CIET, se entiende por informalidad laboral a aquel que no está sujeto a las regulaciones y obligaciones laborales vigentes, y como resultado la no inscripción de los trabajadores a las respectivas entidades oficiales fiscalizadoras, el trabajador no disfruta de los derechos y beneficios procedentes de las regulaciones laborales, (OIT, 2015).	La variable Informalidad Laboral es de entorno cualitativa y se operativiza en dos dimensiones, derechos laborales y beneficios sociales, a su vez en indicadores para así poder perfeccionar los ítems, por medio de preguntas dicotómicas porque tienen respuestas de SI o NO y contestaciones cerradas, y su concerniente valor para los ítems son:	Derechos laborales	Contrato de trabajo	15-16	Dicotómica
				Remuneración mínima vital	17	Dicotómica
				Jornada de trabajo	18	Dicotómica
				Descanso semanal	19	Dicotómica
			Beneficios Sociales	Seguro Social de Salud	20	Dicotómica
				Vacaciones trucas	21-22	Dicotómica
				Indemnización por despido arbitrario	23	Dicotómica
				Indemnización por incumplimiento de contrato	24	Dicotómica

**Anexo 3 Matriz de consistencia**

Problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología	Variables	Dimensiones	Indicadores	Población y Muestra
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General					
¿Qué relación existe entre la percepción de la facultad inspectiva de la SUNAFIL y la informalidad laboral en las microempresas de confecciones, distrito de San Juan de Lurigancho, 2019?	Determinar la relación que existe entre la percepción de facultad inspectiva de la SUNAFIL con la informalidad laboral en microempresas de confecciones del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019.	Existe relación entre la percepción de la Facultad inspectiva de SUNAFIL con la informalidad laboral en las microempresas confeccionistas en el distrito de San Juan de Lurigancho 2019.	El presente trabajo de investigación es básica con enfoque cuantitativo, de nivel correlacional no experimental y de corte transversal ya que narrara las variables de un periodo. El método empleado en la	(X)VARIABLE INDEPENDIENTE	Actuaciones comprobatorias	T-Registro actualizado Registro de horas laboradas en el PLAME Entrega de boletas de pago Entrega de copia de contrato Declaraciones juradas	La población escogida para esta investigación fueron microempresarios inscritos en la REMYPE, localizados en el distrito de San Juan de Lurigancho dando como población 40 participantes resultando de ello 36
					Actuaciones de consulta	Denuncia por despido arbitrario	

			recolección de información fue la encuesta y el cuestionario en escala dicotómica			Denuncia por incumplimiento de contrato	microempresarios a encuestar.
						Capacitación	
						Orden de inspección	
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Hipótesis Específicas</b>	como instrumento, aplicado a microempresarios de confecciones del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019, inscritos en la REMYPE.	<b>(Y) VARIABLE DEPENDIENTE</b>	Derechos laborales	Contrato de trabajo	
¿Qué relación existe entre las actuaciones comprobatorias y la informalidad laboral en las microempresas de confecciones, distrito de San Juan de Lurigancho año, 2019?	Determinar el grado de relación que existe entre las actuaciones comprobatorias e informalidad laboral en las microempresas de confecciones del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019.	La Percepción de la Facultad Inspectiva de la SUNAFIL se relaciona con los derechos laborales de los trabajadores de las microempresas de confecciones del distrito de San Juan de	Remuneración mínima vital				
¿Qué relación existe entre las actuaciones de consulta o asesoramiento técnico y la informalidad laboral en las	Determinar el grado de relación que existe entre las actuaciones de consulta e informalidad laboral en las		Jornada de trabajo				
			Descanso semanal				
			Seguro Social de Salud				
			Vacaciones truncas				
			Indemnización por despido arbitrario				



<p>microempresas de confecciones, distrito de San Juan de Lurigancho año 2019?</p>	<p>microempresas de confecciones en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2019.</p>	<p>Lurigancho, 2019.</p> <p>La Percepción de la Facultad Inspectiva de la SUNAFIL se relaciona con los beneficios sociales de los trabajadores de las microempresas de confecciones del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019.</p>			<p>Indemnización por incumplimiento de contrato</p>	
--	--	---	--	--	---	--

## Anexo 4 Cuestionario

Empresa: \_\_\_\_\_

**INSTRUCCIONES:** Este cuestionario esta elaborado con el objetivo de conocer sobre la percepción de la facultad inspectiva de la SUNAFIL e Informalidad Laboral. Por favor marque con una (X) según sea su respuesta **SI** o **NO**.

Nº	PREGUNTAS	SI	NO
1.	En calidad de empleador, ¿Piensa Ud. que es importante actualizar el T-Registro cada vez que haya un alta o baja de algún trabajador?	SI	NO
2.	¿Piensa Usted que la SUNAFIL verificará el registro de las horas laboradas máximas establecida por ley de todos sus trabajadores en la PLAME?	SI	NO
3.	¿Piensa Usted que la SUNAFIL verificará el registro de horas extras laboradas de sus trabajadores en la PLAME?	SI	NO
4.	¿Piensa Usted que la SUNAFIL verificará si les entrega boleta de pago a sus trabajadores?	SI	NO
5.	Afirmaría Usted que la SUNAFIL verificará que se consignan todos los datos de su empresa y conceptos en la boleta de pago?	SI	NO
6.	¿Piensa Usted que la SUNAFIL constatará si cumple con la entrega copia de contrato de trabajo a sus trabajadores?	SI	NO
7.	¿Considera Ud. que es importante la entrega de una copia de contrato a todos sus trabajadores?	SI	NO
8.	¿Piensa Usted la SUNAFIL solicitará las declaraciones juradas realizadas a través de la PLAME para compararlas con las planillas físicas?	SI	NO
9.	¿Piensa Usted que la SUNAFIL lo visitará en caso exista alguna denuncia por despido arbitrario en contra de su empresa?	SI	NO
10.	¿Piensa Usted que la SUNAFIL lo visitará en caso exista alguna denuncia por incumplimiento de contrato en contra de su empresa?	SI	NO
11.	¿Piensa Usted que la SUNAFIL lo visitará en caso lo hubiera solicitado para capacitarlo en cuanto al cumplimiento de sus obligaciones laborales?	SI	NO
12.	¿Cree Ud. que la SUNAFIL apoya a los microempresarios con capacitaciones para el buen cumplimiento de sus obligaciones laborales?	SI	NO
13.	¿Piensa Usted que en cualquier momento puede llegar una orden de inspección por parte de la SUNAFIL para verificar si cumple con las derechos laborales de sus trabajadores?	SI	NO

14.	¿Piensa Usted que en cualquier momento puede llegar una orden de inspección por parte de la SUNAFIL para verificar si cumple con las beneficios sociales de sus trabajadores?	SI	NO
15.	¿Piensa Usted que la SUNAFIL verificará que todos sus trabajadores cuenten con contrato de trabajo?	SI	NO
16.	¿Considera Usted que es importante definir en el contrato de trabajo las obligaciones del trabajador y términos del empleo?	SI	NO
17.	¿Paga como mínimo la remuneración mínima vital a sus trabajadores como lo señala la ley?	SI	NO
18.	¿Sabia Ud. que está en la obligación de registrar en la PLAME las horas extras laboradas de sus trabajadores?	SI	NO
19.	¿Todos sus trabajadores gozan de un día de descanso semanal?	SI	NO
20.	¿Tiene registrado a todos sus trabajadores en el seguro Social de Salud?	SI	NO
21.	¿Ha pagado vacaciones trucas en caso algún trabajador haya renunciado?	SI	NO
22.	¿Ha pagado vacaciones trucas en caso algún trabajador haya sido despedido?	SI	NO
23.	¿Ha pagado alguna indemnización por despido arbitrario?	SI	NO
24.	¿Ha pagado alguna indemnización por incumplimiento de contrato?	SI	NO

## Anexo 5 Instrumentos validados según el juicio de expertos

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la percepción de la facultad inspectiva de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y su relación con la informalidad laboral en las microempresas de confecciones, distrito de San Juan de Lurigancho, 2019.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>			Relevancia <sup>2</sup>			Claridad <sup>3</sup>			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
<b>DIMENSIÓN 1: Actuaciones comprobatorias</b>											
1	¿Piensa Usted que la SUNAFIL verificará si los datos registrados en el T-Registro son actuales?			X			X			X	
2	En calidad de empleador, ¿Piensa Ud. que es importante actualizar el T-Registro cada vez que haya un alta o baja de algún trabajador?			X			X				
3	¿Piensa Usted que la SUNAFIL verificará el registro de las horas laboradas máximas establecida por ley de todos sus trabajadores en la PLAME?			X			X			X	
4	¿Piensa Usted que la SUNAFIL verificará el registro de horas extras laboradas de sus trabajadores en la PLAME?			X			X			X	
5	¿Piensa Usted que la SUNAFIL verificará si les entrega boleta de pago a sus trabajadores?			X			X			X	
6	Afirmaría Usted que la SUNAFIL verificará que se consignan todos los datos de su empresa y conceptos en la boleta de pago?			X			X			X	
7	¿Piensa Usted que la SUNAFIL constatará si cumple con la entrega copia de contrato de trabajo a sus trabajadores?			X			X			X	
8	¿Considera Ud. que es importante la entrega de una copia de contrato a todos sus trabajadores?			X			X			X	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

9	¿Piensa Usted la SUNAFIL solicitará las declaraciones juradas realizadas a través de la PLAME para compararlas con las planillas físicas?			X			X			X	
<b>DIMENSIÓN 2: Actuaciones de consulta</b>											
10	¿Piensa Usted que la SUNAFIL lo visitará en caso exista alguna denuncia por despido arbitrario en contra de su empresa?			X			X			X	
11	¿Piensa Usted que la SUNAFIL lo visitará en caso exista alguna denuncia por incumplimiento de contrato en contra de su empresa?			X			X			X	
12	¿Piensa Usted que la SUNAFIL lo visitará en caso lo hubiera solicitado para capacitarlo en cuanto al cumplimiento de sus obligaciones laborales?			X			X			X	
13	¿Cree Ud. que la SUNAFIL apoya a los microempresarios con capacitaciones para el buen cumplimiento de sus obligaciones laborales?			X			X			X	
14	¿Piensa Usted que en cualquier momento puede llegar una orden de inspección por parte de la SUNAFIL para verificar si cumple con las derechos laborales de sus trabajadores?			X			X			X	
15	¿Piensa Usted que en cualquier momento puede llegar una orden de inspección por parte de la SUNAFIL para verificar si cumple con las beneficios sociales de sus trabajadores?			X			X			X	
<b>DIMENSIONES / ítems</b>											
<b>DIMENSIÓN 3: Derechos laborales</b>											
16	¿Piensa Usted que la SUNAFIL verificará que todos sus trabajadores cuenten con contrato de trabajo?			X			X			X	
17	¿Considera Usted que es importante definir en el contrato de trabajo las obligaciones del trabajador y términos del empleo?			X			X			X	
18	¿Paga como mínimo la remuneración mínima vital a sus trabajadores como lo señala la ley?			X			X			X	
19	¿Todos sus trabajadores laboran las horas máximas que manda la ley?			X			X			X	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

20	¿Sabía Ud. que está en la obligación de registrar en la PLAME las horas extras laboradas de sus trabajadores?			X			X			X	
21	¿Todos sus trabajadores gozan de un día de descanso semanal?			X			X			X	
<b>DIMENSIÓN 4: Beneficios sociales</b>											
22	¿Tiene registrado a todos sus trabajadores en el seguro social de salud?			X			X			X	
23	¿Ha pagado vacaciones trunca en caso algún trabajador haya renunciado?			X			X			X	
24	¿Ha pagado vacaciones trunca en caso algún trabajador haya sido despedido?			X			X			X	
25	¿Ha pagado alguna indemnización por despido arbitrario?			X			X			X	
26	¿Ha pagado alguna indemnización por incumplimiento de contrato?			X			X			X	

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [ 1 ]  Aplicable después de corregir [ 1 ]  No aplicable [ 1 ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Mario Elena Herrera Cozma DNI: 09566617

Especialidad del validador: Tripartito

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

\_\_\_\_\_  
de Julio del 2019

\_\_\_\_\_  
Firma del Experto Informante.  
Especialidad

**Certificado de validez de contenido del Instrumento que mide la percepción de la facultad inspectiva de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y su relación con la informalidad laboral en las microempresas de confecciones, distrito de San Juan de Lurigancho, 2019.**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>			Relevancia <sup>2</sup>			Claridad <sup>3</sup>			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
<b>DIMENSIÓN 1: Actuaciones comprobatorias</b>											
1	¿Piensa Usted que la SUNAFIL verificará si los datos registrados en el T-Registro son actuales?				X			X			X
2	En calidad de empleador, ¿Piensa Ud. que es importante actualizar el T-Registro cada vez que haya un alta o baja de algún trabajador?				X			X			X
3	¿Piensa Usted que la SUNAFIL verificará el registro de las horas laboradas máximas establecida por ley de todos sus trabajadores en la PLAME?				X			X			X
4	¿Piensa Usted que la SUNAFIL verificará el registro de horas extras laboradas de sus trabajadores en la PLAME?				X			X			X
5	¿Piensa Usted que la SUNAFIL verificará si les entrega boleta de pago a sus trabajadores?				X			X			X
6	Afirmaría Usted que la SUNAFIL verificará que se consignan todos los datos de su empresa y conceptos en la boleta de pago?				X			X			X
7	¿Piensa Usted que la SUNAFIL constatará si cumple con la entrega copia de contrato de trabajo a sus trabajadores?				X			X			X
8	¿Considera Ud. que es importante la entrega de una copia de contrato a todos sus trabajadores?				X			X			X

9	¿Piensa Usted que la SUNAFIL solicitará las declaraciones juradas realizadas a través de la PLAME para compararlas con las planillas físicas?				X			X			X
<b>DIMENSIÓN 2: Actuaciones de consulta</b>											
10	¿Piensa Usted que la SUNAFIL lo visitará en caso exista alguna denuncia por despido arbitrario en contra de su empresa?				X			X			X
11	¿Piensa Usted que la SUNAFIL lo visitará en caso exista alguna denuncia por incumplimiento de contrato en contra de su empresa?				X			X			X
12	¿Piensa Usted que la SUNAFIL lo visitará en caso lo hubiera solicitado para capacitarlo en cuanto al cumplimiento de sus obligaciones laborales?				X			X			X
13	¿Cree Ud. que la SUNAFIL apoya a los microempresarios con capacitaciones para el buen cumplimiento de sus obligaciones laborales?				X			X			X
14	¿Piensa Usted que en cualquier momento puede llegar una orden de inspección por parte de la SUNAFIL para verificar si cumple con las derechos laborales de sus trabajadores?				X			X			X
15	¿Piensa Usted que en cualquier momento puede llegar una orden de inspección por parte de la SUNAFIL para verificar si cumple con las beneficios sociales de sus trabajadores?				X			X			X
<b>DIMENSIONES / ítems</b>											
<b>DIMENSIÓN 3: Derechos laborales</b>											
16	¿Piensa Usted que la SUNAFIL verificará que todos sus trabajadores cuenten con contrato de trabajo?				X			X			X
17	¿Considera Usted que es importante definir en el contrato de trabajo las obligaciones del trabajador y términos del empleo?				X			X			X
18	¿Paga como mínimo la remuneración mínima vital a sus trabajadores como lo señala la ley?				X			X			X
19	¿Todos sus trabajadores laboran las horas máximas que manda la ley?				X			X			X

20	¿Sabía Ud. que está en la obligación de registrar en la PLAME las horas extras laboradas de sus trabajadores?				X			X			X
21	¿Todos sus trabajadores gozan de un día de descanso semanal?				X			X			X
<b>DIMENSIÓN 4: Beneficios sociales</b>											
22	¿Tiene registrado a todos sus trabajadores en el seguro social de salud?				X			X			X
23	¿Ha pagado vacaciones trunca en caso algún trabajador haya renunciado?				X			X			X
24	¿Ha pagado vacaciones trunca en caso algún trabajador haya sido despedido?				X			X			X
25	¿Ha pagado alguna indemnización por despido arbitrario?				X			X			X
26	¿Ha pagado alguna indemnización por incumplimiento de contrato?				X			X			X

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: CLAUDIO SANCHEZ NUÑEZ DNI: 10640999

Especialidad del validador: TEJANALISTAS

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

28 de Mayo del 2019

  
 Firma del Experto Informante.  
 Especialidad

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la percepción de la facultad inspectiva de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y su relación con la informalidad laboral en las microempresas de confecciones, distrito de San Juan de Lurigancho, 2019.**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>			Relevancia <sup>2</sup>			Claridad <sup>3</sup>			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
<b>DIMENSIÓN 1: Actuaciones comprobatorias</b>											
1	¿Piensa Usted que la SUNAFIL verificará si los datos registrados en el T-Registro son actuales?	✓			X			X			
2	En calidad de empleador, ¿Piensa Ud. que es importante actualizar el T-Registro cada vez que haya un alta o baja de algún trabajador?	✓			X			X			
3	¿Piensa Usted que la SUNAFIL verificará el registro de las horas laboradas máximas establecida por ley de todos sus trabajadores en la PLAME?	✓			X			X			
4	¿Piensa Usted que la SUNAFIL verificará el registro de horas extras laboradas de sus trabajadores en la PLAME?	✓			X			X			
5	¿Piensa Usted que la SUNAFIL verificará si les entrega boleta de pago a sus trabajadores?	✓			X			X			
6	Afirmaría Usted que la SUNAFIL verificará que se consignen todos los datos de su empresa y conceptos en la boleta de pago?	✓			X			X			
7	¿Piensa Usted que la SUNAFIL constatará si cumple con la entrega copia de contrato de trabajo a sus trabajadores?	✓			X			X			
8	¿Considera Ud. que es importante la entrega de una copia de contrato a todos sus trabajadores?	✓			X			X			

9	¿Piensa Usted que la SUNAFIL solicitará las declaraciones juradas realizadas a través de la PLAME para compararlas con las planillas físicas?	✓			X			X			
<b>DIMENSIÓN 2: Actuaciones de consulta</b>											
10	¿Piensa Usted que la SUNAFIL lo visitará en caso exista alguna denuncia por despido arbitrario en contra de su empresa?	✓			X			X			
11	¿Piensa Usted que la SUNAFIL lo visitará en caso exista alguna denuncia por incumplimiento de contrato en contra de su empresa?	✓			X			X			
12	¿Piensa Usted que la SUNAFIL lo visitará en caso lo hubiera solicitado para capacitarlo en cuanto al cumplimiento de sus obligaciones laborales?	✓			X			X			
13	¿Cree Ud. que la SUNAFIL apoya a los microempresarios con capacitaciones para el buen cumplimiento de sus obligaciones laborales?	✓			X			X			
14	¿Piensa Usted que en cualquier momento puede llegar una orden de inspección por parte de la SUNAFIL para verificar si cumple con las derechos laborales de sus trabajadores?	✓			X			X			
15	¿Piensa Usted que en cualquier momento puede llegar una orden de inspección por parte de la SUNAFIL para verificar si cumple con los beneficios sociales de sus trabajadores?	✓			X			X			
<b>DIMENSIONES / ítems</b>											
<b>DIMENSIÓN 3: Derechos laborales</b>											
16	¿Piensa Usted que la SUNAFIL verificará que todos sus trabajadores cuenten con contrato de trabajo?	✓			X			X			
17	¿Considera Usted que es importante definir en el contrato de trabajo las obligaciones del trabajador y términos del empleo?	✓			X			X			
18	¿Paga como mínimo la remuneración mínima vital a sus trabajadores como lo señala la ley?	✓			X			X			
19	¿Todos sus trabajadores laboran las horas máximas que manda la ley?	✓			X			X			

20	¿Sabe Ud. que está en la obligación de registrar en la PLAME las horas extras laboradas de sus trabajadores?	✓			X			X			
21	¿Todos sus trabajadores gozan de un día de descanso semanal?	✓			X			X			
<b>DIMENSIÓN 4: Beneficios sociales</b>											
22	¿Tiene registrado a todos sus trabajadores en el seguro social de salud?	✓			X			X			
23	¿Ha pagado vacaciones trunca en caso algún trabajador haya renunciado?	✓			X			X			
24	¿Ha pagado vacaciones trunca en caso algún trabajador haya sido despedido?	✓			X			X			
25	¿Ha pagado alguna indemnización por despido arbitrario?	✓			X			X			
26	¿Ha pagado alguna indemnización por incumplimiento de contrato?	✓			X			X			

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable


Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: MARGARITA GONZALEZ MARTI DNI: 08711926

Especialidad del validador: FINANZAS

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

...28... de Mayo del 2019

  
**Firma del Experto Informante.**  
**Especialidad**